

Personoplysninger på HR-området i en GDPR-kontekst

Mange virksomheder behandler de samme typiske personoplysninger om deres ansatte i sammenlignelige elektroniske HR-systemer. De færreste virksomheder har stærke kompetencer på det persondataretlige område. I denne artikel har forfatteren konstrueret en simpel tabel, som knytter de gængse personoplysninger i HR-systemerne til en persondataretlig oplysningskategori og et retligt grundlag med det formål at gøre det lettere for danske virksomheder at dokumentere efterlevelse af reglerne i persondataforordningen.

Baggrund

For mange virksomheder er det ikke trivielt at vurdere, om en given personoplysning er almindelig eller følsom. Det er heller ikke trivielt at finde et retligt grundlag for at behandle oplysningen. Persondataloven og forordningen er i sig selv ikke særlige anvendelige som opslagsværk til at fastlægge disse forhold. Virksomhederne må ty til en række kilder, som gennemgår retspraksis for at fastlægge det – eller ty til eksperter. Disse kilder er ikke alle lige let tilgængelige, og det er formodentlig ikke alle, der vil læse dem med glødende interesse.

HR-området er kendetegnet ved massiv behandling af personoplysninger før, under og efter ansættelsen af medarbejdere. Der er derfor også rigtig meget praksis på dette område. Kategoriseringen af oplysninger og valg af retligt grundlag vil ofte være den samme på tværs af virksomheder. Den ansattes navn er f.eks. altid en almindelig oplysning, og der skal altid gives samtykke til personlighedstests.

I nedenstående tabel har undertegnede derfor samlet de mest hyppige personoplysninger på HR-området og forsøgt at tildele oplysningerne en kategori og udpege hvilken hjemmel virksomhederne typisk kan anvende for at behandle oplysningerne. Der findes efter tabellen en litteraturliste, som kan konsulteres, hvis en glød af interesse, for hvorfor det forholder sig som angivet i tabellen, skulle være tændt. Inden litteraturlisten findes en kort opsummering af et par øvrige betragtninger, som der bør tages højde for ved behandling af personoplysninger i HR.

Disclaimer og rettigheder

Det persondataretlige område er komplekst – og det bliver ikke mindre komplekst på HR-området, hvor de arbejdsretlige regler spiller en stor rolle. En generel liste kan således ikke erstatte en konkret vurdering og det er således altid relevant at forholde sig til, hvorfor det er relevant at behandle en konkret oplysning. Listen tager heller ikke højde for efterlevelse af de øvrige regler på det persondataretlige område – f.eks. at oplysningspligten i GDPR artikel 13 og 14, databeskyttelsesprincipperne i forordningens artikel 5 altid skal efterleves, og at der skal implementeres passende tekniske og organisatoriske sikkerhedsforanstaltninger i medfør af artikel 32. Nedenstående liste skal altså ses som en hjælpende hånd, som man kan lade sig inspirere af i sit arbejde med at efterleve forordningen. Forfatteren af listen kan ikke drages til ansvar for hverken indholdet af listen eller den konkrete anvendelse af listen i virksomhederne. Listen må anvendes og modificeres af alle, men den må ikke bruges af leverandører i en kommerciel sammenhæng uden forfatterens tilladelse. Dette er version 1.0, august 2017.

Kortlægning af behandling af personoplysninger på HR-området

I nedenstående tabel sammenknyttedes oplysningen fra HR-systemet (feltet) med oplysningskategorien og det retlige grundlag.

Hvor det er muligt anføres en kilde fra litteraturlisten. Der er ved enkelte af punkterne indsat en note, hvor en særlig overvejelse bør inddrages, eller hvor forfatteren skønner, at der er usikkerhed om indholdet.

