

# VEGLEIÐING UM DÁTUVERND Í STARVSVIÐURSKIFTUM

Januar 2022

3. útgáva



**Dátueftirlitið**



# Innihaldsyvirlit

<b>1. Hugtök og meginreglur í dattuverndarrætti .....</b>	<b>1</b>
1.1. Virkisþeki.....	1
1.2. Slæg av upplýsingum og viðgerðarheimild .....	1
1.2.1. Viðkvæmar persónupplýsingar .....	2
1.2.2. Vanligar persónupplýsingar .....	3
1.2.3. Upplýsingar um revsiverd viðurskipti .....	4
1.2.4. P-talið .....	5
1.2.5. Upplýsingar, sum verða viðgjørðar í starvsviðurskiptum .....	6
1.3. Meginreglur fyri viðgerð av persónupplýsingum .....	7
1.4. Rættindi hjá skrásetta .....	8
1.5. Dátuábyrgd.....	9
<b>2. Dátuábyrgd í starvsviðurskiptum.....</b>	<b>10</b>
2.2. Arbeidsgevarin .....	10
2.3. Álitisfólk og fakfelag.....	10
2.3.1. Tá álitisfólk nýta KT-útgørð arbeidsgevarans.....	11
<b>3. Rættindi hjá umsøkjarum og starvsfólkum.....</b>	<b>13</b>
3.2. Kunning .....	13
3.3. Innlit .....	14
3.4. Rætting.....	16
3.5. Striking .....	16
3.6. Mótmæli.....	18
<b>4. Tá arbeidsgevarin viðgerð persónupplýsingar undir starvssetan .....</b>	<b>20</b>
4.2. Heimildin fyri viðgerð.....	20
4.3. Viðgerð av upplýsingum, sum arbeidsgevarin fær undir starvssetan.....	20
4.3.1. Viðmæli .....	20
4.3.2. § 28 í fyrisingarlógini.....	21
4.3.3. Revsiváttanir .....	21
4.3.4. Persónligheitskanningar.....	22



4.3.5.	Upplýsingar av sosialum miðlum .....	23
4.4.	Goyming av upplýsingum um umsókjara .....	23
<b>5.</b>	<b>Tá arbeiðsgevarin viðgerð upplýsingar, meðan fólk er í starvi og eftir starvsenda .....</b>	<b>25</b>
5.2.	Møguleikarnir hjá arbeiðsgevaranum at skráseta og goyma upplýsingar ....	25
5.2.1.	Starvsfólkasamrøður .....	26
5.2.2.	Arbeiðsplássmetingar, trivnaðarkanningar o.a.....	26
5.3.	Møguleikarnir hjá arbeiðsgevaranum at goyma upplýsingar eftir starvsenda . .....	27
5.4.	Møguleikarnir hjá arbeiðsgevaranum at víðarigeva upplýsingar .....	28
5.4.1.	At geva upplýsingar víðari til álitisfólk .....	28
5.4.2.	At geva upplýsingar víðari til eitt fakfelag.....	28
5.4.3.	At geva upplýsingar víðari til eftirlønarsfeløg (pensiónsfeløg).....	29
5.5.	At almannakunngera upplýsingar um starvsfólk .....	29
5.5.1.	At almannakunngera upplýsingar um starvsfólk á heimasíðum.....	29
5.5.2.	Myndir á heimasíðuni hjá arbeiðsplássinum .....	30
5.5.3.	At víðarigeva upplýsingar um starvsfólk innanhýsis á arbeiðsplássinum . .....	30
<b>6.</b>	<b>Eftirlit við starvsfólki .....</b>	<b>35</b>
6.2.	Yvirvaking við vakmyndatóli.....	35
6.3.	GPS-yvirvaking av bilum.....	36
6.4.	Loggur og eftirlit við nýtslu av interneti og telduposti .....	37
6.4.1.	Teldupostkassi hjá fyrrverandi starvsfólki .....	38
6.5.	Eftirlit við nær starvsfólk mæta og fara .....	40
<b>7.</b>	<b>Tá fakfeløg og álitisfólk viðgera persónupplýsingar .....</b>	<b>41</b>
7.2.	Tá fakfeløg viðgera persónupplýsingar .....	41
7.3.	Tá fakfeløg og álitisfólk samskifta .....	41
7.4.	At geva upplýsingar víðari til limir.....	42
<b>8.</b>	<b>Hava fakfeløg skyldu at tilnevna eitt dátuverndarfólk? .....</b>	<b>43</b>



# 1. Hugtök og meginreglur í dátuverndarrætti

Henda vegleiðing byrjar við eina lýsing av týðningarmiklastu dátuverndarhugtökunum og dátuverndarmeginreglunum, sum ganga aftur seinni í vegleiðingini. Eisini verða tær týðningarmiklastu ásetingarnar í dátuverndarlógini (løgtingslóg nr. 80 frá 7. juni 2020 um vernd av persónupplýsingum) umrøddar.

## 1.1. Virkisøki

Dátuverndarlógin fevnr um viðgerð av persónupplýsingum, sum er heilt ella lutvíst automatisk (elektronisk) og aðra (manuella) viðgerð av persónupplýsingum, um persónupplýsingarnar eru ella verða settar í eina skrá.

Av tí, at myndugleikar og fyrirkur í flestu førum viðgera upplýsingar elektronisk – t.d. í sambandi við skráseting (journalisering), málsstýring og tekstviðgerð – er viðgerð av persónupplýsingum í allar flestu førum fevnt av dátuverndarlógini.

## 1.2. Sløg av upplýsingum og viðgerðarheimild

Persónupplýsingar er ein og hvør upplýsing og meting, sum er knýtt ella kann knýttast at einum ávísnum persóni. Hetta merkir, at eisini upplýsingar, sum ikki beinleiðis siga tær, hvør skrásetti er, men sum kunnu fyrast aftur til ein ávísan persón, eru at rokna sum persónupplýsingar. Myndir og fingramerki eru eisini persónupplýsingar.

Viðgerð av persónupplýsingum fevnr um alla nýtslu og handfaring av persónupplýsingum. Viðgerð kann t.d. vera savnan, skráseting, samkoyring, goyming, víðarigeving, almannakunngerðing og striking.

Persónupplýsingar kunnu einans viðgerast um heimild er fyri viðgerðini.

Á s. 8 er eitt yvirlit yvir ymsu sløgini av persónupplýsingum við útgangsstøði í upplýsingum, sum serliga eru viðkomandi í starvsviðurskiftum.



### 1.2.1. Viðkvæmar persónuupplýsingar

Sambært dátuverndarlógini eru hesa persónuupplýsingar at rokna sum viðkvæmar: persónuupplýsingar um húðarlit, ættarslag ella etniskan uppruna, politiska, átrúnaðarliga ella heimspekiliga sannføring ella yrkisfelagsligt tilknýti, ílegudátur, biometriskar dátur um endamálið er eintýtt at eyðmerkja ein persón, heilsuupplýsingar, upplýsingar um kynslig viðurskifti, revsiverd viðurskifti ella upplýsingar um munandi sosialar trupulleikar og onnur heilt privat viðurskifti.

Bara tær upplýsingar, sum eru nevndar í dátuverndarlógini, sum viðkvæmar persónuupplýsingar, eru at rokna sum viðkvæmar.

Útgangsstøðið er, at viðgerð av viðkvomum persónuupplýsingum er bannað. Um viðkvæmar persónuupplýsingar skulu viðgerast, skal heimild verða fyri hesum í dátuverndarlógini.

Av møguligum heimildum at viðgera viðkvæmar upplýsingar í starvsviðurskiftum eru hesar serliga viðkomandi:

- Nágreiniligt samtykki frá skrásetta (starvsfólkinum) (§ 12, stk. 1, nr. 1)
- Viðgerðin er heimilað í lóg (§ 12, stk. 1, nr. 2)
- Viðgerðin er neyðug fyri at halda starvsrættarligar skyldur ella tilskilað rættindi hjá dátuábyrgdara (arbeiðsgevara) ella skrásetta (starvsfólki) (§ 12, stk. 1, nr. 3)
- Viðgerðin verður framd av almannagagnligum felagi um limir (t.d. fakfeløg, § 12, stk. 1, nr. 5)
- Viðgerðin er neyðug fyri at rættarkrav kann sannast, gerast galdandi ella verjast (§ 12, stk. 1, nr. 7)

Yvirskipað eigur arbeiðsgevari at hugsa væl um, um tað er neyðugt at fáa samtykki frá starvsfólkinum ella um tað ber til at brúka eina aðra heimild. Orsøkin er, at treytirnar fyri lógligum samtykki í dátuverndarlógini hava við sær, at samtykkið ikki kann verða grundarlagið undir eini viðgerð, um tað er greiður skeivleiki millum skrásetta og



dátuábyrgdaran, sum tað t.d. kann vera millum arbeiðsgevara og arbeiðstakara. Í vegleiðingini hjá Dátueftirlitinum um samtykki er móguligt at lesa meira um hetta.

### 1.2.1.2. Heilsuupplýsingar

Av viðkvomu upplýsingunum eru tað serliga upplýsingar um heilsu, sum kunnu vera í einum starvsfólkamáli.

Heilsuupplýsingar eru allýstar í § 6, nr. 13 í dátuverndarlógini. Sambært hesi áseting eru heilsuupplýsingar persónupplýsingar, sum viðvíkja likamligu ella sálarligu heilsuni hjá einum persóni, her undir veitingar av heilsutænastum, og sum geva upplýsingar um heilsustøðuna hjá viðkomandi.

Allýsingin fevnir um núverandi, komandi og fyrrverandi likamligu og sálarligu heilsustøðuna hjá einum persóni og somuleiðis um upplýsingar um misnýtslu av heilivagi, rúsevni, narkotika, rúsdrekka og øðrum njótingarevnum. Heilsuupplýsingar skulu tulkast breitt og fevna sostatt um upplýsingar um øll viðurskifti, sum hava við likamligu og sálarligu heilsuna hjá einum persóni at gera. Heilsuupplýsingar kunnu stava frá heilsutænastum, royndum ella kanningum, undir hesum kanningum í ílegum og øðrum biologiskum tilfari, og harumframt ein og hvør upplýsing um sjúku, menningartarn, sjúkuváða og læknaliga viðgerð.

