Peter Blume, Jens Kristiansen

Databeskyttelse på arbejdsmarkedet

Jurist- og Økonomforbundets Forlag
2002

Databeskyttelse på arbejdsmarkedet
1. udgave

© 2002 by Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Alle rettigheder forbeholdes.
Mekanisk, fotografisk eller anden gengivelse eller mangfoldiggørelse af denne bog eller dele heraf er uden forlagets skriftlige samtykke ikke tilladt ifølge gældende dansk lov om ophavsret.

Omslaget er tilrettelagt af Morten Højmark
Tryk: Gentofte Tryk
Indbinding: Damm's Bogbinderi, Randers

Printed in Denmark 2002
ISBN 87-574-0246-9

Jurist- og Økonomforbundets Forlag
Lyngbyvej 17
Postboks 2702
2100 København Ø

Telefon: 39 13 55 00
Telefax: 39 13 55 55
e-mail: fl@djoef.dk
Homepage: www.djoef-forlag.dk

Indholdsfortegnelse

Forord 1

Introduktion 3

Kapitel 1. Retskilder og institutioner 9
1. Arbejdsretlige regler 9
   1.1. Det arbejdsretlige system 10
   1.2. Arbejdsgivers ledelsesret 11
   1.3. Det kollektive samarbejdssystem 13
      1.3.1. Samarbejdsudvalg 13
      1.3.2. Tillidsrepræsentanter 14
   1.4. Det fagretlige processystem 15
   1.5. Ansættelsesretlig lovgivning 19
   1.6. Arbejdsmiljøloven 20
   1.7. Arbejdsretlig litteratur 21
2. Databeskyttelsesretlige regler 22
   2.1. Menneskeret 22
   2.2. Konvention 108 23
   2.3. EU-rettighed 24
   2.4. Direktiv 95/46 EF 24
   2.5. Grundloven 25
   2.6. Straffeloven 25
   2.7. Personoplysningsloven 26
      2.7.1. Struktur 26
      2.7.2. Lovens område 27
      2.7.3. Hovedaktører 28
      2.7.4. Fælles principper 29
      2.7.5. Oplysningstyper 29
      2.7.6. Rettigheder 30
      2.7.7. Anmeldelsesordning 30
      2.7.8. Datatilsynet 32
   2.8. Andre love 33
   2.9. Litteratur m.m. 34

Kapitel 2. Grundfigurer belyst arbejdsretligt og databeskyttelsesretligt 35
1. Generelt om samspillet mellem de to retsområder 35
1.1. Det generelle forhold mellem arbejdsretten og databeskyttelsesretten 36
1.2. De arbejdsretlige normers betydning for anvendelsen af personoplysningslovens generelle normer 37
1.3. Procesorganernes praktiske muligheder for at håndtere begge regelsæt i konkrete sager 38
2. Saglighed 41
3. Samtykke 43
3.1. Samtykkets generelle betydning 43
3.2. Betingelser for gyldigt samtykke 44
4. Informationspligt 47
5. Sikkerhed 48

Kapitel 3. Ansættelse af medarbejdere 51
1. Generelt om ansættelse af personale 51
1.1. Den frie antagelsesret 51
1.2. Diskriminationsforbud 53
2. Indsamling af oplysninger 54
2.1. Generelt om indsamlingsadgangen 54
2.2. Indsamling af oplysninger uden samtykke 57
2.3. Arbejdsgiverens forpligtelser over for jobansøgere 58
3. Oplysninger om strafbare forhold 61
3.1. Kriminalregisterets videregivelse af oplysninger om strafbare forhold 61
3.2. Arbejdsgiveres anmodning om straffeattester 63
4. Helbredsoplysninger 65
5. Kreditoplysninger 68
6. Stillingsbesættende virksomheder 70
7. Oplysninger om ikke-ansatte 71

Kapitel 4. Forhold under ansættelsen 75
1. Forholdet mellem ledelse og medarbejdere 75
2. Oplysninger om ansatte 77
2.1. Almindelige personoplysninger 77
2.1.1. Indsamling og registrering 78
2.1.2. Offentliggørelse 79

2.1.3. Personnummer ... 79
2.1.4. Koncerner ... 80
2.1.5. Kreditværdighed ... 81
2.2. Oplysninger om rent private forhold ... 82
2.2.1. Generelt om denne oplysningstype ... 83
2.2.2. Særligt om strafbare forhold ... 83
2.3. Følsomme oplysninger ... 85
2.3.1. Helbredsforhold ... 87
2.3.2. Fagforeningsforhold ... 87
3. Testning af ansatte ... 89
3.1. Helbredstestning ... 90
3.1.1. Generelt om helbredstestning ... 90
3.1.2. Særligt om dokumentation for sygefravær ... 91
3.2. Blod- og urintestning ... 93
3.2.1. Arbejdsretlig praksis ... 94
3.2.2. Databeskyttelsesretlig vurdering ... 96
3.3. Færdighedstestning ... 98
4. Overvågning ... 99
5. Visitation o.lign. ... 100
6. Tv-overvågning ... 101
6.1. Lovgivning ... 102
6.2. Aflytning ... 103
6.3. Information ... 103
6.4. Saglighedskrav ... 107
6.5. Opbevaring af tv-optagelser ... 108
7. Telefonovervågning ... 110
7.1. Telefonaflytning ... 110
7.2. Registrering af telefonopkald ... 111
8. Overvågning af Internet-brug ... 112
8.1. E-post ... 112
8.1.1. Lovgivning ... 112
8.1.2. Saglighedskrav ... 113
8.1.3. Information ... 115
8.1.4. Sikkerhed ... 116
8.1.5. Ansatte overvåger ansatte ... 116
8.1.6. Privat post ... 117
8.1.7. Åbne spørgsmål ... 118
8.1.8. Konfliktforebyggelse ... 118
8.2. Hjemmesider ... 119
8.2.1. Lovgivning ... 119

8.2.2. Saglighedskravet ... 119
8.2.3. Information m.m. ... 121
9. Hjemmearbejdspladser ... 121
10. Overgang til ny arbejdsgiver ... 122

Kapitel 5. Efter ansættelsen ... 125
1. Retsforholdet efter ansættelsens ophør ... 125
2. Opbevaring af registrerede oplysninger ... 126
2.1. Fortsat opbevaring af oplysninger ... 126
2.2. Almindelige oplysninger ... 128
2.3. Følsomme og semi-følsomme oplysninger ... 131
2.4. Opbevaringens tidsmæssige udstrækning ... 131
3. Videregivelse af oplysninger ... 132
3.1. Henvendelser fra andre arbejdsgivere ... 132
3.1.1. Loyal informationsudveksling ... 133
3.1.2. Privatlivsbeskyttede forhold 134
3.2. Videregivelse indenfor koncerner ... 137
4. Advarselsregistre m.v. ... 137
4.1. Datatilsynets tilladelse ... 137
4.2. Betingelser for tilladelse ... 139
5. Indsigelsesret ... 141

Kapitel 6. Organisationsmæssige forhold ... 143
1. Organisationsmæssige forhold ... 143
2. Retsgrundlaget for faglige organisationers virke ... 144
2.1. Den foreningsretlige ramme ... 145
2.1.1. Fondslovgivningen ... 145
2.1.2. Foreningsretlige grundsætninger ... 146
2.2. Arbejdsretlige regler ... 147
2.3. Databeskyttelsesretlige regler ... 149
3. Behandling af oplysninger om medlemmer ... 151
3.1. Intern behandling i organisationen ... 152
3.2. Videregivelse af oplysninger til andre ... 155
4. Behandling af oplysninger om udenforstående ... 158
4.1. Oplysninger om lønmodtagere ... 159
4.2. Oplysninger om arbejdsgivere ... 161

Afslutning ... 165

Lov nr. 429 af 31.5.2000 om behandling af personoplysninger ... 171

Forkortelser ... 191

Forord

I det moderne informationssamfund er persondatabeskyttelse et centralt retligt tema. Databeskyttelse er aktuelt på mange samfundsmæssige områder og må i vidt omfang vurderes under indtryk af den retlige regulering og tradition, der er udviklet på det enkelte område. Dette er også tilfældet på arbejdsmarkedet, hvis forhold reguleres i arbejdsretten.

Denne bog tager sigte på at beskrive hvorledes personoplysninger er beskyttet på arbejdsmarkedet, herunder de rettigheder og pligter, som arbejdstagere og arbejdsgivere har. Dette sker ved at sammenstille og modstille de regler og principper, der kan udledes af henholdsvis arbejdsretten og databeskyttelsesretten. Målet har herved været at beskrive gældende ret og ligeledes at antyde nogle af de brudflader, der består. Bogen tager i første række sigte på at være et redskab for de forskellige aktører på dette område, arbejdstagere/arbejdsgivere, organisationerne og myndigheder.

Opgaven er søgt løst ved at forene den viden vi hver for sig har om de to reguleringsområder, hvilket har afdækket flere uklarheder og ubesvarede spørgsmål end vi havde regnet med på forhånd. Dette skyldes, at det man kan kalde den specielle arbejdsret eller databeskyttelsesret ikke er opdyrket i dag og at der dermed på en række punkter savnes sikre retskilder, der kan lede frem til svaret på hvad der er gældende ret. Bogen er dermed blevet et bidrag til et sådant svar.

For os har det været en inspirerende proces, hvor vi begge har lært meget ved at skulle sammenstille vores forskellige startviden. Processen har været krævende og taget længere tid inden vi oprindeligt troede da vi startede denne under et studieophold i London i 2000 og som andre nok vil tro, når bogens begrænsede omfang tages i betragtning.

Vi takker kontorfuldmægtig Lilli Streymnes for at have holdt orden på manuskriptet.

Især i en første udgave kan der være spørgsmål, som ikke er blevet tilstrækkeligt belyst, der kan være fejl, og der kan være emner, som er overset. Vi modtager derfor meget gerne kommentarer til denne bog.

København, april 2002

Peter.Blume@jur.ku.dk Jens.Kristiansen@jur.ku.dk

Introduktion

Når man søger et job, giver man den kommende arbejdsgiver mange oplysninger om sig selv. Hvad må arbejdsgiveren gøre med disse oplysninger, og har det nogen betydning, om man bliver ansat eller ej? Hvilke oplysninger må opbevares i personaleregistre, og hvad må oplysningerne bruges til? Må arbejdsgiveren overvåge de ansattes brug af internettet, og må han læse de e-mails, de sender? Må arbejdsgiveren bruge tv-overvågning? Har man krav på, at arbejdsgiveren sletter alle personoplysninger, når man fratræder sit job? Hvilke personoplysninger må fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer opbevare om medlemmer og andre?

De stillede spørgsmål knytter sig alle til et fænomen, som spiller en tiltagende rolle på arbejdsmarkedet: Arbejdsgiveres indsamling og brug af personrelaterede oplysninger om medarbejdere. Registrering er ikke nogen moderne opfindelse, og overvågning og kontrol er heller ikke noget nyt fænomen. I det moderne informationssamfund har disse fænomener imidlertid fået en anden karakter og et helt nyt omfang. Det skyldes ikke blot informationsteknologien, der som en skyggeside har et betydeligt overvågningspotentiale, men at brug af information og ikke mindst personrelateret information generelt har fået langt større betydning, end det var tilfældet i de måske gode gamle dage.

Udviklingen har aktualiseret så mange forskellige spørgsmål, at der nærmest bliver tale om en ny dagsorden på arbejdsmarkedet. De mange spørgsmål giver ikke blot anledning til juridiske overvejelser, som er denne bogs ærinde, men f.eks. også økonomiske og psykologiske. De juridiske svar er centrale, fordi spørgsmålet om, hvorledes personoplysninger kan bruges, er knyttet til en af de grundlæggende rettigheder for samfundets borgere: Beskyttelsen af privatlivets fred.

Retten til et uforstyrret privatliv er en rettighed, som tillægges stor værdi i det moderne samfund, selv om den løbende udfordres på en række væsentlige områder. På det arbejdsmarkedsmæssige område er spørgsmålet, om retten til privatliv overhovedet har nogen relevans, da lønmodtagere netop ikke er private, men udfører arbejde for og hos en arbejdsgiver. Der synes at være en tiltagende tendens blandt arbejdsgivere til at pointere deres interesser i nøjagtig information om deres medarbejdere og medarbejdernes adfærd på arbejdspladsen. Men det er stadig det almindelige udgangspunkt, at jobansøgere og

ansatte ikke giver afkald på deres ret til privatliv ved at bevæge sig ind på arbejdsmarkedet. Det gælder også for den del af privatlivsbeskyttelsen, som særligt er i centrum i denne bog. Jobansøgere og ansatte har ligesom andre borgere et rimeligt krav på at få beskyttet personlige oplysninger, således at de ikke bliver misbrugt af arbejdsgivere eller andre.

Det er dog også klart, at arbejdsmarkedet adskiller sig fra andre dele af samfundet. Det ligger i selve ansættelsesforholdet, at man ikke kan have den samme frihed og autonomi på arbejde som i fritiden. Den ansatte sælger sin tid til arbejdsgiveren, og denne har en berettiget interesse i at vide, om det er den rette person, han har ansat, og om tiden bliver brugt til det, som den er købt til. Denne berettigede interesse forudsætter adgang til information om både jobansøgere og ansatte. Samtidig har den enkelte en berettiget interesse i, at vedkommendes personoplysninger ikke bliver brugt på anden måde, end det er rimeligt i forhold til de særlige hensyn, der er relevante på arbejdsmarkedet. Der foreligger således på dette område den velkendte modsætning mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerinteresser.

Retligt set er persondatabeskyttelsen på arbejdsmarkedet speciel ved at være reguleret af to forskellige regelsæt. Det ene regelsæt er arbejdsretten, det andet er databeskyttelsesretten.

Forholdet mellem arbejdsgivere og lønmodtagere er i almindelighed reguleret af et omfattende system af arbejdsretlige regler, der hviler på en lang tradition. Arbejdsretten indeholder kun få regler, der specifikt retter sig mod arbejdsgiveres anvendelse af personoplysninger. Det primære arbejdsretlige retsgrundlag på dette område er arbejdsgiverens ledelsesret og en række generelle principper for ledelsesrettens udøvelse.

I de senere år er der gennemført en stadig mere vidtgående lovgivning om persondatabeskyttelse i samfundet. Denne lovgivning er almen i den forstand, at den regulerer databeskyttelsen i samfundet som helhed. Den tidligere registerlovgivning, der var gældende siden 1979, var opdelt i to love for henholdsvis den private og den offentlige sektor, men i dag er retsgrundlaget samlet i lov om behandling af personoplysninger, der trådte i kraft i 2000. Dertil kommer visse speciallove, f.eks. om helbredsoplysninger og om tv-overvågning.

Der er ikke tvivl om, at personoplysningsloven spiller den ledende rolle for databeskyttelsen på arbejdsmarkedet. Det kan konstateres, at der med en enkelt undtagelse ikke i denne lov er fastsat regler, der er skrevet med specifikt sigte på arbejdsmarkedet, og at de fleste bestemmelser er meget bredt og alment udformede, hvilket bl.a. skyldes, at lovens reguleringsområde er meget bredt. De er såkaldte retlige standarder, der angiver en retningspil for den konkrete databeskyttelse, som må præciseres i praksis. Anvendelsen af retlige standarder

er i og for sig ikke noget nyt i forhold til de tidligere registerlove, men har større interesse, fordi personoplysningsloven har en langt bredere og dybere betydning for arbejdsmarkedet. Retlige standarder er fleksible, men netop derfor er de også åbne for mange udlægninger. De giver ikke i sig selv et svar på, hvorledes de spørgsmål, vi indledte med, skal besvares. Den retlige standard skaber blot et grundlag for disse svar.

Persondatabeskyttelsen må bygge på en afvejning af de forskellige involverede interesser, og det præger både de fastsatte regler, og den måde de bliver anvendt i praksis. De mange afvejningsregler gør det til gengæld mere kompliceret at indkredse, hvad der egentlig gælder, og der opstår til stadighed nye problemstillinger, som giver anledning til nye interesseafvejninger. Denne usikkerhed må man imidlertid til en vis grad leve med, for det er næppe muligt at fastsætte helt præcise regler i hverken love eller kollektive aftaler for et område, hvor reglerne typisk skal anvendes i forhold til en mangfoldighed af forskelligartede situationer.

Det er karakteristisk, at den retlige regulering ikke er stabil i den forstand, at der hele tiden opstår nye spørgsmål, som kalder på nye løsninger. De løsninger, man er nået frem til i det gældende retsgrundlag, behøver derfor heller ikke at være de endelige. Retsudviklingen på dette område er af særdeles dynamisk karakter, hvilket primært skyldes to forhold. For det første den fortsatte og ofte uberegnelige teknologiske udvikling, der bl.a. indebærer, at der udvikles nye metoder til at behandle personoplysninger. For det andet den stadig stærkere betoning af de grundlæggende rettigheders værdi, som præger samfundsideologien. Der har i en række år været en øget tendens til at ville lægge sådanne rettigheder til grund, når den enkeltes retlige position fastlægges. Denne tendens er også ved at slå igennem på arbejdsmarkedet, og det er sandsynligt, at udviklingen vil blive forstærket i de kommende år.

Denne dynamik og de interesser, den omfatter, betyder, at beskrivelsen af den gældende databeskyttelse må blive et tidsbillede, der danner udgangspunkt for overvejelser om, hvorledes fremtidens regulering kan og bør indrettes. Sådanne overvejelser er ikke denne bogs egentlige ærinde, fordi den først og fremmest forsøger at tilgodese et behov for en klarlægning af, hvad der gælder her og nu. Når det fremtidsorienterede perspektiv desuagtet fremhæves allerede her, skyldes det, at mere dybtgående vurderinger af, hvorledes databeskyttelsen på arbejdsmarkedet bør indrettes, er sjældne her i landet, og at disse sandsynligvis kan inspireres af en større viden om, hvorledes reguleringen faktisk er.

Det er sandsynligt, at spørgsmålet om behandling af personoplysninger i alle dets forskellige facetter vil få voksende betydning på fremtidens arbejdsmarked. Det gælder ikke blot i relation til værnet om de ansattes retssikkerhed, men også i forhold til virksomhedernes evne til at tiltrække den ønskede arbejdskraft, der

ikke alene beror på løn- og arbejdstidsforhold. Det retlige grundlags indretning har på denne baggrund stor interesse for alle berørte interesser.

Både udformningen og anvendelsen af retsgrundlaget er præget af, at databeskyttelse ikke udelukkende er et nationalt anliggende. Det er en velkendt sag, at langt hovedparten af de arbejdsretlige regler er rent nationale produkter uden direkte international baggrund. Samtidig er der dog tydeligt, at et stigende antal ansættelsesretlige love får international baggrund i navnlig EU-direktiver.

Databeskyttelsesretten adskiller sig på det punkt markant fra arbejdsretten ved at have en mere systematisk international baggrund. Personoplysningsloven samler ikke blot de tidligere to registerlove i ét samlet lovgrundlag, men implementerer først og fremmest direktiv 95/46 EF. Dette direktiv har selv ligeledes i vidt omfang internationale rødder, da det er nært forbundet med Den Europæiske Menneskeretskonvention, især dennes artikel 8 om privatlivets fred, og med Europarådets databeskyttelseskonvention 108/81.

Den fremtidige udvikling vil givet også være internationalt påvirket, men i dag er det vigtigst at fremhæve, at de regler og den praksis, der følges med hensyn til persondatabeskyttelse på arbejdsmarkedet, må være i overensstemmelse med vores EU-retlige forpligtelser. Det betyder først og fremmest, at selvom man kan opfatte vores traditionelle arbejdsret som et trygt ståsted, er denne juridisk utilstrækkelig til at fastlægge dagens databeskyttelse. Personoplysningsloven sætter en ny dagsorden – og for så vidt også en ny standard – for beskyttelsen af personoplysninger.

Pointen er, at retsbeskyttelsen i høj grad er indrettet efter overordnede internationalt fastsatte normer og dermed internationale afvejninger og prioriteringer som kan være andre end dem, de nationale aktører foretrækker. Den konkrete retsanvendelse vil ligeledes blive påvirket af den EU-retlige baggrund, da de generelle begreber og retsprincipper hen ad vejen vil blive udviklet i et samspil mellem de nationale domstole og især EF-domstolen (præjudicielle søgsmål).

De generelle EU-normer er som nævnt i Danmark gennemført i én samlet lov med tilsvarende generelle normer i stedet for en række love for hvert samfundsområde, herunder arbejdsmarkedet. Det kan diskuteres, om denne fremgangsmåde er den mest hensigtsmæssige, men det er indtil videre den ramme, man arbejder inden for. Problemstillingen genoptages sidst i bogen.

På den skitserede baggrund er opgaven at fastlægge, hvorledes det generelt fastsatte beskyttelsesniveau skal realiseres på arbejdsmarkedet. De konkrete resultater skal have mening i virkelighedens verden, og deres praktiske anvendelse forudsætter langt hen ad vejen, at reglerne accepteres som fornuftige og rimelige af arbejdsmarkedets aktører. Den arbejdsretlige tradition og praksis

spiller derfor også en vigtig rolle ved udfyldningen af de generelle databeskyttelsesretlige regler. Det er for så vidt en rolle, som ligger indbygget i personoplysningslovens egen reguleringsform, der på en lang række punkter er præget af åbne afvejningsregler. Udfordringen bliver på denne baggrund at harmonisere databeskyttelsesretten og arbejdsretten på en fornuftig og tilfredsstillende måde for de involverede parter.

Den omstændighed, at der på dette område foreligger et dobbelt retsgrundlag, er baggrunden for, at denne bog er udarbejdet som et fælles projekt mellem to forfattere. Vi har et ganske forskelligt udgangspunkt i henholdsvis databeskyttelsesretten og arbejdsretten og har med disse to par øjne forsøgt at finde fælles svar på en række af de forskellige problemstillinger, som er aktuelle i forbindelse med databeskyttelse på arbejdsmarkedet. Det er vores opfattelse, at en sådan fælles indfaldsvinkel, der kan tage hensyn til begge retsområders traditioner og tankegange, er nødvendig for at give en dækkende beskrivelse af den gældende ordning og for at forstå de modsatrettede interesser, der må afvejes ved udformningen af en moderne databeskyttelse på arbejdsmarkedet.

På denne baggrund tjener de følgende kapitler primært to formål. For det første at beskrive de regler, der gælder i dag, således at arbejdsmarkedets aktører kan bruge denne beskrivelse til at håndtere konkrete problemstillinger. For det andet at give et grundlag for en bredere og mere almen forståelse af, hvorfor reglerne er udformet, som det er tilfældet.

Bogen består af 6 kapitler, der kan grupperes i tre hovedgrupper:

Kapitel 1 og 2 behandler en række generelle spørgsmål vedrørende databeskyttelse på arbejdsmarkedet. Kapitel 1 foretager en nærmere præsentation af både det arbejdsretlige og databeskyttelsesretlige retsgrundlag. Der er fokus på såvel de grundlæggende regler og retsprincipper som de retsorganer, der anvender reglerne. Kapitel 2 konfronterer dernæst de to retsgrundlag med hinanden med fokus på generelle forskelle og ligheder mellem retsområderne. Der foretages ligeledes en nærmere beskrivelse af nogle af de grundlæggende retsprincipper i personoplysningsloven og deres samspil med det arbejdsretlige grundlag.

Kapitel 3-5 behandler retsstilingen mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren i tre forskellige situationer. Kapitel 3 har fokus på arbejdsgivers adgang til at indhente og benytte informationer om jobansøgere i forbindelse med ansættelser. Kapitel 4 beskæftiger sig med de mange forskellige problemstillinger, som opstår under ansættelsen, herunder arbejdsgiverens adgang til at indsamle informationer gennem testning og overvågning af de ansatte. Kapitel 5 beskriver endelig parternes stilling efter ansættelsesforholdets ophør med fokus på

arbejdsgivers adgang til at opbevare og videregive informationer om tidligere medarbejdere til nye arbejdsgivere.

Kapitel 6 behandler en række spørgsmål, som knytter sig til de faglige organisationers særlige position inden for det arbejdsretlige system. Hovedemnet er, hvilke oplysninger fagforeninger må indhente, opbevare og videregive om såvel egne medlemmer som udenforstående lønmodtagere og arbejdsgivere. Der fokuseres særligt på organisationernes adgang til at benytte personoplysninger i forbindelse med håndtering af arbejdsretlige sager.

En bog som denne kan læses på to måder, idet den enten kan læses fortløbende eller ved opslag begrundet i en aktuelt foreliggende problemstilling. Af hensyn til den sidstnævnte anvendelsesmåde er omtalen af visse af de grundlæggende retlige figurer medtaget i flere af kapitlerne.

KAPITEL 1

Retskilder og institutioner

Grundlaget for en beskrivelse og vurdering af den retlige regulering af databeskyttelsen på arbejdsmarkedet udgøres af to forskellige dele af retssystemet. For det første af de regler, der som direkte formål har at regulere arbejdsforholdene på arbejdspladserne og på arbejdsmarkedet i øvrigt. For det andet af de regler, hvis formål er at regulere anvendelsen af personoplysninger. Som omtalt i introduktionen til bogen er det en kombination af disse to dele af retssystemet, undertiden suppleret af regler hentet fra andre dele, som fastlægger databeskyttelsen på arbejdsmarkedet. Formålet med dette kapitel er at præsentere de grundlæggende træk ved henholdsvis arbejdsretten (afsnit 1) og databeskyttelsesretten (afsnit 2).

1. Arbejdsretlige regler

Det arbejdsretlige retssystem er kendetegnet ved en speciel retskildestruktur og specielle konfliktløsningsorganer. Begge dele har at gøre med den særlige rolle, som de faglige organisationer på både arbejdsgiver- og lønmodtagerside spiller i systemet. De kollektive overenskomster indtager en fremtrædende position i dansk arbejdsret, og lovgivning spiller derfor ikke den samme rolle på det danske arbejdsmarked som i en række andre europæiske lande. Det er ligeledes karakteristisk, at der tidligt blev etableret et særligt processystem – det såkaldte fagretlige system – til håndtering af retskonflikter indenfor dette område. Med tiden har lovgivning – især om løn- og arbejdsvilkår – fået en mere synlig rolle. Ledelsesretten, som er det afgørende udgangspunkt for persondatabehandling i en arbejdsretlig sammenhæng, er imidlertid fortsat nært knyttet til det særlige kollektive overenskomstsystem. Der vil i forlængelse heraf i det følgende blive lagt vægt på at præsentere en række generelle elementer i overenskomstsystemet, mens lovgivning kun omtales i det omfang, den har direkte betydning for bogens problemstillinger.

1.1. Det arbejdsretlige system

De arbejdsretlige regler har det primære sigte at regulere forholdet mellem arbejdsgivere og lønmodtagere. Ansættelsesforholdet er et kontraktsforhold, og arbejdsretten udspringer historisk af den almindelige formueret, d.v.s. privatretten. Der er navnlig to karakteristika for arbejdsretten i et formueretligt perspektiv.

Det ene er, at arbejdsretten hviler på et ganske konsekvent princip om beskyttelse af lønmodtageren som den svage part i kontraktsforholdet. De arbejdsretlige regler om løn- og arbejdsvilkår kan i forlængelse heraf som altovervejende regel ikke fraviges til skade for den enkelte lønmodtager (beskyttelsespræceptivitet). Det er derimod forskelligt, om de kan fraviges (erstattes) af en kollektiv overenskomst.

Det andet er, at løn- og arbejdsvilkår i vidt omfang er fastlagt gennem kollektive overenskomster mellem fagforeninger og arbejdsgiverforeninger (eller enkeltarbejdsgivere). En kollektiv overenskomst er både en aftale (mellem de to overenskomstparter) og en retsforskrift (for de regulerede arbejdsgivere og lønmodtagere). De kollektive overenskomster forpligter således ikke blot parterne selv, men også de arbejdsgivere og lønmodtagere, der er medlemmer af de overenskomstbærende organisationer. Udenforstående arbejdsgivere og lønmodtagere er derimod ikke forpligtet af overenskomsternes regler. En uorganiseret arbejdsgiver kan dog have indgået overenskomst direkte med en fagforening (typisk i form af en såkaldt tiltrædelsesoverenskomst, der blot henviser til fagets eller branchens overenskomst). De individuelle parter kan også indirekte være omfattet af en overenskomst via henvisning hertil i ansættelseskontrakten. I sidstnævnte tilfælde etableres imidlertid ikke et overenskomstforhold som sådant.

Den arbejdsretlige lovgivning gælder enten for samtlige lønmodtagere eller for en begrænset gruppe af lønmodtagere. Dansk arbejdsret har traditionelt været præget af en række særlove for bestemte lønmodtagergrupper især for tjenestemænd og funktionærer. I de senere år er der imidlertid gennemført et stigende antal love, som gælder for samtlige lønmodtagere, bl.a. lovgivning der forbyder forskelsbehandling på grund af køn, race, etnicitet m.v.

Lovgivningen på det arbejdsretlige område sondrer ikke mellem private og offentlige arbejdsgivere, hvis der ses bort fra tjenestemandslovgivningen, som alene gælder for statsansatte tjenestemænd. Den voksende gruppe af overenskomstansatte i staten og kommunerne følger i det væsentlige de samme regler som de privatansatte.

Der består derimod den forskel mellem private og offentlige arbejdsgivere, at både statslige og kommunale arbejdsgivere tillige optræder som offentlige myndigheder i forhold til de ansatte. Retsforholdet er derfor ikke blot af ar-

bejdsretlig, men også af forvaltningsretlig karakter. Det betyder, at de offentlige arbejdsgivere skal overholde en række forvaltningsretlige regler ved siden af de arbejdsretlige regler.

Hverken lovgivningen eller overenskomsterne har traditionelt indeholdt specifikke regler om arbejdsgiveres adgang til at indsamle, opbevare, anvende og videregive personoplysninger. Dette område har i det væsentlige været reguleret af ledelsesretten, der gælder for ethvert ansættelsesforhold, men som især er udviklet inden for overenskomstsystemets rammer. Lovgivning om ledelsesmæssige anliggender spiller imidlertid en stigende rolle på dette område, jf. især helbredsoplysningsloven.

De faglige organisationer spiller generelt en meget stor rolle inden for arbejdsretten. Det gælder såvel for udformningen af regler (især overenskomster) som for håndhævelsen af dem (retssager). Forholdet mellem foreninger og medlemmer er først og fremmest reguleret via foreningsretlige regler, men den kollektive arbejdsret har indirekte betydning ved at bygge på en ret vidtgående adgang for de faglige organisationer til at råde på medlemmernes vegne indenfor overenskomstsystemets rammer. De faglige organisationers adgang til at behandle oplysninger om deres medlemmer og udenforstående aktualiserer en række særlige spørgsmål og er udskilt til selvstændig behandling i kapitel 6.

1.2. Arbejdsgivers ledelsesret

Ledelsesretten er som nævnt det centrale arbejdsretlige retsgrundlag for arbejdsgiveres behandling af personrelaterede oplysninger. Ledelsesretten er ikke fastslået i lovgivningen, men ligger som en forudsætning for ethvert ansættelsesforhold. Det er en naturlig følge af det over-/underordelsesforhold, som er et grundlæggende træk ved retsforholdet mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren.

Ledelsesretten har i den forstand karakter af en almindeligt anerkendt retsgrundsætning. Den er således et selvstændigt hjemmelsgrundlag for offentlige myndigheders handlinger – herunder indgreb – i forhold til de ansatte, jf. f.eks. FOB 1993 p 162. I denne sag udtalte ombudsmanden, »at det følger af den offentlige arbejdsgivers ledelsesret, at arbejdsgiveren kan fastsætte kontrolforanstaltninger i forhold til personalet«.

Af praktisk interesse er det, at ledelsesretten er et af de grundlæggende kollektivarbejdsretlige principper. Den er fastslået direkte i de kollektive overenskomster – de såkaldte hovedaftaler – mellem organisationerne på både det private og offentlige arbejdsmarked, f.eks. i § 4, stk. 1, i DA's og LO's hovedaftale.

Der er intet til hinder for at begrænse ledelsesretten eller dele af denne gennem regler i de kollektive overenskomster. Det er således gjort for nogle af

beføjelsernes vedkommende, f.eks. er den frie afskedigelsesret som hovedregel begrænset af en regel om, at afskedigelser skal være rimeligt begrundede. Det er imidlertid ganske sjældent, at de kollektive overenskomster indeholder regler om de spørgsmål, som er genstand for behandling i denne bog, herunder spørgsmålet om indførelse af kontrolforanstaltninger.

Ledelsesrettens indhold er først og fremmest udviklet gennem retspraksis på baggrund af den generelle bestemmelse i Hovedaftalens § 4. Ifølge retspraksis giver ledelsesretten arbejdsgiveren en række særlige beføjelser med hensyn til personalemæssige dispositioner og arbejdets tilrettelæggelse. Arbejdsgiveren har således bl.a. adgang til frit at antage og afskedige medarbejdere, udstede direktiver for arbejdets udførelse, udstede ordensregler samt indføre kontrolforanstaltninger.

Den fagretlige praksis har tillige opstillet en række principper for udøvelsen af ledelsesretten. Disse principper er ikke entydige, men rummer en række forskellige krav afhængig af, hvilke af ledelsesbeføjelserne der er tale om. Der er navnlig en markant forskel på kravene til arbejdsgiverne ved henholdsvis ansættelse (arbejdssøgende) og under ansættelse (ansatte).

Ved ansættelse af medarbejdere er ledelsesretten begrænset af et generelt princip om, at arbejdsgiveren ikke må varetage såkaldte »illegitime hensyn«. Herved sigtes i første række til organisationsfjendtlige hensyn, f.eks. at arbejdsgiveren systematisk undlader at beskæftige organiserede eller direkte stiller som betingelse for ansættelse, at vedkommende udmelder sig af en organisation.

Ved fastsættelse af generelle foranstaltninger i forhold til arbejdspladsen – og dermed allerede ansatte – gælder en række forskellige principper. De koncentrerer sig om saglighed, proportionalitet og respekt for den ansattes værdighed og privatliv.

Den kollektive ledelsesret omfatter kun de arbejdsgivere, der er medlemmer af en arbejdsgiverorganisation med overenskomst, eller som selv har overenskomst med en faglig organisation. Andre arbejdsgivere er omfattet af den almindelige uskrevne ledelsesretlige grundsætning. Den retspraksis, som har udviklet sig for udøvelsen af den kollektive ledelsesret, vil formentlig også langt hen ad vejen gælde uden for overenskomsternes direkte anvendelsesområde. En arbejdsgiver uden overenskomst skal således f.eks. også iagttage de generelle principper om saglighed og proportionalitet ved indførelse af kontrolforstaltninger på arbejdspladsen. De to forskellige retsgrundlag har til gengæld stor praktisk betydning for arbejdsgivers samarbejdspligt og for behandlingen af konkrete sager, jf. nærmere herom i henholdsvis afsnit 1.3 og 1.4.

1.3. Det kollektive samarbejdssystem

De faglige organisationer er de centrale aktører inden for det kollektive overenskomstsystem. De sætter via deres hovedaftaler og overenskomster en generel ramme for arbejdsgivere og lønmodtagere på de enkelte arbejdspladser.

Det kollektive overenskomstsystem bygger imidlertid i udpræget grad på et princip om, at parterne er forpligtet til at samarbejde på lokalt plan. Det sker i form af en række formaliserede samarbejdsordninger, især samarbejdsudvalg (samarbejdsaftaler) og tillidsrepræsentanter. Disse samarbejdssystemer har det fælles træk, at de bygger på et samarbejde mellem arbejdsgiveren (ledelsen) og repræsentanter for medarbejderne. Systemet hviler i det væsentlige på de samme principper inden for det private og offentlige.

I det følgende redegøres først for ordningen med samarbejdsudvalg, dernæst for ordningen med tillidsrepræsentanter.

1.3.1. Samarbejdsudvalg

En arbejdsgiver har ifølge de kollektive overenskomster en generel pligt til at udøve ledelsesretten i samarbejde med de ansatte og disses repræsentanter. Det fremgår udtrykkeligt af hovedaftalernes regler om ledelsesretten og er nærmere konkretiseret i de særlige samarbejdsaftaler, som knytter sig til hovedaftalerne, f.eks. samarbejdsaftalen mellem DA og LO.

Samarbejdsaftaler gælder ligesom andre kollektive overenskomster kun for de overenskomstforpligtede arbejdsgivere, d.v.s. arbejdsgivere der enten er medlem af en overenskomstbærende arbejdsgiverorganisation eller selv har indgået overenskomst med en fagforening (med en sådan samarbejdsaftale). Arbejdsgivere uden overenskomst er derimod ikke forpligtet til at overholde den kollektive informations- og høringspligt, som følger af samarbejdsaftalerne. Samarbejdsaftalernes principper kan ikke overføres til arbejdsgivere uden for overenskomstsystemet på samme måde som de generelle retsprincipper for ledelsesrettens udøvelse, som er behandlet i det foregående afsnit. På denne del af arbejdsmarkedet får de informationsrettigheder, der er fastsat i databeskyttelsesretten, dermed særlig betydning, jf. nærmere herom i afsnit 2.

Det centrale element i samarbejdsaftalerne er, at der skal oprettes samarbejdsudvalg i virksomheder af en vis størrelse. På det private område gælder dette som regel, når der er mindst 35 ansatte i virksomheden, mens det på det offentlige område er ved mindst 25 ansatte i myndigheden. Samarbejdsudvalgene er som altovervejende hovedregel sammensat af et lige stort antal repræsentanter valgt af henholdsvis ledelsen (A-siden) og medarbejderne (B-siden).

Samarbejdsudvalgets primære funktion er at sikre medarbejderne indflydelse på ledelsesmæssige forhold i bred forstand. Denne indflydelse udmønter sig generelt i en pligt for ledelsen til at informere og rådføre sig med samarbejdsud-

valget i en række ledelsesmæssige anliggender. Samarbejdsudvalget skal generelt inddrages i tilrettelæggelsen af arbejds- og velfærdsforholdene og personalepolitikken på arbejdspladsen. Det er alene de generelle principper (modsat konkrete sager), samarbejdsudvalget skal inddrages i.

I forbindelse med de problemstillinger, der behandles i denne bog, er der særlig grund til at fremhæve, at konsekvenserne af indførelse af ny teknologi skal drøftes i samarbejdsudvalget. Af særlig interesse er det at fremhæve, at ifølge samarbejdsaftalen på DA/LO-området skal udvalget inddrages ved »fastlæggelse af principper for virksomhedens interne indsamling, opbevaring og brug af persondata«.

Ledelsen har alene en pligt til at drøfte de forskellige ledelsesmæssige anliggender med samarbejdsudvalget. B-siden er ikke udstyret med vetoret i forhold til påtænkte ledelsesmæssige foranstaltninger, heller ikke ved mere indgribende kontrolforanstaltninger o.lign. Ledelsen har ret til selv at disponere, hvis A- og B-siden ikke kan blive enige om et emne, om end samarbejdsaftalerne anfører, at begge parter er forpligtet til at tilstræbe enighed.

Ledelsen kan ikke længere disponere ensidigt, hvis der rent faktisk er indgået en aftale i samarbejdsudvalget om et bestemt forhold. I så fald må ledelsen følge samarbejdsaftalens eller den konkrete SU-aftales retningslinier for opsigelse af den konkrete ordning. Det synes imidlertid ikke at være almindeligt at indgå egentlige aftaler i samarbejdsudvalg om virksomhedens eller myndighedens håndtering af personoplysninger. I de fleste tilfælde bliver der højst tale om, at ledelsen selv udsteder nogle retningslinier efter drøftelse i samarbejdsudvalget.

1.3.2. Tillidsrepræsentanter

Ved siden af samarbejdsudvalget vil der typisk tillige være adgang for medarbejderne til at vælge tillidsrepræsentanter. Reglerne om tillidsrepræsentanter knytter sig på det private overenskomstområde til den enkelte overenskomst, f.eks. industriens overenskomst mellem Dansk Industri og CO-Industri. Det skyldes, at tillidsrepræsentantens hovedopgaver er knyttet til lokale forhandlinger i tilknytning til den specifikke overenskomst, ligesom kontrol med dens overholdelse spiller en central rolle. På det offentlige område er der i højere grad gennemført fælles tillidsrepræsentantregler på tværs af de enkelte overenskomstområder.

Der kan være variationer mellem de enkelte overenskomstområder, men det typiske er, at en personalegruppe (svarende til et overenskomstområde) har ret til at vælge tillidsrepræsentant, når der er 5 ansatte på arbejdspladsen inden for personalegruppen. Kravene til at vælge tillidsrepræsentanter er således væsentligt mere beskedne end kravene til at oprette samarbejdsudvalg. Tillidsrepræ-

sentanter spiller derfor også en særlig vigtig rolle på arbejdspladser, der ikke er store nok til, at medarbejdersiden har krav på oprettelse af samarbejdsudvalg.

Tillidsrepræsentanten vælges typisk af både organiserede og uorganiserede inden for den pågældende personalegruppe. Tillidsrepræsentanten er generelt sine kollegers talsmand over for ledelsen. Men det er samtidig klart, at tillidsrepræsentanten i særlig grad er sine organiserede kollegers talsmand. Tillidsrepræsentanten skal godkendes af den faglige organisation og skal dermed i praksis også være medlem af organisationen.

Den faglige organisations godkendelse af tillidsrepræsentanten hænger sammen med, at denne er organisationens lokale repræsentant på arbejdspladsen. Tillidsrepræsentanten skal som nævnt varetage opgaver i tilknytning til overenskomsternes almindelige regler om løn- og arbejdsvilkår. I forlængelse heraf er tillidsrepræsentanten som regel bemyndiget til at indgå bindende lokalaftaler på organisationens (og de berørte lønmodtageres) vegne. Tillidsrepræsentanten spiller ligeledes en central rolle i håndhævelsen af overenskomstens regler, da vedkommende er organisationens stedlige kontrollør i forhold til ledelsen.

Tillidsrepræsentanterne har i praksis også vigtige funktioner i forbindelse med de generelle ledelsesmæssige funktioner på arbejdspladsen. Det er imidlertid typisk set ikke i sin egenskab af tillidsrepræsentant, men i egenskab af medlem af medarbejdersiden i samarbejdsudvalget (hvis et sådant er oprettet). Tillidsrepræsentanterne er ifølge samarbejdsaftalerne fødte medlemmer af samarbejdsudvalgene. Det giver i praksis en nær sammenhæng mellem de to lokale samarbejdsordninger på arbejdspladserne.

På især det offentlige overenskomstområde har tillidsrepræsentanterne gennem de senere år fået en bemærkelsesværdig rolle i den lokale løndannelse. Det ligger som en forudsætning i både de statslige og (amts)kommunale overenskomster, at lokale løntillæg skal forhandles og aftales mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten for den pågældende personalegruppe. Det gælder også for løntillæg til specifikke medarbejdere, og uanset om disse er medlemmer af organisationen eller ej. Det rummer en nærliggende risiko for forskelsbehandling af medlemmer og udenforstående, da tillidsrepræsentanten som nævnt i første række er de organiseredes (organisationens) talsmand, men ordningen er fundet i overensstemmelse med den forvaltningsretlige lighedsgrundsætning i U 1997/1508 H, dog kun med dommerstemmerne 4-3.

1.4. Det fagretlige processystem

Det principielle udgangspunkt er, at arbejdsretlige sager – som alle andre retssager – indbringes for de almindelige domstole. En fravigelse af dette udgangspunkt kræver et særligt hjemmelsgrundlag, og det findes for Arbejds-

rettens vedkommende i arbejdsretsloven. Det følger af § 9, stk. 1, at Arbejdsretten er kompetent til at behandle sager om fortolkning og brud på hovedaftaler, brud på almindelige overenskomster om løn- og arbejdsvilkår, eksistensen af en kollektiv overenskomst, lovligheden af varslede kollektive kampskridt samt Forligsinstitutionens kompetence.

Arbejdsretten har en eksklusiv kompetence inden for det fastlagte kompetenceområde, jf. arbejdsretslovens § 11, stk. 1. De almindelige domstole er således inkompetente i alle tilfælde, hvor Arbejdsretten er kompetent i medfør af § 9, jf. f.eks. U 1987/943 SH og U 1983/1030 H. Der er derimod intet til hinder for, at overenskomstparterne aftaler at henlægge alle eller nogle af de opregnede sagskategorier til faglig voldgift eller specielle voldgiftslignende nævn, jf. § 9, stk. 3.

De to sagskategorier, som har praktisk interesse inden for denne bogs emnekreds, er sager vedrørende hovedaftaler og om brud på overenskomsters regler om løn- og arbejdsvilkår. Alle sager, der udspringer af hovedaftaler og samarbejdsaftaler, herunder sager om ledelsesrettens udøvelse, hører principielt under Arbejdsrettens kompetence. I nogle samarbejdsaftaler er konfliktløsningen imidlertid henlagt til særlige voldgiftslignende organer, f.eks. Samarbejdsnævnet i DA's og LO's samarbejdsaftale.

For så vidt angår sager om almindelige overenskomster er Arbejdsretten kun kompetent til at behandle brudssagerne. Fortolkning af overenskomster hører derimod under faglig voldgift, jf. arbejdsretslovens § 22, der henviser til den såkaldte Norm mellem DA og LO for det tilfælde, at overenskomstparterne ikke selv har aftalt betryggende regler herom. Faglig voldgiftsbehandling er således – modsat almindelig privat voldgift – af obligatorisk karakter. De almindelige domstole er inkompetente til at behandle sager, der efter § 22 henhører under faglig voldgift.

Arbejdsretten og faglig voldgift er principielt kun kompetente til at afgøre sager om fortolkning af eller brud på hovedaftaler og overenskomster. De er ikke kompetente til at afgøre sager om den individuelle ansættelseskontrakt eller præceptiv lovgivning. Sager om f.eks. helbredsoplysningsloven eller personoplysningsloven henhører således ikke under det fagretlige processystems kompetence, uanset at parterne er bundet af en kollektiv overenskomst.

De fagretlige organer har imidlertid anlagt en ganske pragmatisk holdning til kompetencespørgsmålet. Hverken Arbejdsretten eller faglig voldgift vil generelt se sig afskåret fra at fortolke en lovregel, som har betydning for overenskomstens anvendelse eller sagens afgørelse, medmindre en af parterne direkte modsætter sig det. Der er til gengæld ikke tvivl om, at en part kan kræve fortolkning af ufravigelige lovregler forelagt de almindelige domstole, også selv om overenskomsten måtte indeholder en identisk bestemmelse, jf. U 1987/337 H og AT

1990/15 (90.324). I sidstnævnte sag udtaler Arbejdsretten, »at sager, hvis afgørelse i første række beror på fortolkningen af ufravigelige lovbestemmelser, hører under de almindelige domstole, medmindre parterne er enige om at lade sagen afgøre på anden måde«.

Det fremgår udtrykkeligt af arbejdsretslovens § 1, at Arbejdsretten er en domstol (specialdomstol). Arbejdsretten er imidlertid fuldstændig adskilt fra det almindelige domstolssystem og hører administrativt under Arbejdsministeriet. Arbejdsretten er ikke direkte underlagt retsplejelovens bestemmelser om civile sager, men følger som udgangspunkt de almindelige retsplejeregler, jf. arbejdsretslovens §§ 14-21.

Et af de særlige træk vedrører påtale- og søgsmålsretten. En sag ved Arbejdsretten anlægges som hovedregel af og mod den mest omfattende organisation, jf. § 13. Heraf følger dels, at processen er et organisationsanliggende, dels at det er et anliggende for hovedorganisationerne, hvis der er sådanne på området. I praksis fører DA og LO hovedparten af sagerne ved Arbejdsretten.

På arbejdsgiverside kan en overenskomst være indgået med enten en organisation eller en enkeltarbejdsgiver som overenskomstpart. En arbejdsgiverorganisation optræder altid som procespart på vegne af sine medlemsvirksomheder, men kan af gode grunde ikke optræde på vegne af en uorganiseret arbejdsgiver. For denne gruppe gælder derfor, at de kan optræde som selvstændig procespart i Arbejdsretten.

På lønmodtagerside repræsenterer fagforeningen ligeledes altid sine medlemmer i Arbejdsretten. En organiseret lønmodtager kan selv sagsøge sin arbejdsgiver ved de almindelige domstole for lønkrav m.v., hvis organisationen ikke vil forfølge sagen, jf. § 11, stk. 2. Den organiserede lønmodtager er imidlertid forpligtet til at lade fagforeningen optræde på sine vegne (med hensyn til overenskomstbaserede krav), hvis fagforeningen ønsker det. Uorganiserede lønmodtagere kan derimod altid indbringe sager for de almindelige domstole, selv om de baserer sig på et overenskomstmæssigt grundlag, f.eks. ved at ansættelseskontrakten henviser til overenskomsten på området.

De faglige organisationers rådighed over medlemmernes sager er et af de mest markante og specielle træk ved det fagretlige system. Der har været stillet spørgsmål ved systemets overensstemmelse med menneskeretskonventionens art. 6 om »retfærdig rettergang«. Menneskeretsdomstolen har imidlertid i en afgørelse af 6.7.2000 (Application no. 32955/96) ikke fundet anledning til at kritisere den danske retstilstand i en sag, hvor en faglig organisation havde indgået bindende forlig på et medlems vegne i en sag om uberettiget bortvisning.

Arbejdsrettens sammensætning er ligeledes speciel, idet retten i den enkelte sag består af én dommer fra retsformandskabet (typisk højesteretsdommere) og

derudover af 6 faglige dommere med 3 fra henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagerside, jf. lovens § 7. Retsformandskabet kan udvides fra én til 3 dommere, jf. § 8, stk. 1. Rettens juridiske dommere (formandskabet) beskikkes af arbejdsministeren efter indstilling fra de faglige dommere. De skal opfylde de almindelige dommerkrav, og der er tale om varig beskikkelse indtil det 70. år, jf. lovens § 4. De faglige dommere beskikkes af arbejdsministeren efter indstilling fra hovedorganisationerne, og især DA og LO, jf. arbejdsretslovens § 3. Organisationer uden for hovedorganisationerne har ingen indflydelse på dommerudpegningen, og tilsvarende gælder for uorganiserede arbejdsgivere, der kan optræde som selvstændige parter i Arbejdsretten, jf. lovens § 13. I konsekvens heraf blev der ved en lovændring i 1997 i § 8, stk. 2, givet Arbejdsretten adgang til – efter anmodning fra en part, der ikke selv er med til at udpege faglige dommere – at lade sager behandle uden medvirken af faglige dommere.

Den mest radikale fravigelse af retsplejelovens almindelige regler er dog nok, at Arbejdsrettens domme ikke kan ankes. Spørgsmålet om ankeadgang har været til principiel diskussion lige siden gennemførelsen af den oprindelige lovgivning fra 1910. DA og LO var imidlertid enige om at give afkald på appel med henblik på at sikre en hurtig retspleje.

Arbejdsretten benytter sig af et særligt sanktionssystem, idet den kan idømme såvel organisationerne som deres medlemmer bod for overenskomstbrud, jf. lovens § 12. Arbejdsretsloven giver alene adgang til at pålægge overenskomstparter og deres medlemmer bodsansvar ved overenskomstbrud. Den kan ikke pålægge hverken straf- eller erstatningsansvar.

Et misbrug af ledelsesretten i hovedaftalens § 4, stk. 1, vil således kunne pådrage arbejdsgiveren ansvar for overenskomstbrud. Tilsvarende gældende manglende overholdelse af samarbejdsaftaler, herunder pligten til at informere og drøfte en række anliggender med medarbejderne i samarbejdsudvalget.

Ifølge § 12, stk. 5, fastsættes boden under hensyntagen til samtlige sagens omstændigheder, herunder i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side. Ved idømmelse af bod for arbejdsgiveres overenskomstbrud vil der være tale om en skønsmæssigt fastsat bod, der bl.a. tager hensyn til alvoren af det begåede overenskomstbrud.

En faglig organisation er generelt berettiget til at få efterprøvet, om en konkret ledelsesmæssig foranstaltning holder sig inden for ledelsesrettens grænser. I princippet hører sagen som nævnt under Arbejdsrettens kompetence i medfør af arbejdsretslovens § 9, men i praksis aftaler organisationerne normalt at lade sagen afgøre ved en faglig voldgift. Den retlige efterprøvelse af ledelsesrettens grænser forudsætter ikke, at konkrete lønmodtagere vil stå frem, idet organisationen har selvstændig påtale- og søgsmålsret.

Hvis arbejdsgiveren ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, er det ikke muligt at få efterprøvet en ledelsesmæssig disposition ved Arbejdsretten eller faglig voldgift. Det gælder, selv om de ansattes ansættelseskontrakt eller ansættelsesbevis eventuelt henviser til, at parterne følger en kollektiv overenskomst. I disse tilfælde etableres ikke noget overenskomstmæssigt mellemværende, men alene en forpligtelse til at følge overenskomstens regler i det individuelle mellemværende.

Uden for overenskomstsystemets direkte anvendelsesområde vil lønmodtagere derfor stå i en langt vanskeligere position med hensyn til efterprøvelse af ledelsesmæssige dispositioner. Den enkelte medarbejder vil i praksis være nødt til at vægre sig over for den ledelsesmæssige foranstaltning med risiko for afskedigelse eller bortvisning. Berettigelsen af sådanne foranstaltninger vil kunne indbringes for de almindelige domstole.

1.5. Ansættelsesretlig lovgivning

Der er som nævnt ikke nogen generel lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og lønmodtagere i Danmark, men derimod en række særlove for bestemte grupper. Blandt disse love er der især grund til at fremhæve funktionærloven, der navnlig spiller en vigtig rolle for de mange privatansatte funktionærer uden kollektiv overenskomst. Funktionærloven indeholder ikke specifikke regler af betydning for denne bogs problemstillinger.

I de senere år er der vedtaget en række love for alle lønmodtagere om specifikke arbejdsvilkår. Der er i første række gennemført lovgivning, som forbyder forskelsbehandling af en række forskellige grunde, herunder køn, race og etnisk oprindelse. Fagforeningsforhold hører ikke blandt de forbudte kriterier, men der er til gengæld en vis beskyttelse af retten til medlemskab og en delvis beskyttelse af retten til ikke-medlemskab i loven om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold.

Den centrale lov i denne sammenhæng er uden tvivl lov nr. 286 af 26.4.1996 om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet. Den er et resultat af en folketingsbeslutning fra 1991, der pålagde regeringen at fremsætte et lovforslag om forbud mod genetiske tests i forbindelse med bl.a. ansættelse med det sigte at modvirke sortering af arbejdssøgende efter genetiske forhold.

Det viste sig imidlertid vanskeligt at afgrænse genetiske forhold fra helbredsforhold i almindelighed, og et sagkyndigt udvalg fremsatte i stedet et forslag om en generel lov om helbredsoplysninger på arbejdsmarkedet, jf. betænkning 1269/1994 om helbredsoplysninger på arbejdsmarkedet. Forslaget danner i det væsentligste baggrund for helbredsoplysningsloven.

Helbredsoplysningsloven bygger grundlæggende på det princip, at en arbejdsgiver ikke må indhente mere generelle oplysninger om arbejdssøgendes

eller ansattes helbred, herunder risiko for at udvikle eller pådrage sig sygdomme. Der kan alene indhentes oplysninger om specifikke (aktuelle) helbredsforhold og alene, når oplysningerne har væsentlig betydning for lønmodtagerens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde. Uden for særlige områder (arbejdsmiljø, smittefare) må der kun indhentes oplysninger på grundlag af et skriftligt informeret samtykke. I almindelighed begrænser loven de ulemper, der kan blive påtvunget lønmodtageren som følge af, at denne har adgang til sine helbredsoplysninger.

Der er tillige nærmere regler om egentlige helbredsundersøgelser, herunder om lægens informering af den person, der skal undersøges, om en række forhold. Loven fastslår tillige, at undersøgelsens resultater alene må udleveres til den undersøgte og ikke (direkte) til arbejdsgiveren.

Helbredsoplysningsloven er en indskrænkning i arbejdsgiverens ledelsesret, der som nævnt især har et ganske vidtrækkende indhold for så vidt angår ansættelser. De uskrevne begrænsninger i ledelsesretten indskrænker sig i realiteten til et forbud mod organisationsfjendtlig adfærd. Helbredsoplysningsloven har derfor især praktisk betydning ved at begrænse arbejdsgiveres adgang til at indhente helbredsoplysninger i forbindelse med ansættelse af jobansøgere.

Helbredsoplysningsloven er det nærmeste man kommer på en arbejdsretlig lovgivning om databeskyttelse. Den dækker imidlertid et meget begrænset område inden for databeskyttelsen, idet kun helbredsoplysninger er omfattet, d.v.s. én af de følsomme oplysningstyper, som er omfattet af personoplysningslovens § 7.

1.6. Arbejdsmiljøloven

Ved siden af den egentlige arbejdsretlige lovgivning eksisterer tillige en mere omfattende lovgivning om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Arbejdsmiljøloven fastlægger en lang række krav til indretningen af arbejdspladsen. Denne regulering er karakteriseret ved at være af en offentligretlig karakter og statslige myndigheder, især Arbejdstilsynet og Arbejdsmiljøklagenævnet, indtager en central rolle i administrationen. Dens regler er tillige strafsanktionerede.

Arbejdsmiljølovgivningen kan principielt ses som en systematisk undtagelse fra ledelsesretten, idet den fastlægger en lang række krav til arbejdsgiveres indretning af arbejdspladsen. Det grundlæggende princip er, at arbejdsgiveren skal sikre de ansatte et sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt arbejdsmiljø, jf. lovens § 15.

Det grundlæggende krav om et fuldt forsvarligt arbejdsmiljø har – på linie med ledelsesretten – karakter af en retlig standard. Dens nærmere indhold er

imidlertid ikke udviklet gennem retspraksis, men gennem et meget stort antal bekendtgørelser, cirkulærer, vejledninger m.v.

I denne sammenhæng er det navnlig bekendtgørelse nr. 867 af 13.10.1994 om arbejdets udførelse, der spiller en praktisk rolle. Bekendtgørelsen pålægger arbejdsgiveren at planlægge og tilrettelægge arbejdet, så det i alle led kan udføres fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller langt sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

Bekendtgørelsen bygger således på det princip, at det psykiske arbejdsmiljø er omfattet. Ledelsesmæssige dispositioner, som virker skadeligt i forhold til de ansattes psykiske tilstand, hvilket f.eks. kunne være en kontrollerende eller overvågende foranstaltning, er således omfattet af arbejdsmiljøreglerne. Arbejdstilsynet kan principielt give arbejdsgiveren påbud om afværgende foranstaltninger.

I praksis er Arbejdstilsynet imidlertid yderst tilbageholdende på områder, der er direkte reguleret af ledelsesretten og samarbejdsudvalgssystemet inden for det kollektive overenskomstsystem. Ifølge en cirkulæreskrivelse fra 1995 er det alene psykosociale risikofaktorer, der er direkte knyttet til den enkeltes arbejdssituation, og som primært har sit udspring i arbejdsprocessen eller i arbejdsmetoder m.v., der umiddelbart hører under Arbejdstilsynets kompetence. Psykosociale forhold, som relaterer sig til bl.a. forholdet mellem ledelsen og de ansatte, hører som udgangspunkt under samarbejdsudvalgssystemet m.v.

I de seneste år har Arbejdstilsynet imidlertid udvist lidt større tilbøjelighed til at beskæftige sig med sager om det psykiske arbejdsmiljø. Men det er fortsat nærliggende, at Arbejdstilsynet kun i helt ekstreme tilfælde vil give påbud over for arbejdsgiveres kontrollerende og overvågende foranstaltninger, også selv om f.eks. en videoovervågning må antages at have negativ indflydelse på de ansattes trivsel.

Der vil som altovervejende regel alene blive givet påbud om etablering af videoovervågning. Det skyldes, at sådanne påbud kan være udtryk for en positiv velfærdsforanstaltning, da det kan være begrundet i et sikkerhedsmæssigt hensyn til de ansatte, f.eks. for at modvirke røverier i særligt udsatte butikker.

1.7. Arbejdsretlig litteratur

Der er en ganske omfattende arbejdsretlig litteratur, dog ikke megen om de specifikke problemstillinger som behandles i denne bog.

Der foreligger en række generelle fremstillinger af det arbejdsretlige system, herunder Ruth Nielsen, Lærebog i arbejdsret, 8. udg. Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2001, og Jens Kristiansen, Arbejdsretlig lærebog, Thomson 1999.

De generelle fremstillinger suppleres i første række af en række fremstillinger af henholdsvis den kollektive arbejdsret og ansættelsesretten, især Per Jacobsen, Kollektiv arbejdsret, 5. udg. 1994, samt Ole Hasselbalch, Ansættelsesretten 2. udg. 1997, og Kollektivarbejdsretten, 2. udg. 1999 (alle Jurist- og Økonomforbundets Forlag).

Blandt fremstillingerne af særlovgivningen for de enkelte lønmodtagergrupper er der i første række grund til at henvise til den funktionærretlige litteratur, herunder Lars Svenning Andersen, Funktionærret, 2. udg. 1998, og Henrik Karl Nielsen, Funktionærloven, 2. udg. Thomson 2001.

Blandt fremstillingerne af lovgivningen om enkeltstående emner er der især grund til at henvise til Merete Preisler, Helbredsoplysningsloven med kommentarer, 1999, og Agnete Andersen, Ruth Nielsen og Kirsten Precht, Ligestillingslovene med kommentarer, 4. udg. 2001. Der kan også være grund til at nævne Ole Hasselbalch, Tillidsmandsret, 2. udg. 1999. Alle de nævnte bøger er udkommet på Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

For så vidt angår den foreningsretlige litteratur kan der navnlig henvises til Ole Hasselbalch, Foreningsret, 3. udg. Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2001, og Bo Kristiansen, Fagforeningsret, Thomson 1994.

2. Databeskyttelsesretlige regler

Privatlivets fred er en grundlæggende rettighed, der bl.a. kan blive udmøntet i regler, som virker som en begrænsning af ledelsesretten. I lovgivning og retspraksis er hensynet til privatliv og personlig integritet blevet tillagt stadig større betydning. Det er anerkendt, at dette hensyn også er relevant i forhold til jobansøgere og ansatte. Disse har et beskyttelsesværdigt privatliv. De retlige regler og institutioner, der har betydning for beskyttelsen af personoplysninger med henblik på at værne privatlivets fred og den personlige integritet, er såvel nationale som internationale. Da de nationale regler i betydeligt omfang er afledt og inspireret af de internationale, er det her naturligt at starte med de sidstnævnte.

2.1. Menneskeret

Privatlivets fred er i almindelighed anerkendt som en menneskeret, hvilket er fastslået i artikel 8 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention (EMRK). Denne konvention er ratificeret af Danmark og er en del af dansk ret jf. lovbekendtgørelse nr. 750 af 19.10.1998. Finder en dansk borger, at vedkommendes menneskerettigheder er krænket, og vedkommende ikke får medhold heri ved de danske domstole, herunder Arbejdsretten, kan sagen indbringes for Den

Europæiske Menneskeretsdomstol, hvis afgørelse i den konkrete sag anses for bindende for Danmark. I det hele taget er denne domstols fortolkning af konventionen som altovervejende hovedregel styrende for, hvorledes bestemmelsen anvendes her i landet.

Inden for denne bogs område spiller artikel 8 indtil videre ikke i praksis nogen direkte rolle, men dens værdimæssige budskab har stor betydning for den nærmere indkredsning af retstilstanden. Det er ikke alene artikel 8, der har betydning for integritetsbeskyttelsen. I artikel 10 fastslås, at informations- og kommunikationsfrihed er en menneskeret. Der kan i visse situationer være en modsætning mellem disse to rettigheder, men i forhold til denne bogs emnekreds har artikel 10 især interesse i forbindelse med en vurdering af lønmodtageres adgang til at kommunikere fra arbejdspladsen, jf. herom i kapitel 4. Medens de to rettigheder ofte skal afbalanceres over for hinanden, samvirker de i denne situation.

Som udgangspunkt tager menneskerettighederne sigte på at regulere forholdet mellem stat og individ, hvilket indebærer, at de nævnte rettigheder alene er relevante på det offentlige arbejdsmarked. I moderne tid er det dog anerkendt, at disse rettigheder har et videre sigte og dermed, at de også har betydning i den private sektor. Man har talt om, at de har horisontal virkning. Denne kan have to former, idet der enten kan være tale om, at staten skal sikre, at private respekterer andre privates rettigheder eller at disse rettigheder gælder direkte mellem private. Det er især den førstnævnte variant, der har en vis tilslutning i dansk ret.

2.2. Konvention 108

Det er Europarådet, der er ansvarlig for menneskerettighedskonventionen, og i rådets regi er der udstedt en særlig konvention vedrørende databeskyttelse. Dette er konvention 108/81 om beskyttelse af det enkelte menneske i forbindelse med elektronisk databehandling. Danmark ratificerede konventionen i 1989 og den er dermed folkeretligt bindende. I dag er konventionen tiltrådt bl.a. af alle EU-lande samt i 2000 af EU som sådan. Det antages i almindelighed, at dansk ret er i overensstemmelse med konventionen. I medfør af denne er der af Europarådets ministerkomite udstedt en række rekommandationer vedrørende særlige områder. Disse rekommandationer er ikke juridisk bindende, men derimod hvad der betegnes soft law. Den omstændighed, at et land tilsluttter sig en rekommandations udstedelse, antages dog at indebære en tilkendegivelse om, at dennes regler vil blive overholdt.

Blandt rekommandationerne påkalder R(89)2 om arbejdsmarkedsdata sig særlig interesse i forhold til denne bogs emner. I denne rekommandation, der vedrører elektronisk behandlede oplysninger, fastslås, at ansatte og jobansøgere

har ret til privatlivsbeskyttelse i henseende til indsamling, opbevaring og brug af personoplysninger. Eksempelvis fastsættes, at oplysninger så vidt muligt skal indsamles direkte fra lønmodtageren, idet der herved opnås en ønskelig åbenhed, og at personlighedstests alene bør gennemføres med samtykke. Disse og andre af rekommandationens principper antages at være overholdt i dansk ret.

2.3. EU-rettighed

De grundlæggende rettigheder tillægges stadig større betydning i EU. Det er en almindelig opfattelse, at de regler, der fastsættes af EU, og ligeledes de regler, der gælder i medlemsstaterne, skal være i overensstemmelse med menneskerettighederne. Dette har betydning for anvendelsen af de særlige EU-regler, der nævnes nedenfor, men har mest markant fundet udtryk i det EU Charter om grundlæggende rettigheder, der blev vedtaget december 2000. I dette charter findes i artikel 7 en almindelig bestemmelse om privatlivets fred og som noget bemærkelsesværdigt i artikel 8 en bestemmelse om beskyttelse af personoplysninger. Selvom charterets retlige status ikke er klar, er det første gang, at man på et sådant højt niveau fastslår databeskyttelse som en grundlæggende rettighed. Selvom bestemmelser af denne karakter er udformet generelt, har de væsentlig betydning, når det skal fastlægges, hvad der konkret gælder på arbejdsmarkedet. Ved udfyldningen af lovgivningens retlige standarder har de grundlæggende rettigheder betydning.

2.4. Direktiv 95/46 EF

I dag er den vigtigste internationale retskilde direktiv 95/46 EF om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (forkortet: direktivet). Direktivet, der viderefører og præciserer konvention 108, blev udstedt i 1995 og er blevet implementeret i dansk ret i 2000, jf. under 2.7. I overensstemmelse med de almindelige EU-retlige principper er direktivet bindende og skal lægges til grund ved anvendelsen af de nationale regler, der er omfattet af direktivet. Europa-Kommissionen påser, at direktivet bliver implementeret korrekt, og i sidste instans er det EF-Domstolen, der kan afgøre, hvorledes direktivets bestemmelser skal fortolkes og anvendes. Det bør i denne forbindelse fremhæves, at Domstolens afgørelser er bindende for Danmark, selvom de vedrører sager om andre medlemsstater. Det er derfor vigtigt at være opmærksom på, hvorvidt sådanne sager er anlagt, idet Danmark har mulighed for at optræde som intervenient og gøre sine synspunkter om direktivets fortolkning gældende. Det er forventeligt, at Domstolen fremover vil få en vigtig rolle på dette område, da direktivets bestemmelser giver anledning til mange fortolkningsproblemer.

I medfør af direktivets artikel 29 er der etableret en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter for medlemsstaternes tilsynsmyndigheder samt Kommissionen. Denne gruppe har allerede udstedt et stort antal anbefalinger og arbejdspapirer, der – uanset at de ikke er juridisk bindende – vil præge den nationale databeskyttelsesret. Enkelte af disse vedrører direkte forholdene på arbejdsmarkedet. Især må fremhæves opinion 8/2001 af 13. september 2001 om behandling af personoplysninger i ansættelsesforhold. Artikel 29-gruppens anbefalinger og synspunkter er ikke juridisk bindende, men må antages at få en vis betydning ved fastlæggelsen af den danske retstilstand. Dette skyldes, at de nationale tilsynsmyndigheder er medlemmer af gruppen.

Direktivets bestemmelser vil kun i mindre omfang blive direkte omtalt i denne bog hvilket skyldes, at de er blevet gennemført i dansk ret. Dette er sket i personoplysningsloven, der omtales nedenfor under 2.7. og ligeledes i de følgende kapitler. Direktivets betydning er derfor først og fremmest, at det giver de regler i loven, der stammer herfra, en særlig stærk status, hvilket har betydning, når loven sammenholdes med den arbejdsretlige tradition og retsdannelse.

2.5. Grundloven

Herefter kan blikket vendes mod den nationale ret. Det kan først konstateres, at der ikke i Grundloven er en egentlig beskyttelse af privatlivets fred. I § 72 om boligens ukrænkelighed er der givet et vist værn af kommunikationshemmeligheden, der indebærer, at denne alene kan brydes på grundlag af en retskendelse eller med hjemmel i lov. På arbejdsmarkedet har reglen i det væsentlige alene ideologisk betydning. Dette gælder tilsvarende for § 77 om ytringsfrihed. Årsagen til, at Grundloven ikke indeholder flere regler, er dels, at den er gammel og svær at ændre, dels at det i praksis er de grundlæggende rettigheder, som de fremgår af menneskerettighedskonventionen, der bliver anvendt, når konkrete spørgsmål skal afgøres. Dette gælder også i forhold til arbejdsmarkedet.