Ansøgningsfase¹			
Oplysning	Kategori	Hjemmel	Kilde
Navn	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 7 (interesseafvejning) GDPR, A 6, stk. 1, litra f (interesseafvejning)	1565, p. 973
Adresse	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 7 (interesseafvejning) GDPR, A 6, stk. 1, litra f (interesseafvejning)	1565, p. 973
Personnummer	Selvstændig kategori	PDL, § 11, stk.1 (offentlig) og stk. 2 (privat: lov eller samtykke) (CPR-nummer) GDPR, A 87, stk. 1 (nationalt identifikationsnummer)	1565, p. 973 og pp. 966-969
Uddannelse	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 7 (interesseafvejning) GDPR, A 6, stk. 1, litra f (interesseafvejning)	1565, p. 973
Tidligere ansættelse	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 7 (interesseafvejning) GDPR, A 6, stk. 1, litra f (interesseafvejning)	1565, p. 973
Sædvanlige oplysninger i CV	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 7 (interesseafvejning) GDPR, A 6, stk. 1, litra f (interesseafvejning)	1565, p. 973
Anbefalinger	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 7 (interesseafvejning) GDPR, A 6, stk. 1, litra f (interesseafvejning)	1565, p. 973
Referencenoter ²	Som hovedregel almindelige oplysninger	Som hovedregel: PDL, § 6, stk.1, nr. 1 (samtykke)	Dall, p. 182

¹ Ifølge ledelsesretten kan arbejdsgiver indsamle de saglige oplysninger, som er nødvendige for at der kan træffes beslutning om ansættelse. En række andre love opstiller begrænsninger på indsamlingen f.eks. ligestillingsloven, forskelsbehandlingsloven og persondataloven. Når der indsamles personoplysninger mhp. Ansættelse kan der bruges samtykke eller interesseafvejning. Det diskuteres i hvilket omfang der kan anvendes samtykke mellem arbejdsgiver og arbejdstager, fordi der kan være en asymmetri mellem parterne, der gør at samtykket ikke er frit. Artikel 29-gruppen er således relativt kritisk overfor samtykke. Derfor vælger forfatteren overvejende interesseafvejning som retligt grundlag i ansættelsesfasen.

² Ved henvendelse fra en ansættende virksomhed til en ansøgers tidligere arbejdsgiver, skal den tidligere arbejdsgiver sikre sig, at den ansættende virksomhed har fået ansøgerens samtykke til, at den tidligere arbejdsgiver må videregive personoplysninger til den ansættende virksomhed. I princippet kan ansøger også samtykke til videregivelse af følsomme personoplysninger fra den tidligere arbejdsgiver, men da det er vanskeligt at løfte bevisbyrden for samtykket rækkevidde, bør den tidligere arbejdsgiver udvise tilbageholdenhed med at videregive følsomme

		GDPR, A 6, stk. 1, litra b (samtykke)	Blume, pp. 193-201
Oplysninger fra sociale medier ³	Almindelige og følsomme oplysninger	PDL, § 7, stk. 2, nr. 3 (offentliggjort af den registrerede) GDPR, A 9, stk. 2, litra e (offentliggjort af den registrerede)	Dall, p. 182 Waaben, p. 151 og p. 290 Blume, pp. 83-86
Personlighedstest ⁴	(Rent private forhold) Almindelig oplysning	PDL, § 8, stk. 2, nr. 1 (offentlig) eller § 8, stk. 4 (privat) (samtykke) GDPR A 9, stk. 2, litra a (samtykke)	1565, p. 973 Blume, p. 41 R(89)2, p. 3 Waaben, p. 220 Dall, p. 183
Kreditvurdering (kun til betroede stillinger, vurderet efter PDL § 5 eller GDPR, A 5) ⁵⁶	(Rent private forhold) Almindelig oplysninger	Afvejning af om stilling er betroet og herefter i medfør af kontrakt med kreditoplysningsbureau, som følger de at Datatilsynet vedtagne standardvilkår ⁷	Blume, pp. 98-100 og 109-110 Dall, pp. 186-187 Waaben, p. 219 og pp. 384-385
Straffeattest ⁸	Oplysninger vedr. straffedomme og lovovertrædelser	PDL, § 8, stk. 1 (offentlig) og stk. 4 (privat) (samtykke eller interesseafvejning) GDPR, A 10, stk. 1 (offentlige) og ditto (private med henvisning til	1565, p. 973 1565, pp. 247-248