### 1.2.2. Vanligar persónupplýsingar

Allar tær upplýsingar, sum ikki eru viðkvæmar upplýsingar, eru at rokna sum vanligar persónupplýsingar. Vanligar persónupplýsingar eru m.a. navn, bústaður og telefonnummar o.a.

Vanligar persónupplýsingar kunnu viðgerast um heimild er fyri hesum í § 8 í dátuverndarlógini.

Serliga viðkomandi í starvsviðurskiftum eru hesar heimildir:

- Samtykki frá skrásetta (starvsfólkinum) (§ 8, stk. 1, nr. 1)



- Viðgerðin er neyðug fyrir at halda ella innganga eina avtalu millum skrásetta (starvsfólki) og dátúábyrgdarin (arbeiðsgevarin) (§ 8, stk. 1, nr. 2)
- Viðgerðin er neyðug fyrir at halda eina rættarlíga skyldu (§ 8, stk. 1, nr. 3)
- Viðgerðin er neyðug fyrir at røkja samfelagsáhugamál (§ 8, stk. 1, nr. 5)
- Viðgerðin er neyðug fyrir at røkja uppgávur sum liggja undir almennari myndugleikaúttinnan, sum er álögð dátúábyrgdaranum (arbeiðsgevaranum) (§ 8,stk. 1, nr. 5)
- Viðgerð er neyðug fyrir, at dátúábyrgdarin (arbeiðsgevarin) ella ein triðipersónur kann fylgja einum heimilaðum áhugamáli (§ 8, stk. 1, nr. 6)

§ 8, stk. 1, nr. 6 er ikki galdandi fyrir almennar myndugleikar, tá ið teir røkja sínar uppgávur.

Ávísar upplýsingar eru av slíkum slag, at tær vanlíga ikki eiga at vera gjörðar almennar. Hetta kan t.d. vera upplýsingar um lön- og fíggarviðurskifti, arbeiði, útbúgving og starvsviðurskifti ella upplýsingar um familjuviðurskifti, t.d. sjúku ella óhapp. Viðgerð av upplýsingum av hesum slagi kann eisini verða fevnt av reglum í aðrari lóggávu, t.d. reglum um tagnarskyldu í fyrisingarlógini (løgtingslóg nr. 132 frá 10. juni 1993 um fyrisingarlóg). Áhugin hjá skrásetta í at viðgerð av hesum upplýsingum verður avmarkað, hevur serlíga týdning, um viðgerin er grundað á heimilað áhugamál, og tá serlíga í sambandi við víðarígeving.

Lutfalsmeginreglan (proportionalitetsprincippið) í § 7 í dátuverndarlógini hevur í hesum førum eisini serlígan týdning.

### 1.2.3. Upplýsingar um revsiverd viðurskifti

Upplýsingar um revsiverd viðurskifti eru at rokna sum viðkvæmar upplýsingar. Í dátuverndarlógini er ein serlíga áseting um viðgerð av slíkum upplýsingum.

Upplýsing um revsiverd viðurskifti er at skilja breitt og fevnir um øll lógarbrot, sum hava ella kunnu hava revsing við sær. Upplýsing um, at ein persónur er ella hevur verið undir illgruna, er skuldsettur, ákærdur ella dømdur er fevnd.



#### 1.2.4. P-talið

Í dátuverndarlógini er ein serlig áseting um p-talið. P-talið eyðmerkir eintýðugt hvønn einstakan persón í Føroyum, og kann tí nýtast í førum, tá eingin ivi skal vera um, hvønn talan er um. Almennir myndugleikar kunnu brúka p-talið til eintýdda eyðmerking ella sum skránummar. Fyritøkur kunnu eitt nú nýta p-talið um hetta er heimilað í lóg ella um tann einstakið hevur givið nágreiniligt samtykki.





### 1.2.5. Upplýsingar, sum verða viðgjørðar í starvsiðurskiftum

#### **Vanligar persónupplýsingar (ikki úttømandi) - § 8**

- Samleikaupplýsingar (navn, fòðingardagur, bústaður og telefonnummar)
- Sivilstøða
- Útbúgving
- Fyrrverandi størv
- Starv
- Arbeiðsuppgávur
- Arbeiðstíðir
- Lønarpplýsingar
- Kontonummar
- Skattaupplýsingar
- Upplýsing um "reina" revsiváttan
- Skeið
- Myndir av starvsfólkum
- Samskiftisupplýsingar hjá familju

#### **Viðkvæmar persónupplýsingar (úttømandi) - §§ 11-12**

- Heilsuupplýsingar
- Upplýsingar um kynslig viðurskifti
- Upplýsingar um húðarlit, ættarslag og etniskan uppruna
- Upplýsing um politiska, átrúnaðarliga ella heimspekiliga sannfòring
- Upplýsing um yrkisfelagsligt tilknýti
- Ílegudátur
- Biometriskar dátur
- Upplýsing um revsiverd viðurskifti, munandi sosialar trupulleikar og onnur heilt privat viðurskifti



#### Revsiverd viðurskipti - §§ 12-13

- Upplýsing um at eitt starvsfólk hefur framt (ella er meldað fyri) lógarbrot
- Upplýsing um lógarbrot, sum hefur við sær frádøming av rættindum
- Upplýsingar um lógarbrot á revsiváttan

#### P-talið - § 16

- P-talið hjá starvsfólkinum

### 1.3. Meginreglur fyri viðgerð av persónupplýsingum

Í § 7 í dátuverndarlógini eru grundleggjandi meginreglurnar fyri viðgerð av persónupplýsingum staðfestar. Afturat eini viðgerðarheimild, sum er ein fortreyt fyri viðgerð av persónupplýsingarum, skulu hesar meginreglur altíð fylgjast.

Meginreglurnar hava yvirskipað við sær, at persónupplýsingar skulu viðgerast lógliga, rímiliga og á ein gjøgnumskygdan hátt. Hetta fevnir m.a. um eitt krav um proportionalitet í viðgerðini.

Tá persónupplýsingar verða savnaðar skal hetta vera til nágreiniliga tilskilað endamál og hesi endamál skulu vera saklig. Tað er ikki loyvi at viðgera upplýsingar til endamál, sum eru í ósamsvari við upprunaliga endamálið.

Tær persónupplýsingar, sum viðgerast, skulu harumframt vera viðkomandi og avmarkaðar til tað, sum er neyðugt fyri at røkka endamálinum við viðgerðini.

Persónupplýsingarnar skulu vera rættar og dagfórdar. Vísir tað seg, at persónupplýsingarnar eru skeivar, skulu hesar í útgangsstøðinum strikast ella rættast.

Persónupplýsingar eiga ikki at verða goymdar longur enn neyðugt. Tað er í fyrstu syftu upp til dátuábyrgdaran (arbeiðsgevaran) at meta um, hvussu leingi tað er neyðugt at goyma upplýsingarnar við atlit til tí endamáli upplýsingarnar upprunaliga vóru innsamlaðar. Persónupplýsingar skulu í útgangsstøðinum strikast ella anonymiserast, tá tað ikki longur er neyðugt at hava upplýsingarnar.



Persónupplýsingar skulu viðgerast trygt og í trúnaði. Tað hevur við sær, at persónupplýsingar skulu verjast ímóti óheimilaðari ella ólógligari viðgerð. Eisini skal tað tryggjast, at persónupplýsingar eru varðar ímóti missi av tilvild, fyribeining ella skaða.

Tað er dátuábyrgdarin (arbeiðsgevarin), sum hevur skyldu at tryggja at hesar grundleggjandi meginreglur verða hildnar.

Í metingini av, um grundleggjandi meginreglurnar eru fylgdar, hevur tað týðning at taka við í metingina, hvørjar persónupplýsingar, sum vera viðgjørðar. Tey krøv, sum eru um t.d. proportionalitet og trygd, eru strangari, um tað eru viðkvæmar persónupplýsingar, sum verða viðgjørðar.

#### 1.4. Rættindi hjá skrásetta

Í dátuverndarlógini eru fleiri reglur, sum tryggja einstaklinginum – tí skrásetta (starvsfólkinum) – nøkur rættindi, tá persónupplýsingar um hann ella hana verða viðgjørðar. Endamálið við reglunum um rættindi, er at styrkja um rættarstöðuna hjá skrásetta, m.a. við at tryggja opinleika og gjøgnumskygni, og við at geva skrásetta møguleika at seta seg ímóti viðgerð.

Tey týðningarmestu rættindini eru hesi:

- Rætturin til kunning
- Rætturin til innlit
- Rætturin til rætting
- Rætturin til striking
- Rætturin til mótmæli

Fyri øll rættindini er galdandi, at myndugleikin ella fyrirøkan skal lata skrásetta (starvsfólkinum) upplýsingar á ein stutturðaðan, gjøgnumskygðan, lætt skilligan og lætt atkomiligan hátt. Starvsfólk skulu skilja, hvat fer fram.

Á heimasíðuni hjá Dátueftirlitinum ber til at lesa meira um rættindini hjá skrásetta.



## 1.5. Dátuábyrgd

Í dátuverndarlógini verður skilt ímillum, hvør sum er dátuábyrgdari, og hvør sum er dátuviðgeri.

Tá man sum almennur myndugleiki, privat fyrirtøka o.s.fr. viðgerð persónupplýsingar, er tað tí týdningarmikið at gera sær greitt, hvønn leiklut man hevur.

Dátuábyrgdarin er tann myndugleiki, fyrirtøka o.a., sum hevur ábyrgdina av viðgerðini av persónupplýsingum. Við ábyrgdini fylgja skyldur í mun til tey skrásettu og í mun til at krøvini um trygd í viðgerðini.