2.6. Straffeloven

Straffelovens kapitel 27 indeholder de almindelige regler om privatlivets fred. En række af disse regler har betydning for arbejdsmarkedets forhold. I § 263 findes der en beskyttelse af kommunikationshemmeligheden, og denne bestemmelse danner udgangspunktet for en vurdering af, i hvilken udstrækning arbejdsgivere må overvåge de ansattes kommunikation, f.eks. deres brug af e-mail. § 264a indeholder et forbud mod at overvåge ikke frit tilgængelige områder. Denne regel har en vis betydning for, i hvilken udstrækning arbejdspladser kan overvåges. Herudover må fremhæves § 264d, der gør det strafbart at videregive oplysninger om private forhold. Disse og andre af straffelovens regler gælder på arbejdspladser, men de har dog ofte mere værdimæssig end egentlig

praktisk betydning, jf. dog i kapitel 4. Dette skyldes, at det strafbare er det, som er uberettiget, hvilket bl.a. bestemmes af, om de ansatte har givet et samtykke til, at arbejdsgiveren f.eks. overvåger. Straffeloven viser først og fremmest, at et integritetsværn betragtes som en væsentlig og fundamental værdi i dansk ret.

2.7. Personoplysningsloven

I centrum står lov nr. 429 af 31.5.2000 om behandling af personoplysninger, der trådte i kraft 1.7.2000. Loven implementerer direktivet, men indeholder herudover en række bestemmelser, der ikke kan udledes af dette. Loven har afløst de to registerlove og gælder som udgangspunkt for alle dele af den offentlige og private sektor. Alene Folketinget og dets institutioner er ikke omfattet af loven, men for disse gælder direktivet direkte. Selvom registerlovene er ophævet, vil afgørelser truffet i medfør af disse fortsat have betydning for fastlæggelsen af gældende ret. Disse ældre afgørelser truffet af Registertilsynet inddrages derfor i de kommende kapitler.

Personoplysningsloven (undertiden kaldt persondataloven) er ikke nogen nem lov at læse. Dette skyldes flere forhold, men nok først og fremmest at dens regler er meget generelle, fordi de gælder for alle dele af samfundet. Med en enkelt undtagelse, der omtales i kapitel 2, er der ingen regler, der er skrevet specifikt med henblik på arbejdspladser. I praksis må det derfor hele tiden overvejes, hvorledes de almene regler skal bruges på dette område. Det er ligeledes et problem, at lovens struktur, der i og for sig er ganske klar, for de fleste fremtræder svært overskuelig. I det følgende skitseres derfor først lovens opbygning, hvorefter en række hovedspørgsmål belyses.

2.7.1. Struktur

Efter at lovens område er afgrænset (§§ 1-2), dens grundlæggende begreber er defineret (§ 3), og dens internationale anvendelse er fastlagt (§ 4), begynder loven for alvor i § 5. Her fastlægges en række principper, der altid skal overholdes, når personoplysninger behandles. I alle de tilfælde, hvor man i forhold til andre af lovens regler skal afgøre, om en oplysning f.eks. kan registreres, forudsætter dette, at principperne er overholdt, jf. under 2.7.4. Dernæst fastsættes primært i §§ 6-8 de betingelser, der skal være opfyldt for at behandle personoplysninger. Hvor strenge disse betingelser er, afhænger af, hvor følsomme oplysningerne er, jf. under 2.7.5. Herefter angiver §§ 28-35 og 37-39 de rettigheder, som de registrerede, i denne bog jobansøgere, nuværende og tidligere ansatte, har, jf. under 2.7.6. Det er f.eks. ret til information eller indsigt. Herudover er der en række specialregler. Til sikring af at reglerne overholdes, er der fastsat bestemmelser om anmeldelse og tilladelse samt oprettet et myndigheds-

apparat, jf. nedenfor. Endelig indeholder loven en række strafferegler. Lovens bestemmelser inddrages og uddybes i de kommende kapitler samt nedenfor.

2.7.2. *Lovens område*

Loven gælder for behandling af personoplysninger. Dette indebærer, at den som udgangspunkt har et meget bredt område, idet den omfatter såvel den offentlige som den private sektor. Lovens to hovedbegreber er defineret i § 3.

Ved behandling forstås alle aktiviteter, der kan foretages med henblik på personoplysninger. Dette betyder, at loven bl.a. gælder for indsamling, brug, registrering og videregivelse. Et langt bredere område end det, der var gældende under de tidligere registerlove. Stort set alle lovens regler finder anvendelse på alle former for behandling og har dermed allerede af denne grund betydning for mange aktiviteter på arbejdsmarkedet. Det brede behandlingsbegreb har den fordel, at det omfatter nye metoder til at håndtere personoplysninger, selvom disse ikke var kendt, da personoplysningsloven blev gennemført. Bredden har dog det minus, at det i konkrete tilfælde kan være usikkert, hvad der præcist gælder. Det må i denne forbindelse fremhæves, at selvom lovens enkelte regler generelt nævner behandling, tages der ved deres anvendelse hensyn til, hvor integritetstruende den konkrete behandlingsform er. Vurderingen kan således være forskellig i forhold til f.eks. indsamling og samkøring.

En personoplysning er enhver oplysning, der kan henføres til en identificeret eller identificerbar fysisk person. Det vil normalt ikke på arbejdsmarkedet give anledning til tvivl, at der foreligger personoplysninger. Det er ikke blot objektive oplysninger, men tillige vurderinger, der er omfattet, idet de sidst nævnte personoplysninger ofte betragtes med særlig skepsis, fordi deres korrekthed er svær at fastslå, jf. herved artikel 29-gruppens anbefaling 1/2001 om vurderende data om ansatte. Oplysninger om enkeltpersondrevne virksomheder er omfattet, fordi det personlige og erhvervsmæssige ikke kan skilles, men i øvrigt er juridiske personer og andre virksomheder ikke omfattet af loven.

Loven gælder, når personoplysninger behandles på forskellig måde. For det første er enhver form for elektronisk behandling omfattet. Dette gælder således også for tekstbehandling. For det andet gælder loven for manuelle registre, hvorved forstås »enhver struktureret samling af personoplysninger, der er tilgængelige efter bestemte kriterier« (§ 3, nr. 3). Efter Datatilsynets praksis forudsættes herudover, at formålet med samlingen af oplysninger er at kunne finde frem til oplysninger om bestemte personer. For disse to former for behandling gælder loven efter § 1, stk. 1, for hele arbejdsmarkedet. Afgrænsningen af registerbegrebet er ikke klar, men må nok forventes at blive skarpere i takt med, at der opstår mere praksis. Artikel 29 gruppen opererer med et videre

registerbegreb, men i sidste instans er det EF-Domstolen, der kan fastlægge begrebet.

Herudover gælder loven efter § 1, stk. 2, i forhold til det private arbejdsmarked for »anden ikke-elektronisk behandling«, medmindre der alene er tale om meget banale oplysninger som navn og adresse. Omfattet vil være en samling mapper med personoplysninger hvilket betyder, at personalemapper vil falde ind under bestemmelsen.

Denne regel følger ikke af direktiv 95/46, hvilket medfører, at dens nærmere fortolkning ikke kan forelægges for EF-Domstolen. Bestemmelsens begrundelse er til dels historisk. I lov om private registre (§ 1, stk. 1) var denne form for registrering omfattet, og da direktivets gennemførelse ikke måtte medføre en forringelse af den hidtidige beskyttelse, jf. præamblens betragtning 10, blev reglen fastholdt. Det blev dog taget i betragtning, at den medfører en ressourcebelastning for de dataansvarlige, herunder arbejdsgiverne, hvorfor retten til information og til indsigt ikke gælder i dette tilfælde.

Årsagen til, at noget tilsvarende ikke gælder for den offentlige sektor, er, at denne form for behandling er underlagt den forvaltningsretlige lovgivning. Det kan overvejes, om dette er en tilstrækkelig begrundelse for at gøre forskel på private og offentlige arbejdsgivere. For så vidt angår oplysninger om kunder og borgere kan særreglen være velbegrundet, men for oplysninger om arbejdstagere forekommer dette mere tvivlsomt. Private arbejdsgivere synes at være pålagt ganske store byrder.

2.7.3. Hovedaktører

I personoplysningsloven er der to hovedpersoner. For det første den registrerede, der er den person, om hvem der behandles oplysninger. Dette vil typisk være lønmodtageren. For det andet den dataansvarlige, der er den person, som bestemmer hvilke oplysninger der behandles. Dette er sædvanligvis arbejdsgiveren. Det er arbejdsgiveren, der skal opfylde de krav, som loven opstiller, for at personoplysninger må behandles.

Selvom det umiddelbart kan forekomme enkelt at fastslå, hvem den dataansvarlige er, kan dette dog undertiden give anledning til en vis usikkerhed, der er begrundet i brudflader mellem det arbejdsretlige og det databeskyttelsesretlige udgangspunkt. Dette er særligt tydeligt i forbindelse med forholdet mellem den faglige organisation og tillidsrepræsentanten, jf. ovenfor under 1.3.2. Her opstår spørgsmålet, om organisation og tillidsrepræsentant kan have adgang til de samme personoplysninger, idet der herom henvises til kapitel 6.

2.7.4. *Fælles principper*

I § 5 fastsættes en række principper, der gælder for enhver form for behandling af personoplysninger. I alle tilfælde, hvor det vurderes, om en behandling kan finde sted, er det ikke alene de specielle regler, der kan begrunde dette, som skal være opfyldt, men ligeledes de generelle principper i § 5. Dette er derfor på mange måder en nøglebestemmelse i loven. I § 5 fastsættes

- at oplysninger skal behandles i overensstemmelse med god databehandlingsskik. Dette er en retlig standard, der gør det muligt at betragte en behandling som ulovlig, selvom den i og for sig opfylder lovens øvrige regler, når de almindelige beskyttelseshensyn taler for dette. En art nødbremse,
- at behandlingen skal være saglig, jf. nærmere herom i kapitel 2,
- at behandlingen skal være formålsbestemt. Indsamlede oplysninger må ikke på et senere tidspunkt anvendes til formål, der er uforenelige med det saglige formål, der begrundede indsamling. Der skal være en vis gennemskuelighed eller transparens,
- at der kun må behandles oplysninger, der er relevante i forhold til formålet. Der må ikke ske dataophobning ved, at andre oplysninger bliver opbevaret,
- at de oplysninger, der behandles, er korrekte og ikke vildledende. Det skal sikres, at der er en god datakvalitet,
- at oplysninger ikke må opbevares i længere tid end formålet kan begrunde.

Det er den dataansvarlige arbejdsgiver, der skal sikre, at disse forskellige principper er opfyldt. Deres nærmere betydning på arbejdsmarkedet beskrives i de kommende kapitler.

2.7.5. *Oplysningstyper*

Ved en fastlæggelse af beskyttelsesniveauet er udgangspunktet, at ikke alle oplysningstyper er lige beskyttelsesværdige. Loven omfatter alle personoplysninger, herunder de offentligt tilgængelige, men lægger til grund, at risikoen for, at misbrug fører til integritetskrænkelser, ikke altid er den samme. Det kan tænkes, at en oplysning i en bestemt sammenhæng kan være mere beskyttelsesværdig end normalt, men udgangspunktet tages i den enkelte oplysnings karakter. På denne baggrund skelnes der hovedsageligt mellem tre typer af oplysninger.

De mest restriktive behandlingsbetingelser gælder for de følsomme oplysninger, der er nævnt i § 7, der implementerer direktivets artikel 8. Dette er f.eks. oplysninger om helbredsforhold og fagforeningsmæssig tilhørsforhold. Lovens udgangspunkt er, at disse oplysninger ikke må behandles, men der er en række

undtagelser hertil. En af disse har stor betydning på arbejdsmarkedet, hvilket uddybes senere i bogen.

I § 8 beskyttes de semi-følsomme oplysninger, f.eks. om strafbare forhold. Bestemmelsen er knap så restriktiv som § 7, men sætter dog ganske snævre rammer for, hvornår disse oplysninger behandles. Bestemmelsens baggrund er, at direktivets artikel 8 er udtømmende, men at de semi-følsomme oplysninger efter dansk tradition reelt er lige så følsomme som de oplysninger, der er omfattet af lovens § 7. En særlig regel er derfor anset nødvendig, selvom denne formelt implementerer direktivets artikel 7 om almindelige oplysninger, hvilket også gælder for lovens § 6.

Alle andre oplysninger er omfattet af § 6, der angiver en række alternative muligheder for, at behandling kan finde sted. Disse oplysninger vil ofte kunne behandles på arbejdsmarkedet.

Endelig bør nævnes, at der i § 11 er fastsat en særlig regulering af, hvornår personnummeret må behandles. Bestemmelsen giver normalt ikke anledning til vanskeligheder på arbejdsmarkedet.

Et fælles træk ved de nævnte bestemmelser er, at den registreredes samtykke kan begrunde en behandling. Samtykke er derfor en gennemgående figur i denne bog, hvor det belyses ud fra forskellige synsvinkler.

2.7.6. Rettigheder

De registrerede, d.v.s. lønmodtagerne, har en række rettigheder, der her blot nævnes i oversigtsform, idet de inddrages i de kommende kapitler. Samlet tager disse rettigheder sigte på, at lønmodtageren skal være orienteret om, hvilke oplysninger der behandles, og have visse muligheder for at kontrollere, at dette sker på en korrekt måde.

På denne baggrund har lønmodtageren ret til information, når oplysninger bliver indsamlet (§§ 28 og 29), og ret til at få indsigt i de oplysninger, der behandles (§ 31). Herudover er der ret til at få ukorrekte oplysninger enten rettet eller slettet (§ 37). Endelig er der en ret til at gøre indsigelse over for behandling, når særlige forhold gør denne uberettiget (§ 35).

Bortset fra retten til information, der er udformet som en pligt for arbejdsgiveren, forudsætter de øvrige rettigheder, at lønmodtageren tager et initiativ. Det er derfor velkendt, at disse rettigheder kun bliver brugt i et forholdsvis begrænset omfang.

2.7.7. Anmeldelsesordning

Lovens overholdelse kontrolleres af Datatilsynet, der omtales nærmere i næste afsnit. For at gøre denne kontrol mulig og ligeledes for at skabe en vis åbenhed er der fastsat en anmeldelsesordning, der er forskelligt udformet for offentlige

og private arbejdsgivere. Forinden ordningen omtales, er der grund til at understrege, at den tager sigte på behandlingstyper. Skal en arbejdsgiver anmelde, at der registreres følsomme oplysninger i et personaleregister, skal der ikke herefter ske ny anmeldelse, hver gang en ny ansat registreres. Anmeldelsens indhold fremgår af de nedenfor nævnte regler.

For offentlige arbejdsgivere er udgangspunktet efter § 43, at enhver behandling skal anmeldes, før den iværksættes. Af § 44 fremgår dog, at dette ikke gælder, såfremt behandlingen alene omfatter ikke-fortrolige oplysninger samt personnummeret. Det bemærkes herved, at oplysninger om ansættelsesmæssige og arbejdsmæssige forhold kan være fortrolige. Herudover er der fastsat undtagelser i bekendtgørelse nr. 529 af 15.6.2000, der i § 10 undtager en række af de oplysninger, der indgår i personaleadministrative systemer, herunder f.eks. oplysninger om sygefravær og sygdomsperioder. I de tilfælde, hvor der anmeldelsespligtigt behandles oplysninger omfattet af §§ 7 og 8, skal der efter lovens § 45 indhentes en forhåndsudtalelse fra Datatilsynet. Foretages der ændringer af behandlingen på et senere tidspunkt, skal der ske ny anmeldelse, jf. § 46.

For private arbejdsgivere er udgangspunktet ligeledes efter § 48, at enhver behandling skal anmeldes før dens iværksættelse. I § 49, stk. 1, nr 1-3, er dog fastsat en række vigtige undtagelser. Behandling af oplysninger om ansatte skal kun anmeldes, når der er tale om følsomme eller semi-følsomme data, idet dette dog ikke gælder for helbredsoplysninger, når deres behandling følger af lov. Herudover kan anmeldelse undlades, såfremt behandlingen er nødvendig som følge af en kollektiv overenskomst. Yderligere undtagelser er fastsat i bekendtgørelse nr. 534 af 15.6.2000, hvoraf det fremgår, at overenskomster også kan begrunde, at behandling af oplysninger om ikke-ansatte ikke skal anmeldes. Dette gælder endvidere for ansatte for oplysning om fagforeningsmæssigt tilhørsforhold, når der er truffet aftale om kontingentindeholdelse.

I den private sektor kan visse behandlinger efter § 50 kun iværksættes med tilladelse fra Datatilsynet, medmindre de er undtaget efter § 49. Dette gælder, når følsomme og semi-følsomme oplysninger behandles. Anvendelse af advarselsregistre forudsætter tilladelse, jf. om disse i kapitel 5. Stillingsbesættende virksomheder skal ligeledes have tilladelse, jf. hertil i kapitel 3. Foretages efterfølgende ændringer, skal der foretages ny anmeldelse eller opnås ny tilladelse.

I almindelighed bør det fremhæves, at reglerne om anmeldelse ikke har nogen konsekvenser for anvendelse af lovens øvrige bestemmelser. Selvom en behandling ikke skal anmeldes, skal arbejdsgiveren fortsat overholde lovens regler.

Det tilføjes, at det er Datatilsynets opfattelse, at der sker anmeldelse i langt mindre omfang, end det burde være tilfældet. Dette kan skyldes, at lovens

anmeldelsesordning, der er strafsanktioneret, ikke er særlig kendt på arbejdsmarkedet.

2.7.8. Datatilsynet

Personoplysningslovens område er som nævnt bredt. Al elektronisk persondatabehandling, manuelle registre og i den private sektor systematisk manuel behandling er omfattet. Dette brede område gør det hensigtsmæssigt, at der er en særlig tilsynsmyndighed, der dels kan sikre, at loven bliver overholdt, dels kan formidle lovens regler og principper til både de registrerede og de dataansvarlige. Det er en fælles europæisk opfattelse, at en sådan myndighed er nødvendig, og dette er således fastsat i direktivet.

I Danmark varetages denne funktion af Datatilsynet. I det følgende beskrives tilsynets funktioner og rolle. Datatilsynet er en myndighed under Justitsministeriet, hvorfra dets bevillinger og personale kommer. Tilsynet er uafhængigt (§ 56), og dets afgørelser kan ikke påklages til nogen administrativ myndighed, herunder Justitsministeriet (§ 61). Der foreligger således det, der betegnes funktionel uafhængighed. En afgørelse vil altid kunne indbringes for de almindelige domstole, men dette sker i praksis kun yderst sjældent. Det er ligeledes muligt at klage over tilsynets sagsbehandling til Folketingets Ombudsmand, hvilket også kun sker sjældent. Det er alt i alt tilsynets praksis, der er bestemmende for gældende ret.

Datatilsynet består af et sekretariat med en direktør i spidsen og et råd, idet der formelt er tale om én myndighed (§ 55). Sekretariatets personale, der bl.a. omfatter jurister og edb-kyndige, ansættes af Justitsministeriet. Datarådet består af 7 medlemmer, heraf en dommer som formand. Rådets medlemmer udpeges af justitsministeren for 4 år med mulighed for genudpegning. Det er i lovens forarbejder forudsat, at medlemmerne udpeges ud fra deres sagkundskab og ikke som interesserepræsentanter. Kendskab til arbejdsmarkedsforhold er nævnt i forarbejderne, men sådan sagkundskab er aktuelt ikke repræsenteret, hvilket er beklageligt i betragtning af den betydning, arbejdsretten kan have for bedømmelsen af mange konkrete situationer. Det må ligeledes fremhæves, at der ikke er organisationsrepræsentanter. De fleste sager afgøres af sekretariatet, idet rådet tager stilling til store og principielle sager. Rådets møder er ikke offentlige, og sagsbehandlingen sker på grundlag af oplæg fra sekretariatet, der ej heller er offentligt tilgængelige. De interesserede parter har ikke adgang til mundtligt at fremlægge deres synspunkter.

Datatilsynet træffer afgørelser vedrørende anvendelse af de forskellige bestemmelser i personoplysningsloven. I forhold til private tages der som nævnt bl.a. stilling til, om visse former for persondatabehandling kan tillades (§ 50), og der er mulighed for at udstede påbud og forbud for at få loven overholdt (§

59). I forhold til offentlige dataansvarlige træffes der også i nogle tilfælde afgørelser (§ 60), og der gives forhåndsudtalelser om de særligt integritetsrisikable behandlinger (§ 45).

Grundlaget for Datatilsynets udøvelse af sine kompetencer er varierende. Enhver kan klage til Datatilsynet. En lønmodtager kan således uden at inddrage sin organisation klage over arbejdsgiverens persondatabehandling. Tilsynet kan dog også tage sager op af egen drift (§ 58, stk. 1). Dette indebærer, at f.eks. også organisationer kan henlede tilsynets opmærksomhed på bestemte forhold og opnå en udtalelse herom. Denne mulighed bruges kun forholdsvist sjældent, hvilket i og for sig er overraskende. Ved behandling af sagerne har tilsynet krav på at få enhver oplysning, der er relevant for at træffe afgørelse (§ 62, stk. 1). Foreligger der uenighed om de faktiske omstændigheder i en konkret sag, vil tilsynet ikke foretage en egentlig selvstændig undersøgelse. Dybtgående efterforskning gennemføres ikke, jf. dog nedenfor, men tilsynet har i en række tilfælde mulighed for at gennemføre inspektioner (§ 62, stk. 2 og 3) og vurdere på stedet, om loven overholdes.

Der kan være forbundet forskellige konsekvenser med at overtræde loven. Har den enkelte lidt et tab, er det muligt at opnå erstatning (§ 69), idet det er den dataansvarlige, der har bevisbyrden for, at reglerne er overholdt. Det er lønmodtageren selv, der må anlægge sag imod den dataansvarlige ved de almindelige domstole. På dette område har Datatilsynet ikke nogen kompetence.

En del af lovens regler er strafsanktionerede (§ 70). Dette gælder ikke for de brede retlige standarder, f.eks. § 5, stk. 1, om god databehandlingsskik, men overtrædelse af påbud/forbud i forhold til sådanne regler kan straffes. I praksis anmoder Datatilsynet politiet om at foretage efterforskning, og i sidste instans træffes afgørelsen ved de almindelige domstole. Der vil typisk være tale om en bøde, idet det kan tilføjes, at bødeniveauet ikke er særlig højt.

Tidligere hed tilsynet Registertilsynet, og dets afgørelser, der kan ses i Årsberetningen, udgivet siden 1979, har som nævnt fortsat en vis betydning. Datatilsynets vigtigste afgørelser offentliggøres ud over i årsberetningen på hjemmesiden www.datatilsynet.dk.

2.8. Andre love

Andre love har også betydning. Det følger af personoplysningslovens § 2, stk. 1, at regler i love, der giver borgerne en bedre retsbeskyttelse, har forrang. Af forarbejderne fremgår, at dette også er tilfældet, når retsbeskyttelsen er ringere, såfremt dette har været intentionen. Forrangen forudsætter, at reglerne er i overensstemmelse med direktivet, hvilket i første omgang vurderes af Datatilsynet. I denne forbindelse er der ud over helbredsoplysningsloven, som er nævnt

ovenfor, særligt grund til at nævne lovbekendtgørelse nr. 76 af 1.2.2000 om forbud mod tv-overvågning, der regulerer indsamling af oplysninger ved hjælp af filmisk optagelse. Denne lov pålægger offentlige og private arbejdsgivere ved skiltning eller på anden måde at informere om, at arbejdspladsen tv-overvåges. Denne lov indebærer dermed en regulering af ledelsesrettens udøvelse på dette område. Loven behandles nærmere i kapitel 4.

De forskellige love finder anvendelse i forhold til de typer af persondatabehandling, som de regulerer. Eksempelvis vedrører tv-overvågningsloven i det væsentligste kun indsamling af oplysninger, hvilket betyder, at andre former for behandling, f.eks. opbevaring af optagelser, skal bedømmes efter reglerne i personoplysningsloven. Denne lov benyttes dermed altid til at udfylde de områder, der ikke er blevet reguleret i særlovene.

2.9. Litteratur m.m.

Der findes kun en sparsom litteratur om databeskyttelse. Der findes to kommentarer til personoplysningsloven. Disse er Peter Blume: Personoplysningsloven (Greens Jura 2000) og Kristian Korfits Nielsen, Henrik Waaben: Lov om behandling af personoplysninger (Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2001).

Mere generelle fremstillinger om persondatabeskyttelse findes i Peter Blume: Databeskyttelsesret (Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2000) og Oluf Jørgensen: Persondataret (Forlaget Systime 2000).

Ved siden af disse bøger er den primære kilde til dansk ret Datatilsynets hjemmeside, www.datatilsynet.dk, hvor der ud over tilsynets eget materiale er links til bl.a. artikel 29-gruppens dokumenter samt til andre datatilsyns hjemmesider, hvilke kan have interesse grundet områdets internationale og EU-retlige baggrund.

KAPITEL 2

Grundfigurer belyst arbejdsretligt og databeskyttelsesretligt

I det foregående kapitel er der givet en oversigtspræget beskrivelse af både arbejdsrettens og databeskyttelsesrettens grundstrukturer, hovedprincipper og anvendelsesområder. Som det fremgår heraf, vil begge regelsæt i vidt omfang finde anvendelse på de problemstillinger, som behandles i bogen. En specifik problemstilling vil dermed kunne anskues ud fra såvel en arbejdsretlig som en databeskyttelsesretlig synsvinkel.

I forlængelse heraf bliver det centralt for håndteringen af retlige problemer på dette område at have en forståelse af samspillet mellem de to forskellige former for retlig regulering. Hovedformålet med dette kapitel er dobbelt: For det første at konfrontere de to retsområder direkte med hinanden med henblik på at fremhæve en række ligheder og forskelle mellem områderne. For det andet at foretage en uddybende behandling af en række af de fundamentale retlige begreber og figurer, der løbende indgår i bogens følgende kapitler.

Kapitlet indledes med en kort oversigt over det generelle samspil mellem det arbejdsretlige og databeskyttelsesretlige system. Herefter behandles en række specifikke begreber og retsfigurer: Saglighed, samtykke, informationspligt og sikkerhedskrav. Kapitlet tager sit udgangspunkt i databeskyttelsesretten, da de grundlæggende figurer her er fastlagt ved lov, og det er denne lovmæssige regulering, der så at sige trænger ind i arbejdsretten.

1. Generelt om samspillet mellem de to retsområder

Det indbyrdes forhold mellem de to retsområder kan belyses på såvel et materielt som et processuelt plan. I det følgende behandles spørgsmålet på tre forskellige niveauer: For det første ses på det generelle forhold mellem de to regelgrundlag(afsnit 1.1). Dernæst behandles de arbejdsretlige normers betydning for anvendelsen af personoplysningslovens generelle normer (afsnit 1.2).

Til sidst ses på især Datatilsynets praktiske muligheder for at inddrage arbejdsretlige regler og retspraksis ved afgørelsen af sager efter personoplysningsloven (afsnit 1.3).

1.1. Det generelle forhold mellem arbejdsretten og databeskyttelsesretten

Der er markant forskel i de to retsområders historiske baggrund og oprindelse: Arbejdsretten udspringer af den almindelige formueret (den private ret) og er en retsdisciplin med mange år på bagen. Databeskyttelsesretten er derimod først etableret i de senere år og i sit udgangspunkt som en selvstændig retsdisciplin, om end den formentlig opfattes som nært forbundet med den offentlige ret.

I modsætning til den klassiske offentlige ret tager databeskyttelsesretten imidlertid ikke alene sigte på at regulere offentlige myndigheders virksomhed. Som udgangspunkt fastsætter loven de samme regler for private og offentlige dataansvarlige og er dermed en god illustration af det forhold, at de grundlæggende rettigheder har betydning i begge sektorer, jf. i kapitel 1. Samtidig har loven endog et videre anvendelsesområde i forhold til private virksomheder, hvilket skyldes, at offentlige myndigheder er underlagt forvaltningslovgivningen og uskrevne forvaltningsretlige principper.

Det er ligeledes iøjnefaldende, at databeskyttelsesretten har et markant afsæt i internationale retsregler, især efter gennemførelsen af EU-direktiv 96/46 EF. Arbejdsretten er derimod stadig præget af sit meget nationale udgangspunkt, om end en voksende mængde regler også på dette retsområde har baggrund i navnlig EU-direktiver.

Databeskyttelsesretten er generel i den forstand, at dens regler finder anvendelse på alle samfundsmæssige områder. Arbejdsmarkedet er blot et blandt flere områder, som er reguleret af de generelle databeskyttelsesretlige regler. Databeskyttelsesretten er til gengæld specifik i en arbejdsmarkedsmæssig sammenhæng ved alene at fokusere på et enkelt forhold i arbejdslivet: behandling af personoplysninger.

Arbejdsretten er karakteriseret ved at være specifik i den forstand, at den udelukkende tager sigte på forholdene mellem arbejdsgivere og lønmodtagere og mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationerne. Arbejdsretten udgør dermed den generelle retlige ramme for forholdene på arbejdspladsen. I den foreliggende sammenhæng må arbejdsretten imidlertid siges at have karakter af en mere begrænset sektorregulering inden for databeskyttelsens, herunder personoplysningslovens generelle rammer.

En arbejdsgiver skal overholde både det arbejdsretlige og databeskyttelsesretlige regelsæt i forbindelse med behandling af personoplysninger. Der er en indbygget modsætning af principiel karakter i samspillet mellem de to retssyste-

mer. Ledelsesretten udgør det principielle grundlag inden for arbejdsretten, mens privatlivsbeskyttelsen er det principielle udgangspunkt inden for databeskyttelsesretten. Det vil dermed i en række konkrete sager få afgørende betydning, om en specifik databehandling vurderes efter det ene eller det andet retsgrundlag.

Der er ikke tvivl om, at databeskyttelsesretten i dag indtager rollen som det centrale retsgrundlag for håndtering af sager om behandling af personoplysninger på abejdsmarkedet. Det følger for så vidt allerede af, at databeskyttelsesretten er forankret i lovgivning (som karakteristisk for den offentlige ret), mens arbejdsretten stadig i vidt omfang er forankret i aftaler og uskrevne retsprincipper (som karakteristisk for privatretten). Det følger imidlertid også af databeskyttelsesrettens markante EU-retlige baggrund, der sætter en generel ramme for den nationale handlefrihed.

I personoplysningslovens § 2, stk.1, er der i et vist omfang taget stilling til forholdet til anden regulering. Det følger af denne bestemmelse, at regler i andre love, der giver en bedre retsbeskyttelse, går forud for loven. På det arbejdsmarkedsmæssige område kan peges på, at helbredsoplysningsloven går forud for personoplysningsloven, da den generelt stiller lønmodtagerne bedre end personoplysningsloven. I princippet kan kollektive overenskomster, der til dels fungerer som retsforskrifter, og formentlig ligeledes uskrevne regler også gå forud for personoplysningsloven, forudsat de giver en bedre retsstilling, der ikke er direktivstridig. Det er dog næppe muligt at pege på praktiske eksempler i den henseende.

Af lovens forarbejder fremgår, at også regler, der giver en ringere beskyttelse, kan gå forud, idet dette forudsætter, at dette tydeligt har været intenderet, og at disse regler ikke er modstrid med EU-direktivet. Det er tvivlsomt, om dette princip vil komme til at spille nogen praktisk rolle for det arbejdsretlige område, selvom det ikke kan udelukkes, at kollektive overenskomster kunne fastsætte sådanne regler.

1.2. De arbejdsretlige normers betydning for anvendelsen af personoplysningslovens generelle normer

I praksis er hovedspørgsmålet, hvilken betydning arbejdsretlige normer kan tillægges – som sektororienteret regulering – ved den konkrete anvendelse af de generelle databeskyttelsesretlige regler. Med andre ord om den arbejdsretlige regulering og praksis har betydning for, hvorledes de databeskyttelsesretlige regler skal fortolkes og anvendes i den enkelte sag.

En væsentlig del af personoplysningslovens regler er af formel og processuel karakter i den forstand, at den nærmere udfyldning af beskyttelsesniveauet beror på de regler, der fremgår af anden regulering. På denne baggrund kan det

konstateres, at databeskyttelsesretten som udgangspunkt er pragmatisk i den forstand, at der ikke er nogen intention om at bryde med arbejdsrettens regler i større udstrækning end påkrævet. Denne opfattelse fremgår ikke direkte af personoplysningsloven eller dennes forarbejder, men den nævnte hensyntagen til arbejdsretten var velkendt ved lovens tilblivelse, hvor det tillige blev fremhævet, at hidtidig praksis så vidt det er muligt skulle opretholdes. Det underliggende EU-direktiv 95/46 EF sætter dog selvstændige grænser for råderummet, og arbejdsrettens indflydelse på den praktiske anvendelse af personoplysningsloven afhænger derfor også af udviklingen på EU-plan, herunder EF-domstolens fortolkninger af databeskyttelsesdirektivet. Det tilføjes, at sådanne domme ikke findes endnu.

I hvilket omfang de arbejdsretlige regler har betydning, afhænger i alle tilfælde af, hvor præcise personoplysningslovens regler er, herunder om der er tale om en retlig standard. Det er ligeledes væsentligt, om der er tale om en regel i databeskyttelsens kerneområde.

I de tilfælde, hvor der i personoplysningsloven er fastslået klare rettigheder for de registrerede, d.v.s. her arbejdstagerne, vil disse blive håndhævet og skal respekteres, selvom der er tale om rettigheder, som er videregående end dem, der følger af arbejdsretten. Ret til f.eks. information, jf. §§ 28 og 29, og til indsigt, jf. § 31, gælder uden modifikationer.

I de tilfælde, hvor der er tale om en retlig standard, som især behandlingsbetingelserne i §§ 6-8 i vidt omfang bygger på, er der uden tvivl et spillerum for arbejdsretlige tilpasninger. Dette gælder bl.a., når et af lovens kodeord »nødvendigt« skal fortolkes. Er en fremgangsmåde arbejdsretligt accepteret, kan det i konkrete situationer være udslagsgivende for anvendelsen af den retlige standard i personoplysningsloven. Der kan dog også på dette område være situationer, hvor modsætningen mellem hensynet til privatlivsbeskyttelse og ledelsesretten er for udtalt, og de arbejdsretlige synspunkter derfor må vige til fordel for de databeskyttelsesretlige. Personoplysningsloven indebærer en lovmæssig begrænsning af ledelsesretten, der i en række situationer vil være så markant, at det ikke er muligt at tilpasse den til eksisterende arbejdsretlige normer.

1.3. Procesorganernes praktiske muligheder for at håndtere begge regelsæt i konkrete sager

Som det fremgår af det foregående, er der et ganske nært samspil mellem de arbejdsretlige og databeskyttelsesretlige normer. I forlængelse heraf opstår det spørgsmål, hvorledes de konfliktløsende organer på henholdsvis arbejdsrettens og databeskyttelsesrettens område rent praktisk skal håndtere de konkrete sager, der involverer begge regelsæts normer.

Der er i og for sig intet til hinder for, at en specifik problemstilling processuelt kan behandles samlet med inddragelse af såvel det databeskyttelses- som arbejdsretlige grundlag. De almindelige domstole har generel kompetence til at behandle sager inden for begge retsområder. En konkret sag kan dermed ved domstolene afgøres ud fra det fulde retsgrundlag, hvad der givetvis vil være en fordel i mange tilfælde.

I praksis vil situationen imidlertid normalt være den, at sagen ikke bliver afgjort ved domstolene. Både inden for arbejdsretten og databeskyttelsesretten er der etableret særlige konfliktløsningsorganer tilpasset de særegne forhold på de to områder. Inden for det arbejdsretlige område er der i første række Arbejdsretten og faglig voldgift (sager af fagretlig karakter inden for overenskomstsystemets rammer). Databeskyttelsesretten har Datatilsynet som det generelle statslige tilsynsorgan for samtlige forhold under personoplysningslovens område.

Arbejdsrettens og den faglige voldgiftrets kompetence udelukker de almindelige domstoles kompetence i medfør af arbejdsretslovens § 11, stk. 1. Det har praktisk betydning på dette område, hvor den grundlæggende arbejdsretlige norm er ledelsesretten, som er direkte fastslået i de kollektive hovedaftaler. Sager mellem overenskomstbundne arbejdsgivere og lønmodtagere – og det er hovedparten af alle sager på dette område – vil dermed meget ofte høre under de fagretlige organers eksklusive kompetence. Som en konsekvens heraf kan den arbejdsretlige del af sagen ikke efterprøves som sådan ved de almindelige domstole.

Datatilsynet er ikke en domstol, men et administrativt organ, omend med en særlig sammensætning og specielle kontrol- og tilsynsfunktioner. Dets kompetence udelukker imidlertid ikke de almindelige domstoles kompetence, jf. Grundlovens § 63. Både en arbejdsgiver og en lønmodtager kan vælge at indbringe et spørgsmål direkte for domstolene (uden om Datatilsynet), ligesom en afgørelse truffet af Datatilsynet kan indbringes for domstolene. Den førstnævnte er ikke forekommet. I praksis spiller Datatilsynet – på grund af sin særlige fagkundskab og de lave omkostninger – uden tvivl en central rolle for retsdannelsen på databeskyttelsens område. Det var ligeledes tilfældet med det tidligere Registertilsyn, hvis afgørelser og udtalelser stort set aldrig blev anfægtet ved domstolene.

Både Arbejdsretten og Datatilsynet er kendetegnet ved en fagspecifik kompetence. Det rejser det naturlige spørgsmål, om disse organer kan og vil inddrage retsnormer fra andre retsområder, når de afgør sager inden for eget kompetenceområde.

Det ligger fast, at Arbejdsretten ikke som sådan kan afgøre sager inden for personoplysningslovens område, ligesom Datatilsynet ikke kan afgøre sager af

arbejdsretlig – herunder fagretlig – karakter. Spørgsmålet er derfor alene, om de to organer i forbindelse med afgørelse af en sag inden for deres eget kompetenceområde kan og vil inddrage retsnormer fra det andet retsområde.

For Arbejdsrettens og faglig voldgifts vedkommende er der tradition for en betydelig pragmatisme. Disse organer vil som udgangspunkt inddrage personoplysningsloven, medmindre den ene part direkte kræver at få denne del af sagen forelagt Datatilsynet eller de almindelige domstole. Det ligger imidlertid fast, at Arbejdsrettens behandling af databeskyttelsesmæssige aspekter ikke kan afskære f.eks. en berørt lønmodtager fra selv at indbringe den databeskyttelsesretlige del af sagen for Datatilsynet.

I praksis samler interessen sig uden tvivl i første række om Datatilsynet, da personoplysningsloven som nævnt udgør det centrale regelkompleks for behandling af sager om personoplysninger. I Datatilsynets praksis tages der sædvanligvis hensyn til andre retstraditioner ved afgørelse af sager efter personoplysningsloven. Det spiller i almindelighed en rolle for Datatilsynets vurdering af en konkret sag, om en bestemt form for persondatabehandling er acceptabel inden for den anden tradition.

Praksis viser imidlertid også, at det ofte ikke er nogen enkel opgave for Datatilsynet at inddrage de arbejdsretlige normer. Det er i sig selv et problem at kortlægge de arbejdsretlige normer, da de som nævnt i udpræget grad er dannet gennem kollektive aftaler og retspraksis. Denne særlige reguleringsform gør det i en række situationer vanskeligt for tilsynet at vurdere indholdet og rækkevidden af de gældende arbejdsretlige regler. Derved adskiller problemstillingen sig dog ikke principielt fra andre »fremmede« retsområder i forhold til personoplysningsloven.

Der er ikke tvivl om, at Datatilsynet – især med det nye lovgrundlag – er nødt til at forholde sig direkte og selvstændigt til indholdet af de arbejdsretlige normer. Især i personoplysningslovens § 7 er der således en direkte kobling mellem de databeskyttelsesretlige og de arbejdsretlige regler. Ifølge denne bestemmelse er »fagforeningsmæssige tilhørsforhold« som noget nyt i forhold til ældre ret medtaget på listen over følsomme oplysninger. Det indebærer som udgangspunkt, at arbejdsgivere som udgangspunkt ikke må registrere, videregive eller på anden måde behandle sådanne oplysninger.

Uden modifikationer vil reglen kunne have indgribende betydning i forhold til det arbejdsretlige område, herunder den arbejdsretlige konfliktløsning. Reglen er et markant udtryk for den rolle, som personoplysningslovens fælleseuropæiske baggrund spiller for dens indhold. Den er således en direkte følge af databeskyttelsesdirektivets artikel 8. På linie med direktivet indeholder personoplysningslovens bl.a. den modifikation til behandlindlingsforbuddet, at oplysninger om »fagforeningsmæssige tilhørsforhold« kan behandles, når det

er nødvendigt »for overholdelsen af den dataansvarliges arbejdsretlige forpligtelser eller specifikke rettigheder«, jf. lovens § 7, stk. 3.

Konsekvensen af denne regel er, at Datatilsynet er forpligtet til at inddrage det arbejdsretlige grundlag, når det skal træffe konkrete afgørelser om behandling af oplysninger om »fagforeningsmæssige tilhørsforhold«. Dette er mest tydeligt her, men er ligeledes tilfældet i forbindelse med en række andre afgørelser. Datatilsynet er imidlertid ikke i besiddelse af egentlig arbejdsretlig kompetence og viden. Det er derfor også nærliggende, at Datatilsynet stadig vil udvise tilbageholdenhed med hensyn til at foretage selvstændige fortolkninger og vurderinger af de arbejdsretlige normer. I praksis synes der at være en tendens til, at Datatilsynet ikke foretager en selvstændig prøvelse af de arbejdsretlige synspunkter, der bliver anført i en konkret sag. Denne indfaldsvinkel kan forsvares med, at det ikke er tilsynets rolle at udlægge arbejdsretten, men indebærer til gengæld en risiko for en forkert anvendelse af arbejdsretten og dermed af personoplysningsloven. Under dette perspektiv bør tilsynets praksis vurderes kritisk.

2. Saglighed

Saglighed er en kendt figur inden for såvel databeskyttelsesretten som arbejdsretten. Der er dog den væsentlige forskel, at saglighedskravet er lovfæstet i personoplysningslovens § 5, stk. 2, og udtryk for et alment princip inden for databeskyttelsesretten, mens det inden for arbejdsretten er uskrevent og har karakter af et modificerende princip til ledelsesretten.

Det databeskyttelsesretlige saglighedskrav gælder for såvel offentlige myndigheder som private virksomheder. Det er også uafhængigt af, om arbejdsgiveren er overenskomstforpligtet eller ikke. Der knytter sig på denne baggrund umiddelbart størst interesse til det databeskyttelsesretlige saglighedsprincip.

Saglighed er en retlig standard, der angiver en retningslinie, som nærmere må udfyldes i praksis. Det er ikke muligt i få ord at præcisere, hvad princippet indebærer, men det drejer sig grundlæggende om varetagelse af anerkendelsesværdige formål. Der findes især på det arbejdsretlige område en række (fagretlige) afgørelser, der tager stilling til om en bestemt adfærd er saglig, medens der endnu kun foreligger få afgørelser herom i databeskyttelsesretten. Mere interessant er det at konstatere, at der ikke findes nogen afgørelse, der direkte sammenholder saglighedsprincippet indenfor de to retsområder.

Det generelle saglighedskrav i personoplysningslovens § 5, stk. 2, skal ses i nær sammenhæng med de specifikke behandlingsregler for henholdsvis almindelige, følsomme og semi-følsomme oplysningstyper i lovens §§ 6-8. En be-

handling af personoplysninger skal altid være saglig efter § 5, stk. 2, men dette er ikke i selv et tilstrækkeligt behandlingsgrundlag. Saglighedsprincippet i personoplysningslovens § 5, stk. 2, fungerer i den forstand som en reservation, der gør det muligt at underkende en fremgangsmåde, der i øvrigt er lovlig efter loven. I praksis kan det bl.a. have betydning i de (mange) tilfælde, hvor behandlingsgrundlaget efter §§ 6-8 er et individuelt samtykke, jf. i øvrigt nærmere herom i afsnit 3.

Inden for det arbejdsretlige system er saglighedskravet formuleret som et krav om driftsmæssig begrundelse og fungerer som en mere upræcis begrænsning i arbejdsgiverens ret til at foretage ledelsesmæssige dispositioner. Saglighedskravet har ikke samme indhold ved alle typer ledelsesdispositioner, f.eks. er der betydelig forskel på de krav, der stilles til arbejdsgiveren ved henholdsvis ansættelse af jobansøgere og ved dispositioner over for ansatte på arbejdspladsen. Saglighedskravet er ofte den eneste begrænsning i ledelsesretten, men der kan dog i nogle tilfælde tillige være specifikke begrænsninger i overenskomster eller lokalaftaler.

Som udgangspunkt forekommer det nærliggende at antage, at den databeskyttelsesretlige saglighedsvurdering vil falde sammen med den arbejdsretlige, når der er tale om en negativ vurdering af en behandlingssituation. Såfremt en behandling ikke er saglig arbejdsretligt set, vil den ej heller være saglig databeskyttelsesretligt set. Dette resultat forekommer ret sikkert.

Det må betragtes som noget mere usikkert, om der er et tilsvarende sammenfald ved en positiv vurdering af en behandlingssituation. Det forekommer langt fra givet, at den arbejdsretligt saglige behandling i alle tilfælde vil være databeskyttelsesretligt saglig. Det skyldes, at det er forskellige hensyn, der begrunder de to saglighedsprincipper, og databeskyttelsesrettens mere konsekvente fokus på at sikre saglig databehandling på ethvert område. Der er ikke tvivl om, at det databeskyttelsesretlige saglighedskrav vil sætte sig igennem i disse tilfælde, da der er grænser for de hensyn, der kan tages til et sektorområdes egen saglighedsstandard.

Sammenfattende kan man formentlig i praksis gå ud fra, at den arbejdsretlige saglighed langt hen ad vejen vil være retningsgivende for den databeskyttelsesretlige saglighedsvurdering efter § 5, stk. 2. Men den vil ikke nødvendigvis være udslagsgivende ved bedømmelsen af enhver konkret persondatabehandling. Det er f.eks. nærliggende, at den databeskyttelsesretlige saglighedsvurdering kan være strengere ved behandling af personoplysninger i forbindelse med ansættelser, da det arbejdsretlige saglighedskrav har en noget usikker rækkevidde i disse tilfælde.

3. Samtykke

Samtykke fra den registrerede indtager en fremskudt position inden for databeskyttelsesretten, mens det samme ikke er tilfældet inden for arbejdsretten. Det er ganske tydeligt, at de to retsområder er funderet på forskellige værdigrundlag: Databeskyttelsesretten med hovedvægt på individets selvbestemmelsesret og arbejdsretten med vægt på beskyttelse af individet mod egne dispositioner.

3.1. Samtykkets generelle betydning

Samtykke indgår som en central figur i databeskyttelsesretten. Med ganske få undtagelser kan enhver behandling af personoplysninger foretages med samtykke fra den pågældende, forudsat behandlingen er saglig efter personoplysningslovens § 5, stk. 2. Samtykkeprincippet gælder således for almindelige, semifølsomme og følsomme oplysninger, jf. lovens §§ 6-8. I praksis betyder det, at de specifikke behandlingsregler er deklaratoriske i den forstand, at arbejdsgiveren ikke behøver at leve op til de forskellige behandlingskrav, hvis der foreligger samtykke fra lønmodtageren til behandlingen. Afgørende bliver i disse tilfælde blot, at behandlingen er saglig efter lovens § 5, stk. 2.

Set ud fra en arbejdsretlig synsvinkel hviler databeskyttelsesretten på en bemærkelsesværdig tillid til den registreredes (her lønmodtagerens) forvaltning af sin egen selvbestemmelse – eller i praksis måske snarere en bemærkelsesværdig tillid til den dataansvarliges (her arbejdsgiverens) vilje til at tage de fornødne hensyn til den registrerede. Den grundlæggende betragtning i arbejdsretten er, at ansættelsesforholdet mellem arbejdsgiveren og den enkelte lønmodtager hviler på et ulige styrkeforhold, og at de to parter derfor forhandler på ganske ulige baggrund. Såvel den arbejdsretlige lovgivning som de kollektive overenskomster er i forlængelse heraf baseret på det klare udgangspunkt, at reglerne ikke kan fraviges ved individuel aftale (samtykke) til skade for den enkelte lønmodtager.

I de tidligere registerlove indtog samtykket ikke samme centrale position som i personoplysningsloven. Samtykkets markante betydning i det ny lovgrundlag er kun delvis en (nødvendig) følge af det underliggende EU-direktiv. Ifølge art. 7 og 8 i direktivet er det således kun et krav, at de nationale ordninger skal acceptere samtykke som gyldigt behandlingsgrundlag ved almindelige oplysninger. Ved følsomme oplysninger står landene principielt frit, men spørgsmålet blev ikke overvejet under lovforberedelsen.

Det er værd at bemærke, at det eneste arbejdsretlige regelsæt – helbredsoplysningsloven – som tilnærmelsesvis kan sidestilles med personoplysningsloven, bygger på den klassiske beskyttelsesmodel. En lønmodtager skal ganske vist samtykke til indhentelse af helbredsoplysninger, men arbejdsgi-

veren må i alle tilfælde kun indhente de oplysninger, som har væsentlig betydning for lønmodtagerens arbejdsdygtighed ved udførelsen af det specifikke arbejde, jf. lovens § 2, stk. 1. Der er ikke tvivl om, at dette væsentlighedskriterium er skærpet i forhold til det almindelige saglighedskrav efter personoplysningslovens § 5, stk. 2.

Mens individets samtykke således spiller en meget tilbagetrukken rolle inden for arbejdsretten, forholder det sig omvendt med hensyn til det kollektive samtykke. Inden for overenskomstsystemets rammer har de kollektive aktører – og især organisationerne (overenskomstparterne) – en vidtgående adgang til at råde på det enkelte individs vegne. Det gælder ikke blot med hensyn til kollektiv aftaleindgåelse, men også i forhold til håndhævelse af rettighederne ifølge en kollektiv overenskomst. En lønmodtager kan hverken på forhånd eller efterfølgende give afkald på sine rettigheder (samtykke) med bindende virkning for organisationen, som er part i overenskomsten.

En fagforening (som er part i overenskomsten) kan f.eks. give sit samtykke til, at ledelsen på en virksomhed indgår en aftale med medarbejderne om at udføre overarbejde i strid med overenskomstens overarbejdsregler. Fagforeningen kan ligeledes acceptere, at arbejdsgiveren iværksætter en specifik kontrolforanstaltning på arbejdspladsen. I begge tilfælde kan fagforeningen principielt disponere uafhængigt af det enkelte medlems synspunkter.

Der er ikke udtrykkeligt taget stilling til kollektivt samtykke af denne karakter i personoplysningsloven. Der synes dog ikke at være tvivl om, at personoplysningsloven er baseret på den forudsætning, at det er den registrerede (berørte), som afgiver samtykket. En fagforenings arbejdsretlige samtykke til en specifik kontrolforanstaltning ændrer således ikke ved, at de berørte lønmodtagere skal samtykke, hvis kontrolforanstaltningen medfører behandling af personoplysninger, og der ikke foreligger et andet behandlingsgrundlag end samtykke efter §§ 6-8. Et kollektiv samtykke er dermed ikke gyldigt i denne sammenhæng.

Det er ikke udelukket, at den enkelte lønmodtager kan give fuldmagt til sin organisation eller andre, men der må være tale om individuelt afgivne fuldmagter. Det må af fuldmagten fremgå, hvad der kan samtykkes til. En fagforening kan ikke antages at have en stående fuldmagt alene begrundet i medlemskabet. Den enkelte lønmodtager vil tillige løbende kunne tilbagekalde samtykket.

3.2. Betingelser for gyldigt samtykke

Som det fremgår af det forudgående, udgør et samtykke fra den enkelte lønmodtager altid et gyldigt behandlingsgrundlag efter personoplysningslovens §§ 6-8. Spørgsmålet er imidlertid, hvilke krav der i praksis stilles til det databeskyttelsesretlige samtykke. I personoplysningsloven, og især i § 3, nr. 8, er der

angivet en række almene betingelser, som skal være opfyldt for at acceptere et samtykke som behandlingsgrundlag. Samtykket skal være frivilligt, specifikt, informeret og udtrykkeligt. Disse betingelser, der alle skal være opfyldt, omtales nærmere i det følgende.

Kravet om, at samtykket skal være frivilligt, betyder, at det ikke må være afgivet under tvang eller som følge af utilbørligt pres. For en umiddelbar betragtning kunne frivillighedskravet synes at give problemer i arbejdsmæssige sammenhænge, eftersom arbejdsrettens grundlæggende synspunkt netop er, at jobansøgeren eller den ansatte typisk vil befinde sig i et afhængighedsforhold til arbejdsgiveren og dermed opleve et pres og derfor ikke handle helt frivilligt. Søger man et job og bliver spurgt om personlige oplysninger, ved man jo godt, at siger man nej, får man ikke det pågældende job. Hvis frivillighed blev opfattet meget ideelt, ville konsekvensen være, at samtykke næsten aldrig kunne bruges som grundlag for persondatabehandling i arbejdsmæssige sammenhænge. Det er da ej heller denne opfattelse, der er blevet lagt til grund i gældende ret. Det er tværtimod antaget, at den omstændighed, at en person giver et samtykke for at opnå en eller anden modydelse, f.eks. et job eller ikke at blive afskediget, ikke betyder, at samtykket er ufrivilligt. Det er således kun de klare tilfælde af tvang eller pres, som har denne konsekvens, omend der er en tendens til en større skepsis i forhold til at acceptere samtykket som frivilligt, jf. hertil i senere kapitler. En sådan skepsis kan støttes på synspunkter tilkendegivet i Artikel 29-gruppens opinion 8/2001. Frivillighed er ikke i dag nogen streng betingelse, men man skal dog i denne sammenhæng erindre, at behandlingen under alle omstændigheder skal være saglig og derfor kan være uretmæssig, selvom samtykket er gyldigt. Det almindelige saglighedsprincip, der er fastslagt i personoplysningslovens § 5, stk. 2, skal være overholdt, uanset at persondatabehandlingen baserer sig på samtykke fra den berørte lønmodtager.

Samtykket skal for det andet være specifikt. Dette betyder, at det skal fremgå, hvem der får samtykket, og hvilken form for behandling af hvilke oplysninger samtykket vedrører. Skal oplysninger f.eks. videregives, må dette fremgå af samtykket. Samtykket kan godt være bredt dækkende, men det skal fremgå, hvad det vedrører. Dette krav er medtaget, fordi et samtykke er udtryk for den enkeltes selvbestemmelsesret, og det må derfor være sikkert, at det er klart, hvad det er, den pågældende accepterer.

For det tredje skal samtykket være informeret. Igen lægges der vægt på, at den pågældende ved, hvad han samtykker til. Kravet indebærer, at den, der modtager samtykket, skal give information om, hvem der vil behandle oplysningerne, til hvilke formål, og om de kan tænkes at ville blive videregivet til andre. Der påhviler således arbejdsgiveren en informationsforpligtelse, der i og for sig også følger af personoplysningslovens § 28, jf. herom under 4, men som her

udgør en gyldighedsbetingelse i forhold til samtykket. Der stilles ikke nogen formkrav til denne information, men det er arbejdsgiveren, som skal sandsynliggøre, at den er givet, inden samtykket blev afgivet.

For det fjerde skal samtykket være udtrykkeligt. Hermed menes, at det skal være tydeligt, at samtykket faktisk er givet, hvilket betyder, at dette ikke kan være stiltiende eller indirekte. Det må altså ikke baseres på, at arbejdstageren ved sin adfærd må formodes at have givet et samtykke. Det er kun sjældent, f.eks. ved at melde sig ind i en forening, at en faktisk handling kun indebære et samtykke. Modsat databeskyttelsesdirektivet gælder dette krav om udtrykkelighed for samtykke til enhver behandling af personoplysninger.

Der gælder derimod ikke nogen formkrav. Et samtykke kan være mundtligt, digitalt eller skriftligt. De nævnte betingelser til det gyldige samtykke er anset for tilstrækkelige til at sikre, at dette er i orden. I denne forbindelse bør fremhæves, at det er arbejdsgiveren, som har bevisbyrden for, at et samtykke er afgivet, og det er derfor klogt at undgå det mundtlige samtykke, der er svært at bevise.

Det er ikke udelukket at give et forhåndssamtykke, d.v.s. et samtykke, der afgives, inden persondatabehandlingen bliver aktuel, selvom dette vil være atypisk. Der er således intet til hinder for, at lønmodtageren giver et forhåndssamtykke, idet dette f.eks. kan indgå i en ansættelseskontrakt. Det er dog ikke sædvanlig praksis på arbejdsmarkedet, at en lønmodtager afgiver et sådant forhåndssamtykke i ansættelseskontrakten. Selve etableringen af et ansættelsesforhold giver derimod arbejdsgiveren adgang til at registrere en række almindelige oplysninger (uden samtykke) i medfør af personoplysningslovens § 6, stk. 1, nr. 2.

Et forhåndssamtykke skal honorere de generelle betingelser, herunder at det skal være af specifik og informeret karakter. Hvis det er muligt at overskue den pågældende situation, og det er sagligt begrundet at opnå et forhåndssamtykke, vil arbejdsgiveren kunne indhente et sådant fra lønmodtageren. Det må tilføjes, at det er arbejdsgiveren, som skal sandsynliggøre, at et forhåndssamtykke er nødvendigt, og at der nok er grænser for, hvor lang tid der kan gå, inden behandlingen iværksættes.

Et samtykke kan til enhver tid tilbagekaldes, jf. personoplysningslovens § 38. Dette skal selvsagt ske over for den, hvor samtykket er givet til. Tilbagekaldelsen har virkninger efter det tidspunkt, hvor den er afgivet. Allerede foretaget behandling ophæves ikke, hvorimod oplysningerne ikke fremover må behandles. Dette lyder enkelt og mere kan man ikke få ud af loven eller dennes forarbejder. Det er dog ikke altid lige enkelt at bedømme, hvad tilbagekaldelse konkret betyder og hvilken status, den afbrudte behandling har. Det er f.eks. nogenlunde klart, at oplysningerne ikke må anvendes, men ikke klart, om de fortsat må opbevares i et personaleregister. En tilbagekaldelses konsekvenser kan være

svære at overskue. Det må forventes, at der fremover vil opstå en uddybende praksis vedrørende dette spørgsmål.

4. Informationspligt

Det hører til både arbejdsretten og databeskyttelsesretten, at arbejdsgivere skal informere lønmodtagerne om behandling af personoplysninger. Informationspligten er dog udformet ganske forskelligt i de to retssystemer og har dermed også et forskelligt sigte. De to systemer supplerer i nogen grad hinanden på dette punkt.

Det centrale retsgrundlag inden for arbejdsretten er de kollektive samarbejdsaftaler, der knytter sig til ledelsesretten i hovedaftalerne. Den centrale forpligtelse ifølge samarbejdsaftalerne er pligten til at oprette samarbejdsudvalg i større virksomheder (mindst 35 ansatte) og i offentlige myndigheder (mindst 25 ansatte). Ifølge de enkelte samarbejdsaftaler er arbejdsgiveren forpligtet til at drøfte en række ledelsesmæssige anliggender med medarbejdernes repræsentanter i samarbejdsudvalget. Blandt disse emner vil typisk være spørgsmål om arbejdsgiverens indsamling og anvendelse af persondata.

Arbejdsgiverens informationspligt er af en kollektiv karakter i dette tilfælde, idet den retter sig mod informationer til og drøftelser med de valgte medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalget. Informationspligten består ikke i forhold til den enkelte medarbejder. Hovedsigtet er at give de valgte medarbejderepræsentanter mulighed for at drøfte påtænkte foranstaltninger og derigennem opnå indflydelse på den endelige udformning af foranstaltningen, f.eks. en virksomhedspolitik om indhentelse af straffeattester i forbindelse med ansættelse af personale.

Arbejdsgiveren skal tillige drøfte påtænkte kontrolforanstaltninger (som ofte vil give adgang til persondata) i samarbejdsudvalget. I et protokollat til DA's og LO's hovedaftale af 24. april 2001 har parterne på dette område ydermere knyttet en mere almen informationsforpligtelse til iværksættelse af kontrolforanstaltninger. Det må ses i sammenhæng med, at netop kontrolforanstaltninger kan have vidtrækkende integritetsmæssig betydning for lønmodtagerne. Medarbejderne skal ifølge protokollatet så vidt muligt informeres om kontrolforanstaltningen senest 14 dage inden dens iværksættelse. Det ligger i aftalen, at arbejdsgiveren kan undlade at informere de berørte, hvis det vil modvirke kontrolforanstaltningens formål (f.eks. at afsløre uregelmæssigheder på arbejdspladsen).

Personoplysningslovens regler om oplysningspligt er af individuel karakter, idet oplysningspligten gælder i forhold til den registrerede, d.v.s. den berørte

lønmodtager. Der påhviler den dataansvarlige, d.v.s. arbejdsgiveren, en pligt til af egen drift at informere lønmodtagere i forbindelse med indsamling af oplysninger hos såvel de berørte selv som hos andre, jf. §§ 28-29. Retten til information er automatisk og forudsætter ikke en anmodning fra lønmodtageren. I begge tilfælde fremgår det udtrykkeligt af lovteksten, hvilke oplysninger arbejdsgiveren skal give de berørte lønmodtagere, herunder informationer om formålene med indsamlingen. Informationspligten kan under snævre betingelser fraviges i konkrete situationer, jf. § 30.

Den databeskyttelsesretlige informationspligt indebærer, at arbejdsgivere i princippet skal informere i forbindelse med næsten alle former for indsamling af personrettede oplysninger. Den individuelle oplysningspligt supplerer dermed den kollektive oplysningspligt inden for overenskomsystemet på væsentlig måde.

Personoplysningslovens regler i §§ 28-29 har imidlertid i praksis et mere snævert anvendelsesområde end de fleste af lovens øvrige regler. Det hænger sammen med, at informationspligten kun gælder på de områder som er dækket af direktiv 95/46 EF, d.v.s. for indsamling med henblik på elektronisk databehandling og manuelle registre, jf. lovens § 1, stk. 1. Lovens informationsrettigheder gælder derimod ikke for anden ikke-elektronisk systematisk behandling, jf. § 1, stk. 2, der undtager kap. 8 og 9 (§§ 28-34) om henholdsvis oplysningspligt og indsigtsret. Denne undtagelse er begrundet i et hensyn til at undgå at pålægge private virksomheder urimelige administrative og økonomiske byrder.

Lovens undtagelse af anden ikke elektronisk behandling har stor praktisk betydning. Databeskyttelsesrettens informationspligt vil i første række få betydning for indhentelse af oplysninger elektronisk eller med henblik på elektronisk databehandling. Datatilsynet har f.eks. i sin praksis fastslået, at arbejdsgivere skal informere de ansatte i forbindelse med overvågning af e-mails og hjemmesidebesøg. DA's og LO's protokollat af 24. april 2001 til hovedaftalen har i forlængelse heraf især selvstændig betydning for alle de kontrolforanstaltninger, der – modsat overvågning af e-mails og hjemmesidebesøg – ikke har elektronisk karakter. Det gælder f.eks. kontrolforanstaltninger, der tager sigte på at teste de ansatte for indtagelse af narkotika eller alkohol.

5. Sikkerhed

Forsvarlig persondatabehandling forudsætter, at personoplysninger håndteres på en tilstrækkelig sikker måde. Sikkerhedskravet er et af de centrale principper i databeskyttelsesretten, jf. personoplysningslovens § 41. For den offentlige

forvaltning er sikkerhedskravene uddybet i bekendtgørelse nr. 528 af 15.6.2000, idet disse regler i vidt omfang også kan anvendes i den private sektor.

Der eksisterer ikke et tilsvarende retsprincip inden for arbejdsretten. Der gælder et almindeligt princip om loyal informationsudveksling og formentlig tillige informationsopbevaring, men rammerne er ganske vide. Egentlige sikkerhedskrav stilles ikke i forbindelse med behandling af personrelaterede oplysninger, hvilket dog ikke udelukker, at der vil blive taget hensyn til sådanne sikkerhedsaspekter i forbindelse med f.eks. den retlige efterprøvelse af en kontrolforanstaltnings saglighed.

Det er imidlertid indlysende, at personoplysningsloven på dette punkt sætter den altafgørende standard for håndteringen af personrettede oplysninger. Udgangspunktet efter personoplysningsloven er det enkle, at det kun er autoriserede personer, der må behandle oplysninger til autoriserede formål. Hvis en arbejdsgiver har adgang til oplysninger om medarbejdere, må de ikke være tilgængelige for alle mulige andre. Denne målsætning skal i praksis opfyldes ved, at den dataansvarlige har gennemført tre former for sikkerhed.

For det første skal oplysningerne sikres fysisk. Dette betyder f.eks., at de skal befinde sig i et aflåst sted, og at der skal træffes foranstaltninger imod brand o.lign. Dette er den banale form for sikkerhed, der har samme vægt i henseende til både manuelle og digitale oplysninger.

For det andet skal oplysningerne være sikret systemmæssigt, hvilket især har betydning for oplysninger i digital form. Det skal være sikret, at det ikke er muligt at trænge ind udefra, hacking, og edbsystemet skal være indrettet således, at anden uautoriseret benyttelse hindres. Der kan f.eks. være tale om passwords, logning og call back i tilfælde, hvor der ringes op til systemet. Anvendes netværk, er det i almindelighed forudsat, at sikkerhedsforanstaltningerne, f.eks. firewalls, er særlig gennemtænkte. I en række tilfælde er det yderligere forudsat, at oplysningerne beskyttes ved hjælp af kryptering.

Foranstaltninger af denne karakter kan være ressourcekrævende, og det har derfor været overvejet, om der i alle tilfælde skal stilles de samme krav. Det er her antaget, at der kan ske en differentiering med udgangspunkt i hvor følsomme de behandlede oplysninger er. Dette betyder, at for oplysningstyper, der er omfattet af lovens §§ 7 og 8, stilles der særlig store sikkerhedskrav, jf. for den offentlige sektor bekendtgørelse nr. 528, kapitel 3, med krav til anmeldelsespligtige behandlinger. Det må dog nok i den private sektor antages, at er der alene tale om oplysninger om fagforeningsmæssigt tilhørsforhold og altså ingen andre følsomme oplysninger, medfører dette ikke, at de store krav skal opfyldes, jf. herved lovens § 49, stk. 1, nr. 3.

Der sker derimod ikke nogen differentiering ud fra de konkrete edbsystemer, som den enkelte arbejdsgiver anvender. Gælder der f.eks. et krav om, at der skal

ske logning, gælder dette også over for den lille arbejdsgiver, hvis aktuelle system ikke kan klare dette. Årsagen hertil er, at de registreredes databeskyttelse ikke bør være afhængig af de systemer, som den dataansvarlige har valgt at anvende. Sikkerheden må på dette punkt være den samme.

For det trejde skal oplysningerne sikres organisatorisk. Dette betyder, at der skal være fastsat regler og procedurer for, hvilke personer på arbejdspladsen der har adgang til hvilke typer oplysninger. Denne sikkerhed angår således den menneskelige faktor, og ikke overraskende er det ofte på dette punkt, at der sker sikkerhedsbrud. Det er derfor i almindelighed vigtigt, at arbejdsgivere får opbygget en god sikkerhedsorganisation og sikrer den nødvendige instruktion og uddannelse for de medarbejdere, der autoriseres til persondataanvendelse. I denne forbindelse kan det observeres, at jo flere der får dataadgang, desto større risici er der.

I forhold til denne bogs emne aktualiserer sikkerhedsreglerne særligt spørgsmålet om en personaleafdelings position. Kan alle, der er ansat i en sådan afdeling, få adgang til personoplysninger om medarbejderne eller må denne adgang være begrænset til nogle enkelte. En stillingtagen til denne problemstilling afhænger i et vist omfang af, hvor stor personaleafdelingen er, idet sikkerhedskravet tager sigte på at undgå dataspredning. I en stor afdeling vil det sædvanligvis være ønskeligt, at der er foretaget en graduering, således at det kun er få medarbejdere, der har adgang til følsomme persondata. I alle tilfælde er det arbejdsgiverens ansvar og opgave at sikre mod, at oplysninger uberettiget videregives fra en personaleafdeling, og det er forholdene på den enkelte arbejdsplads, der er bestemmende for, hvorledes dette sker. I denne forbindelse må særlig fremhæves, at bliver der anvendt hjemmearbejdspladser, må arbejdsgiveren med klare instrukser sikre, at der ikke herved opstår risiko for oplysningsspredning.

KAPITEL 3

Ansættelse af medarbejdere

Det er af afgørende betydning for både private og offentlige arbejdsgivere, at de medarbejdere, der ansættes, er de bedst egnede til at løse de opgaver, virksomheden eller myndigheden har. Dette gælder, uanset på hvilket niveau de pågældende personer ansættes. Arbejdsgiveren har derfor en naturlig interesse i at have et så optimalt beslutningsgrundlag som muligt, når der skal vælges mellem flere jobansøgere. I dette grundlag indgår først og fremmest oplysninger om den enkelte jobansøger. I dette kapitel beskrives, i hvilken udstrækning arbejdsgiveren kan erhverve og anvende sådanne oplysninger. Problemstillingen behandles først generelt, og derefter fokuseres på bestemte oplysningstyper (strafbare forhold, helbredsforhold og kreditværdighed). Herefter behandles nogle særlige problemer i forbindelse med brug af ekstern bistand typisk ved ansættelse af ledende medarbejdere. Kapitlet rundes af med at behandle spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsgiveren kan beholde oplysninger om personer, der ikke er blevet ansat.