personoplysninger. Hvis der anvendes interesseafvejning (KUN almindelige oplysninger) i stedet for samtykke og referencen indhentes på skrift, skal ansøgeren oplyses, jf. PDL § 29, og den tidligere arbejdsgiver bør være yderst tilbageholdende med oplysninger. Desuden skal den ansættende virksomhed sikre sig, at der indhentes samtykke til eventuel opbevaring af referencenoterne i personalemappen.

³ Oplysningerne skal være offentliggjort af den registrerede. Oplysninger må således ikke være offentliggjort af andre. Oplysningerne skal være offentlige; dvs. ligge på åbne profiler eller profiler med rigtig mange venner. Virksomheden må kun behandle oplysningerne, hvis de er relevante for det konkrete arbejde ansøgeren skal udføre, altså sagligt og proportionalt. Virksomheden skal desuden oplyse ansøgeren om indsamlingen, hvis oplysningerne gemmes i tilknytning til ansøgningen.

⁴ 1565, Waaben og Blume refererer personlighedstest som en følsom oplysning tilhørende rent private forhold i gældende ret. Det synes vanskeligt at betragte en personlighedstest som en helbredsoplysning eller anden følsom oplysning i artikel 9, hvorfor det efter GDPR efter forfatterens vurdering må blive en almindelig oplysning. Det kan dog ikke afvises at visse neuropsykologiske personlighedstests, som kortlægger personligheden i et omfang, hvor der decideret stilles diagnoser, vil være en helbredsoplysning.

⁵ Se note under ansøgningsfase.

⁶ kun til betroede stillinger, vurderet efter PDL § 5 eller GDPR, A 5 – typisk ledere eller i den finansielle sektor

⁷ Som nævnt skal der ved vurderingen især lægges vægt på principperne om god databehandlingsskik, saglige formål og relevante oplysninger. I praksis indhentes kreditoplysningerne fra kreditoplysningsbureau i medfør af kontrakt. Datatilsynet har lavet en række standardvilkår for kreditoplysningsbureauer, således at de kun må udlevere oplysningerne, når virksomheden kan demonstrere, at der er tale om en særligt betroet stilling.

⁸ Kun til betroede stillinger, hvor det er relevant om ansøgeren har været straffet, vurderet efter PDL § 5 eller GDPR, A 5 og kun for de personer, der inviteres til samtale.

		national hjemmel (pt. kriminalregisterbekendtgørelsen))	
Helbredsforhold ⁹	Følsom oplysning	PDL, § 7, stk. 2, nr. 1 (samtykke) GDPR, A 9, Stk. 2, litra a (samtykke)	1565, p. 973 Waaben, p. 219 og p. 282 og p. 284 Dall, pp. 184-186 Blume, pp. 97-98
Ansættelsesfase¹⁰ (oplysninger indhentet i ansøgningsfasen, overføres til HR-systemet om ansatte)			
Oplysning	Kategori	Hjemmel	Kilde
Navn	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	1565, p. 973
Adresse	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	1565, p. 973
Personnummer	Selvstændig kategori	PDL, § 11, stk.1 (offentlig) og stk. 2 (privat: lov eller samtykke) (CPR-nummer) GDPR, A 87, stk. 1 (nationalt identifikationsnummer)	1565, p. 973 og pp. 966-969
Uddannelse	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	1565, p. 973
Tidligere ansættelse	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	1565, p. 973
Sædvanlige oplysninger i CV	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	1565, p. 973
Anbefalinger	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	1565, p. 973
Referencenoter ¹¹	Som hovedregel almindelige oplysninger	Som hovedregel: PDL, § 6, stk.1, nr. 1 (samtykke) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (samtykke)	Dall, p. 182 Blume, pp. 193-201

⁹ Der må kun indhentes oplysninger om netop de helbredsforhold, der er af væsentlig betydning for netop det arbejde, som ansøgeren skal udføre – saglighed og proportionalitet er altså centralt. Indhentningen skal være i overensstemmelse med Lov om brug af helbredsoplysninger mv. på arbejdsmarkedet. Ansøgeren har i øvrigt pligt til at oplyse om sygdomme, der er af væsentlig betydning for arbejdet, og disse helbredoplysninger, må virksomheden gerne behandle.