Fyri at meta um, hvør er dátuábyrgdari, skal dentur leggjast á, hvør ger av, til hvørji endamál persónupplýsingar skulu viðgerast, og hvussu persónupplýsingarnar skulu viðgerast – við hvørjum hjálpartólum – og hvør skal viðgera tær.

Dátuábyrgdarin avgerð endamál o.s.fr. Dátuviðgerin viðger persónupplýsingar fyri dátuábyrgdaran.



## 2. Dátuábyrgd í starvsviðurskiftum

### 2.2. Arbeidsgevarin

Arbeidsgevarin tekur avgerð um at seta fólk og at siga fólk upp, og tað er arbeidsgevarin, sum (yvirskipað) leggur arbeiðið til rættis, sum starvsfólkini skulu gera. Arbeidsgevarin er tí dátuábyrgdari fyri viðgerð av persónupplýsingum, sum fer fram í sambandi við starvssetan, meðan starvsfólk er í starvi og tá setanin heldur uppat.

Tað er eisini arbeidsgevarin, sum hevur ábyrgdina av at tryggja, at tryggin í sambandi við viðgerð av persónupplýsingum – bæði tøkniliga og bygnaðarliga – er í lagi.

### 2.3. Álitisfólk og fakfelag

Álitisfólkið er í starvi hjá arbeidsgevaranum, men skal harumframt virka sum talsfólk fyri starvsfelagarnar í viðurskiftum við leiðsluna. Uppgávan sum álitisfólk kemur afturat vanliga starvinum og teimum uppgávum, sum álitisfólki skal loysa fyri arbeidsgevaran.

Dátuverndarlógin hevur einans yvirskipaðu karmarnar fyri, hvørjar upplýsingar ein arbeidsgevari og eitt álitisfólk kunnu skifta sínámillum. Tað kann tí vera avgerandi, hvør sáttmáli er galdandi í einum starvsfólkamáli fyri at meta um, hvørt ein arbeidsgevari kann víðarigeva upplýsingar til eitt álitisfólk. Tað sama er galdandi í mun til spurningin um álitisfólkið kann víðarigeva upplýsingar til fakfelagið.

Álitisfólkið er eitt lokalt umboð fyri fakfeløg á arbeidsplássinum, hvørs uppgávur og heimildir eru tengdar at sáttmálum og reglugerðum o.ø. á arbeidsmarknaðinum. Álitisfólkið heldur t.d. eyga við, at sáttmáli við viðkomandi fakfelag verður fylgdur.

Álitisfólkið er millumlið millum leiðsluna á arbeidsplássinum, tann starvssetta og viðkomandi fakfelag. Álitisfólkið skal røkja áhugamálini hjá fakfelagnum og áhugamál hjá starvsfólkunum í sínum virki. Álitisfólkið skal í hesum samanhangi m.a. hjálpa til at finna loysnir í ítøkiligum málum, har sum ósemja er millum arbeidsgevara og arbeiðstakara. Leikluturin hjá álitisfólkunum kann vera ymiskur alt eftir, hvat arbeidspláss talan er um, og hvør sáttmáli og hvat felag talan er um.



Álitisfólkið virkar í útgangsstöðinum eftir boðum frá avvarðandi fakfelag. Tað er tískil í flestu førum fakfelagið, sum er dátuábyrgdari fyri tær upplýsingar, sum álitisfólkið viðgerð. Virkar álitisfólkið uttanfyri heimild – t.d. ímóti boðum frá fakfelagnum – kann niðurstøðan vera, at tað er álitisfólkið sjálvt sum er dátuábyrgdari.

### 2.3.1. Tá álitisfólk nýta KT-útgerð arbeiðsgevarans

Tá eitt álitisfólk nýtur KT-útgerð hjá arbeiðsgevaranum í starvi sínum sum álitisfólk, t.d. nýtsla av telduskipanini hjá arbeiðsgevaranum, er talan um viðgerð av persónupplýsingum.

Leikluturin hjá arbeiðsgevaranum í hesum høpi er yvirskipað at veita tekniska hjálp og trygðarhjálp. Arbeiðsgevarin tekur støðu til – grundað á ein váðameting, sbt. § 46 í dátuverndarlógini – hvørji hjálpartól skulu nýtast í viðgerðini, meðan fakfelagið tekur støðu til endamálini við viðgerðini.

Fakfelagið er dátuábyrgdari fyri viðgerðini av persónupplýsingum, sum álitisfólkið ger fyri at røkja sínar uppgávur sum álitisfólk.

Arbeiðsgevarin er í útgangsstöðinum ikki dátuábyrgdari, tá álitisfólkið viðgerð persónupplýsingar fyri at røkja sínar uppgávur sum álitisfólk. Hetta kemst millum annað av, at arbeiðsgevarin hvørki heilt ella lutvíst ásetur endamálið við viðgerðini av persónupplýsingunum, men einans veitir hjálpartólini sum nýtast í viðgerðini.

Sum útgangsstøði er arbeiðsgevarin heldur ikki at rokna sum dátuviðgeri, tá arbeiðsgevarin veitir álitisfólkinum ella fakfelagnum tílíka tekniska hjálp. Orsøkin er m.a., at tað ikki er møguligt hjá álitisfólkinum ella fakfelagnum at geva arbeiðsgevaranum boð um viðgerðina av persónupplýsingum ella hava eftirlit við viðgerðini, sum eru grundleggjandi treytir í einum dátuviðgerðarsambandi.

Fakfelagið og arbeiðsgevarin eru heldur ikki felags dátuábyrgdarar, sbt. § 39 í dátuverndarlógini. Orsøkin er, at endamálið við viðgerðini – í hesum føri arbeiðið sum álitisfólk – ikki verður ásett í felag av arbeiðsgevara og fakfelag, men av fakfelagnum eina.



Tá arbeiðsgevarin goymir persónupplýsingar – t.d. í Outlook – er tað ein viðgerð av persónupplýsingum. Av tí, at viðgerðin hvørki fer fram sum liður í einum dátuviðgerðarsambandi ella grundað á eina avtalu um felags dátuábyrgd, er nýtslan hjá álitisfólkinum ella fakfelagnum av KT-útgerð arbeiðsgevarans eitt slag av víðarigeving av persónupplýsingum, har sum arbeiðsgevarin verðursjálvstøðugur dátuábyrgdari í tann mun persónupplýsingarnar verða goymdar.

Arbeiðsgevarin hevur í hesum sambandi eitt sjálvstøðugt endamál við viðgerðini (t.e. goymingini) av persónupplýsingum, sum er eitt annað enn viðgerðarendamálið hjá álitisfólkinum. Trygðarásetingarnar hjá arbeiðsgevaranum kunnu t.d. hava við sær, at teldupostar skulu goymast í eitt ávíst tíðarskeið. Hetta sjálvstøðuga endamálið hjá arbeiðsgevaranum við viðgerðini er í flestu førunum ikki treytað av, at arbeiðsgevarin neyvt veit, hvørjar upplýsingar talan er um ella hevur beinleiðis atgongd til tær.

Verður KT-útgerð hjá arbeiðsgevaranum nýtt eiga tað at vera greiðar reglur um, nær og hvussu arbeiðsgevarin fær boð um tær persónupplýsingar, sum álitisfólkið ella fakfelagið viðger, t.d. at hetta einans skal vera um serlig KT-trygðarviðurskifti gera seg galdandi.



## 3. Rættindi hjá umsækjarum og starvsfólkum

### 3.2. Kunning

Tá upplýsingar verða savnaðar, skal tann, sum upplýsingarnar eru um, kunnast um savningina.

Hvørjar upplýsingar, sum tann skrásetti – í hesum føri umsøkjarin ella starvsfólkið – skal hava, eru ymiskar alt eftir um persónupplýsingarnar verða savnaðar beinleiðis frá viðkomandi ella frá øðrum.

Tá ein arbeiðsgevari viðgerð persónupplýsingar um ein umsøkjara ella eitt starvsfólk, skal arbeiðsgevarin kunna vísa í, at kunningarskyldan er uppfyllt, og at umsøkjarin ella starvsfólkið hevur fingið tær upplýsingar, sum tey hava rætt til at fáa. Tað kann tí vera eitt gott hugskot, at arbeiðsgevarin kannar skrivliga. Uttan mun til, um kunningin verður givin munnliga ella skrivliga, skal hon vera greið og lætt skiljandi.

Kunningarskyldan hevur við sær, at arbeiðsgevarin á ein virknan hátt skal geva umsøkjara ella starvsfólki upplýsingarnar. Tað kann t.d. vera við, at arbeiðsgevarin kannar um yvirskipað viðurskifti (t.d. hvør dátúábyrgdarin er, samskiftisupplýsingar, endamál og grundarlag fyri viðgerð, hvørjir móttakarar eru, goymslutíðarskeið og rættindi), og at tað verður víst til (møguliga við leinki), at írestandi upplýsingarnar eru í eini starvsfólkahondbók el.til.

Tað er ikki nøktandi, at upplýsingarnar liggja á eini heimasíðu, intraneti ella líknandi, sum starvsfólkið sjálvt skal finna fram til.

Tað eru ikki serlig formkrøv til, hvussu upplýsingarnar verða givnar. Tað er upp til dátúábyrgdaran (arbeiðsgevaran) at meta, hvat er skynsamasti háttur. Sí vegleiðing um Formlig krøv til dátúábyrgdarar í samband við rættindi hjá skrásetta, sum er tøk á heimasíðuni hjá Dátueftirlitinum.





Tað eru undantök frá kravinum um kunning. Sí vegleiðing um Kunningarskyldu, sum er tøk á heimasíðuni hjá Dátueftirlitinum.

### 3.3. Innlit

Rætturin til innlit í § 26 í dátuverndarlógini hefur í fyrstu syftu við sær, at starvsfólk hava rætt til at síggja tær persónupplýsingar, sum arbeiðsgevarin viðgerð um tey.