1. Generelt om ansættelse af personale

Selve spørgsmålet om ansættelse af personale – og kriterierne for ansættelse af specifikke jobansøgere – er reguleret af arbejdsretlige regler. På dette punkt er ledelsesretten meget iøjnefaldende, om end der er restriktioner, især via den fremvoksende ligestillingslovgivning.

1.1. Den frie antagelsesret

En af arbejdsgiverens centrale ledelsesmæssige beføjelser er den frie antagelsesret. Heri ligger først og fremmest en ret for arbejdsgiveren til at vælge den rette person blandt flere jobansøgere efter et frit skøn. Arbejdsgiveren kan som altovervejende udgangspunkt ansætte den person, som efter et samlet skøn foretrækkes til stillingen.

Arbejdsgiveren er ikke underlagt noget egentligt saglighedsprincip i forbindelse med ansættelsen. Efter de almindelige uskrevne principper for ledelsesrettens udøvelse inden for det fagretlige system gælder der kun et forbud mod at lægge vægt på organisations- og overenskomstfjendtlige motiver ved ansættelsen. I AT 1988/35 (86.219) formulerer Arbejdsretten det således, at »en virksomhedsledelse står principielt ret frit med hensyn til hvem man vil ansætte, men man kan ikke undlade at ansætte en arbejder på grund af hans faglige aktivitet«.

Den grundlæggende begrænsning i den frie antagelsesret er således fortsat, at arbejdsgiveren ikke må forbigå fagligt aktive. Det vil navnlig være et misbrug af ledelsesretten at undlade at ansætte en jobansøger med direkte henvisning til, at vedkommende er faglig aktiv. Det vil ligeledes være et misbrug at betinge ansættelsen af, at den pågældende f.eks. undlader at melde sig ind i en bestemt organisation eller ophører med en bestemt faglig aktivitet.

Det kan efter omstændighederne også være et misbrug af den frie antagelsesret udelukkende at beskæftige uorganiserede lønmodtagere. Det vil være tilfældet, hvis det er udtryk for en systematisk forbigåelse af den overenskomstbærende organisations medlemmer. Der følger imidlertid ikke en mere almen pligt af en kollektiv overenskomst til at være særskilt imødekommende over for ansættelse af organisationens medlemmer.

I nogle overenskomster er der en udtrykkelig eksklusiv- eller fortrinsaftale. I den rene form pålægger eksklusivaftalen arbejdsgiveren udelukkende at beskæftige medlemmer af den faglige organisation, der er part i overenskomsten. I mere moderate former er der typisk tale om en pligt til fortrinsvis at beskæftige medlemmer af den overenskomstbærende faglige organisation.

Eksklusiv- og fortrinsaftaler kræver i almindelighed et sikkert aftalemæssigt grundlag. Arbejdsretten anlægger i dag en ganske restriktiv linie med hensyn til at anse klausuler af denne karakter for egentlige eksklusiv- eller fortinsaftaler, jf. AT 1999/42 (98.396), hvor retten alene antog, at der var tale om en hensigtserklæring.

Eksklusivaftaler er ikke i strid med foreningsfrihedsloven (lovbkg. nr. 443 af 13.6.1999 om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold). Loven forbyder i § 2 kun delvist afskedigelse på grund af manglende medlemskab, idet en arbejdsgiver navnlig kan afskedige lovligt, hvis den ansatte inden ansættelsen er gjort bekendt med kravet om medlemskab af en bestemt forening.

Der har gennem flere år verseret et beslutningsforslag i Folketinget om sikring af organisationsfriheden med det hovedsigte at forbyde brugen af eksklusiv- og fortrinsaftaler. Det ser ud til, at der efter valget i 2001 er flertal

for beslutningsforslaget, og det er derfor muligt, at der i nær fremtid vil blive gennemført enten et forbud eller yderligere restriktioner.

For offentlige arbejdsgivere gælder et mere restriktivt udgangspunkt end for private arbejdsgivere i forbindelse med ansættelser. Det beror imidlertid ikke på arbejdsretlige, men derimod på forvaltningsretlige pligter. Offentlige myndigheder skal overholde det almindelige forvaltningsretlige saglighedsprincip ved siden af de arbejdsretlige krav ved ansættelser. Det betyder, at offentlige myndigheder er forpligtet til at vælge den person, der må anses for bedst egnet til at bestride jobbet. Offentlige arbejdsgivere må endvidere ikke forskelsbehandle jobansøgere på grund af foreningsmæssige forhold, så en offentlig arbejdsgiverpart kan derfor ikke gyldigt påtage sig en eksklusiv- eller fortrinsaftale med en fagforening.

1.2. Diskriminationsforbud

Arbejdsgivere har ikke en – fagretligt funderet – pligt til at ligebehandle jobansøgere i forbindelse med ansættelser. De offentlige arbejdsgivere er derimod som allerede nævnt underlagt et alment lighedsprincip i medfør af den forvaltningsretlige lighedsgrundsætning.

Ligestillingsprincippet er dog ved at vinde indpas i det kollektive overenskomstsystem. DA og LO indgik i 1991 en ligebehandlingsaftale, der er en tillægsaftale til samarbejdsaftalen, og som dermed også knytter sig til hovedaftalen. Ifølge ligebehandlingsaftalen er parterne enige om »at arbejde aktivt for fremme af ligebehandling mellem kvinder og mænd i arbejdslivet« med sigte på, at alle arbejdstagere uanset køn bl.a. får lige adgang til ansættelse.

Ligebehandlingsaftalen er blevet revideret i 1998, så den tillige omfatter ligebehandling af danske arbejdstagere og arbejdstagere med anden etnisk baggrund. Tillægsaftalens principper for ligebehandling af kvinder og mænd gælder »med nødvendige og/eller naturlige tilpasninger« tillige for ligebehandling af danske arbejdstagere og arbejdstagere med anden etnisk baggrund.

Den primære pligt til at behandle jobansøgere lige følger dog utvivlsomt af den voksende diskriminationslovgivning. Denne lovgivning bygger ikke på et generelt lighedsprincip, men forbyder forskelsbehandling af en række nærmere anførte grunde.

Ifølge ligebehandlingsloven er det forbudt at forskelsbehandle mandlige og kvindelige lønmodtagere i enhver ansættelsesrelation, såvel ved besættelse af stillinger som fastsættelse af løn- og arbejdsvilkår for ansatte, jf. lovens §§ 2 og 4. Ifølge diskriminationsloven er det forbudt at forskelsbehandle lønmodtagere på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse.

Der er tale om ansættelsesretslove i den forstand, at de direkte regulerer forholdet mellem arbejdsgivere og lønmodtagere, herunder jobansøgere. En diskrimineret jobansøger kan tilkendes en godtgørelse, men det forekommer forholdsvis sjældent i praksis, da det er vanskeligt at godtgøre forskelsbehandling i forbindelse med ansættelser.

2. Indsamling af oplysninger

I den frie antagelsesret ligger i første række en ret til at ansætte medarbejdere efter et frit skøn. Antagelsesretten giver imidlertid også arbejdsgiveren adgang til at skaffe sig informationer om jobansøgere, f.eks. ved at stille spørgsmål til jobansøgerne selv, indhente erklæringer og oplysninger fra andre og foretage testning af ansøgerne. På det punkt gælder imidlertid flere restriktioner end ved selve afgørelsen af, hvem der skal ansættes. Her spiller personoplysningslovens regler tillige en væsentlig rolle.

2.1. Generelt om indsamlingsadgangen

Arbejdsgivere har i kraft af ledelsesretten en generel adgang til at kræve og gøre brug af oplysninger om arbejdssøgendes forhold. Arbejdsgiveren står imidlertid næppe lige så frit med hensyn til indsamling af oplysninger om jobansøgere som ved selve beslutningen om, hvem der skal ansættes. Det følger formentlig af de generelle principper for ledelsesrettens udøvelse, at arbejdsgiveren kun må indhente og benytte de oplysninger, der har en saglig forbindelse med det fremtidige ansættelsesforhold.

Der er ikke megen arbejdsretlig praksis om arbejdsgiverens adgang til at indsamle oplysninger om jobansøgere. I AT 1974/133 (7346) udtalte Arbejdsretten, at en arbejdsgiver kan anmode jobansøgere om oplysninger om navn og lignende samt »sådanne oplysninger om helbredsforhold, som måtte være af betydning for arbejdsgiverens forpligtelser efter dagpengeloven eller for bedømmelsen af, om arbejderen er egnet til arbejdet«. Om andre oplysninger kunne kræves, måtte derimod bero på omstændighederne.

Arbejdsrettens dom synes at bygge på det synspunkt, at arbejdsgiveren kan indsamle relevante oplysninger i forbindelse med ansættelsen. Der er med andre ord ikke en ganske fri – men i praksis dog ganske vid – adgang til at indsamle oplysninger.

Den forholdsvis vide adgang til at indsamle oplysninger om jobansøgere skal ses i sammenhæng med arbejdsgiverens behov for at kunne vurdere den arbejdssøgendes kvalifikationer og forudsætninger for at arbejde i virksomheden eller myndigheden. Ledelsesrettens grænse går i første række ved de tilfælde,

hvor ansøgningssituationen benyttes til at få kendskab til oplysninger, der afslører viden om ansøgerens privatliv, uden at denne information har nogen relevans for bedømmelsen af ansøgerens egnethed til at bestride arbejdet. Den frie antagelsesret må – som ledelsesretten i øvrigt – udøves med respekt for lønmodtagernes privatliv. En manglende iagttagelse af dette grundlæggende privatlivshensyn vil som regel indebære et misbrug af ledelsesretten.

De generelle ledelsesretlige principper suppleres i dag af personoplysningslovens generelle normer. Disse finder fuldt ud anvendelse, når de indsamlede oplysninger behandles elektronisk eller opbevares i et manuelt register. Dette sker dog langt fra i alle tilfælde, hvorfor lovens anvendelse er mest udpræget i den private sektor, hvor den efter § 1, stk. 2, også gælder »for anden ikke-elektronisk systematisk behandling«. Denne form for behandling vil ofte være aktuel i ansættelsessituationen. Det har herved betydning, at loven i modsætning til de tidligere registerlove gælder for indsamling af oplysninger. Denne form for behandling er dog kun omfattet, såfremt der er tale om »oplysninger om personers private eller økonomiske forhold eller i øvrigt oplysninger om personlige forhold, som med rimelighed kan forlanges unddraget offentligheden«. Identifikationsoplysninger o.lign. vil således ikke være omfattet, når denne form for behandling anvendes.

Forarbejderne til loven indeholder i øvrigt ikke mange fortolkningsbidrag på dette punkt, herunder med hvilken intensitet loven finder anvendelse på arbejdsgiveres indsamling af oplysninger om jobansøgere i forbindelse med ansættelse. Det er imidlertid ganske nærliggende, at loven som minimum omfatter de tilfælde, hvor arbejdsgiveren generelt kræver oplysninger af den ovenfor nævnte karakter af jobansøgere, f.eks. i særlige oplysningsskemaer, i form af særlige tests, ved fremlæggelse af erklæringer o.lign.

Ifølge lovens § 5 skal indsamling af oplysninger ske til udtrykkeligt angivne og saglige formål, og senere behandling må ikke være uforenelig med disse formål. Saglighedsprincippet i § 5 forudsætter, at oplysninger indsamles til specifikke og saglige formål og i øvrigt er relevante i forhold til disse formål. I dette krav ligger, at alle former for persondataanvendelse skal være relevante for den funktion, som udføres.

Det er uafklaret, hvilket forhold der er mellem personoplysningslovens og ledelsesrettens saglighedskrav. Der er som nævnt ikke megen arbejdsretlig praksis om saglighedskravet ved indsamling af oplysninger om jobansøgere, og Datatilsynet har indtil videre vist nok heller ikke udtalt sig om spørgsmålet. Det er imidlertid muligt, at personoplysningsloven introducerer et strengere saglighedskrav end det relevanskrav, der formentlig opstilles i det arbejdsretlige system.

Personoplysningsloven har under alle omstændigheder selvstændig betydning i forhold til det arbejdsretlige system ved at stille mere specifikke og skærpede krav til indhentelse af oplysninger om jobansøgere. I §§ 6-8 er det således angivet, under hvilke betingelser de forskellige former for personoplysninger kan behandles. Af disse bestemmelser fremgår dog, at der kan foretages indsamling og anden behandling af alle oplysningstyper, når der er givet et udtrykkeligt samtykke fra den berørte, jf. generelt om samtykke foran p. 43-47.

Ved ansættelse af personale vil det generelt være meget nemt for arbejdsgivere at skaffe sig forudgående samtykke. Jobansøgere vil typisk give deres samtykke, hvis det (reelt) er en betingelse for at få jobbet. Det vil samtidig ikke være forbundet med de store vanskeligheder for arbejdsgivere at fremskaffe samtykket fra de relevante jobansøgere, inden indsamlingen foretages. Dette forudsætter, at samtykket betragtes som frivilligt. I disse tilfælde ligger beskyttelsen i personoplysningsloven alene i det generelle saglighedsprincip i lovens § 5.

De ansættelsesretlige love stiller på en række punkter strengere krav til indsamling af oplysninger end personoplysningsloven. De må antages at gå forud for personoplysningslovens generelle regler, jf. i øvrigt nærmere om dette samspil nedenfor p. 85-86.

Ligestillingslovgivningen sætter som en refleksvirkning af forbuddet mod at lægge vægt på bestemte forhold grænser for de spørgsmål der kan stilles til ansøgere. Det følger således direkte af diskriminationslovens § 4, at arbejdsgivere ikke må indhente eller på anden måde gøre brug af oplysninger om jobansøgeres race, hudfarve, religion, politiske anskuelse, seksuelle orientering eller nationale, sociale eller etniske oprindelse« (lov nr. 459 af 12.6.1996 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet). Det følger ydermere forudsætningsvis af ligebehandlingslovens generelle forbud mod at lægge vægt på køn, at arbejdsgiveren ikke må stille jobansøgere kønsrelaterede spørgsmål, f.eks. om graviditet (lovbkg. nr. 895 af 10.10.2001 af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov).

Helbredsoplysningsloven sætter en række specifikke grænser for arbejdsgiverens indhentelse af helbredsoplysninger i forbindelse med ansættelser. Loven forbyder ikke arbejdsgivere at indsamle oplysninger om helbredsforhold, men arbejdsgiveren skal have samtykke fra den berørte. I modsætning til personoplysningslovens § 7, stk. 2, nr. 1, er samtykke imidlertid ikke et selvstændigt indsamlingsgrundlag, men oplysningerne skal tillige have væsentlig betydning for jobansøgerens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde, jf. lovens § 2, stk. 1. Loven behandles nærmere i afsnit 4.

2.2. Indsamling af oplysninger uden samtykke

Som anført i det foregående afsnit vil det normale uden tvivl være, at arbejdsgivere indhenter samtykke fra de berørte jobansøgere, inden oplysninger indsamles. Det følger for så vidt også af, at langt hovedparten af oplysningerne indsamles fra de pågældende jobansøgere selv.

I nogle tilfælde kan arbejdsgivere imidlertid have interesse i på egen hånd at kunne skaffe sig informationer om bestemte jobansøgere. Det kan f.eks. skyldes, at arbejdsgiveren gerne vil have en fortrolig samtale med jobansøgerens tidligere arbejdsgiver eller med andre, som jobansøgeren tidligere har arbejdet sammen med.

Personoplysningsloven udelukker ikke, at arbejdsgiveren kan indsamle oplysninger under ansættelsesprocessen uden samtykke fra den jobsøgende. Det forudsætter dels, at det almindelige saglighedsprincip i § 5, stk. 2, er overholdt, dels at der foreligger et selvstændigt indsamlingsgrundlag efter §§ 6-8. I disse regler fastsættes som nævnt i kapitel 1 forskelligartede betingelser for at behandle oplysninger uden samtykke, idet opdelingen beror på, hvor stor integritetsrisiko der er forbundet med de enkelte oplysninger. Det må antages, at alle tre former for oplysninger kan være relevante i ansættelsessituationen afhængig af det pågældende arbejdes karakter.

For så vidt angår almindelige oplysninger, vil disse kunne behandles i medfør af § 6, stk.1 nr. 7, der giver mulighed for behandling, når denne er nødvendig for at »forfølge en berettiget interesse og hensynet til den registrerede ikke overstiger denne interesse«. Denne retlige standard, der gælder for både offentlige og private arbejdsgivere, angiver en såkaldt værdispringsregel, hvor der skal foretages en afvejning mellem modsatrettede interesser. Efter lovens forarbejder er der ikke tale om nogen restriktiv bestemmelse, og der synes ikke at være tvivl om, at arbejdsgiveren på dette grundlag vil kunne indhente relevante oplysninger. Der er ikke nogen praksis, men det er dog muligvis ikke tilfældet i den situation, hvor arbejdsgiveren på forhånd har tilkendegivet over for jobansøgeren, at der ikke vil blive indhentet oplysninger uden samtykke. Dette vil stride mod princippet om god databehandlingsskik i § 5, stk. 1.

For så vidt angår de følsomme oplysninger, har arbejdsgiveren ikke en tilsvarende mulighed, jf. særligt om helbredsoplysningsloven nedenfor. § 7 er struktureret således, at der opstilles et forbud mod behandling af disse oplysninger, hvorefter der angives en række undtagelser herfra. Ingen af disse undtagelser er anvendelige på ansættelsessituationen. Dog må det tilføjes, at efter stk. 3 kan oplysninger om fagforeningsmæssigt tilhørsforhold behandles, hvis dette er arbejdsretligt nødvendigt. Er arbejdsgiveren ifølge en kollektiv overenskomst forpligtet til kun at beskæftige organiseret arbejdskraft, vil denne oplysning

dermed kunne indhentes uden samtykke. For øvrige følsomme oplysninger vil dette ikke kunne ske.

I henseende til de semi-følsomme oplysninger synes bestemmelserne i § 8 ikke at udelukke behandling, men det må dog være særlig klart, at de pågældende oplysninger er relevante. For den offentlige arbejdsgiver gælder efter stk.1, at behandling kan ske, såfremt dette er nødvendigt, medens den private arbejdsgiver kan behandle, når det er nødvendigt for at varetage en berettiget interesse, der er mere tungtvejende end jobansøgerens. Der findes endnu ikke praksis, der kan belyse disse reglers anvendelsesområde i forhold til ansættelsessituationen, men det er som nævnt nærliggende at antage, at er oplysningen klart relevant, hindrer reglerne ikke arbejdsgiveren i at indhente denne, jf. nedenfor om straffeattester m.v. Det kan i denne forbindelse bemærkes, at det manglende samtykke ikke altid i sig selv er et tilstrækkeligt tungtvejende argument imod denne form for indsamling, eftersom jobansøgeren kan hindre persondatabehandlingen ved at trække sin ansøgning tilbage. Denne mulighed kan sikkert især tillægges betydning i den private sektor.

2.3. Arbejdsgiverens forpligtelser over for jobansøgere

Ansættelsessituationen udløser en række rettigheder for den jobsøgende. Størst interesse er knyttet til arbejdsgiverens oplysningspligt.

Ifølge personoplysningslovens §§ 28 og 29 har den jobsøgende i forbindelse med indsamling af oplysninger krav på at modtage forskellige former for information, jf. dog nedenfor. Denne ret gælder, både når oplysninger indsamles direkte hos den jobsøgende (§ 28), og når de indhentes fra andre kilder (§ 29).

Det vil i en vis udstrækning være muligt at standardisere denne information, således at den kan udleveres eller sendes til samtlige jobansøgere, men under alle omstændigheder har personoplysningsloven medført et nyt proceduremæssigt element i ansættelsesforløbet. Informationspligten omfatter oplysninger om arbejdsgiverens identitet og formålet med behandlingen samt herudover alle oplysninger, der må anses for relevante, hvilket f.eks. kan angå retten til indsigt, jf. nedenfor, samt om der foreligger en pligt til at afgive oplysninger. Ved vurderingen af informationsforpligtelsens omfang skal der i det konkrete tilfælde lægges vægt på, at dens formål er at tilvejebringe åbenhed.

Det er væsentligt at være opmærksom på, at §§ 28-29 har et mere snævert anvendelsesområde end andre af lovens regler. Arbejdsgiverens informationspligt gælder kun for persondatabehandling i elektronisk form og for manuelle registre, men ikke for anden systematisk behandling, jf. lovens § 1, stk. 1 og 2.

I praksis indebærer det begrænsede anvendelsesområde, at megen informationsindsamling falder uden for informationspligten. Det har især praktisk

betydning for de situationer, hvor der indsamles informationer uden samtykke fra jobansøgeren. I praksis kan en arbejdsgiver således fortsat kontakte tidligere arbejdsgivere for at få en mundtlig vurdering af den pågældende jobansøger, hvis der i øvrigt foreligger det fornødne behandlingsgrundlag, jf. herom i afsnit 2.2 samt yderligere i kapitel 5.

En del informationsindsamling vil dog være omfattet af informationspligterne i §§ 28 og 29. Det gælder bl.a. spørgsskemaer og tests, som håndteres ad elektronisk vej. Sådanne spiller ikke nogen markant rolle i dag, men vil formentlig blive stadig mere almindelige i en række brancher, da det kan være en nem og hurtig måde for begge parter at udveksle informationer på.

Bestemmelserne i §§ 28 og 29 gælder kun for indsamling af oplysninger, og der kan være grund til at overveje, hvad der overhovedet skal forstås ved indsamling. For en umiddelbar betragtning kunne begrebet synes at dække over den situation, at der på arbejdsgiverens initiativ indhentes oplysninger. Indsamlingsbegrebet er dog i forhold til personoplysningsloven bredere, idet der også er tale om en indsamling i de tilfælde, hvor jobansøgeren på eget initiativ afgiver oplysninger, f.eks. ved at fremsende erklæringer og andet via mail til arbejdsgiveren, forudsat at oplysninger bliver opbevaret. Dette skyldes, at oplysningspligtens formål er at tilvejebringe åbenhed omkring behandlingen af oplysninger, og at behovet herfor er til stede, uanset på hvilken måde arbejdsgiveren har fået adgang til oplysningerne. Informationsforpligtelsen er dog ofte begrænset i disse tilfælde, fordi jobansøgeren i forvejen vil være bekendt med de oplysninger, der skal gives, jf. nedenfor.

Konsekvensen af det brede behandlingsbegreb er bl.a., at der også i forhold til uopfordrede jobansøgere opstår en informationsforpligtelse. Dette må dog som nævnt nok forudsætte, at de indgivne oplysninger bevares og ikke umiddelbart returneres til den pågældende.

En jobansøger har ligeledes ret til indsigt, jf. § 31. Dette gælder dog ligesom informationspligten efter §§ 28 og 29 kun, når oplysningerne behandles elektronisk eller indgår i et manuelt register. Indsigtsretten kan i forbindelse med ansættelser være generende for arbejdsgiveren, idet indsigt uden begrænsninger ville give den pågældende en viden om virksomhedens interne overvejelser. I § 32, stk. 1, er der fastsat den begrænsning, at der ikke er indsigt, såfremt dette vil stride mod væsentlige private eller offentlige interesser. Denne bestemmelse indebærer bl.a., at der ikke skal gives indsigt, når det vil medføre udlevering af erhvervshemmeligheder. Der skal være tale om tungtvejende erhvervsmæssige interesser for at afslå indsigt med baggrund i § 32. I praksis spiller indsigtsretten dog næppe den helt store rolle, da de fleste fortrolige oplysninger formentlig befinder sig i personalemapper, der som sådan ikke er omfattet af indsigtsretten, da den som nævnt kun omfatter elektronisk behandling og manuelle registre.

Blandt personoplysningslovens rettighedsregler bør endvidere nævnes § 39, der vedrører anvendelse af automatiserede beslutningssystemer. I denne relation kan der være tale om et system, der behandler udfyldte ansøgningsskemaer, således at den enkelte får en score, der er afgørende for, om vedkommende ansættes eller indkaldes til ansættelsessamtale. Automatiseret behandling af resultater fra psykotekniske tests er ligeledes omfattet af bestemmelsen, der er baseret på den opfattelse, at brug af sådanne systemer kan være integritetskrænkende, når der anvendes oplysninger om personlige forhold. Uden for de tilfælde, hvor denne systemanvendelse er reguleret af lov eller finder sted inden for et kontraktforhold, gives den enkelte en indsigelses- og indsigtsret. Dette indebærer, at træffes der på grundlag af systemet en negativ afgørelse, i dette tilfælde ikke ansættelse, har jobansøgeren ret til at få vurderet denne afgørelse på et manuelt grundlag. Tilsvarende har jobansøgeren ret til at få kendskab til de beslutningsregler, der finder anvendelse i systemet. Sidstnævnte forudsætter dog, at der ikke herved afsløres erhvervshemmeligheder eller sker krænkelse af ophavsrettigheder m.v. Det må nok antages, at denne noget fremtidsorienterede regel kun sjældent i dag vil have betydning, men det er dog vigtigt at være opmærksom på den, såfremt man i større virksomheder automatiserer sine ansættelsesrutiner.

Det er endelig vigtigt at være opmærksom på, at personoplysningsloven i modsætning til registerlovene også omfatter den såkaldte interne anvendelse af oplysninger. Der er i §§ 41 og 42 fastsat udtrykkelige sikkerhedskrav til håndteringen af personoplysninger. Disse vigtige regler gælder for alle former for behandling af personoplysninger, herunder således også for privates systematiske behandling.

I ansættelsessituationen indebærer det, at kun arbejdsgiveren og de personer, som denne har udpeget til at varetage ansættelsesprocessen, har adkomst til at blive bekendt med de indsamlede oplysninger, og at disse oplysninger kun må anvendes i tilknytning til ansættelsen. Sådanne oplysninger må altså ikke spredes til andre på virksomheden.

Det er klart, at det er vanskeligt at kontrollere og håndhæve denne regel, men dette er i denne forbindelse en anden historie. Det er i almindelighed ikke på nuværende tidspunkt fuldt afklaret, hvilke konsekvenser der er forbundet med, at de databeskyttelsesretlige regler gælder for den interne anvendelse. Da der er en almindelig tilbøjelighed til en forsigtig anvendelse af disse regler i forhold til det arbejdsretlige område, er det sandsynligt, at dette forhold vil spille en mindre rolle, dog forudsat at der ikke opstår sager om åbenbare integritetskrænkelser.

Det er derfor især i forhold til de følsomme og semi-følsomme oplysninger, at det må forudsættes, at arbejdsgiveren er opmærksom på sin fortrolighedsfor-

pligtelse internt i virksomheden. Jo mere følsomme oplysninger, desto større krav kan stilles til arbejdsgiverens diskretion.

Hermed er de almindelige regler af betydning for ansættelsesproceduren omtalt, hvorefter det er muligt at koncentrere opmærksomheden om en række oplysningstyper, der giver anledning til specielle overvejelser, og som i et vist omfang er undergivet en særlig regulering. Der er samtidig tale om oplysningstyper, hvis anvendelse ofte har givet anledning til retspolitisk diskussion.

3. Oplysninger om strafbare forhold

Der kan i almindelighed observeres en tendens til, at arbejdsgivere ønsker oplyst, hvorvidt en jobansøger tidligere har begået strafbare forhold. Dette betragtes i stigende omfang som en relevant oplysning ved bedømmelsen af, om et ansættelsesforhold skal indledes. Samtidig er det oplagt, at den type oplysninger hører blandt dem, jobansøgere meget gerne vil holde for sig selv.

Spørgsmålet om arbejdsgiveres adgang til oplysninger om strafbare forhold – i praksis straffeattester – kan anskues ud fra to forskellige synsvinkler. Der er for det første spørgsmålet om, hvem der kan rekvirere straffeattester fra Kriminalregisteret og om hvilke forhold (afsnit 3.1). For det andet er der spørgsmålet om arbejdsgiverens adgang til overhovedet at behandle oplysninger om strafbare forhold i forbindelse med ansættelser (afsnit 3.2).

3.1. Kriminalregisterets videregivelse af oplysninger om strafbare forhold

Oplysninger om strafbare forhold er særegne i den forstand, at der foretages en central, statslig registrering af sådanne oplysninger i Det Centrale Kriminalregister, især til brug for politiets og domstolenes arbejde. Dette register er reguleret ved bekendtgørelse nr. 218 af 27. marts 2001 om behandling af personoplysninger i Det Centrale Kriminalregister (Kriminalregisteret). Bekendtgørelsen er udstedt med hjemmel i personoplysningslovens § 32, stk. 5, og § 72.

På baggrund af bekendtgørelsens regler er der i denne sammenhæng grund til at sondre mellem to oplysningsformer, dels straffeattester, dels enkeltstående oplysninger om strafbare forhold. Der er betydelig forskel på adgangen til de to oplysningstyper.

Bekendtgørelsen giver ikke private arbejdsgivere ret til at rekvirere straffeattester om jobansøgere, medmindre den pågældende har givet samtykke, jf. §§ 15 og 16. Et samtykke skal være skriftligt og indeholde oplysning om, hvilke typer oplysninger der må videregives, hvem oplysningerne må videregives til, og hvorledes oplysningerne må anvendes, jf. § 16, stk. 2. Et samtykke bortfal-

der senest efter ét år, jf. § 16, stk. 3. Den straffeattest, der kan udstedes efter denne bestemmelse, indeholder kun en begrænset kreds af straffeafgørelser for en begrænset tidsmæssig periode for vedkommende, jf. § 11.

Offentlige arbejdsgivere skal som udgangspunkt ligeledes have samtykke fra jobansøgere for at få udleveret straffeattest fra Kriminalregisteret, jf. bekendtgørelsens § 20. Samtykket skal opfylde de førnævnte krav i medfør af § 16, stk. 2. En række offentlige arbejdsgivere har imidlertid ret til at få udstedt straffeattest uden samtykke til en række specifikt opregnede formål. Blandt disse formål er ansættelse af personale ved en stærkt begrænset kreds af offentlige embeder, f.eks. for ansøgere til stillinger ved domstolene, jf. §§ 21 og 22.

Den registrerede (straffede) har altid ret til selv at få udstedt en straffeattest efter begæring, jf. § 11; en såkaldt privat straffeattest. For personer under 18 år kræves dog forældremyndighedsindehaverens eller værgens godkendelse.

Der er ikke fastsat særlige begrænsninger i denne ret til indsigt, og det er ikke noget krav at en anmodning begrundes. Det kan dermed i almindelighed konstateres, at det ikke er muligt for politiet at vurdere, om en fremsat begæring er frivillig, eller om den skyldes pres fra en potentiel arbejdsgiver.

Som illustration af den aktuelle retstilstands faktiske virkninger kan nævnes, at der i 1999 blev udstedt 125.250 straffeattester, hvilket i forhold til 1995 udgjorde en stigning på 40%. Tendensen er fortsat, idet der i 2001 blev udstedt 131.175 attester. Selvom ikke alle straffeattester udstedes i forbindelse med ansættelser, har mange dette formål. Regelgrundlaget og den faktiske udnyttelse af dette viser, at der er tale om en meget anvendt oplysningstype. Dette indebærer, at der i dag sker en meget betydelig spredning af disse følsomme oplysninger, hvilket i sig selv kan give anledning til betænkeligheder. Det må herved fremhæves, at dansk kriminalpolitik er baseret på, at der sker en resocialisering af personer, der er idømt straf. Dette sker ved, at de pågældende gives mulighed for at genindtage almindelige funktioner i samfundet, hvilket forudsætter, at deres gamle synder ikke forfølger dem. Den udbredte brug af straffeattester er i modstrid med denne målsætning.

Retten til indsigt i personoplysninger er en fundamental del af databeskyttelsesretten. Med denne ret anerkendes det, at den enkelte person har en vis selvbestemmelsesret til egne oplysninger. En vigtig facet ved denne ret er, at indsigtsanmodningen ikke skal begrundes. Indsigtsretten er særlig vigtig i relation til følsomme oplysninger, hvor risikoen for krænkelse af den personlige integritet er særlig stor. Disse antagelser indebærer, at en eventuel regulering af brugen af disse oplysninger i forbindelse med ansættelsesafgørelser må opnås på anden måde end ved en begrænsning af indsigtsretten.

Mens straffeattester som altovervejende hovedregel alene kan rekvireres fra kriminalregisteret af arbejdsgivere med samtykke fra den enkelte jobansøger,

forholdet det sig lige omvendt med oplysninger om enkeltstående oplysninger fra Kriminalregisteret. Ifølge bekendtgørelsens § 17 kan enkeltstående oplysninger videregives til private personer eller virksomheder, hvis det sker for at varetage private eller offentlige interesser, der klart overstiger hensynet til de interesser, der begrunder hemmeligholdelse, herunder hensynet til den, oplysningerne angår (den straffede), eller det er nødvendigt for udførelsen af en opgave for det offentlige. På tilsvarende vilkår kan der efter bekendtgørelsens § 30 videregives enkeltstående oplysninger til offentlige myndigheder.

Disse bestemmelser giver i princippet arbejdsgivere adgang til på egen hånd at indhente oplysninger om strafbare forhold fra Kriminalregisteret. Der er som nævnt tale om en videregående adgang end ved straffeattester, da det ikke forudsætter samtykke fra jobansøgeren. De kriterier, der skal være opfyldt, svarer i realiteten til kriterierne ifølge personoplysningslovens § 8, stk. 2 (offentlige myndigheder) og stk. 4 (private virksomheder). Kriminalregisteret skal foretage en selvstændig vurdering af, om arbejdsgiveren har det fornødne grundlag for at anmode om enkeltstående oplysninger. Det vil nok kun yderst sjældent kunne tænkes ved ansættelser, medmindre arbejdsgiveren har fået jobansøgerens samtykke.

I bekendtgørelsens § 36 er der en særlig regel om personer, der er dømt for krænkelser over for børn.

3.2. Arbejdsgiveres anmodning om straffeattester

Som det fremgår af det foregående afsnit, skal private arbejdsgivere altid enten have et skriftligt samtykke fra jobansøgeren for selv at få udstedt straffeattest eller få denne til selv at fremskaffe straffeattesten i Kriminalregisteret. En række offentlige arbejdsgivere har derimod en begrænset ret til at begære straffeattest udstedt uden samtykke. Både private og offentlige arbejdsgivere kan principielt få oplysninger om enkeltstående forhold uden samtykke, men der vil formentlig ofte ikke foreligge det fornødne grundlag for udlevering.

Bekendtgørelsen om Det Centrale Kriminalregister regulerer principielt kun Registerets adgang til at udstede straffeattester og videregive enkeltstående oplysninger. Arbejdsgiveres ret til overhovedet at forlange (behandle) oplysninger om strafbare forhold er ikke som sådan reguleret af bekendtgørelsen. Om en arbejdsgiver er berettiget til at kræve sådanne oplysninger (i praksis straffeattest) må afgøres efter reglerne i personoplysningslovens §§ 5 og 8.

For både private og offentlige arbejdsgivere er det et tilstrækkeligt behandlingsgrundlag, at jobansøgeren giver samtykke, f.eks. ved selv at indhente og udlevere straffeattesten, jf. lovens § 8, stk. 1 og 4. Der vil i praksis altid være tale om et samtykke (undtagen en begrænset kreds af offentlige ansættelser), så § 8 kommer ikke til at spille en selvstændig rolle i disse sager. Afgørende bliver

derfor det almindelige saglighedskrav efter lovens § 5, stk. 2, idet det ved vurderingen kan tages i betragtning, at det kan være tvivlsomt, om et samtykke reelt er frivilligt. De uskrevne principper for ledelsesrettens udøvelse bygger muligvis på samme saglighedskrav i dette tilfælde, men går i hvert fald ikke videre end denne bestemmelse.

I almindelighed kan en oplysning om et tidligere strafbart forhold anses for relevant, såfremt arbejdsforholdet er af en sådan karakter, at der kan være risiko for, at dette medfører, at en forbrydelse af samme karakter vil blive begået. Skal der ansættes en ny bogholder, er det relevant, om en ansøger er dømt for berigelseskriminalitet, medens det ikke er relevant, om vedkommende er straffet for vold eller spirituskørsel. Det kan i mange tilfælde være vanskeligt at afgrænse de kriminalitetsformer, der er relevante, men pointen er her, at ikke enhver form for kriminalitet uden videre er relevant, og at udlevering af oplysninger om ethvert strafbart forhold til arbejdsgiveren kan indebære en integritetskrænkelse og dermed ikke kan anses for saglig. I denne forbindelse er der grund til på ny at betone, at selvom jobansøgeren giver sit samtykke, skal saglighedskravet fortsat være opfyldt. Disse antagelser har særlig betydning i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren ønsker at se en straffeattest, medens de mere sjældent er af interesse ved indhentning af enkeltstående strafoplysninger, hvor der typisk vil være foretaget en forudgående relevansvurdering.

Det bedste – og formentlig også mest rigtige efter lovens principper – vil i mange tilfælde være, at arbejdsgiveren får den jobsøgendes samtykke til at indhente specifikke oplysningstyper fra Kriminalregisteret, f.eks. berigelsesforbrydelser. I praksis er der imidlertid ikke tvivl om, at arbejdsgivere meget ofte ønsker en fuldstændig straffeattest forelagt. Det er nok også i en del tilfælde vanskeligt – især for arbejdsgivere uden de store administrative og juridiske ressourcer til rådighed – at foretage en mere præcis afgrænsning af, hvilke forbrydelsestyper der vil være de relevante. Dertil kommer, at både offentlige og private arbejdsgivere i stigende grad lægger vægt på deres image og hermed de ansattes generelle fremtoning. Det gør en videre kreds af strafbare forhold relevante, og det er nok i praksis vanskeligt for mange arbejdsgivere selv at sætte grænserne, så længe jobansøgeren selv vil udlevere sin straffeattest.

Samtidig må det imidlertid erkendes, at der gør sig en række modstående hensyn gældende til både det enkelte individs privatlivsbeskyttelse og samfundets generelle bestræbelser for resocialisering. Dette interessesammenstød kan næppe håndteres fuldt tilfredsstillende inden for personoplysningslovens noget brede og ubestemte rammer. Det er ikke nemt for Datatilsynet at sætte grænser med baggrund i det generelle saglighedskrav i § 5, stk. 2, og der har heller ikke været megen praksis om dette spørgsmål. Det er nærliggende at overveje – som sket på helbredsområdet – at gennemføre en specifik lovgivning om, hvornår

arbejdsgivere må kræve oplysninger om strafbare forhold, herunder om det alene kan ske i form af enkeltstående oplysninger eller ved adgang til straffeattester. En sådan lov kunne fastsætte såvel kriterierne for indhentelse strafoplysninger som en procedure, der sikrer, at jobansøgeren altid ved, hvilke oplysninger der bliver indhentet. Det må imidlertid nok konstateres, at der ikke for tiden er nogen synderlig opbakning til en lovgivning af denne karakter, men den kan desuagtet vise sig nødvendig for at sikre en tilstrækkelig beskyttelse af den personlige integritet. Under alle omstændigheder er brug af oplysninger om strafbare forhold et problemområde, der må forventes at være centralt placeret i de kommende års diskussion om databeskyttelse på arbejdsmarkedet.

4. Helbredsoplysninger

Blandt de følsomme oplysninger, der kan have interesse i ansættelsesmæssig sammenhæng, er helbredsoplysninger. Det almindelige udgangspunkt er påny, at sådanne oplysninger kan indgå som en del af arbejdsgiverens beslutningsgrundlag, forudsat at oplysningerne er relevante for arbejdsforholdet. Selvom ikke alle helbredsoplysninger reelt er lige følsomme, er der ikke tvivl om, at de ofte med rette opleves som meget private, og at mange dermed ikke er interesseret i, at de bliver spredt til hvem som helst. Der kan således påny let foreligge tilfælde, hvor en jobansøger føler sig presset til at udlevere oplysninger, som vedkommende helst ikke ville have gjort kendt. Oplysninger om sygdomme opleves i almindelighed som mere private end de ovenfor omtalte strafoplysninger. Vi er her ved en kerne i privatlivsområdet.

Dette er baggrunden for, at oplysninger om helbredsmæssige forhold i almindelighed er klassificeret som følsomme oplysninger i personoplysningslovens § 7, og at der er gennemført en specifik regulering i lov nr. 286 af 26.4.1996 om brug af helbredsoplysninger på arbejdsmarkedet. Ifølge personoplysningslovens § 7, stk. 2, kan der i almindelighed behandles helbredsoplysninger med den registreredes udtrykkelige samtykke. Det vil der i almindelighed være tale om, og afgørende efter personoplysningsloven bliver derfor på ny det generelle saglighedskrav i medfør af § 5, stk. 2. Efter § 2, stk. 1, er der dog ikke tvivl om, at helbredsoplysningslovens regler skal anvendes frem for personoplysningslovens. En arbejdsgiver kan derfor ikke med henvisning til personoplysningsloven indhente helbredsoplysninger, men må overholde helbredsoplysningslovens skærpede krav. Til gengæld gælder de almindelige databeskyttelsesretlige regler i forhold til registrering og anden form for behandling af indhentede helbredsoplysninger.

Efter helbredsoplysningslovens § 2, stk.1, må en arbejdsgiver alene anmode om helbredsoplysninger med det formål at få belyst, om lønmodtageren lider eller har lidt af en sygdom, når sygdommen vil have væsentlig betydning for lønmodtagerens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde. Ved anmodning om helbredsoplysninger skal arbejdsgiveren angive, hvilke sygdomme eller symptomer på sygdomme der ønskes oplysninger om, jf. § 2, stk. 3. Der er således ved helbredsoplysninger tale om et skærpet relevanskriterium i forhold til den generelle saglighedsregel i personoplysningslovens § 5, stk. 2.

Jobansøgeres helbredsforhold er i almindelighed ikke et forhold, som arbejdsgivere må spørge til i forbindelse med ansættelser. Det gælder såvel sygdomme som sygefravær. En arbejdsgiver må f.eks. ikke spørge, om ansøgeren lider af epilepsi, medmindre det har væsentlig betydning for udførelsen af det specifikke arbejde, f.eks. fordi der er tale om chaufførarbejde. Arbejdsgiveren må heller ikke spørge til ansøgerens tidligere sygefravær, medmindre der spørges til sygefravær som følge af en bestemt sygdom, der har væsentlig betydning for arbejdets udførelse.

Det kan diskuteres, hvor specifikt arbejdsgivere skal angive de sygdomme, som der spørges til. Det er utvivlsomt en tilstrækkelig specifikation, at en arbejdsgiver beder en jobansøger oplyse, om vedkommende har »dårlig hørelse« eller »dårlig ryg«. Det er mere tvivlsomt, om det er i overensstemmelse med specifikationskravet i § 2, stk. 3, hvis arbejdsgiveren generelt spørger til, om den ansatte lider af sygdomme, der vil have væsentlig betydning for arbejdets udførelse.

I U1999/1927 Ø har landsretten imidlertid accepteret følgende formulering af et spørgsmål i en ansættelsesblanket: »Såfremt De lider eller har lidt af en sygdom, som har væsentlig betydning for at passe dit fremtidige arbejde, bedes dette oplyst«. Ifølge en udtalelse, som Arbejdsministeriet afgav til brug for sagen, var spørgsmålet i overensstemmelse med lovens krav, dog ikke for så vidt angik den del, der vedrørte sygdomme, som jobansøgeren havde lidt af. Efter landsrettens vurdering levede det fulde spørgsmål op til lovens krav, da spørgsmålet alene relaterede sig til sygdomme, der var af væsentlig betydning for jobansøgerens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde. En arbejdsgiver kan således generelt spørge om helbredsforhold, forudsat at spørgsmålet kun vedrører oplysninger om forhold af væsentlig betydning for jobbets udførelse. Dette skal ses i sammenhæng med, at en ansøger efter lovens § 6 har pligt til af egen drift at oplyse om sådanne forhold.

Det skærpede relevanskrav i § 2, stk. 1, omfatter ikke blot arbejdsgiverens egne spørgsmål til lønmodtageren, men også anmodning om, at lønmodtageren får foretaget bestemte helbredsundersøgelser. Det fremgår udtrykkeligt af definitionen af begrebet »anmodning om helbredsoplysninger« i § 1, stk. 3.

En arbejdsgiver må således ikke kræve, at jobansøgere skal gennemgå en almen lægeundersøgelse med henblik på generelt at få vurderet ansøgerens helbredssituation. En lægeundersøgelse må – som arbejdsgiverens egne spørgsmål til lønmodtageren – alene tage sigte på sygdomme, der vil have væsentlig betydning for ansøgerens arbejdsdygtighed ved det specifikke arbejde. En arbejdsgiver må af denne grund ikke bede jobansøgere om at fremskaffe udskrift af lægejournaler, da de typisk (tillige) rummer oplysninger om mere almene helbredsforhold.

Det følger af § 2, stk. 2, at relevanskravet skal være særligt klart opfyldt, hvis lønmodtageren ikke selv er bekendt med helbredsoplysningerne. I praksis betyder det, at en lægeundersøgelse af jobansøgere for ukendte sygdomme skal være nøje afgrænset til sygdomme, som utvivlsomt har betydning for udførelsen af det særlige arbejde. I forarbejderne nævnes som eksempel, at det kan være relevant at undersøge jobansøgere for hjertelidelser, hvis de skal udføre fysisk meget krævende arbejde.

En arbejdsgiver kan have interesse i at vide, ikke blot om ansøgeren vil kunne varetage arbejdsforpligtelsen på ansættelsestidspunktet, men om dette ligeledes er tilfældet fremover. Genetisk information vil kunne tilvejebringe en viden herom, men på dette punkt indeholder lovens § 2, stk.4, et forbud, idet arbejdsgiveren ikke må anmode om, indhente eller modtage og gøre brug af helbredsoplysninger med det formål at få belyst jobansøgeres risiko for senere at udvikle eller pådrage sig sygdomme. Denne bestemmelse er dog ikke undtagelsesfri, idet arbejdsmiljøhensyn og særlige risici for smittefare kan begrunde, at oplysningerne fremskaffes, jf. §§ 3-5.

Bestemmelserne i § 2, stk. 1 og 2, vedrører alene arbejdsgiverens ret til selv at anmode om helbredsoplysninger, herunder lægeundersøgelser. De afskærer derimod ikke arbejdsgiveren fra at gøre brug af sådanne informationer, hvis arbejdsgiveren tilfældigt kommer i besiddelse heraf. Bestemmelsen i § 2, stk. 4, omfatter derimod enhver brug af oplysninger om sygdomsrisici, herunder tilfældigt erhvervede informationer. Lovens hovedsigte er netop at afskære arbejdsgivere fra at sortere arbejdskraft efter genetiske forhold.

De indtil videre omtalte bestemmelser indebærer en materiel begrænsning af arbejdsgiverens oplysningsgrundlag om helbredsforhold. Et andet væsentligt element angår, hvilken procedure der skal følges i de tilfælde, hvor det er tilladeligt, at der indhentes oplysninger. På dette punkt bygger loven på det grundlæggende princip, at jobansøgere selv skal råde over helbredsinformationerne. En arbejdsgiver kan derfor aldrig selv bede om at få udleveret resultater fra lægeundersøgelser m.v., jf. § 11.

Derudover følger det af § 9, at lægeundersøgelse af jobansøgere skal foretages på grundlag af et skriftligt informeret samtykke. Den eller de personer, der

foretager undersøgelsen, skal på forhånd sikre sig, at jobansøgeren er skriftligt og mundtligt informeret om undersøgelsens formål og art, dens metode, eventuelle risici, der er forbundet med undersøgelsen, samt de eventuelle konsekvenser, som undersøgelsen kan få for vedkommende. På baggrund af denne information kan jobansøgeren selv afgøre, om undersøgelsen overhovedet skal foretages. Som nævnt afgør jobansøgeren selv tillige, om undersøgelsesresultatet skal videregives til arbejdsgiveren.

Som udgangspunkt har ansøgeren dermed kontrol med denne del af ansættelsesprocessen. Set fra arbejdsgiverens synsvinkel kan denne regulering indebære en risiko for, at relevante helbredsoplysninger ikke indgår i ansættelsesprocessen. Det fastslås derfor i § 6, at en jobansøger har pligt til at give meddelelse om helbredsoplysninger af væsentlig betydning for lønmodtagerens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde.

Den kreds af helbredsoplysninger, som jobansøgere skal give af egen drift, svarer til de oplysninger, som arbejdsgiveren selv kan spørge til i medfør af § 2, stk. 1. En manglende iagttagelse af oplysningspligten kan have ansættelsesretlige konsekvenser for jobansøgeren i en eventuel efterfølgende ansættelse. Der vil som udgangspunkt være tale om misligholdelse af ansættelsesforholdet, der efter omstændighederne kan berettige arbejdsgiveren til at frigøre sig fra lønforpligtelsen under sygefravær, som er betinget af det (skjulte) forhold, og til at bortvise lønmodtageren.

5. Kreditoplysninger

I praksis har det yderligere været diskuteret, i hvilket omfang det er acceptabelt, at der indhentes kreditoplysninger om jobansøgere. Der findes ikke specifikke regler herom, og de særlige bestemmelser om kreditoplysningsbureauer i personoplysningslovens kapitel 6 giver ikke i sig selv noget klart svar.

I ældre ret blev det på grundlag af forarbejderne til den private registerlov lagt til grund, at det var tilladeligt at indhente disse oplysninger. Der var tale om en forholdsvis fri adgang til at indhente oplysninger af denne type.

Personoplysningsloven indfører en strengere standard for arbejdsgiveres indhentelse af oplysninger om jøbsøgendes kreditværdighed. Det følger af personoplysningslovens § 5, stk. 2, at der kun må indsamles oplysninger til specifikke og saglige formål. Der skal således være tale om relevante oplysninger, og det skal være sagligt at benytte dem. I ansættelsesmæssig sammenhæng betyder dette, at det skal være af betydning for den fremtidige arbejdsforpligtelses korrekte udførsel, at arbejdstageren er kreditværdig.

Oplysninger om kreditværdighed indhentes typisk fra et af de særlige kreditoplysningsbureauer, hvoraf RKI er det mest anvendte i forhold til privatpersoner. Oprettelse af et kreditoplysningsbureau kræver en tilladelse fra Datatilsynet, der kan betinge tilladelsen af, at bestemte vilkår opfyldes. Datatilsynet har i medfør af personoplysningslovens § 50, stk. 5, udformet et sæt standardvilkår, der skal følges af godkendte kreditoplysningsbureauer.

Et af standardvilkårene er, at det skal sikres, »at bureauets abonnenter ikke indhenter kreditoplysninger om en person til brug for ansættelse af den pågældende, medmindre der er tale om ansættelse i en særligt betroet stilling, hvor det af hensyn til stillingsbesættelsen er nødvendigt at indhente oplysninger om den pågældendes soliditet og kreditværdighed«. Dette vilkår indebærer, at bureauet skal sikre, at dets abonnenter respekterer dette krav. Den juridiske konstruktion er dermed, at arbejdsgiveren kontraktsretligt over for kreditoplysningsbureauet forpligter sig til kun at indhente oplysninger inden for den angivne ramme. Misligholder arbejdsgiveren denne forpligtelse, kan bureauet være berettiget til at nægte denne at være kunde hos sig.

Det anvendte kriterium for indhentelse af kreditoplysninger »særligt betroet stilling« svarer til det kriterium der anvendes i funktionærlovens § 18 om indgåelse af konkurrenceklausuler. Den ganske righoldige retspraksis om, hvilke stillinger der kan anses for særligt betroede efter funktionærlovens § 18, vil derfor kunne give en vis rettesnor for adgangen til at indhente kreditoplysninger.

Det grundlæggende synspunkt for anvendelsen af begrebet i funktionærlovens § 18 er, at man befinder sig i en særlig betroet stilling, hvis man i kraft af stillingen har adgang til oplysninger, der kan udnyttes til skadelig konkurrerende virksomhed. Ved kreditoplysninger bliver anvendelsesområdet dog bredere, fordi det ikke kun er skadelig konkurrerende virksomhed, men også anden økonomisk skadelig virksomhed arbejdsgiveren med rette kan søge at sikre sig mod.

I retspraksis om funktionærlovens § 18 anses ansatte i ledende eller meget selvstændige stillinger (med vide dispositionsmuligheder) normalt for særligt betroede medarbejdere. Omvendt forholder det sig med almindelige ekspedienter og kontoransatte og andre medarbejdergrupper uden væsentlige dispositionsmuligheder.

Branchespecifikke forhold kan imidlertid også have betydning for vurderingen. Det er f.eks. klart, at der gør sig særlige hensyn gældende i navnlig finanssektoren, hvor bankens almene renommé i høj grad afhænger af den generelle tillid til de ansattes økonomisk ansvarlige optræden.

Det må antages, at arbejdsgiveren ikke er berettiget til i videre omfang end tilladt efter standardbetingelserne at inddrage kreditoplysninger, f.eks. ved at

lade jobansøgeren fremskaffe disse ved hjælp af en indsigtsanmodning. En sådan behandling vil ikke være saglig, og der er dermed på ny tale om en variant af det almindelige hovedsynspunkt om, at det er arbejdsforholdets karakter, der betinger, hvilke oplysninger som har relevans.

6. Stillingsbesættende virksomheder

I nogle tilfælde benytter arbejdsgiveren ekstern bistand i forbindelse med stillingsbesættelser. Dette vil typisk være tilfældet i relation til ledende stillinger, men kan dog også forekomme i andre situationer. Der findes en række virksomheder, der beskæftiger sig med at yde bistand til stillingsbesættelser. Som udgangspunkt handler en sådan virksomhed i den konkrete ansættelsessag på vegne af arbejdsgiveren. I forhold til oplysninger om ansøgeren kan disse enten være indsamlet direkte af ansættelsesbureauet eller mindre typisk være overladt fra arbejdsgiveren. Uanset hvilken konstruktion der er valgt, opstår spørgsmålet om i hvilken udstrækning, bureauet er berettiget til at behandle disse oplysninger.

I medfør af lov om private registre var der i bekendtgørelse nr. 523 af 11.8. 1986 fastsat særlige regler herom. Bekendtgørelsen er bortfaldet og er erstattet af standardvilkår fastsat af Datatilsynet i medfør af personoplysningslovens § 50, stk. 5. Disse vilkår pålægges det enkelte bureau, når dette får tilladelse til at drive sin virksomhed, jf. § 50, stk. 1. I vilkårene fastslås i almindelighed, at der kun må behandles oplysninger, der »efter deres art er nødvendige for vurderingen af stillingsbesættelsen«. En række oplysningstyper må ikke behandles. Dette er oplysninger om racemæssig eller etnisk baggrund, politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning, seksuelle og strafbare forhold samt misbrug af nydelsesmidler. I disse tilfælde kan ej heller et samtykke fra jobansøgeren berettige bureauet til at behandle oplysningerne. Herudover kan oplysninger om helbred, væsentlige sociale problemer, foreningsmæssige forhold samt resultater af personlighedsanalyser og psykologiske tests alene behandles, såfremt jobansøgeren giver et udtrykkeligt samtykke hertil. Bureauet må kun videregive oplysninger til arbejdsgiveren, hvis der i hvert enkelt tilfælde er givet samtykke.

Disse regler indebærer, at et ansættelsesbureau er berettiget til at behandle færre oplysninger end den enkeltstående arbejdsgiver, hvilket beror på, at denne behandling ofte sker med henblik på mulig ansættelse i mange forskellige virksomheder. Bestemmelserne er udformet på grundlag af den observation, at en jobansøger ofte vil være tilbøjelig til at afgive flere oplysninger, end vedkommende ellers ville være, og at der dermed er behov for en videregående

beskyttelse for at sikre, at ansættelsesbureauerne ikke misbruger disse oplysninger.

7. Oplysninger om ikke-ansatte

Et af en ansættelsesprocedures resultater kan være, at en række ansøgere ikke bliver ansat. For en umiddelbar betragtning kunne oplysninger om sådanne ansøgere synes at have mistet deres værdi, men i en del virksomheder, hvor der løbende foretages ansættelser, er dette dog ikke tilfældet, idet det kan være praktisk at være i besiddelse af disse oplysninger. Det bliver herved aktuelt at overveje, om det er tilladt for arbejdsgiveren at opbevare disse oplysninger og eventuelt at undergive dem andre former for behandling. Dette er en ganske vanskelig problemstilling.

Det synes i første omgang nærliggende at skelne mellem oplysninger om ansøgere, der er anset for kvalificerede eller muligvis kvalificerede, over for oplysninger om ansøgere, der anses ukvalificerede. Der er næppe tvivl om, at de sidstnævnte oplysninger skal slettes, idet der ellers vil opstå en ubegrundet dataophobning. Dette resultat er uproblematisk, eftersom arbejdsgiveren ikke har nogen saglig interesse i at bevare oplysninger om ukvalificerede ansøgere.

Den førstnævnte type oplysninger er vanskeligere at bedømme. Det er ikke ønskeligt, at der hos arbejdsgivere opbygges større registre med oplysninger om tidligere ansøgere, der i sagens natur ikke har nogen relation til virksomheden. Dette er givet i strid med de almindelige databeskyttelsesretlige regler. Heroverfor står dog, at der som nævnt kan være en saglig interesse i at være i besiddelse af oplysninger om personer, der kan ansættes, såfremt der opstår behov for yderligere arbejdskraft. Der består således en konflikt imellem de databeskyttelsesretligt og de arbejdsretligt orienterede hensyn. I dette tilfælde tillægges de førstnævnte størst vægt, idet det er af afgørende betydning for integritetsbeskyttelsen at undgå, at der på en uoverskuelig måde opbygges personregistre over ikke-ansatte hos arbejdsgivere.

Ved udfyldningen af dette udgangspunkt må der skelnes mellem to situationer. Det kan for det første tænkes, at den afviste jobansøger har givet sit samtykke til, at oplysningerne bliver registreret. Det forudsættes herved, at der er tale om et gyldigt samtykke, og det erindres, at dette til enhver tid kan tilbagekaldes. For en umiddelbar betragtning indebærer et samtykke, at der kan ske behandling i medfør af personoplysningslovens §§ 6-8, og dermed skulle spørgsmålet for så vidt være besvaret. Det kan dog overvejes, hvorvidt de almindelige principper i lovens § 5 desuagtet stiller sig hindrende i vejen for en sådan registrering. Først kan det diskuteres, om en sådan registrering er i strid

med princippet om, at der udvises god databehandlingsskik. Denne generalklausul, der kan benyttes til at censurere en i øvrigt lovlig behandling, er ny, og der findes endnu ikke udfyldende praksis, som kan belyse dens rækkevidde. Det må dog formodes, at den kun i meget sjældne tilfælde vil finde anvendelse i tilfælde, hvor der er givet et gyldigt samtykke. Det er derfor snarere spørgsmålet om, hvorvidt princippet i stk. 3 om, at der ikke må opbevares oplysninger, der er uforenelige med indsamlingsformålet, hindrer en sådan registrering, som indebærer den nævnte dataophobning. Dette kan ikke antages at være tilfældet, dels fordi registreringen næppe er uforenelig med indsamlingsformålet (ansættelsesvurdering), dels fordi et nyt formål kan legitimeres af et samtykke. Forudsættes det, at oplysningerne opbevares med henblik på en mulig senere ansættelsesvurdering, er der tale om et sagligt og tilstrækkeligt specifikt formål. Det kan derfor konkluderes, at foreligger der et samtykke, vil oplysningerne kunne opbevares. Herved påtager arbejdsgiveren sig visse forpligtelser, jf. herom nedenfor.

En anden situation foreligger, når der ikke er givet et samtykke. Vurderes situationen i forhold til de almindelige principper i personoplysningsloven, vil registrering kunne være i strid med indsamlingsformålet, men dette behøver dog ikke altid at være tilfældet, idet formålet som nævnt ovenfor kan omfatte senere ansættelsesrunder, uden at det herved bliver usagligt.

Det er snarere behandlingsbetingelserne, der skaber vanskeligheder. Det forekommer åbenbart, at der ikke er hjemmel i §§ 7 og 8 til at behandle følsomme eller semi-følsomme oplysninger. Denne konstatering er bl.a. vigtig i forhold til resultater fremkommet som følge af psykotekniske tests, som ansøgeren har gennemgået. Disse resultater vil typisk omfatte data af denne type, og de kan således ikke opbevares, uanset om arbejdsgiveren har haft udgifter i forbindelse med afholdelse af sådanne tests.

Medens det er forholdsvis enkelt at anvende §§ 7 og 8 i denne relation, er det noget vanskeligere at vurdere, hvorvidt det er muligt at opbevare ordinære data. Både for private og offentlige arbejdsgivere skulle hjemlen hertil i givet fald være værdiafvejningsbestemmelsen i § 6, stk. 1 nr. 7. Ifølge forarbejderne skal denne regel anvendes i overensstemmelse med de tilsvarende bestemmelser i de ophævede registerlove. Dette indebærer, at oplysninger kan behandles, når det er relevant, eller når det er et naturligt led i den normale drift af virksomheden. Disse formuleringer lader virksomhedssædvaner have betydning, og under dette perspektiv kunne der argumenteres for, at registrering undertiden vil være berettiget. Heroverfor står dog, at der kan være tale om en uønskelig dataophobning, og at det kan være i strid med jobansøgerens interesse, at oplysningerne bevares. I praksis i medfør af registerlovgivningen blev det lagt til grund, at der i denne situation ikke kunne ske registrering af nogen form for personoplysnin-

ger, jf. Registertilsynets Årsberetning 1993 p 85-88. Når den oprindelige indsamlingssituation tages i betragtning, er det alt i alt mest nærliggende i overensstemmelse med hidtidig praksis at antage, at disse oplysninger skal slettes så snart ansættelsesprocessen er afsluttet.

Konklusionen er dermed, at oplysninger om afviste jobansøgere kun kan registreres og anvendes, såfremt der foreligger et samtykke, som specifikt omfatter denne situation. Er denne betingelse opfyldt, og oplysningerne bliver opbevaret, påtager arbejdsgiveren sig de forpligtelser, der følger af at være dataansvarlig. Der er først og fremmest grund til at pege på, at arbejdsgiveren har pligt til at sørge for, at datakvaliteten er korrekt, jf. personoplysningslovens § 5, stk. 4. Dette betyder, at oplysningerne i fornødent omfang skal ajourføres, og at der ikke må opbevares oplysninger, der ikke længere er korrekte. Der foreligger på denne baggrund en vis tidsgrænse for, hvor længe oplysningerne kan bevares. Arbejdsgiveren har yderligere pligt til at tilvejebringe den fornødne sikkerhed, jf. § 41, hvilket især indebærer, at kun autoriserede personer på virksomheden har adgang til oplysningerne.

Yderligere er det vigtigt at fremhæve, at oplysningerne kun kan behandles i det omfang, der er autoriseret i samtykket. Dette skyldes, at samtykket er enegrundlaget for behandlingen. Konsekvensen heraf er normalt især, at arbejdsgiveren ikke er berettiget til at videregive oplysningerne til andre arbejdsgivere. Ønskes en sådan mulighed, må der sikres et specifikt samtykke hertil.

De her behandlede spørgsmål er i et vist omfang parallelle til de problemstillinger, der er aktuelle i forhold til tidligere ansatte, jf. hertil i kapitel 5. Den ovenfor skitserede retstilstand hviler dog på et selvstændigt grundlag, eftersom en person, der ikke er blevet ansat, har en ringere tilknytning til arbejdsgiveren end en person, der har været ansat hos denne. Det er dette, der udgør grundlaget for den retstilstand, der er beskrevet ovenfor.

KAPITEL 4

Forhold under ansættelsen

1. Forholdet mellem ledelse og medarbejdere

Dette kapitel beskæftiger sig med de retlige rammer for de ansattes privatliv og integritetsbeskyttelse. Der er to hovedtemaer. Det første vedrører, i hvilket omfang arbejdsgiveren kan behandle oplysninger om de ansatte, mens det andet angår arbejdsgiverens adgang til at kontrollere og overvåge de ansatte.

Ansættelsesforholdet er karakteriseret ved, at den ansatte stiller sin arbejdskraft til rådighed for arbejdsgiveren. Der er tale om et kontraktsforhold, hvor den ene part accepterer at udføre arbejde efter den anden parts anvisninger. Den ansatte må opgive en del af sin personlige rådighed.

Ledelsesretten udgør en forudsætning for ethvert ansættelsesforhold og har dermed karakter af en uskreven retsgrundsætning. Den er ikke fastslået i den arbejdsretlige lovgivning, men udgør derimod et af de grundlæggende principper i de særlige hovedaftaler på arbejdsmarkedet, jf. nærmere herom i kap. 1, afsnit 1.

Der er ikke megen fagretlig praksis om ledelsesrettens betydning for arbejdsgiverens indsamling og videregivelse af informationer om de ansatte. Der er imidlertid ingen tvivl om, at det følger af ledelsesretten, at arbejdsgivere har en ganske vidtgående adgang til at benytte oplysninger om de ansatte, herunder oprette personaleregistre m.v.

Der er først og fremmest en del fagretlig praksis om arbejdsgiverens adgang til at kontrollere de ansatte. Arbejdsrettens forløber – Den faste Voldgiftsret – fastslog allerede i en grundlæggende kendelse fra 1913 (sag 106), at arbejdsgiverens krav om, at medarbejderne skulle udfylde arbejdssedler med henblik på kontrol af arbejdets omfang, var berettiget, da kontrollen »ikke har andet Formaal end at sikre, at Arbejdet gaar sin normale Gang« og »ikke har nogen for Arbejderne krænkende Form«.

Der har i de senere år været megen fokus på adgangen til at gennemføre kontrolforanstaltninger, hvilket har medført, at der i april 2001 er blevet vedtaget et protokollat til hovedaftalen mellem LO og DA. Protokollatet kodificerer

i første række de krav, som er opstillet i fagretlig praksis, hvorefter en kontrolforanstaltning skal have et fornuftigt formål og ikke må være krænkende for de ansatte eller medføre ulempe eller tab for disse. Som en ny selvstændig regel fastslås det imidlertid yderligere, at en kontrolforanstaltning som hovedregel skal varsles senest 2 uger, inden den bliver iværksat.

Ledelsesretten skal ifølge hovedaftalerne udøves »i samarbejde« med medarbejderne og deres valgte repræsentanter. Den nærmere konkretisering af samarbejdspligten fastlægges typisk i en selvstændig samarbejdsaftale, der bl.a. forpligter arbejdsgiveren til at oprette samarbejdsudvalg i virksomheder af en vis størrelse (typisk mindst 35 ansatte). Der er ikke tvivl om, at hovedparten af de emner, som er genstand for behandling i dette kapitel, hører til blandt den gruppe af emner, som arbejdsgiveren er forpligtet til at drøfte med medarbejderne i samarbejdsudvalget.

Personoplysningsloven sætter i dag en generel ramme for arbejdsgiverens behandling af oplysninger om de ansatte. Lovens praktiske betydning vil muligvis ikke være helt den samme for ansatte som for jobansøgere (kap. 3), da de arbejdsretlige indskrænkninger i ledelsesretten er mere fremtrædende, når der er tale om ansatte end om jobansøgere.

Lovens regler vil imidlertid have praktisk betydning for den konkrete stillingtagen til arbejdsgiverens adgang til at behandle oplysninger om de ansatte. De arbejdsretlige princippers rækkevidde er uklare på dette punkt, og lovens regler vil derfor udgøre det centrale retsgrundlag.

De databeskyttelsesretlige regler vil imidlertid også have betydning for spørgsmålet om arbejdsgiverens testning og kontrol af medarbejderne på arbejdspladsen. De arbejdsretlige regler indeholder ganske vist en række indskrænkninger i arbejdsgiverens adgang til at teste og kontrollere de ansatte. Men det er navnlig tvivlsomt, hvilke arbejdsretlige forpligtelser der gælder med hensyn til arbejdsgiverens adgang til at behandle de personrelaterede informationer som kan fremskaffes via testresultater og kontrolforanstaltninger.

I det følgende behandles først arbejdsgiverens adgang til at behandle oplysninger om de ansatte (afsnit 2). Dernæst behandles arbejdsgiverens adgang til at teste de ansatte med fokus på helbredstestning og alkohol- og narkotikatestning (afsnit 3). Herefter behandles arbejdsgiverens adgang til at iværksætte kontrol og overvågning af de ansatte med fokus på personlig visitation, tv-overvågning, telefonovervågning samt internetovervågning (afsnit 4-8).

2. Oplysninger om ansatte

I det følgende beskrives reguleringen af oplysninger om ansatte, der opbevares hos arbejdsgiveren. Disse oplysninger kan være indsamlet på forskellig måde. De kan stamme fra den ansatte selv eller f.eks. være indhentet fra et kreditoplysningsbureau. De kan være fremkommet i forbindelse med ansættelsen eller være indsamlet, medens den pågældende er ansat. Det sidstnævnte kan f.eks. være sket i forbindelse med testning og overvågning, der behandles nærmere senere i kapitlet. I alle tilfælde må der tages stilling til, hvilken adgang arbejdsgiveren har til henholdsvis at indhente denne information, registrere og gøre brug af den til egne formål samt videregive den til andre.

Som det fremgår af kapitel 3, har arbejdsgiveren i kraft af ledelsesretten en ganske vidtgående adgang til at kræve og gøre brug af oplysninger om arbejdssøgendes personlige forhold. Den vide adgang skal ses i sammenhæng med arbejdsgiverens behov for at kunne vurdere den arbejdssøgendes kvalifikationer og forudsætninger for at arbejde hos arbejdsgiveren. På en række punkter er denne informationssøgning og -brug dog som nævnt efterhånden begrænset af en række forskellige lovregler, der hviler på privatlivsbetragtninger.

Arbejdsgiveren har ikke samme behov for at indhente oplysninger om sine ansatte som i forhold til arbejdssøgende, og ansatte har også generelt et større krav på respekt for deres privatlivssfære, da de allerede er blevet – eller i hvert fald har kunnet være – undersøgt nærmere ved ansættelsen. Arbejdsgiveren har på linie hermed heller ikke haft samme vide adgang i medfør af ledelsesretten til at indhente og gøre brug af oplysninger om ansatte. Hensynet til de ansattes privatliv har traditionelt vejet tungere i disse tilfælde end i ansættelsessituationen. Retstilstanden varierer dog efter, hvilke forhold arbejdsgiverens dokumentationskrav retter sig mod.