¹⁰ Der bør foretages en konkret vurdering af, om det er sagligt og proportionalt at gemme de oplysninger, der er indhentet under ansøgningsfasen på personalesagen. Er der f.eks. grund til at gemme udtalelser fra referencer, oplysninger fra sociale medier, kreditvurdering og straffeattest i hele ansættelsesforløbet?

¹¹ Se note under ansøgningsfase.

Oplysninger fra sociale medier ¹²	Almindelige og følsomme oplysninger	PDL, § 7, stk. 2, nr. 3 (offentliggjort af den registrerede) GDPR, A 9, stk. 2, litra e (offentliggjort af den registrerede)	Dall, p. 182 Waaben, p. 151 og p. 290 Blume, pp. 83-86
Personlighedstest ¹³	(Rent private forhold) Almindelig oplysning	PDL, § 8, stk. 2, nr. 1 (offentlig) og PDL, § 8, stk. 4 (private) (samtykke) GDPR A 9, stk. 2, litra a (samtykke)	1565, p. 973 Blume, p.41 R(89)2, p. 3
Kreditvurdering (kun til betroede stillinger, vurderet efter PDL § 5 eller GDPR, A 5) ¹⁴	(Rent private forhold) Almindelig oplysninger	Afvejning af om stilling er betroet og herefter i medfør af kontrakt med kreditoplysningsbureau, som følger de at Datatilsynet vedtagne standardvilkår	Blume, pp. 98-100 og 109-110
Straffeattest ¹⁵	Oplysninger vedr. straffedomme og lovovertrædelser	PDL, § 8, stk. 1 (offentlig) og stk. 4 (privat) (samtykke eller interesseafvejning) GDPR, A 10, stk. 1 (offentlige) og ditto (private med henvisning til national hjemmel (pt. kriminalregisterbekendtgørelsen))	1565, p. 973 1565, pp. 247-248
Helbredsforhold ¹⁶	Følsom oplysning	PDL, § 7, stk. 2, nr. 1 (samtykke) GDPR, A 9, Stk. 2, litra a (samtykke)	1565, p. 973 Waaben, p. 219 og p. 282 og p. 284 Dall, pp. 184-186 Blume, pp. 97-98
Ansættelsesfase (der oprettes supplerende oplysninger om den ansatte i HR-systemet ved ansættelse)			
Medarbejdersnummer	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 7 (interesseafvejning) GDPR, A 6, stk. 1, litra f (interesseafvejning)	
Køn	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 7 (interesseafvejning) GDPR, A 6, stk. 1, litra f (interesseafvejning)	
Privat telefon/mobil	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 7 (interesseafvejning)	

¹² Se note under ansøgningsfase.

¹³ Se note under ansøgningsfase.

¹⁴ Se note under ansøgningsfase.

¹⁵ Se note under ansøgningsfase.

¹⁶ Se note under ansøgningsfase. Hertil kommer, at det i visse sammenhænge kan være nødvendigt at behandle helbredsoplysninger i medfør af national lovgivning, hvorfor hjemlen i stedet kan blive en retlig forpligtelse, <https://www.datatilsynet.dk/erhverv/personaleadministration/behandling-af-personaleoplysninger/>.