Í øðrum lagi hefur rætturin til innlit við sær, at starvsfólki hefur rætt til at fáa eina røð av øðrum upplýsingum um viðgerðina, sum arbeiðsgevarin ger. Arbeiðsgevarin skal sostatt m.a. upplýsa hvat endamálið við viðgerðini er, hvørji sløg av persónupplýsingum sum viðgerast, møguligar móttakarar av upplýsingunum, umframt at upplýsa um rættin til rætting, striking o.s.fr.

Endamálið við rættinum til innlit er at geva starvsfólki møguleika at síggja, hvørjar persónupplýsingar arbeiðsgevarin viðgerð um viðkomandi, og harvið tryggja størri gjøgnumskygni fyri starvsfólki, og sum eisini gevur starvsfólkinum møguleika at kanna um upplýsingarnar eru rættar og annars verða viðgjørðar lógliga.

Arbeiðsgevarin skal geva starvsfólkinum atgongd til tær upplýsingar, sum verða viðgjørðar um viðkomandi. Hvussu arbeiðsgevarin gevur starvsfólkinum atgongd, er til arbeiðsgevaran at meta um. Arbeiðsgevarin kann t.d. geva starvsfólkinum eitt (fysiskt) avrit av upplýsingunum í einum skjali fyri seg ella senda tað við posti. Arbeiðsgevarin kann eisini geva starvsfólkinum møguleika at síggja upplýsingarnar í KT-skipanini ella fysiska málinum.

Tað eru undantök frá rættinum til innlit. Sí vegleiðing um Innlit, sum er tøk á heimasíðuni hjá Dátueftirlitinum.



## Dømi 1

Eitt starvsfólk biður um innlit í tær upplýsingar, sum arbeiðsgevarin viðgerð um hana. Arbeiðsgevarin gevur starvsfólkinum ein lista við sløgnum av upplýsingum, sum fyrítøkan viðgerð um hana.

Á listanum stendur t.d. ”navn”, ”bústaður”, ”yrkisfelagsligt tilknýti”, men upplýsingarnar, sum fyrítøkan viðgerð (navnið á starvsfólkinum o.s.fr.) eru ikki á listanum.

Av tí, at fyrítøkan einans upplýsir hvørji sløg av upplýsingum fyrítøkan viðgerð – og ikki sjálvar upplýsingarnar – er tað ikki møguligt hjá starvsfólkinum at kanna, um upplýsingarnar, sum verða viðgjørðar, eru rættar, og skyldan at geva innlit er tí ikki lokin. Starvsfólkið hevur sostatt rætt til at fáa innlit í sjálvar upplýsingarnar, sum verða viðgjørðar (t.d. navn: Hans Hansen, Bústaður: Havnagøta 1, 100 Tórshavn o.s.fr.).

Arbeiðsgevarin kann geva starvsfólkinum elektroniska atgongd at gjøgnumganga upplýsingarnar.

## Dømi 2

Eitt starvsfólk, sum er farið úr starvi, biður sín gamla arbeiðsgevara um innlit í upplýsingar, sum arbeiðsgevarin hevur skrásett um seg.

Tá starvsfólkið hevur fingið innlit, klagar viðkomandi um, at hann ikki hevur fingið innlit í tey brøv, sum hann hevur undirskrivað, og tey upprit, sum hann hevur skrivað, meðan hann var í starvi.

Endamálið við rættinum til innlit er m.a. at tryggja gjøgnumskygni fyri tann skrásetta (starvsfólki) í sambandi við viðgerðina av upplýsingum. Innlitið gevur starvsfólkinum møguleika at kanna, um viðgerðin er lóglig og um persónupplýsingarnar eru rættar. Brøv, upprit, teldupostar o.s.fr. sum eru skrivað í starvinum eru tí ikki fevnd av rættinum til innlit eftir dátuverndarlógini, og tað er tí í lagi at arbeiðsgevarin ikki hevur givið innlit í hesar upplýsingar.



### 3.4. Rætting

Rætturinn til rætting hefur við sær, at arbeiðsgevarin skal – eftir umbøn frá starvsfólkinum – rætta upplýsingar um starvsfólkið, sum eru skeivar.

Rætturinn hefur harumframt við sær, at starvsfólkið hefur rætt til at krevja, at upplýsingar um viðkomandi, sum eru ófullfíggaðar skulu fullfíggaðar, t.d. við at leggja fram eina ískoytisvátan. Rætturinn at krevja, at ófullfíggaðar upplýsingar verða fullfíggaðar hefur við sær, at ein arbeiðsgevari ikki kann nokta at leggja eitt ískoyti á eitt starvsfólkamál, um hetta hefur við sær, at málið verður meira fullfíggað og/ella dagført.

Uttan mun til um eitt starvsfólk biður um, at upplýsingar verða rættaðar ella krevur upplýsingar fullfíggaðar skal arbeiðsgevarin altíð av sær sjálvum rætta upplýsingar ella fullfígga tær um viðkomandi verður varugur við, at upplýsingar eru skeivar. Arbeiðsgevarin skal sostatt ikki bíða til starvsfólkið biður um rætting ella fullfígging.

Fær arbeiðsgevarin eina umbøn um rætting, skal viðkomandi rætta upplýsingarnar uttan óneyðugt drál.

Fyri almennar myndugleikar eru harumframt vanligu fyrisitingarligu reglurnar um skyldu at skriva upp (notatpligt) og skyldu at skráseta (journaliseringspligt), sum hava við sær, at móguleikarnir at rætta í skjølum eru avmarkaðar.

Tað eru undantøk frá rættinum til rætting. Sí vegleiðing um Rættin til rætting, striking og viðgerðaravmarking, sum er tøk á heimasíðuni hjá Dátueftirlitinum.

### 3.5. Striking

Rætturinn til striking hefur við sær, at starvsfólk í ávísum førum hava rætt til at krevja, at upplýsingar verða strikaðar.

Starvsfólk kunnu krevja, at upplýsingar verða strikaðar uttan óneyðugt drál í hesum førum:



- Tá tað ikki longur er neyðugt hjá arbeiðsgevaranum at hava persónupplýsingarnar um starvsfólki fyri at náa tey endamál, sum upplýsingarnar vóru savnaðar til
- Arbeiðsgevarin hevur grundað sína viðgerð á samtykki, sum starvsfólki tekur aftur
- Tá starvsfólki hevur mótmælt viðgerðini og treytirnar fyri mótmæli eru loknar
- Arbeiðsgevarin viðger upplýsingarnar uttan heimild, t.e. ólógliga
- Arbeiðsgevarin hevur eina rættarliga skyldu at strika persónupplýsingarnar

Um treytirnar fyri at strika upplýsingarnar eru loknar, skal arbeiðsgevarin strika upplýsingarnar á ein slíkan hátt, at tað ikki ber til at endurskapa upplýsingarnar. Tað merkir, at arbeiðsgevarin eisini hevur skyldu at strika upplýsingar í møguligum backup-skipanum, um hetta tøkniliga letur seg gera.

Tað er umráðandi, at arbeiðsgevarin gevur sær fær um, at rætturin hjá starvsfólkinum at krevja, at upplýsingar verða strikaðar, ikki vikar skylduna hjá arbeiðsgevaranum at strika persónupplýsingar, tá viðkomandi ikki longur hevur brúk fyri upplýsingunum.

Ein arbeiðsgevari eigur tí at áseta freistir fyri striking av persónupplýsingum. Ein arbeiðsgevari eigur t.d. at hava strikingarfreistir fyri viðgerð av persónupplýsingum í starvsúmsóknarmálum og í málum um viðgerð av persónupplýsingum um starvsfólk.

Tað eru undantøk frá rættinum til striking. Ein arbeiðsgevari hevur t.d. ikki skyldu at strika upplýsingar, um tað er neyðugt at varðveita upplýsingar á málinum fyri at kunna skjalprógva søguna í einum starvsfólkamáli (t.d. í sambandi við sjúku), ella um arbeiðsgevarin hevur eina rættarliga skyldu at varðveita upplýsingarnar. Hetta kann t.d. verða reglur á skattaøkinum ella roknskaparøkinum, sum hava við sær, at persónupplýsingar ikki uttan víðari kunnu strikast.

Um arbeiðsgevarin hevur brúk fyri upplýsingunum í sambandi við eitt uppsagnarmál, kann arbeiðsgevarin eisini nokta at strika upplýsingarnar, um upplýsingarnar eru neyðugar fyri at eitt rættarkrav kann sannast ella gerast galdandi. Tað sama er galdandi



um starvsfólkið hefur verið fyrri arbeiðsvanlukku og í tí sambandi hefur eitt mögult endurgjaldskrav.

Fyr almennar myndugleikar eru harumframt vanligu fyrisingarligu reglurnar um skyldu at skriva upp (notatpligt) og skyldu at skráseta (journaliseringspligt), sum hava við sær, at möguleikarnir at strika eru avmarkaðar. Eisini seta reglurnar í skjalasavnslóggávuni avmarkingar í, nær almennir myndugleikar kunnu strika upplýsingar.

Les meira um striking í vegleiðing um Rættin til rætting, striking og viðgerðaravmarking, sum er tøk á heimasíðuni hjá Dátueftirlitinum.

### 3.6. Mótmæli

Rætturin at mótmæla hefur við sær, at eitt starvsfólk kann – av orsøkum, sum viðvíkja serligu støðuni hjá viðkomandi – mótmæla eini viðgerð av persónupplýsingum, sum annars er lóglig.

Rætturin at mótmæla er tó bara galdandi, um arbeiðsgevarin viðgerð persónupplýsingar grundað á eina av hesum viðgerðarheimildum:

- Viðgerðin er neyðug til tess at røkja samfelagsáhugamál ella uppgávur sum liggja undir almennari myndugleikaúttinnan, sum arbeiðsgevarin sum dátuábyrgdari hefur fingið álagt (§ 8, stk. 1, nr. 5).
- Viðgerð er neyðug fyrri, at privati arbeiðsgevarin sum dátuábyrgdari ella triðipersónur kann fylgja einum heimilaðum áhugamáli, um ikki áhugamál ella grundleggjandi rættindi hjá skrásetta, sum krevja vernd av persónupplýsingum, ganga fram um (§ 8, stk. 1, nr. 6).