I dag er det personoplysningsloven, som sætter den formelle ramme for behandlingen af personrelaterede oplysninger. Der er imidlertid næppe den store praktiske forskel på retstilstanden efter personoplysningsloven og efter almindelige ledelsesretlige principper for så vidt angår saglighedskravets nærmere indhold på dette område. Personoplysningslovens betydning er først og fremmest, at dens bestemmelser mere præcist end de arbejdsretlige angiver, hvornår oplysninger må behandles, hvilken sikkerhed der skal være, og hvilke rettigheder ansatte har. Alle disse regler finder dog anvendelse under indtryk af de særlige forhold på arbejdsmarkedet.

2.1. Almindelige personoplysninger

Arbejdsgivere har som udgangspunkt behov for en række informationer om de ansattes forhold. Dette kan skyldes driftsmæssige forhold, overenskomstmæssi-

ge forpligtelser eller lovgivningsmæssige krav. Oplysninger om ansatte må således indsamles og anvendes i et vist omfang. Hovedparten af disse oplysninger er almindelige personoplysninger. I dette afsnit sættes fokus på disse oplysninger med drøftelse af en række forskelligartede spørgsmål. Siden inddrages de følsomme og semi-følsomme oplysninger under 2.2 og 2.3.

2.1.1. Indsamling og registrering

I personoplysningslovens § 6, stk. 1, reguleres, i hvilket omfang almindelige personoplysninger må behandles. Grundlaget for behandlingen kan være den ansattes samtykke (nr. 1), eller det kan følge af ansættelseskontrakten (nr. 2). Det er vist nok en udbredt opfattelse, at det især er kontrakten, der i praksis vil være behandlingsgrundlaget. Dette forudsætter, at »behandlingen er nødvendig af hensyn til opfyldelsen« af kontrakten. I betragtning af de betænkeligheder, der er forbundet med samtykke på dette område, er det fristende at tillægge ansættelseskontrakten denne betydning, men dette er dog ikke problemfrit. For det første er den ansattes tilslutning til kontrakten i og for sig ikke mere frivillig, end tilfældet er ved et samtykke. For det andet vil det ikke altid være klart for den ansatte, hvilke former for persondatabehandling, kontrakten giver grundlag for. Samtykkesituationen kan være mere gennemskuelig for den ansatte. Hertil kommer, at medens samtykket frit kan tilbagekaldes (§ 38), gælder dette ikke nødvendigvis for kontrakten. Selvom det lægges til grund, at ansættelseskontrakten også af praktiske grunde er det primære behandlingsgrundlag, er dette dermed ikke ensbetydende med, at dette altid er databeskyttelsesmæssigt betryggende. Samtykke og kontrakt suppleres af bestemmelsen i nr. 3 om retlige forpligtelser og nr. 7, hvorefter arbejdsgiveren kan indhente og registrere oplysninger om ansatte, i det omfang det er nødvendigt for at forfølge en berettiget interesse, og hensynet til den registrerede ikke overstiger denne interesse.

Saglighedskravet (§ 5) indebærer, at arbejdsgiveren alene kan registrere og på anden måde behandle de oplysninger, som er relevante for virksomhedens drift. Der vil i første række være tale om oplysninger til brug for personaleadministrationen, herunder lønudbetaling m.v. Oplysninger om navn, privatadresse og personnummer er typiske eksempler på relevante oplysninger.

Arbejdsgiveren har pligt til at honorere de almindelige sikkerhedskrav fastsat i personoplysningsloven, herunder at kun autoriserede personer har adgang til oplysningerne, jf. foran i kapitel 2. Det er almindeligt, at personalefunktionen er udskilt til et selvstændigt personalekontor, og i så fald er det som udgangspunkt alene personer i personalekontoret, der kan have adgang til oplysningerne, jf. dog yderligere nedenfor.

2.1.2. *Offentliggørelse*

En arbejdsgiver kan tillige være interesseret i at informere omverdenen om sine ansatte, f.eks. på en hjemmeside. Arbejdsgiveren har en vis adgang til at informere andre om de ansattes forhold.

Registertilsynet indtog oprindeligt den holdning, at offentliggørelse af oplysninger om de ansatte på virksomhedens hjemmeside krævede samtykke fra den enkelte ansatte. En arbejdsgiver havde ikke nogen selvstændig adgang til at informere andre om de ansattes forhold, herunder deres direkte arbejdstelefonnummer, jf. RÅ 1995 s. 65.

Denne meget restriktive praksis var på alvorlig kollisionskurs med de praktiserede ordninger for en række virksomheder og myndigheder. Der har længe været en vis praksis for at informere om ansattes navn, stilling og direkte telefonnummer i trykte beretninger, f.eks. Ministeriernes telefonbog. Denne praksis er taget ganske betragteligt til med den markante udbredelse af hjemmesider i de senere år.

Datatilsynet har i Årsberetning 2000 s. 33 senere modereret sin holdning således, at arbejdsgiveren kan videregive oplysninger – f.eks. via en hjemmeside – om ansattes navn, stilling, arbejdstelefonnummer og e-post-adresse. Sådanne oplysninger må siges at være relevant information for virksomhedens eller myndighedens kunder og kan ikke være til væsentlig gene for de ansatte, da de er nært arbejdsrelateret. Også ledelsesretten støtter den betragtning, at arbejdsgiveren må være berettiget til at vurdere, hvorledes virksomhedens image bedst varetages udadtil.

Det fremgår til gengæld udtrykkeligt af Datatilsynets praksis, at arbejdsgiveren ikke må informere andre – herunder via hjemmesider – om den ansattes privatadresse og private telefonnummer. Billeder må ej heller medtages. Sådanne oplysninger af en rent privat karakter har den ansatte en berettiget interesse i ikke spredes til en bredere kreds, hvilket navnlig offentliggørelse på hjemmesider indebærer. Information herom vil derfor kræve udtrykkeligt samtykke i hvert enkelt tilfælde.

2.1.3. *Personnummer*

Det fremgår udtrykkeligt af personoplysningslovens § 11, at den ansatte skal give sit samtykke til, at arbejdsgiveren gør brug af den ansattes personnummer, medmindre brugen af personnummer følger af lovgivning. Arbejdsgiveren skal ifølge skattelovgivningen bruge den ansattes personnummer til skatteindberetning og er derfor berettiget til at kræve den ansattes personnummer udleveret og videregive det til skattemyndighederne i forbindelse med skatteindbetaling m.v. Anden arbejdsgiverbrug af personnummer, der ikke måtte følge af særlig lov, kræver derimod som altovervejende hovedregel den ansattes udtrykkelige

samtykke. Kravet om samtykke skyldes bl.a., at personnummeret opfattes meget forskelligt. For nogen er der tale om en triviel oplysning, medens andre opfatter nummeret som meget følsomt. Sidstnævnte skyldes, at personnummeret tit fungerer som en nøgle, der gør det muligt at sammenstille oplysninger om den enkelte fra mange forskellige registre, hvorved der kan dannes egentlige personprofiler. Dette indebærer, at det må betragtes som særligt væsentligt, at arbejdsgiveren behandler nummeret sikkert. Under alle omstændigheder må det ikke offentliggøres uden samtykke, jf. § 11, stk. 3.

2.1.4. Koncerner

En række virksomheder er sammensluttede med andre virksomheder, idet de i fællesskab indgår i en koncern. Inden for en række områder, f.eks. den finansielle sektor, er koncernen en meget udbredt selskabsform. Spørgsmålet, om der i koncerner er videregående muligheder for de enkelte selskaber til at behandle, herunder især videregive, oplysninger, har ofte påkaldt sig opmærksomhed og der er derfor grund til at behandle problemstillingen. Koncerner etableres med henblik på at opnå en række driftsmæssige fordele, herunder i personaleadministrativ henseende. En synergieffekt bliver tilstræbt. Det kan derfor forekomme naturligt, at alle de opbevarede personaleoplysninger kan benyttes i hele koncernen, men dette er dog ikke opfattelsen i dansk ret.

I dansk ret er det almindelige udgangspunkt, at de selskaber, som indgår i en koncern, betragtes som selvstændige virksomheder. Et tilsvarende udgangspunkt gælder inden for det arbejdsretlige område. Arbejdsretten har således flere gange statueret, at ét selskabs overenskomstindgåelse ikke forpligter andre selskaber inden for samme koncern. Det gælder også i det tilfælde, hvor det er moderselskabet, der indgår overenskomsten, jf. f.eks. AT 1992/106 (91.300).

I nogle tilfælde er tilhørsforholdet til samme koncern tillagt betydning, som det skete i en kendelse fra 1987 fra DA's og LO's afskedigelsesnævn (sag 261/1987). I denne sag blev en lønmodtager anset for bortvist med rette for et tyveri, som hun havde begået i et søsterselskab til det stormagasin, hun selv var ansat i. Opmanden fremhævede, at det ikke spillede nogen rolle, da hun gennem sine ansættelse var bekendt med, at de to stormagasiner (selskaber) tilhørte samme koncern. Kendelsen accepterer således, at der kan gøre sig anerkendelsesværdige interesser gældende på tværs af koncernforbundne selskaber.

En koncernvirksomhed har den samme mulighed for at behandle oplysninger om ansatte som andre virksomheder. Det må herved særligt fremhæves, at overdragelse af oplysninger fra en koncernvirksomhed til en anden anses for en videregivelse, der skal opfylde personoplysningslovens almindelige regler. Dette er bl.a. også antaget af Datatilsynet i Årsberetning 2000 s. 47 i en sag om FDB-koncernes oprettelse af et bortvisningsregister. Afgørelsen, der omtales

nærmere i kapitel 5, kan dog læses således, at der i praksis anlægges en lempelig bedømmelse af adgangen til at videregive oplysninger inden for en koncern, idet det blev tillagt væsentlig betydning, at registeret ikke skulle anvendes uden for koncernen. I princippet er koncerner dog stillet på samme måde som angivet i det foregående afsnit, og de enkelte selskaber er selvstændige dataansvarlige.

Koncerner kan som nævnt have en driftsmæssig og dermed saglig interesse i en fælles personaleadministration. Det vil bl.a. kunne etableres ved at samkøre de enkelte selskabers personaleregistre. Er dette sket, vil der i den praktiske dagligdag let kunne ske en umiddelbar videregivelse af oplysninger om ansatte. Selvom det fælles register er opdelt f.eks. via passwords, er videregivelse nærliggende, og der er grund til i praksis at være opmærksom på, at dette ikke sker i videre omfang end muligt efter loven.

Som udgangspunkt vil samkøring alene kunne ske, hvis behandlingsbetingelserne i §§ 6-8 er opfyldt og dette ikke er i strid med formålsbestemthedsprincippet i § 5, stk. 2. Det er forudsat i forbindelse med personoplysningslovens gennemførelse, at samkøringer kun sjældent vil være acceptable. Udgangspunktet synes derfor at være, at en sådan samkøring i hvert fald i forhold til §§ 7 og 8-oplysninger ikke vil kunne finde sted i koncerner i videre omfang end ellers. Det kan dog som nævnt ikke udelukkes, at de særlige hensyn, som gør sig gældende inden for koncerner, vil påvirke bedømmelsen af, hvorvidt videregivelsesbetingelserne er opfyldt og dermed i praksis indebære en udvidet adgang til videregivelse af oplysninger end den, arbejdsgivere i almindelighed har.

I praksis er problemet primært, om det er muligt at se ind bag de mure, der omgiver en koncern. Der vil foreligge særlige kontrolproblemer, men bortses fra disse, må det fastslås, at der som udgangspunkt ikke i videre omfang kan ske videregivelse af oplysninger om ansatte. I denne forbindelse bør yderligere fremhæves, at det i Europarådets rekommandation R(89)2 punkt 8.2 særligt fastslås, at videregivelse i koncerner skal være i overensstemmelse med formålsbestemthedsprincippet (lovens § 5, stk. 2). Dette understreges, fordi det som nævnt er velkendt, at koncerner skaber særlige fristelser og er vanskelige at kontrollere. Det er derfor vigtigt at være specielt opmærksomme på denne form for videregivelse i praksis.

2.1.5. Kreditværdighed

Indhentelse af økonomiske oplysninger er forholdsvis almindelig i forbindelse med ansættelse af personer og er navnlig ved at være en udbredt praksis på det private arbejdsmarked, jf. kapitel 3. En arbejdsgiver kan imidlertid også have interesse i at undersøge en konkret medarbejders økonomiske forhold.

Den tidligere lov om private registre udelukkede ikke, at en arbejdsgiver kunne indsamle oplysninger om ansatte hos kreditoplysningsbureauer. Efter

personoplysningsloven skal en sådan indsamling dels være saglig, dels skal arbejdsgiveren konkret have en tungtvejende interesse heri, jf. § 6, stk. 1, nr. 7. Selvom der er tale om almindelige oplysninger, må det være særlig klart, at saglighedskravet er opfyldt.

På samme måde som ved ansættelse foreligger der i løbende ansættelsesforhold kun et sagligt formål for personer i særligt betroede stillinger. De fleste ansatte falder antagelig uden for det område, hvor der vil foreligge det fornødne saglige formål med at fremskaffe sådanne oplysninger, herunder ved henvendelse til kreditoplysningsbureauer.

Kravene til indhentelse af økonomiske oplysninger er endog formentlig strengere under end ved ansættelsen. Den ansatte har i højere grad end jobansøgere krav på, at arbejdsgiveren viser respekt for privatlivet. En løbende kontrol af den ansattes økonomiske forhold vil som hovedregel ikke være forenelig med saglighedskravet. En sådan kontrol må forudsætte, at der er tale om personer i ganske særlige stillinger. Det kan dog formentlig spille en rolle, om den ansatte udtrykkeligt har accepteret en vis løbende kontrol med sine privatøkonomiske forhold. Forudsætningen for, at et sådant samtykke vil kunne danne grundlag for indhentelse af disse oplysninger, er dog fortsat, at dette tjener et sagligt formål. Samtykke fra alle ansatte på en virksomhed vil ikke leve op til denne forudsætning.

En arbejdsgiver må formentlig som hovedregel gerne undersøge den ansattes kreditforhold, hvis der er en begrundet konkret mistanke om, at den ansatte ikke lever op til aftalte – eller fastsatte – krav til de privatøkonomiske forhold. Arbejdsgiveren kan indhente kreditoplysningerne enten fra et kreditoplysningsbureau, forudsat at de almindelige kriterier i personoplysningslovens kapitel 6 er opfyldt, eller i praksis mere sjældent andetsteds. Den ansatte skal i givet fald orienteres om denne indsamling, jf. lovens § 28, medmindre væsentlige interesser kan begrunde, at denne information ikke gives, jf. § 30. Det er ønskeligt, at der gives information, idet tillidsforholdet til arbejdsgiveren vil blive undermineret, såfremt forholdet bliver kendt på anden måde.

2.2. Oplysninger om rent private forhold

For en række særlige oplysningstyper, der vedrører strafbare forhold, væsentlige sociale problemer og andre rent private forhold, gælder der skærpede krav i medfør af personoplysningslovens § 8. Denne bestemmelse omfatter de oplysninger, som efter de tidligere registerlove blev anset for følsomme, men som ikke er omfattet af det bagvedliggende direktivs (udtømmende) opregning af følsomme forhold og som i forlængelse heraf derfor ikke er medtaget i personoplysningslovens § 7, der omtales under 2.3.

2.2.1. *Generelt om denne oplysningstype*

Det er ikke ethvert forhold af privat karakter, som er omfattet af bestemmelsens begreb »rent private forhold«. I forarbejderne peges på foreningsmæssige tilhørsforhold, familiestridigheder, separations- og skilsmissebegæringer samt adoptionsforhold. Foreningsmæssige forhold, der er medtaget som følge af Grundlovens beskyttelse af foreningsfriheden, anses dog ifølge forarbejderne ikke for et »rent privat forhold« i den private sektor, hvor denne oplysningstype dermed er omfattet af § 6, jf. dog § 7 om fagforeningsmæssigt tilhørsforhold.

Offentlige arbejdsgivere må uden samtykke behandle oplysninger om denne type forhold, hvis det er nødvendigt for varetagelsen af myndighedens opgaver, jf. § 8, stk. 1. Videregivelse af disse oplysninger forudsætter som hovedregel lønmodtagerens samtykke, men kan også være begrundet i de særlige hensyn, der er anført i § 8, stk. 2.

Private arbejdsgivere må som udgangspunkt kun behandle oplysninger om rent private forhold, hvis den ansatte har givet sit samtykke. Behandling kan dog også ske, hvis det er nødvendigt for at varetage en berettiget interesse, der klart overstiger hensynet til den ansatte, jf. § 8, stk. 4. For private arbejdsgivere er der således tale om en skærpet afvejningsregel i forhold til det almindelige udgangspunkt i § 6, stk. 1, nr. 7. Det vil være sjældent, at denne behandling vil kunne finde sted.

2.2.2. *Særligt om strafbare forhold*

Indhentelse af oplysninger om personers strafbare forhold spiller i første række en praktisk rolle i forbindelse med ansættelse af personale, jf. hertil i kapitel 3. Arbejdsgiveren kan imidlertid også under ansættelsen have interesse i at få nærmere oplysninger om en bestemt medarbejders eventuelle strafbare forhold, f.eks. som følge af en konkret episode.

Spørgsmålet i denne sammenhæng vil typiske dreje sig om arbejdsgiverens adgang til at rekvirere en straffeattest og eventuelt (tillige) en konkret straffedom. Vurderingsgrundlaget er formelt forskelligt for offentlige og private arbejdsgivere, men i praksis vil der formentlig blive stillet de samme skærpede krav til indhentelse og brug af denne type personoplysninger.

De nærmere regler om adgangen til at få straffeattester er fastsat i bekendtgørelse nr. 218 af 27.3.2001. En privat arbejdsgiver kan som hovedregel ikke selv rekvirere straffeattester fra Kriminalregistret. Fremskaffelse af straffeattest kan ske enten på grundlag af den ansattes samtykke eller fordi arbejdsgiveren har en klar interesse heri (værdispring), jf. § 16. En anden mulighed er at oplysningerne fremkommer ved at den ansatte benytter sin indsigtsret, jf. § 11. Resultatet er under alle omstændigheder en såkaldt privat straffeattest, der indeholder straffelovsovertrædelser og overtrædelser af lovgivningen om

euforiserende stoffer samt i praksis særlovsovertrædelser, såfremt der har været fælles sanktionsfastsættelse. I § 36 er der en særlig regel om personer, der har været dømt for krænkelser over for børn.

En række offentlige arbejdsgivere kan efter bekendtgørelsens §§ 21 og 22 samt §§ 28 og 29, dog kun i forbindelse med ansættelser, rekvirere straffeattester fra Kriminalregistret. En offentlig arbejdsgiver vil derfor efter ansættelsen være henvist til at få den enkelte ansatte til selv at rekvirere en straffeattest.

Arbejdsgivernes saglige interesse i at modtage oplysninger om ansatte er knyttet til strafbare forhold, der har en relation til det konkrete arbejdes udførelse. Det er f.eks. normalt ikke relevant, at en butikssekspedient er blevet dømt for spirituskørsel, medens en dom for tyveri selvsagt har stor interesse. Det er langt fra altid sagligt at rekvirere hele straffeattesten. Efter §§ 17 og 30 kan der indhentes enkeltstående oplysninger, der både kan omfatte straffelovs- og særlovsovertrædelser. Dette kan bl.a. ske på basis af en værdispringsregel. Under en databeskyttelsesmæssig synsvinkel er det denne fremgangsmåde, der normalt bør benyttes, fordi der herved ikke sker spredning af flere følsomme oplysninger end nødvendigt.

Betingelserne for, at arbejdsgivere kan kræve straffeattest samt enkeltstående oplysninger fremlagt af medarbejdere efter personoplysningslovens § 8, er i praksis mere restriktiv i forhold til ansatte end for jobansøgere. I praksis vil der formentlig sjældent foreligge et samtykke i disse tilfælde, da den ansatte ikke er i samme udsatte position som en jobansøger. Arbejdsgivere har ydermere ikke samme berettigede interesse i at kræve straffeattest for ansatte, og disse har allerede passeret arbejdsgiverens kontrol ved ansættelsen og har derfor et naturligt krav på en større respekt for deres private forhold.

Som hovedregel kan en arbejdsgiver ikke kræve straffeattest for de ansatte generelt eller for en hel personalegruppe. Arbejdsgiverens anmodning må rette sig til konkrete ansatte og må forudsætte, at der foreligger en begrundet mistanke om strafbare forhold. De strafbare forhold skal tillige vedrøre forhold, som er af væsentlig betydning for den fortsatte jobudførelse.

En arbejdsgiver vil kun i helt ekstraordinære situationer kunne kræve, at de ansatte generelt – eller en bestemt personalegruppe – skal fremlægge straffeattest. Dette skal være begrundet i væsentlige driftsmæssige hensyn, herunder hensyn til eksterne brugeres fortsatte tillid til den konkrete gruppe. Et generelt krav kan f.eks. være begrundet i konkrete sager på en offentlig institution, som har givet anledning til megen uro blandt brugerne. Her kan en generel undersøgelse af de ansattes straffeattester i særegne tilfælde være eneste mulighed for at fastholde eller genoprette brugernes tillid til de ansatte som gruppe betragtet.

En arbejdsgiver kan i visse tilfælde tillige være interesseret i at modtage en udskrift af en konkret straffedom for en medarbejder. Interessen kan f.eks. bero

på en gennemlæsning af straffeattesten eller konkret mistanke eller viden om, at den ansatte har en dom.

Det er grundlæggende en betingelse for at få udleveret en udskrift af en straffedom fra retten, at man har en retlig interesse i sagen. En arbejdsgiver har en retlig interesse i en straffedom, hvis forbrydelsen retter sig mod arbejdsgiveren, f.eks. fordi der er tale om arbejdspladstyveri. I dette tilfælde vil det også være berettiget at indhente og gøre brug af dommen i henhold til personoplysningslovens § 8.

Arbejdsgiveren har som altovervejende hovedregel ikke nogen retlig interesse i en straffedom om andre forhold begået af ansatte. Det vil derfor ikke være muligt for arbejdsgiveren selv at rekvirere domsudskrifter fra domstolene i disse tilfælde. Arbejdsgiveren vil som altovervejende hovedregel heller ikke kunne kræve, at den ansatte selv fremskaffer en straffedom. Den vil typisk ikke være nødvendig for så vidt angår offentlige arbejdsgivere, og en privat arbejdsgiver vil normalt ikke have en berettiget interesse, der klart overstiger hensynet til den ansattes privatlivsinteresse, jf. § 8, stk. 1 og 4.

For både private og offentlige arbejdsgivere må det under alle omstændigheder være et mindstekrav, at der er en særlig begrundet mistanke om, at den ansatte har begået en forbrydelse som har væsentlig betydning for arbejdets fortsatte udførelse. Det kan f.eks. være en begrundet mistanke om, at en ansat chauffør er blevet dømt for spirituskørsel og i den forbindelse fået frakendt førerretten. Arbejdsgiveren må ligeledes kunne kræve en straffedom fremlagt, hvis der er begrundet mistanke om, at der er tale om et forhold, som har betydning for den fortsatte tillid til lønmodtageren og dennes almene anseelse (decorum).

2.3. Følsomme oplysninger

Personoplysningslovens § 7 udskiller som nævnt i kapitel 1 en række oplysningstyper som særligt følsomme. Det drejer sig om oplysninger om racemæssig eller etnisk oprindelse, politisk, filosofisk eller religiøs overbevisning, fagforeningsmæssige tilhørsforhold samt helbredsmæssige og seksuelle forhold. Oplistningen svarer til EU-direktivets art. 8, stk. 1, og må anses for udtømmende.

Bestemmelsen bygger principielt på et forbud mod, at sådanne oplysninger behandles af såvel private som offentlige, jf. § 7, stk. 1. En arbejdsgiver må f.eks. ikke notere på sin personalesag, at den ansatte er medlem af et bestemt politisk parti.

Det restriktive udgangspunkt skal ses i sammenhæng med, at der er tale om forhold af en ganske personlig karakter. Risikoen for integritetskrænkelse er derfor særligt nærliggende i disse tilfælde.

Det generelle forbud mod at behandle oplysninger om følsomme forhold brydes dog af visse undtagelser, der i øvrigt også gælder for de under 2.2. nævnte oplysninger, jf. § 8, stk. 6. Behandling kan i første række ske, hvis den ansatte (frivilligt) giver sit samtykke til behandlingen, hvis den ansatte selv har offentliggjort oplysningerne eller dette er i dennes vitale interesse, jf. § 7, stk. 2, nr. 1-3. Der kan derudover kun gøres undtagelse, hvis behandlingen er nødvendig for, at et retskrav kan fastlægges, gøres gældende eller forsvares, jf. § 7, stk. 2, nr. 4. Sådanne retskrav kan bero på lovgivningen, men de kan også være begrundet i arbejdsgiverens arbejdsretlige forpligtelser. En kollektiv overenskomst kan således have en refleksvirkning af denne karakter. En række oplysninger vil derfor kunne behandles efter denne regel. Hertil kommer endelig yderligere særregler i stk. 2 samt i stk. 3-6, hvor især reglen i stk. 3 om fagforeningsmæssigt tilhørsforhold har praktisk interesse.

Der er et vist sammenfald i kredsen af forhold, som er gjort følsomme efter personoplysningslovens § 7, og er forbudte kriterier efter diskriminationslovens § 1. En arbejdsgiver må ikke direkte eller indirekte forskelsbehandle ansatte (og jobansøgere) på grundlag af race, hudfarve, religion, politiske anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse, jf. lov nr. 459 af 12.6.1996 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. Det centrale ifølge denne lov er forbuddet mod ansættelsesmæssig diskrimination af de anførte grunde (§§ 2 og 3), men loven har også betydning for, hvilke oplysninger om ansatte arbejdsgiveren kan behandle.

Lovens § 4 fastsætter således, at arbejdsgiveren ikke hos lønmodtageren må »anmode om, indhente eller modtage og gøre brug af oplysninger om dennes race, hudfarve, religion, politiske anskuelse, seksuelle orientering eller nationale, sociale eller etniske oprindelse«. Visse undtagelser til denne regel er fastsat i § 6, men uden for denne regels område er der tale om et behandlingsforbud.

Efter diskriminationslovens § 9, stk. 1, kan behandlingsforbuddet i § 4 fraviges ved anden lov. Bestemmelsen i § 4 omfatter som nævnt en række af de oplysningstyper, der er omfattet af personoplysningslovens § 7, og det kan overvejes, om denne regel vil kunne benyttes som behandlingsgrundlag. Efter § 2, stk. 1, går love, der giver de registrerede en bedre retstilling, forud for personoplysningslovens generelle regler, og da det ikke har været lovens formål at begrænse den beskyttelse, der følger af § 4, må det lægges til grund, at en arbejdsgiver ikke lovligt kan behandle de oplysninger, der er nævnt i denne bestemmelse, medmindre denne lovs undtagelsesregler finder anvendelse.

Der er navnlig to forhold, der er omfattet af personoplysningsloven, men ikke af diskriminationsloven, som har stor praktisk betydning. Det drejer sig om oplysninger om de ansattes helbredsforhold og fagforeningsmæssige tilhørsforhold. De to forhold behandles nærmere i det følgende.

2.3.1. *Helbredsforhold*

Lønmodtagerens helbredsforhold hører til kredsen af følsomme oplysninger i personoplysningslovens § 7. Arbejdsgiverens brug af sådanne oplysninger er tillige undergivet et særskilt lovgrundlag.

Det hører til dagligdagen på arbejdspladser, at medarbejdere sygemeldes i kortere eller længere perioder. For arbejdsgiveren kan der være mange gener forbundet med sygefravær.

En arbejdsgiver må gerne føre statistik med den enkelte lønmodtagers sygefravær. Det gælder såvel det samlede antal sygedage i en bestemt periode, f.eks. hver måned, som varigheden af de enkelte sygemeldinger. Denne registrering af sygefravær er bl.a. væsentlig for, at arbejdsgiveren løbende kan vurdere, om den ansatte lever op til de relevante forudsætninger for ansættelsen, eller om der er grund til at skille sig af med den ansatte. Der er en forholdsvis vid adgang til at afskedige medarbejdere med henvisning til helbredsforhold. Oplysninger om sygefravær, herunder dettes omfang, er ikke helbredsoplysninger og kan derfor behandles efter personoplysningslovens § 6, stk. 1, forudsat at sygdommens art ikke er nævnt.

En arbejdsgiver har ikke krav på at få oplyst, hvilken sygdom der er årsag til lønmodtagerens fravær, jf. nærmere under pkt. 3.1. Efter helbredsoplysningsloven kan arbejdsgiveren modtage oplysninger om sygdommens art og karakter fra lønmodtageren selv eller dennes læge. Spørgsmålet er herefter, om arbejdsgiveren må opbevare sådanne oplysninger i medarbejderens personalesag.

Det strider ikke mod helbredsoplysningslovens § 2, stk. 1, at opbevare oplysninger om sygdomsart m.v. Bestemmelsen regulerer alene arbejdsgiverens adgang til at få indhentet sådanne oplysninger, ikke brugen af sådanne oplysninger, når de (tilfældigt) er kommet i arbejdsgiverens besiddelse.

Det strider derimod som udgangspunkt mod personoplysningslovens § 7, stk. 1, at opbevare oplysninger om helbredsmæssige forhold, medmindre lønmodtageren frivilligt giver sit samtykke til opbevaringen, jf. stk. 2, nr. 1. En opbevaring af oplysninger om sygdomsart kan dog formentlig i nogle tilfælde være omfattet af § 7, stk. 2, nr. 4, om fastlæggelse af eventuelle retskrav, da arbejdsgiveren i hvert fald for en vis periode kan have interesse i oplysningerne, der kan have betydning for bl.a. en eventuel afskedigelse af lønmodtageren og arbejdsgiverens eventuelle refusionskrav i forhold til det offentlige.

2.3.2. *Fagforeningsforhold*

Under de tidligere registerlove var oplysninger om fagforeningsmæssigt tilhørsforhold en almindelig oplysning. Den er imidlertid klassificeret som en følsom oplysning i medfør af personoplysningslovens § 7, stk.1. Denne nye klassificering bryder i høj grad med danske arbejdsmarkedstraditioner, men er en følge

af det underliggende direktiv. Direktivet medtager fagforeningsmæssigt tilhørsforhold som en konsekvens af de problemer, som knytter sig til de stærkt konkurrerende fagforeninger i en række af EU-landene.

Bestemmelsen tager efter ordlyden alene sigte på medlemskab af fagforeninger. Det er således kun medlemskab af lønmodtagerorganisationer – og ikke tillige arbejdsgiverorganisationer – der er af følsom karakter. Det hænger sammen med, at den nævnte konkurrence mellem foreninger i en række af EU-landene i det væsentlige kun gør sig gældende på lønmodtagerside. Medlemskab af en arbejdsgiverorganisation er derfor blot en almindelig oplysning.

Ifølge Datatilsynets praksis er selve oplysningen om fagforeningsmedlemskab en følsom oplysning. Bestemmelsen omfatter således både det tilfælde, hvor oplysningen vedrører medlemskab af en specifik fagforening, og det tilfælde, hvor oplysningen blot går på, at den pågældende er organiseret.

Udgangspunktet efter § 7, stk. 1, sammenholdt med stk. 2, nr. 1, er, at en følsom oplysning ikke må behandles, medmindre den enkelte har givet sit samtykke hertil. I § 7, stk. 3, er det dog bestemt, at oplysningen om fagforeningsmæssigt tilhørsforhold kan behandles, hvis det er nødvendigt for at opfylde arbejdsretlige forpligtelser eller af hensyn til specifikke rettigheder. Der kan således registreres og videregives oplysninger om fagforeningsmedlemskab, hvis det er nødvendigt for arbejdsgiverens overholdelse af de forpligtelser, der følger af indgåede overenskomster, jf. generelt om denne bestemmelse i kapitel 6 om organisationernes forhold.

Det følger f.eks. af § 7, stk. 3, at en arbejdsgiver kan notere i personalemappen, om en ansat er medlem af den relevante fagforening, hvis der foreligger en (gyldig) eksklusivaftale. I så fald er denne oplysning nødvendig for den løbende overholdelse af eksklusivaftalen i forhold til den faglige organisation. Det afhænger af den enkelte eksklusivaftale, hvilke forpligtelser der påhviler arbejdsgiveren, f.eks. om det er en pligt til kun at ansætte medlemmer af en specifik organisation eller mere bredt »organiseret« arbejdskraft.

Ifølge ordlyden af § 7, stk. 1, er det kun »fagforeningsmæssige tilhørsforhold«, der er en følsom oplysning. En lønmodtagers manglende medlemskab af en (bestemt) fagforening viser umiddelbart ikke noget om foreningsmæssigt tilhørsforhold. Det kan derfor næppe være en følsom oplysning, der falder ind under opregningen i § 7, stk. 1, selv om det på det danske arbejdsmarked kan være mere problematisk for den enkelte at stå uden for end at være medlem af en bestemt fagforening. En sådan oplysning kan formentlig være en oplysning om rent private forhold efter § 8, hvis det efter de konkrete omstændigheder er klart, at vedkommende har betydelig interesse i at undgå offentlighed om sit manglende medlemskab.

Som hovedregel må oplysninger om, at en lønmodtager ikke er medlem af en fagforening, dog antages at være en almindelig oplysning. I praksis vil arbejdsgiverens adgang til at behandle oplysninger herom derfor afhænge af den generelle værdispringsregel i § 6, stk. 1, nr. 7, hvorefter arbejdsgiverens interesse i registrering eller videregivelse skal overstige den pågældendes interesse i at undgå en sådan behandling. En sådan interesse kan formentlig navnlig være begrundet i de tilfælde, hvor den hviler på et arbejdsretligt grundlag – d.v.s. en situation svarende til situationen i § 7, stk. 3.

3. Testning af ansatte

Databeskyttelse tager først og fremmest sigte på at beskytte personers psykiske integritet, men i en række situationer er der en snæver forbindelse med den fysiske integritet. Begge former for integritet kan blive krænket samtidigt. Dette er baggrunden for, at testning af ansatte behandles i dette afsnit. Testning indebærer i mange tilfælde en kontrol, der retter sig mod enten den ansattes krop eller den ansattes færdigheder.

Testning, der retter sig mod kroppen, sker med sigte på at undersøge bestemte fysiske eller psykiske tilstande hos den ansatte. Det kan f.eks. være at undersøge den ansattes syn eller konstatere, om den ansatte har indtaget alkohol.

Denne kropsligt orienterede testning kan have mange forskellige formål, men kerneområdet vil være at sikre den største mulige sikkerhed for ansatte og brugere. Piloter gennemgår således regelmæssigt forskellige helbredstests med det formål at sikre en optimal luftsikkerhed. Et andet formål kan være at beskytte produktionsapparatet imod skader forårsaget af de ansatte.

Helbredsoplysningsloven fra 1996 sætter den formelle ramme om helbredstestning af ansatte. Den omfatter dog ikke enhver form for testning af lønmodtagere. Udenfor falder bl.a. blod- og urinprøver med det sigte at konstatere eventuelle rester fra alkohol og narkotika. Disse forhold reguleres fortsat af de generelle principper for ledelsesrettens udøvelse og formentlig tillige af personoplysningsloven.

Testningen kan imidlertid også rette sig mod ansattes faglige og personlige færdigheder. En arbejdsgiver må løbende vurdere de ansattes færdigheder, og i den forbindelse kan tests forekomme i nogle tilfælde. Det kan bl.a. være i form af et konsulentfirmas undersøgelse af de ansattes faglige færdigheder på et beskedent område, f.eks. IT-færdighederne i en bestemt afdeling.

Der er ikke nogen specifik lovmæssig ramme om færdighedstestning på samme måde som med helbredstestning. Den reguleres efter de almindelige ledelsesretlige principper.

For begge former for testning foreligger dels spørgsmålet om, hvornår og under hvilke betingelser en test må udføres, dels spørgsmålet om, hvilken brug en arbejdsgiver må gøre af testresultaterne. Det er især i sidstnævnte henseende at hensynet til databeskyttelse bliver aktualiseret.

Testning af ansattes personlige og fysiske forhold spiller ikke samme rolle som testning af jobansøgeres forhold. Der er i praksis et væsentligt større behov for at teste potentielle medarbejdere end allerede ansatte medarbejdere. Ledelsesretten giver som nævnt heller ikke samme juridiske adgang til at teste under ansættelsen som ved ansættelsen.

3.1. Helbredstestning

3.1.1. Generelt om helbredstestning

Helbredsoplysningsloven giver som udgangspunkt kun arbejdsgiveren adgang til at indhente informationer om aktuelle sygdomme og sygdomssymptomer, d.v.s. forhold som lønmodtageren selv er bekendt med. Der er ydermere den begrænsning, at arbejdsgiveren alene må spørge til sygdomme og symptomer på sygdomme, der har væsentlig betydning for lønmodtagerens udførelse af det konkrete arbejde, jf. lovens § 2, stk. 1.

Er der tale om oplysninger, som lønmodtageren ikke selv er bekendt med, skal forholdene ved det pågældende arbejde særlig tale for at indhente dem, jf. § 2, stk. 2. Det betyder i praksis, at der skal foreligge et kvalificeret behov for at få foretaget helbredsundersøgelser af ansatte. Sådanne undersøgelser må endvidere ikke have til formål at få belyst lønmodtagerens risiko for at udvikle eller pådrage sig sygdomme, jf. § 2, stk. 4.

Loven giver arbejdsgiveren adgang til at tilbyde de ansatte helbredsundersøgelser m.v. i et arbejdsmiljømæssigt sigte. Undersøgelser kan tage sigte på både aktuelle sygdomme og sygdomsrisici, jf. § 3, stk. 1. Bestemmelsen supplerer de særlige regler i arbejdsmiljølovens §§ 63-65 med tilhørende administrative forskrifter om ansattes ret og pligt til helbredsundersøgelser.

Der er i alle tilfælde alene tale om et (gratis) tilbud til de ansatte, og sådanne tilbud skal være velegnede til at forebygge arbejdsbetingede lidelser eller medføre forbedring af arbejdsmiljøet, jf. § 3, stk. 2. Arbejdsgiveren skal forud orientere den stedlige arbejdstilsynskreds og skal derudover overholde arbejdsmiljølovgivningens almindelige regler for helbredsundersøgelser.

Beskæftigelsesministeren kan ydermere tillade – efter indhentet udtalelse fra Helbredsoplysningsrådet – at arbejdsgivere foranlediger indhentet oplysninger om ansattes sygdomme eller smittefare, når det er nødvendigt for at tilgodese væsentlige hensyn til forbrugeres eller andres sikkerhed og sundhed, det ydre miljø eller andre væsentlige samfundsinteresser, jf. § 4, stk. 1. Bestemmelsen giver også arbejdsgiveren adgang til at foranledige foretaget helbredsundersø-

gelser af ansatte med det nævnte sigte. Det er i alle tilfælde en betingelse, at samfundshensynet klart overstiger hensynet til lønmodtageren, og det ikke er muligt at tilgodese hensynet på anden måde, jf. § 4, stk. 2.

Der er foreløbig kun anmodet om tilladelser i ganske få tilfælde. Der er bl.a. givet tilladelse til at få foretaget helbredsundersøgelser af ansatte på olieboreplatforme, som er karakteriseret ved at være afsidesliggende uden adgang til akut lægehjælp. Der er ligeledes givet tilladelse til at foretage screening af sundhedspersonale med patientkontakt efter ophold i udlandet med det sigte at undgå spredning af resistente bakterier på hospitalerne, dog blev tilladelse kun givet for en 3-årig periode, da det var usikkert, om den anvendte screening var den bedst egnede metode til at undgå spredning af resistente bakterier.

Arbejdsgiveren kan endelig indhente oplysninger om ansattes aktuelle sygdomme eller smittefare, når det er nødvendigt for at tilgodese væsentlige driftsmæssige hensyn, forudsat at der er indgået kollektiv overenskomst herom, jf. § 5, stk. 1. Bestemmelsen tager ifølge forarbejderne sigte på at tage hensyn til virksomheder, der møder specifikke sundhedskrav fra kunder, som ikke umiddelbart opfylder betingelserne for helbredsundersøgelser m.v. efter hovedreglen i § 2.

Det er et krav, at overenskomst er indgået med den modstående lønmodtagerorganisation, jf. § 5, stk. 2. En husaftale mellem arbejdsgiveren og de ansattes repræsentanter er således ikke tilstrækkelig. Overenskomsten skal ligeledes indgås med den relevante lønmodtagerorganisation, d.v.s. den organisation som i forvejen har overenskomst om det pågældende arbejde. En kollektiv aftale indgået efter denne bestemmelse er en traditionel kollektiv overenskomst, og eventuelle tvivlsspørgsmål og konflikter om aftalen skal derfor behandles efter de sædvanlig fagretlige procesregler.

I tilfælde, hvor arbejdsgiveren ikke er underlagt en kollektiv overenskomst for det pågældende arbejde, kan beskæftigelsesministeren – efter indhentet udtalelse fra Helbredsoplysningsrådet – give tilladelsen, jf. § 5, stk. 3. Bestemmelsen har betydning for både de arbejdsgivere som slet ikke har overenskomst, og de arbejdsgivere, som har overenskomst, men ikke for den relevante personalegruppe.

Der gælder i øvrigt i alle tilfælde de samme krav om informeret samtykke, kvalitetssikring og tavshedspligt som ved ansættelser, jf. nærmere herom kap. 3.

3.1.2. Særligt om dokumentation for sygefravær

På ét område spiller helbredstestning en vigtig praktisk rolle i forbindelse med ansattes forhold. Det drejer sig om de mange tilfælde, hvor lønmodtagere er uarbejdsdygtige på grund af sygdom. En arbejdsgiver har i forbindelse med

sygemeldinger interesse i at modtage så præcise informationer som muligt om den ansattes helbredstilstand, mens den ansatte typisk er interesseret i at holde helbredsmæssige forhold for sig selv i størst muligt omfang.

Reglerne om dokumentation for sygefravær findes i en række spredte lovgrundlag, især funktionærlovens § 5 og dagpengelovens §§ 6 og 7. Disse regler har karakter af særregler i forhold til helbredsoplysningslovens generelle regler og anvendes dermed forud for denne lovs regler, jf. helbredsoplysningslovens § 1, stk. 2. Ifølge forarbejderne finder ingen af bestemmelserne i helbredsoplysningsloven anvendelse på indhentelse af helbredsoplysninger efter anden særlovgivning, herunder funktionær- og dagpengelovgivningen, jf. Betænkning 1269/1994 s. 219.

Lønmodtageren har ifølge både funktionærlovens § 5 og sygedagpengelovens § 6 pligt til straks at underrette sin arbejdsgiver om uarbejdsdygtighed på grund af sygdom. Arbejdsgiveren skal blot underrettes om uarbejdsdygtigheden, ikke om sygdommens art.

En sygemeldt lønmodtager har imidlertid tillige pligt til at dokumentere sygefraværet på arbejdsgiverens anmodning, jf. funktionærlovens § 5 og dagpengelovens § 7. Det er på ny uarbejdsdygtigheden – og ikke sygdommens art – der er i centrum.

Ved korterevarende sygefravær anvendes en standardblanket, hvor lønmodtagerens læge afkrydser en rubrik med oplysning om, at lønmodtageren er uarbejdsdygtig på grund af sygdom med en angivelse af, om den skønnes at være af kortere eller længere varighed. Arbejdsgiveren har ikke krav på at få oplyst sygdommens art i forbindelse hermed.

Ved sygdom af længere varighed (mere end 14 dage) har arbejdsgiveren krav på at modtage mere udførlig dokumentation for varigheden af sygefraværet. Dette videregående dokumentationskrav skal ses i sammenhæng med arbejdsgiverens berettigede interesse i at kunne foretage personalemæssige dispositioner, f.eks. omflytninger blandt personalet, sygevikaransættelse m.v. Arbejdsgiveren har principielt stadig ikke krav på at få oplyst sygdommens art, men i forbindelse med prognoserne for sygdommens helbredelse vil det ofte være nødvendigt at give visse informationer om typen af sygdom. En sådan oplysning kan også indirekte fremgå af lønmodtagerens valg af specialist (forudsat at arbejdsgiveren stiller krav om specialisterklæring).

Det er både ved korterevarende og længerevarende sygefravær lønmodtageren, som vælger læge, herunder eventuel speciallæge, men arbejdsgiveren kan pege på relevante muligheder. Undersøgelsens resultater – lægeerklæringen – udleveres principielt ligeledes fra lægen til lønmodtageren, men vil i praksis ofte blive sendt efter aftale med lønmodtageren direkte til arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren skal betale for lægeundersøgelsen.

Lønmodtagerens dokumentationspligt ved sygefravær giver alene arbejdsgiveren adgang til at kræve oplysning om uarbejdsdygtigheden og prognosen for sygdommens behandling. Arbejdsgiveren kan ikke efter disse bestemmelser eller efter almindelige ledelsesretlige principper kræve en lægelig vurdering af medarbejderens risiko for sygdomstilbagefald, jf. faglig voldgiftskendelse af 22.11.1988 (AT-B 1986-90, s. 96). Resultatet er på linie med helbredsoplysningslovens § 2, stk. 4, der afskærer arbejdsgiveren fra at indhente oplysninger om sygdomsrisici for lønmodtagere.

Arbejdsgiveren er ikke dermed afskåret fra at føre såkaldte sygdomsforebyggende samtaler med ansatte med et vist sygefravær, men samtalen må alene vedrøre en aktuel sygdom, der er relevant for medarbejderens jobudførelse. Arbejdsgiveren er afskåret fra at spørge til medarbejderens risiko for at udvikle sygdommen på ny eller andre nært relaterede sygdomme for dens sags skyld. Derimod kan arbejdsgiveren godt spørge til prognosen for en eventuel bestående sygdom hos den ansatte, hvis den er relevant for arbejdets udførelse. Arbejdsgiveren kan også i dette tilfælde bede den ansatte om at få foretaget en nærmere lægelig vurdering af sygdomsprognosen, hvis de særlige forhold ved lønmodtagerens arbejdsforhold taler for det.

3.2. Blod- og urintestning

Blod- og urintestning spiller formentlig en begrænset rolle på danske arbejdspladser, men anvendes dog mere systematisk inden for visse særlige brancher, især transportbranchen. De anvendes som altovervejende hovedregel som kontrolforanstaltning med henblik på at konstatere eventuelle overtrædelser af f.eks. et alkoholforbud.

Som kontrolforanstaltning falder blod- og urintestning af ansatte ifølge forarbejderne uden for helbredsoplysningslovens rammer. Et flertal af gentestudvalgets medlemmer fremhæver imidlertid særskilt om disse tests, »at det i anden sammenhæng bør overvejes om sådanne undersøgelser i øvrigt foregår på acceptable vilkår, eller om der kan være behov for at overføre visse af de i betænkningens lovforslag indeholdte sikkerhedsbestemmelser, f.eks. § 10 og § 11 til anden særlovgivning«, jf. betænkning 1269 s. 84.

Der er ikke gennemført sådan særlovgivning om blod- og urintestning i kontroløjemed, men Arbejdsministeriet overvejede spørgsmålet i foråret 2000 i forlængelse af en offentlig debat om en kendelse fra faglig voldgift om urintestning af ansatte ombord i skibe. Arbejdsministeriet nåede imidlertid frem til, at emnet er et anliggende for arbejdsmarkedets parter og ville derfor ikke tage politisk initiativ på dette område. Den konkrete sag er efterfølgende indbragt for Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol med påstand om, at den

danske stat har krænket konventionens art. 8 om privatlivet ved ikke at yde de involverede lønmodtagere tilstrækkelig retsbeskyttelse mod urintestning.

Den nævnte kendelse, som omtales nærmere nedenfor, behandler spørgsmålet om urintestning ud fra ledelsesretlige principper. Ved siden af det arbejdsretlige grundlag vil personoplysningsloven formentlig finde anvendelse i en lang række tilfælde. Det kan overvejes, hvorvidt loven finder anvendelse i forhold til hele testen, jf. under 3.3.

Personoplysningsloven har således muligvis betydning for så vidt angår de krav, der må stilles til selve grundlaget for at foretage blod- eller urintestning. Til gengæld vil loven utvivlsomt have betydning for de krav som må stilles med hensyn til håndteringen af foretagne tests. I den henseende imødekommer loven formentlig også det mulige behov for sikkerhedsbestemmelser, som gentestudvalgets flertal fremhæver i betænkningen.

3.2.1. Arbejdsretlig praksis

En arbejdsgiver har en forholdsvis vid adgang til at indføre alkohol- og narkotikaforbud på arbejdspladsen. Narkotikaforbud har direkte støtte i lovgivningen og kræver for så vidt ingen nærmere begrundelse. Adgangen til at udstede alkoholforbud er imidlertid også forholdsvis vid, idet forbuddet formentlig blot skal være begrundet i driftsmæssige hensyn i bred forstand, herunder hensynet til virksomhedens image blandt kunder m.v.

Det forhold, at alkohol og narkotika er forbudt på arbejdspladsen, giver ikke uden videre arbejdsgiveren adgang til at indføre en generel kontrol med forbuddets overholdelse. En kontrolordnings berettigelse må afgøres selvstændigt, da den kan – og typisk vil – indebære et yderligere indgreb i forhold til de ansatte.

Ved vurderingen af kontrolordningen må der således i endnu højere grad end ved udstedelsen af et generelt forbud foretages en afvejning af de modsatrettede hensyn. Det spiller i forbindelse hermed både en rolle, hvor stærkt motiveret arbejdsgiverens ønske om kontrol er, og hvor tæt på de ansatte det går. Proportionalitetshensyn er i forlængelse heraf væsentlige.

En arbejdsgiver er formentlig kun berettiget til at indføre en generel ordning med blodprøve- eller urintestning med henblik på at konstatere eventuelle rester af alkohol eller narkotika, hvis det er begrundet i væsentlige hensyn af en sikkerhedsmæssig karakter. Sådanne hensyn vil langt hyppigere gøre sig gældende inden for nogle brancher end andre. Transportsektoren, og ikke mindst skibs- og flytraffikken, er et oplagt eksempel på en branche, hvor testing hyppigt kan være begrundet i sikkerhedsmæssige hensyn.

Ved kendelse af 23.2.2000 i en sag mellem Dansk Sø-Restaurations Forening og Restaurationsbranchens Forbund mod DFDS A/S blev der taget stilling til en urintestning af ansatte. Spørgsmålet var, om et rederi uvarslet kunne pålægge

de ansatte ombord på skibe at aflevere en urinprøve til brug for testning af alkohol, narkotika eller andre rusmidler. Ordningen blev indført af sikkerhedsmæssige grunde og betingede ikke urintestning af en konkret mistanke, men indførte den som en generel mulighed i forhold til samtlige ansatte. Der eksisterede inden en tilsvarende ordning med blodprøver med henblik på alkohol.

Under sagen blev det dokumenteret, at der havde været konkrete problemer ombord med indtagelse af narkotiske stoffer. Det var yderligere oplyst, at urinprøven afgives i lukket enrum og derefter straks afleveres til kontrollanten, der er uafhængig af arbejdsgiveren. De lægelige oplysninger under sagen indikerede, at der var en betydelig usikkerhed knyttet til prøverne, idet urinen kan vise rester af narkotiske stoffer længe efter indtagelsen. Det var ikke nærmere oplyst, hvor længe og hvorledes prøverne blev opbevaret.

Opmanden accepterede urintestningen som retmæssig i forhold til ledelsesretten med hovedvægt på, at samtlige medarbejdere indgår i sikkerhedsbesætningen, og de senere års skibskatastrofer i nordiske farvande. Opmanden understregede samtidig, at accepten alene gælder i forhold til testning for alkohol og narkotika. En udvidet brug af testresultaterne må således alene ske efter aftale mellem overenskomstparterne eller ved en fornyet fagretlig behandling af sagen.

Testningen blev foretaget af sundhedsuddannet personale fra et firma, der var uafhængig af arbejdsgiveren. Det fremgår ikke af kendelsens præmisser, om dette er en retlig forudsætning for en legitim anvendelse af urintestning.

Kendelsen tager ikke stilling til, om og i givet fald hvilke krav, der gælder for håndteringen af urinprøverne eller testresultaterne. Det følger imidlertid af personoplysningslovens generelle bestemmelser, at kun relevante personer i virksomheden må have adgang til testresultaterne, og at oplysningerne kun må opbevares, så længe det er nødvendigt, jf. yderligere under 3.2.2.

Arbejdsgivere er som nævnt i almindelighed ikke berettigede til at indføre en generel ordning med urin- og blodtestning som led i kontrollen med, at de ansatte overholder et generelt forbud mod alkohol og narkotiske stoffer på arbejdspladsen. De ansattes overholdelse af et sådant forbud må som udgangspunkt kontrolleres på anden vis.

I disse tilfælde må arbejdsgiverens urin- eller blodprøvetestning forudsætte en konkret mistanke hos ledelsen. Der skal tillige være tale om, at mistanken er begrundet i faktiske omstændigheder ved eller oplysninger om den ansattes optræden.

De faktiske omstændigheder kan i første række være, at den ansatte udviser en beruset (påvirket) optræden. En sådan optræden er i strid med de almindelige tjenestepligter, der gælder i ansættelsesforholdet.

Der kan ligeledes være tale om, at de faktiske omstændigheder tyder på, at den ansatte har indtaget alkohol eller narkotika i strid med virksomhedsinterne regler, selv om der ikke er tale om beruset optræden. En virksomhed har som nævnt adgang til at forbyde alkohol – helt eller delvis – på arbejdspladsen i medfør af ledelsesretten, og overtrædelse af et sådant forbud er et brud på de pligter, der gælder i ansættelsesforholdet.

En testning i disse tilfælde – hvor den ansatte ikke optræder beruset – forudsætter ikke, at testmuligheden udtrykkeligt fremgår af de interne regler. De interne regler om alkoholindtagelse må dog på den anden side indeholde så tilpas tydelige krav til de ansattes adfærd på dette område, at en testning af den ansattes eventuelle alkohol- og narkotikaindtagelse på meningsfuld måde kan vurderes i forhold til de interne regler. Et krav om, at de ansatte f.eks. ikke »bør« drikke på arbejdspladsen eller kun må drikke én øl til frokost, bør således ikke kunne danne grundlag for en blodprøve- eller urintestning.

Der må gælde de samme krav som ved de generelle ordninger med hensyn til fremgangsmåden i forbindelse med testning, herunder om uafhængig sagkyndig bistand. Som altovervejende regel skal blod- eller urintestningen foretages af kompetent sundhedspersonale. Der gælder ligeledes de samme krav med hensyn til opbevaring og senere brug af prøverne og testresultaterne som ved de generelle ordninger.

3.2.2. Databeskyttelsesretlig vurdering

De foran omtalte typer af tests kan opfattes som en form for indsamling af oplysninger, der i og for sig er omfattet af personoplysningsloven. Spørgsmålet ses ikke afklaret i praksis, hvor der ikke synes at blive taget hensyn til lovens regler. Det er dog mest nærliggende, at loven finder anvendelse, da denne omfatter alle former for personoplysninger, herunder f.eks. blod og genetisk materiale. Testresultatet vil ofte blive behandlet på de måder, der er nævnt i § 1, stk. 1 og 2. Det forekommer ligeledes klart, at hensynet til privatlivets fred er relevant i forhold til disse tests. I det følgende skitseres, hvad lovens anvendelse indebærer.

På denne baggrund forudsætter gennemførsel af en test, at denne er sagligt begrundet, og da der typisk er tale om følsomme oplysninger, at en af behandlingsbetingelserne i § 7, stk. 2, er opfyldt. Ud over samtykke vil grundlaget kunne være reglen i § 7, stk. 2, nr. 4, om retskrav, jf. også nedenfor.

Indsamling af oplysninger ved hjælp af tests må ske under respekt af de rettigheder, der er fastsat i loven, hvilket især betyder, at de ansatte skal informeres, jf. § 28, og at de har ret til indsigt, jf. § 31, medmindre der undtagelsesvist er grund til at gøre undtagelse herfra, jf. § 30 og 32. Dette gælder heller ikke, hvis oplysningerne ikke behandles elektronisk eller i et register. Den

omstændighed, at der sker behandling af følsomme oplysninger, jf. yderligere nedenfor, indebærer, at sådanne tests af offentlige arbejdsgivere skal forhåndsanmeldes til Datatilsynet, jf. § 45, og i den private sektor forudsætter tilladelse fra tilsynet, jf. § 50, medmindre der ikke er anmeldelsespligt, jf. især § 49, stk. 1, nr. 2. Dette indebærer, at tilsynet har mulighed for at anbefale eller fastsætte særlige vilkår med henblik på at mindske risikoen for integritetskrænkelser. Denne procedure følges som nævnt næppe i dag.

Den foretagne test resulterer i helbredsoplysninger, hvorved bemærkes, at denne oplysningstype omfatter misbrug af nydelsesmidler. Oplysninger om sygefravær, der blot angiver perioden, men ikke sygdommens art, er derimod ikke omfattet og er almindelige oplysninger. Helbredsoplysninger er følsomme, og udgangspunktet efter § 7, stk. 1, er, at de ikke må behandles, herunder registreres. Spørgsmålet er herefter, om en af undtagelserne fra behandlingsforbudet eller et andet retsgrundlag kan begrunde, at oplysningerne opbevares og anvendes.

Behandlingen kan være begrundet i, at denne er nødvendig i forhold til et retskrav, jf. § 7, stk. 2, nr. 4. Dette vil typisk være tilfældet i de situationer, hvor arbejdsgiveren er underlagt forpligtelser til at sikre sikkerhed, der er fastsat ved lov. Et eksempel kan være regler om sikkerhed på skibe. Den under 3.2. refererede kendelse er dermed formentlig på linie med personoplysningslovens regler, idet den manglende varsling kan støttes på § 30. Bestemmelsens anvendelse forudsætter dermed en vurdering af begrundelsen for den konkrete test. Behandling vil ligeledes kunne ske, såfremt der er hjemmel hertil i anden lovgivning, jf. § 2, stk. 1, og forarbejderne hertil. Det må forudsættes, at der i denne lov er tilvejebragt tilstrækkelige garantier for privatlivsbeskyttelsen. I tilknytning hertil må det antages, at arbejdsretlig regulering kan indebære retskrav, der kan begrunde, at testresultater opbevares og anvendes af arbejdsgiveren. Det må dog forudsætte et særligt sikkert og klart retsgrundlag, såfremt disse oplysninger skal videregives. § 7, stk. 2, nr. 4, vil kunne anvendes, men det må være åbenbart, at videregivelse, der kan være særlig privatlivskrænkende, er nødvendig af hensyn til retskravet.

Den omstændighed, at testresultaterne, så længe de er i personidentificerbar form, er undergivet lovens regler, indebærer især, at arbejdsgiveren skal sikre en tilstrækkelig sikkerhed, jf. § 41. Resultaterne må kun anvendes af autoriserede personer til autoriserede formål. Der må være oparbejdet rutiner, der udelukker, at udefrakommende kan få adgang til disse ofte meget følsomme oplysninger. De generelle principper i § 5 vedrørende bl.a. sikring af datakvalitet og begrænset opbevaringstid skal ligeledes overholdes.

3.3. Færdighedstestning

En arbejdsgiver har en grundlæggende interesse i løbende at sikre sig, at de ansatte kan udføre arbejdet på tilfredsstillende måde. Arbejdsgivere har i forlængelse heraf en legitim interesse i at kunne teste ansattes færdigheder.

Arbejdsgiveren har f.eks. en saglig grund til at teste ansattes forudsætninger for at udføre arbejdet, herunder nye arbejdsopgaver. Forudsætningerne kan vedrøre såvel de faglige som personlige forudsætninger. Indsamling af oplysninger vil på denne baggrund være saglig og normalt begrundet i personoplysningslovens § 6, stk. 1, nr. 7.

De personlige forudsætninger kan i nogle tilfælde ligge tæt op ad helbredsmæssige forhold, f.eks. hvis testen retter sig mod den ansattes farvesynssans. Sådanne personligt relaterede forudsætninger – som er genetisk bestemte – falder imidlertid ikke ind under begrebet helbredsforhold i helbredsoplysningsloven. Helbredsoplysningsrådet har på linie hermed udtalt, at kontrol af medarbejderes evne til at stille skarpt (med henblik på visuel kontrol) falder uden for lovens område og derfor ikke kræver dispensation. Det kan tilføjes, at efter personoplysningsloven er der formentlig tale om helbredsoplysninger, idet der er tale om en problemstilling, der en dag kunne blive forelagt EF-Domstolen.

Der kan ligeledes være saglig grund til at teste ansattes – eller grupper af ansattes – kvalifikationer på et bestemt område med henblik på at vurdere virksomhedens efteruddannelsesstrategi. Det kan f.eks. være vigtigt for arbejdsgiveren at få kortlagt, hvilke områder der især bør prioriteres efteruddannelsesmæssige ressourcer til.

Det er formentlig almindeligt, at sådanne tests foretages af et kompetent konsulentfirma på området, men det er næppe et retligt krav. Der kan ikke stilles de samme strenge krav om uafhængighed som ved helbreds- og narkotestning. Færdighedstestning går typisk ikke lige så tæt på den enkelte ansattes integritet som f.eks. urintestning med henblik på konstatering af eventuelle alkohol- eller narkotikarester.

Heraf følger ligeledes, at testresultatet som hovedregel kan udleveres direkte fra konsulentfirmaet til arbejdsgiveren. Konsulentfirmaet kan formentlig ligestilles med andre, der udfører opgaver for arbejdsgiveren, f.eks. en advokat eller revisor. Dette betyder, at firmaet i denne relation betragtes som en del af virksomheden, og at der databeskyttelsesretligt er tale om intern anvendelse. Der sker ikke videregivelse, men derimod overladelse, som principielt skal opfylde personoplysningslovens regler, men som i praksis bedømmes forholdsvis mildt.

De ansatte har ikke krav på uden videre at få udleveret testresultaterne, men arbejdsgiveren vil ofte være forpligtet til at drøfte testresultatet i samarbejdsudvalget. De ansatte har dog efter personoplysningsloven § 31 ret til indsigt og

kan derfor individuelt anmode om at få deres resultat udleveret. Lovens regler om sikkerhed m.v. skal ligeledes overholdes af arbejdsgiveren.

4. Overvågning

Overvågning indebærer iagttagelse af adfærd. Overvågning kan ske med henblik på forskellige formål fra de uskyldige som menneskelig nysgerrighed til de mere problematiske. Overvågning kan benytte forskellige midler fra de enkle til de teknologisk avancerede, den kan foregå forskellige steder og den kan udføres af forskellige personer. Temaet i det følgende er den overvågning, der iværksættes af arbejdsgiveren med henblik på kontrol af den ansattes adfærd på arbejdspladsen.

Formålet med denne kontrol kan være ganske forskelligt. Typisk er formålet at sikre, at de ansatte overholder bestemte adfærdskodekser, men det kan også relatere sig til andre forhold, herunder at sikre en effektiv arbejdsproces i bred forstand.

Kontrollens form kan ligeledes være meget forskellig. Tidligere var der ofte tale om en eller anden form for kontrol, der tydeligt involverede den ansatte selv, f.eks. udfyldelse af arbejdssedler, som tilfældet var i den klassiske kendelse fra 1913 fra Den faste Voldgiftsret i sag nr. 106. Arbejdsgivere har, så længe det har været muligt, gjort brug af elektroniske kontrolordninger i størst muligt omfang, f.eks. elektroniske visitationssystemer i forbindelse med ansattes ankomst til og afgang fra arbejdspladsen.

I dag spiller den digitale teknologi imidlertid en helt anderledes central rolle i kontrollen som følge af den voldsomme teknologiske udvikling på dette område. Kontrollen kan i forlængelse heraf gå langt tættere på den enkelte ansattes privatsfære, uden det er synligt for den enkelte. Navnlig disse moderne kontrolordninger har givet anledning til megen debat i de senere år.

Ledelsesretten og de generelle saglighedskrav m.v. til dens udøvelse er stadig den dominerende ramme for behandlingen af kontrolforanstaltninger af en overvågende karakter. Dette område er imidlertid yderligere præget af databeskyttelsesretligt orienteret lovgivning, primært personoplysningsloven og tv-overvågningsloven. Straffelovens generelle bestemmer om privatlivets fred spiller ligeledes en rolle på dette område. Der er således i dag tale om en ganske kompleks regulering af flere af disse kontrolordninger.

I de følgende afsnit (5-8) omtales en række af de overvågningsforanstaltninger, der iværksættes på arbejdspladser. Det er nok i særlig grad på dette område, at spørgsmålet om databeskyttelse på arbejdspladser har påkaldt sig stor opmærksomhed i de senere år.

5. Visitation o.lign.

Visitation består i en undersøgelse af den ansattes person eller rum bl.a. med henblik på at konstatere, om vedkommende har tilegnet sig varer, arbejdsredskaber el.lign. fra arbejdspladsen. En række ordninger har været anvendt gennem lang tid og er som udgangspunkt reguleret af de almindelige ledelsesretlige principper.

Den faste Voldgiftsret (forløberen for Arbejdsretten) har taget stilling til en række forskellige spørgsmål i forbindelse med indførelse af visitationsordninger. Retten anerkendte tidligt, at arbejdsgiveren er berettiget til at indføre en generel vistationsordning, men kun under nærmere betingelser. En sådan ordning skal være påkrævet efter virksomhedens særlige art og arbejdstagernes beskæftigelsesforhold. Dertil kommer, at den skal foregå efter et system og under former som ikke er krænkende for de ansatte, jf. f.eks. AT 1929/38 (1238).

Disse retningslinier er stadig gældende og indebærer i første række, at der skal foreligge et kvalificeret grundlag for at indføre en visitationsordning. Arbejdsgiveren skal sædvanligvis have et behov for at forebygge arbejdspladstyverier o.lign. som følge af den særlige produktion m.v., der foregår. I tidligere afgørelser har der typisk været tale om virksomheder, der har produceret særligt eftertragtede varer som f.eks. tøj- og fødevareprodukter.

Visitationsordningen skal dernæst iværksættes på en måde, så vilkårlig eller forskellig behandling af de ansatte undgås. Typisk vil der være tale om et elektronisk stikprøvesystem, der udtager et antal medarbejdere til personlig visitation. Det kan f.eks. ske ved, at alle ansatte skal passere en elektronisk post, hvor en ringetone eller et lyssignal angiver, at man er udtaget.

Den personlige visitation skal ydermere udføres med den fornødne respekt for den ansattes integritet. Heraf følger bl.a., at den personlige visitation skal udføres af en af samme køn. Visitationen skal derimod ikke nødvendigvis udføres af uafhængige personer, men det vil ofte være tilfældet, f.eks. personale fra et vagtselskab.

En generel visitationsordning har det forebyggende formål at undgå uregelmæssigheder på arbejdspladsen. En arbejdsgiver kan ligeledes have behov for at foretage visitation af medarbejdere med henblik på at undersøge en konkret mistanke om uregelmæssigheder. Visitationen har i dette tilfælde ikke generel karakter, men er rettet mod konkrete medarbejdere.

En sådan visitation er i sig selv mere krænkende for de udvalgte end den generelle visitation for alle medarbejdere. Den kræver derfor også et særligt kvalificeret grundlag, jf. AT 1955/30 (4865).

Det er således en forudsætning for at kunne foretage denne personrettede visitation, at der foreligger en begrundet mistanke om, at bestemte personer har gjort sig skyldige i uregelmæssigheder. Det er ikke enhver uregelmæssighed, som vil være nok, men bestyrket mistanke om ulovlig tilegnelse af virksomhedens produkter eller redskaber vil utvivlsomt være tilstrækkeligt. Der skal være særlige omstændigheder til at mistænke de konkrete personer, som f.eks. kan være en mistænkelig påklædning eller en afvigende adfærd i forhold til den normale adfærd. Visitationen skal i øvrigt udføres efter samme retningslinier som den generelle visitation.

Ved siden af den traditionelle form for visitation er der opstået mere avancerede former for adgangs- og adfærdskontrol. Disse moderne former indebærer ofte, at arbejdsgiveren kan skaffe sig en mere omfattende viden om de ansatte. Personoplysningsloven spiller derfor en større rolle for disse kontrolformer.

Et eksempel er, at den ansattes færden på de forskellige dele af arbejdspladsen kontrolleres ved, at der skal benyttes et adgangskort i form af et såkaldt smartcard for at opnå adgang. Dette indebærer, at den ansatte efterlader et elektronisk spor, der giver grundlag for kontrol af færden og tidsforbrug. En sådan adgangskontrol skal opfylde de almindelige ledelsesretlige principper, men derudover må indhentede oplysninger kun anvendes og opbevares, hvis der er sagligt grundlag for dette, jf. herved personoplysningslovens § 5, stk. 2.

Der kan yderligere være særlig grund til at fremhæve den kontrol, der udøves ved hjælp af de såkaldte biometriske metoder, hvor adgangskoden er en del af den ansattes krop. I gamle dage kunne en vagtmand genkende den ansattes ansigt, og en anden traditionel metode er fingeraftrykket. I dag kan der være tale om den ansattes iris eller kropsvarme. Fordelen ved denne metode er, at det ikke er muligt at snyde, og den giver derfor stor sikkerhed, men ulempen kan være, at arbejdsgiveren kan opnå en uberettiget stor viden om den ansattes person. De oplysninger, der er resultatet af overvågningen, kun må anvendes og opbevares, såfremt dette er i overensstemmelse med de almindelige bestemmelser i personoplysningsloven.

6. Tv-overvågning

Ved tv-overvågning forstås enhver systematisk filmisk overvågning. For det følgende har det som udgangspunkt ikke betydning, hvilken konkret form for filmisk teknologi der bliver anvendt. Fremstillingen tager ikke sigte på den overvågning, der sker tilfældigt og dermed ikke er systematisk.

Arbejdsretligt set kan arbejdsgiverens tv-overvågning af ansatte anskues ud fra to forskellige synsvinkler, henholdsvis som en velfærdsforanstaltning og en kontrolforanstaltning.