		GDPR, A 6, stk. 1, litra f (interesseafvejning)	
Privat e-mail	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 7 (interesseafvejning) GDPR, A 6, stk. 1, litra f (interesseafvejning)	
Kontaktperson (f.eks. nærmeste familie) ¹⁷	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	1565, p. 973
Portrætbilleder til offentliggørelse	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 1 (samtykke) GDPR, A 6, stk. 1, litra a (samtykke)	Waaben, p. 230 og 242
Portrætbilleder til internt brug	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	
Situationsbilleder til offentliggørelse ¹⁸	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (eksplicit i kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (eksplicit i kontrakt)	
Bankoplysninger	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	
Kompetencer	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 7 (interesseafvejning) GDPR, A 6, stk. 1, litra f (interesseafvejning)	
Medlem af fagforening	Følsom oplysning	PDL, § 7, stk. 3 (arbejdsretlig pligt) ¹⁹ GDPR, A 9, Stk. 2, litra b (arbejdsretlig pligt)	1565, p. 973
Ikke fagforeningsmedlem	Almindelig oplysning	PDL, § 6, stk.1, nr. 7 (interesseafvejning) GDPR, A 6, stk. 1, litra f (interesseafvejning)	Waaben, p. 283
Tildelte initialer, e-mail, telefon, m.v.	Almindelig oplysning	PDL, § 6, stk.1, nr. 7 (interesseafvejning) GDPR, A 6, stk. 1, litra f (interesseafvejning)	
Ansættelsesdato	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	1565, p. 973
Nuværende stillingsbetegnelse	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt)	1565, p. 973

¹⁷ Kan behandles obligatorisk i medfør af kontrakt, men kan også gøres frivilligt og behandles i medfør af samtykke.

¹⁸ Se dog Datatilsynet: <https://www.datatilsynet.dk/erhverv/personaleadministration/billeder-paa-internettet/>.

¹⁹ Typisk hvis arbejdsgiveren via en overenskomst er forpligtet at opkræve medlemskontingent for de medarbejdere der er medlem af fagforeningen.

		GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	
Ansættelsesform (funktionær, timelønnet, ...)	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	1565, p. 973
Ansættelseskontrakt	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	1565, p. 973
Klausuler	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	1565, p. 973
Arbejdsopgaver	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	1565, p. 973
Afdeling	Almindelig oplysning	PDL, § 6, stk.1, nr. 7 (interesseafvejning) GDPR, A 6, stk. 1, litra f (interesseafvejning)	
Tilknyttet leder	Almindelig oplysning	PDL, § 6, stk.1, nr. 7 (interesseafvejning) GDPR, A 6, stk. 1, litra f (interesseafvejning)	
Rolle	Almindelig oplysning	PDL, § 6, stk.1, nr. 7 (interesseafvejning) GDPR, A 6, stk. 1, litra f (interesseafvejning)	
Arbejdstid	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	1565, p. 973
Andre tjenstlige forhold	Som hovedregel almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	1565, p. 973
Løn / Lønnummer	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	1565, p. 973
Skattemæssige oplysninger	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	1565, p. 973
Firmaudstyr (bil, pc, internetopkobling, avis, ...)	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	1565, p. 973
Personaleforeninger	Almindelig oplysning	PDL, § 6, stk.1, nr. 7 (interesseafvejning) GDPR, A 6, stk. 1, litra f (interesseafvejning)	
Ansættelsesfase (supplerende oplysninger i HR-systemet om den ansatte i løbet af ansættelsen)			
Historisk stillingsbetegnelse	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	1565, p. 973