Fær arbeiðsgevarin eitt mótmæli ímóti viðgerð frá einum starvsfólki, hefur arbeiðsgevarin longu eina ferð mett um, hvør heimildin fyrri viðgerðini er, og um viðgerðin er neyðug fyrri at røkja eina uppgávu, sum liggur undir almennari myndugleikaúttinnan, ella um viðgerðin er neyðug fyrri at fylgja einum heimilaðum áhugamáli. Um eitt starvsfólk mótmælir viðgerðini kunnu tað tó vera so



týdningarmiklar orsakir, sum eru grundaðar á serligu støðuna hjá starvsfólkinum, at viðgerðin ikki skal halda fram. Arbeiðsgevarin skal tå meta um mótmæli hjá starvsfólkinum og serligu støðuna, sum starvsfólki er í. Um arbeiðsgevarin heldur at viðgerðin allíkavæl kann halda fram, skal arbeiðsgevarin grundgeva fyri hesum. Í hesum liggur, at arbeiðsgevarin skal greiða starvsfólkinum frá metingini og hvørji atlit tað eru, sum hava við sær at viðgerðin kann halda fram, og at mótmæli ikki skal fylgjast.



## 4. Tá arbeiðsgevarin viðgerð persónupplýsingar undir starvssetan

### 4.2. Heimildin fyri viðgerð

Tað eru fleiri trin í eini starvssetan. Tað er alt frá, tá starvið verður lýst leyst og til ein starvsavtala er inngingin. Tørvurin og harvið grundarlagið fyri viðgerðini av persónupplýsingum kann tí vera ymiskur alt eftir, hvar í tilgongdini man er. Tað sama er galdandi í metingini av, um meginreglurnar í § 7 í dátuverndarlógini verða fylgdar.

Í tilgongdini kunnu persónupplýsingar viðgerðast við heimild í § 8, stk. 1, nr. 5 (fyri almennar arbeiðsgevarar), § 8, stk. 1, nr. 6 (fyri privatar arbeiðsgevarar), § 12, stk. 1, nr. 7 ella § 13.

Upplýsingar um umsøkjara, sum viðkomandi av sínum eintingum letur arbeiðsgevaranum í sambandi við at senda sína umsókn o.a., kunnu eisini viðgerast við heimild í nevndu ásetingum ella grundað á samtykki (§ 8, stk. 1, nr. 1).

Í sambandi við eina starvssetan kann arbeiðsgevarin eisini móttaka upplýsingar, sum ikki eru neyðugar fyri at taka avgerð um, hvør skal hava starvið. Arbeiðsgevarin hevur tó ikki í eini tilgongd at seta fólk skyldu leypanði at taka støðu til, um upplýsingarnar eru viðkomandi ella um tær skulu strikast.

### 4.3. Viðgerð av upplýsingum, sum arbeiðsgevarin fær undir starvssetan

#### 4.3.1. Viðmæli

Í sambandi við starvssetan kann tað vera viðkomandi at fáa viðmæli um ein ella fleiri umsøklarar. Tað er møguligt, at ein ítøkilig meting hevur við sær, at slíkt viðmæli kann fáast til vega grundað á § 8, stk. 1, nr. 5 (fyri almennar arbeiðsgevarar), § 8, stk. 1, nr. 6 (fyri privatar arbeiðsgevarar).

Upplýsingin um, at ein persónur hevur søkt eitt starv, er tó ein upplýsing, sum tað ikki uttan víðari er heimild í § 8 at geva víðari, uttan so, at umsøkjari hevur givið samtykki



til tess. Í hesum fòrinum er meginreglan um lógligheit, rímiligheit og gjøgnumskygni í § 7, stk. 1, nr. 1 eisini serliga viðkomandi.

Um arbeiðsgevarin vil hava viðmæli frá fyrrverandi og núverandi arbeiðsgevara, eigur hetta tí at gerast við samtykki frá umsøkjaranum. Arbeiðsgevarin eigur í hesum fòrum at upplýsa umsøkjaran um, um tað bara vera innheintaðar upplýsingar um t.d. starvsaldur, arbeiðsuppgávur og líknandi “neutralar” upplýsingar ella um arbeiðsgevarin eisini ætlar at innheinta upplýsingar, sum eru meira “subjektivar”, t.d. um fakligar ella sosialar fòrleikar, viðkvæmar upplýsingar, undir hesum upplýsingar um revsiverd viðurskifti.

#### 4.3.2. § 28 í fyrisitingarlógini

Sambært § 28 í fyrisitingarlógini er tað í útgangsstøðinum ikki loyvt í málum, sum verða reist við umsókn, at biðja um upplýsingar um heilt privat viðurskifti hjá umsøkjaranum frá øðrum pørtum av fyristitingini ella frá einum øðrum fyristingarmyndugleika.

Viðgerð av eini starvsumsókn hjá einum almennum arbeiðsgevara er fevnt av § 28 í fyrisitingarlógini. Um eitt starvsfólk í fyrisitingini, søkir eitt annað starv í almennu fyrisitingini, er § 28 sostatt galdandi, um upplýsingar um heilt privat viðurskifti skulu innheintast. § 28 er galdandi fyri myndugleikan, sum innheintar upplýsingar, og fevnir bara um upplýsingar, sum myndugleikin sjálvur biður um.

Almenni arbeiðsgevarin, sum gevur upplýsingar víðari (sum ein myndugleiki fevndur av § 28 hevur biðið um) skal hava heimild at geva upplýsingarnar víðari. Heimildin fyri hesi kann vera í § 8, stk. 1, nr. 5, § 12, stk. 1, nr. 7 ella § 13 í dátuverndarlógini. Tað er ein fortreyt, at víðarigevingin er saklig og proportional.

#### 4.3.3. Revsiváttanir

Í sambandi við starvssetan kann tað verða viðkomandi at fáa upplýsingar um revsiverd viðurskifti hjá umsøkjaranum. Tað er ein ítøkilig meting í hvørjari starvssetan, um tað er sakligt og proportionalt at viðgera upplýsingar um revsiverd viðurskifti. Ein arbeiðsgevari eigur tí bara at biðja um ella innheinta upplýsingar um revsiverd





viðurskipti um tað er viðkomandi fyri tað starvið, sum viðkomandi umsøkjari hevur søkt, og um tað kemur uppá tal, at viðkomandi fær starvið.

Ein privat revsiváttan, er ein revsiváttan, sum umsøkjari sjálvur fær fatur á. Um umsøkjari sjálvur kemur við revsiváttanini, er heimildin fyri viðgerðini samtykki frá umsøkjaranum. Ein arbeiðsgevari kann eisini innheinta privatu revsiváttanina sjálvur, um umsøkjari hevur givið nágreiniligt samtykki til tess.

Almennir myndugleikar kunnu í ávísum førum innheinta eina almenna revsiváttan, um umsøkjari hevur givið samtykki til tess. Almennar revsiváttanir kunnu innihalda fleiri upplýsingar enn privatu revsiváttanirnar.

Á heimasíðuni hjá politinum, [www.politi.fo](http://www.politi.fo), ber til at lesa meira um revsiváttanir, og hvussu man fær eina revsiváttan.

### Dømi 3

Í eini starvslýsing biður ein arbeiðsgevari um, at umsøklarar leggja eina privata revsiváttan við umsóknini. Tað er eitt trúnaðarstarv, har sum tað er avgerandi, at tann sum verður settur hevur eina “reina” revsiváttan.

Ein slík almenn áheitan til allar umsøklarar at leggja revsiváttan við er ikki í samsvari við kravið um, at viðgerðin skal verða saklig og proportional. Arbeiðsgevarin eigur at syrgja fyri at setanartilgongdin er lögð soleiðis til rættis, at tað bara eru tey, sum hava móguleika at fáa starvið, sum skulu vísa revsiváttan. Arbeiðsgevarin kann skriva í lýsingini, at tað er ein fortreyt fyri at fáa starvið, at ein hevur eina “reina” revsiváttan.

#### 4.3.4. Persónligheitskanningar

At gera kanningar av persónligheitini hjá umsøklarum krevur, at umsøkjari aktivt tekur lut. Í útgangsstøðinum eru tað bara vanligar upplýsingar, sum verða viðgjørðar í eini slíkari kanning, og heimildin fyri viðgerðini er tá § 8, stk. 1, nr. 5 (fyri almennar arbeiðsgevarar) og § 8, stk. 1, nr. 6 (fyri privatar arbeiðsgevarar). Um arbeiðsgevarin



ætla, at viðkvæmar upplýsingar skulu vera við í kanningini, er tað eitt gott hugskot at fáa samtykki frá umsøkjaranum til hetta frammanundan.

#### 4.3.5. Upplýsingar av sosialum miðlum

Ein arbeiðsgevari kann við heimild í § 8, stk. 1, nr. 5 (fyri almennar arbeiðsgevarar) og § 8, stk. 1, nr. 6 (fyri privatar arbeiðsgevarar) savna og í ávísan mun brúka upplýsingar, sum eru almennar, tí at umsøkjari sjálvur hevur almannakunngjørt tær, t.d. á sosialum miðlum. Hetta er galdandi fyri bæði vanligar og fyri viðkvæmar upplýsingar.

Sjálvt um umsøkjari sjálvur hevur almannakunngjørt upplýsingarnar, skal arbeiðsgevarin einans savna og varðveita upplýsingar um endamálið er sakligt og proportionalt.