En velfærdsforanstaltning foreligger, når videoovervågning etableres med henblik på at modvirke røverier af butikker o.lign. Arbejdstilsynet har adgang til i medfør af arbejdsmiljølovgivningen til at give arbejdsgivere pålæg om at etablere sådanne foranstaltninger af hensyn til de ansattes sikkerhed, f.eks. for at beskytte yngre medarbejdere på tankstationer mod røverier.

Der er tale om en kontrolforanstaltning, når overvågningen retter sig mod medarbejderne, d.v.s. arbejdsprocessen, adfærden på arbejdspladsen m.v. Arbejdsgiveren har en generel adgang i medfør af ledelsesretten til at indføre kontrolforanstaltninger, herunder tv-overvågning, dog under nærmere betingelser.

6.1. Lovgivning

Tv-overvågning reguleres i dag af en række forskellige regelsæt ud over det arbejdsretlige. Straffeloven og personoplysningsloven indeholder generelle regler, mens tv-overvågningsloven indeholder specifikke bestemmelser om tv-overvågning af bl.a. arbejdspladser.

Straffeloven indeholder i § 264a en beskyttelse mod uberettiget fotografering af personer, der opholder sig på et ikke-frit tilgængeligt sted. Ifølge den strafferetlige teori giver bestemmelsen kun en begrænset beskyttelse mod tv-overvågning af ansatte, idet den antages alene at beskytte mod overvågning af enkeltpersonskontorer. Arbejdsgiveren kan frit tv-overvåge den øvrige del af arbejdspladsen (fællesarealer). Dette skyldes den i og for sig noget spidsfindige tankegang, at arbejdsgiveren på de ansattes vegne kan samtykke til denne overvågning, medens det kun er den ansatte selv, der kan samtykke til overvågning af enkeltpersonsområder. I forhold til den betydning, som straffeloven er blevet tillagt i forbindelse med udformningen af de specielle regler, der omtales i det følgende, synes det ikke at være klart, hvilken vægt samtykke kan tillægges. Dette skyldes ikke mindst, at det i mange tilfælde kan være usikkert, om et samtykke afgivet af en ansat til arbejdsgiveren reelt er frivilligt. Måske er det eksisterende beskedne strafferetlige retsværn endnu mindre, end det umiddelbart fremtræder.

Den særlige lov om tv-overvågning (lovbekendtgørelse nr. 76 af 1.2.2000) indeholder en specifik regulering af tv-overvågning med hovedvægt på et krav om skiltning. Lovens skiltningskrav tog oprindeligt alene sigte på steder og lokaler, hvortil der er almindelig adgang. De fleste lokaler m.v. på en arbejdsplads faldt dermed uden for lovens regler. Ved lovændringer i henholdsvis 1998

og 1999 blev imidlertid først private arbejdspladser og senere offentlige arbejdspladser inddraget under loven.

Tv-overvågningsloven indskrænker sig i det væsentlige til et informationskrav i forbindelse med tv-overvågning af arbejdspladser. Loven er dermed væsentligt mindre restriktiv end personoplysningsloven. Det er uafklaret, hvorledes forholdet er mellem de to love, men personoplysningsloven må – med støtte i dens forarbejder – antages at gælde i alle tilfælde, hvor der ikke er konkret grundlag for noget andet. Ved overvågning af arbejdspladser vil de, der overvåges, være personidentificerede, eftersom arbejdsgiveren kender sine ansatte. Der sker derfor behandling af personoplysninger. Personoplysningslovens anvendelighed er særlig nærliggende, fordi tv-overvågningsloven kun i meget begrænset omfang honorerer de rettigheder, der fremgår af det bagvedliggende direktiv 95/46 EF.

Datatilsynet har i en afgørelse af 7.5.2002 fastslået, at personoplysningsloven finder anvendelse, når tv-overvågningen er digital. Når den er manuel (analog) blev det antaget, at der er tale om en systematisk behandling, der således i den private sektor vil være omfattet. For så vidt angår optagelser blev det lagt til grund, at disse ikke udgør et manuelt register. Konsekvensen heraf er, at lovens regler om information og indsigt ikke skal iagttages. Det er klart, at tv-overvågningsloven kun gælder for indsamling af oplysninger, og Datatilsynets afgørelse angiver således, i hvilken udstrækning personoplysningsloven herudover finder anvendelse. Det må dog hertil føjes, at retstilstanden fortsat præges af, at forholdet mellem de to love ikke er ganske klart, jf. herved også nedenfor.

6.2. Aflytning

Det følger af straffelovens § 263, stk. 1, nr. 3, at der ikke uberettiget ved hjælp af apparater må foretages hemmelig aflytning eller optagelse af udtalelser fremsat i enrum, telefonsamtaler eller anden samtale mellem andre, som man ikke selv deltager i. Bestemmelsen omfatter også optagelse af lyd i forbindelse med tv-overvågning. En arbejdsgiver kan således ikke lovligt optage de ansattes samtaler i forbindelse med eventuel (lovlig) tv-overvågning, medmindre den ansatte har samtykket hertil. Dette gælder også på områder, hvor mange ansatte befinder sig. Hverken tv-overvågningsloven eller andet retsgrundlag ændrer herved. Se i øvrigt nærmere om aflytning nedenfor under 7.1.

6.3. Information

Information af medarbejderne spiller en central rolle i forbindelse med indførelse af tv-overvågning som kontrolforanstaltning.

Arbejdsretligt set kan arbejdsgiveren ensidigt beslutte at indføre tv-overvågning i medfør af ledelsesretten, men det skal i størst muligt omfang ske i samar-

bejde med de ansatte og deres repræsentanter og under iagttagelse af visse generelle principper, jf. herom i afsnit 6.4. Kontrolforanstaltninger som tv-overvågning hører utvivlsomt blandt de foranstaltninger, som arbejdsgiveren i medfør af de kollektive samarbejdsaftaler har pligt til at drøfte i samarbejdsudvalget. Det indebærer, at arbejdsgiveren må drøfte den påtænkte tv-overvågning i samarbejdsudvalget og inddrage medarbejdernes synspunkter i den endelige beslutning. I mindre virksomheder, hvor der ikke er etableret samarbejdsudvalg, må tv-overvågningen drøftes med eventuelle tillidsrepræsentanter.

Inden for LO/DA-området er arbejdsgiveren underlagt en informations- og varslingsforpligtelse, jf. protokollatet (april 2001) til Hovedaftalen, medens det nok er tvivlsomt, om arbejdsgiveren i almindelighed i medfør af arbejdsretlige regler er forpligtet til at informere mere generelt om en iværksat tv-overvågning. En sådan pligt følger imidlertid udtrykkeligt af tv-overvågningsloven.

Ifølge tv-overvågningslovens §§ 3 og 3a har arbejdsgiveren pligt til at informere de ansatte, hvis der sker tv-overvågning af arbejdspladsen. Denne information skal ske ved skiltning eller på anden tydelig måde. Overtrædelse sanktioneres med bødestraf.

Arbejdsgiverens pligt til tydelig skiltning blev som nævnt indsat i tv-overvågningsloven ved en lovændring i december 1998. Den var begrundet i den teknologiske udvikling, som har fundet sted siden den oprindelige tv-overvågningslovs vedtagelse i 1982. Justitsministeriet overvejede et forbudsprincip, men fandt skiltningskravet bedre egnet til at afveje de modstående arbejdsgiver- og lønmodtagerinteresser. Skiltningskravet ville ifølge lovforslaget imødegå den »fornemmelse af utryghed samt det krænkende ved at være genstand for skjult overvågning«.

Ved lovændringen i 1998 var det alene private arbejdsgivere, der blev inddraget under tv-overvågningslovens regler, da Justitsministeriet umiddelbart havde vanskeligt ved at overskue konsekvenserne ved tillige at inddrage offentlige myndigheder (arbejdsgivere). De offentlige arbejdsgivere blev imidlertid allerede inddraget ved en lovændring i 1999, og de kan på linie med private arbejdsgivere straffes med bøde ved overtrædelse af skiltningspligten. Private arbejdsgivere er omfattet af § 3 og offentlige arbejdsgivere af § 3a.

For både private og offentlige arbejdsgivere gælder skiltningskravet i forhold til »arbejdspladsen«. Det afgørende er alene, at det overvågede område kan karakteriseres som (en del af) en arbejdsplads, ikke om de pågældende er ansatte i forhold til den konkrete arbejdsgiver, der ønsker at foretage overvågning. Skiltningskravet gælder således også i relation til overvågning af personer, der udfører arbejde på en anden arbejdsgivers vegne på den overvågede arbejdsplads, f.eks. rengøringspersonale. Tilsvarende gælder i forhold til personer, der befinder sig på arbejdspladsen som gæster.

Arbejdspladsen er et organisatorisk snarere end et fysisk begreb. Dette betyder, at lovens regler principielt gælder også uden for traditionelt fysisk afgrænsede arbejdspladser. En bus må således anses for en buschaufførs arbejdsplads.

Overvågning i et privat hjem vil ifølge forarbejderne være omfattet af begrebet arbejdsplads, hvis overvågningen foretages af arbejdsgiveren. Det omvendte er derimod udgangspunktet, hvis overvågningen foretages af den private ejer, f.eks. den der får udført hjemmehjælp af kommunen. Privat overvågning vil dog i dette tilfælde være omfattet, hvis hjemmehjælperen regelmæssigt udfører hjemmehjælp af en vis tidsmæssig udstrækning i det pågældende hjem. I så fald sidestilles den private person med arbejdsgiveren og vil være bødeansvarlig for en eventuel skjult tv-overvågning af hjemmehjælperen.

Både private og offentlige arbejdsgivere har pligt til at skilte med eller på anden tydelig måde orientere om tv-overvågningen. TV-overvågningsloven – og dens forarbejder – bygger på det klare principielle standpunkt, at arbejdsgivere ikke må foretage skjult overvågning af medarbejdere. Den skjulte overvågning som blev accepteret i en faglig voldgiftskendelse i 1992, jf. mere om denne i afsnit 6.4, ville således ikke være lovlig efter den ny regel i tv-overvågningsloven, selv om den grundede sig på en konkret mistanke om tyverier m.v. En arbejdsgiver må i et sådant tilfælde i stedet rette henvendelse til politiet med henblik på sædvanlig politimæssig efterforskning af forholdet.

Skiltningskravet kan i første række opfyldes ved at sætte et egentligt skilt op på arbejdspladsen, hvoraf fremgår at der finder tv-overvågning sted. En sådan metode er navnlig naturlig i de tilfælde, hvor der færdes mange personer på arbejdspladsen.

Arbejdsgiveren har dernæst den mulighed at sætte tv-apparaterne op på en så tydelig måde, at det er klart for enhver, at der finder tv-overvågning sted. Denne metode er kun anvendelig i tilfælde, hvor apparatet ved sin placering og udseende med sikkerhed giver tydelig besked om den iværksætte overvågning. Fremgangsmåden kan især anvendes, når det er nemt at overskue forholdene på arbejdspladsen.

Endelig er der den mulighed at orientere de ansatte direkte om tv-overvågningen. En sikker metode i den sammenhæng er at give den enkelte ansatte skriftlig information herom, men det vil efter omstændighederne muligvis også kunne gøres på en mere generel facon, f.eks. via særligt benyttede hjemmesider for de ansatte. Det vil ikke være tilstrækkeligt, at arbejdsgiveren med jævne mellemrum informerer om tv-overvågningen i samarbejdsudvalget eller meddeler det i form af et opslag på en personaletavle eller lignende. Ved mere specielle former for overvågning – f.eks. overvågning i private hjem – er det formentlig altid påkrævet med en specifik individuel information.

Tv-overvågningsloven indeholder ikke mere præcise retningslinier for indholdet af den information, de ansatte skal modtage fra arbejdsgiveren. Det fremgår således ikke direkte af lovteksten, om de ansatte blot skal informeres om, at der foretages overvågning på arbejdspladsen, eller om de skal informeres på mere præcis måde om, hvilke steder der er opsat kameraer.

I forarbejderne til lovændringen i 1999 om offentlige arbejdsgiveres tv-overvågning anføres det, at »det forudsættes, at der er en aktuel og relevant sammenhæng mellem skiltningen/informationen og tv-overvågningen, således at der kun skiltes med tv-overvågning, hvis der reelt vedvarende eller regelmæssigt finder overvågning sted«. Både her og i den private sektor finder lovens bestemmelser kun anvendelse, når der er tale om systematisk tv-overvågning, men spørgsmålet om informationsomfanget foreligger fortsat.

I et svar til Folketingets Retsudvalg har Justitsministeriet tilkendegivet, at lovens skiltningskrav ikke indebærer, at der skal informeres om, hvilke områder de enkelte kameraer dækker, eller præcist hvor disse er opsat. Loven medfører således ikke et krav om, at der foretages en særskilt markering af de enkelte overvågningskameraer. Det er muligvis heller ikke nødvendigt at skilte i hvert rum, hvor der foretages overvågning, men ved større arbejdspladser må der som minimum sættes skilte op i alle områder, hvor der foretages overvågning. Her kan det ikke være tilstrækkeligt, at det blot ved indgangen til arbejdspladsen er oplyst, at der foretages tv-overvågning.

Den beskrevne retstilstand kan opfattes således, at der fortsat kan ske en vis form for skjult overvågning. Informationskravet er ikke imponerende, og det er naturligt at overveje, om der på et andet grundlag kan ske en skærpelse af dette. Databeskyttelsesdirektivet omfatter tv-overvågning, og tilsvarende er tilfældet for personoplysningsloven, der i § 28 (direktivets artikel 10) indeholder et krav om information i forbindelse med indsamling af oplysninger. Hvis denne regel er anvendelig, vil det indebære, at der skal informeres om overvågningens formål, og præcist hvor den finder sted. § 28 vil i hvert fald kunne anvendes ved den moderne overvågning, hvor digitale kameraer benyttes. I de tilfælde, hvor optagelserne ikke opbevares, er det dog muligt, at indsamlingen vil blive betragtet som så flygtig, at der kun skal informeres generelt og ikke specifikt til den enkelte ansatte. Såvel dette spørgsmål som personoplysningslovens anvendelighed på dette område er som tidligere nævnt fortsat uafklaret.

I sin afgørelse af 7.5.2002 lægger Datatilsynet til grund, at informationskravet følger af § 29, der angår den situation, at oplysninger indsamles på en anden måde end direkte fra den registrerede (ansatte). Dette er i og for sig ganske vanskeligt at forstå, idet den dataansvarlige arbejdsgiver filmer den ansatte og ikke får disse oplysninger fra andre. Det forekommer tvivlsomt, om EU-Domstolen i en sag om anvendelse af direktivets artikler 10 og 11 ville nå til et

tilsvarende resultat. Under alle omstændigheder antager Datatilsynet, at den ansatte skal informeres om overvågningens formål, herunder om oplysninger vil kunne blive videregivet til politiet. Herudover skal der informeres om, i hvilke lokaler der sker overvågning, og hvor længe optagelser opbevares, men derimod ikke om, hvor kameraerne er placeret, eller hvornår overvågningen sker. Den nævnte tilsynsafgørelse har således klarlagt en række spørgsmål, men retstilstanden kan dog ikke betragtes som sikker.

6.4. Saglighedskrav

Tv-overvågningsloven stiller alene krav om informering af de ansatte i forbindelse med tv-overvågning, men begrænser ikke arbejdsgiverens adgang til i det hele taget at foretage overvågning. Såvel personoplysningsloven som arbejdsgiverens ledelsesret opstiller et saglighedskrav, der må antages at skulle være opfyldt. Tv-overvågningsloven fastsætter et informationskrav og forudsætter, at en arbejdsplads kan overvåges, men om dette konkret kan ske, afhænger primært af de arbejdsretlige regler.

Ifølge personoplysningslovens § 5, stk. 2, skal indsamling af oplysninger ske til udtrykkeligt angivne og saglige formål, og senere behandling må ikke være uforenelig med disse formål.

Ledelsesretten sætter ligeledes visse grænser for arbejdsgiverens tv-overvågning af ansatte. Der er næppe tvivl om, at der skal foreligge et særligt kvalificeret grundlag for at iværksætte tv-overvågning af de ansatte (modsat tv-overvågning med henblik på at undgå tyverier og røverier fra udenforstående). Overvågningen skal ligeledes iværksættes på en måde, så den ikke unødigt krænker de ansattes værdighed.

De to retsgrundlag ligger formentlig meget tæt op ad hinanden og danner udgangspunktet for saglighedsvurderingen af tv-overvågning på arbejdspladsen. Det grundlæggende krav er, at tv-overvågningen skal være nødvendig for at varetage arbejdsgiverens saglige interesser.

Den fagretlige praksis har accepteret, at en privat virksomhed lod et detektivbureau foretage (skjult) overvågning af arbejdspladsen hovedsaglig uden for normal arbejdstid. Detektivbureauet benyttede sig bl.a. af videooptagelser. Overvågningen var begrundet i en konkret mistanke om betydelige uregelmæssigheder på værkstedet, og den førte til politianmeldelse og bortvisning af en række medarbejdere. Den faglige voldgiftsret fandt i sin kendelse af 17.4.1992 (Arbejdsretligt Tidsskrift B-sektionen 1991-95 s. 67) ikke, at overvågningen under de givne omstændigheder var så krænkende, at den var i strid med ledelsesretten.

Saglighedskravet indebærer, at tv-overvågningen skal være begrundet i kvalificerede hensyn som især sikkerheden på arbejdspladsen eller modvirkning

af (konstaterede) uregelmæssigheder, f.eks. svind fra lageret. Det er mere tvivlsomt, om hensynet til en effektiv arbejdsproces i sig selv kan begrunde en overvågning af de ansatte, f.eks. i form af en overvågning af bestemte fælles arbejdsrum.

Det er yderligere et krav, at arbejdsgiverens berettigede interesse i en overvågning overstiger hensynet til de ansattes privatlivsinteresse. Arbejdsgiveren skal som minimum altid foretage en konkret afvejning af sine egne interesser over for de ansattes interesser og i den forbindelse navnlig lægge vægt på de eventuelle kritiske kommentarer fra medlemmer af samarbejdsudvalget til en påtænkt tv-overvågning.

Hensynet til den ansattes integritet og privatliv udelukker i første række overvågning af mere »private« lokaler som f.eks. toiletter, omklædningsrum samt frokostrum. Medarbejderne har et naturligt krav på at kunne klæde om, spise frokost m.v. i fred og ro. Arbejdsgiverens eventuelle legitime interesser i en overvågning må i disse tilfælde vige for privatlivshensynet.

Dette hensyn må som hovedregel også udelukke overvågning med direkte fokus på konkrete medarbejdere, idet der herved sker en særlig intensiv og krænkende overvågning. Det gælder uden tvivl, når der er tale om personer, som opholder sig i eget kontor, idet sådan overvågning af enkeltpersonskontorer uden samtykke som nævnt vil være en overtrædelse af straffelovens § 264a. Men det må som udgangspunkt også gælde for overvågning af fællesarealer, f.eks. kontorlandskaber, hvor det vil være meget generende at have et kamera rettet direkte mod sin arbejdsposition. I sådanne tilfælde kan navnlig hensynet til den ansattes egen sikkerhed tænkes at modificere det almene udgangspunkt.

I forhold til de sidstnævnte former for overvågning kunne man forestille sig, at de ansatte gav et i og for sig gyldigt samtykke hertil. Saglighedskravet gælder dog fortsat og vil formentlig også i sådanne tilfælde stille sig hindrende i vejen for overvågning af denne karakter.

6.5. Opbevaring af tv-optagelser

En del tv-overvågning resulterer i en billedoptagelse. Tv-overvågningsloven indeholder ikke regler om, hvem der har adgang til tv-optagelser af de ansatte, eller hvor længe arbejdsgiveren må opbevare optagelserne. På det punkt supplerer personoplysningsloven tv-overvågningsloven. Dette forudsætter, at de personer, der er på optagelserne, er identificerbare, hvilket normalt er tilfældet på en arbejdsplads, og som udgangspunkt, at optagelsen opbevares digitalt, hvilket er sædvanligt i dag.

Det følger af personoplysningslovens § 5, stk. 2, at det tidligere nævnte saglighedkrav også skal iagttages ved al efterfølgende behandling af tv-optagelser af arbejdspladsen. Først og fremmest må det fremhæves, at billedopta-

gelser kun må opbevares, såfremt det sker til et formål, der ikke er uforeneligt med det, der har begrundet overvågningen. Det kan her i praksis være et problem, at der ikke efter tv-overvågningsloven skal informeres om formålet, men ved opbevaring måtte dette oplyses. På dette grundlag må eventuelle tv-optagelser alene anvendes af arbejdsgiveren, i det omfang der er det fornødne saglige grundlag til stede, og arbejdgiverens saglige interesser overstiger de ansattes interesser i at sikre deres privatliv. Det nævnte saglighedskrav gælder også ved eventuel videregivelse af tv-optagelser, hvilket kun undtagelsesvis vil kunne ske og her typisk til politiet med henblik på efterforskning af et strafbart forhold.

Det er ikke tilstrækkeligt, at opbevaring og anvendelse af optagelserne er saglig. Det må endvidere forudsættes, at der er grundlag herfor i behandlingsbetingelserne i §§ 6-8. Det afhænger af karakteren af de opbevarede oplysninger, hvor strenge krav der stilles. I almindelighed forudsættes, at arbejdsgiveren kan angive en tungtvejende legitim interesse heri, og at denne interesse klart overstiger de ansattes interesse i, at opbevaring ikke sker. I de formentlig sjældne tilfælde, hvor optagelserne indeholder følsomme eller semi-følsomme oplysninger, vil opbevaring normalt kun kunne ske uden samtykke, såfremt de har betydning i forbindelse med et retskrav. Mest nærliggende vil dette være oplysninger om strafbare forhold. Datatilsynet har i øvrigt lagt til grund, at opbevaring af optagelser sædvanligvis skal bedømmes efter § 6 om almindelige persondata, da det vil være tilfældigt, om andre oplysningstyper indgår.

Derudover fastsætter personoplysningslovens § 41 en række krav til datasikkerheden, der bl.a. skal sikre, at oplysninger ikke kommer uvedkommende i hænde. Disse krav gælder også for tv-optagelser af arbejdspladsen, i det omfang der optræder identificerede personer på båndene. I praksis indebærer disse sikkerhedskrav bl.a., at arbejdsgiveren skal sikre, at kun en snæver kreds af relevante medarbejdere har adgang til at gennemse bånd, og at hverken kunder eller andre udenforstående har adgang hertil.

Bånd skal slettes, når optagelserne ikke længere er nødvendige for at varetage de formål, der ligger til grund for tv-overvågningen. Ifølge Datatilsynets praksis skal dette ske efter kort tid, men bestemte frister gælder ikke. Dette skyldes, at forholdene på de enkelte arbejdspladser er forskellige.

Generelt må det fremhæves, at spørgsmålet om opbevaring og anvendelse af billedoptagelser i dag er et noget gråt område. Den retlige regulerings nærmere indhold er ikke ganske afklaret, men det forekommer sandsynligt i takt med, at personoplysningsloven for alvor vinder fodfæste, at brug af disse optagelser vil blive noget begrænset og især mere velordnet.

7. Telefonovervågning

I forhold til telefoni kan der forekomme to former for overvågning, der begge kan krænke den ansattes integritet. Mest intensiv er aflytning, hvorved arbejdsgiveren får kendskab til indholdet af den førte samtale og dermed i nogle tilfælde til privat viden om den ansatte. Mindre indgribende er registrering af de telefonnumre, hvortil den ansatte ringer. En sådan registrering vil dog også kunne virke som en meget intensiv kontrol og ligeledes blive opfattet som krænkende.

7.1. Telefonaflytning

Telefonaflytning er generelt forbudt i medfør af straffelovens § 263, stk. 1, nr. 3, hvorefter uberettiget hemmelig aflytning af telefonsamtaler eller anden samtale mellem andre straffes med bøde eller fængsel indtil 6 måneder. Bestemmelsen gælder også forholdet mellem arbejdsgiver og ansat.

Det er alene telefonsamtaler mellem andre, der falder ind under bestemmelsen. Inden for bestemmelsen falder således telefonsamtaler mellem ansatte indbyrdes og mellem ansatte og kunder. En arbejdsgiver må derimod gerne (skjult) optage telefonsamtaler mellem sig selv og en ansat. Det er ligeledes lovligt at optage en telefonsamtale mellem en ansat og en kunde, hvis kunden har givet samtykke til optagelsen.

Strafferetligt set har arbejdsgiveren således en vis adgang til hemmelig aflytning af telefonsamtaler med ansatte. Der er dog næppe tvivl om, at hemmelig optagelse af telefonsamtaler med den ansatte – uanset at de ikke er strafbare efter § 263 – kan være i strid med arbejdsretlige grundsætninger. Hemmelig aflytning af ansatte vil som altovervejende hovedregel stride mod det arbejdsretlige værdighedskrav, som udgør en generel forudsætning for udøvelsen af ledelsesretten. En undtagelse fra dette generelle udgangspunkt kan formentlig kun finde sted, hvis der foreligger en særlig bestyrket konkret mistanke om, at den ansatte foretager uregelmæssigheder. I denne forbindelse bør nævnes, at EU inden længe forventes at vedtage en opdateret udgave af det særlige direktiv om databeskyttelse i den elektroniske kommunikationssektor, og at dette direktivs artikel 5 synes at indebære, at arbejdsgiveren under ingen omstændigheder må foretage aflytning uden samtykke.

Arbejdsgivere foretager i et vist omfang aflytning af telefonsamtaler med de ansattes vidende. Det sker bl.a. som led i »coaching« af nye medarbejdere, bl.a. inden for handels- og servicevirksomheder med megen kundekontakt. Sådan »coaching« vil som udgangspunkt være lovlig, især hvis den har et rent oplærende formål og forestås af menige medarbejdere i samarbejde med den pågældende.

7.2. Registrering af telefonopkald

Personoplysningslovens § 13 indeholder en specifik regel om registrering af telefonnumre. Ifølge bestemmelsen må offentlige myndigheder og private virksomheder ikke foretage automatisk registrering af, hvilke telefonnumre der er foretaget opkald til fra deres telefoner. Der er ikke fastsat specielle regler om registrering af de numre, hvorfra der ringes til arbejdspladsen. Er en sådan registrering teknisk mulig, afhænger dens lovlighed af personoplysningslovens almindelige bestemmelser.

Bestemmelsen viderefører den tilsvarende regel i § 7f i den tidligere lov om private registre. Den nuværende lovregel omfatter imidlertid både private og offentlige arbejdsgivere.

Formålet med bestemmelsen er at værne de ansattes privatliv ved at beskytte dem mod arbejdsgivers indsigt i deres (private) samtaleparter. Beskyttelsen gælder derfor også i relation til både fast installerede telefoner på arbejdspladsen og mobiltelefoner i den ansattes besiddelse.

Bestemmelsen hindrer ikke en arbejdsgiver i at forbyde sine ansatte at foretage private opkald fra virksomhedens telefoner. Kontrollen med dette forbuds efterlevelse kan i givet fald ikke ske ved registrering af det fulde telefonnummer. Med den øgede betydning som menneskerettighederne har fået også i dansk ret, kan der i denne forbindelse ud fra artikel 10 i den europæiske menneskerettighedskonvention argumenteres for, at en arbejdsgiver ikke totalt kan udelukke ansatte fra at telefonere privat i arbejdstiden. Dette kan opfattes som et uberettiget indgreb i de ansattes grundlæggende rettigheder. Denne opfattelse er ikke anerkendt i dansk ret i dag, men kan let vinde fodfæste og eventuelt også finde anvendelse i forhold til elektronisk post, der behandles under 8.1.

Beskyttelsen retter sig alene mod registrering af det fulde telefonnummer. En arbejdsgiver kan således frit foretage automatisk registrering af de første 6 cifre i de telefonnumre, der bliver ringet til. Der er heller intet til hinder for, at arbejdsgiveren registrerer den (samlede) tid, som der ringes fra den enkelte telefon. Manuel registrering af det fulde nummer, f.eks. via et omstillingsbord, er ej heller udelukket.

Datatilsynet kan give tilladelse til registrering af det fulde telefonnummer, hvis afgørende hensyn til private eller offentlige interesser taler for det. Efter tidligere praksis blev der alene givet sådan tilladelse, når det var begrundet i udførelsen af en særlig opgave, især en virksomheds mulighed for at foretage nøjagtig debitering i forhold til klienter. Tilsvarende tilladelser vil formentlig blive givet efter personoplysningsloven.

En tilladelse kan betinges af, at virksomheden eller myndigheden opfylder bestemte vilkår. Ifølge forarbejderne – og hidtidig administrativ praksis –

fastsættes det som minimum, at ansatte bliver informeret på en klar og utvetydig måde om den automatiske registrering af det fulde telefonnummer.

8. Overvågning af Internet-brug

Udviklingen af den digitale teknologi har medført, at der er opstået nye kommunikationsformer, som har vundet indpas på særdeles mange arbejdspladser. Denne teknologi medfører mange fordele, men karakteriseres også ved at være overvågelig. På denne baggrund er der udviklet nye former for overvågning, som har påkaldt sig meget stor interesse, og som ligeledes af mange betragtes som særlig kontroversiel.

8.1. E-post

Det har i mange sammenhænge været diskuteret, hvorledes man egentlig skal opfatte elektronisk post som kommunikationsform. Kan e-post sammenlignes med traditionel post eller med telefoni. Svaret er nok, at der er tale om en selvstændig ny kommunikationsform, der ligner lidt af alle de gamle former. Det er karakteristisk, at e-post ofte anvendes hurtigt og formløst. Kommunikationen har tit dialogpræg. Det er især vigtigt at fremhæve, at e-post ikke blot bruges til kommunikation ud af arbejdspladsen, men ligeledes ofte i meget vidt omfang bruges internt. Her erstatter den nogle gange den gamle korridorsnak, hvilket i praksis af og til har fået arbejdsretlige konsekvenser, f.eks. når en medarbejder rundsender en vits om direktøren eller information, der skader virksomhedens image. Overvågning af e-post indebærer derfor alt andet lige en intensiveret overvågning og er dermed en problemstilling af meget stor generel interesse. Overvågningen illustrerer i almindelighed ofte den gamle iagttagelse om, at computeren aldrig glemmer og aldrig tilgiver. I takt med at digitaliseringen stadig bliver mere udbredt, har denne overvågning særdeles stor betydning i dag.

8.1.1. Lovgivning

Ifølge straffelovens § 263, stk. 1, nr. 1, er det strafbart uberettiget at bryde eller unddrage nogen et brev, telegram eller anden lukket meddelelse eller optagelse eller gøre sige bekendt med indholdet. Det er i dag sædvanligvis antaget, at ansattes e-post har karakter af en »lukket meddelelse« og dermed som udgangspunkt er omfattet af bestemmelsen.

I en dom af 22.3.2000 fra Køge Ret er det antaget, at bestemmelsen omfatter e-post, og at det derfor er strafbart »uberettiget« at skaffe sig adgang til en e-post til en anden person. I det konkrete tilfælde blev tiltalte frifundet, fordi e-

posten fejlagtigt var sendt til ham, og han først kunne gøre sig bekendt hermed efter at have læst indholdet.

Der er næppe tvivl om, at ansattes e-post tillige er omfattet af personoplysningsloven, da der er tale om personrelaterede data, jf. herved lovens § 1, stk. 1, smh. med § 3, nr. 2. Datatilsynet har på linie hermed i en række afgørelser fastslået, at e-post er omfattet af personoplysningsloven. Det vil formentlig være denne lovgivning, der i de kommende år vil være bestemmende for, i hvilken udstrækning e-post kan overvåges. For ansatte er spørgsmålet, hvornår det vil være »berettiget« for arbejdsgiveren at skaffe sig adgang til e-posten. Som regel vil dette formentligt være berettiget, når e-posten er arbejdsrelateret, medens dette er mere tvivlsomt i andre tilfælde. Dette udgangspunt uddybes og nuanceres i det følgende.

Både generel sikkerhedskopiering af ansattes e-post og gennemgang af konkrete ansattes e-post skal opfylde personoplysningslovens generelle bestemmelser. I mange tilfælde vil det være en indbygget funktionalitet i det anvendte edb-system, at den elektroniske post lagres. I Datatilsynets praksis er det antaget, at denne opbevaring ikke i sig selv indebærer, at personoplysningslovens forskellige krav skal opfyldes. Det må yderligere bemærkes, at der ikke findes en tilsvarende specifik regel for e-post svarende til den særlige regel i § 13 om telefonnumre.

De generelle ledelsesretlige principper finder principielt også anvendelse på e-post, men de får næppe nogen selvstændig rolle ved siden af personoplysningsloven. Arbejdsgiverens pligt til at drøfte udformningen af en e-post-politik i samarbejdsudvalget spiller dog en selvstændig rolle, jf. nærmere 8.1.3.

8.1.2. Saglighedskrav

Afgørende for, om arbejdsgiveren generelt må registrere (kopiere) og konkret gøre sig bekendt med indholdet af ansattes e-post, der indeholder almindelige personoplysninger, er i første række, om der foreligger en »berettiget interesse og hensynet til den registrerede ikke overstiger denne interesse«, jf. personoplysningslovens § 6, stk. 1, nr. 7, jf. nedenfor under 8.1.7 om forudsætningen om, at e-posten indeholder almindelige oplysninger.

Ifølge Datatilsynets Årsberetning 2000 s. 31-33 kan arbejdsgiveren have en række forskellige saglige interesser i løbende at kopiere ansattes e-post. Der peges udtrykkeligt på hensynet til systemets drift, sikkerhed, genetablering og dokumentation samt hensynet til kontrol af brugen af systemet.

I praksis er det formentlig ganske almindeligt, at både private og offentlige arbejdsgivere foretager en løbende kopiering af ansattes e-post. For de fleste virksomheder og myndigheder vil det formentlig ligefrem blive anset for et nødvendigt led i en forsvarlig elektronisk sagsbehandling, f.eks. for at kunne

rekonstruere indholdet af e-post (herunder vedhæftede filer med diverse dokumenter), som ved en fejl er blevet slettet af den ansatte.

Hensynet til de ansattes privatliv vil normalt ikke veje tungere end arbejdsgiverens generelle sikkerhedsmæssige interesse. Der er alene tale om en generel kopiering af data, og både opbevaringen og en eventuel senere brug skal opfylde personoplysningslovens almindelige regler.

En gennemgang af en konkret medarbejders e-post kan derimod være et langt mere føleligt indgreb i relation til den enkelte end den generelle registrering (kopiering) af e-post. Der foreligger dog i praksis mange forskellige situationer, der hver for sig må vurderes.

Der er ikke noget problem med en konkret gennemgang, hvis den sker på medarbejderens eget initiativ, idet der i så fald må siges at foreligge et samtykke til behandlingen. Det kan f.eks. skyldes, at medarbejderen selv er interesseret i at få rekonstrueret nogle data fra e-post eller i det hele taget få fremskaffet en e-post som bevismiddel i en konkret sammenhæng.

I praksis vil det formentlig heller ikke være et stort problem, at en arbejdsgiver gennemgår en ansats e-post, hvis der er et konkret behov for at få adgang til en bestemt del af e-posten, men det ikke er muligt at få fat i medarbejderen. Der kan f.eks. være tale om en vigtig kunderelateret e-post-korrespondance, som uventet får betydning, og medarbejderen er bortrejst på ferie.

I et sådant tilfælde – som har karakter af nødsituation – kan den ansattes privatlivsinteresser ikke overstige arbejdsgiverens interesser. Det kan diskuteres, hvor langt denne adgang under fravær rækker, men det vil formentlig bl.a. spille en rolle, om arbejdsgiveren på forhånd har drøftet og fastsat nogle generelle retningslinier herfor, jf. yderligere i afsnit 8.1.8.

Når der opstår problemer med arbejdsgiverens adgang til konkret e-post, er disse navnlig relateret til de situationer, hvor adgangen sker i kontrolmæssigt øjemed. Arbejdsgiveren ønsker at undersøge, om de(n) ansatte har begået uregelmæssigheder af den ene eller anden art, f.eks. forbrudt sig mod generelle retningslinier for brugen af virksomhedens e-post.

Datatilsynet giver i den ovenfor nævnte afgørelse arbejdsgiveren adgang til at gennemgå ansattes e-post i forbindelse med en konkret mistanke om misbrug. Det kan f.eks. være en konkret mistanke om, at en ansat har forbrudt sig mod virksomhedens interne forskrifter om, hvorledes der kommunikeres via e-posten. Et eksempel er omtalt i Lyngby Rets dom af 26.3.2002, hvor afskedigelse af medarbejder grundet e-post, der ansås skadelig for virksomhedens omdømme, bliver opretholdt. Skadesøgt DOM af 29.1.02

Det forekommer nærliggende, at en generel kontrolordning – f.eks. løbende stikprøver – som hovedregel ikke vil opfylde kravene i lovens § 6, stk. 1, nr. 7. I dette tilfælde må de ansattes privatlivsinteresse generelt veje tungere end

arbejdsgiverens kontrolinteresse. En generel stikprøvebaseret kontrolordning må som minimum forudsætte, at der foreligger et kvalificeret grundlag for at iværksætte en sådan ordning, f.eks. et stærkt behov for at modvirke hacking, eller at der konkret er forekommet tilfælde, hvor andres ophavsrettigheder er blevet krænket med den konsekvens, at arbejdsgiveren er blevet erstatningspligtig. Der kan ligeledes være tale om, at der er et begrundet behov for at beskytte virksomhedens omdømme, fordi e-posten er blevet brugt på en problematisk måde. Det må tillige forudsættes, at arbejdsgiverens interesse ikke lige så godt kan varetages på anden vis, f.eks. ved at få installeret særlige sikkerhedsprogrammer el.lign. Dette er særlig aktuelt, når overvågningen er begrundet i behovet for at beskytte edb-systemet imod virusangreb o.lign.

8.1.3. Information

Arbejdsretligt set skal arbejdsgiveren drøfte retningslinierne for e-politikken på arbejdspladsen med de ansattes repræsentanter i samarbejdsudvalget. Der er ikke tvivl om, at sådanne retningslinier hører til blandt de centrale emnekredse for samarbejdsudvalgets opgavevaretagelse. I det hele taget må det understreges, at det er ønskværdigt, at arbejdsgiveren udformer klare retningslinier for de ansattes anvendelse af e-post samt Internettet i øvrigt, jf. yderligere herom under 8.2.3.

Overvågning af e-post i kontroløjemed kan kun ske, såfremt de ansatte individuelt informeres herom. En generel orientering i et samarbejdsudvalg er ikke tilstrækkelig til at opfylde denne informationsforpligtelse, der er en konsekvens af personoplysningslovens regler, jf. nedenfor. På DA/LO-området er det yderligere et krav, at overvågningen skal være varslet, mindst 14 dage inden den bliver iværksat.

Ifølge Datatilsynets praksis skal de ansatte være informeret om såvel kopieringen af e-posten som den eventuelle brug heraf, jf. personoplysningslovens § 28. Ledelsen skal sikre, at enhver ansat modtager – eller meget nemt kan finde – information om ordningen. I Datatilsynets nævnte afgørelse blev det anset for tilstrækkeligt, at de interne regler var tilgængelige for de ansatte på virksomhedens intranet.

I en ny afgørelse af 30.10.2001, der vedrører overvågning via browseren, har Datatilsynet med udgangspunkt i § 5, stk. 1, om god databehandlingsskik, fastslået, at der skal gives information, før overvågningen sker. Det er altså ikke tilstrækkeligt, at dette som efter § 28 sker samtidig med, at overvågningen iværksættes.

I en dom afsagt af Kalundborg Ret 15.2.2002 i en sag vedrørende bortvisning lægges det til grund, at den omstændighed, at der ikke på en virksomhed er fastsat retningslinier for brugen af e-post til privat brug ikke i sig selv gør sådan

post berettiget. Denne opfattelse er næppe holdbar. I sagen blev det i øvrigt fundet berettiget at bortvise en ansat, der havde brugt e-post privat i 15 minutter om dagen, idet vedkommende dog også havde chattet på en sex-linie samt sendt mail, der angav, at virksomheden var truet af lukning, hvilket kan opfattes som illoyalt.

Det må yderligere bemærkes, at det for offentlige arbejdsgivere gælder, at overvågning skal anmeldes til Datatilsynet, da den indebærer indsamling af fortrolige oplysninger.

8.1.4. Sikkerhed

Såvel den generelle sikkerhedskopiering som den konkrete gennemgang af ansattes e-post skal overholde de generelle sikkerhedskrav i personoplysningslovens §§ 41 og 42.

Som udgangspunkt er det formentlig kun særlige personer hos den dataansvarlige – typisk IT-chefen og/eller systemadministrator – der må have adgang til sikkerhedskopien. Datatilsynet fremhæver i sin praksis bl.a., at sikkerhedskopien blev opbevaret i et sikkerhedsarkiv med adgangskontrol, at kun operatører, der har med sikkerhedsarkivet at gøre, har adgang til arkivet, og at det derudover alene er administratorer, der har adgang til de sikkerhedslagrede oplysninger.

Den konkrete gennemgang af en ansats e-post må i givet fald foretages af de(n) relevante ledelsesperson(er). Det kan være IT-chefen/systemadministrator, men formentlig også blot den daglige leder, hvis den konkrete e-post stadig ligger tilgængelig i medarbejderens e-post-kasse. Kravene vil formentlig også afhænge af det formål, gennemgangen af e-posten har, og dermed de eventuelle konsekvenser, den kan få for medarbejderen.

Den ansatte skal om muligt orienteres inden gennemgangen af e-posten og have mulighed for at være til stede. En tillidsrepræsentant eller anden person har ikke krav på at være til stede i de tilfælde, hvor gennemgangen sker uden forudgående orientering af medarbejderen, fordi det ikke har været muligt at få fat i vedkommende. En sådan ret for f.eks. tillidsrepræsentanten kan dog være aftalt i et sæt interne retningslinier. Den ansatte må derimod have krav på at blive informeret efterfølgende, hvis vedkommende ikke har været til stede under gennemgangen af e-posten.

8.1.5. Ansatte overvåger ansatte

Det vil være atypisk, at det er arbejdsgiveren, der personligt overvåger e-posten. Som det er fremgået ovenfor, vil der være tale om edb-kyndige ansatte. Den praktiske situation er dermed, at det er ansatte, der overvåger ansatte. Dette aktualiserer spørgsmålet om, hvorledes de overvågende ansatte er stillet i

tilfælde, hvor overvågningen ikke er lovlig. Som udgangspunkt skal en ansat følge arbejdsgiverens instrukser, og det er derfor kun i tilfælde, hvor overvågningen utvivlsomt er ulovlig, at den ansatte vil kunne nægte at gennemføre denne.

Der er ikke megen praksis om denne situation, men i U 72/999 H blev en bortvisning som følge af en uberettiget vægring over for at udføre aftendemonstrationer af køkkenudstyr underkendt. Dette skyldtes dog særlige omstændigheder, herunder at lønmodtageren havde fået oplyst af politiet, at aftendemonstrationer ville stride mod lukkeloven.

8.1.6. Privat post

Arbejdsgiveren ejer typisk det IT-udstyr, som de ansatte benytter i arbejdet. Arbejdsgiveren er i konsekvens heraf formentlig berettiget til at forbyde de ansatte at benytte udstyret til private formål, herunder privat e-post-korrespondance. Det gælder også for arbejdsgiverens IT-udstyr i den ansattes eget hjem, jf. yderligere under 9. Et eventuelt forbud mod at benytte IT-udstyret til private formål giver ikke arbejdsgiveren adgang til at kontrollere.

Arbejdsgiverens adgang til at forbyde privat e-post antages også af IT-Sikkerhedsrådet i dets publikation Brug af e-post og internet på arbejdspladsen (2002 s. 13). Dette er den herskende opfattelse i dansk ret, men det kan dog overvejes, om det er i overensstemmelse med princippet om informationsfrihed i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention artikel 10, at en arbejdsgiver fuldt ud afskærer den ansatte fra at benytte e-post til private formål. Det kan tænkes, at den gældende opfattelse ikke vil blive opretholdt fremover. I fremtiden, hvor det er forventeligt, at e-post i stigende udstrækning er blevet den almindelige kommunikationsform og dermed mere end i dag har erstattet telefonen, vil det blive endnu mere nærliggende, at artikel 10 stiller sig hindrende i vejen for, at privat post fuldstændigt afskæres. En ansat har et berettiget krav på i begrænset omfang at kunne kommunikere ud af arbejdspladsen ved hjælp af de kommunikationsformer, der i øvrigt anvendes i samfundet (se tillige afsnit 7.2 om telefonering).

Ifølge straffelovens § 263, stk. 1, nr. 1, må arbejdsgiveren som tidligere nævnt ikke skaffe sig adgang til lukkede meddelelser. E-post af privat karakter må antages at udgøre en lukket meddelelse, også i en arbejdsmæssig sammenhæng. Det er derfor som udgangspunkt strafbart for arbejdsgiveren at læse ansattes private e-post. Arbejdsgiveren kan ikke frigøre sig fra forbuddet mod at gøre sig bekendt med e-post af privat karakter ved at definere al indgående e-post som arbejdsrelateret og dermed åbne al post i en central poståbning.

Ifølge Datatilsynets praksis må arbejdsgiveren ikke skaffe sig adgang til e-post af en privat karakter. Personoplysningsloven giver ikke grundlag for at

fravige straffelovens regel. I praksis betyder det, at arbejdsgiveren må afstå fra at åbne e-post, som efter sin fremtoning har en privat karakter eller som efter at være blevet åbnet viser sig at have et indhold af privat karakter. Det bemærkes, at det kun er forsætlig læsning, der er strafbar. Er afsendelse af denne post i strid med de på virksomheden fastsatte regler, må arbejdsgiveren i denne situation anvende arbejdsretlige reaktioner over for den pågældende medarbejder, men må altså ikke læse posten. Det tilføjes, at denne retsopfattelse er omtvistet, men må lægges til grund, indtil modstridende retspraksis måtte foreligge.

Såvel i forhold til straffeloven som personoplysningsloven kan et samtykke gøre læsning af privat e-post berettiget. Som nævnt adskillige steder i denne bog er samtykke dog en noget problematisk størrelse i relationen arbejdsgiver-ansat. Et sådant samtykke vil ofte reelt ikke være frivilligt og forekommer ikke mindst i forhold til straffelovsregler at være retssikkerhedsmæssigt betænkeligt.

8.1.7. Åbne spørgsmål

I almindelighed foreligger der en række uafklarede spørgsmål. Det kan bl.a. nævnes, at det kun er udgående og ikke indgående privat post, som arbejdsgiveren i praksis kan fastsætte regler for. Betyder dette, at indgående privat post altid må accepteres, og hvad kan hensynet til systembeskyttelse begrunde i dette tilfælde? Det er ikke afklaret, om post mellem to ansatte på virksomheden kan være privat, men dette må formentlig antages i en vis udstrækning. Det er ej heller klart, hvorledes man skal stille sig til videresendelse af privatpost til andre ansatte. Hvor intensiv kan arbejdsgiverens kontrol med intranettet være i betragtning af, at dette er den nye korridor. Generelt kan det endelig diskuteres, om det er hensigtsmæssigt som i Datatilsynets praksis at vurdere foreliggende situationer under den forudsætning, at der altid er tale om almindelige personoplysninger (§ 6-data) og aldrig følsomme oplysninger (§§ 7/8-data). Dette forekommer at være en fiktion, der gør det muligt at springe over det retligt set lave gærde. Det må konstateres, at i det hele taget er e-post et så nyt fænomen, at der vil gå nogen tid, inden retstilstanden er fuldt ud fastlagt.

8.1.8. Konfliktforebyggelse

Spørgsmålet om ansattes e-post giver tit anledning til problemer på arbejdspladserne, og det er derfor mest hensigtsmæssigt at søge at undgå disse. Dette kan som nævnt ske ved klare forhandlede retningslinier, men det kan også ske ved teknisk at gøre det muligt at skelne mellem arbejdsrelateret og privat post. Dette er muligt ved at den ansatte gives to e-post adresser, hvor den ene kan benyttes til private formål. E-post er ikke ressourcebelastende som telefoni og forsynes den private post automatisk med en klausul, der fastslår, at virksomhe-

den ikke har noget ansvar for dens indhold, vil en sådan ordning kunne fungere til alles tilfredshed. En anden mulighed er at give ansatte mulighed for at anvende en ekstern gratis tjeneste som f.eks. Hotmail, men dette vil være en mere besværlig fremgangsmåde for den ansatte, men dog til gengæld have den fordel, at her er det ikke muligt for arbejdsgiveren at kigge med.

8.2. Hjemmesider

8.2.1. Lovgivning

Ansattes brug af hjemmesider er ikke omfattet af straffelovens § 263, stk. 1, nr. 1, da der ikke er tale om »lukkede meddelelser«. I modsætning til kontrol med e-post er straffebestemmelsen derfor ikke anvendelig på kontrol med hjemmesidebesøg.

Personoplysningslovens anvendelighed på ansattes brug af hjemmesider afhænger af, om arbejdsgiveren herved kan indhente personrelaterede informationer, jf. lovens § 1, stk. 1. Ved personoplysninger forstås enhver form for information om en identificeret eller identificerbar fysisk person. Det er ifølge forarbejderne tilstrækkeligt, at det blot indirekte er muligt at identificere en konkret person.

En arbejdsgiver kan ved en generel logning (registrering) af de ansattes brug af internettet bl.a. registrere, fra hvilken arbejdsstation (PC) der er foretaget søgning på nettet, hvilke hjemmesider (sites) der er besøgt i den forbindelse, og inden for hvilke tidsintervaller søgningen er foretaget. Det er således via logning af internetbrugen muligt for arbejdsgivere med meget stor sandsynlighed at kortlægge den enkelte ansattes færden på nettet.

Datatilsynet antager på linie hermed i Årsberetning 2000 s. 31-33, at såvel generel logning som konkret kontrol af enkelte ansatte vedrører personoplysninger i lovens forstand. Tilsynet antager ligeledes, at både logningen og den konkrete brug heraf udgør en behandling af personoplysninger i lovens forstand. Denne afgørelse, der i øvrigt er omdiskuteret, er baseret på den forudsætning, at de oplysninger, overvågningen giver adgang til, er almindelige oplysninger og dermed ikke er følsomme, hvilket er afgørende, eftersom lovens §§ 7 og 8 formentlig ville hindre, at overvågningen finder sted. Denne forudsætning er som nævnt ovenfor lidt af en fiktion. Det kan som eksempel nævnes, at søger en ansat jævnligt sexhjemmesider af en særlig karakter, vil overvågningen kunne afsløre følsomme data. Sædvanligvis vil de fleste oplysninger dog være almindelige.

8.2.2. Saglighedskravet

På denne baggrund er det afgørende for arbejdsgiveres adgang til at foretage logning og konkret brug heraf, at den er nødvendig for, at arbejdsgiveren kan

forfølge en berettiget interesse, og hensynet til lønmodtagerne ikke overstiger denne interesse, jf. lovens § 6, stk. 1, nr. 7. I lighed med e-post kan der ved hjemmesider være grund til at sondre mellem arbejdsgiverens adgang til at foretage logning (generel registrering) og konkret gennemgang af enkelte medarbejderes færden på nettet. Hensynet til den enkelte medarbejder vejer klart tungere ved den konkrete gennemgang end ved den generelle logning.

Datatilsynet har i sin nævnte afgørelse fastslået, at en privat virksomheds logning af ansattes hjemmesidebesøg er lovlig i henhold til personoplysningslovens § 6, stk. 1, nr. 7. Formålet var i dette tilfælde at finde årsager til fejl, driftsforstyrrelser eller manglende adgang til eksterne sites (web-steder). Loggen havde tillige det yderligere sikkerhedsmæssige formål, at en eventuel hackers besøg ville kunne rekonstrueres ved hjælp af loggen.

Netop logning af sikkerhedsmæssige grunde må der være vid adgang til at foretage for arbejdsgivere. Det tidligere Registertilsyn har imidlertid også accepteret, at logning kan foretages ud fra bredere driftsmæssige hensyn. Registertilsynet accepterede således i en afgørelse af 29.3.1999 en statslig myndigheds registrering af de ansattes hjemmesidebesøg med det formål at udarbejde en »hitliste« over de ti mest besøgte hjemmesider og tilvejebringe et grundlag for ledelsens styring af internetbrugen.

Registertilsynet har ydermere accepteret i en anden afgørelse af 29.3.1999, at logning kan foretages med det sigte at opklare elevers eventuelle brud på skolens interne retningslinier for brugen af nettet, herunder forbuddet mod at downloade materiale af pornografisk, racistisk eller voldelig karakter. Tilsvarende synes indirekte at være forudsat i Datatilsynets praksis for så vidt angår arbejdsgiveres logning af ansattes brug af nettet.

Ifølge begge afgørelser kan der foretages gennemgang af loggen for en konkret arbejdsstation, hvis der er mistanke om, at den ansatte misbruger adgangen til hjemmesidebesøg. Et sådant misbrug kan bl.a. bestå i en overtrædelse af de interne retningslinier for brugen af nettet. Afgørelserne synes at være ganske åbne over for arbejdsgiverens gennemgang af loggen for konkrete medarbejdere.

En gennemgang af konkrete medarbejderes brug af nettet kan afsløre væsentlige oplysninger om den enkelte medarbejder. På en arbejdsplads – hvor det i øvrigt er tilladt at foretage hjemmesidebesøg af privat karakter – er det næppe rimeligt, at enhver mistanke om misbrug af interne retningslinier giver arbejdsgiveren adgang til en generel gennemgang af loggen for den pågældende medarbejders PC eller arbejdsstation. Der må formentlig være tale om mistanke om mere væsentlige eller systematiske brud på de interne retningslinier, før sådan gennemgang kan finde sted.

En arbejdsgiver vil som hovedregel ikke være berettiget til at indføre en generel kontrolordning med stikprøver for tilfældigt udvalgte ansatte. En sådan ordning synes i hvert fald at forudsætte, at virksomhedens net-politik bygger på et generelt forbud mod privat brug af nettet, så man ikke med rimelighed kan forvente at finde hjemmesidebesøg af privat karakter. Ordningen skal i givet fald også udformes på en måde, så der ikke forekommer vilkårlig og forskellig behandling af de ansatte.

8.2.3. Information m.m.

Det er hensigtsmæssigt, at arbejdsgiveren udformer en e-politik, der omfatter såvel brug af internettet som e-posten. En sådan politik må bl.a. omfatte en angivelse af, hvem der kan anvende de elektroniske ressourcer, i hvilken udstrækning, og efter hvilken procedure der foretages logning og skaffes adgang til den konkrete kommunikation, i hvilken udstrækning Internettet og posten kan anvendes til private formål, samt om der er anvendelsesmåder, der ikke er tilladt. En sådan e-politik skaber åbenhed og lægger grunden til et godt miljø på arbejdspladsen i forhold til denne teknologi.

Generelle retningslinier for hjemmesidebesøg m.m. skal som hovedregel drøftes i samarbejdsudvalget, inden arbejdsgiveren udsteder dem. Det gælder ikke mindst, hvis de baserer sig på f.eks. forbud mod privat brug eller væsentlige indskrænkninger i den type hjemmesider, de ansatte må besøge.

I lighed med retningslinier for anvendelse af elektronisk post er det ikke tilstrækkeligt, at arbejdsgiveren har drøftet retningslinierne for net-politikken i samarbejdsudvalget. De ansatte skal have ligeledes modtage en mere direkte information om indholdet af de generelle retningslinier.

Datatilsynet forudsætter således i sine afgørelser, at de ansatte på forhånd er blevet informeret om såvel logning (generel sikkerhedskopiering) som den eventuelle konkrete brug heraf. Det konstateres i den forbindelse, at information i form af generelle retningslinier på virksomhedens intranet opfylder informationspligten.

Der gælder de samme krav til sikkerhed som ved sikkerhedskopiering og gennemgang af e-post, jf. nærmere herom under 8.1.4.

9. Hjemmearbejdspladser

Det er blevet mere udpræget end tidligere, at arbejdet udføres i den ansattes hjem. Det er især den moderne edb-teknologi, der har medført denne udvikling, der forventes at blive forstærket i de kommende år. Specielt netværksteknologien har haft betydning. Som tidligere nævnt er arbejdspladsen snarere et organi-

satorisk end et fysisk begreb, og det må derfor som udgangspunkt antages, at den ansattes hjem under arbejdets udførelse udgør en del af arbejdspladsen, og at den ansatte i dette tidsrum ikke er privat.

Dette udgangspunkt indebærer umiddelbart, at de rettigheder og pligter, der er beskrevet i de forrige afsnit, også gælder i denne situation. Det må dog antages, at der foreligger visse modifikationer som følge af, at den ansatte befinder sig i en privat situation, hvor personer, der ikke er ansat, f.eks. familiemedlemmer, kan være til stede. Spørgsmålet er ikke afklaret i retlig praksis, men det forekommer nærliggende, at især arbejdsgiverens adgang til at gennemføre testning og overvågning er begrænset i dette tilfælde. De foranstaltninger, der kan foretages på afstand, vil kunne gennemføres på samme måde, idet dog arbejdsgiveren formentlig må acceptere, at privat aktivitet kan forekomme i noget større omfang, selvom der også her kan være et hensyn til omkostninger og til virksomhedens omdømme. Et eksempel kan være afsendelse af privat e-post. Foranstaltninger, der forudsætter fysisk tilstedeværelse, kan derimod næppe finde sted. Medmindre en fast arbejdstid er aftalt og medmindre den ansatte har samtykket i, at arbejdsgiveren kan komme i hjemmet, må arbejdsgiveren være afskåret herfra. Alt i alt lægges til grund, at den ansatte har krav på en større privatlivsbeskyttelse, når der arbejdes hjemme.

I takt med, at arbejdsplads i hjemmet bliver mere udbredt, må det forventes, at retstilstanden bliver afklaret, således at den kan beskrives med større sikkerhed, end det er muligt på nuværende tidspunkt.

10. Overgang til ny arbejdsgiver

Private virksomheder kan blive solgt, således at en ny arbejdsgiver indtræder i stedet for den gamle. Som alle andre salg forudsætter også virksomhedssalg, at de to parter kan blive enige om prisen. Virksomhedens værdier skal ansættes, og her er det ofte væsentligt for den potentielle køber at være i besiddelse af information om de ansatte, der udgør en væsentlig ressource. Som udgangspunkt har den sælgende arbejdsgiver en berettiget interesse i at give denne information, men de ansatte har ligeledes en berettiget interesse i, at dette sker, uden at deres privatliv krænkes. Dette indebærer først og fremmest, at oplysningerne anvendes fortroligt og ikke benyttes til andre formål.

Datatilsynet har i Årsberetning 2001 s. 35-36 taget stilling til disse spørgsmål i forbindelse med due diligence undersøgelser, som er en særlig informationsudvekslingsprocedure, der benyttes ved visse virksomhedsoverdragelser. Tilsynet lægger til grund, at overdragelse af personaleoplysninger til køber er en behandling. Hvis der er tale om almindelige oplysninger, kan dette ske efter

§ 6, stk. 1, nr. 7, forudsat at oplysningerne behandles fortroligt. Følsomme oplysninger kan kun overdrages, hvis den ansatte giver sit samtykke efter § 7, stk. 2. Overdragelse af oplysninger omfattet af § 8 vil normalt også forudsætte et samtykke, men efter stk. 5 kan dette dog nogle gange ske uden samtykke. Det betones, at køber ikke uden samtykke kan videreoverdrage oplysninger til andre, og at det i øvrigt er ønskeligt, at andre oplysninger end de almindelige anonymiseres.

Selvom due diligence er en særlig fortrolig procedure, og større tilbageholdenhed kunne være velbegrundet i andre situationer, må det nok antages, at det her anførte også vil gælde ved andre former for overdragelser. Der findes dog ikke afgørelser herom.

Finder der faktisk en virksomhedsoverdragelse sted, fremgår det af § 5, stk. 1, i lov nr. 111 af 21.3.1979, at tillidsrepræsentanter skal orienteres herom i rimelig tid, inden overdragelsen sker. I denne situation indtræder den nye arbejdsgiver i alle de rettigheder og pligter, den tidligere havde, jf. princippet i lovens § 2, stk. 1. De ansattes databeskyttelsesmæssige situation er uændret, og selve overdragelsen betragtes ikke som en behandling i personoplysningslovens forstand. Der er for så vidt ikke sket noget nyt. Dette gælder også i de tilfælde, hvor ansatte må opleve, at deres virksomhed overdrages flere gange, medens de er ansat. Så længe den nye arbejdsgiver overholder sine forpligtelser som dataansvarlig, synes denne retstilstand ikke at give anledning til betænkeligheder.

En særlig overdragelsessituation foreligger, når en virksomhed indgår i en koncern eller fusionerer med andre virksomheder med henblik på en koncerndannelse. Som fremhævet tidligere er koncernselskaber selvstændige, og i en vis forstand er denne situation ikke anderledes end de hidtil beskrevne. Det er dog velkendt, at en af de synergieffekter, der søges opnået, er en fælles personaleadministration, hvorved der foreligger en risiko for, at der faktisk vil kunne ske videregivelse af oplysninger til de andre koncernselskaber. Der er dog ikke fastsat særlige regler for koncerndannelser og de ovenfor nævnte regler og principper gælder som udgangspunkt.

KAPITEL 5

Efter ansættelsen

1. Retsforholdet efter ansættelsens ophør

Dette kapitel beskæftiger sig med spørgsmålet om, i hvilket omfang arbejdsgiveren kan opbevare og videregive oplysninger om lønmodtagere, der ikke længere er ansat i virksomheden eller myndigheden. Spørgsmålet vedrører i første række arbejdsgiverens adgang til at videregive oplysninger om fratrådte medarbejdere til andre arbejdsgivere.

Ved en medarbejders fratræden ophører kontraktsforholdet mellem parterne, og de arbejdsretlige regler finder altovervejende ikke anvendelse på forholdet mellem en arbejdsgiver og en fratrådt medarbejder. De tidligere kontraktsparter står i princippet i samme frie forhold til hinanden som en arbejdsgiver og en jobansøger.

Der knytter sig dog visse eftervirkninger til et ansættelsesforhold, der først og fremmest tager sigte på at modvirke, at de tidligere aftaleparter optræder illoyalt over for hinanden. Loyalitetskravet retter sig primært mod lønmodtagere i ansættelsesforholdet, da parternes gensidige loyalitet ligger som en indbygget forudsætning for det kontraktslige mellemværende. Den gensidige loyalitet gælder imidlertid også i et vist omfang efter ansættelsesforholdets ophør med støtte i markedsføringslovens regler, navnlig § 10 om erhvervshemmeligheder, men også i almindelige uskrevne retsgrundsætninger.

Parterne kan have taget udtrykkeligt stilling til spørgsmålet i ansættelseskontrakten, idet denne i så fald næsten altid vil vedrøre arbejdsgiverens krav på loyalitet fra den fratrådte medarbejder. Lønmodtagere på det private arbejdsmarked vil i en del tilfælde være forpligtet af en konkurrenceklausul i ansættelseskontrakten i en periode efter arbejdsophøret.

Det generelle loyalitetskrav sætter visse grænser for fratrådte medarbejderes adgang til at konkurrere med den tidligere arbejdsgiver ved at give arbejdsgiveren en vis beskyttelse mod konkurrence på unfair vilkår. Det sætter imidlertid også visse grænser for arbejdsgiverens videregivelse af informationer om

fratrådte medarbejdere, idet den skal foretages på loyal måde over for den tidligere medarbejder. For medarbejdernes vedkommende udgør personoplysningslovens generelle regler om behandling af personrelaterede oplysninger imidlertid den centrale retlige ramme på dagens arbejdsmarked.

Set ud fra en databeskyttelsesretlig synsvinkel er hovedspørgsmålet centreret om arbejdsgiverens adgang til at opbevare og benytte de oplysninger om tidligere ansatte, som arbejdsgiveren lovligt har registreret under ansættelsen. Det er således her forudsat, at det har været lovligt at indhente, opbevare og benytte disse personoplysninger under ansættelsen, jf. nærmere herom i kap. 4. Problemet er herefter, om oplysningerne fortsat kan registreres og anvendes efter ansættelsesforholdets ophør. Et delproblem i denne forbindelse er, i hvor lang tid dette kan ske.

I det omfang en sådan persondatabehandling er lovlig, har arbejdsgiveren de samme forpligtelser og de fratrådte medarbejdere de samme rettigheder, som allerede er omtalt i det foregående. Det drejer sig bl.a. om arbejdsgiverens pligt til at sikre, at de registrerede oplysninger er korrekte, hvor den nødvendige ajourføring kan være en krævende opgave, og undergivet den fornødne datasikkerhed i øvrigt. Den fratrådte medarbejder har tillige samme adgang til at få indsigt i de registrerede oplysninger som ansatte hos arbejdsgiveren. Disse rettigheder og forpligtelser omtales derfor kun i dette kapitel i det omfang, der er særlig grund hertil, jf. herved navnlig afsnit 5 om indsigelsesretten.

Både arbejdsretten og databeskyttelsesretten er kendetegnet ved en meget beskeden praksis om arbejdsgiveres forpligtelser over for fratrådte medarbejdere. Retsstillingen må dermed i vidt omfang udledes af de to retsområders generelle principper, og det gør fremstillingen heraf mere usikker på en række punkter. Arbejdsgiveres behandling af oplysninger om tidligere ansatte udgør nok lidt af et mørkeområde, og meget tyder på, at den eksisterende praksis på arbejdsmarkedet for videregivelse af informationer ikke er i fuld overensstemmelse med de forpligtelser, der synes at følge af lovgivningen.

2. Opbevaring af registrerede oplysninger

2.1. Fortsat opbevaring af oplysninger

Det er en ganske udbredt praksis blandt både virksomheder og myndigheder at opbevare fratrådte medarbejderes personalemapper i et vist antal år. Set ud fra en arbejdsretlig synsvinkel er der intet til hinder for en sådan praksis, da personalemappen og dens indhold må anses for arbejdsgiverens ejendom. Der er derfor ikke nogen pligt til at udlevere mappen og akterne til en medarbejder i forbindelse med dennes fratræden.

Spørgsmålet om arbejdsgiverens fortsatte opbevaring af informationer om tidligere medarbejdere er mere kompliceret ud fra en databeskyttelsesretlig synsvinkel. En fortsat opbevaring af personaleoplysninger må alene ske i overensstemmelse med såvel behandlingsprincipperne som behandlingsbetingelserne i personoplysningslovens §§ 5-8.

I den private sektor vil personoplysningsloven formentlig finde anvendelse på så godt som alle personaleinformationer. Loven omfatter som tidligere nævnt ikke blot elektronisk opbevarede oplysninger og manuelle registre, men tillige systematisk opbevarede oplysninger. Den sidstnævnte kategori er ikke omfattet i den offentlige forvaltning, da forvaltningsretten sætter forskellige normer for offentlige myndigheders håndtering af personoplysninger. En række personaleoplysninger i det offentlige vil dog være omfattet af personoplysningsloven, da de opbevares elektronisk eller i et manuelt register. En samling personalemapper kan som anført i kap. 2 ikke antages at udgøre et register i lovens forstand.

Efter lovens § 5, stk. 5, må oplysninger ikke opbevares længere, end det »er nødvendigt af hensyn til de formål, hvortil oplysningerne behandles«. Det er dermed i almindelighed indsamlingsformålets fortsatte aktualitet, der er afgørende for, om oplysninger om tidligere ansatte kan opbevares. Det fremgår af § 5, stk. 2, at det blot kræves, at opbevaringen ikke er uforenelig med det oprindelige formål. Dette må i denne sammenhæng først og fremmest forstås således, at opbevaringen skal være sagligt begrundet.

Der må grundlæggende skelnes mellem den situation, hvor den pågældende permanent har forladt arbejdsmarkedet, over for den situation, hvor vedkommende enten har fået ny ansættelse eller er jobsøgende. Den førstnævnte situation foreligger, når den ansatte er blevet alderspensioneret, permanent fuld uarbejdsdygtig som følge af sygdom eller er afgået ved døden. I disse tilfælde vil arbejdsgiveren yderst sjælden, være berettiget til at opbevare eller på anden måde anvende oplysninger om den pågældende. Dette skyldes, at der sjældent vil være nogen saglig begrundelse herfor. Den praktiske interesse samler sig derfor om de tilfælde, hvor den fratrådte medarbejder fortsat befinder sig på arbejdsmarkedet.

Det kunne for en umiddelbar betragtning synes nærliggende, at arbejdsgiveren heller ikke har noget sagligt formål med at opbevare oplysninger for fratrådte medarbejdere, der stadig er på arbejdsmarkedet. Der består ikke længere noget kontraktsligt mellemværende, og arbejdsgiveren har derfor ikke behov for oplysningerne til sin personaleforvaltning. Så enkel er situationen imidlertid ikke i praksis. Både private og offentlige arbejdsgivere kan have en række gode grunde til at opbevare en række personaleoplysninger i en periode efter medarbejderens fratræden.

På linie hermed er det direkte forudsat i regelgrundlaget, at oplysninger om fratrådte medarbejdere i nogle tilfælde kan opbevares. Denne forudsætning fremgår således af de særlige regler om fritagelse for anmeldelse af behandlinger til Datatilsynet, jf. lovens kap. 12 og 13 og de bekendtgørelser, der er udstedt i medfør heraf. Se nærmere herom foran i kapitel 1.

For så vidt angår den offentlige forvaltning følger det af § 10 i bekendtgørelse nr. 529 af 15.6.2000, at personaleadministrative systemer ikke behøver at blive anmeldt til Datatilsynet, hvis de alene indeholder en nærmere række opregnede oplysninger. Det fremgår af bestemmelsen, at disse oplysninger kan vedrøre »personer, der virker eller har virket i offentlig tjeneste eller hverv«.

