



GDPR: Sådan får I lov til at behandle personoplysninger

Medarbejdernes personoplysninger er deres private ejendom, og derfor skal I som virksomhed passe godt på dem, så snart I har og bruger dem.

Men ikke nok med det. Hver gang skal I være helt spidse på hvilket såkaldt behandlingsgrundlag, I har. Med andre ord – hvad giver jer overhovedet ret – eller hjemmel – til at behandle oplysningen?

GDPR's behandlingsgrundlag

For hver personoplysning, I som virksomhed behandler til et defineret formål, skal I nedfælde et eksplicit behandlingsgrundlag. I GDPR's verden – og dermed jeres – er der 6 forskellige behandlingsgrundlag, når det gælder almindelige personoplysninger. Hverken mere eller mindre.

Så hvis den gode nyhed er, at listen af behandlingsgrundlag er udtømmende, er den måske

mindre gode at det kræver indsigt og omhu at udpege det rigtige – hver gang. Og det er vigtigt at bruge det rigtige. Datatilsynet vil kunne slå ned på det, hvis I bruger et forkert behandlingsgrundlag.

I kan altså ikke vælge behandlingsgrundlag efter forgodtbefindende, ligesom I heller ikke kan opfinde jeres egne.

To sæt af behandlingsgrundlag

GDPR opererer med ét sæt behandlingsgrundlag for almindelige personoplysninger og et andet sæt for følsomme personoplysninger.

Her tager vi kun fat på behandlingsgrundlagene, der gælder for almindelige personoplysninger som for eksempel kontakt- og lønoplysninger, barselsplaner eller logninger.

CPR-nummer er en fortrolig oplysning, og som et særligt dansk fænomen har det sit helt eget behandlingsgrundlag i den danske databeskyttelseslov. I realiteten vil virksomheder kun have lov til at behandle CPR-numre, når specifik lovgivning tillader det. Det samme gælder oplysninger om strafbare forhold.

Hvis I har brug for at få rådgivning om behandlingsgrundlagene – også dem der gælder for følsomme personoplysninger (fx religiøs eller politisk overbevisning, seksualitet eller helbredsoplysninger), kan I kontakte Visma DataLøns jurister på 72 27 90 16, eller tage med på [webinar](#).



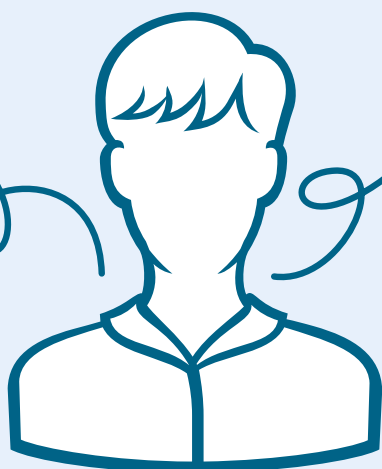
6 behandlingsgrundlag – almindelige personoplysninger

Hver gang virksomheden skal behandle en personoplysning, skal I matche behandlingen med det relevante og rigtige behandlingsgrundlag. Vi anbefaler, at I noterer behandlingsgrundlagene i jeres GDPR-fortegnelse – knyttet direkte til de enkelte formål. I oplysningsskrivelsen til jeres medarbejdere skal grundlaget for at behandle de forskellige personoplysninger til dette eller hint formål også altid stå klart.

OBS! Vil I bruge en personoplysning til et yderligere eller nyt formål end det oprindelige, skal dette kobles med sit eget behandlingsgrundlag. I skal altså tænke over behandlingsgrundlaget i forhold til hvert eneste formål, I har med at behandle en given personoplysning.

De 4 behandlingsgrundlag med relevans for dig, der har ansatte:

- Opfyldelse af kontrakt
- Retlig forpligtelse
- Legitim interesse
- Samtykke



For almindelige personoplysninger er disse 2 behandlingsgrundlag ikke de facto i spil for en typisk dansk virksomhed:

- Vitale interesser
- Samfundets interesser

De 4 mest brugte behandlingsgrundlag

4 af de 6 behandlingsgrundlag er de mest brugte. Men hvornår skal I bruge hvilket? Her kommer nogle eksempler:

Opfyldelse af kontrakt. Dette behandlingsgrundlag bruges ved personoplysninger, som I er nødt til at behandle for at leve op til den kontrakt, I har indgået med den enkelte. For at kunne udbetale løn er I for eksempel nødt til at kende medarbejderens bankkontonummer. Ellers kan I jo ikke leve op til aftalen med medarbejderen.

Retlig forpligtelse. Visse behandlinger af almindelige personoplysninger (og CPR-nummer som fortrolig oplysning) følger af den ene eller anden lov. For eksempel er det skattelovgivningen der

dikterer, at der skal indberettes lønoplysninger til SKAT via medarbejderens CPR-nummer. På samme måde er det for eksempel sygedagpengeloven, der giver hjemmel til at behandle oplysninger i forbindelse med sygefraværssamtaler.

Legitim interesse. Hvis I for eksempel har givet en medarbejder en advarsel, har I en legitim interesse i at opbevare denne personoplysning (så længe det er relevant). Men med dette behandlingsgrundlag gælder det generelt om at holde tungen lige i munden. I kan ikke altid uden videre påberåbe jer legitim interesse. I skal vurdere det konkret og nøje, for hensynet til ejeren af personoplysningen vægter højt. For eksempel: Det er helt i orden at have en interesse i, at der

er sat kameraovervågning op i en butik med varer, der kan friste svage sjæle. Men der er næppe legitim grund til at have kameraovervågning i frokoststuen. Husk altid at tænke på GDPR's princip om proportionalitet.

Samtykke. I ansættelsessammenhæng kan I bruge samtykke som behandlingsgrundlag i få specifikke situationer. For eksempel hvis det er relevant at se en (kommende) medarbejders straffeattest, hente referencer på vedkommende eller – i en afgrænset periode – opbevare data på afviste ansøgere.

OBS!

Mange bruger samtykke som behandlingsgrundlag – men i de forkerte situationer. Så pas på med det – også selv om det intuitivt kan virke logisk og nemt at gribe til.

Pas på med samtykke

Der er flere grunde til, at man ikke kan bruge samtykke som behandlingsgrundlag i tide og navnlig utide. Et samtykke skal blandt andet altid være indgået frivilligt. Men da der pr. definition er et skævt magtforhold mellem en ansat og en arbejdsgiver, kan der hurtigt stilles spørgsmålstegn ved frivilligheden.

Et samtykke skal også altid kunne trækkes tilbage. Og hvis en medarbejder gør netop det, kan man

ikke uden videre hive et nyt behandlingsgrundlag op af hatten. Har man – fejlagtigt – bedt om samtykke fra medarbejderen til for eksempel at kunne opbevare vedkommendes personoplysninger i forbindelse med en advarsel, har man et problem, hvis samtykket trækkes tilbage: Medarbejderen har ret til at trække sit samtykke, og arbejdsgiver har mistet sin dokumentation for advarslen.



Husk at behandlingsgrundlagene skal stå klart for dine medarbejdere. De skal altså nævnes i den lovpligtige oplysningsskrivelse.

Du kan få meget mere indsigt i GDPR på vores kurser og [webinarer om GDPR](#). Og du kan altid ringe til vores jurister på 72 27 90 16.