Eisini vanligar upplýsingar, sum onnur enn umsøkjari hava almannakunngjørt, kunnu viðgerast við heimild í § 8, stk. 1, nr. 5 ella 6 um meginreglurnar í § 7 verða hildnar. Óansæð um upplýsingarnar eru almannakunngjördar av umsøkjaranum ella av øðrum, eigur arbeiðsgevarin at kunna umsøkjara um, at upplýsingar verða savnaðar og endamálið við hesum.

#### 4.4. Goyming av upplýsingum um umsøklarar

Tá stórv verða lýst leys eru tað aloftast fleiri umsøklarar, sum ikki verða settir, og sum arbeiðsgevarin í útgangsstøðinum ikki hevur brúk fyri at hava upplýsingar um.

Ein arbeiðsgevari kann tó koma í eina støðu, har sum tað er neyðugt at skjalprógva eina setanartilgongd, t.d. tí at arbeiðsgevarin verður lagdur undir at gera mismun. At goyma upplýsingar til slík endamál er í útgangsstøðinum sakligt, men arbeiðsgevarin eigur altíð at meta um, hvørt tað er neyðugt at goyma upplýsingarnar.

Tað kunnu eisini verða skyldur í lóggávu ella líknandi, sum hava við sær, at upplýsingar skulu goymast í eitt ávíst tíðarskeið.

Heimildin fyri goymslu av upplýsingunum kann vera § 8, stk. 1, nr. 5 (fyri almennar arbeiðsgevarar), § 8, stk. 1, nr. 6 (fyri privatar arbeiðsgevarar), § 12, stk. 1, nr. 7 ella §



13. Ein arbeiðsgevari kann eisini hava áhuga í at goyma upplýsingar um ein umsøkjara, tí viðkomandi kann setast í eitt annað starv seinni. Goymsla við hesum endamáli skal vera við samtykki frá umsøkjaranum.



## 5. Tá arbeiðsgevarin viðgerð upplýsingar, meðan fólk er í starvi og eftir starvsenda

### 5.2. Møguleikarnir hjá arbeiðsgevaranum at skráseta og goyma upplýsingar

Ein arbeiðsgevari kann skráseta flestu vanligu upplýsingarnar um starvsfólk við heimild í § 8, stk. 1, nr. 2 (fyri at innganga og halda eina avtalu). Hetta er galdandi fyri bæði almennar og privatar arbeiðsgevarar. Upplýsingar, sum kunnu viðgerast við hesi heimild eru t.d. um navn, bústaður og telefonnummar, føðidagur, nærmastu avvarðandi, upplýsingar um útbúgving, fyrrverandi størv, núverandi starv og arbeiðsguppgávur, starvstíðir og upplýsingar um onnur starvsviðurskifti, upplýsing um løn, skatt, sjúkradagar, upplýsingar um aðra fráveru, upplýsingar um pensiónsviðurskifti og lønarkonto.

Vanliga kann ein arbeiðsgevari einans viðgera viðkvæmar persónupplýsingar um eitt starvsfólk, um starvsfólki hefur givið nágreiniligt samtykki. Tað kann tó í ávísum førum vera neyðugt at skráseta viðkvæmar persónupplýsingar, tí hetta er ásett í lóg ella kunngerð, t.d. løgtingslóg um starvsmenn. Viðgerð av viðkvømtum persónupplýsingum kann eisini fara fram, um viðgerðin er neyðug fyri at halda starvsrættarligar skyldur og tilskilað rættindi hjá arbeiðsgevaranum ella starvsfólkinum. Fyri privatar arbeiðsgevarar er tað sama galdandi fyri p-talið. Almennir arbeiðsgevarar kunnu viðgera p-talið um tað er neyðugt til eintýdda eyðmerking ella skránummar.

Harumframt kann tað vera neyðugt at viðgera viðkvæmar persónupplýsingar fyri at eitt rættarkrav kann sannast, gerast galdandi ella verjast, sbr. § 12, stk. 1, nr. 7. Eitt dømi um hetta kundi verið, at viðgerð av viðkvømtum persónupplýsingum er neyðug, tí at eitt starvsfólk hefur fingið ein arbeiðsskaða og tí skal hava endurgjald. Tað kann eisini koma fyri, at ein arbeiðsgevari hefur tørv á at skráseta upplýsingar um revsiverd viðurskifti, t.d. skjalafalsan, um hetta er neyðugt fyri at arbeiðsgevarin kann gera eitt



endurgjaldskrav galdandi ella um hetta er neyðugt fyri at skjalfesta, at ein burturvísing ella uppsøgn er saklig.

Tað kunnu vera ásetingar í lóggávu, sum avmarka móguleikan at viðgera viðkvæmar persónupplýsingar. Tað kundi t.d. verið lógtingslóg um at banna mismuni á arbeiðsmarknaðinum orsakað av breki.

Sambært dátuverndarlógini eiga persónupplýsingar at vera goymdar soleiðis, at tað ikki ber til at eyðmerkja tey skrásettu í longri tíðarskeið enn neyðugt við atliti til endamálið við viðgerðini. Arbeiðsgevarin eigur tí at áseta freistir fyri striking fyri viðgerð av upplýsingum um umsøkjara til stórv og viðgerð av ávísingum um starvsfólk.

Tað kann vera tørvur á at goyma upplýsingar, tí hetta er ásett í lóggávu, men tað vil í flestu førum vera ein ítøkilig meting, sum arbeiðsgevarin eigur at gera.

### 5.2.1. Starvsfólkasamrøður

Sambært starvsfólkapolitikki landsins verða starvsfólkasamrøður hildnar regluliga millum leiðsluna og starvsfólkið. Hesar samrøður kunnu eisini verða grundaðar á sáttmála ella siðvenju innanfyri ávíst øki. Viðgerð av persónupplýsingum í hesum samanhangi kann grundast á § 12, stk. 1, nr. 3 (tí viðgerðin er neyðug at fyri at halda skyldur og tilskilað rættindi hjá arbeiðsgevaranum ella starvsfólkkinum).

Eru samrøður av hesum slagi ikki grundaðar á sáttmála ella siðvenju annars, kann viðgerð av persónupplýsingum í útgangsstøðinum fara fram við heimild í § 8, stk. 1, nr. 5 (fyri almennar arbeiðsgevarar) og § 8, stk. 1, nr. 6 (fyri privatar arbeiðsgevarar).

### 5.2.2. Arbeiðsplássmetingar, trivnaðarkanningar o.a.

Sambært lógtingslóg um arbeiðsumhvørvi kann Arbeiðseftirlitið krevja, at ein arbeiðsplássmeting verður gjørd. Slíkar metingar eru bara fevndar av dátuverndarlógini um persónupplýsingar verða viðgjørðar. Tað merkir, at um metingin ella kanningin einans hevur anonymar upplýsingar, sum ikki kunnu knýttast til eitt ávíst starvsfólk, er talan ikki um persónupplýsingar og dátuverndarlógin er tí ikki galdandi.



Um slík meting ella kanning verður gjörd – ella onnur meting, sum sambært lóggávu skal gerast – og persónupplýsingar vera viðgjörðar, er heimild fyrri hesum í § 8, stk. 1, nr. 3 í dátuverndarlógini (fyrri at halda eina rættarlíga skyldu). Verða viðkvæmar upplýsingar viðgjörðar, hevur hetta heimild í § 12, stk. 1, nr. 2 (heimilað í lóg).

Trivnaðarkanningar, sum ikki eru kravdar sambært lóggávu ella sáttmála, kunnu viðgera persónupplýsingar við heimild í § 8, stk. 1, nr. 5 (fyrri almennar arbeiðsgevarar) og § 8, stk. 1, nr. 6 (fyrri privatar arbeiðsgevarar). Viðkvæmar persónupplýsingar kunnu viðgerast við nágreiniligum samtykki frá starvsfólkinum.

### 5.3. Møguleikarnir hjá arbeiðsgevaranum at goyma upplýsingar eftir starvsenda

At goyma upplýsingar um fyrrverandi starvsfólk er einans móguligt, um treytirnar fyrri viðgerð av persónupplýsingum og yvirskipaðu meginreglunum verða fylgdar. Tað merkir, at persónupplýsingar einans kunnu goymast so leingi, sum tað fyrisitingarlíga er tørvur á tí. Atlitið til at skjalprógva gongdina í einum starvsfólkamáli er at meta sum eitt sakligt endamál og upplýsingar kunnu tí goymast. Tað kann eisini verða ásett í lóggávu ella siðvenju, at upplýsingar skulu goymast í eitt ávíst tíðarskeið. Tað kann t.d. vera lønarupplýsingar, sum skulu goymast fyrri, at arbeiðsgevarin kann halda skyldur móttvegis TAKS. Eisini kunnu fyrningarfrestir hava týdning fyrri, hvussu leingi persónupplýsingar sakliga og proportionalt kunnu goymast

Í uppsagnarmálum kann arbeiðsgevarin hava tørv á at goyma upplýsingar, sum eru neyðugar fyrri, at eitt rættarkrav í sambandi við uppsøgnina kann sannast, gerast galdandi ella verjast. Tað sama er galdandi um starvsfólkið hevur verið fyrri arbeiðsvanlukku og upplýsingarnar eru neyðugar at goyma í sambandi við eitt móguligt endurgjaldskrav.

Fyrri *almennar* arbeiðsgevarar er harumframt at siga, at skyldan at skriva upp og skyldan at journalisera kann hava við sær, at tað eru avmarkaðir móguleikar at strika upplýsingar í starvsfólkamálum. Reglurnar í skjalasavnslóggávu kunnu eisini hava týdning í spurninginum um at strika upplýsingar.



## 5.4. Møguleikarnir hjá arbeiðsgevaranum at víðarigeva upplýsingar

Tað er í fleiri fòrum neyðugt at geva persónupplýsingar víðari, tá ein arbeiðsgevari hefur eitt starvsfólk í starvi. Í ávísu fòrum er tað ásett í lóggávu, at persónupplýsingar skulu gevast víðari, t.d. tá arbeiðsgevarin skal geva TAKS lönarupplýsingar.

