



Offentliggørelse af personaleoplysninger på internet

26/9/2002

Datatilsynet har i en række sager fundet, at en privat virksomhed eller en offentlig myndighed må offentliggøre arbejdsrelaterede oplysninger om de ansatte på sin hjemmeside på internet. Omvendt må oplysninger af mere privat karakter, kun offentliggøres med samtykke fra den ansatte.

Arbejdsrelaterede oplysninger er for eksempel den ansattes navn, arbejdsområder, ansættelsesår, direkte arbejdstelefonnummer eller e-postadresse på arbejdet.

Sådanne oplysninger er en naturlig del af informationen om arbejdspladsen, og kan derfor som hovedregel offentliggøres uden samtykke.

Oplysninger af mere privat karakter er for eksempel et billede af den ansatte, en privat adresse, e-postadresse eller et privat telefonnummer.

Arbejdspladsen må kun offentliggøre disse oplysninger, hvis den enkelte ansatte har givet **udtrykkeligt samtykke** hertil.

Ved denne praksis lægger Datatilsynet blandt andet vægt på, at nogle mennesker vil kunne føle ubehag ved, at sådanne oplysninger offentliggøres for alle, der har adgang til internet.

Et samtykke kan gives mundtligt eller skriftligt. Det er dog arbejdspladsen, der skal bevise, at der i den konkrete situation er afgivet samtykke, og at det i øvrigt lever op til persondatalovens krav til et samtykke.

Samtykket skal være udtrykkeligt. Det betyder, at der skal være tale om en aktiv handling fra den registreredes side. Det er altså ikke godt nok, hvis man skriver eller siger til den ansatte, at hvis han/hun ikke protesterer inden f.eks. en uge, går man ud fra, at der foreligger et samtykke.

Den registreredes indsigelsesret

De ansatte har mulighed for at gøre indsigelse mod, at arbejdspladsen offentliggør oplysninger om dem på arbejdspladsens hjemmeside. Hvis vægtige grunde taler herfor, skal oplysninger om medarbejderen slettes - også selvom der er tale om en i øvrigt lovlig behandling af oplysninger.

Indsigelse vil være berettiget, hvis tungtvejende grunde, der vedrører den pågældendes særlige situation, taler for, at indsigelsen skal imødekommes. Et eksempel herpå kan være, at medarbejderen på grund af trusler om vold eller lignende har beskyttet adresse, og derfor ikke ønsker, at det skal være offentligt kendt, hvor han/hun arbejder.

Den ansatte skal i givet fald fortælle arbejdspladsen, hvorfor oplysningerne ikke må offentliggøres på internet.

Der skal foretages en konkret vurdering af indsigelsen - i første omgang af arbejdspladsen selv. Hvis indsigelsen ikke efterkommes, kan man klage til Datatilsynet.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.