For så vidt angår den private sektor fremgår det af lovens § 49, stk. 1, nr. 1, at arbejdsgivere ikke behøver at anmelde behandlinger af oplysninger om ansatte, medmindre der indgår følsomme eller semi-følsomme oplysninger. Anmeldelse er bl.a. heller ikke nødvendig, hvis behandlingen omfatter oplysninger om ansatte, hvis registrering er nødvendig som følge af kollektiv overenskomst, jf. § 49, stk. 1, nr. 3. Det følger af § 2, stk. 2, i bekendtgørelse nr. 534 af 15.6.2000, at det heller ikke er nødvendigt at anmelde behandling af oplysninger om ikke ansatte, hvis registrering er nødvendig som følge af kollektiv overenskomst.

Reglerne i kap. 12 og 13 samt de nævnte bekendtgørelser tager alene stilling til, hvornår anmeldelse ikke er nødvendig. En konkret behandling (registrering såvel som videregivelse) skal i alle tilfælde opfylde behandlingsprincipperne og behandlingsbetingelserne i lovens §§ 5-8. Anmeldelsesordningen er nævnt, fordi den forudsætter, at det kan være acceptabelt at opbevare oplysninger om personer, der ikke længere er ansat.

En lovlig opbevaring af oplysninger om fratrådte medarbejdere skal under alle omstændigheder altid ske på betryggende måde, d.v.s. i personaleregisteret eller personalemappen. Alle offentligt tilgængeliggjorte oplysninger skal slettes. I praksis vil det navnlig sige, at arbejdsgiveren skal slette alle oplysninger om fratrådte medarbejdere på virksomhedens eller myndighedens hjemmeside på nettet.

2.2. Almindelige oplysninger

Hovedparten af personaleoplysningerne falder under kategorien almindelige oplysninger, der kan opbevares efter reglerne i personoplysningslovens § 6. Ifølge bestemmelsen må behandling foretages, hvis den registrerede giver sit samtykke eller behandlingen er nødvendig af en række nærmere angivne grunde.

Den fratrådte medarbejder kan principielt have givet sit samtykke til, at arbejdsgiveren fortsat opbevarer personalesagens oplysninger efter ansættelsens

ophør. En af betingelserne for et gyldigt samtykke er, at dette er specifikt, og det er derfor ikke tilstrækkeligt, at det blot følger af almindelig praksis, at oplysningerne vil blive opbevaret. Det må være klart, at den ansatte har taget stilling til den fortsatte opbevaring. I det hele taget må det bemærkes, at samtykke som ligeledes påpeget i tidligere kapitler udgør et usikkert grundlag på dette område, og at det derfor har betydelig interesse at vurdere, om registrering vil kunne ske på et andet grundlag. I betragtning af, at oplysningerne senere kan ønskes videregivet, og især under hensyntagen til, at samtykket er tilbagekaldeligt, er den praktiske interesse knyttet til anvendeligheden af andre behandlingsgrundlag.

En arbejdsgiver må opbevare oplysninger om fratrådte medarbejdere, hvis det er nødvendigt for, at arbejdsgiveren kan leve op til sine retlige forpligtelser, jf. personoplysningslovens § 6, stk. 1, nr. 3. Det afgørende er, at der er tale om en retlig pligt (modsat en kollegial eller moralsk pligt). Den retlige forpligtelse skal følge af lovgivning eller tilsvarende retsgrundlag. Det fremgår af forarbejderne, at en aftaleretlig forpligtelse ikke er nok. En kollektiv overenskomst, der som nævnt i kapitel 1 kan virke som en retsforskrift, må formentlig sidestilles med en lovbaseret forpligtelse i dette tilfælde.

Arbejdsgivere er undergivet en række forskellige forpligtelser med hensyn til at videregive informationer om fratrådte medarbejdere.

Arbejdsgivere har en strafsanktioneret pligt til at udstede tjenesteattester til funktionærer efter funktionærlovens § 17. Denne attest skal indeholde oplysninger om ansættelsesforholdets varighed, funktionærens arbejdsopgaver, lønnens størrelse samt opsigelsesgrunden.

Arbejdsgivere har en strafsanktioneret pligt til at meddele A-kassen alle relevante oplysninger om tidligere ansatte til brug for kassens udbetaling af dagpenge. Denne informationspligt omfatter oplysninger om bl.a. ansættelsesperiode, løn og fratrædelsesgrund, jf arbejdsløshedsforsikringslovens § 91, stk. 1.

Bestemmelsen i § 6, stk. 1, nr. 3, giver alene arbejdsgiveren adgang til at opbevare de oplysninger, som er nødvendige at opfylde de retlige forpligtelser. I praksis svarer det dog formentlig til ganske mange af de oplysninger, som typisk forekommer i en personalesag.

Der knytter sig formentlig en særlig interesse til arbejdsgiverens adgang til at opbevare oplysninger om fratrædelsesgrunden. Et ansættelsesforhold kan ophøre enten på arbejdsgiverens eller den ansattes initiativ. Ophøret kan bl.a. skyldes, at arbejdsgiveren er nødt til at reducere arbejdsstyrken af driftsmæssige årsager eller at den ansatte kan opnå en mere attraktiv ansættelse andetsteds. Ophøret kan være mere eller mindre venskabeligt og mere eller mindre frivilligt.

Navnlig ved de ufrivillige ophør spiller det en rolle for den fratrådte medarbejder, om det blot er selve fratrædelsesgrunden, der opbevares, eller om det tillige er en række forklarende oplysninger og dokumenter. Den lovbundne pligt til videregivelse synes at indskrænke sig til selve fratrædelsesgrunden, og det kan tale for, at arbejdsgiverens opbevaringsret må være indskrænket hertil eller i hvert fald alene yderligere til en meget kortfattet beskrivelse af fratrædelsesgrunden.

Uden for kredsen af oplysninger, som der er lovbunden pligt til at videregive, falder i første række oplysninger om private forhold, f.eks. familiære forhold. Tilsvarende gælder oplysninger om mere specielle forhold, f.eks. evalueringer af arbejdsindsats, udfyldte skemaer i forbindelse med medarbejdersamtaler og disciplinære forhold.

En fortsat opbevaring af oplysninger af den sidstnævnte karakter må støttes på reglen om hensynet til den offentlige myndighedsudøvelse i § 6, stk. 1, nr. 6, for så vidt angår offentlige arbejdsgivere eller den almindelige værdispringregel i § 6, stk.1, nr. 7, for så vidt angår private arbejdsgivere.

Det er nærliggende, at offentlige arbejdsgivere i medfør af bestemmelsen i nr. 6 i hvert fald må kunne opbevare de oplysninger som er fritaget for anmeldelse til Datatilsynet i medfør af bekendtgørelse nr. 529 af 15.6.2000. Ifølge § 10 drejer det sig om oplysninger om følgende forhold: sygefravær og sygdomsperioder, begrundelsen for andet arbejdsfravær, pension, kildeskat, kontonummer til lønanvisning, lønindeholdelse (bortset fra begrundelsen) samt fratrædelsesgrund.

Det er muligt, at private arbejdsgivere kan støtte en tilsvarende adgang til at opbevare oplysninger om en fratrådt medarbejder som led i en ansvarlig og rationel personaleforvaltning. Det er imidlertid ikke forudsat på samme måde i selve regelgrundlaget, som tilfældet er for offentlige arbejdsgivere. Hensynet til fratrådte medarbejdere synes imidlertid ikke at tale afgørende imod en sådan opbevaring, så længe der er tale om denne kreds af almindelige oplysninger. Det tidligere Registertilsyn har på linie hermed accepteret en sådan adgang i RÅ 1986 s. 57.

Andre oplysninger end de nævnte forudsætter formentlig en mere specifik anledning til opbevaringen. Det kan f.eks. være et hensyn til arbejdsgiverens interessevaretagelse i forbindelse med en verserende sag med den fratrådte medarbejder om berettigelsen af en bortvisning eller afskedigelse. I sådanne tilfælde må det i almindelighed være rimeligt, at arbejdsgiveren kan opbevare den fulde personalemappe, indtil sagen har fundet en løsning.

2.3. Følsomme og semi-følsomme oplysninger

Fratrådte medarbejdere har en væsentlig interesse i at beskytte oplysninger af den følsomme og semi-følsomme karakter, der er omfattet af lovens §§ 7 og 8. Her må udgangspunktet klart være, at sådanne oplysninger skal slettes, medmindre der er givet samtykke til en fortsat opbevaring. Et sådant samtykke vil som nævnt i det foregående typisk ikke foreligge – i hvert fald ikke med den fornødne klarhed.

For de følsomme oplysningers vedkommende kan § 7, stk. 2, nr. 4, om, at behandlingen kan ske med henblik på et retskrav, dog finde anvendelse i særlige tilfælde. Det typiske eksempel vil være, at arbejdsgiveren kan opbevare en fratrådt medarbejders personalesag i sin helhed, så længe der verserer en sag om berettigelsen af en bortvisning eller afskedigelse af den pågældende.

For så vidt angår den særlige kategori af følsomme oplysninger, der består i fagforeningsmæssigt tilhørsforhold, kan behandlingen også være begrundet i arbejdsgiverens arbejdsretlige forpligtelser, jf. lovens § 7, stk. 3. Det er imidlertid tvivlsomt, om bestemmelsen reelt tilføjer noget selvstændigt til § 7, stk. 2, nr. 4, i denne situation, hvor behandlingen alene synes at kunne knytte sig til en verserende (arbejdsretlig) sag, da der ikke længere består noget kontraktsligt (arbejdsretligt) forhold mellem parterne.

For semi-følsomme oplysninger, f.eks. om strafbare forhold, kan registrering i den offentlige sektor ske, såfremt dette anses for nødvendigt, jf. § 8, stk. 1. I den private sektor er dette muligt, såfremt en tungtvejende interesse berettiger dette, jf. § 8, stk. 4. Der er ikke tvivl om, at opbevaring af sådanne oplysninger ikke normalt kan ske, men i det konkrete tilfælde må forudsætte en særlig grund, typisk en verserende sag med den fratrådte medarbejder om en bortvisnings berettigelse eller et erstatningskrav som følge af en berigelsesforbrydelse på arbejdspladsen.

2.4. Opbevaringens tidsmæssige udstrækning

En arbejdsgiver vil på denne baggrund i praksis have adgang til at opbevare almindelige oplysninger om tidligere ansatte i et vist omfang, men derimod en langt mere snæver adgang til at opbevare følsomme og semi-følsomme oplysninger.

Dette er ikke ensbetydende med, at opbevaringen kan ske i uendelig tid, jf. § 5, stk. 5. En dataophobning kan ikke finde sted, og det må hele tiden være sagligt velbegrundet, at oplysningerne fortsat registreres. Denne bedømmelse må ske ud fra den konkrete arbejdsgivers situation med hensyntagen til den branche vedkommende befinder sig i. Det kan generelt bemærkes, at Datatilsynet kun sjældent accepterer en opbevaring, der er længere end 5 år, og at tidsfri-

sten ofte er kortere. Vurderingen kan afhænge af anden lovgivning, idet f.eks. bogføringsloven fastsætter en frist på 5 år.

For så vidt angår almindelige personoplysninger omfattet af personoplysningslovens § 6 vil opbevaring af en række oplysninger være nødvendig grundet arbejdsgiverens retlige forpligtelser. Disse oplysninger vil formentlig kunne opbevares i en længere periode, så længe opbevaringen sker i personalesagen og i øvrigt på betryggende vilkår. Det gælder for både private og offentlige arbejdsgivere.

I denne henseende er der særlig grund til at overveje, om offentlige arbejdsgivere kan opbevare disse oplysninger i længere tid end de private arbejdsgivere. Grundlaget herfor kunne være offentlighedslovens bestemmelser, der giver enhver et retskrav på at få adgang til især de almindelige personoplysninger. Det er ikke formålet med den databeskyttelsesretlige regulering at undergrave denne vigtige rettighed. Det er her væsentligt at være opmærksom på mulighederne for arkivering, jf. personoplysningslovens § 14. Det må antages, at den offentlige arbejdsgiver efter de sædvanlige regler i arkivlovgivningen skal aflevere sit personaleregister til arkivering, idet dette ikke hindrer, at oplysningerne kan genudleveres, såfremt dette f.eks. er nødvendigt for at imødekomme en begæring om aktindsigt efter offentlighedsloven. Konklusionen er dermed, at oplysninger om tidligere ansatte ikke uendeligt kan befinde sig i den offentlige arbejdsgivers aktuelle personaleadministrative system.

3. Videregivelse af oplysninger

Den omstændighed, at den tidligere arbejdsgiver har mulighed for at opbevare oplysninger, er ikke ensbetydende med, at andre former for behandling kan finde sted. Det må nok antages, at oplysningerne uden videre vil kunne anvendes internt på den pågældende virksomhed, så længe sikkerhedsforholdene er i orden, men det praktisk relevante spørgsmål, er i hvilken udstrækning disse oplysninger vil kunne videregives til nogen uden for virksomheden. Dette er temaet i det følgende.

3.1. Henvendelser fra andre arbejdsgivere

Der er ikke tvivl om, at videregivelse af oplysninger om fratrådte medarbejdere til andre arbejdsgivere spiller en stor praktisk rolle på dagens arbejdsmarked. Informationer fra tidligere arbejdsgivere er en af de vigtigste kilder for ansættende arbejdsgivere.

Under en databeskyttelsesretlig synsvinkel opstår to indbyrdes sammenhængende spørgsmål i dette tilfælde. Det ene vedrører den ansættende arbejdsgivers

adgang til at indsamle oplysninger om jobansøgere. Det andet vedrører den tidligere arbejdsgivers adgang til at videregive oplysninger om fratrådte medarbejdere. Det første spørgsmål er behandlet i kap. 3, mens det sidste spørgsmål behandles i dette afsnit.

Det er imidlertid ikke kun personoplysningsloven, som sætter grænser for informationsudvekslingen mellem arbejdsgivere. Det almindelige loyalitetskrav forudsætter som generel rettesnor, at al informationsudveksling fra den tidligere arbejdsgiver foregår på loyal måde over for den fratrådte medarbejder. Loyalitetskravet behandles først (3.1.1), hvorefter privatlivsbeskyttelsen efter personoplysningslovens regler behandles (3.1.2).

3.1.1. Loyal informationsudveksling

Det er arbejdsretligt set en frivillig sag for arbejdsgivere, om de vil kontakte tidligere arbejdsgivere om fratrådte medarbejdere, og om den tidligere arbejdsgiver vil besvare en sådan henvendelse. Der består ikke nogen retlige forpligtelser mellem de to arbejdsgivere, heller ikke hvis de er medlemmer af samme arbejdsgiverforening og derigennem samme overenskomst.

Der er ikke tvivl om, at det er en udbredt praksis på såvel det private som det offentlige arbejdsmarked, at der rettes henvendelse til tidligere arbejdsgivere i forbindelse med ansættelse af medarbejdere. Det anses vel ligefrem som et nødvendigt led i en forsvarlig ansættelsespolitik at få en vurdering fra tidligere arbejdsgivere af potentielle medarbejderes faglige og personlige kvalifikationer.

Mange arbejdsgivere opfatter det formentlig på linie hermed som en kollegial pligt at besvare sådanne henvendelser i forbindelse med jobansættelser. I praksis sker det formentlig ofte med en ganske åbenmundet vurdering af den fratrådte medarbejder.

For fratrådte medarbejdere rummer denne praksis både fordele og ulemper. For nogle kan det være et yderligere argument for at ansætte dem, mens det for andre kan udgøre en åbenlys risiko for ikke at blive ansat. Dertil kommer, at der i alle tilfælde er risiko for spredning af information om specifikke personers private forhold.

De kollektive overenskomster indeholder som regel ret detaljerede bestemmelser om parternes adgang til at bringe ansættelsesforholdet til ophør og lønmodtagerens retskrav i den forbindelse. Parternes gensidige forpligtelser efter arbejdsophøret er derimod kun sjældent berørt i overenskomsterne. De individuelle opsigelsesregler bygger dog på en mere almen forudsætning om, at lønmodtagere frit skal kunne søge arbejde hos de arbejdsgivere, de ønsker.

I AT 1989/88 fandt Arbejdsretten det overenskomststridigt, at en arbejdsgiverorganisation i et cirkulære havde pålagt medlemsvirksomhederne at kontakte arbejdsgiveren med henblik på at få fastslået, om jobansøgeren var overens-

komstmæssigt frigjort fra sit arbejde hos vedkommende. Arbejdsgivere med kollektiv overenskomst kan derfor ifalde bodsansvar ved at lægge urimelige hindringer i vejen for medarbejderes frie jobskift.

I AT 1990/105 blev arbejdsgiveren frifundet for en uopfordret – stærkt negativ anbefaling – til den nye arbejdsgiver, men her var påstanden udelukkende, at der forelå et forsøg på en overenskomststridig boykot. Det ville have været mere nærliggende at nedlægge påstand om, at der forelå et brud på den forudsatte frie adgang til jobskift.

Det ligger i alle tilfælde fast, at såvel overenskomstforpligtede som ikke-overenskomstforpligtede arbejdsgivere kan ifalde et almindeligt erstatningsansvar for det økonomiske tab, en fratrådt medarbejder lider ved, at arbejdsgiveren på illoyal måde videregiver oplysninger til potentielle arbejdsgivere, jf. U 1973/190 V. I denne sag havde arbejdsgiveren i højere grad kommenteret ansøgerens personlige egenskaber end faglige kvalifikationer, og grundlaget for udtalelserne var spinkelt og rigtigheden ikke efterprøvet. Disse videregivne oplysninger blev anset for ubeføjede og erstatningspådragende.

I sager af denne karakter kan der også blive tale om godtgørelse for tort og forstyrrelse grundet retsstridig adfærd i medfør af erstatningsansvarslovens § 26. Denne reaktionsmulighed kan have selvstændig betydning i de tilfælde, hvor arbejdsgiverens uberettigede videregivelse ikke medfører et dokumenteret økonomisk tab for den fratrådte medarbejder. Selvom der så vidt vides ikke er nogen praksis herom, er det nærliggende, at et ansvar af denne karakter kan være aktuelt.

3.1.2. Privatlivsbeskyttede forhold

Både det generelle erstatningsansvar og det særlige bodsansvar retter sig i første række mod en illoyal omtale af den fratrådte medarbejder over for typisk andre arbejdsgivere. Personoplysningsloven sætter imidlertid også grænser for arten af de oplysninger, som må videregives til andre.

Det er ikke personoplysningslovens formål at sætte en stopper for den eksisterende praksis med at tage referencer hos tidligere arbejdsgivere. Men det er samtidig klart, at spørgsmålet om videregivelse af oplysninger om fratrådte medarbejdere bliver mere kompliceret, når arbejdsgiveres interesser i at udveksle oplysninger skal afvejes over for lønmodtageres interesse i privatlivsbeskyttelse. I denne sammenhæng er det ikke længere tilstrækkeligt, at oplysningerne er korrekte og loyale i forhold til den konkrete lønmodtager. Det er af selvstændig værdi for lønmodtagere at undgå spredning af oplysninger om deres private forhold.

Ved skriftlige referencer råder lønmodtageren langt hen ad vejen selv over situationen. En skriftlig anbefaling udstedes i almindelighed på lønmodtagerens

foranledning og direkte til denne. For tjenesteattesters vedkommende må de alene indeholde de mere neutrale oplysninger, som f.eks. fremgår af funktionærlovens § 17. Under alle omstændigheder beslutter lønmodtageren selv, om en skriftlig reference skal vedlægges en jobansøgning eller eventuelt udleveres på arbejdsgiverens anmodning.

Ved mundtlige referencer har lønmodtageren ikke samme rådighed over situationen. Mange arbejdsgivere vil uden tvivl på forhånd oplyse, at man ønsker at kontakte den tidligere arbejdsgiver. Lønmodtageren har i princippet den mulighed at frabede sig en sådan kontakt til den tidligere arbejdsgiver, men det vil indebære betydelige risici for manglende ansættelse. Lønmodtageren har under alle omstændigheder ikke rådighed over – eller blot indsigt i – hvilke informationer der bliver udvekslet mellem de to arbejdsgivere.

Videregivelse kan grundlæggende ske, når den fratrådte medarbejder har givet sin tidligere arbejdsgiver samtykke til at videregive oplysninger. Et sådant samtykke kan formentlig meddeles via en potentiel arbejdsgiver i forbindelse med en ansættelse. Samtykket skal opfylde de almindelige krav, og den tidligere arbejdsgiver, der er dataansvarlig, skal selv sikre, at det er tilfældet. Dette er især aktuelt, når der er tale om følsomme og semi-følsomme oplysninger

Det er formentlig ret almindeligt at spørge en jobansøger, om der må rettes henvendelse til en tidligere arbejdsgiver. Et forhåndssamtykke fra en jobansøger gives imidlertid på en mere uprecis baggrund og med et meget løst indhold. Det er vanskeligt at indlægge mere i et sådant samtykke end, at den fratrådte medarbejder har accepteret, at der kan videregives en række mere almindelige oplysninger. For videregivelse af følsomme og semi-følsomme oplysninger synes princippet om god databehandlingsskik, jf. § 5, stk. 1, at tale for, at den potentielle arbejdsgiver må fremlægge et skriftligt samtykke til, at der videregives oplysninger om specifikke forhold fra tidligere arbejdsgivere.

Videregivelse kan tillige ske, i det omfang en pligt hertil følger af lovgivning. Der består som nævnt ikke nogen retlig – men højest en kollegial – pligt til at videregive oplysninger om fratrådte medarbejdere til potentielle arbejdsgivere. En videregivelse kan derfor ikke støttes på det synspunkt, at den tidligere arbejdsgiver er forpligtet til at gøre det.

I praksis vil spørgsmålet om videregivelse af almindelige oplysninger nok som regel komme til at foregå på baggrund af værdispringsreglen i § 6, stk. 1, nr. 7. For de almindelige oplysningers vedkommende vil den potentielle arbejdsgivers interesse i at modtage disse oplysninger som led i en forsvarlig ansættelsespolitik formentlig veje tungere end ansøgerens interesse i at undgå videregivelse. Det gælder i hvert fald, så længe oplysningerne har umiddelbar betydning for en saglig vurdering af ansøgerens faglige og personlige kvalifikationer til at bestride jobbet.

I relation til de følsomme og semi-følsomme oplysninger er videregivelse uden samtykke mere problematisk. Denne kreds af oplysninger er kendetegnet ved at have en stærkt privat karakter, og en ansøger må derfor i almindelighed forvente, at sådanne oplysninger ikke videregives.

Selv i de (sjældne) tilfælde, hvor sådanne oplysninger lovligt kan opbevares af den tidligere arbejdsgiver, vil der kun ganske undtagelsesvist foreligge et grundlag for at kunne videregive følsomme oplysninger. I praksis har dette nok særlig relevans for helbredsoplysninger, herunder oplysninger om misbrug af nydelsesmidler.

For de semi-følsomme oplysninger er videregivelse mulig, såfremt arbejdsgiveren har en væsentlig interesse heri og denne er mere tungtvejende end den ansattes modgående interesse (værdispring), jf. § 8, stk. 2, nr. 2, og stk. 4. Dette vil nok forholdsvis sjældent være tilfældet, jf. nedenfor. I praksis knytter interessen sig formentlig især til spørgsmålet om strafbare forhold.

Den databeskyttelsesretlige praksis om advarselsregistre må forstås på den måde, at følsomme og semi-følsomme oplysninger som altovervejende regel ikke må videregives til en anden arbejdsgiver. Stiller denne eksempelvis spørgsmålet, om den tidligere ansatte ofte var fraværende, må arbejdsgiveren gerne angive fraværsomfanget, men ikke at dette skyldes epilepsi, da denne oplysning er følsom.

I specielle situationer vil det formentlig være berettiget at videregive følsomme eller semi-følsomme oplysninger til en potentiel arbejdsgiver eller i hvert fald gøre denne opmærksom på, at der kan være et problem i en bestemt retning. Det kan f.eks. være tilfældet, hvis den tidligere arbejdsgiver selv har anmeldt den fratrådte medarbejder til politiet for et strafbart forhold, der åbenlyst kan have væsentlig betydning for den potentielle arbejdsgivers vurdering af ansøgerens egnethed. Det mest korrekte i en sådan situation vil formentlig være at gøre den potentielle arbejdsgiver opmærksom på, at der kan være et problem, men at det forudsætter den fratrådte medarbejders samtykke at videregive nærmere oplysninger herom.

I praksis fører kollegiale hensyn formentlig ofte til, at man giver den potentielle arbejdsgiver en friere orientering om situationen. Den uformelle praksis på arbejdsmarkedet udgør et mørkeområde på dette punkt, men det kan ikke afvises, at der foregår en mere systematisk informationsudveksling på tværs af personoplysningslovens ganske restriktive betingelser for spredning af følsomme personoplysninger. Loven bør nok give anledning til, at arbejdsgivere mere generelt overvejer deres praksis for at videregive informationer om fratrådte medarbejdere.

Det er vigtigt at bemærke, at personoplysningsloven formelt set kun sætter grænser for den tidligere arbejdsgivers videregivelse af oplysninger, der støtter

sig på et elektronisk eller manuelt register eller for private arbejdsgivere tillige en personalemappes konkrete akter. Loven gælder ikke for de situationer, hvor arbejdsgiverens videregivelse alene støtter sig på hukommelsen, idet det herved må forudsættes, at de pågældende oplysninger tidligere er blevet slettet i personalemappen. Der er dog selvfølgelig flydende grænser mellem viden baseret på henholdsvis en personalemappe og den fri hukommelse.

3.2. Videregivelse indenfor koncerner

I koncerner er der ofte indført personaleadministrative systemer, der anvendes af alle selskaber inden for koncernen. Dette er en del af den synergieffekt, der søges opnået ved en koncerndannelse. Som fremhævet i kapitel 4 betragtes de forskellige selskaber som selvstændige, og de har således hver for sig dataansvaret i forhold til de personoplysninger, de råder over.

Når en medarbejder er fratrådt, er et koncernselskab dermed principielt stillet som alle andre selskaber. Oplysninger kan opbevares og videregives i samme udstrækning. Udgangspunktet er dermed, at der ikke i større omfang kan videregives oplysninger til et andet af koncernens selskaber.

Dette udgangspunkt må dog i et vist omfang modificeres. Først må fremhæves, at der i praksis vil være en naturlig tilbøjelighed til at besvare henvendelser fra andre arbejdsgivere, som man er koncernforbudne med. Denne videregivelse kan endvidere være berettiget, fordi begge parter vil have en fælles interesse i, at oplysninger om fratrådte indgår i ansættelsesgrundlaget i en anden del af koncernen. Det må således antages, at videregivelsen i videre udstrækning end ellers vil være sagligt begrundet. Selvom koncerner normalt ikke gives nogen særstilling, vil det være naturligt at acceptere videregivelse i noget større omfang end ellers.

Dette betyder dog ikke, at der frit kan videregives. Såfremt der er tale om følsomme eller semi-følsomme oplysninger, kan der ikke videregives i større omfang end ellers. Det må ligeledes forudsættes, at der generelt er et sagligt grundlag for videregivelsen. Det må endelig bemærkes, at der ikke findes afgørelser, hvori der er taget stilling til problemstillingen, bortset fra når der anvendes advarselsregistre, jf. straks nedenfor.

4. Advarselsregistre m.v.

4.1. Datatilsynets tilladelse

Hidtil har det været enkeltstående videregivelse af oplysninger om fratrådte medarbejdere, der er blevet drøftet. Det må antages at være den mest udbredte form, og det er her karakteristisk, at oplysningerne ikke oprindeligt er blevet

registreret med henblik på en sådan videregivelse. Der findes dog også mere systematiserede former for oplysningsaktiviteter blandt arbejdsgivere, og det er denne aktivitet, som er genstanden i dette afsnit.

Der er tale om registrering af fratrådte medarbejderes adfærd med henblik på enten at undgå, at de fremover bliver ansat, eller at dette i hvert overvejes meget nøje. Den ene arbejdsgiver hjælper den anden ved at tilvejebringe relevante oplysninger om tidligere ansatte. Når denne registrering sker i et informationssystem, der kan anvendes af mange arbejdsgivere, kan den få meget indgribende betydning for den enkelte lønmodtager, der kan risikere at blive udelukket fra beskæftigelse.

Den systematiserede oplysningsvirksomhed har været kendt i mange år på arbejdsmarkedet. Allerede i U 1937/214 Ø, blev det accepteret, at forsikringsselskaber påtog sig en gensidig forpligtelse til at foretage anmeldelse til et fælles oplysningskontor af afskedigelse af akkvisitører, der forsætligt havde indgivet forsikringsbegæringer med urigtige oplysninger på afgørende punkter.

Systematiserede indsamlinger og videregivelser har så vidt det ses derimod ikke givet anledning til retsafgørelser inden for det kollektivarbejdsretlige system. Men der er ikke tvivl om, at det i nogle tilfælde vil kunne være i konflikt med de kollektive overenskomster og disses forudsætninger. Arbejdsretten har som nævnt i afsnit 3.1.1 statueret, at overenskomsternes regler om fri opsigelsesret bygger på en forudsætning om frie jobskift. I AT 1989/88 var det således overenskomststridigt at underlægge arbejdsgivere en systematisk pligt til at kontakte tidligere arbejdsgivere med henblik på at få konstateret, om ansøgeren var retmæssigt frigjort fra sit ansættelsesforhold.

Personoplysningsloven udgør uden tvivl det centrale retsgrundlag for systematiseret informationsvirksomhed på dagens arbejdsmarked. I loven er der særlige regler for anvendelse af såkaldte advarselsregistre. Et advarselsregister defineres som et register, der er oprettet med henblik på at videregive oplysninger med i dette tilfælde det formål at advare mod ansættelse af en bestemt person.

Et advarselsregister kan ifølge lovens § 50, stk. 1, nr. 2, alene oprettes med Datatilsynets tilladelse, idet dette dog kun gælder, hvis de medtagne oplysninger er anmeldelsespligtige. I forhold til oplysninger om tidligere ansatte betyder dette, at en tilladelse normalt er nødvendig. I § 49, stk. 1, er der fastsat en række undtagelser fra anmeldelsespligten, idet disse omfatter almindelige oplysninger (lovens § 6) om ansatte, oplysninger om ansattes helbredsforhold, når disse skal registreres i medfør af lovgivningen, samt oplysninger om ansatte, når registreringen er nødvendig som følge af kollektiv overenskomst. Det er dog alene den sidstnævnte undtagelse, der ligeledes omfatter oplysninger om ikke-ansatte,

jf. § 49, stk. 3, og bekendtgørelse nr. 534 af 15.6.2000. En tilladelse er derfor påkrævet.

Et advarselsregister skal tjene et anerkendelsesværdigt og sagligt formål som anden behandling af personoplysninger. Dette betyder, at det ikke accepteres, at registeret indeholder subjektive oplysninger, der er baseret på vurderinger, idet der ikke her er den tilstrækkelige sikkerhed for en forsvarlig datakvalitet. Oplysninger som f.eks., at den ansatte ikke er velklædt eller ikke har humoristisk sans, vil således ikke blive accepteret i et sådant register.

Det retlige grundlag for registreringen vil i almindelighed være den generelle værdispringsregel i personoplysningslovens § 6, stk. 1, nr. 7. Det er ikke udelukket, at følsomme og især semi-følsomme data kan indgå i et advarselsregister, men dette forudsætter en særlig begrundelse.

4.2. Betingelser for tilladelse

I RÅ 1981 s. 95 er omtalt en sag, hvorefter Danmarks Rederiforening fik tilladelse til at oprette et register over personer, der var afskediget grundet disciplinærforseelser efter sømandsloven på skibe hos medlemmer af foreningen.

Den mest omtalte sag i de senere år vedrører oprettelse af et advarselsregister hos FDB. Sagen er omtalt i Datatilsynets Årsberetning 2000 s. 47-48. I dette tilfælde oprettes registeret af en koncern. Det konkrete register er endnu ikke oprettet grundet en koncernomlægning, men tilsvarende registre er etableret af Dansk Supermarked og af Sonofon.

Registeret omfatter tidligere ansatte, der er blevet bortvist eller er fratrådt uden varsel, hvilket i koncernens praksis er det samme. I et meget stort antal tilfælde skyldes bortvisningen, at der er begået strafbare forhold. Formålet med registeret skulle være at give koncernens selskaber et bedre grundlag for vurdering af nyansættelse af medarbejdere, der tidligere er blevet bortvist fra et af selskaberne. Selvom registeret kun benyttes til videregivelse inden for koncernen, er denne meget stor, og derfor kan det have indgribende betydning for den ansatte at være optaget i registeret.

Registeret kan oplyse, at en bestemt person er blevet bortvist for grov misligholdelse af ansættelsesforholdet. Det kan skyldes strafbare forhold, men behøver ikke at være det. Datatilsynet vurderede derfor, at der var tale om »andre rent private forhold« i § 8, stk. 4. Der forelå en berettiget interesse i at registrere oplysningerne om bortvisning, da det kunne have betydning for virksomhedens interessevaretagelse i forbindelse med et eventuelt retligt efterspil.

For så vidt angår videregivelse mellem selskaberne blev vurderingen foretaget på baggrund af § 8, stk. 5, hvorefter selskabernes interesse i videregivelse klart skal overstige hensynet til de registrerede. Efter Datatilsynets opfattelse

måtte afvejningen afhænge af, om registeret og dermed videregivelsen tjener et anerkendelsesværdigt og sagligt formål, jf. § 5, stk. 2.

Datatilsynet lagde ved vurderingen heraf, måske noget diskutabelt, til grund, at der ikke er tale om et udelukkelsesregister, da ny ansættelse kan komme på tale. Registeret fandtes på denne baggrund at tjene det anerkendelsesværdige og saglige formål at give mulighed for at overveje nyansættelse af tidligere (bortviste) medarbejdere.

Der blev dog stillet en række betingelser for, at registeret kunne tillades, herunder at det holdes adskilt fra FDB's centrale personaleadministration, og at det kun indeholder identifikationsoplysninger og alene om bortviste medarbejdere fra FDB-koncernen. Der må ydermere ikke ske videregivelse, såfremt bortvisningen er bestridt, forudsat at der tages retlige skridt senest 3 måneder efter bortvisningen. Der skal endvidere gives information til de registrerede om, at der indhentes oplysninger fra registeret. Endelig skal oplysningerne om den enkelte slettes efter 5 år.

Den forholdsvis nøje regulering, som Datatilsynets vilkår indebærer, ændrer ikke ved, at det kan have væsentlig negativ betydning for en tidligere ansats fremtidige beskæftigelsesmuligheder at være optaget i et register som det foreliggende. Personoplysningsloven forudsætter imidlertid, at registre af denne karakter kan oprettes, og at det hermed i nogle tilfælde kan være en berettiget arbejdsgiverinteresse, at der er adgang til denne type oplysninger.

I praksis må det sikres, at der er åbenhed om sådanne registre, at de registrerede er informerede, at der er en høj grad af sikkerhed for, at oplysningerne er korrekte, og at følsomme og semi-følsomme oplysninger kun medtages i begrænset omfang. Det må også sikres, at et advarselsregister alene kan anvendes af den begrænsede kreds af arbejdsgivere, som har en anerkendelsesværdig interesse i informationerne. Endelig er en rimelig tidsfrist for registreringen – som de 5 år i den konkrete afgørelse – et vigtigt led i sikringen af, at der ikke reelt bliver tale om et udelukkelsesregister.

Ved vurderingen af advarselsregistre må man tillige notere sig det positive træk, at sådanne registre i og for sig er undergivet en mere sikker kontrol end de enkeltstående videregivelser mellem arbejdsgivere. Disse videregivelser har langt mere uformel og ukontrollabel karakter og rummer derfor reelt en større risiko for integritetskrænkelser uden nogen reel indsigtsadgang for de involverede lønmodtagere. Det er som tidligere nævnt navnlig på det punkt, der kan være behov for, at arbejdsmarkedet udvikler en bedre datakultur i forhold til tidligere ansatte.

5. Indsigelsesret

Det er langt fra altid i den tidligere ansattes interesse, at arbejdsgiveren opbevarer oplysninger og mere eller mindre systematisk videregiver disse. I nogle tilfælde kan det være nyttigt, fordi oplysningerne kan overbevise en ny arbejdsgiver om, at det er fornuftigt at ansætte vedkommende, men når der er tale om oplysninger af negativ karakter, vil resultatet let blive det modsatte. På denne baggrund opstår spørgsmålet om, hvorvidt den tidligere ansatte har nogen muligheder for at modsætte sig, at oplysningerne fortsat registreres.

I personoplysningslovens § 35 er der fastsat en almindelig indsigelsesret, således at en registreret kan gøre indsigelse mod, at oplysninger bliver behandlet, selvom dette i øvrigt måtte være lovligt, herunder følge af kollektiv overenskomst. Bestemmelsen er baseret på den opfattelse, at den registrerede kan være i en sådan særlig individuel situation, at det ikke er rimeligt, at behandlingen finder sted. Denne indsigelsesret er ikke ubetinget, idet det i første omgang er arbejdsgiveren, der vurderer, om indsigelsen er berettiget. Det er muligt at klage over en negativ afgørelse til Datatilsynet. Eftersom den tidligere ansatte ikke længere er i et afhængighedsforhold, er denne klagemulighed ikke rent teoretisk.

Det er endnu uafklaret, i hvilken udstrækning indsigelsesretten vil blive anvendt i praksis, men det forekommer nærliggende, at den vil kunne få en vis anvendelse netop på dette område. Det kan være en hensigtsmæssig fremgangsmåde, at den tidligere ansatte benytter sin ret til indsigt og på dette grundlag vurderer, om en indsigelse skal fremsættes. Indsigelsesretten vil muligvis kunne være med til at yde et lille bidrag til mere ordnede forhold på dette område.

KAPITEL 6

Organisationsmæssige forhold

1. Organisationsmæssige forhold

De foregående kapitler har behandlet forholdet mellem arbejdsgivere og lønmodtagere med fokus på arbejdsgivernes databeskyttelsesmæssige forpligtelser. Der er grundlæggende tale om en ansættelsesmæssig relation, hvor databeskyttelsesrettens generelle normer indgår i et samspil med arbejdsrettens specifikke normer.

Foreninger kan lige så vel som virksomheder optræde som arbejdsgivere i forhold til deres ansatte. Både en arbejdsgiver- og en fagforening er på sædvanlig måde arbejdsgiver i forhold til de ansatte i foreningen. For så vidt angår disse ansættelsesmæssige relationer kan der således i det hele henvises til fremstillingen i kap. 3-5.

Genstanden for dette kapitel er relationerne mellem foreningen på den ene side og medlemmerne henholdsvis udenforstående på den anden side. Disse relationer er udskilt til behandling i et særskilt kapitel, fordi de har en anden faktisk og retlig karakter end den ansættelsesretlige, der er behandlet i de foregående kapitler.

De faglige organisationer spiller en stor rolle på det danske arbejdsmarked. Organisationsprocenterne er meget høje for både lønmodtager- og arbejdsgiversiden, og organisationerne har vidtrækkende indflydelse på arbejdslivets forhold, bl.a. gennem den betydelige rolle kollektive overenskomster spiller for løn- og arbejdsvilkårene.

De faglige organisationer er karakteriserede ved at have som deres hovedformål at fremme de erhvervsmæssige interesser for medlemsgruppen. Foreningsretlige regler sætter den generelle ramme for de faglige organisationers virke på samme måde som med andre foreninger.

Den faglige interessevaretagelse sker i første række ved indgåelse og håndhævelse af kollektive overenskomster. Den kollektive overenskomst vedrører principielt arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationernes indbyrdes forhold. Der er imidlertid en tæt forbindelse mellem det foreningsretlige og det kollek-

tivarbejdsretlige system som følge af den nøgleposition, de faglige organisationer indtager i det arbejdsretlige system. De faglige organisationer er udstyret med vidtgående bemyndigelse til at råde på det enkelte medlems vegne.

Foreningsretten indeholder på linie med arbejdsretten ikke udtrykkelige regler om foreningers registrering og videregivelse af oplysninger om medlemmer eller udenforstående. Personoplysningsloven udgør derfor også det centrale retsgrundlag for det foreningsmæssige forhold, men de særlige forenings- og arbejdsretlige regler om kollektiv interessevaretagelse har stor praktisk betydning for anvendelsen af lovens regler. Det er i størst udstrækning lønmodtagerorganisationer, der behandler persondata, hvorfor det især er her, at de databeskyttelsesmæssige spørgsmål bliver aktualiserede.

I det følgende foretages først en uddybende beskrivelse af retsgrundlaget for de faglige organisationers virke (afsnit 2), herefter følger en gennemgang af retstilstanden for organisationernes behandling af oplysninger om medlemmer i (afsnit 3) og til sidst en gennemgang af retstilstanden for organisationernes behandling af oplysninger om udenforstående, herunder uorganiserede (afsnit 4).

2. Retsgrundlaget for faglige organisationers virke

Foreningsfrihed er anerkendt som en af de grundlæggende frihedsrettigheder i grundlovens § 78 såvel som internationale konventioner. Fagforeningsfrihed er ikke anerkendt som en speciel frihed i grundloven, mens den er fremhævet i menneskeretskonventionens art. 11 og selvstændigt beskyttet i bl.a. ILO's konvention nr. 87 om foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig.

Anerkendelsen af foreningsfriheden giver i første række borgerne adgang til frit at oprette og tilslutte sig foreninger uden forudgående godkendelse fra offentlige myndigheder. Den indebærer imidlertid også, at foreninger i størst muligt omfang skal have adgang til at tilrettelægge foreningsvirksomheden uden indblanding fra det offentlige. Som et styrende princip må den retlige regulering i forlængelse heraf udformes på en sådan måde, at foreninger kan udøve foreningsvirksomheden så frit som muligt.

Det er anerkendt i såvel den danske grundlov som de internationale konventioner, at foreningsfriheden – herunder fagforeningsfriheden – ikke er nogen ubetinget frihed. Den kan på linie med andre frihedsrettigheder undergives de restriktioner, som er nødvendige i et demokratisk samfund. Det er således anerkendt, at hensynet til beskyttelse af enkeltindividers retssikkerhed i forhold til foreningen må medføre visse indskrænkninger i foreningernes frie virke.

De faglige organisationer på det danske arbejdsmarked har generelt ganske vide rammer til at indrette sig i overensstemmelse med egne beslutninger. Både foreningsretten, arbejdsretten og databeskyttelsesretten opstiller imidlertid visse grænser for de faglige organisationers frie virke.

2.1. Den foreningsretlige ramme

Der er ikke gennemført hverken almen lovgivning for foreninger eller en specifik lovgivning for faglige organisationer i Danmark. Visse af fondslovens regler gælder dog også for faglige organisationer (2.1), men det primære retsgrundlag består af de uskrevne retsgrundsætninger, som er skabt gennem domspraksis (2.2).

2.1.1. Fondslovgivningen

Fondsloven gælder som udgangspunkt for fonde, legater, stiftelser og andre selvejende institutioner, jf. lovens § 1, stk. 1. Loven indeholder imidlertid i kapitel 13 særlige regler for »arbejdsgiverforeninger, fagforeninger og andre faglige sammenslutninger, der har til hovedformål at varetage de økonomiske interesser for den erhvervsgruppe, som medlemmerne hører til«, jf. § 2, stk. 1, nr. 1. Fondsloven omfatter dog ikke foreninger, hvis aktiver ikke overstiger 250.000 kr., samt foreninger af kommuner og amtskommuner, jf. § 2, stk. 2.

I forarbejderne til fondslovens § 2 defineres de faglige organisationer nærmere som »foreninger og sammenslutninger af foreninger, der efter deres formål skal eller faktisk indgår eller medvirker til at indgå kollektive aftaler om løn- og arbejdsvilkår«. Definitionen omfatter tillige »selvstændige afdelinger og klubber m.v. under sådanne foreninger, der efter deres formål skal udøve eller faktisk udøver aktivitet i forbindelse med medlemmernes løn- og arbejdsvilkår eller lignende faglig aktivitet« (FT 1983-84, tillæg A, sp. 3114f).

En faglig organisation er en forening, d.v.s. en juridisk person med selvstændig retsevne i forhold til de fysiske deltagere (medlemmerne). Der skal være tale om et varigt samvirke med en vis organisering og fasthed, herunder adskilt økonomi og selvstændig ledelse. Det volder i almindelighed ikke vanskeligheder at afgøre, om et samvirke af en række personer udgør en forening.

Forarbejderne knytter dernæst det faglige organisationsbegreb nært til foreninger, som varetager kollektive aftaleinteresser. Indgåelse og forvaltning af kollektive overenskomster er også den centrale opgave for faglige organisationer, men er ikke den eneste. De faglige organisationer varetager medlemmernes økonomiske interesser gennem en bred vifte af aktiviteter.

Inddragelsen af arbejdsgiver- og lønmodtagerforeninger under fondslovens område har ifølge forarbejderne især det formål at sikre en vis offentlighed om de faglige organisationers »konfliktfonde«. De betydelige formuedannelser i

»konfliktfondene« har stor betydning for hele samfundet, og der er derfor samme behov for at sikre offentligheden indsigt heri som i fondes økonomiske forhold.

For at modvirke omgåelse omfatter fondsloven tillige foreninger, hvis midler hovedsageligt består af bidrag fra de i nr. 1 nævnte foreninger, såfremt foreningen har som et formål at varetage de økonomiske interesser for den erhvervsgruppe, som medlemmerne hører til, jf. § 2, stk. 1, nr. 2. En faglig organisation kan således ikke undgå offentlig indsigt i sin konfliktfond ved i stedet at overføre konfliktmidlerne til en »ikke-faglig« støtteforening.

Kravene til arbejdsgiver- og fagforeninger i medfør af kapitel 13 er meget beherskede. Det følger af § 48, at der skal oprettes en vedtægt med angivelse af en række minimumsoplysninger, herunder foreningsformålet samt medlemmernes indbyrdes forhold. Foreningen skal tillige udpege en bestyrelse eller en anden ledelse, jf. § 49. Endelig skal foreningen udarbejde årsregnskab i overensstemmelse med god regnsskabsskik og udpege en eller flere revisorer til at revidere årsregnskabet, jf. §§ 50 og 51. Der er alene tale om formkrav, som ikke har betydning for den retlige anerkendelse af et samvirke som en forening.

Forskellen mellem lovens almindelige regler for fonde og særlige regler for faglige organisationer består navnlig i, at myndighederne ikke har indseende med foreningsdispositioner. Denne kontrolfunktion er for foreningernes vedkommende et medlemsanliggende.

2.1.2. Foreningsretlige grundsætninger

Fondslovens særlige regler om foreninger regulerer ikke retsforholdet mellem foreningerne og medlemmerne. Medlemsforholdet er overladt til foreningernes egen regulering (love og vedtægter) inden for de almene retsgrundsætninger, som er fastlagt gennem en langvarig retspraksis.

Domstolene har i første række opstillet den generelle retsgrundsætning, at individer har krav på medlemskab af foreninger, når det har betydning for erhvervsudøvelsen, jf. f.eks. U 1986/737 SH. Det indebærer, at både lønmodtagere og arbejdsgivere har et retskrav på medlemskab af de relevante organisationer. Retskravet går forud for modstridende vedtægtsbestemmelser og beskytter ved såvel optagelse i som eksklusion af foreningen.

Retskravet afskærer ikke foreninger fra at stille specifikke krav for optagelse af medlemmer. Det er forudsat, at de opstillede krav er saglige, hvilket f.eks. kan være krav om en bestemt uddannelse eller arbejde inden for faget.

Foreninger er ligeledes berettiget til at ophæve medlemskabet, når et medlem misligholder sine foreningsmæssige pligter. Medlemmernes to hovedforpligtelser i forholdet til foreningen vedrører henholdsvis kontingentbetaling og loyal adfærd over for foreningens kollektive interessevaretagelse. Begge pligtforhold

er normalt udtrykkeligt anført i vedtægterne, omend i meget forskellig udformning.

I den foreningsretlige teori betegnes ophævelse som følge af kontingentrestance som »sletning« i modsætning til »eksklusion« ved illoyal adfærd og anden misligholdelse af foreningspligterne. Ved sletning sker der en mere formløs ophævelse af foreningsforholdet end ved eksklusion.

Vedtægterne indeholder ofte en udtrykkelig bestemmelse om, at ophævelsen kan ske administrativt efter en vis tids kontingentrestance. Selv uden klar hjemmel i vedtægten er det dog berettiget at slette et medlem ved væsentlig misligholdelse af kontingentindbetalingerne. Et slettet medlem har krav på at blive optaget på ny, men foreningen kan lovligt stille som betingelse herfor, at skyldige restancer indbetales i forbindelse med optagelsen.

De egentlige tilfælde af eksklusion vedrører som regel en illoyal adfærd fra medlemmet over for foreningen, bl.a. i forbindelse med arbejdskonflikter. Organisationernes vedtægter pålægger som regel udtrykkeligt medlemmerne at efterkomme foreningsbeslutninger om strejke og blokade.

Som udgangspunkt må vægring over for at efterkomme en lovligt truffet beslutning om iværksættelse af strejke eller blokade anses for en væsentlig misligholdelse af foreningspligterne. Det er et centralt led i organisationernes bestræbelser på at skaffe så gode løn- og arbejdsvilkår som muligt, at det enkelte medlem efter pålæg deltager i eventuelle kollektive arbejdskonflikter. En eksklusion vil derfor i almindelighed være berettiget, men konkrete hensyn kan føre til et andet resultat, jf. U 1985/818 Ø.

Et medlem kan derimod vægre sig ved at deltage i overenskomststridige arbejdskonflikter. I dette tilfælde har foreningen ikke samme krav på loyal adfærd, da konflikten er ulovlig efter en arbejdsretlig bedømmelse. En eventuel deltagelse vil indebære både løntab og bodsansvar for medlemmet. Det almindelige udgangspunkt må derfor være, at en eksklusion ikke vil være lovlig, uanset den har direkte hjemmel i vedtægterne, jf. U 1977/531 H.

2.2. Arbejdsretlige regler

De arbejdsretlige regler tager ikke direkte sigte på retsforholdet mellem foreninger og medlemmer, men har alligevel stor praktisk betydning for retsforholdet mellem de faglige organisationer på den ene side og medlemmerne henholdsvis udenforstående på den anden side. Det skyldes, at dansk arbejdsret i udpræget grad bygger på kollektive pligter og rettigheder med den følge, at organisationerne i mange tilfælde kan råde retligt på vegne af arbejdsgivere og lønmodtagere.

Det følger ikke udtrykkeligt af lovgivningen, at organisationerne er beføjede til at indgå kollektive aftaler med bindende virkninger for medlemmerne. Det

ligger imidlertid forudsætningsvis i både forligsmandslovens regler om forligsmægling med organisationerne og i arbejdsretslovens sanktionssystem. Organisationernes egne hovedaftaler forudsætter på linie hermed klart, at organisationerne kan indgå kollektive overenskomster om løn- og arbejdsvilkår med bindende virkning for medlemmerne, jf. f.eks. § 1 i DA's og LO's hovedaftale.

Det almindelige foreningsretlige udgangspunkt på dette punkt er i forlængelse heraf, at en faglig organisation på både arbejdsgiver- og lønmodtagerside er bemyndiget til at indgå en kollektiv overenskomst med bindende virkning for medlemmerne. Indskrænkninger heri må kræve støtte i vedtægterne, hvilket er ganske sjældent i praksis.

I en række tilfælde er det kun muligt at fremme overenskomstforhandlingerne gennem iværksættelse af kollektiv arbejdskonflikt. Iværksættelse af kollektive arbejdskonflikter kan have vidtgående konsekvenser for de berørte medlemmer. For lønmodtagerne kan der være tale om tabt indkomst under konflikt og i yderste konsekvens også tabt arbejde efter konfliktens ophør. For arbejdsgiverne kan en konflikt resultere i store økonomiske tab, men også i mere langvarige skadevirkninger, herunder lukning af hele eller dele af virksomheden.

Både hovedaftaler og vedtægter indeholder normalt ret detaljerede regler om iværksættelse af arbejdskonflikt. Det altovervejende udgangspunkt på både arbejdsgiver- og lønmodtagerside er, at konflikten kan iværksættes af et kompetent organ, jf. f.eks. § 2, stk. 2-3, i DA's og LO's hovedaftale. De kollektive aftaler indeholder sjældent specifikke materielle krav til iværksættelse af arbejdskonflikter, men der er opstillet forskellige krav i retspraksis, herunder til de midler som må tages i anvendelse.

En kollektiv overenskomst forpligter som altovervejende regel både organisationen som overenskomstpart og dens medlemmer. Arbejdsgiveren er typisk forpligtet over for fagforeningen til at anvende overenskomsten for alt omfattet arbejde, uanset om lønmodtageren er medlem af fagforeningen eller ej. Den uorganiserede lønmodtager kan ikke selv støtte direkte ret på overenskomsten, men har principielt alene sin egen ansættelsesaftale med arbejdsgiveren at holde sig til.

Indgåelse af en kollektiv overenskomst medfører fredspligt i hele overenskomstens gyldighedsperiode. Det betyder, at kollektive arbejdskonflikter som altovervejende udgangspunkt vil være overenskomststridige og bodspådragende efter arbejdsretslovens § 12, hvis de finder sted i overenskomstperioden. Det gælder for arbejdskonflikter iværksat af såvel organisationerne som medlemmerne.

En kollektiv overenskomst mellem en arbejdsgiver- og en lønmodtagerorganisation vil ofte blive suppleret med lokalaftaler på den enkelte arbejdsplads. Sådanne lokalaftaler er principielt et anliggende for den faglige organisation,

som er part på lønmodtagerside, men aftalekompetencen kan eventuelt befinde sig hos tillidsrepræsentanten på arbejdspladsen.

Tillidsrepræsentantens forhandlende rolle er særlig markant på det offentlige område. En række offentlige overenskomster bygger således på det udtrykkelige princip, at tillidsrepræsentanterne forhandler og indgår aftaler med arbejdsgiveren om løntillæg, herunder løntillæg til specifikke medarbejdere. Denne forhandlingskompetence gælder ikke blot i forhold til tillidsrepræsentantens egne medlemmer, men også i forhold til alle medarbejdere på det pågældende overenskomstområde.

De faglige organisationer indtager ligeledes en markant position for så vidt angår retshåndhævelse af overenskomsternes regler. Det følger således direkte af arbejdsretslovens §§ 11, 13, 21 og 22, at organisationerne som hovedregel er påtale- og søgsmålsberettigede på medlemmernes vegne i alle sager om brud på eller fortolkning af indgåede overenskomster.

Den organisationsmæssige behandling af medlemmernes overenskomstbaserede sager kræver derfor ikke nogen selvstændig hjemmel i vedtægterne. Organisationerne har den primære søgsmålsret i alle sager, der falder under arbejdsretslovens § 9, stk. 1 (især sager om brud på kollektive overenskomster), eller § 22 (fortolkning af overenskomster). I andre sager optræder foreningen derimod kun som mandatar på medlemmets vegne, og en videregående rådighed – f.eks. som betingelse for at yde medlemmet gratis retshjælp – skal derfor have støtte i vedtægterne eller tilsvarende grundlag.

2.3. Databeskyttelsesretlige regler

Hverken de foreningsretlige regler eller de kollektivarbejdsretlige regler beskæftiger sig mere detaljeret med spørgsmålet om registrering og videregivelse af personoplysninger. Begge regelsæt forudsætter imidlertid, at der i betydeligt omfang kan finde både registrering og videregivelse sted som led i foreningens virksomhed i almindelighed og den kollektive konfliktløsning i særdeleshed.

Databeskyttelsesretten medfører derfor også på dette område en nydannelse på arbejdsmarkedet. Foreninger er i lighed med arbejdsgivere omfattede af de forpligtelser, der følger af personoplysningslovens regler. Det tilsvarende var tilfældet med den tidligere registerlovgivning, og meget af den administrative praksis om den tidligere registerlovgivning for det private område vedrørte foreningers registrering og videregivelse af oplysninger om medlemmer og udenforstående.

Personoplysningsloven beskytter alene fysiske personer, jf. § 1, stk. 1 og 2, smh. med § 3, nr. 1. Lønmodtagere er fysiske personer og tilsvarende gælder arbejdsgivere, der driver erhvervsvirksomhed i eget navn. For arbejdsgivernes

vedkommende gælder loven således kun for en begrænset gruppe, da hovedparten af virksomheder drives i juridisk form.

Personoplysningsloven medfører på en række punkter en anden retstilstand end den tidligere registerlovgivning. Der er sket en række væsentlige ændringer i forhold til den tidligere retstilstand.

Retstilstanden er generelt skærpet ved, at »fagforeningsmæssige tilhørsforhold« i lovens § 7 som tidligere nævnt er kategoriseret som en følsom oplysning. Denne væsentlige nyskabelse i forhold til den tidligere registerlovgivning beror udelukkende på det underliggende EU-direktiv, der på dette punkt er præget af en situation med stærkt konkurrerende fagforeninger i en række af EU's medlemslande.

Det er kun medlemskab af lønmodtagerorganisationer (fagforeninger), ikke tillige medlemskab af arbejdsgiverforeninger, der er en følsom oplysning efter § 7, stk. 1. Der er ikke noget grundlag for at fortolke bestemmelsen udvidende. Medlemskab af en arbejdsgiverforening er derfor fortsat en almindelig oplysning omfattet af § 6, stk. 1, idet det kan fremhæves, at der ikke – heller ikke europæisk set – foreligger den konkurrencesituation mellem arbejdsgiverforeninger, som betinger opregningen af »fagforeningsmæssigt tilhørsforhold« blandt de følsomme oplysninger.

På nogle punkter er retsstilstanden i det væsentligste uændret, uanset at begrebet behandling omfatter intern anvendelse af oplysninger, hvilket ikke var reguleret i registerlovgivningen. I § 7, stk. 4, er det imidlertid fastsat, at en forening af »faglig art« internt kan behandle følsomme oplysninger om medlemmer, såfremt dette sker »inden for rammerne af sin virksomhed«. Denne regel er en undtagelse fra det almindelige behandlingsforbud i stk. 1. Den finder også anvendelse i forhold til semi-følsomme oplysninger, jf. § 8, stk. 6. Der findes ikke en tilsvarende regel for så vidt angår almindelige personoplysninger, der reguleres i § 6, stk. 1. Det er dog et naturligt udgangspunkt, at der ikke kan gælde strengere regler for behandling af disse oplysninger. Det må derfor antages at intern behandling vil kunne ske i medfør af værdispringreglen i § 6, stk. 1, nr. 7.

Der gælder derimod ikke nogen særregler for faglige organisationers videregivelse af medlemsoplysninger. For de følsomme oplysningers vedkommende fremgår af § 7, stk. 4, at dette forudsætter samtykke eller at en af de andre undtagelser i § 7 er opfyldt. Her er der særlig grund til at nævne stk. 3 om fagforeningsmæssigt tilhørsforhold, idet denne oplysning kan videregives, når det er »nødvendigt for overholdelsen af den dataansvarliges arbejdsretlige forpligtelser eller specifikke rettigheder«. Bestemmelsen har stor praktisk betydning for den kollektive konflikthåndtering på det danske arbejdsmarked og blev indsat i direktivet på navnlig dansk foranledning.

På samme måde som under registerlovgivningen gør reglerne i personoplysningsloven det nødvendigt at sondre mellem to hovedsituationer: Oplysninger om henholdsvis medlemmer og udenforstående.

I det følgende behandles først organisationens adgang til at behandle oplysninger om dens medlemmer. Som nævnt tidligere udgør foreningsfriheden et overordnet styringsprincip på dette område. Det har i første række praktisk betydning for foreningsretten, men har også betydning for personoplysningsloven. Det er således ikke mindst hensynet til foreningsfriheden, der giver bl.a. faglige organisationer en videre adgang end andre til at behandle personoplysninger (medlemsoplysninger).

Herefter behandles organisationens adgang til at behandle oplysninger om udenforstående, d.v.s. personer der ikke er medlemmer. Det drejer sig i første række om lønmodtagerforeningers forhold til udenforstående lønmodtagere, d.v.s. personer der aldrig har været medlem eller hvor medlemskabet af en eller anden grund er ophørt. Men det drejer sig også om behandling af oplysninger om arbejdsgivere, f.eks. registrering af arbejdsgivere i forbindelse med arbejdskonflikter.

Som nævnt i det foregående foreligger der en del administrativ praksis (fra Registertilsynet) om den tidligere registerlovgivnings anvendelse på de foreningsmæssige forhold. Denne praksis vil blive inddraget i det følgende, men generelt gælder, at tidligere tilsynspraksis skal behandles med en vis varsomhed på grund af de indholdsmæssige ændringer i retstilstanden.

Administrativ praksis vil formentlig stadig komme til at spille en væsentlig rolle på dette område. Datatilsynet, der er administrativ kontrolinstans på personoplysningslovens område, har alene kompetence til at beskæftige sig med de databeskyttelsesretlige aspekter. Derved adskiller situationen sig formelt ikke fra den position, som Registertilsynet havde. Personoplysningslovens regler forudsætter imidlertid i endnu højere grad end registerlovgivningens regler, at Datatilsynet inddrager de forenings- og arbejdsretlige regler på området, jf. især § 7, stk. 3, om behandling, der er nødvendig for, at den dataansvarlige kan overholde sine arbejdsretlige forpligtelser. Datatilsynet vil dog formentlig på linie med Registertilsynet være meget tilbageholdende med at foretage selvstændige fortolkninger af det arbejds- og foreningsretlige grundlag, jf. i øvrigt nærmere om denne problemstilling i kap. 2.

3. Behandling af oplysninger om medlemmer

For så vidt angår oplysninger om medlemmer indebærer personoplysningsloven som nævnt en principiel sondring mellem intern behandling og ekstern videre-

givelse. I dette hovedafsnit sondres på linie hermed mellem disse to hovedkategorier.

3.1. Intern behandling i organisationen

Såvel det forenings- som arbejdsretlige retsgrundlag bygger på et synspunkt om, at en lønmodtager (og arbejdsgiver) afgiver en vidtgående bemyndigelse til foreningen til at handle på dennes vegne. Faglige organisationer kan således både varsle kollektive arbejdskonflikter og indgå bindende retsforlig på det enkelte medlems vegne.

Det databeskyttelsesretligte udgangspunkt er på linie hermed, at en person ved at indmelde sig i en forening accepterer, at foreningen behandler personoplysninger inden for foreningen i overensstemmelse med foreningens formål. Denne opfattelse kommer i et vist omfang direkte til udtryk i personoplysningsloven.

Som nævnt under 2.3 følger det af § 7, stk. 4, og § 8, stk. 6, samt som en konsekvens heraf § 6, stk. 1, nr. 7, at en faglig organisation internt må behandle oplysninger om medlemmer, så længe dette er i overensstemmelse med foreningens formål. Oplysningerne skal altså være relevante. Disse bestemmelser om intern behandling af medlemsoplysninger giver alene en særstatus med hensyn til selve adgangen til at behandle sådanne oplysninger. Lovens øvrige regler, herunder reglerne om datasikkerhed, gælder på samme måde som for andre dataansvarlige.

Det må antages, at alle typer faglige organisationer vil være omfattet af kriteriet i § 7, stk. 4, om, at foreningssigtet skal være af »faglig art«. Både arbejdsgiver- og lønmodtagerforeninger har et sigte af faglig karakter, da deres primære formål er den gensidige interessevaretagelse. Det gælder for alle niveauerne i organisationshierarkiet: Lige fra klubben på arbejdspladsen til hovedorganisationen.

Adgangen til fri intern behandling af medlemsoplysninger gælder kun, så længe organisationen behandler medlemsoplysninger »inden for rammerne af sin virksomhed«. Det er i første række op til foreningen selv at fastlægge rammerne for sin virksomhed. Det sker typisk i foreningens vedtægt, der ifølge fondslovens § 48 bl.a. skal indeholde oplysning om foreningens formål. Foreningsformålet kan imidlertid godt være bredere end det udtrykkeligt angivne i vedtægterne, f.eks. med støtte i foreningsorganernes praksis. Foreningens behandling af medlemsoplysninger skal holde sig inden for det fastsatte (forudsatte) foreningsformål.

Som nævnt i afsnit 2.1 indeholder forarbejderne til fondsloven en forholdsvis snæver definition af arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer, idet der lægges vægt på indgåelse og håndhævelse af kollektive aftaler om løn- og

arbejdsvilkår. Der er imidlertid ikke tvivl om, at den lovlige fagforeningsvirksomhed rækker videre end til indgåelse og håndhævelse af kollektive aftaler. Foreningen kan som nævnt selv definere sit formål, dog under en vis domstolskontrol på grund af de faglige organisationers særlige rolle og den enkelte arbejdsgivers og lønmodtagers retskrav på medlemskab, jf. som eksempel U 1973/487 H om tegning af en obligatorisk gruppelivsforsikring.

Kravet om, at behandlingen skal foregå inden for rammerne af fagforeningens virksomheden, betyder, at der skal være et sagligt foreningsmæssigt formål med at behandle oplysningerne. Ud over almindelige indentifikationsoplysninger vil det især være legitimt at registrere oplysninger om medlemmernes arbejdsmæssige forhold. Det vil derimod ikke have noget sagligt formål at registrere oplysninger om medlemmernes private forhold, da de ikke vil være af betydning for varetagelsen af foreningens legitime interesser.

Foreningen er alene beføjet til at foretage behandling af intern karakter i medfør af § 7, stk. 4, da videregivelse af medlemsoplysninger ifølge bestemmelsen alene kan ske under overholdelse af de almindelige regler. Denne skarpe sondring gør det nødvendigt at foretage en præcis afgrænsning mellem intern behandling og ekstern videregivelse.

Der er ikke tvivl om, at en behandling er af intern karakter, så længe den foregår i den pågældende forenings egne organer, f.eks. i bestyrelsen, forretningsudvalget og administrationen. Der kan ligeledes frit udveksles informationer mellem de forskellige foreningsorganer, så længe det sker under iagttagelse af de generelle behandlingsprincipper i personoplysningslovens § 5.

En forening er – retligt set – adskilt fra sine medlemmer. Den har separat økonomi og egen ledelse. Der vil derfor uden tvivl være tale om en ekstern videregivelse, hvis organisationen giver oplysninger om medlemmer til andre medlemmer, jf. RÅ 1987 s. 70. Selvom alle de implicerede er medlemmer, kan denne behandling ikke anses for en intern behandling.

Et andet og praktisk meget relevant spørgsmål er, om organisationer, der indgår i en sammenhængende organisationsstruktur, kan betragtes som én samlet organisation. På en række områder indgår den enkelte forening i et tæt forbundet system af klubber på den enkelte arbejdsplads, over de lokale foreninger, videre over det landsdækkende forbund til hovedorganisationen i toppen. Det er f.eks. tilfældet inden for det meget store område, som LO organiserer.

De enkelte organisationers indbyrdes forhold kan i nogen grad sammenlignes med koncernstrukturen blandt selskaber. Foreningerne indgår i et nært – nogle særdeles tæt – samarbejde, hvilket ofte kommer tydeligt til udtryk i deres vedtægter. Det er således ganske almindeligt, at afdelingers og klubbers vedtægter er udformet på baggrund af et ganske fast paradigme udarbejdet af

forbundet (»standardvedtægter«). Den indbyrdes arbejdsdeling er ligeledes ofte nærmere behandlet i vedtægterne.

På trods af de meget tætte forhold mellem organisationerne i et sådant organisationshierarki er der ikke tvivl om, at de foreningsretligt set er selvstændige juridiske enheder. De må derfor også som udgangspunkt bedømmes som selvstændige enheder i forhold til personoplysningsloven. Undtaget herfra er kun de (sjældne) tilfælde, hvor der ikke er tale om lokale foreninger, men om lokale afdelinger uden egne vedtægter m.v. I dette tilfælde må den lokale afdeling sidestilles med en filial af en virksomhed.

Det har særlig interesse at vurdere tillidsmandens rolle. Som udgangspunkt er en faglig forening ikke afgrænset til de foreningsansatte, der befinder sig i foreningens hovedkvarter. Foreningsbegrebet er ikke fysisk, men organisatorisk og formålsbestemt. Alle personer, som varetager faglige hverv på vegne af foreningen, udgør en del af denne.

Tillidsrepræsentanten virker som bindeled mellem ledelsen, den medarbejdergruppe, vedkommende repræsenterer, samt den faglige organisation. Det er medarbejderne, der vælger tillidsrepræsentanten, men den faglige organisation skal godkende valget. Tillidsrepræsentanten er således ikke blot medarbejdernes repræsentant over for ledelsen, men også en integreret del af den faglige organisationsstruktur. En tillidsrepræsentant skal derfor i praksis altid være medlem af den overenskomstbærende organisation.

Der er således ikke tvivl om, at tillidsrepræsentanten er nært knyttet til den faglige organisation. Tillidsrepræsentanten kan imidlertid ikke sidestilles med en fagforeningsansat i arbejdsretlig henseende. En tillidsrepræsentant kan f.eks. ikke ved sine handlinger og undladelser pådrage foreningen som sådan bodsansvar, medmindre han samtidig indtager en politisk post i foreningen.

Det er på denne baggrund næppe heller muligt at anse tillidsrepræsentanten for en del af den faglige organisation med den virkning, at al informationsudveksling må anses for intern behandling. I Datatilsynets praksis er det lagt til grund, at en tillidsrepræsentant ikke i alle henseender er en del af fagforeningen. Dette gælder både for oplysninger, der gives til tillidsrepræsentanten, og for oplysninger, der gives af denne til foreningen (afgørelse J.nr. 1997-1110-064). På denne baggrund kan medlemsoplysninger ikke frit overlades til en tillidsrepræsentant efter den særlige bestemmelse i bl.a. § 7, stk. 4.

Denne praksis er som nævnt som udgangspunkt velbegrundet, men den illustrerer desuagtet en vis brudflade mellem det databeskyttelsesretlige og arbejdsretlige system. Det er således tit overraskende for faglige organisationer, at der ikke frit kan ske informationsudveksling med tillidsrepræsentanter.