Historisk lønudvikling	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	1565, p. 973
LUS / MUS (Også historisk)	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	1565, p. 973
Historiske kurser, videre- og efteruddannelse	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	
Sygefravær	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	1565, p. 973
Sygdomsperioder	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	1565, p. 973
Andet fravær	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	1565, p. 973
Fraværssamtale	Som hovedregel almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	
Sygefraværssamtale ²⁰	Som hovedregel almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	
Helbredsforhold	Følsom oplysning	PDL, § 7, stk. 2, nr. 1 (samtykke) GDPR, A 9, Stk. 2, litra a (samtykke)	1565, p. 973
Alkoholtest	(Rent private forhold) Følsom oplysning	PDL, § 8, stk. 1 (offentlig) og stk. 4 (privat) (samtykke eller interesseafvejning) ²¹ GDPR, A 9, stk. 2, litra f (retskrav) ²²	1565, p. 973
Advarsel og påtale	Almindelig oplysning	PDL § 6, stk. 1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	Waaben, p. 219
Afskedigelse (uden angivelse af årsag)	Almindelig oplysning	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	Waaben, p. 220
Fratrædelsesaftale	Almindelig oplysning	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	Waaben, p. 220

²⁰ Den ansatte er ikke forpligtet til at oplyse en diagnose. Hvis virksomheden registrerer diagnosen behandles følsomme oplysninger, og det skal så i givet fald ske med samtykke.

²¹ Konkret vurdering af hjemmel: Samtykke kan anvendes i enkeltstående tilfælde, hvorimod interesseafvejning kan anvendes, hvis der foreligger en generel alkoholpolitik.

²² Det er tvivlsomt om man i fremtiden kan anvende samtykke til følsomme oplysninger henset til at artikel 29-gruppen er ret skeptisk ved at lade arbejdstager samtykke til arbejdsgivers behandling. Måske kan GDPR A 9, stk. 2, litra b anvendes, hvis ledelsen i medfør af ledelsesretten har lavet en alkoholpolitik, som man ønsker efterlevet.

Bortvisning (også afvist og hjemsendt) (uden angivelse af årsag) ²³	(Rent private forhold) Almindelig oplysning	PDL, § 8, stk. 1 (offentlig) og stk. 4 (privat) (samtykke eller interesseafvejning) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	Waaben, p. 219 og 309
Strafbart forhold	Oplysninger vedr. straffedomme og lovovertrædelser	PDL, § 7, stk. 2, nr. 4 (retskrav), jf. § 8, stk. 6. GDPR A 10, stk. 1 med støtte i national lovgivning (udkast til Databeskyttelseslovens § 12)	1565, p. 974
Kontrolforanstaltninger (af implementerede politikker) ²⁴	Almindelige oplysninger	PDL § 6, stk. 1, nr. 7 (interesseafvejning) GDPR, A 6, stk. 1, litra f (interesseafvejning)	1565, p. 975
Fratrædelsesdato	Almindelig oplysning	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	
Fratrædelsesgrund	Som hovedregel en almindelig oplysning (men ved bortvisning ofte en følsom oplysning)	PDL, § 6, stk.1, nr. 2 (kontrakt) GDPR, A 6, stk. 1, litra b (kontrakt)	
Særligt vedr. videregivelse under ansættelsesforholdet			
Offentliggørelse af arbejdsrelaterede medarbejderoplysninger (navn, stilling, e-mail, telefon, arbejdsområde)	Almindelige oplysninger	PDL § 6, stk. 1, nr. 7 (interesseafvejning) GDPR, A 6, stk. 1, litra f (interesseafvejning)	1565, p. 974 Waaben, p. 230
Efter ansættelsen			
Oplysning	Kategori	Hjemmel	Kilde
E-mail indbakke (max 12. måneder) ²⁵	Almindelige oplysninger	PDL, § 6, stk. 1, nr. 7 (interesseafvejning)	Waaben, p. 263 Dall, p. 201
HR-systemets oplysninger (max 5 år)	Kan indeholde alle kategorier af oplysninger	PDL, § 6, stk. 1, nr. 7 (interesseafvejning)	Blume, p. 192 Dall, p. 200

²³ Bemærk, at der ikke må videregives detaljerede oplysninger til f.eks. den tidligere ansattes kolleger. Bemærk også, at der ofte ved bortvisning kan være tale om, at det kan være nødvendigt at behandle personoplysninger for at overholde en retlig forpligtelse, og i så fald skal man finde hjemmel i GDPR A 6, stk. 1, litra c (se i øvrigt <https://www.datatilsynet.dk/erhverv/personaleadministration/behandling-af-personaleoplysninger/>).