Um tað ikki er ásett í lóggávu, at upplýsingarnar skulu gevast víðari, skal heimildin finnast í dátuverndarlógini.

### 5.4.1. At geva upplýsingar víðari til álitisfólk

Ein arbeiðsgevari geur í fleiri fòrum persónupplýsingar um starvsfólk víðari til álitisfólkið við tí endamáli, at álitisfólkið kann røkja sínar uppgávu, sum m.a. kunnu vera ásettar í sáttmála. Víðarigeving í hesum fòrum er í útgangsstøðinum í lagi.

Tá nýggj starvsfólk skulu setast, kann ein arbeiðsgevari víðarigeva upplýsingar um navn, fòrleikar, løn og stavsaldur o.s.fr. til álitisfólkið, um tað er neyðugt fyri at álitisfólkið kann røkja sínar skyldur, m.a. at tryggja at arbeiðsrættarligar reglur vera hildnar. Um álitisfólk sambært sáttmála ella siðvenju hava ein leiklut í lönarsamráðingum, kunnu álitisfólk eisini í hesum samanhangi móttaka upplýsingar frá arbeiðsgevaranum, um upplýsingarnar eru neyðugar fyri, at álitisfólkið kann røkja sínar skyldur.

### 5.4.2. At geva upplýsingar víðari til eitt fakfelag

Ein arbeiðsgevari kann víðarigeva upplýsingar um starvsfólk til eitt fakfelag við heimild í § 12, stk. 1, nr. 3, um víðarigevingin er neyðug fyri at halda eina skyldu í lóggávu ella sáttmála. Um arbeiðsgevarin, fakfelagið ella ein triðipersónur hefur eitt heimilað áhugamál, sum ikki gongur fram um áhugamál ella rættindi hjá starvsfólkinum, kunnu vanligar upplýsingar eisini víðari gevast sambært § 8, stk. 1, nr. 6 (og § 8, stk. 1, nr. 5 fyri almennar arbeiðsgevarar).

Um arbeiðsgevarin ætlar at geva upplýsing um p-talið víðari til eitt fakfelag, skal arbeiðsgevarin geva sær fær um serligu ásetingina um p-talið í § 16 í dátuverndarlógini. Ein almennur arbeiðsgevari kann sostatt í útgangsstøðinum víðarigeva upplýsing um p-



talið, um hetta er fyri at tryggja eintýdda eyðmerking. Ein privatur arbeiðsgevari kann víðarigeva p-talið um starvsfólkið hefur givið nágreiniligt samtykki.

### 5.4.3. At geva upplýsingar víðari til eftirlønarfeløg (pensiónsfeløg)

Ásetingar um, hvat ein arbeiðsgevari skal gjalda starvsfólki í eftirløn er ásett í sáttmála og/ella lóg. Í ávísum førum kann tað eisini verða ásett í sáttmála, hvar eftirlønin skal gjaldast. Hetta kann hava við sær, at starvsfólk ikki sjálvi kunnu gera av, hvar eftirlønarpúpparingin skal vera.

Arbeiðsgevarin hefur í flestu førum heimild at víðarigeva upplýsingar um lønarviðurskifti til eftirlønarfeløg (pensiónsfeløg), tí hetta er ein starvsrættarlig skylda, sum er ásett í lóggávu ella sáttmála (§ 12, stk. 1, nr. 3) ella tí at hetta er neyðugt fyri at ein (starvs)avtala kann inngangast ella haldast.

## 5.5. At almannakunngera upplýsingar um starvsfólk

### 5.5.1. At almannakunngera upplýsingar um starvsfólk á heimasíðum

Arbeiðsgevarin hefur í útgangsstøðinum møguleika at almannakunngera upplýsingar um starvsfólk á síni heimasíðu. Upplýsingar, sum kunnu almannakunngerast, eru t.d. navn, starvsøki og samskiftisupplýsingar.

Almannakunngerð av slíkum upplýsingum krevur í útgangsstøðinum ikki samtykki frá starvsfólkinum. Hesar upplýsingar – sum eru neyðugar fyri at ein stovnur ella fyrítøka kunnu virka á nøktandi hátt – kunnu sostatt viðgerast við heimild í § 8, stk. 1, nr. 5 (fyri almennar arbeiðsgevarar) og § 8, stk. 1, nr. 6 (fyri privatar arbeiðsgevarar).

Um arbeiðsgevarin vil almannakunngera upplýsingar um privat telefonnummar ella teldupostadressu, bústað ella møgulig frítíðarítriv krevur hetta samtykki frá starvsfólkinum.

Viðkvæmar persónupplýsingar kunnu í útgangsstøðinum ikki almannakunngerast á t.d. heimasíðuni hjá arbeiðsgevaranum uttan so, at starvsfólkið hefur givið nágreiniligt samtykki.





## 5.5.2. Myndir á heimasíðuni hjá starfsplássinum

Myndir av starvsfólkum og myndir, sum eru tiknar á starfsplássinum (t.d. meðan fólk arbeiða) kunnu ikki almannakunngerast uttan so, at starvsfólkið hevur givið samtykki. Samtykkið skal lúka treytirnar í dátuverndarlógini.

Tað sama er galdandi, um arbeiðsgevarin vil brúka myndir av starvsfólkum í tilfari, sum skal brúkast til marknaðarføring.

Um starvsfólki gevur samtykki, men seinni tekur samtykkið aftur, hevur hetta við sær, at myndin skal takast av heimasíðuni. Um talan er um lýsingartilfar, sum er borið út, er ikki krav, at hetta tilfar skal kallast aftur.

Í ávísam førum kunnu myndir almannakunngerast uttan samtykki frá starvsfólkunum. Hetta kann t.d. vera grundað á tann leiklutin eitt ávíst starvsfólk hevur. Grundarlagið undir viðgerðini er tá § 8, stk. 1, nr. 5 ella nr. 6.

## 5.5.3. At víðarigeva upplýsingar um starvsfólk innanhýsis á starfsplássinum

### 5.5.3.1 Myndir á innannet

Ein arbeiðsgevari kann aloftast leggja myndir av starvsfólkum á innannetið við heimild í § 8, stk. 1, nr. 5 (fyri almennar arbeiðsgevarar) og § 8, stk. 1, nr. 6 (fyri privatar arbeiðsgevarar).



## Dømi 4

Ein fyrirtæki vil gera eina telefonbók til innanetið við myndum av starvsfólkunum í fyrirtækuni. Í fyrirtækuni arbeiða 50 fólk, sum landafrøðiliga eru deild upp soleiðis, at helvtin situr í Havn, ein fjórðingur situr í Runavík og ein fjórðingur í Klaksvík. Telefonbókin er gjørd soleiðis, at øll starvsfólkini fáa atgongd til øll telefonnummur og harvið myndir av øllum starvsfólkunum.

Myndirnar, sum arbeiðsgevarin ætlar at brúka til telefonbókina á innanetinum, eru tiknar í sambandi við at starvsfólk hava fingið atgonguprógv til arbeiðsplássid. Í innkallingini til myndatøku eru starvsfólkini kunnað um, at myndirnar móguliga skulu brúkast á innanetinum.

Orsøkin til, at arbeiðsgevarin vil hava myndir á innanetið er, at tað skal vera lættari hjá starvsfólki at samskipta hóast øll ikki sita saman. Myndirnar fara at økja um samansjóðingina á arbeiðsplássinum.

Arbeiðsgevarin fylgir í hesari støðu einum heimilaðum áhugamáli, sum áhugamál hjá starvsfólkunum ikki ganga framum. Tí er heimild at leggja myndir á innanetið í § 8, stk. 1, nr. 6.

Tað kann í hesum føri leggjast dentur á, at talan er um eina innanhýsis telefonbók, og at arbeiðsgevarin vil økja um samansjóðingina á arbeiðsplássinum við at geva starvsfólkunum móguleika at seta andlit á starvsfelagar. Harumframt kann dentur eisini leggjast á, at arbeiðsgevarin hevur kunnað starvsfólkið.

Um arbeiðsgevarin var ein almennur myndugleiki kunnu somu sjónarmið stuðla undir somu niðurstøðu, tó so at grundarlagið fyri viðgerð er § 8, stk. 1, nr. 5.

Av tí, at viðgerðin er grundað á § 8, stk. 1, nr. 5 ella § 8, stk. 1, nr. 6 hevur starvsfólki móguleika at mótmæla viðgerðini.



### 5.5.3.2 Upplýsingar um fráveru

Upplýsingar um fráveru, tí at eitt starvsfólk er í feriu ella heldur ein frídag er ein vanlig persónupplýsing, sum kann viðgerast við heimild í § 8. Eisini upplýsingin um, at eitt starvsfólk er sjúkt, er ein vanlig persónupplýsing, um tað ikki nærri verður upplýst, hvat starvsfólkinum feilar. Hesar upplýsingar kunnu víðarigevast við heimild í § 8, stk. 1, nr. 5 (fyri almennar arbeiðsgevarar) og § 8, stk. 1, nr. 6 (fyri privatar arbeiðsgevarar).

Upplýsing um sjúkrafráveru kann vera ein heilsuupplýsing – og harvið ein viðkvom upplýsing – um upplýsingarnar eru so nágreiniligar og ítøkiligar, at tær siga nakað ávíst um heilsustøðuna hjá starvsfólkinum. Um talan er um heilsuupplýsingar krevst í útgangsstøðinum nágreiniligt samtykki frá starvsfólkinum at víðarigeva upplýsingarnar.

### 5.5.3.3 Upplýsingar um fráfarang/uppsøgn

Fyri at forða fyri slatri og órógv annars á arbeiðsplássinum kann tað verða neyðugt, at ein arbeiðsgevari kann um, at eitt starvsfólk er farið úr starvi. Arbeiðsgevarin kann við heimild í § 8, stk. 1, nr. 5 (fyri almennar arbeiðsgevarar) og § 8, stk. 1, nr. 6 (fyri privatar arbeiðsgevarar) víðarigeva upplýsingar um fráfarangar ella uppsagnir innanhýsis á arbeiðsplássinum.