Et sidste spørgsmål, der skal behandles i denne forbindelse, er forholdet mellem fagforeninger og arbejdsløshedskasser. Foreningsretligt er der tale om

to forskellige foreninger, idet arbejdsløshedskassen for at opnå statsanerkendelse skal opfylde en række forskellige krav i medfør af arbejdsløshedslovgivningen. Statsanerkendte arbejdsløshedskasser oprettes i henhold til en standardvedtægt med selvstændig ledelse og økonomi. Den indgår imidlertid ofte en driftsoverenskomst med parallelfagforeningen, som indebærer fælles administration i en række anliggender, herunder med hensyn til f.eks. kontingentopkrævning. Arbejdsløshedskassen kan ifølge loven ikke gyldigt stille som betingelse for medlemskab, at lønmodtageren samtidig skal være medlem af fagforeningen.

Registertilsynet antog efter den tidligere registerlovgivning, at der var tale om to selvstændige foreninger, men at der var adgang til at etablere et fællesmedlemsregister som led i administrationen af en driftsoverenskomst mellem foreningerne. Ved dette fællesregister vil arbejdsløshedskassen få oplysninger om en række personers fagforeningsmæssige tilhørsforhold, og det fælles register skal derfor efter personoplysningsloven opfylde en af behandlingsbetingelserne i § 7. Der foreligger så vidt vides ikke praksis herom.

3.2. Videregivelse af oplysninger til andre

Det følger af ovenstående, at det især er spørgsmålet om fagforeningers videregivelse, der påkalder sig databeskyttelsesmæssig interesse. Videregivelse kan dels være formidling af oplysninger til en identificerbar modtager, dels bestå i offentliggørelse til en bredere ubestemt kreds.

Under registerloven gav spørgsmålet om videregivelse jævnligt anledning til vanskeligheder og kritik fra Registertilsynet. Allerede denne praksis byggede på en forholdsvis restriktiv adgang for fagforeninger til at videregive medlemsoplysninger til andre.

Den administrative praksis byggede således på det hovedsynspunkt, at en fagforening i almindelighed ikke kan oplyse, hvem der er medlem af foreningen, jf. RÅ 1992 s. 89 om videregivelse til offentlig myndighed, medmindre dette følger af foreningens formål, jf. RÅ 1981 s. 86. Dette er særlig klart nu, hvor denne oplysning er følsom, jf. nedenfor.

I RÅ 1987 s. 76 blev det antaget, at der ikke uden samtykke kunne gives identifikationsoplysninger om tillidsmænd til et dagblad med henblik på, at dette kunne udsende prøvenumre til de pågældende. Det blev i RÅ 1993 s. 99 lagt til grund, at fagforeningen ikke uden samtykke kunne offentliggøre en lønstatistik, hvoraf det enkelte medlems ugeløn fremgik, uanset at medlemmerne efter foreningens love havde indberetningspligt. I RÅ 1996 s. 96 blev det antaget, at en tillidsmand ikke kunne offentliggøre medlemmernes afspadseringstimer på en opslagstavle, da dette ikke var nødvendigt for at sikre, at aftalte regler blev overholdt. Endelig blev det i RÅ 1997 s. 105 antaget, at en fagforening ikke uden samtykke kunne informere om medlemmer på hjemmesi-

der, selv om det skete for at fremme medlemmernes generelle interesse i at danne netværk på tværs af firma- og institutionsgrænser.

Registertilsynet har derimod accepteret i bl.a. RÅ 1981 s. 85, at det kunne være et naturligt led i en fagforenings virksomhed at videregive oplysninger om medlemmer til andre medlemmer eller til tillidsrepræsentanter.

Ved vurderingen af spørgsmålet i dag har det betydning, at medlemskab af fagforeninger nu betragtes som en følsom oplysning. Efter den tidligere registerlovgivning var den blot en almindelig oplysning.

Fagforeningers videregivelse af medlemsoplysninger forudsætter i dag et samtykke fra det enkelte medlem eller hjemmel i en af de specifikke behandlingsregler i § 7. Det vil i praksis ikke være nok, at videregivelse af almindelige oplysninger har hjemmel i § 6, da videregivelsen samtidig afslører de pågældendes medlemskab af fagforeningen. Videregivelse af alle oplysninger vil derfor i praksis være omfattet af lovens § 7 om følsomme oplysninger. Det gælder dog næppe, såfremt det er klart, at modtageren på forhånd er bekendt med, at de pågældende er medlemmer af foreningen.

Der er hermed tale om et væsentligt mere restriktivt udgangspunkt end efter den tidligere registerlovgivning. Vurderingen er – generelt set – flyttet fra § 6 (almindelige oplysninger) til § 7 (følsomme oplysninger) med deraf følgende markante indskrænkninger i adgangen til videregivelse.

Denne skærpede retstilstand gælder også for videregivelse af medlemsoplysninger mellem nært forbundne foreninger, herunder foreninger og deres tillidsrepræsentanter. Det er således i dag ikke nok – som efter den tidligere lovgivning – at videregivelsen af medlemsfortegnelser m.v. er et naturligt led i fagforeningsvirksomheden, jf. f.eks. RÅ 1981 s. 85 og 1983 s. 48. Videregivelsen skal også i disse tilfælde have støtte i en af de særlige behandlingsbetingelser i § 7.

Den behandlingsregel, som – ved siden af samtykkereglen – især vil være relevant, er særbestemmelsen om fagforeningsmæssigt tilhørsforhold i § 7, stk. 3, om den dataansvarliges (her fagforeningens) opfyldelse af en arbejdsretlig forpligtelse eller en specifik rettighed. Denne bestemmelse er indsat i § 7 som en konsekvens af den generelle skærpelse, der ligger i at betragte fagforeningsmæssigt tilhørsforhold som en følsom oplysning. Ifølge forarbejderne omfatter bestemmelsen alle former for forpligtelser og rettigheder, der hviler på et arbejdsretligt grundlag. Det spiller ikke nogen rolle, om retsgrundlaget er lovgivning, kollektiv overenskomst eller individuel ansættelsesaftale.

Bestemmelsen vil i første række have betydning for den kollektive konfliktløsning indenfor overenskomstsystemets rammer. Som anført i afsnit 2.3 har de faglige organisationer både påtale- og søgsmålsret i sager om brud på og for-

tolkning af kollektive overenskomster. Det gælder også sager, hvor der er involveret specifikke arbejdsgivere og lønmodtagere.

Den kollektive konfliktløsning nødvendiggør udveksling af personoplysninger mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationerne. Det er f.eks. nødvendigt at vide, hvilke af de deltagende lønmodtagere i en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse der er organiserede i de enkelte faglige organisationer, da det kun er medlemmers brud på den overenskomstmæssige fredspligt, der er bodsanktioneret i medfør af arbejdsretslovens § 12. I praksis sker det ved, at organisationerne udveksler lister med angivelse af de lønmodtagere under de enkelte organisationer, som har deltaget i arbejdsnedlæggelsen. Denne praksis kan fortsætte uhindret med støtte i § 7, stk. 3.

Bestemmelsen giver ikke blot adgang til at udveksle oplysninger om medlemsforhold mellem overenskomstparterne. En faglig organisation vil ligeledes kunne anmode en af sine tillidsrepræsentanter på den involverede arbejdsplads om at oplyse, om de anførte medlemmer på en liste rent faktisk har deltaget i den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse. Den faglige organisation kan udveksle oplysninger med sine lokalforeninger og tillidsrepræsentanter i den udstrækning, det er et nødvendigt led i den fagretlige behandling af de pågældende sager.

Det er et væsentligt element i § 7, stk. 3, at der skal være tale et arbejdsretligt grundlag. Det er ikke tilstrækkeligt, at videregivelsen af oplysninger sker i medlemmernes egen interesse, f.eks. som led i en generel forsikrings- eller pensionsordning, hvis gennemførelse forudsætter videregivelse af oplysninger om medlemmerne.

En sådan kollektiv pensions- eller forsikringsordning kan have arbejdsretlig karakter. Det vil være tilfældet, når den f.eks. er etableret i medfør af en kollektiv overenskomst. Der er ikke tvivl om, at organisationerne er bemyndiget til at aftale sådanne ordninger med bindende virkninger for medlemmerne i kollektive aftaler, også selv om de – som for de fleste pensionsordningers vedkommende – medfører pligt til at foretage pensionsordningen i et bestemt pensionsinstitut, jf. AT 2000/1 (1996.225).

For de overenskomstbaserede pensions- og forsikringsordninger følger det af specialbestemmelsen i § 7, stk. 3, at fagforeningen kan videregive nødvendige oplysninger om egne medlemmer til det selskab, der administrerer ordningen. I praksis vil sådanne oplysninger dog typisk komme fra den overenskomstforpligtede arbejdsgiver, ikke fra fagforeningen, og oplysningerne vil gælde for samtlige lønmodtagere, der er omfattede af overenskomsten (uden nærmere oplysninger om fagforeningsmæssigt tilhørsforhold).

En pensions- og forsikringsordning kan tillige hvile på et rent foreningsretligt grundlag. Mange fagforeninger har tegnet forsikringsordninger for medlemmer-

ne ved siden af de overenskomstmæssige ordninger. Sådanne sikringsordninger falder inden for de faglige organisationers formål, selv om de ikke direkte er anført i vedtægterne, da de befinder sig indenfor kredsen af naturlige aktiviteter som led i den generelle varetagelse af medlemmernes interesser. Det gælder utvivlsomt i de tilfælde, hvor det er frivilligt for det enkelte at deltage i ordningen, men efter retspraksis også når ordningerne er obligatoriske for medlemmerne, jf. U 1973/487 H om en tvungen gruppelivsforsikring for alle medlemmer i en fagforening.

Under den tidligere registerlovgivning blev det lagt til grund, at en fagforening kunne videregive medlemsoplysninger uden samtykke ved obligatoriske kollektive forsikringer, mens det krævede samtykke fra det enkelte medlem at videregive oplysninger ved frivillige kollektive forsikringsordninger, jf. bl.a. RÅ 1996 p 102. En adgang til videregivelse kan efter den ny personoplysningslov ikke støttes på særbestemmelsen i § 7, stk. 3, da der hverken for obligatoriske eller frivillige ordninger er tale om en arbejdsretlig forpligtelse. Den kan for de obligatoriske ordninger muligvis støttes på den generelle bestemmelse i § 7, stk. 2, nr. 4, hvorefter følsomme oplysninger kan videregives, når det er nødvendigt for, at et retskrav kan fastlægges, gøres gældende eller forsvares. Ifølge forarbejderne omfatter denne bestemmelse videregivelse af oplysninger i såvel den dataansvarliges som den registreredes interesse. Det er en nærliggende mulighed, at bestemmelsen giver den fornødne hjemmel, da videregivelse vil være nødvendig for, at medlemmet kan nyde godt af den obligatoriske forsikringsordning, vedkommende automatisk er omfattet af i kraft af medlemskabet.

4. Behandling af oplysninger om udenforstående

Ved fagforeningers behandling af oplysninger om medlemmer er det nødvendigt at sondre mellem intern behandling og ekstern videregivelse. En tilsvarende skarp sondring er ikke nødvendig ved behandlingen af oplysninger om ikke-medlemmer.

Bestemmelsen i § 7, stk. 4, gælder for så vidt ikke blot fagforeningers behandling af oplysninger om medlemmer, men tillige oplysninger om »personer, der på grund af organisationens formål er i regelmæssig kontakt med denne«. Denne bestemmelse kan i konkret begrundede situationer give en fagforening adgang til at behandle oplysninger om ikke-medlemmer. En fagforening kan f.eks. være i regelmæssig kontakt med sikkerhedsrepræsentanter eller medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer (der modsat tillidsrepræsentanter ikke behøver at være medlemmer) inden for et fagligt område. Her kan en behandling derfor være konkret begrundet, herunder en registrering af de enkelte sikkerhedsrepræ-

sentanters og bestyrelsesmedlemmers organisationsmæssige tilhørsforhold. For ikke-medlemmer vil det uden tvivl – modsat medlemmer – have undtagelsens karakter, at § 7, stk. 4, kan anvendes til fri intern behandling af personoplysninger.

I det følgende behandles først fagforeningers behandling af oplysninger om lønmodtagere, som ikke er medlemmer af fagforeningen, og derefter oplysninger om arbejdsgivere. Retsgrundlaget er det samme i de to tilfælde, men sondringen er praktisk, da de faktisk forekommende problemstillinger er forskellige for de to grupper.

4.1. Oplysninger om lønmodtagere

Retstilstanden for de faglige organisationers adgang til at behandle oplysninger om medlemmer er forholdsvis klar og enkel. Det er i realiteten kun den eksterne videregivelse af medlemsoplysninger, der kan give anledning til praktiske problemer.

Behandling af oplysninger om lønmodtagere, der ikke er medlemmer, giver anledning til flere problemer. Der er ikke samme grundlag for overhovedet at registrere oplysninger om ikke-medlemmer. I praksis kan der i et vist omfang foretages en opdeling mellem personer, der tidligere har været medlemmer, og personer, som på intet tidspunkt har været knyttet til foreningen.

I begge tilfælde er det de almindelige behandlingsregler i personoplysningslovens §§ 6-8, der er afgørende for, om oplysninger kan behandles. Oplysninger om medlemmers forhold vil stort set altid være omfattet af § 7, fordi de samtidig rummer den – følsomme – oplysning, at vedkommende er medlem af en fagforening. Det er vanskeligere at kategorisere oplysninger om lønmodtagere, der ikke er medlemmer.

Ifølge ordlyden af § 7, stk. 1, er det »fagforeningsmæssige tilhørsforhold«, der er en følsom oplysning. En fagforening må således ikke registrere, at en række medarbejdere på en arbejdsplads er medlemmer af en konkurrerende fagforening, f.eks. Kristelig Fagforening eller blot af en uidentificeret fagforening.

En lønmodtagers manglende medlemskab af en (bestemt) fagforening viser umiddelbart ikke noget om foreningsmæssigt tilhørsforhold. Det kan derfor ikke være en følsom oplysning, der falder ind under opregningen i § 7, stk. 1. I en dansk sammenhæng kan det imidlertid i nogle tilfælde være mere problematisk for den enkelte at stå uden for end at være medlem af en bestemt fagforening. En sådan oplysning kan derfor formentlig være en oplysning om rent private forhold efter § 8, hvis det efter de konkrete omstændigheder er klart, at vedkommende har betydelig interesse i at undgå offentlighed om sit manglende medlemskab. Selvom § 8 efter dennes forarbejder i den private sektor ikke

omfatter foreningstilhørsforhold, gælder dette dog ikke for fagforeningsmedlemskab, hvilket synes at understøtte den her angivne fortolkning.

Som hovedregel må oplysninger om, at en lønmodtager ikke er medlem af fagforeningen, antages at være en almindelig oplysning. I praksis vil en fagforenings adgang til at behandle oplysninger derfor i første række afhænge af den generelle værdispringsregel i § 6, stk. 1, nr. 7, hvorefter foreningens interesse i registrering eller videregivelse skal overstige den pågældendes interesse i at undgå en sådan behandling. Det følger af forarbejderne til bestemmelsen, at ældre praksis i størst muligt omfang skal lægges til grund ved interesseafvejningen.

I RÅ 1983 s. 48 og 1992 s. 73 lægges det til grund, at en fagforening gerne med henblik på en hvervekampagne må registrere potentielle medlemmer, d.v.s. personer, der ifølge foreningens love vil kunne blive medlemmer. Sådanne oplysninger må dog alene have karakter af identifikationsoplysninger. Oplysningerne vil tillige i et vist omfang kunne videregives til tillidsrepræsentanter og andre relevante led i foreningssystemet.

I RÅ 1996 s. 90 accepteres registrering af lønmodtagere, der tager arbejde på en virksomhed, som der er iværksat blokade over for af en fagforening (se nærmere i afsnit 4.2 om de forskellige lovlige former for kampskridt i arbejdskonflikter). Der blev lagt vægt på, at der arbejdsretligt set er tale om et lovligt kampskridt, og at de pågældende efter foreningens love ikke kan optages som medlemmer, såfremt de udøver denne aktivitet. Det blev forudsat, at den pågældende kunne blive medlem og på forhånd var bekendt med blokaden. Centralorganisationen var tillige berettiget til at videregive »sortlisten« til sine medlemsorganisationer, men ikke til andre organisationer.

Det må antages, at denne praksis fortsat kan lægges til grund, og selvom der integritetsbeskyttelsesmæssigt kan argumenteres for, at sådanne registre er betænkelige, er det forudsat i personoplysningsloven, at de vil kunne oprettes. Ifølge praksis vil der formelt ikke i forbindelse med lovlige arbejdskonflikter være tale om et advarselsregister, jf. RÅ 1988 s. 88, hvor dette antages for boykotlister, forudsat at de blev destrueret efter konfliktens ophør.

Behandling af oplysninger om personer, der tidligere har været medlemmer af foreningen, udgør et særligt problem. Udmeldelse eller udtræden af en fagforening kan skyldes mange forskellige forhold, som ofte er ganske uproblematiske, men som også kan bero på en uenighed med foreningen eller at den pågældende ikke har opfyldt sine forpligtelser, i første række manglende kontingentbetaling.

I alle tilfælde opstår først spørgsmålet, om de registrerede personoplysninger fortsat kan opbevares i foreningen. De registrerede oplysninger kan være relevante for en bedømmelse af, hvorvidt den pågældende på et senere tids-

punkt kan genindtræde i foreningen. De kan ligeledes være nødvendige for inddrivelse af kontingentrestance, hvor behandlingsgrundlaget tillige kan hentes i § 6, stk. 1, nr. 3, idet foreningen vil have et retskrav mod den pågældende. Registertilsynet har også accepteret, at tidligere medlemmer kan registreres med henblik på senere hvervekampagner, jf. RÅ 1983 s. 50. Generelt gælder det, at registrerede oplysninger alene må anvendes i overensstemmelse med formålet med registreringen, jf. § 5, stk. 2.

I praksis under registerloven blev der taget stilling til i hvilken udstrækning, oplysninger om tidligere medlemmer kunne videregives til andre. I RÅ 1984 s. 59 fastslås, at det ikke er tilladt på en kongres at meddele hvilke personer, der ikke er medlemmer.

Derimod blev det i RÅ 1984 s. 62 fundet acceptabelt i et medlemsblad at oplyse hvilke personer, hvis medlemskab er ophørt, dog under forudsætning af, at årsagen hertil ikke blev meddelt. I fortsættelse heraf fastslås i RÅ 1992 s. 92, at der ikke i et medlemsblad må skelnes mellem udmeldte og slettede medlemmer.

Det er meget tvivlsomt, om denne tidligere praksis kan lægges til grund ved anvendelsen af den ny personoplysningslov. Manglende medlemskab af en fagforening er som nævnt ikke en følsom oplysning, men der foreligger vist nok ikke praksis med hensyn til, hvorledes man skal kategorisere en oplysning om, at en person tidligere har været medlem af en fagforening. Det forekommer mest nærliggende at betragte dette som en følsom oplysning, da meddelelsen om udmeldelse samtidig afslører et hidtidigt medlemskab af en fagforening. Konsekvensen heraf er, at denne oplysning ikke må videregives, herunder offentliggøres, medmindre der foreligger et samtykke fra den pågældende.

Denne opfattelse underbygges af, at noget tilsvarende gør sig gældende for de øvrige følsomme oplysninger. Der er således f.eks. ikke tvivl om, at en oplysning om, at en person på et tidligere tidspunkt i sit liv har lidt af en bestemt sygdom, er en helbredsoplysning, selvom vedkommende nu er helt rask.

4.2. Oplysninger om arbejdsgivere

I en række situationer vil fagforeninger indsamle eller få videregivet oplysninger om arbejdsgivere, idet sådanne oplysninger kan komme fra medlemmer eller andre. Vurderingen af, om fagforeningen er berettiget til at behandle sådanne oplysninger, afhænger som udgangspunkt af deres karakter. I praksis vedrører mange af disse oplysninger selskaber (juridiske personer), og de vil dermed ofte slet ikke være omfattet af personoplysningsloven.

Det er som nævnt i kap. 2 kun oplysninger om enkeltpersondrevne virksomheder, der anses for at være personoplysninger, fordi det ikke er muligt at skelne mellem det personlige og det erhvervsmæssige. Oplysninger om andre

typer af virksomheder (juridiske personer) er derimod ikke omfattet af loven. Fagforeningers adgang til at registrere og videregive oplysninger om arbejdsgivere afhænger derfor af en bedømmelse af, hvilken type virksomhed der er tale om.

Det følgende tager alene sigte på oplysninger om arbejdsgivere, som er omfattet af personoplysningsloven. Når dette er tilfældet, er lovens almindelige regler afgørende for, om behandling kan finde sted. Denne vurdering er influeret af de arbejdsretlige regler og sædvaner.

Oplysningerne vil som altovervejende regel være kategoriseret som almindelige, således at det er behandlingsbetingelserne i § 6 – og især værdispringsreglen i § 6, stk. 1, nr. 7 – der skal opfyldes. Afgørende vil herefter være, om den foretagne registrering m.v. er et normalt led i den sædvanlige drift af en faglig forening. I praksis indebærer det typisk, at grunden til registrering må udspringe af et arbejdsretligt mellemværende. Som fremhævet i foregående afsnit om behandling af oplysninger om udenforstående lønmodtagere forudsætter forarbejderne til § 6, stk. 1, nr. 7, at tidligere (administrativ) praksis fortsat har betydning.

I RÅ 1985 s. 40 findes det acceptabelt, at en fagforening behandler oplysninger om udbyttedeling inden for fiskeriet, da disse oplysninger har betydning for lønforhandlinger i forbindelse med fremtidige overenskomster. Er der tale om registrering af forhold på en virksomhed, der er af betydning for fagforeningens bedømmelse af, hvorvidt overenskomstfastsatte forpligtelser bliver overholdt, må det ligeledes antages, at registreringen er lovlig, da det er et led i håndhævelsen af arbejdsretlige regler.

I RÅ 1983 s. 50 blev det accepteret, at en hovedorganisation registrerede oplysninger om en række virksomheder og deres ejere til brug for bl.a. de medarbejdervalgte medlemmer af virksomhedernes bestyrelser. Registertilsynet kunne derimod ikke på det foreliggende grundlag tage stilling til, om det tillige ville være lovligt at videregive materialet til en bredere kreds, f.eks. til uddannelsesmæssige formål.

En fagforening kan ifølge RÅ 1993 s. 83 ikke registrere oplysninger om giftgrunde og lossepladser. Det er ikke opgaver, som naturligt henhører under faglige organisationer, men derimod en offentlig opgave.

Spørgsmålet om fagforeningers adgang til at registrere oplysninger om arbejdsgivere er særligt aktuelt i forbindelse med arbejdskonflikter, hvor det kommer på tale at registrere arbejdsgivere, der ikke vil indgå overenskomst eller som ikke overholder spillereglerne i forbindelse med arbejdskonflikter. Der kan herved blive etableret en »sortliste«, som kan minde om et advarselsregister, der efter personoplysningslovens § 50, stk. 1, alene må etableres efter tilladelse fra Datatilsynet. Dette skyldes, at registreringen kan

have umiddelbare negative konsekvenser for de personer, der medtages i et sådant register.

På denne baggrund er det nødvendigt at sikre, at registeret er sagligt begrundet, og at det oparbejdes på en sådan måde, at der er stor sikkerhed for, at alene korrekte oplysninger medtages. I de her diskuterede tilfælde vil saglighedsvurderingen afhænge af de arbejdsretlige sædvaner i relation til organisationernes virksomhed.

Kan det i det konkrete tilfælde lægges til grund, at der er tale om et legitimt kampskridt i en i øvrigt lovlig arbejdsretlig konflikt, vil kravet om saglighed være opfyldt. Denne udlægning af retstilstanden kan ikke direkte aflæses af lovgivningen, men følger af hidtidig tilsynspraksis.

På lønmodtagerside er de lovlige kampmidler strejke og blokade. En strejke består i, at organisationen pålægger sine medlemmer at ophøre med at arbejde, og en blokade i, at medlemmerne skal undlade at tage arbejde hos de konfliktberørte arbejdsgivere. De to konfliktformer går således ud på at presse arbejdsgiveren ved henholdsvis at fjerne eksisterende arbejdskraft og afskære tilgang af anden arbejdskraft.

Fagforeninger kan tillige lovligt anvende sympatikonflikt, d.v.s. påbyde sine medlemmer i andre virksomheder ikke at udføre arbejde, der vedrører den konfliktramte virksomhed. En sympatistrejke har normalt en partiel karakter, idet fagforeningen pålægger sine medlemmer inden for bestemte områder ikke at udføre arbejde for den konfliktramte virksomhed. På linie med hovedstrejken afskærer sympatistrejken således virksomheden fra at få organiseret arbejdskraft til at udføre arbejde for sig.

I RÅ 1995 s. 86 lægges det til grund, at en fagforening kunne registrere vognmænd, der kørte varer til og fra en konfliktramt virksomhed, da fagforeningen havde varslet sympatikonflikt over for vognmændene. I afgørelsen lægger Registertilsynet tilsyneladende til grund, at vognmændene derved overtrådte hovedaftalens regler om arbejdskonflikter.

Arbejdsretligt set er en sympatikonflikt som nævnt et påbud til fagforeningens medlemmer i virksomheder om ikke udføre arbejde der vedrører den konfliktramte virksomhed. Det er ikke et pålæg til de sympatikonfliktramte virksomheder om ikke at udføre arbejde for den konfliktramte virksomhed. De sympatikonfliktramte virksomheder overtræder derfor hverken hovedaftalen eller andre arbejdsretlige regler ved at fortsætte arbejdet for den konfliktramte virksomhed. Medlemmerne af den konfliktende fagforening overtræder derimod deres pligter over for fagforeningen, hvis de deltager i det fortsatte arbejde for den konfliktramte virksomhed, og kan i yderste konsekvens ekskluderes.

Der er på denne baggrund ikke tvivl om, at fagforeningen kan registrere de medlemmer og andre lønmodtagere, som fortsat udfører arbejde for den kon-

fliktramte virksomhed, jf. herom i afsnit 4.1. Det er til gengæld mere tvivlsomt, om fagforeningen tillige kan registrere de virksomheder, som fortsætter med at udføre arbejde for den konfliktramte virksomhed. En sådan registrering kan i hvert fald ikke begrundes med, at den er et nødvendigt led i en påtale af et overenskomststridigt forhold. Registreringen kan højst være nødvendig for, at fagforeningen kan vurdere virkningerne af iværksatte kampskridt. En sådan registrering vil formentlig være lovlig efter en arbejdsretlig vurdering og dermed nok også efter en databeskyttelsesretlig vurdering.

På arbejdsgiverside består de lovlige kampmidler i lockout og boykot. En lockout består i, at arbejdsgiveren nægter at lade lønmodtagerne fortsætte arbejdet, og en boykot i, at lønmodtagere nægtes ansættelse hos de organiserede arbejdsgivere. Arbejdsgiversiden kan lige som lønmodtagersiden supplere disse kampmidler ved anvendelse af sympatikonflikter.

En arbejdsgiverorganisation kan udarbejde »boykotlister« over samtlige lønmodtagere, der er omfattet af en lovlig arbejdskonflikt. En boykotliste kan indeholde navn og adresse på de boykottede lønmodtagere. Den må videregives til foreningens medlemmer, men den bør destrueres efter konfliktens ophør, jf. RÅ 1986 s. 54 og 1988 s. 89. Udarbejdelse og videregivelse af sådanne lister er nødvendige for, at de involverede arbejdsgivere kan efterleve den iværksatte boykot af fagforeningens medlemmer.

De både her og tidligere i kapitlet omtalte situationer er en god illustration af, at der på arbejdsmarkedet foreligger et stort antal tilfælde, hvor den databeskyttelsesretlige vurdering er afhængig af et godt kendskab til de arbejdsretlige regler og traditioner. Det kræver en ganske sikker hånd at kunne anvende personoplysningslovens ofte åbent formulerede regler korrekt på dette område.

AFSLUTNING

En bedre databeskyttelse?

De mange forskellige problemstillinger, der er behandlet i de foregående kapitler, giver grundlag for en generel konstatering af, at der hersker betydelig usikkerhed med hensyn til, hvorledes de almene databeskyttelsesretlige regler finder konkret anvendelse på arbejdsmarkedet. Denne usikkerhed skyldes bl.a., at der foreligger markant sammenstød mellem to forskellige retlige traditioner.

På den ene side finder vi arbejdsretten, hvor en lang række normer til regulering af forholdet mellem arbejdstagere og arbejdsgivere, er blevet etableret i en mere end 100-årig periode. Nogle af disse normer har betydning for databeskyttelsen, men normerne er præget af et ganske anderledes udgangspunkt end den privatlivsbeskyttelse som ligger bag den moderne databeskyttelsesret.

På den anden side har vi den almindelige lovgivning om privatlivsbeskyttelse, dels med de ældre regler om privatlivets fred, som vi finder dem i straffeloven, dels med de nye regler om databeskyttelse som de især kommer til udtryk i personoplysningsloven. Det er især de sidstnævnte regler, der er direktivbestemte, som griber ind i og påvirker den arbejdsretlige regulering på en mere systematisk og grundlæggende måde.

Sammenstødet mellem arbejdsretten og databeskyttelsesretten skaber betydelige vanskeligheder. De databeskyttelsesretlige regler er lovbestemte, almene og individorienterede. De tager i første række sigte på at beskytte det enkelte individ med betoning af databeskyttelse som en fundamental rettighed uafhængig af, hvilken situation individet befinder sig i. Heroverfor står de arbejdsretlige regler, som i vidt omfang er aftalebaserede eller uskrevne og rettet specifikt mod arbejdsforholdene, herunder den kollektive interessevaretagelse, som er så karakteristisk for arbejdsmarkedet. Det er tydeligt, at de modstridende retlige traditioner skaber usikkerhed i forhold til konkrete situationer.

Disse vanskeligheder kan illustreres ved hjælp af et af de mere omdiskuterede elementer i den eksisterende databeskyttelsesretlige regulering. Problemstillingen angår den betydning, som den registreredes samtykke bliver tillagt. Det er et karakteristisk træk ved direktivet og personoplysningsloven, at der kan gives samtykke til stort set enhver behandling af oplysninger. Selvom det er

forudsat, at den konkrete behandling skal være saglig, beror meget på den enkelte. Selvbestemmelsesret til information er i høj kurs.

Det er forudsat, at samtykket er reelt ment, hvorfor det skal være informeret, specifikt og frivilligt. Det er især det sidste krav, der kan være problematisk i forbindelse med arbejdsmarkedet, hvor parterne ikke er lige. I forarbejderne til personoplysningsloven er det lagt til grund, at et samtykke kan være frivilligt, selvom det afgives for at opnå en modydelse, f.eks. at blive ansat. Det er meget nærliggende at antage, at det i mange tilfælde er en illusion, at samtykket er frivilligt, og at dette frem for at være en fordel bliver til en ulempe for den enkelte lønmodtager. Denne kritik harmonerer med det traditionelle arbejdsretlige udgangspunkt, hvor det individuelle samtykke ikke tillægges særlig betydning i forhold til beskyttelsesregler. Samtykke er lidt af et fremmedlegeme. Det kan herved tilføjes, at især i ansættelsesituationen, hvor ledelsesretten er stærkest, og den enkelte jobansøger er i en svag position, er krav om samtykke reelt ingen retsbeskyttelse.

Artikel 29-gruppen (opinion 8/2001) peger på svaghederne ved samtykke. Gruppen har anbefalet, at det kun accepteres, når den enkelte har et reelt frit valg og ligeledes uden risiko kan tilbagekalde samtykket. I andre tilfælde bør oplysninger kun behandles, såfremt en anden af lovens betingelser er opfyldt, f.eks. at dette kan støttes på ansættelseskontrakten, selvom en sådan kontrakt lider af nogle af de samme svagheder som samtykket. Begge disse behandlingsgrundlag er baseret på en illusion om frivillighed, men uanset at dette er tilfældet, bør det ikke være udelukket at anvende dem. Derimod er det nærliggende på denne baggrund at anlægge en skærpet bedømmelse af, om den konkrete persondatabehandling er saglig og i overensstemmelse med god databehandlingsskik. En sådan indfaldsvinkel, der svarer til helbredsoplysningslovens, vil kunne medvirke til at sikre en mere afbalanceret databeskyttelse.

Spørgsmålet om samtykke illustrerer behovet for en bedre samordning af de to retskulturer, som arbejdsretten og databeskyttelsesretten repræsenterer. Det er ønskeligt fremover at overveje, hvorledes der kan etableres et mere sikkert fundament for databeskyttelsen, således at den enkeltes personlige integritet er godt beskyttet samtidig med at driften i virksomheder og myndigheder fortsat kan gennemføres på en forsvarlig måde. I denne forbindelse er det tillige vigtigt at være opmærksom på, at personoplysningslovens komplicerede regler ikke blot omfatter offentlige myndigheder, men også private virksomheder. Selv mindre arbejdsgivere med få ansatte forventes dermed at være i stand til at forvalte databeskyttelsen. Som situationen ser ud i dag, er det uden tvivl en fiktion på mange arbejdspladser.

I Danmark er der en veludviklet og langvarig tradition for at acceptere, at forholdene på arbejdsmarkedet er særegne, og at det samfundsmæssigt er mest

hensigtsmæssigt at overlade reguleringen af dette marked til de parter, der befinder sig på dette. Det vil i en traditionel dansk sammenhæng derfor være et nærliggende svar, at arbejdsretten – og de bagvedliggende traditioner – må spille en mere markant rolle på databeskyttelsens område. Så enkelt er det imidlertid ikke i praksis, da databeskyttelsen i vidt omfang skal leve op til de internationale forpligtelser, som Danmark har påtaget sig på dette område, især direktiv 95/46 EF. Den EU-retlige ramme sætter klare grænser for den nationale handlefrihed på dette område.

Det kan inden for denne ramme overvejes, om der er mulighed for at foretage en nærmere udfyldning og præcisering af de brede regler og standarder, der indgår i direktivet og persondataloven, ved anvendelse af arbejdsretlige instrumenter. I første række er det nærliggende at overveje, om det vil være muligt at anvende kollektive overenskomster i større omfang på dette område, end tilfældet er i dag.

Principielt er der intet i vejen for, at arbejdsmarkedets parter inden for lovgivningens brede rammer indgår aftaler om, på hvilken måde databeskyttelsen skal praktiseres. Selvom sådanne aftaler ikke vil kunne fjerne Datatilsynets kompetence til at føre tilsyn og afgøre konkrete klagesager, vil de efter dansk tradition i praksis være bestemmende for beskyttelsesniveauet.

Der er dog tale om komplicerede hensynsafvejninger i forbindelse med grundlæggende rettigheder, og det kan derfor give anledning til tvivl om, hvorvidt parterne faktisk vil være i stand til på tilstrækkelig afbalanceret måde at indgå sådanne aftaler. Sådanne aftaler vil dog i givet fald have den fordel, at de databeskyttelsesretlige principper bliver tilpasset de særlige forhold på arbejdsmarkedet.

Aftalerne vil til gengæld have den begrænsning, at de kun vil have direkte betydning for de arbejdsgivere og lønmodtagere, som er direkte omfattede af de konkrete kollektive aftaler. Den begrænsede rækkevidde er problematisk, da den vil medføre, at selv inden for den samme branche kan der komme til at gælde to forskellige standarder for databeskyttelse. Netop fordi der er tale om grundlæggende rettigheder, bør de samme regler principielt gælde på hele arbejdsmarkedet eller i hvert fald de dele af arbejdsmarkedet, som et specifikt regelsæt retter sig imod, f.eks. en bestemt sektor eller branche.

Det kan være en krævende opgave at blive enige om formelle regler. På mange forskellige niveauer er det et velkendt fænomen, at formel regelfastsættelse enten er meget tidskrævende eller ikke fører til det optimale resultat, bl.a. fordi de interesserede parter er tilbageholdende med at forpligte sig på dette niveau. Dette er årsagen til, at mindre formaliserede (bløde) former for regulering tit bliver taget i anvendelse. Dette er også en metode, der er velkendt på databeskyttelsesrettens område.

I personoplysningslovens § 74 findes en regel, der skaber mulighed for, at der inden for bestemte områder udformes adfærdskodekser, der nærmere udfylder lovens regler. I denne forbindelse har Datatilsynet den rolle at tage stilling til, om kodeksen ligger inden for loven, men herudover er dens indhold som udgangspunkt overladt til de interesserede parter. Det er dog muligt at inddrage tilsynet ved formuleringen af en sådan kodeks, hvilket kan have den fordel, at det sikres, at alle relevante hensyn bliver overvejet. Det er erkendt i mange lande, at arbejdsmarkedets forhold er specielle, og at det kan være en hensigtsmæssig fremgangsmåde i en adfærdskodeks at præcisere databeskyttelsens grænser. Dette er f.eks. sket i en code of conduct, der inden længe forventes udstedt af det engelske datatilsyn.

Det forekommer nærliggende at overveje udformning af en eller flere adfærdskodekser. Det er muligt, at der i givet fald skal være forskellige kodekser for den private og den offentlige sektor. Det er ligeledes muligt, at det vil være hensigtsmæssigt inden for hver sektor at foretage en yderligere brancheopdeling. Dette er dog i denne sammenhæng detaljer, idet det afgørende er, at en kodeks, hvori de forskellige situationer kan beskrives og hvor der kan udformes henstillinger om god persondatabehandling, vil være en praktisk måde at fastlægge databeskyttelsen på arbejdsmarkedet.

En kodeks er ikke juridisk bindende som en lov eller overenskomst, men de retningslinier og anbefalinger, den indeholder, vil alligevel i meget betydeligt omfang bestemme den praksis, der faktisk bliver fulgt. Som selvregulering kan en kodeks have en betydelig indvirkning på praksis ude på arbejdspladserne. Den kan måske også danne forbillede for udformning af konkrete retningslinier – politikker – på de enkelte arbejdspladser, som jo i sidste ende er det sted, hvor reglerne skal føres ud i livet. Ud fra synspunktet om, at databeskyttelsen skal fungere i virkelighedens verden, vil kodekser uden tvivl være en særdeles hensigtsmæssig reguleringsmodel på arbejdsmarkedet.

Der er dog også en tredje og mere radikal løsning, der består i at gennemføre en særlig lov om databeskyttelse på arbejdsmarkedet. Der er i realiteten tale om en generel pendent til den mere specifikke lovgivning om brug af helbredsoplysninger på arbejdsmarkedet. En specifik lov om databeskyttelse på arbejdsmarkedet vil give de berørte arbejdsgivere og lønmodtagere et mere sikkert ståsted, da forholdene på arbejdsmarkedet rejser mange specielle spørgsmål i forhold til de generelle standarder i personoplysningsloven. Der er heller intet til hinder for, at en sådan specifik lov kan kombineres med kollektive aftaler og adfærdskodekser som omtalt i det foregående.

Over for en specifik lovgivning kan indvendes, at det vil være et brud med de arbejdsretlige traditioner. En særlovgivning for dette område kan tillige have

den uheldige bivirkning at føre til en vis uoverskuelighed i den samlede lovgivning om databeskyttelse.

Spørgsmålet er som mange andre på dette område ikke et rent nationalt anliggende. I en række EU-lande er der stærke ønsker om, at EU gennemfører et særdirektiv for arbejdsmarkedet. Det er en mulighed, som databeskyttelsesdirektivet selv lægger op til. EU-Kommissionen har aktuelle planer om at fremlægge et forslag til et særdirektiv og har således i 2001 sendt en første høringsskrivelse til organisationerne på europæisk plan om et muligt initiativ på dette område.

Til fordel for at gennemføre et særdirektiv taler en række af de hensyn, som også taler til fordel for at gennem en national særlovgivning. Databeskyttelse er en grundlæggende rettighed for lønmodtagere som for andre borgere, men personoplysningslovens regler er for generelle til at håndtere den særlige situation i arbejdslivet. Der er i det foregående konkret peget på spørgsmålet om samtykke, men tilsvarende gælder en række af de andre grundlæggende databeskyttelsesretlige principper. Det vil derfor være bedre – og som nævnt også væsentligt mere informativt for de berørte – at gennemføre en mere præcis regulering i et særskilt direktiv.

Det er langt fra givet, at fremtidens løsning bliver et særdirektiv og/eller en særlovgivning, men det er bestemt en mulighed eller risiko alt efter, hvorledes man ser på dette. Under alle omstændigheder er der et reelt behov for, at man på arbejdsmarkedet får oparbejdet en mere sikker regulering af databeskyttelsen. Det kan foregå via kollektive aftaler eller adfærdskodekser, men det kan lige så vel ske gennem en specifik lovgivning.

Spørgsmålet om beskyttelse af den personlige integritet og af personoplysninger på arbejdsmarkedet vil uden tvivl få stadig større betydning fremover. I en tid, hvor mere håndfaste spørgsmål som løn, pension og arbejdstid ikke længere er altdominerende emner, vil andre temaer i stedet presse sig på. Blandt disse kunne databeskyttelsen og dermed retten til et privatliv meget vel befinde sig. Det er under alle omstændigheder vigtigt at erkende, at respekten for den personlige integritet hører med til et civiliseret og moderne arbejdsmarked. Realiseringen af denne målsætning opnås alene ved en afbalanceret stillingtagen til de mange databeskyttelsesmæssige spørgsmål, der løbende opstår på arbejdsmarkedet i det moderne informationssamfund.

Lov nr. 429 af 31.5.2000 om behandling af personoplysninger

VI MARGRETHE DEN ANDEN, af Guds Nåde Danmarks Dronning, gør vitterligt:
Folketinget har vedtaget og Vi ved Vort samtykke stadfæstet følgende lov:

Afsnit I
Indledende bestemmelser
Kapitel 1
Lovens område

§ 1. Loven gælder for behandling af personoplysninger, som helt eller delvis foretages ved hjælp af elektronisk databehandling, og for ikke-elektronisk behandling af personoplysninger, der er eller vil blive indeholdt i et register.

Stk. 2. Loven gælder tillige for anden ikke-elektronisk systematisk behandling, som udføres for private, og som omfatter oplysninger om personers private eller økonomiske forhold eller i øvrigt oplysninger om personlige forhold, som med rimelighed kan forlanges unddraget offentligheden. Dette gælder dog ikke reglerne i lovens kapitel 8 og 9.

Stk. 3. Loven gælder endvidere for behandling af oplysninger om virksomheder m.v., jf. stk. 1 og 2, hvis denne behandling udføres for kreditoplysningsbureauer. Tilsvarende gælder for så vidt angår behandlinger, som er omfattet af § 50, stk. 1, nr. 2.

Stk. 4. Kapitel 5 gælder også for behandling af oplysninger om virksomheder m.v., jf. stk. 1.

Stk. 5. Uden for de i stk. 3 nævnte tilfælde kan justitsministeren bestemme, at lovens regler helt eller delvis skal finde anvendelse på behandling af oplysninger om virksomheder m.v., som udføres for private.

Stk. 6. Uden for de i stk. 4 nævnte tilfælde kan vedkommende minister bestemme, at lovens regler helt eller delvis skal finde anvendelse på behandling af oplysninger om virksomheder m.v., som udføres for den offentlige forvaltning.

§ 2. Regler om behandling af personoplysninger i anden lovgivning, som giver den registrerede en bedre retsstilling, går forud for reglerne i denne lov.

Stk. 2. Loven finder ikke anvendelse, hvis det vil være i strid med informations- og ytringsfriheden, jf. Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 10.

Stk. 3. Loven gælder ikke for behandlinger, som en fysisk person foretager med henblik på udøvelse af aktiviteter af rent privat karakter.

Stk. 4. Bestemmelserne i lovens kapitel 8 og 9 og §§ 35-37 og § 39 finder ikke anvendelse på behandlinger, der foretages for domstolene inden for det strafferetlige område. Bestemmelserne i lovens kapitel 8 og §§ 35-37 og § 39 finder heller ikke anvendelse på behandlinger, der foretages for politi og anklagemyndighed inden for det strafferetlige område.

Stk. 5. Loven finder ikke anvendelse på behandling af oplysninger, der foretages for Folketinget og institutioner med tilknytning dertil.

Stk. 6. Loven finder ikke anvendelse på behandlinger, der er omfattet af lov om massemediers informationsdatabaser.

Stk. 7. Loven finder ikke anvendelse på informationsdatabaser, hvori der udelukkende er indlagt allerede offentliggjorte periodiske skrifter eller lyd- og billedprogrammer, der er omfattet af medieansvarslovens § 1, nr. 1 eller 2, eller dele heraf, når indlæggel-

sen i informationsdatabasen er sket uændret i forhold til offentliggørelsen. Dog gælder bestemmelserne i lovens §§ 41, 42 og 69.

Stk. 8. Loven gælder endvidere ikke for informationsdatabaser, hvori der udelukkende er indlagt allerede offentliggjorte tekster, billeder og lydprogrammer, der omfattes af medieansvarslovens § 1, nr. 3, eller dele heraf, når indlæggelsen i informationsdatabasen er sket uændret i forhold til offentliggørelsen. Dog gælder bestemmelserne i lovens §§ 41, 42 og 69.

Stk. 9. Loven finder ikke anvendelse på manuelle arkiver over udklip fra offentliggjorte, trykte artikler, som udelukkende behandles i journalistisk øjemed. Dog gælder bestemmelserne i lovens §§ 41, 42 og 69.

Stk. 10. For behandling af oplysninger, som i øvrigt udelukkende finder sted i journalistisk øjemed, gælder alene bestemmelserne i lovens §§ 41, 42 og 69. Det samme gælder for behandling af oplysninger, som udelukkende sker med henblik på kunstnerisk eller litterær virksomhed.

Stk. 11. Loven gælder ikke for behandlinger, der udføres for politiets og forsvarets efterretningstjenester.

Kapitel 2
Definitioner

§ 3. I denne lov forstås ved:

1) Personoplysninger:
   Enhver form for information om en identificeret eller identificerbar fysisk person (den registrerede).
2) Behandling:
   Enhver operation eller række af operationer med eller uden brug af elektronisk databehandling, som oplysninger gøres til genstand for.
3) Register med personoplysninger (register):
   Enhver struktureret samling af personoplysninger, der er tilgængelige efter bestemte kriterier, hvad enten denne samling er placeret centralt, decentralt eller er fordelt på et funktionsbestemt eller geografisk grundlag.
4) Den dataansvarlige:
   Den fysiske eller juridiske person, offentlige myndighed, institution eller ethvert andet organ, der alene eller sammen med andre afgør, til hvilket formål og med hvilke hjælpemidler der må foretages behandling af oplysninger.
5) Databehandleren:
   Den fysiske eller juridiske person, offentlige myndighed, institution eller ethvert andet organ, der behandler oplysninger på den dataansvarliges vegne.
6) Tredjemand:
   Enhver anden fysisk eller juridisk person, offentlig myndighed, institution eller ethvert andet organ end den registrerede, den dataansvarlige, databehandleren og de personer under den dataansvarliges eller databehandlerens direkte myndighed, der er beføjet til at behandle oplysninger.
7) Modtager:
   Den fysiske eller juridiske person, offentlige myndighed, institution eller ethvert andet organ, hvortil oplysningerne meddeles, uanset om der er tale om en tredjemand. Myndigheder, som vil kunne få meddelt oplysninger som led i en isoleret forespørgsel, betragtes ikke som modtagere.
8) Den registreredes samtykke:
   Enhver frivillig, specifik og informeret viljestilkendegivelse, hvorved den registrerede indvilger i, at oplysninger, der vedrører den pågældende selv, gøres til genstand for behandling.
9) Tredjeland:
   En stat, som ikke indgår i Det Europæiske Fællesskab, og som ikke har gennemført aftaler, der er indgået med Det Europæiske Fællesskab, og som indeholder regler svarende til direktiv 95/46/EF af 24. oktober 1995 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger.

Kapitel 3
Lovens geografiske område

§ 4. Loven gælder for behandling af oplysninger, som udføres for en dataansvarlig, der er etableret i Danmark, hvis aktiviteterne finder sted inden for Det Europæiske Fællesskabs område.

Stk. 2. Loven gælder endvidere for den behandling, som udføres for danske diplomatiske repræsentationer.

Stk. 3. Loven gælder også for en dataansvarlig, som er etableret i et tredjeland, hvis

1) behandlingen af oplysninger sker under benyttelse af hjælpemidler, der befinder sig i Danmark, medmindre hjælpemidlerne kun benyttes med henblik på forsendelse af oplysninger gennem Det Europæiske Fællesskabs område eller
2) indsamling af oplysninger i Danmark sker med henblik på behandling i et tredjeland.

Stk. 4. Dataansvarlige, som i henhold til stk. 3, nr. 1, er omfattet af denne lov, skal udpege en repræsentant, som er etableret i Danmark. Den registreredes mulighed for at foretage retslige skridt mod vedkommende dataansvarlige berøres ikke heraf.

Stk. 5. Den dataansvarlige skal skriftligt underrette Datatilsynet om, hvem der er udpeget som repræsentant, jf. stk. 4.

Stk. 6. Loven gælder, hvis der for en dataansvarlig, der er etableret i et andet medlemsland, behandles oplysninger i Danmark og behandlingen ikke er omfattet af direktiv 95/46/EF af 24. oktober 1995 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger. Loven gælder også, hvis der for en dataansvarlig, der er etableret i en stat, som har gennemført en aftale med Det Europæiske Fællesskab, der indeholder regler svarende til det i 1. pkt. nævnte direktiv, behandles oplysninger i Danmark og behandlingen ikke er omfattet af de nævnte regler.

Afsnit II

Behandlingsregler

Kapitel 4
Behandling af oplysninger

§ 5. Oplysninger skal behandles i overensstemmelse med god databehandlingsskik.

Stk. 2. Indsamling af oplysninger skal ske til udtrykkeligt angivne og saglige formål, og senere behandling må ikke være uforenelig med disse formål. Senere behandling af oplysninger, der alene sker i historisk, statistisk eller videnskabeligt øjemed, anses ikke for uforenelig med de formål, hvortil oplysningerne er indsamlet.

Stk. 3. Oplysninger, som behandles, skal være relevante og tilstrækkelige og ikke omfatte mere, end hvad der kræves til opfyldelse af de formål, hvortil oplysningerne indsamles, og de formål, hvortil oplysningerne senere behandles.

Stk. 4. Behandling af oplysninger skal tilrettelægges således, at der foretages fornøden ajourføring af oplysningerne. Der skal endvidere foretages den fornødne kontrol for at sikre, at der ikke behandles urigtige eller vildledende oplysninger. Oplysninger, der viser sig urigtige eller vildledende, skal snarest muligt slettes eller berigtiges.

Stk. 5. Indsamlede oplysninger må ikke opbevares på en måde, der giver mulighed for at identificere den registrerede i et længere tidsrum end det, der er nødvendigt af hensyn til de formål, hvortil oplysningerne behandles.

§ 6. Behandling af oplysninger må kun finde sted, hvis

1) den registrerede har givet sit udtrykkelige samtykke hertil,
2) behandlingen er nødvendig af hensyn til opfyldelsen af en aftale, som den registrerede er part i, eller af hensyn til gennemførelse af foranstaltninger, der træffes på den registreredes anmodning forud for indgåelsen af en sådan aftale,

3) behandlingen er nødvendig for at overholde en retlig forpligtelse, som påhviler den dataansvarlige,
4) behandlingen er nødvendig for at beskytte den registreredes vitale interesser,
5) behandlingen er nødvendig af hensyn til udførelsen af en opgave i samfundets interesse,
6) behandlingen er nødvendig af hensyn til udførelsen af en opgave, der henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som den dataansvarlige eller en tredjemand, til hvem oplysningerne videregives, har fået pålagt, eller
7) behandlingen er nødvendig for, at den dataansvarlige eller den tredjemand, til hvem oplysningerne videregives, kan forfølge en berettiget interesse og hensynet til den registrerede ikke overstiger denne interesse.

Stk. 2. En virksomhed må ikke videregive oplysninger om en forbruger til en anden virksomhed til brug ved markedsføring eller anvende oplysningerne på vegne af en anden virksomhed i dette øjemed, medmindre forbrugeren har givet sit udtrykkelige samtykke hertil. Et samtykke skal indhentes i overensstemmelse med reglerne i markedsføringslovens § 6 a.

Stk. 3. Videregivelse og anvendelse som nævnt i stk. 2 kan dog ske uden samtykke, hvis der er tale om generelle kundeoplysninger, der danner grundlag for inddeling i kundekategorier, og hvis betingelserne i stk. 1, nr. 7, er opfyldt.

Stk. 4. Der kan efter stk. 3 ikke videregives eller anvendes oplysninger som nævnt i §§ 7 og 8. Justitsministeren kan fastsætte yderligere begrænsninger i adgangen til at videregive eller anvende bestemte typer af oplysninger efter stk. 3.

§ 7. Der må ikke behandles oplysninger om racemæssig eller etnisk baggrund, politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning, fagforeningsmæssige tilhørsforhold og oplysninger om helbredsmæssige og seksuelle forhold.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse, hvis
1) den registrerede har givet sit udtrykkelige samtykke til en sådan behandling,
2) behandlingen er nødvendig for at beskytte den registreredes eller en anden persons vitale interesser i tilfælde, hvor den pågældende ikke fysisk eller juridisk er i stand til at give sit samtykke,
3) behandlingen vedrører oplysninger, som er blevet offentliggjort af den registrerede, eller
4) behandlingen er nødvendig for, at et retskrav kan fastlægges, gøres gældende eller forsvares.

Stk. 3. Behandling af oplysninger om fagforeningsmæssige tilhørsforhold kan endvidere ske, hvis behandlingen er nødvendig for overholdelsen af den dataansvarliges arbejdsretlige forpligtelser eller specifikke rettigheder.

Stk. 4. En stiftelse, en forening eller en anden almennyttig organisation, hvis sigte er af politisk, filosofisk, religiøs eller faglig art, kan inden for rammerne af sin virksomhed foretage behandling af de i stk. 1 nævnte oplysninger om organisationens medlemmer eller personer, der på grund af organisationens formål er i regelmæssig kontakt med denne. Videregivelse af sådanne oplysninger kan dog kun finde sted, hvis den registrerede har meddelt sit udtrykkelige samtykke hertil eller behandlingen er omfattet af stk. 2, nr. 2-4, eller stk. 3.

Stk. 5. Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse, hvis behandlingen af oplysninger er nødvendig med henblik på forebyggende sygdomsbekæmpelse, medicinsk diagnose, sygepleje eller patientbehandling, eller forvaltning af læge- og sundhedstjenester, og behandlingen af oplysningerne foretages af en person inden for sundhedssektoren, der efter lovgivningen er undergivet tavshedspligt.

Stk. 6. Behandling af de i stk. 1 anførte oplysninger kan ske, hvis behandlingen er nødvendig af hensyn til en offentlig myndigheds varetagelse af sine opgaver på det strafferetlige område.

Stk. 7. Undtagelse fra bestemmelsen i stk. 1 kan endvidere gøres, hvis behandlingen af oplysninger sker af grunde, der vedrører hensynet til vigtige samfundsmæssige interesser. Tilsynsmyndigheden giver tilladelse hertil. Der kan fastsættes nærmere vilkår for behandlingen. Hvor tilladelse meddeles, giver tilsynsmyndigheden underretning herom til Europa-Kommissionen.

Stk. 8. For den offentlige forvaltning må der ikke føres edb-registre med oplysninger om politiske forhold, som ikke er offentligt tilgængelige.

§ 8. For den offentlige forvaltning må der ikke behandles oplysninger om strafbare forhold, væsentlige sociale problemer og andre rent private forhold end de i § 7, stk. 1, nævnte, medmindre det er nødvendigt for varetagelsen af myndighedens opgaver.

Stk. 2. De i stk. 1 nævnte oplysninger må ikke videregives. Videregivelse kan dog ske, hvis

1) den registrerede har givet sit udtrykkelige samtykke til videregivelsen,
2) videregivelsen sker til varetagelse af private eller offentlige interesser, der klart overstiger hensynet til de interesser, der begrunder hemmeligholdelse, herunder hensynet til den, oplysningen angår,
3) videregivelsen er nødvendig for udførelsen af en myndigheds virksomhed eller påkrævet for en afgørelse, som myndigheden skal træffe, eller
4) videregivelsen er nødvendig for udførelsen af en persons eller virksomheds opgaver for det offentlige.

Stk. 3. Forvaltningsmyndigheder, der udfører opgaver inden for det sociale område, må kun videregive de i stk. 1 nævnte oplysninger og de oplysninger, der er nævnt i § 7, stk. 1, hvis betingelserne i stk. 2, nr. 1 eller 2, er opfyldt, eller hvis videregivelsen er et nødvendigt led i sagens behandling eller nødvendig for, at en myndighed kan gennemføre tilsyns- eller kontrolopgaver.

Stk. 4. Private må behandle oplysninger om strafbare forhold, væsentlige sociale problemer og andre rent private forhold end de i § 7, stk. 1, nævnte, hvis den registrerede har givet sit udtrykkelige samtykke hertil. Herudover kan behandling ske, hvis det er nødvendigt til varetagelse af en berettiget interesse og denne interesse klart overstiger hensynet til den registrerede.

Stk. 5. De i stk. 4 nævnte oplysninger må ikke videregives uden den registreredes udtrykkelige samtykke. Videregivelse kan dog ske uden samtykke, når det sker til varetagelse af offentlige eller private interesser, herunder hensynet til den pågældende selv, der klart overstiger hensynet til de interesser, der begrunder hemmeligholdelse.

Stk. 6. Behandling af oplysninger i de tilfælde, der er reguleret i stk. 1, 2, 4 og 5, kan i øvrigt finde sted, hvis betingelserne i § 7 er opfyldt.

Stk. 7. Et fuldstændigt register over straffedomme må kun føres for en offentlig myndighed.

§ 9. Oplysninger som nævnt i § 7, stk. 1, eller § 8 må behandles, hvis dette alene sker med henblik på at føre retsinformationssystemer af væsentlig samfundsmæssig betydning, og hvis behandlingen er nødvendig for førelsen af systemerne.

Stk. 2. De af stk. 1 omfattede oplysninger må ikke senere behandles i andet øjemed. Det samme gælder behandling af andre oplysninger, som alene foretages med henblik på at føre retsinformationssystemer, jf. § 6.

Stk. 3. Tilsynsmyndigheden kan meddele nærmere vilkår for de i stk. 1 nævnte behandlinger. Tilsvarende gælder for de i § 6 nævnte oplysninger, som alene behandles i forbindelse med førelsen af retsinformationssystemer.

§ 10. Oplysninger som nævnt i § 7, stk. 1, eller § 8 må behandles, hvis dette alene sker med henblik på at udføre statistiske eller videnskabelige undersøgelser af væsentlig samfundsmæssig betydning, og hvis behandlingen er nødvendig for udførelsen af undersøgelserne.

Stk. 2. De af stk. 1 omfattede oplysninger må ikke senere behandles i andet end sta-

tistisk eller videnskabeligt øjemed. Det samme gælder behandling af andre oplysninger, som alene foretages i statistisk eller videnskabeligt øjemed, jf. § 6.

Stk. 3. De af stk. 1 og 2 omfattede oplysninger må kun videregives til tredjemand efter forudgående tilladelse fra tilsynsmyndigheden. Tilsynsmyndigheden kan stille nærmere vilkår for videregivelsen.

§ 11. Offentlige myndigheder kan behandle oplysninger om personnummer med henblik på en entydig identifikation eller som journalnummer.

Stk. 2. Private må behandle oplysninger om personnummer, når

1) det følger af lov eller bestemmelser fastsat i henhold til lov,
2) den registrerede har givet sit udtrykkelige samtykke hertil eller
3) behandlingen alene finder sted til videnskabelige eller statistiske formål, eller hvis der er tale om videregivelse af oplysninger om personnummer, når videregivelsen er et naturligt led i den normale drift af virksomheder m.v. af den pågældende art, og når videregivelsen er af afgørende betydning for at sikre en entydig identifikation af den registrerede eller videregivelsen kræves af en offentlig myndighed.

Stk. 3. Uanset bestemmelsen i stk. 2, nr. 3, må der ikke ske offentliggørelse af personnummer uden udtrykkeligt samtykke.

§ 12. Dataansvarlige, der med henblik på markedsføring sælger fortegnelser over grupper af personer, eller som for tredjemand foretager adressering eller udsendelse af meddelelser til sådanne grupper, må kun behandle

1) oplysninger om navn, adresse, stilling, erhverv, e-postadresse, telefon- og telefaxnummer,
2) oplysninger, der indgår i erhvervsregistre, som i henhold til lov eller bestemmelser fastsat i henhold til lov er beregnet til at informere offentligheden, samt
3) andre oplysninger, hvis den registrerede har givet udtrykkeligt samtykke dertil. Et samtykke skal indhentes i overensstemmelse med markedsføringslovens § 6 a.

Stk. 2. Oplysninger som nævnt i § 7, stk. 1, eller § 8, må dog ikke behandles. Justitsministeren kan fastsætte yderligere begrænsninger i adgangen til at behandle bestemte typer af oplysninger.

§ 13. Offentlige myndigheder og private virksomheder m.v. må ikke foretage automatisk registrering af, hvilke telefonnumre der er foretaget opkald til fra deres telefoner. Registrering må dog ske efter forudgående tilladelse fra tilsynsmyndigheden i tilfælde, hvor afgørende hensyn til private eller offentlige interesser taler herfor. Tilsynsmyndigheden kan fastsætte nærmere vilkår for registreringen.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke, hvis andet følger af lov, eller for så vidt angår udbydere af telenet og teletjenesters registrering af, til hvilke telefonnumre der er foretaget opkald, enten til eget brug eller til brug ved teknisk kontrol.

§ 14. Oplysninger, der er omfattet af denne lov, kan overføres til opbevaring i arkiv efter reglerne i arkivlovgivningen.

Kapitel 5
Videregivelse til kreditoplysningsbureauer af oplysninger om gæld til det offentlige

§ 15. Oplysninger om gæld til det offentlige kan efter bestemmelserne i dette kapitel videregives til kreditoplysningsbureauer.

Stk. 2. Oplysninger som nævnt i § 7, stk. 1, eller § 8, stk. 1, må ikke videregives.

Stk. 3. Fortrolige oplysninger videregivet efter reglerne i dette kapitel anses ikke af den grund for offentligt tilgængelige i øvrigt.

§ 16. Oplysninger om gæld til det offentlige kan videregives til et kreditoplysningsbureau, hvis

1) det følger af lov eller bestemmelser fastsat i henhold til lov eller
2) den samlede gæld er forfalden og overstiger 7.500 kr., idet der dog ikke heri må indgå gældsposter, der er omfattet af en overholdt aftale om henstand eller afdragsvis betaling.

Stk. 2. Det er en betingelse, at den samlede gæld, jf. stk. 1, nr. 2, administreres af samme inddrivelsesmyndighed.

Stk. 3. Det er endvidere en betingelse for videregivelse efter stk. 1, nr. 2, at
1) gælden kan inddrives ved udpantning og der er fremsendt 2 rykkere til skyldneren,
2) der er foretaget eller forsøgt foretaget udlæg for kravet,
3) kravet er fastslået ved endelig dom eller
4) det offentlige har erhvervet skyldnerens skriftlige erkendelse af den forfaldne gæld.

§ 17. Myndigheden skal give skyldneren skriftlig meddelelse herom, forinden videregivelse finder sted. Videregivelse må tidligst ske 4 uger efter, at denne meddelelse er givet.

Stk. 2. Den i stk. 1 nævnte meddelelse skal indeholde oplysninger om,
1) hvilke oplysninger der vil blive videregivet,
2) til hvilket kreditoplysningsbureau videregivelsen vil ske,
3) hvornår videregivelse vil finde sted, og
4) at videregivelse ikke vil ske, hvis betaling af gælden sker inden videregivelsen eller der indrømmes henstand eller indgås overholdes en aftale om afdragsvis betaling.

§ 18. Vedkommende minister kan fastsætte nærmere regler om fremgangsmåden ved videregivelse til kreditoplysningsbureauer af oplysninger om gæld til det offentlige. Det kan i den forbindelse bestemmes, at oplysninger om visse former for gæld til det offentlige ikke må videregives eller kun må videregives, hvis yderligere betingelser end de i § 16 nævnte er opfyldt.

Kapitel 6
Kreditoplysningsbureauer

§ 19. Den, som ønsker at drive virksomhed med behandling af oplysninger til bedømmelse af økonomisk soliditet og kreditværdighed med henblik på videregivelse (kreditoplysningsbureau), skal indhente tilladelse hertil fra Datatilsynet, inden behandlingen påbegyndes, jf. § 50, stk. 1, nr. 3.

§ 20. Kreditoplysningsbureauer må kun behandle oplysninger, som efter deres art er af betydning for bedømmelse af økonomisk soliditet og kreditværdighed.

Stk. 2. Oplysninger som nævnt i § 7, stk. 1, og § 8, stk. 4, må ikke behandles.

Stk. 3. Oplysninger om forhold, der taler imod kreditværdighed, og som er mere end 5 år gamle, må ikke behandles, medmindre det i det enkelte tilfælde er åbenbart, at forholdet er af afgørende betydning for bedømmelsen af den pågældendes økonomiske soliditet og kreditværdighed.

§ 21. Kreditoplysningsbureauer skal i overensstemmelse med § 28, stk. 1, eller § 29, stk. 1, meddele de oplysninger, der er nævnt i disse bestemmelser, til den, der behandles oplysninger om.

§ 22. Kreditoplysningsbureauer skal til enhver tid på begæring af den registrerede inden 4 uger på en let forståelig måde meddele denne indholdet af de oplysninger og bedømmelser, som bureauet har videregivet om den pågældende inden for de sidste 6 måneder, samt af de øvrige oplysninger, som bureauet på tidspunktet for begæringens fremsættelse opbevarer om den pågældende i bearbejdet form eller på digitalt medium, herunder foreliggende bedømmelser.

Stk. 2. Er bureauet i besiddelse af yderligere materiale om den registrerede, skal dette samtidig meddeles den pågældende med oplysning om materialets art samt om, at den registrerede kan få adgang til at gennemgå det ved personlig henvendelse til bureauet.

Stk. 3. Bureauet skal endvidere give oplysning om kategorien af modtagere af oplysningerne samt tilgængelig information om, hvorfra de i stk. 1 og 2 nævnte oplysninger stammer.

Stk. 4. Den registrerede kan forlange, at bureauet giver meddelelse som nævnt i stk. 1-3 skriftligt. Justitsministeren fastsætter regler om betaling for skriftlige meddelelser.

§ 23. Oplysninger om økonomisk soliditet og kreditværdighed må kun meddeles skriftligt, jf. dog § 22, stk. 1-3. Bureauet kan dog til abonnenter meddele summariske oplysninger mundtligt eller på lignende måde, såfremt spørgerens navn og adresse noteres og opbevares i mindst 6 måneder.

Stk. 2. Kreditoplysningsbureauers publikationer må kun indeholde oplysninger i summarisk form og kun udsendes til personer eller virksomheder, der abonnerer på meddelelser fra bureauet. Publikationerne må ikke indeholde oplysninger om de registreredes personnummer.

Stk. 3. Summariske oplysninger om skyldforhold må kun videregives, hvis oplysningerne hidrører fra Statstidende, er indberettet af en offentlig myndighed efter reglerne i kapitel 5, eller hvis oplysningerne vedrører skyldforhold til samme kreditor på mere end 1.000 kr. og kreditor enten har erhvervet den registreredes skriftlige erkendelse af en forfalden gæld, eller hvis der er foretaget retslige skridt mod den pågældende. Oplysninger om endeligt godkendt gældssanering må dog ikke videregives. De i 1. og 2. pkt. nævnte regler gælder tillige for videregivelse af summariske oplysninger om skyldforhold i forbindelse med udarbejdelse af bredere kreditbedømmelser.

Stk. 4. Videregivelse af summariske oplysninger om enkeltpersoners skyldforhold må kun ske på en sådan måde, at oplysningerne ikke kan danne grundlag for vurderingen af økonomisk soliditet og kreditværdighed for andre end de pågældende enkeltpersoner.

§ 24. Oplysninger eller bedømmelser, der viser sig urigtige eller vildledende, skal snarest muligt slettes eller berigtiges.

§ 25. Er en oplysning eller bedømmelse, der viser sig urigtig eller vildledende, forinden blevet videregivet, skal bureauet straks give skriftlig underretning om berigtigelsen til den registrerede og til alle, der har modtaget oplysningen eller bedømmelsen inden for de sidste 6 måneder, før bureauet er blevet bekendt med forholdet. Den registrerede skal tillige have meddelelse om, hvem der har modtaget underretning efter 1. pkt., og hvorfra oplysningen eller bedømmelsen stammer.

§ 26. Henvendelser fra en registreret om sletning, berigtigelse eller blokering af oplysninger eller bedømmelser, der angives at være urigtige eller vildledende, eller om sletning af oplysninger, der ikke må behandles, jf. § 37, stk. 1, skal snarest og inden 4 uger efter modtagelsen besvares skriftligt af bureauet.

Stk. 2. Nægter bureauet at foretage den begærede sletning, berigtigelse eller blokering, kan den registrerede inden 4 uger efter modtagelsen af bureauets svar eller efter udløbet af den i stk. 1 nævnte svarfrist indbringe spørgsmålet for Datatilsynet, der træffer afgørelse om, hvorvidt der skal foretages sletning, berigtigelse eller blokering. Bestemmelsen i § 25 gælder tilsvarende.

Stk. 3. Bureauets svar skal i de i stk. 2 nævnte tilfælde indeholde oplysning om adgangen til at indbringe spørgsmålet for Datatilsynet og om fristen herfor.

Kapitel 7
Overførsel af oplysninger til tredjelande

§ 27. Der må kun overføres oplysninger til et tredjeland, såfremt dette land sikrer et tilstrækkeligt beskyttelsesniveau, jf. dog stk. 3.

Stk. 2. Vurderingen af, om beskyttelsesniveauet i et tredjeland er tilstrækkeligt, sker på grundlag af samtlige de forhold, der har indflydelse på en overførsel, herunder navn-

lig oplysningernes art, behandlingens formål og varighed, oprindelseslandet og det endelige bestemmelsesland, samt de retsregler, regler for god forretningsskik og sikkerhedsforanstaltninger, som gælder i tredjelandet.