²⁴ Kontrolforanstaltninger f.eks. i form af formålsbestemt sikkerhedslogning, skal nedfældes i en politik, der forelægges samarbejdsudvalget, og varsles seks uger før foranstaltningen træder i kraft (gælder for DA/LO-området, og virksomheden skal være opmærksom på om de er omfattet af disse aftaler). Kontrolforanstaltninger er i høj grad reguleret arbejdsretligt og er ikke genstand for videre drøftelse i denne sammenhæng.

²⁵ Datatilsynet har opstillet en række betingelser for at en tidligere medarbejders e-mailkonto opretholdes i en periode: <https://www.datatilsynet.dk/erhverv/personaleadministration/behandling-af-en-fratraadt-medarbejders-e-mail-konto/>.

Andre betragtninger

Langt de fleste oplysninger er almindelige og behandles til et almindeligt driftsmæssigt formål med ansættelseskontrakten som retligt grundlag. Det kan være en god ide at give medarbejderne direkte adgang til alle eller de fleste af oplysningerne om vedkommende selv i personalesystemet, således at de vedvarende er oplyst om behandlingen.

De generelle principper for behandling af personoplysninger omtalt i PDL § 5 og GDPR artikel 5, skal altid overholdes.

Der er via Datatilsynet fastlagt en praksis om, at virksomheder ikke kan forpligtes til at slette oplysninger om advarsler. Desuden har Datatilsynet også en praksis for, at personaleoplysninger ikke skal slettes i ansættelsesperioden og op til fem år efter ansættelsen. Begge dele jf. ovenfor. Her over for står princippet om dataminimering, som er kendt fra både persondataloven og fra forordningen. Det betyder, at man generelt ikke må have personoplysninger, som man ikke har et formål med at behandle. Eller sagt mere jordnært: Der skal være en god grund til, at man har oplysningerne liggende. Desuagtet den hovedregel der er fastsat gennem praksis, er det derfor en god ide at overveje, om der er rimelighed i at bevare en oplysning – og hvor længe.

Finder virksomheden, at en type af oplysninger skal slettes efter en periode (retention policy), kan man få designet sit HR-system således, at oplysningen udløber på en bestemt dato, eller at der sendes en reminder til HR om, hvorvidt oplysningen skal slettes på en given dato. Dette kaldes databeskyttelse gennem design. Et eksempel inkluderer straffeattesten, som evt. kan slettes, og i stedet erstattes af en bemærkning om hvorvidt den var ren eller ej.

Datatilsynet har desuden opstillet en række krav til datasikkerheden i forbindelse med personaleadministration. Disse krav skal efterleves, men de er ikke genstand for gennemgang i denne sammenhæng²⁶.

Kilder

Artikel 29-gruppen: "Opinion 2/2017 on data processing af work" (2017),
http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45631.

Nis Peter Dall, Jesper Langemark og Amalie Langebæk: Persondataforordningen – en håndbog for praktikere (2016)

Europarådet: R(89)2 on the protection of personal data used for employment purposes (1989),
[http://www.coe.int/t/dg3/healthbioethic/texts_and_documents/Rec\(89\)2E.pdf](http://www.coe.int/t/dg3/healthbioethic/texts_and_documents/Rec(89)2E.pdf).

Henrik Waaben og Kristian Korfits Nielsen: Lov om behandling af personoplysninger med kommentarer (2015)

Justitsministeriet: Databeskyttelsesforordningen – og de retlige rammer for dansk lovgivning, Betænkning nr. 1565 (2017)

Peter Blume og Jens Kristiansen: Persondataret i ansættelsesforhold (2011)

²⁶ Datatilsynets 12 sikkerhedskrav til personaleadministration:
<https://www.datatilsynet.dk/erhverv/personaleadministration/krav-om-datasikkerhed-i-forbindelse-med-personaleadministration/>.