



Datatilsynet sætter fokus på databeskyttelse i ansættelsesforhold



Daniel Egeberg Markussen
Attorney, Director

Den 2. juli 2019 offentliggjorde Datatilsynet på deres hjemmeside, at de, i forbindelse med deres planlagte tilsyn for andet halvår af 2019, bl.a. vil sætte fokus på databeskyttelse i ansættelsesforhold.

Datatilsynet udtalte, at årsagen til det øgede fokus på netop det ansættelsesretlige område skyldes, at: *"Databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold er et komplekst område, hvor bl.a. de overordnede databeskyttelsesregler, ansættelsesretlige regler samt kollektive overenskomster og aftaler har betydning for de behandlinger af personoplysninger, der sker på arbejdspladser og i fagforeninger, mv."*

Datatilsynet har valgt særligt at fokusere på to emner inden for ansættelsesforholdet:

- Sletning af oplysninger indsamlet i forbindelse med rekruttering.
- Kontrolforanstaltninger i forhold til medarbejdere – opfylder arbejdsgiveren oplysningspligten?

Sletning af oplysninger indsamlet i forbindelse med rekruttering:

I forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere vil der som regel være flere ansøgere, som ikke bliver ansat, hvorfor arbejdsgiveren som udgangspunkt ikke længere har brug for at opbevare oplysninger om de pågældende.

Efter databeskyttelsesretten må arbejdsgiveren kun indsamle og opbevare oplysninger i det omfang, arbejdsgiveren skal bruge oplysningerne. Arbejdsgiveren skal derfor slette alle oplysninger om de

jobansøgere, der ikke bliver tilbudt en stilling, så snart disse oplysninger ikke længere har relevans for arbejdsgiveren. Det beror på en konkret vurdering, hvornår oplysningerne ikke længere har relevans for arbejdsgiveren.

Ønsker arbejdsgiveren at gemme oplysninger om jobansøgerne med henblik på en mulig senere ansættelse, er arbejdsgiveren nødsaget til at indhente samtykke.

Kontrolforanstaltninger i forhold til medarbejdere:

Diverse redskaber som smartphones, computere, tablets og GPS'er som arbejdsgiveren stillet til rådighed, gør det muligt for arbejdsgiveren at føre kontrol med medarbejderne på arbejdspladsen og i hjemmet.

Kontrol af medarbejdere indebærer typisk, at der sker en behandling af oplysninger om dem, hvilket betyder, at kontrollen kun må ske, hvis der er et gyldigt behandlingsgrundlag, og hvis de overordnede betingelser om saglighed og proportionalitet er opfyldt.

Såfremt en arbejdsgiver ønsker at logge og kontrollere en medarbejders brug af internet og e-mails, er det vigtigt, at arbejdsgiveren på forhånd informerer medarbejderne – på en klar og utvetydig måde – at der sker overvågning/logning.

Du kan læse mere om problemstillingerne i afsnit 5.3 og afsnit 7.0 i Datatilsynets [vejledning](#).