Stk. 3. Ud over de i stk. 1 nævnte tilfælde kan der overføres oplysninger til et tredjeland, såfremt

1) den registrerede har givet udtrykkeligt samtykke,
2) overførsel er nødvendig af hensyn til opfyldelsen af en aftale mellem den registrerede og den dataansvarlige eller af hensyn til gennemførelse af foranstaltninger, der træffes på den registreredes anmodning forud for indgåelse af en sådan aftale,
3) overførsel er nødvendig af hensyn til indgåelsen eller udførelsen af en aftale, der i den registreredes interesse er indgået mellem den dataansvarlige og tredjemand,
4) overførsel er nødvendig eller følger af lov eller bestemmelser fastsat i henhold til lov for at beskytte en vigtig samfundsmæssig interesse eller for, at et retskrav kan fastlægges, gøres gældende eller forsvares,
5) overførsel er nødvendig for at beskytte den registreredes vitale interesser,
6) overførsel finder sted fra et register, der ifølge lov eller bestemmelser fastsat i henhold til lov er tilgængeligt for offentligheden eller for personer, der kan godtgøre at have en berettiget interesse heri, i det omfang de i lovgivningen fastsatte betingelser for offentlig tilgængelighed er opfyldt i det specifikke tilfælde,
7) overførsel er nødvendig af hensyn til forebyggelse, efterforskning og forfølgning af strafbare forhold samt straffuldbyrdelse og beskyttelse af sigtede, vidner eller andre i sager om strafferetlig forfølgning eller
8) overførsel er nødvendig af hensyn til den offentlige sikkerhed, rigets forsvar eller statens sikkerhed.

Stk. 4. Uden for de i stk. 3 nævnte tilfælde kan tilsynsmyndigheden give tilladelse til, at der overføres oplysninger til tredjelande, som ikke opfylder stk. 1, såfremt den dataansvarlige yder tilstrækkelige garantier for beskyttelse af de registreredes rettigheder. Der kan fastsættes nærmere vilkår for overførslen. Tilsynsmyndigheden underretter Europa-Kommissionen og de øvrige medlemsstater om tilladelser meddelt i henhold til denne bestemmelse.

Stk. 5. Reglerne i denne lov finder i øvrigt anvendelse ved overførsel af oplysninger til tredjelande efter stk. 1, 3 og 4.

Afsnit III
Registreredes rettigheder

Kapitel 8
Oplysningspligt over for den registrerede

§ 28. Ved indsamling af oplysninger hos den registrerede skal den dataansvarlige eller dennes repræsentant give den registrerede meddelelse om følgende:

1) Den dataansvarliges og dennes repræsentants identitet.
2) Formålene med den behandling, hvortil oplysningerne er bestemt.
3) Alle yderligere oplysninger, der under hensyn til de særlige omstændigheder, hvorunder oplysningerne er indsamlet, er nødvendige for, at den registrerede kan varetage sine interesser, som f.eks.:
   a) Kategorierne af modtagere.
   b) Om det er obligatorisk eller frivilligt at besvare stillede spørgsmål samt mulige følger af ikke at svare.
   c) Om reglerne om indsigt i og om berigtigelse af de oplysninger, der vedrører den registrerede.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke, hvis den registrerede allerede er bekendt med de i nr. 1-3 nævnte oplysninger.

§ 29. Hvor oplysninger ikke er indsamlet hos den registrerede, påhviler det den dataansvarlige eller dennes repræsentant ved registreringen, eller hvor de indsamlede oplysninger er bestemt til videregivelse til tredjemand, senest når videregivelsen af oplysningerne finder sted, at give den registrerede meddelelse om følgende:

1) Den dataansvarliges og dennes repræsentants identitet.
2) Formålene med den behandling, hvortil oplysningerne er bestemt.
3) Alle yderligere oplysninger, der under hensyn til de særlige omstændigheder, hvorunder oplysningerne er indsamlet, er nødvendige for, at den registrerede kan varetage sine interesser, som f.eks.:
   a) Hvilken type oplysninger det drejer sig om.
   b) Kategorierne af modtagere.
   c) Om reglerne om indsigt i og om berigtigelse af de oplysninger, der vedrører den registrerede.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke, hvis den registrerede allerede er bekendt med de i nr. 1-3 nævnte oplysninger, eller hvis registreringen eller videregivelsen udtrykkeligt er fastsat ved lov eller bestemmelser fastsat i henhold til lov.

Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 1 gælder heller ikke, hvis underretning af den registrerede viser sig umulig eller er uforholdsmæssigt vanskelig.

§ 30. Bestemmelserne i § 28, stk. 1, og § 29, stk. 1, gælder ikke, hvis den registreredes interesse i at få kendskab til oplysningerne findes at burde vige for afgørende hensyn til private interesser, herunder hensynet til den pågældende selv.

Stk. 2. Undtagelse fra bestemmelserne i § 28, stk. 1, og § 29, stk. 1, kan tillige gøres, hvis den registreredes interesse i at få kendskab til oplysningerne findes at burde vige for afgørende hensyn til offentlige interesser, herunder navnlig til
1) statens sikkerhed,
2) forsvaret,
3) den offentlige sikkerhed,
4) forebyggelse, efterforskning, afsløring og retsforfølgning i straffesager eller i forbindelse med brud på etiske regler for lovregulerede erhverv,
5) væsentlige økonomiske eller finansielle interesser hos en medlemsstat eller Den Europæiske Union, herunder valuta-, budget- og skatteanliggender, og
6) kontrol-, tilsyns- eller reguleringsopgaver, herunder opgaver af midlertidig karakter, der er et led i den offentlige myndighedsudøvelse på de i nr. 3-5 nævnte områder.

Kapitel 9
Den registreredes indsigtsret

§ 31. Fremsætter en person begæring herom, skal den dataansvarlige give den pågældende meddelelse om, hvorvidt der behandles oplysninger om vedkommende. Behandles sådanne oplysninger, skal der på en let forståelig måde gives den registrerede meddelelse om,
1) hvilke oplysninger der behandles,
2) behandlingens formål,
3) kategorierne af modtagere af oplysningerne og
4) tilgængelig information om, hvorfra disse oplysninger stammer.

Stk. 2. Den dataansvarlige skal snarest besvare begæringer som nævnt i stk. 1. Er begæringen ikke besvaret inden 4 uger efter modtagelsen, skal den dataansvarlige underrette den pågældende om grunden hertil, samt om, hvornår afgørelsen kan forventes at foreligge.

§ 32. Bestemmelserne i § 30 finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 2. Oplysninger, der behandles for den offentlige forvaltning som led i administrativ sagsbehandling, kan undtages fra indsigtsretten i samme omfang som efter reglerne i offentlighedslovens § 2 samt §§ 7-11 og 14.

Stk. 3. Der er ikke ret til indsigt i oplysninger, der behandles for domstolene, hvis oplysningerne indgår i tekst, som ikke foreligger i endelig form. Dette gælder dog ikke, hvis oplysningerne er videregivet til en tredjemand. Der er ikke ret til indsigt i voteringsprotokoller og andre referater af domstolenes rådslagning samt materiale udarbejdet af domstolene til brug for rådslagningen.

Stk. 4. Bestemmelsen i § 31, stk. 1, finder ikke anvendelse, hvis oplysningerne udelukkende behandles i videnskabeligt øjemed, eller hvor oplysningerne kun opbevares i

form af personoplysninger i det tidsrum, som kræves for at udarbejde statistikker.

Stk. 5. For behandling af oplysninger på det strafferetlige område, der foretages for den offentlige forvaltning, kan justitsministeren fastsætte undtagelser fra retten til at få oplysninger efter § 31, stk. 1, for så vidt bestemmelsen i § 32, stk. 1, jf. herved § 30, må antages at medføre, at begæringer om ret til indsigt i almindelighed må afslås.

§ 33. En registreret person, der har fået meddelelse efter § 31, stk. 1, har ikke krav på ny meddelelse før 6 måneder efter sidste meddelelse, medmindre der godtgøres en særlig interesse heri.

§ 34. Meddelelser i henhold til § 31, stk. 1, skal på begæring gives skriftligt. I tilfælde, hvor hensynet til den registrerede taler derfor, kan meddelelse dog gives i form af en mundtlig underretning om indholdet af oplysningerne.

Stk. 2. Justitsministeren kan fastsætte regler om betaling for meddelelser, som gives skriftligt af private virksomheder m.v.

Kapitel 10
Øvrige rettigheder

§ 35. Den registrerede kan til enhver tid over for den dataansvarlige gøre indsigelse mod, at oplysninger om vedkommende gøres til genstand for behandling.

Stk. 2. Hvis indsigelsen efter stk. 1 er berettiget, må behandlingen ikke længere omfatte de pågældende oplysninger.

§ 36. Fremsætter en forbruger indsigelse herimod, må en virksomhed ikke videregive oplysninger om den pågældende til en anden virksomhed med henblik på markedsføring eller anvende oplysningerne på vegne af en anden virksomhed i dette øjemed.

Stk. 2. Inden virksomheden videregiver oplysninger om en forbruger til en anden virksomhed med henblik på markedsføring eller anvender oplysningerne på vegne af en anden virksomhed i dette øjemed, skal den undersøge i CPR, om forbrugeren har frabedt sig henvendelser i markedsføringsøjemed. Inden oplysninger om en forbruger, der ikke i CPR har frabedt sig sådanne henvendelser, videregives eller anvendes som nævnt i 1. pkt., skal virksomheden tydeligt og på en forståelig måde oplyse om retten til at gøre indsigelse efter stk. 1. Forbrugeren skal samtidig gives adgang til på en nem måde inden for to uger at gøre sådan indsigelse. Oplysningerne må ikke videregives, inden fristen til at gøre indsigelse er udløbet.

Stk. 3. Henvendelse til forbrugeren efter stk. 2 skal i øvrigt ske i overensstemmelse med reglerne i markedsføringslovens § 6 a og regler udstedt i medfør af markedsføringslovens § 6 a, stk. 6.

Stk. 4. Virksomheden kan ikke kræve betaling for behandlingen af en indsigelse.

§ 37. Den dataansvarlige skal berigtige, slette eller blokere oplysninger, der viser sig urigtige eller vildledende eller på lignende måde er behandlet i strid med lov eller bestemmelser udstedt i medfør af lov, hvis en registreret person fremsætter anmodning herom.

Stk. 2. Den dataansvarlige skal underrette den tredjemand, hvortil oplysningerne er videregivet, om, at de videregivne oplysninger er berigtiget, slettet eller blokeret i henhold til stk. 1, hvis en registreret person fremsætter anmodning herom. Dette gælder dog ikke, hvis underretningen viser sig umulig eller er uforholdsmæssigt vanskelig.

§ 38. Den registrerede kan tilbagekalde et samtykke.

§ 39. Fremsætter en registreret person indsigelse herimod, kan den dataansvarlige ikke foranstalte, at den registrerede undergives afgørelser, der har retsvirkninger for eller i øvrigt berører den pågældende i væsentlig grad, og som alene er truffet på grundlag af elektronisk databehandling af oplysninger, der er bestemt til at vurdere bestemte personlige forhold.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke, hvis

1) den pågældende afgørelse træffes som led i indgåelsen eller opfyldelsen af en aftale, såfremt den registreredes anmodning om indgåelse eller opfyldelse af aftalen er blevet efterkommet eller der findes passende foranstaltninger til at beskytte den registreredes berettigede interesser eller
2) den pågældende afgørelse er hjemlet i en lov, der indeholder bestemmelser til beskyttelse af den registreredes berettigede interesser.

Stk. 3. Den registrerede har ret til hos den dataansvarlige snarest muligt og uden ugrundet ophold at få at vide, hvilke beslutningsregler der ligger bag en afgørelse som nævnt i stk. 1. § 30 finder tilsvarende anvendelse.

§ 40. Den registrerede kan klage til vedkommende tilsynsmyndighed over behandling af oplysninger vedrørende den pågældende.

Afsnit IV
Sikkerhed

Kapitel 11
Behandlingssikkerhed

§ 41. Personer, virksomheder m.v., der udfører arbejde under den dataansvarlige eller databehandleren, og som får adgang til oplysninger, må kun behandle disse efter instruks fra den dataansvarlige, medmindre andet følger af lov eller bestemmelser fastsat i henhold til lov.

Stk. 2. Den i stk. 1 nævnte instruks må ikke begrænse den journalistiske frihed eller være til hinder for tilvejebringelsen af et kunstnerisk eller litterært produkt.

Stk. 3. Den dataansvarlige skal træffe de fornødne tekniske og organisatoriske sikkerhedsforanstaltninger mod, at oplysninger hændeligt eller ulovligt tilintetgøres, fortabes eller forringes, samt mod, at de kommer til uvedkommendes kendskab, misbruges eller i øvrigt behandles i strid med loven. Tilsvarende gælder for databehandlere.

Stk. 4. For oplysninger, som behandles for den offentlige forvaltning, og som er af særlig interesse for fremmede magter, skal der træffes foranstaltninger, der muliggør bortskaffelse eller tilintetgørelse i tilfælde af krig eller lignende forhold.

Stk. 5. Justitsministeren kan fastsætte nærmere regler om de i stk. 3 anførte sikkerhedsforanstaltninger.

§ 42. Når en dataansvarlig overlader en behandling af oplysninger til en databehandler, skal den dataansvarlige sikre sig, at databehandleren kan træffe de i § 41, stk. 3-5, nævnte tekniske og organisatoriske sikkerhedsforanstaltninger, og påse, at dette sker.

Stk. 2. Gennemførelse af en behandling ved en databehandler skal ske i henhold til en skriftlig aftale parterne imellem. Af aftalen skal det fremgå, at databehandleren alene handler efter instruks fra den dataansvarlige, og at reglerne i § 41, stk. 3-5, ligeledes gælder for behandlingen ved databehandleren. Hvis databehandleren er etableret i en anden medlemsstat, skal det fremgå af aftalen, at de bestemmelser om sikkerhedsforanstaltninger, som er fastsat i lovgivningen i den medlemsstat, hvor databehandleren er etableret, gælder for denne.

Afsnit V
Anmeldelse

Kapitel 12
Anmeldelse af behandlinger, der foretages for den offentlige forvaltning

§ 43. Forinden iværksættelse af en behandling af oplysninger, som foretages for den offentlige forvaltning, skal der af den dataansvarlige eller dennes repræsentant foretages anmeldelse til Datatilsynet, jf. dog § 44. Den dataansvarlige kan bemyndige andre myndigheder eller private til at foretage anmeldelse på dennes vegne.

Stk. 2. Anmeldelsen skal indeholde oplysninger om følgende:

1) Navn og adresse på den dataansvarlige, dennes eventuelle repræsentant og på en eventuel databehandler.
2) Behandlingens betegnelse og formål.
3) En generel beskrivelse af behandlingen.
4) En beskrivelse af kategorierne af registrerede og af de typer af oplysninger, der vedrører dem.
5) Modtagere eller kategorier af modtagere, som oplysningerne kan overføres til.
6) Påtænkte overførsler af oplysninger til tredjelande.
7) En generel beskrivelse af de foranstaltninger, der iværksættes af hensyn til behandlingssikkerheden.
8) Tidspunktet for påbegyndelsen af behandlingen.
9) Tidspunktet for sletning af oplysningerne.

§ 44. Behandling, som ikke omfatter oplysninger af fortrolig karakter, er undtaget fra reglerne i § 43, jf. dog stk. 2. En sådan behandling kan uden anmeldelse endvidere omfatte identifikationsoplysninger, herunder personnummer, og oplysninger om betaling til og fra en offentlig myndighed, medmindre der er tale om en behandling som nævnt i § 45, stk. 1.

Stk. 2. Justitsministeren fastsætter nærmere gler om de i stk. 1 nævnte behandlinger.

Stk. 3. Behandlinger, hvis eneste formål er at føre et register, der i henhold til lov eller regler udstedt i medfør af lov er beregnet til at informere offentligheden, og som er tilgængeligt for offentligheden, er ligeledes undtaget fra reglerne i § 43.

Stk. 4. Justitsministeren kan fastsætte regler om, at bestemte typer af behandlinger af oplysninger undtages fra bestemmelsen i § 43. Det gælder dog ikke behandlinger som nævnt i § 45, stk. 1.

§ 45. Forinden behandling, som er omfattet af anmeldelsespligten i § 43, iværksættes, skal Datatilsynets udtalelse indhentes, når
1) behandlingen omfatter oplysninger, der er omfattet af § 7, stk. 1, og § 8, stk. 1,
2) behandlingen udelukkende finder sted med henblik på at føre retsinformationssystemer,
3) behandlingen udelukkende finder sted i videnskabeligt eller statistisk øjemed eller
4) behandlingen omfatter sammenstilling eller samkøring af oplysninger i kontroløjemed.

Stk. 2. Justitsministeren kan fastsætte regler om, at tilsynets udtalelse skal indhentes inden iværksættelsen af andre end de i stk. 1 nævnte behandlinger.

§ 46. Ændringer i de i § 43, stk. 2, nævnte oplysninger skal forud for iværksættelsen anmeldes til tilsynet. Ændringer af mindre væsentlig betydning kan anmeldes efterfølgende, dog senest 4 uger efter iværksættelsen.

Stk. 2. Forinden iværksættelse af ændringer i de i § 43, stk. 2, nævnte oplysninger i anmeldelser af behandlinger, som er omfattet af § 45, stk. 1 eller 2, skal tilsynets udtalelse indhentes. Ændringer af mindre væsentlig betydning skal alene anmeldes. Anmeldelse kan ske efterfølgende, dog senest 4 uger efter iværksættelsen.

§ 47. I tilfælde, hvor dataansvaret er henlagt til en underordnet myndighed og tilsynet ikke kan tiltræde udførelsen af en behandling, forelægges sagen for vedkommende minister, der træffer afgørelse i sagen.

Stk. 2. Kan tilsynet ikke tiltræde udførelsen af en behandling, som foretages for en kommunal myndighed, forelægges sagen for indenrigsministeren, der træffer afgørelse i sagen.

Kapitel 13

Anmeldelse af behandlinger, der foretages for en privat dataansvarlig

§ 48. Forinden iværksættelse af en behandling af oplysninger, som foretages for en privat dataansvarlig, skal der af den dataansvarlige eller dennes repræsentant foretages anmeldelse til Datatilsynet, jf. dog § 49.

Stk. 2. Anmeldelsen skal indeholde de oplysninger, som fremgår af § 43, stk. 2.

§ 49. Behandling af oplysninger er, bortset fra de i § 50, stk. 2, angivne tilfælde, undtaget fra reglerne i § 48, når

1) behandlingen omfatter oplysninger om ansatte, i det omfang behandlingen ikke omfatter oplysninger som nævnt i § 7, stk. 1, og § 8, stk. 4,
2) behandlingen omfatter oplysninger om ansattes helbredsforhold, i det omfang behandlingen af helbredsoplysningerne er nødvendig til opfyldelse af bestemmelser i lov eller forskrifter fastsat i henhold til lov,
3) behandlingen omfatter oplysninger om ansatte, hvis registrering er nødvendig som følge af kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale på arbejdsmarkedet,
4) behandlingen omfatter oplysninger om kunder, leverandører eller andre forretningsforbindelser, i det omfang behandlingen ikke omfatter oplysninger som nævnt i § 7, stk. 1, og § 8, stk. 4, eller i det omfang der ikke er tale om behandlinger som omtalt i § 50, stk. 1, nr. 4,
5) behandlingen foretages med henblik på udførelsen af markedsundersøgelser, i det omfang behandlingen ikke omfatter oplysninger som nævnt i § 7, stk. 1, og § 8, stk. 4,
6) behandlingen foretages af en forening eller lignende, i det omfang der alene behandles oplysninger om foreningens medlemmer,
7) behandlingen foretages af advokater eller revisorer som led i deres virksomhed, i det omfang der alene behandles oplysninger vedrørende klientforhold,
8) behandlingen foretages af læger, sygeplejersker, tandlæger, kliniske tandteknikere, apotekere, terapiassistenter, kiropraktorer og lignende personer med autorisation til at udøve virksomhed inden for sundheds- og sygeplejen, i det omfang oplysningerne alene anvendes til brug ved denne virksomhed og behandlingen af oplysningerne ikke sker for et privat sygehus, eller
9) behandlingen foretages til brug ved en bedriftssundhedstjeneste.

Stk. 2. Justitsministeren fastsætter nærmere regler om de i stk. 1 nævnte behandlinger.

Stk. 3. Justitsministeren kan fastsætte regler om, at andre typer af behandlinger undtages fra bestemmelsen i § 48. Det gælder dog ikke behandlinger, der er omfattet af § 50, stk. 1, medmindre behandlingerne undtages efter § 50, stk. 3.

§ 50. Forinden iværksættelse af en behandling, som er omfattet af anmeldelsespligten i § 48, skal Datatilsynets tilladelse indhentes, når

1) behandlingen omfatter oplysninger som nævnt i § 7, stk. 1, og § 8, stk. 4,
2) behandlingen af oplysningerne sker med henblik på at advare andre mod forretningsforbindelser med eller ansættelsesforhold til en registreret,
3) behandlingen sker med henblik på erhvervsmæssig videregivelse af oplysninger til bedømmelse af økonomisk soliditet og kreditværdighed,
4) behandlingen sker med henblik på erhvervsmæssig bistand ved stillingsbesættelse eller
5) behandlingen udelukkende finder sted med henblik på at føre retsinformationssystemer.

Stk. 2. Ved overførsel af oplysninger som nævnt i stk. 1 til tredjelande i medfør af § 27, stk. 1, og stk. 3, nr. 2-4, skal Datatilsynets tilladelse indhentes til overførslen, uanset at behandlingen i øvrigt er undtaget fra anmeldelse i medfør af § 49, stk. 1.

Stk. 3. Justitsministeren kan fastsætte undtagelser fra bestemmelserne i stk. 1, nr. 1, og stk. 2.

Stk. 4. Justitsministeren kan fastsætte regler om, at der forinden iværksættelse af andre anmeldelsespligtige behandlinger end de i stk. 1 eller 2 nævnte skal indhentes tilladelse fra tilsynet.

Stk. 5. Tilsynet kan i forbindelse med meddelelse af tilladelse efter stk. 1, 2 eller 4 fastsætte nærmere vilkår for udførelsen af behandlingerne til beskyttelse af de registreredes privatliv.

§ 51. Ændringer i de i § 48, stk. 2, jf. § 43, stk. 2, nævnte oplysninger skal forud for iværksættelsen anmeldes til tilsynet. Ændringer af mindre væsentlig betydning kan anmeldes efterfølgende, dog senest 4 uger efter iværksættelsen.

Stk. 2. Forinden iværksættelse af ændringer i de i § 48, stk. 2, jf. § 43, stk. 2, nævnte oplysninger i anmeldelser af behandlinger, som er omfattet af § 50, stk. 1, 2 eller 4, skal Datatilsynets tilladelse indhentes. Ændringer af mindre væsentlig betydning skal alene anmeldes. Anmeldelse kan ske efterfølgende, dog senest 4 uger efter iværksættelsen.

Kapitel 14
Anmeldelse af behandlinger, der foretages for domstolene

§ 52. Reglerne i §§ 43-46 gælder for anmeldelse til Domstolsstyrelsen af behandling af oplysninger, der foretages for domstolene.

Kapitel 15
Øvrige bestemmelser

§ 53. Databehandlere, der er etableret i Danmark, og som udøver edb-servicevirksomhed, skal forinden påbegyndelsen af behandlingen foretage anmeldelse til Datatilsynet.

§ 54. Tilsynsmyndigheden skal føre en fortegnelse over de behandlinger, der er anmeldt efter §§ 43, 48 og 52. Fortegnelsen, som mindst skal indeholde de oplysninger, som er anført i § 43, stk. 2, skal være tilgængelig for offentligheden.

Stk. 2. En dataansvarlig skal stille de i § 43, stk. 2, nr. 1, 2 og 4-6, nævnte oplysninger om alle de behandlinger, som udføres for vedkommende, til rådighed for enhver, som anmoder derom.

Stk. 3. Offentlighedens adgang til indsigt i den fortegnelse, der er nævnt i stk. 1, og de oplysninger, der er nævnt i stk. 2, kan begrænses, i det omfang det er nødvendigt til forebyggelse, opklaring og forfølgning af lovovertrædelser eller afgørende hensyn til private interesser gør det påkrævet.

Afsnit VI
Tilsyn og afsluttende bestemmelser

Kapitel 16
Datatilsynet

§ 55. Datatilsynet, der består af et råd og et sekretariat, fører tilsyn med enhver behandling, der omfattes af loven, jf. dog kapitel 17.

Stk. 2. Tilsynets daglige forretninger varetages af sekretariatet, der ledes af en direktør.

Stk. 3. Rådet, der nedsættes af justitsministeren, består af en formand, der er dommer, og af 6 andre medlemmer. Der kan udnævnes stedfortrædere for medlemmerne. Medlemmerne og stedfortræderne for disse udnævnes for 4 år.

Stk. 4. Rådet fastsætter sin forretningsorden og de nærmere regler om arbejdets fordeling mellem råd og sekretariat.

§ 56. Datatilsynet udøver sine funktioner i fuld uafhængighed.

§ 57. Ved udarbejdelse af bekendtgørelser, cirkulærer eller lignende generelle retsforskrifter, der har betydning for beskyttelsen af privatlivet i forbindelse med behandling af oplysninger, skal der indhentes en udtalelse fra Datatilsynet.

§ 58. Datatilsynet påser af egen drift eller efter klage fra en registreret, at behandlingen finder sted i overensstemmelse med loven og regler udstedt i medfør af loven.

Stk. 2. Tilsynet kan til enhver tid tilbagekalde en afgørelse truffet i henhold til § 27, stk. 4, eller § 50, stk. 2, jf. § 27, stk. 1, eller stk. 3, nr. 2-4, såfremt Europa-Kommissionen træffer afgørelse om, at der ikke må ske overførsel af oplysninger til bestemte tredjelande, eller om, at der lovligt kan ske en sådan overførsel. Dette gælder dog kun, såfremt tilbagekaldelsen er nødvendig for at efterleve Kommissionens afgørelse.

§ 59. Datatilsynet kan påbyde en privat dataansvarlig at ophøre med en behandling, der ikke må finde sted efter denne lov, og at berigtige, slette eller blokere bestemte oplysninger, som er omfattet af en sådan behandling.

Stk. 2. Tilsynet kan forbyde en privat dataansvarlig at anvende en nærmere angiven fremgangsmåde i forbindelse med behandlingen af oplysninger, hvis tilsynet finder, at den pågældende fremgangsmåde medfører en væsentlig risiko for, at der behandles oplysninger i strid med loven.

Stk. 3. Tilsynet kan påbyde en privat dataansvarlig at træffe bestemte tekniske og organisatoriske sikkerhedsforanstaltninger mod, at der behandles oplysninger, som ikke må behandles, at oplysninger hændeligt eller ulovligt tilintetgøres, fortabes eller forringes, samt mod, at de kommer til uvedkommendes kendskab, misbruges eller i øvrigt behandles i strid med loven.

Stk. 4. Tilsynet kan i særlige tilfælde meddele databehandlere påbud eller forbud, jf. stk. 1-3.

§ 60. Datatilsynet træffer over for vedkommende myndighed afgørelse i sager vedrørende § 7, stk. 7, § 9, stk. 3, § 10, stk. 3, § 13, stk. 1, § 27, stk. 4, §§ 28-31, § 32, stk. 1, 2 og 4, §§ 33-37, § 39 samt § 58, stk. 2.

Stk. 2. I andre tilfælde afgiver tilsynet udtalelser over for den dataansvarlige myndighed.

§ 61. Datatilsynets afgørelser efter denne lov kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

§ 62. Datatilsynet kan kræve enhver oplysning, der er af betydning for dets virksomhed, herunder til afgørelse af, om et forhold falder ind under lovens bestemmelser.

Stk. 2. Tilsynets medlemmer og personale har til enhver tid mod behørig legitimation uden retskendelse adgang til alle lokaler, hvorfra en behandling, som foretages for den offentlige forvaltning, administreres, eller hvorfra der er adgang til de oplysninger, som behandles, samt til lokaler, hvor oplysningerne eller tekniske hjælpemidler opbevares eller anvendes.

Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 2 gælder tilsvarende for behandlinger, som foretages for private dataansvarlige, i det omfang behandlingen er omfattet af § 50.

Stk. 4. Bestemmelsen i stk. 2 gælder også, for så vidt angår den behandling, der udføres af databehandlere som nævnt i § 53.

§ 63. Datatilsynet kan bestemme, at anmeldelser og ansøgninger om tilladelse efter denne lov og ændringer heri kan eller skal indgives på nærmere angiven måde.

Stk. 2. For indgivelse af følgende anmeldelser og ansøgninger om tilladelser i henhold til denne lov betales 1.000 kr.:

1) Anmeldelse i henhold til § 48.
2) Tilladelse i henhold til § 50.
3) Anmeldelse i henhold til § 53.

Stk. 3. En anmeldelse som nævnt i stk. 2, nr. 1 og 3, anses først for indgivet, når betaling er sket. Datatilsynet kan bestemme, at en tilladelse som nævnt i stk. 2, nr. 2, ikke meddeles, før betaling er sket.

Stk. 4. Bestemmelserne i stk. 2, nr. 1 og 2, gælder ikke for behandlinger, der udelukkende finder sted i videnskabeligt eller statistisk øjemed.

Stk. 5. Såfremt en behandling både skal anmeldes efter § 48 og tillades efter § 50, betales kun ét gebyr.

§ 64. Datatilsynet kan af egen drift eller efter anmodning fra en anden medlemsstat påse, at en behandling af oplysninger, som finder sted i Danmark, er lovlig, uanset at den pågældende behandling er undergivet en anden medlemsstats lovgivning. Bestemmelserne i §§ 59 og 62 finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 2. Datatilsynet kan videregive oplysninger til tilsynsmyndigheder i andre medlemsstater i det omfang, det er nødvendigt for at påse overholdelsen af bestemmelserne i denne lov eller af den pågældende medlemsstats databeskyttelseslovgivning.

§ 65. Datatilsynet afgiver en årlig beretning om sin virksomhed til Folketinget. Beretningen offentliggøres. Tilsynet kan i øvrigt offentliggøre sine udtalelser. Bestemmelsen i § 30 finder tilsvarende anvendelse.

§ 66. Datatilsynet og Domstolsstyrelsen samarbejder, i det omfang det er nødvendigt for at opfylde deres pligter, navnlig ved at udveksle alle relevante oplysninger.

Kapitel 17
Tilsyn med domstolene

§ 67. Domstolsstyrelsen fører tilsyn med behandling af oplysninger, der foretages for domstolene.

Stk. 2. Tilsynet omfatter behandling af oplysninger med hensyn til domstolenes administrative forhold.

Stk. 3. For anden behandling af oplysninger træffes afgørelse af vedkommende ret. Afgørelsen kan kæres til højere ret. For særlige domstole, hvis afgørelser ikke kan indbringes for højere ret, kan den i 1. pkt. nævnte afgørelse kæres til den landsret, i hvis kreds retten er beliggende. Kærefristen er 4 uger fra den dag, afgørelsen er meddelt den pågældende.

§ 68. For Domstolsstyrelsens udøvelse af tilsyn i henhold til § 67 gælder bestemmelserne i §§ 56 og 58, § 62, stk. 1, 2 og 4, § 63, stk. 1, og § 66. Domstolsstyrelsens afgørelser er endelige.

Stk. 2. Ved udarbejdelse af bekendtgørelser eller lignende generelle retsforskrifter, der har betydning for beskyttelsen af privatlivet i forbindelse med behandling af oplysninger, der foretages for domstolene, skal der indhentes en udtalelse fra Domstolsstyrelsen.

Stk. 3. Domstolsstyrelsen offentliggør en årlig beretning om dens virksomhed.

Kapitel 18
Erstatnings- og strafansvar

§ 69. Den dataansvarlige skal erstatte skade, der er forvoldt ved behandling i strid med bestemmelserne i denne lov, medmindre det godtgøres, at skaden ikke kunne have været afværget ved den agtpågivenhed og omhu, der må kræves i forbindelse med behandling af oplysninger.

§ 70. Medmindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning, straffes med bøde eller fængsel indtil 4 måneder den, der i forbindelse med en behandling, som udføres for private,

1) overtræder § 4, stk. 5, § 5, stk. 2-5, § 6, § 7, stk. 1, § 8, stk. 4, 5 og 7, § 9, stk. 2, § 10, stk. 2 og 3, 1. pkt., § 11, stk. 2 og 3, § 12, stk. 1 og stk. 2, 1. pkt., § 13, stk. 1, 1. pkt., §§ 20-25, § 26, stk. 1, stk. 2, 2. pkt., og stk. 3, § 27, stk. 1, § 28, stk. 1, § 29, stk. 1, § 31, §§ 33 og 34, § 35, stk. 2, §§ 36 og 37, § 39, stk. 1 og 3, § 41, stk. 1 og 3, § 42, § 48, § 50, stk. 1 og 2, § 51, § 53 eller § 54, stk. 2,
2) undlader at efterkomme Datatilsynets afgørelse efter § 5, stk. 1, § 7, stk. 7, § 13, stk. 1, 2. pkt., § 26, stk. 2, 1. pkt., § 27, stk. 4, §§ 28 og 29, § 30, stk. 1, § 31, § 32, stk. 1 og 4, §§ 33-37, § 39, § 50, stk. 2, eller § 58, stk. 2,
3) undlader at efterkomme Datatilsynets krav efter § 62, stk. 1,
4) hindrer Datatilsynet i at få adgang efter § 62, stk. 3 og 4,

5) tilsidesætter vilkår som nævnt i § 7, stk. 7, § 9, stk. 3, § 10, stk. 3, § 13, stk. 1, § 27, stk. 4, § 50, stk. 5, eller en betingelse eller et vilkår for en tilladelse i henhold til regler udstedt i medfør af loven eller
6) undlader at efterkomme forbud eller påbud, der er meddelt i henhold til § 59 eller i henhold til regler udstedt i medfør af loven.

Stk. 2. Medmindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning, straffes med bøde eller fængsel indtil 4 måneder den, der i forbindelse med en behandling, som udføres for offentlige myndigheder, overtræder § 41, stk. 3, eller § 53 eller tilsidesætter vilkår som nævnt i § 7, stk. 7, § 9, stk. 3, § 10, stk. 3, § 13, stk. 1, § 27, stk. 4, eller en betingelse eller et vilkår for en tilladelse i henhold til regler udstedt i medfør af loven.

Stk. 3. Medmindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning, straffes med bøde eller fængsel indtil 4 måneder den, der i forbindelse med en behandling, som er undergivet en anden medlemsstats lovgivning, undlader at efterkomme Datatilsynets afgørelser efter § 59 eller at opfylde Datatilsynets krav efter § 62, stk. 1, eller hindrer Datatilsynet i at få adgang efter § 62, stk. 3 og 4.

Stk. 4. I regler, der udstedes i medfør af loven, kan der fastsættes straf af bøde eller fængsel indtil 4 måneder.

Stk. 5. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

§ 71. Den, der driver eller er beskæftiget med virksomhed som nævnt i § 50, stk. 1, nr. 2-5, eller § 53, kan ved dom for strafbart forhold frakendes retten hertil, såfremt det udviste forhold begrunder en nærliggende fare for misbrug. I øvrigt finder straffelovens § 79, stk. 3 og 4, anvendelse.

Kapitel 19
Afsluttende bestemmelser, herunder ikrafttrædelsesbestemmelser m.v.

§ 72. Vedkommende minister kan i særlige tilfælde fastsætte nærmere regler for behandlinger, som udføres for den offentlige forvaltning.

§ 73. Justitsministeren kan fastsætte nærmere regler for bestemte typer af behandlinger, som udføres for private dataansvarlige, herunder at bestemte typer oplysninger ikke må behandles.

§ 74. Brancheforeninger eller andre organer, som repræsenterer andre kategorier af private dataansvarlige, kan i samarbejde med Datatilsynet udarbejde adfærdskodekser, der skal bidrage til en korrekt anvendelse af reglerne i denne lov.

§ 75. Justitsministeren kan fastsætte regler, som er nødvendige for at gennemføre de af Det Europæiske Fællesskab udstedte beslutninger, som træffes med henblik på gennemførelse af direktivet om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger, eller regler, som er nødvendige for at anvende de af Fællesskabet udstedte retsakter på direktivets område.

§ 76. Loven træder i kraft den 1. juli 2000.

Stk. 2. Lov om offentlige myndigheders registre, jf. lovbekendtgørelse nr. 654 af 20. september 1991, og lov om private registre m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 622 af 2. oktober 1987, ophæves.

Stk. 3. Registerrådets medlemmer indtræder som medlemmer af Datarådet, indtil justitsministeren har udnævnt Datarådets medlemmer.

Stk. 4. Bekendtgørelse nr. 160 af 20. april 1979 om forretningsorden for registerrådet m.v. gælder for Datatilsynets virksomhed,

indtil den ophæves eller erstattes af regler udstedt i medfør af denne lov.

Stk. 5. Anordning nr. 73 af 5. marts 1979 om, at forskrifter for registre m.v., der udfærdiges i medfør af loven om offentlige myndigheders registre, ikke indføres i Lovtidende, ophæves.

Stk. 6. Klage- eller tilsynssager, der er oprettet før den 24. oktober 1998, færdigbehandles efter de hidtil gældende regler. Datatilsynet udøver den kompetence, som efter disse regler tilkommer Registertilsynet.

Stk. 7. Datatilsynet udfører i øvrigt de opgaver, som efter lovgivningen udføres af Registertilsynet.

§ 77. For behandlinger, der foretages for private, og som er iværksat før den 24. oktober 1998, skal reglerne i kapitel 13 være opfyldt senest den 1. oktober 2000.

Stk. 2. For behandlinger, der foretages for offentlige myndigheder, og som er iværksat før den 24. oktober 1998, skal reglerne i kapitel 12 og 14 være opfyldt senest den 1. april 2001.

Stk. 3. Behandlinger, der er iværksat før n 24. oktober 1998, kan fortsætte uden tilladelse i 16 uger efter lovens ikrafttræden, hvis der skal indhentes tilladelse hertil efter reglerne i lovens afsnit II eller bestemmelsen i stk. 7.

Stk. 4. Behandlinger, der er iværksat den 24. oktober 1998 eller senere, men inden lovens ikrafttræden, kan fortsætte uden forudgående anmeldelse, udtalelse eller tilladelse i 16 uger efter lovens ikrafttræden.

Stk. 5. Der skal senest 16 uger efter lovens ikrafttræden foretages anmeldelse efter bestemmelsen i § 53.

Stk. 6. Justitsministeren kan fastsætte regler om, at den i stk. 1 og 2 nævnte frist forlænges.

Stk. 7. Tilsynsmyndigheden kan i ganske særlige tilfælde efter ansøgning bestemme, at behandlinger, der er iværksat før lovens ikrafttræden, kan fortsætte uanset behandlingsreglerne i afsnit II.

§ 78. Behandlinger, som før lovens ikrafttræden er anmeldt efter § 2, stk. 3, 2. pkt., i lov om private registre m.v., kan fortsætte efter de hidtil gældende regler indtil den 1. oktober 2001. Datatilsynet udøver den kompetence, som efter disse regler tilkommer Registertilsynet.

Stk. 2. Behandlinger som nævnt i stk. 1 skal overholde lovens § 5 og §§ 41 og 42. For disse behandlinger kan den registrerede kræve berigtigelse, sletning eller blokering af oplysninger, der er urigtige eller vildledende, eller som opbevares på en måde, der er uforenelig med de legitime formål, som den dataansvarlige forfølger. Datatilsynet fører tilsyn efter reglerne i lovens kapitel 16.

§ 79. Et samtykke, som er givet i overensstemmelse med de hidtil gældende regler, gælder for behandlinger, der foretages efter lovens ikrafttræden, såfremt samtykket opfylder kravene i denne lovs § 3, nr. 8, sammenholdt med § 6, nr. 1, § 7, stk. 2, nr. 1, § 8, stk. 2-5, § 11, stk. 2, nr. 2, eller stk. 3, eller § 27, stk. 3, nr. 1.

§ 80. I lov nr. 572 af 19. december 1985 om offentlighed i forvaltningen, som senest ændret ved lov nr. 276 af 13. maj 1998, foretages følgende ændring:

1. *§ 5, stk. 3,* affattes således:

»*Stk. 3.* Vedkommende minister kan fastsætte regler om offentlighedens adgang til at blive gjort bekendt med fortegnelser som nævnt i stk. 2, der ikke er omfattet af lov om behandling af personoplysninger. Der kan herunder fastsættes regler om betaling.«

§ 81. I lov nr. 430 af 1. juni 1994 om massemediers informationsdatabaser foretages følgende ændringer:

1. I *§ 3, stk. 1* og *3,* og *§ 6, stk. 1,* ændres »Registertilsynet« til: »Datatilsynet«.

2. Som ny *§ 11 a* indsættes følgende bestemmelse:

»**§ 11 a.** Der skal træffes de fornødne sikkerhedsforanstaltninger mod, at informationer i offentligt tilgængelige informationsdatabaser ændres af uvedkommende.«

3. *§ 16, stk. 1, nr. 1,* affattes på følgende måde:

»1) overtræder § 4, § 5, § 7, § 8, stk. 1, § 9, nr. 2 og 3, § 11, stk. 1 og 3, eller § 11 a.«

4. *§ 17* affattes således:

»**§ 17.** Et massemedie skal erstatte skade, der er forvoldt ved behandling i strid med bestemmelserne i denne lov, medmindre det godtgøres, at skaden ikke kunne have været afværget ved den agtpågivenhed og omhu, der må kræves i forbindelse med behandling af oplysninger. Lovgivningens almindelige erstatningsregler finder i øvrigt anvendelse.

Stk. 2. Lovgivningens almindelige regler om straf finder anvendelse på sager omfattet af denne lov.

Stk. 3. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.«

§ 82. I tinglysningsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 622 af 15. september 1986, som senest ændret ved § 2 i lov nr. 1019 af 23. december 1998, foretages følgende ændringer:

1. I *§ 50 d, stk. 1,* indsættes i stedet for »Registertilsynet«: »Domstolsstyrelsen«.

2. *§ 50 d, stk. 2* og *3,* affattes således:

»*Stk. 2.* Domstolsstyrelsen fører tilsyn med tinglysningsregistrene. Domstolsstyrelsens afgørelser er endelige.

Stk. 3. Justitsministeren fastsætter nærmere regler om dette tilsyn efter forhandling med Domstolsstyrelsen.«

§ 83. Loven gælder ikke for Færøerne, men kan ved kongelig anordning sættes i kraft for rigsmyndighedernes behandling af oplysninger med de afvigelser, som de særlige færøske forhold tilsiger. Loven gælder heller ikke for Grønland, men kan ved kongelig anordning sættes i kraft med de afvigelser, som de særlige grønlandske forhold tilsiger.

Forkortelser

AT : Arbejdsretligt Tidsskrift
DA : Dansk Arbejdsgiverforening
FOB : Folketingets Ombudsmands Beretning
LO : Landsorganisationen i Danmark
RÅ : Registertilsynets Årsberetning
U : Ugeskrift for Retsvæsen

Afgørelsesregister

AT (Arbejdsretligt tidsskrift)
1913 (sag 106) *75*
1929/38 (1238) *100*
1955/30 (4865) *100*
1974/133 (7346) *54*
1988/35 (82.219) *52*
1989/88 *133, 138*
1990/15 (90.234) *17,*
1990/105 *134*
1992/106 (91300) *80*
1999/42 (98.396) *52*
2000/1 (1996.225) *157*
AT-B 1986-90 *93*
AT-B 1991-95 *(s. 67) 107*

Datatilsynets Årsberetning
2000 *s. 31-33, 113, 119*
2000 *s. 33, 79*
2000 *s. 47-48, 80, 139*
2001 *s. 35-36, 122*
Afgørelse J.nr. 1997-1110-064 *154,*
Afgørelse af 23.2.2000 *94*
Afgørelse af 11.6.2001,
Afgørelse af 30.10.2001 *115*

EMD
32955/96 *s. 17*

Folketingets Ombudsmand
FOB 1993.162 *11*

Registertilsynets Årsberetning
1981.85 *156*
1981.86 *155*
1981.95 *139*
1983.48 *160*
1983.50 *161, 162*
1984.59 *161*
1984.62 *161*
1985.40 *162*
1986.54 *164*
1986.57 *130*
1987.70 *153*
1987.76 *155*
1988.88 *160*
1988.89 *164*
1992.73 *160*
1992.89 *155*
1992.92 *161*
1993.83 *162*
1993.85-88 *73*
1993.99 *155*
1995.65 *79*
1995.86 *163*
1996.90 *160*
1996.96 *155*
1996.102 *158*
1997.105 *155*
Afgørelse af 29.3.1999 *120*

Ugeskrift for Retsvæsen
U 1937.214 Ø *138*
U 1973.190 V *134*
U1973.487 H *153, 158*
U 1977.531H *147*
U 1983.1030H *16*
U 1985.818 Ø *147*
U 1986.737 SH *146*
U 1987.337H *16*
U 1987.943SH *16*
U 1997.1508H *15*
U 1999.1927Ø *66*

Lovregister

Grundlov
§ 63 *39*
§ 72 *25*
§ 77 *25*
§ 78 *144*

Lovbekendtgørelse 2001-06-25 nr. 603 om arbejdsløshedsforsikring mv.
§ 91, stk. 1 *129*

Lovbekendtgørelse 1999-10-11 nr. 784 om arbejdsmiljø
§ 15 *20*
§ 63 *90*
§ 64 *90*
§ 65 *90*

Lov 1997-03-12 nr. 183 om Arbejdsretten
§ 1 *17*
§ 3 *18*
§ 4 *18*
§ 7 *18*
§ 8, stk. 1 *18*
§ 8, stk. 2 *18*
§ 9 *16, 18*
§ 9, stk. 1 *16, 149*
§ 9, stk. 3 *16*
§ 11 *149*
§ 11, stk. 1 *16, 39*
§ 11, stk. 2 *17*
§ 12 *18, 148, 157*
§ 12, stk. 5 *18*
§ 13 *17, 18, 149*
§§ 14-21 *17*
§ 21 *149*
§ 22 *16, 149*

Lovbekendtgørelse nr. 443 af 13.6 1999 om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold.
§ 2 *52*

Lovbekendtgørelse 2001-03-02 nr. 147 om dagpenge ved sygdom eller fødsel
§ 6 *92*
§ 7 *92*

Lovbekendtgørelse 1986-09-08 nr. 599 om erstatningsansvar
§ 26 *134*

Lovbekendtgørelse 1999-07-20 nr. 622 om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer
§ 5 *92*
§ 17 *129, 135*
§ 18 *69*

Lovbekendtgørelse 1992-08-11 nr. 698 om fonde og visse foreninger
§ 1, stk. 1 *145*
§ 2 *145*
§ 2, stk. 1, nr. 1 *145*
§ 2, stk. 1, nr. 2 *146*
§ 2, stk. 2 *145*
§ 48 *146, 152*
§ 49 *146*
§ 50 *146*
§ 51 *146*

Lov nr. 459 af 12.6. 1996 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet
§ 1 *86*
§ 2 *86*

§ 3 *86*
§ 4 *86*
§ 6 *86*
§ 9, stk. 1 *86*

Lovbekendtgørelse nr. 76 af 1.2.2000 om forbud mod tv-overvågning
§ 3 *104*
§ 3a *104*

Lov 1996-04-24 nr. 286 om brug af helbredsoplysninger mv. på arbejdsmarkedet
§ 1, stk. 2 *92*
§ 1, stk. 3 *66*
§ 2 *91*
§ 2, stk. 1 *44, 56, 65, 66, 67, 68, 87, 90*
§ 2, stk. 2 *67, 90*
§ 2, stk. 3 *66*
§ 2, stk. 4 *67, 90, 93*
§ 3 *67*
§ 3, stk. 1 *90*
§ 3, stk. 2 *90*
§ 4 *67*
§ 4, stk. 1 *90*
§ 4, stk. 2 *91*
§ 5 *67*
§ 5, stk. 1 *91*
§ 5, stk. 2 *91*
§ 5, stk. 3 *91*
§ 6 *66, 68*
§ 9 *67*
§ 11 *67*

Lovbekendtgørelse nr. 895 af 10.10 2001 af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov
§ 2 *53*
§ 4 *53*
56

Lovbekendtgørelse 2000-07-17 nr. 699 om markedsføring
§ 10 *125*

Lov 2000-05-31 nr. 429 om behandling af personoplysninger
§ 1 *26*
§ 1, stk. 1 *27, 48, 58, 96, 113, 119, 149*
§ 1, stk. 2 *28, 48, 55, 58, 96, 149*
§ 2 *26*
§ 2, stk. 1 *33, 37, 86, 97*
§ 3 *26, 27*
§ 3, nr. 1 *149*
§ 3, nr. 2 *113*
§ 3, nr. 3 *27*
§ 3, nr. 8 *44*
§ 4 *26*
§ 5 *26, 29, 55, 63, 78, 97, 127, 153*
§ 5, stk. 1 *33, 57, 71, 115, 135*
§ 5, stk. 2 *41, 42, 43, 44, 45, 57, 64, 65, 66, 68, 81, 101, 107, 108, 127, 128, 140, 161*
§ 5, stk. 3 *72*
§ 5, stk. 4 *73*
§ 5, stk. 5 *127, 131*
§ 6 *26, 30, 38, 41, 42, 43, 44, 56, 57, 71, 81, 83, 109, 118, 127, 128, 132, 138, 156, 159, 162*
§ 6, stk. 1 *78, 87, 150*
§ 6, stk. 1, nr. 1 *78*
§ 6, stk. 1, nr. 2 *46, 78*
§ 6, stk. 1, nr. 3 *78, 129, 161*
§ 6, stk. 1, nr. 5,
§ 6, stk. 1, nr. 6 *130*
§ 6, stk. 1, nr. 7 *57, 72, 78, 82, 83, 89, 98, 113, 114, 120, 123, 130, 135, 139, 150, 152, 160, 162*
§ 7 *20, 26, 29, 30, 31, 38, 40, 41, 42, 43, 44, 49, 56, 57, 65, 71, 72, 81, 82, 83, 85, 86, 87, 109, 118, 119, 127, 128, 131, 150, 155, 156, 159*
§ 7, stk. 1 *85, 87, 88, 97, 150, 159*
§ 7, stk. 2 *65, 86, 96, 123*
§ 7, stk. 2, nr. 1 *56, 86, 87, 88*
§ 7, stk. 2, nr. 2 *86*
§ 7, stk. 2, nr. 3 *86*
§ 7, stk. 2, nr. 4 *86, 87, 96, 97, 131, 158*
§ 7, stk. 3 *41, 86, 88, 89, 131, 150, 151, 156, 157, 158*
§ 7, stk. 4 *86, 150, 152, 153, 154, 158, 159*
§ 7, stk. 5 *86*
§ 7, stk. 6 *86*

§ 8 *26, 30, 31, 38, 41, 42, 43, 44, 49, 56, 57, 58, 63, 71, 72, 81, 82, 84, 85, 88, 109, 118, 119, 123, 127, 128, 131, 159*
§ 8, stk. 1 *63, 83, 85, 131*
§ 8, stk. 2 *63, 83*
§ 8, stk. 2, nr. 2 *136*
§ 8, stk. 4 *63, 83, 85, 131, 136, 139*
§ 8, stk. 5 *123, 139*
§ 8, stk. 6 *86, 150, 152*
§ 11 *30, 79*
§ 11, stk. 3 *80*
§ 13 *111, 113*
§ 14 *132*
§ 28 *30, 38, 45, 48, 58, 59, 82, 96, 106, 115*
§ 29 *30, 38, 48, 58, 59, 106*
§ 30 *48, 82, 96, 97*
§ 31 *30, 38, 59, 96, 98*
§ 32 *59, 96*
§ 32, stk. 1 *59*
§ 32, stk. 5 *61*
§ 35 *30, 141*
§ 37 *30*
§ 38 *46, 78*
§ 39 *60*
§ 41 *48, 60, 73, 97, 109, 116*
§ 42 *60, 116*
§ 43 *31*
§ 44 *31*
§ 45 *31, 33, 97*
§ 46 *31*
§ 48 *31*
§ 49 *31*
§ 49, stk. 1 *138*
§ 49, stk. 1, nr. 1 *31, 128*
§ 49, stk. 1, nr. 2 *31, 97*
§ 49, stk. 1, nr. 3 *31, 49, 128*
§ 49, stk. 3 *139*
§ 50 *31, 32, 97*
§ 50, stk. 1 *70, 162*
§ 50, stk. 1, nr. 2 *138*
§ 50, stk. 5 *69, 70*
§ 55 *32*
§ 56 *32*
§ 58, stk. 1 *33*
§ 59 *33*
§ 60 *33*
§ 61 *32*
§ 62, stk. 1 *33*
§ 62, stk. 2 *33*
§ 62, stk. 3 *33*
§ 69 *33*
§ 70 *33*
§ 72 *61*
§ 74 *168*

Lovbekendtgørelse nr. 622 af 02.10.1987 om private registre m.v. (Registerlov)
§ 1, stk. 1 *28*
§ 7f *111*

Lovbekendtgørelse 2000-09-06 nr. 849 Straffeloven
§ 263 *25, 110*
§ 263, stk. 1, nr. 1 *112, 117, 119*
§ 263, stk. 1, nr. 3 *103, 110*
§ 264a *25, 102, 108*
§ 264d *25*

Lov nr. 111 af 21.3.1979 om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse (Virksomhedsoverdragelsesloven)
§ 2, stk. 1 *123*
§ 5, stk. 1 *123*

Bekendtgørelse nr. 529 af 15.6. 2000 om undtagelse fra pligten til anmeldelse af visse behandlinger, som foretages for den offentlige forvaltning
§ 10 *31, 128, 130*

Bekendtgørelse nr. 534 af 15.6.2000 om undtagelse fra pligten til anmeldelse af visse behandlinger, som foretages for en privat dataansvarlig
§ 2, stk. 2 *128*

Bekendtgørelse nr. 218 af 27.3.2001 om behandling af personoplysninger i Det Centrale Kriminalregister (Kriminalregistret)
§ 11 *62, 83*
§ 15 *61*
§ 16 *61*
§ 16, stk. 2 *61, 62, 83*
§ 16, stk. 3 *62*
§ 17 *63, 84*
§ 20 *62*

§ 21 *62, 84*
§ 22 *62, 84*
§ 28 *84*
§ 29 *84*
§ 30 *63, 84*
§ 36 *63, 84*

Direktiv 95/46 EF
Præamblens betragtning *10, 28*
Art. 7 *30, 43*
Art. 8 *29, 30, 40, 43*
Art. 8, stk. 1 *85*
Art. 10 *106*
Art. 29 *25*

Menneskerettighedskonvention
Art. 6 *17*
Art. 8 *6, 22, 23, 94*
Art. 10 *23, 111, 117*
Art. 11 *144*

EU-charter om grundlæggende rettigheder
Art. 7 *24*
Art. 8 *24*

Hovedaftale
§ 1 *148*
§ 2, stk. 2 *148*
§ 2, stk. 3 *148*
§ 4 *12*
§ 4, stk. 1 *11, 18*

Rekommandationer
R(89)2 *23, 81*

Stikordsregister

A

Adfærdskodeks *168*
Advarselsregister *138, 139, 140, 160, 162*
Aflytning *103, 110*
Afskedigelse *19, 52, 87, 130, 131, 138*
Aktindsigt *132*
Alkoholforbud *93, 94*
Anmeldelse *26, 31, 128*
- ordning *30, 32, 128*
- pligt *49, 97, 138*

Ansat
- fratrådt *26, 73, 125, 126, 127, 129, 131, 136, 138*
- samtykke *20, 24, 26, 45, 78, 79, 80, 82, 83, 84, 86, 87, 102, 103, 108, 109, 114, 118, 122, 129*
- straffeattest *64, 83, 84*

Ansættelse *12, 19, 20, 42, 51, 53, 55, 68, 70, 80, 81, 83, 133, 138, 140, 164*
- eftervirkninger *126*
- offentlige embeder *62*

Ansættelsesbevis *19*
Ansættelseskontrakt *16, 19, 46*
Antagelsesret *51, 52, 54, 55,*
Arbejdsgiver
- afskedigelsesret *12, 53*
- ekstern bistand *51, 70, 96*
- fortrolighedsforpligtelse *60*
- helbredsoplysninger *87*
- Informationspligt *13, 18, 30, 45, 47, 48, 58, 59, 104, 115, 121, 129*
- Kommunikationsovervågning *25, 110, 112, 117*
- opbevaringsret *71, 87, 97, 108, 109, 126, 127, 129,130, 131*
- oplysningspligt *48, 58*
- samarbejdspligt *12, 13, 76*
- sygdomsforebyggende samtaler *93*
- uden overenskomst *10, 13, 17, 19*

Arbejdsgiverforening *36, 139, 143, 145, 146, 150, 152*
- optagelseskrav *146*

arbejdskonflikt *147, 148, 152, 160, 162, 163, 164*
arbejdsløshedskasse *154, 155*
Arbejdsmiljø *20, 90*
- psykisk *21*

Arbejdsmiljøklagenævnet *20*
Arbejdsplads *56, 108, 120, 148, 153, 157, 159*
- begreb *105, 121*
- hjemme *105, 121, 122*
- indretning *20*
- overvågning *104, 105, 107*

Arbejdsretten *19, 22, 40, 52, 54, 75, 80, 100, 133, 138*
- kompetence *16, 18, 39*
- procesparter *17, 18*
- sammensætning *17, 18*
- sanktionssystem *18*

Arbejdstilsynet *20, 21*
- overvågningspålæg, 102

Arbejdsvilkår *9, 15, 16, 53, 143, 145, 147, 148, 153*
- lovgivning *10, 19*

Automatiseret beslutningssystem *60*

B

Behandling *24, 27, 29, 31, 36, 43, 46, 48, 55, 56, 57, 59, 70, 71, 73, 83, 86, 89, 97, 114, 119, 122, 128, 131, 150, 151, 158, 159, 160*
- behandlingsbetingelser *29, 38, 43, 44, 72, 81, 109, 127, 128, 155, 156, 162*
- behandlingsgrundlag *42, 43, 44, 45, 59, 78, 86, 161, 166*
- behandlingsprincipper *29, 127, 128, 153*
- behandlingsregler *41, 43, 60, 159*
- intern *150, 151, 152, 153, 154, 158, 159*

Biometrisk metode *101*
Billedoptagelse *108, 109*
– videregivelse *109*
Blodprøve *94, 95, 96*
Blokade *147, 160, 163*
Bodsansvar *18, 134, 147*
Boykot *134, 164*
Boykotliste *160, 164*

D
DA *11, 13, 14, 16, 17, 18, 47, 48, 53, 75, 80, 104, 115, 148*
Dataansvarlig *28, 29, 33, 36, 41, 43, 48, 49, 50, 73, 81, 106, 123, 135, 150, 152, 156, 158*
– bevisbyrde *33*
Databehandlingsskik *33, 57, 72, 115, 135*
Datakvalitet *29, 73, 97, 139*
Dataophobning *29, 71, 72, 131*
Datarådet *32*
Datasikkerhed *35, 48, 49, 60, 73, 78, 97, 109, 116, 152*
Datatilsynet *27, 30, 33, 36, 39, 41, 48, 55, 64, 69, 70, 79, 97, 107, 109, 115, 116, 128, 151*
– forhåndsudtalelse *31, 33*
– kompetence *33, 39, 40, 167*
– struktur *32*
– tilladelser *31, 69, 70, 97, 111, 137, 138, 139, 162*
Domstol *15, 16, 17, 19, 22, 32, 33, 39, 40, 61, 85, 146*
– ansættelse *62*
– EF-Domstolen *24, 28, 98*
– Menneskeretsdomstol *17, 23, 93*
Due diligence *122, 123*

E
Eksklusion *146, 147*
Eksklusivaftale *52, 88*
– offentlige arbejdsgiver *53*
E-post *79, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122*
Erstatning i medfør af POL *33*
Europa-kommissionen *24*
Europarådet *6, 23, 81*

F
Fagforening *10, 13, 17, 44, 53, 89, 143, 145, 146, 148, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 163, 164*
– konkurrerende *88, 150, 159*
– oplysninger om arbejdsgivere *161, 162*
Fagforeningsforhold *19, 87*
Fagforeningsmæssigt tilhørsforhold *31, 49, 57, 83, 86, 131, 150, 156, 157*
Faglig organisation *12, 17, 18, 148, 152, 157*
– definition *145, 146*
– optagelseskrav *146*
Folketingets Ombudsmand *32*
Foreningsfrihed *52, 83, 144, 151*
Formålsbestemthedsprincip *29, 81,*
Forsikringsordning *157, 158*
Forskelsbehandling *10, 19, 53*
Fratræden *125, 126, 127*
Fredspligt *148, 157*
Funktionær *10, 19, 129*

G
Genetisk information *67*
Genetiske test *19*

H
Helbredsoplysninger *4, 19, 20, 31, 43, 56, 65, 66, 67, 68, 87, 92, 97, 98, 136*
Helbredsoplysningsrådet *90, 91, 98*
Helbredsundersøgelse *20, 66, 90, 91*
Hjemmeside *79, 119, 121*
– medarbejderinformation *105*
– overvågning *48, 120*
– tidligere ansatte *128*
Hovedaftale *11, 12, 13, 16, 39, 47, 48, 75, 76, 104, 148, 163*

I
Indsamling *14, 24, 27, 34, 47, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 78, 82, 96, 98, 103, 106, 116, 138*
– formål *29, 48, 55, 72, 107, 127*
information *ret til, 26, 28, 30, 58*
indsigelse *ret til, 30, 60, 126, 141*
indsigt, ret til *26, 28, 30, 38, 48, 58, 59, 60, 62, 83, 96, 98, 103, 126, 141*
– indsigtsanmodning *62, 70*
Informationsfrihed *23, 117*

Informationskrav *106, 107*
Informationspligt *13, 30, 35, 38, 45, 47, 48, 58, 59, 104, 106, 115, 129, 140*
Informationssystem *138*
Integritetskrænkelse *29, 62, 64, 85, 140*
Internet *112, 115, 117, 119, 120, 121*
IT-Sikkerhedsrådet *117*

J

Jobansøger *20, 22, 26, 42, 51, 52, 53, 54, 55, 58, 59, 60, 61, 65, 67, 68, 70, 72, 84, 133*
- oplysningspligt *59, 66, 68*
- samtykke *24, 45, 56, 57, 59, 61, 62, 63, 64, 67, 70, 71, 73, 135, 166*

Justitsministeriet *32, 104, 106*

K

Kollektiv overenskomst *10, 16, 19, 31, 44, 52, 57, 86, 128, 129, 134, 138, 148, 156*
- helbredsundersøgelser *91*

kommunikationshemmeligheden *25*
Koncern *80, 81, 123, 137, 139, 140*
Konfliktløsning *9, 16, 39, 40, 149, 157*
Konkurrenceklausul *69, 125*
Kontingent *31, 146, 155, 160*
- restance *147, 161*

Kontrolforanstaltning *12, 14, 44, 47, 48, 75, 93, 99, 102*
- varsling *76, 104*

Kontrolordning *94, 99, 114, 115, 121*
Kreditoplysningsbureau *68, 69, 81, 82*
Kriminalregister *61, 62, 64*
- arbejdsgiveradgang *61, 62, 63*
- enkeltstående oplysninger *63*

L

Lock-out *164*
Lokalaftale *15, 42, 148*
Ledelsesret *9, 11, 13, 16, 20, 21, 22, 34, 37, 38, 39, 41, 42, 47, 54, 64, 75, 79, 96, 99, 102, 103, 107, 110*
- ansættelse *12, 20, 51, 52, 55, 166*
- kollektiv *12*
- misbrug *18, 52, 55*
- testning af ansatte *89, 95*

Ledelsesretlige principper *55, 77, 89, 93, 94, 100, 113*
Ligebehandlingsaftale, 53
Lighedsprincip *53*
LO *11, 13, 14, 16, 17, 18, 47, 48, 53, 75, 80, 104, 115, 148, 153*
Logning *49, 50, 119, 120, 121*
Loyalitetskrav *125, 133*
Lægeundersøgelse *67, 92*
- samtykke *67*

Lønmodtager *10, 13, 17, 18, 19, 24, 28, 33, 37, 39, 43, 44, 46, 47, 48, 52, 53, 55, 67, 80, 83, 85, 86, 88, 89, 91, 92, 94, 117, 120, 125, 133, 134, 138, 140, 148, 149, 152, 153, 163, 164, 166, 167*
- helbredsoplysninger *20, 43, 66, 68, 87, 90*
- reference *135*
- udenforstående/uorganiseret *10, 17, 143, 148, 151, 155, 157, 159, 160, 162*

Lønmodtagerorganisation *36, 88, 91, 143, 150, 152, 157*

M

Menneskerettigheder *22, 23, 24, 111*

O

Opbevaring *14, 24, 34, 49, 87, 96, 108, 109, 113, 114, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132*
Oplysningspligt *47, 48, 58, 59, 66, 68*
Overenskomstbrud *18*
Overdragelse *80, 122, 123*
Overvågning *48, 77, 99, 101, 107, 108, 116, 117*
- e-post *48, 112, 115*
- hjemme *105, 122*
- hjemmesider *48, 115, 119*
- telefon *110*
- tv-overvågning *101-09*

P

Pensionsordning *157*
Personalemappe *28, 59, 126, 127, 128, 137*
- tidligere ansatte *126, 130*

Personaleregister *31, 46, 128, 132*
Personalesag *85, 87, 128, 129, 131, 132*
Personlighedstest *24*
Personoplysninger
- almindelige *43, 57, 77, 78, 82, 97, 109, 113, 118, 119, 122, 128, 131, 132, 135, 138, 150, 156*

- Definition
- Følsomme *29, 31, 41, 43, 49, 57, 60, 62, 65, 72, 84, 85, 87, 96, 97, 109, 128, 131, 135, 136, 137, 139, 140, 150, 156, 158, 161*
- ikke-medlemmer *158, 159*
- Intern anvendelse *98, 150*
- Medlemsoplysninger *150, 151, 152, 153, 154, 156, 158, 159*
- offentliggørelse *79, 155*
- semi-følsomme *30, 31, 41, 43, 58, 60, 72, 109, 123, 128, 131, 135, 136, 137, 139, 140, 150*
- spredning *62, 84*
- tidligere medlemmer *161*
- økonomiske *55, 81, 82*

Personnummer *30, 31, 78, 79, 80*
Privatlivshensyn *55*
- overvågning *108*

Påtaleret *17, 18, 149, 156*

R

Register (*se også personale- og advarselsregister) 55, 59, 96, 103, 127, 137, 138, 139, 140*
- fællesregister, 81, 155
- samkøring *27, 81*

Registertilsynet *26, 33, 79, 120, 151, 155, 156, 161, 162, 163*
Registrering *3, 27, 28, 61, 65, 71, 72, 78, 87, 89, 110, 111, 112, 114, 119, 120, 128, 129, 131, 138, 139, 140, 144, 149, 151, 158, 160, 161, 162, 164*
Retlig standard *20, 29, 38, 41*
Retskrav *86, 87, 96, 97, 109, 131, 132, 133, 146, 153, 158, 161*

S

Saglighedskrav *41, 42, 44, 55, 64, 65, 77, 78, 82, 99*
- e-post *113*
- hjemmesider *119*
- tv-overvågning *107, 108, 109*

Saglighedsprincip *41, 42, 45*
- ansættelse *52, 53*

Samarbejdsaftale *13, 14, 15, 16, 18, 47, 53, 76, 104*
Samarbejdsudvalg *13, 14, 15, 18, 47, 76, 104, 105, 108, 113, 115, 121*
- funktion *13*

Samtykke *43, 56, 58, 59, 63, 64, 67, 73, 78, 79, 82, 86, 88, 96, 109, 122, 128, 155, 166*
- aflytning *103, 110*
- betingelser for gyldighed *44, 45, 46*
- e-post *118*
- forhånds *46, 135*
- helbredsoplysninger *20, 43, 56, 65, 87*
- kollektivt *44*
- offentlige arbejdsgivere *62, 63, 83*
- opbevaring af oplysninger *71, 72, 128, 129, 131*
- overdragelse *123*
- overvågning *26, 102, 108*
- personlighedstest *24*
- personnummer *79, 80*
- straffeattester *61, 62, 63, 64, 83, 84*
- videregivelse *70, 73, 135, 136, 150, 156, 158, 161*

Selvbestemmelse *ret til, 43, 45, 166*
Sikkerhedsrepræsentant *158*
Skiltningskrav *102, 104, 105, 106*
Strafbare forhold *30, 51, 61, 63, 64, 65, 70, 82, 83, 84, 109, 131, 136, 139*
Straffeattest *47, 61, 64, 85*
- privat *62*
- rekvirering *61, 62, 63, 83, 84*

Straffedom *84, 85*
Strejke *147, 163*
Sygefravær *31, 66, 68, 87, 97, 130*
- dokumentation *91, 92, 93*
- statistik *87*

Søgsmålsret *17, 18, 149, 156*

T

Telefonnummer *79, 111, 112*
Test *19, 24, 48, 54, 55, 59, 70, 76, 77, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 122*
- psykoteknisk *60, 72*

Tillidsrepræsentant *13, 15, 28, 104, 116, 123*
- aftalekompetence *15, 149, 154, 156, 157, 158, 160*
- hovedopgaver *14*

Tjenesteattester *129, 135*
Tjenestemænd *10*

U
Urinprøve *89, 95*
Urintestning *93, 94, 95, 96, 98*

V
Videooptagelse *107*
Videoovervågning *21, 102*
Videregivelse *61, 75, 83, 89, 97, 98, 109, 125, 126, 132, 134, 135, 136, 137, 138, 158, 164*
– i koncerner *80, 81, 123, 137, 139*
– lovbunden pligt *130*
– medlemsoplysninger *144, 149, 153, 155, 156, 157, 158, 159*
Virksomhedssædvane *72*
Visitationsordning *100*
Voldgift *16, 18, 19, 40*
– kompetence *16, 39*
Værdispringsregel *57, 84, 89, 139, 160*