

Afgørelser om overtrædelse af GDPR-reglerne

Dom fra Østre Landsret 25. februar 2021

Afgørelsen fastslår, at en arbejdsgiver ikke må offentliggøre begrundelsen for at en medarbejder er blevet afskediget, og at lønmodtageren kan tilkendes en godtgørelse, hvis arbejdsgiveren alligevel gør det.

En skoleleder sendte en mail ud til skolens 80 medarbejdere om, at en navngiven medarbejder var blevet opsagt i sin prøveperiode. Det fremgik af mailen, at skolens ledelse havde forsøgt at hjælpe den ansatte med opgaver, der enten ikke var blevet løst eller var blevet løst utilfredsstillende, ligesom de gradvist havde fjernet hendes undervisning. Skolelederen oplyste i mailen, at hun var blevet opsagt, da de ikke havde tillid til, at hun kunne løfte opgaven.

Medarbejderen lagde efterfølgende sag an mod kommunen for tortgodtgørelse som følge af den udsendte meddelelse, som indeholdt baggrunden for at afskedigelse hende.

Byretten fandt, at de pågældende oplysninger var fortrolige oplysninger omfattet af forvaltningsloven, og at videregivelsen af disse oplysninger var i strid med loven. Byretten fandt samtidig, at videregivelsen af de pågældende oplysninger var omfattet af den dagældende persondatalov.

Byretten fandt, at skolelederen havde en berettiget interesse i at informere skolens medarbejdere om, at medarbejderen var fratrukket, og at skolens ledelse ville medvirke til at løfte opgaverne, indtil en ny var ansat.

Byretten fandt dog ikke, at det var nødvendigt at offentliggøre så detaljerede oplysningerne om begrundelsen for medarbejderens fratrukkelse, idet der måtte tages særligt hensyn til den afskedigede medarbejder. Det var således i strid med persondataloven, og Landsretten tiltrådte byrettens begrundelse og resultat.

Medarbejderen blev tilkendt en erstatning for tort på 5.000 kroner.

Afgørelse fra Datatilsynet 4. juli 2019

Afgørelsen fortæller, at selvom det kan være berettiget af indhente og behandle oplysninger, er det ikke tilladt at videregive dem, medmindre det er nødvendigt for at opnå det formål, som oplysningerne skal bruges til.

En tillidsrepræsentant sendte på Djøf's vegne en mail ud til en række ansatte. Mailen indeholdt informationer om, hvordan man var stillet som henholdsvis medlem og ikke medlem af en forhandlingsberettiget fagforening. Det fremgik af mailen, at modtagerne ikke var medlemmer af Djøf.

En af de ansatte lagde sag an ved Datatilsynet med påstand om, at Djøf uberettiget havde videregivet oplysninger om hendes fagforeningsmæssige tilhørsforhold.

Oplysninger om medlemskab af en fagforening er en almindelig personoplysning. Behandling af personoplysninger i forbindelse med ansættelsesforhold kan i medfør af databeskyttelsesloven finde sted, hvis behandlingen er nødvendig for at - i dette tilfælde - tillidsrepræsentanten kan udføre sit arbejde.

Datatilsynet lagde vægt på, at Djøf med rette kunne behandle personoplysningerne. Mailen blev dog ikke kun sendt til den ansatte, som lagde sag an, men til 10 øvrige ansatte, der alle kunne se hinandens mailadresser. Ved at fremsende mailen havde Djøf således videregivet oplysninger om de enkelte ansattes fagforeningsmæssige tilhørsforhold. Selve videregivelsen af disse oplysninger kunne ikke ske indenfor databeskyttelsesloven, da en sådan videregivelse ikke er nødvendig for at overholde Djøf's eller klagers arbejdsretlige forpligtelser.

Afgørelse fra Datatilsynet 6. oktober 2020

Afgørelsen fortæller, at hvis en medarbejder i medfør af databeskyttelsesforordningen har ret til at få slettet bestemte dokumenter, har medarbejderen også krav på at få slettet eventuelle henvisninger til disse dokumenter. Medmindre der er et selvstændigt legitimt formål at opbevare henvisningerne.

Et DM-medlem var blevet indkaldt til en disciplinærsamtale, som aldrig fandt sted, da medlemmet forinden opsagde sin stilling.

Arbejdsgiver havde imødekommet en udtrykkelig anmodning fra DM om at slette dokumenterne vedrørende den disciplinære samtale, men fastholdt at der bestod en retlig forpligtelse til at opbevare aktoversigten, hvoraf det fremgik, at medlemmet havde været indkaldt til den disciplinære samtale.

DM indgav sagen for Datatilsynet med påstand om, at forholdet var omfattet af databeskyttelsesforordningens ret til sletning (retten til at blive glemt). DM anførte, at aktoversigten indeholdt et overblik over de akter, der fortsat fremgik af medlemmets sag og således ikke havde nogen selvstændig betydning. Da de underliggende dokumenter vedrørende den påbegyndte disciplinære sag mod nu var slettet, var der intet legitimt formål med at gemme aktoversigten.

Arbejdsgiver anførte, at de havde en retlig forpligtelse i medfør af offentlighedsloven til at opbevare aktoversigten, da den var dokumentation for, at de havde overholdt deres forpligtelser i forbindelse med besvarelse af en aktindsigtsanmodning, ligesom de havde et legitimt formål med opbevaringen, da forholdet endnu ikke var forældet, og der derfor fortsat kunne rejse krav mod dem.

Datatilsynet foretog en konkret vurdering af offentlighedsloven, og hvornår der kan være tale om en retlig forpligtelse. Datatilsynet vurderede, at formålet med bestemmelsen er at sikre offentlighedens kontrolmulighed i forbindelse myndighedens gennemførelse af aktindsigten. Datatilsynet anfører, at da de underliggende dokumenter er slettet, tjener aktoversigten ikke længere det formål, som bestemmelsen er udtryk for. Arbejdsgiver havde således ikke en retlig forpligtelse til at opbevare oplysningerne, og DM's medlem fik ret til at få oplysningerne om den disciplinære sag slettet.

Afgørelsen fra Datatilsynet gav således DM's medlem medhold i, at en arbejdsgiver efter medlemmets opsigelse skulle slette oplysningen om, at medlemmet inden opsigelsen havde været indkaldt til en disciplinærsamtale, da arbejdsgiver ikke havde en retlig forpligtelse til at opbevare en aktoversigt med oplysning om en disciplinærsag, når de underliggende dokumenter vedrørende disciplinærsagen var slettet.