Arbeiðsgevarin kann í útgangsstøðinum ikki kunna innanhýsis um orsakirnar til eina fráfarang ella uppsøgn, um hesar eru grundaðar á viðurskifti hjá tí fráfarandi/uppsagda starvsfólkinum og ikki er grundað á almennar skerjingar ella líknandi.



## Dømi 5

Ein fyrirtæki sendir ein teldupost til öll 40 starvsfólkini. Í teldupostinum verður upplýst, at eitt starvsfólk – nefnt við navni – er uppsagt. Tað verður eisini kunnað um, at orsøkin til uppsøgnina er ein klaga um atburð, sum er send til leiðsluna aftaná eina starvsfólkaveitslu. Til veitsluna hevði viðkomandi starvsfólk skeldast við ein starvsfelaga og aftaná sligið ein barrvør.

Í hesum førinum er tað viðkomandi fyri arbeiðsgevaran at kunna starvsfólk um, at ein starvsfelagi er uppsagdur. Tað er tó ikki viðkomandi at upplýsa neyvu orsøkina til uppsagnina, undir hesum at tað møguliga eru revsiverd viðurskifti, sum gera seg galdandi.

## Dømi 6

Ein arbeiðsgevari kannar öll starvsfólkini um, at eitt starvsfólk er sagt úr starvi vegna samstarvstrupulleikar. Grundgevingin fyri uppsøgnina er send til öll starvsfólk við telduposti.

Arbeiðsgevarin almannakunngerð uppsagnargrundgevingina, av tí at tað eru gjørdar bygnaðarbroytingar nýligani, og at eitt nýtt starvsfólk er knýtt at somu deild, sum tað nú uppsagda starvsfólkið var knýtt at. Arbeiðsgevarin heldur, at tað er neyðugt at kunna um grundgevingina fyri uppsøgnini, so at starvsfólkini ikki halda, at viðkomandi er uppsagdur, tí eitt nýtt starvsfólk er sett. Starvsfólkini skulu vita, at uppsagnargrundin er samstarvstrupulleikar.

Arbeiðsgevarin hevur ikki heimild at víðarigeva so nágreiniligar upplýsingar um uppsøgnina, og á henda hátt geva ábendingar um, at orsøkin til uppsøgnina er hjá uppsagda. Áhugamálini hjá uppsagda viga tyngri.

Arbeiðsgevarin kann kunna um, at uppsøgnin ikki er grundað á – ella hevur samanhag við – nýggju starvssetanina, sum er grundað á bygnaðarbroytingar. Á henda hátt røkir arbeiðsgevarin eitt sakligt endamál.



Grundað á eina íþókiliga meting kunnu týdningarmikil atlit færa við sær, at arbeiðsgevari í hendingaførum kann víðarigeva yvirskipaðar upplýsingar um orsøkina til eina uppsøgn. Í hesum sambandi hevur tað týdning, hvat starv viðkomandi hevur havt, t.d. um talan er um ein leiðara.

Í serligum støðum kann arbeiðsgevari upplýsa triðjamann um uppsøgn starvsfólksins og víðarigeva ymiskar upplýsingar í hesum sambandi. Hetta kann t.d. vera tá eitt starvsfólk er álagt eina kappingarklausul, og íþókiligur illgruni er um, at brot er ella fer at verða á klausulin, tá starvsfólkið fer í starv hjá aðrari fyriritøku.



## 6. Eftirlit við starvsfólki

Arbeidsamboð sum snildfonir, teldur, teldlar og GPS'ari gera tað móguligt hjá arbeidsgevaranum at hava eftirlit við starvsfólki bæði á arbeidsplássinum og í heiminum. Eftirlit við starvsfólki hevur við sær, at persónupplýsingar um starvsfólk verða viðgjørðar. Tað merkir, at viðgerðin – t.e. eftirlitið – einans kann fara fram, um tað er eitt lógligt viðgerðargrundarlag, og um yvirskipaðu meginreglurnar um, at viðgerð skal verða saklig og proportional fylgjast.

Umframt at fylgja reglunum í dátuverndarlógini og lóggávu annars, sum hevur við eftirlit at gera, eigur ein arbeidsgevari, sum vil hava eftirlit við starvsfólki á ein ella annan hátt, altíð at kanna, um tað eru reglur í t.d. sáttmálum á viðkomandi starvsøki, sum skulu fylgjast.

### 6.2. Yvirvaking við vakmyndatóli

Reglurnar í dátuverndarlógini eru galdandi fyri alla viðgerð av persónupplýsingum, sum fer fram við vakmyndatóli. Heimildin fyri viðgerðini er í § 8, stk. 1, nr. 5 (fyri almennar arbeidsgevarar) og § 8, stk. 1, nr. 6 (fyri privatar arbeidsgevarar). Í serligum førum kann heimild vera fyri viðgerðini í § 12, stk. 1, nr. 3 um starvsrættarligar skyldur og tilskilað rættindi.

Umframt at hava eina heimild fyri viðgerðini, er tað ein fortreyt, at grundleggjandi meginreglurnar í § 7 verða fylgdar. Hetta er m.a. meginreglurnar um lógligheit, rímligheit og gjøgnumskygni, um endamálsavmarking og goymsluavmarking.

Hetta hevur við sær, at ein arbeidsgevari kann yvirvaka við vakmyndatóli á arbeidsplássinum, um tað er ein saklig orsök til tað, og um yvirvøkan ikki fevnir um meira enn neyðugt er.

“Arbeidspláss” skal í hesum samanhanginum skiljast breitt og fevnir um øll stöð, har sum arbeiði verður gjørt fyri ein likamligan ella lögfrøðiligan persón. Øki, sum ikki vanliga verða nýtt, men har sum reingerðarfólk frá eini reingerðarfyrirøku eru, er eisini fevnt av hugtakinum “arbeidspláss”.



Ein arbeidsgevari skal gera sær fær um, at lögtingslógin um yvirvøku við vakmyndatóli hevur m.a. við sær eitt krav um skelting á arbeidsplássum um yvirvøka við vakmyndatóli fer fram.

Harumframt er dátuverndarlógin galdandi fyri hesa viðgerð av persónupplýsingum. Hetta hevur við sær, at eisini kunningarskyldan er galdandi. Tað er tí ein fortreyt, at starvsfólkini verða kunnað um at yvirvøka fer fram, hvat endamálið við yvirvøkuni er, nær arbeidsgevarin hyggur at upptøkunum, og nær upptøkur verða latnar politinum. Starvsfólkini skulu eisini hava at vita, hvussu leingi upptøkurnar verða goymdar.

Kunningin skal í útgangsstøðinum verða givin frammanundan og nýggj starvsfólk skulu hava kunning um yvirvøku í sambandi við starvssetan, ella í seinasta lagi tá tey byrja at arbeiða í økjum, sum eru yvirvøka.

Í lögtingslógini um yvirvøku við vakmyndatóli er ásett, at upptøkur, sum eru gjørdar við tí endamáli at fyrbyrgja lógarbrotum skulu strikast í seinasta lagi 30 dagar eftir upptøkuna. Er endamálið við upptøkuni eitt annað – t.d. at yvirvøka tøkni – er freistin á 30 dagar ikki galdandi. Eru persónar á upptøkunum skulu hesar strikast tá tað ikki longur er eitt sakligt endamál at goyma upptøkurnar.

Tað er neyvan í samsvari við grundleggjandi meginreglurnar í § 7, serliga kravi um sakligheit og proportionalitet, at hava eitt starvsfólk undir støðugum eftirlitið.

### 6.3. GPS-yvirvøking av bilum

Tað kann vera eitt heimilað áhugamál hjá arbeidsgevaranum at vita, hvar bilarnir hjá arbeidsgevaranum, sum starvsfólk koyra, eru í arbeiðstíð. Hetta kann t.d. vera fyri at yvirvøka, at flutningur av persónum ella vørum gongur sum tað skal (logistisk endamál), eins og yvirvøkingin kann vera eitt trygdartiltak fyri starvsfólk.

Tað er í útgangsstøðinum vanligar upplýsingar, sum verða viðgjørdar, og tí er heimildin fyri viðgerðini § 8, stk. 1, nr. 5 (fyri almennar arbeidsgevarar) og § 8, stk. 1, nr. 6 (fyri privatar arbeidsgevarar). Viðgerðin skal eisini vera í samsvari við meginreglurnar í § 7 um t.d. sakligheit og proportionalitet.



Tað er harumframt ein fortreyt fyri at nýta GPS-yvirvaking, at starvsfólkini – áðrenn yvirvakingin verður sett í verk – verða kunnað um endamálið við yvirvakingini, hvussu umfangandi yvirvakingin er, og hvat upplýsingarnar skulu brúkast til.

Tá arbeiðsgevarin hevur GPS-yvirvaking á bilum, skal arbeiðsgevarin ansa serliga væl eftir, at innsavnaðu upplýsingarnar ikki verða viðgjørðar til onnur endamál, sum eru í ósamsvari við tað ella tey endamál, sum upplýsingarnar upprunaliga vóru savnaðar inn til, t.d. um upplýsingarnar verða nýttar til at hava eftirlit við, hvar førarin er ella hvønn atburð viðkomandi hevur.

Um tað er loyvt starvsfólkunum at brúka bilin privat, skal arbeiðsgevarin syrgja fyri, at tað er møguligt hjá starvsfólkunum at slökkja yvirvakingina, tá bilurin verður nýttur privat.

Tað er neyvan í samsvari við grundleggjandi meginreglurnar í § 7, serliga kravið um sakligheit og proportionalitet, at hava eitt starvsfólk undir støðugum eftirliti.

#### 6.4. Loggur og eftirlit við nýtslu av interneti og telduposti

Arbeiðsgevarin kann í ávísnum førum skráseta (logga) heimasíðuvitjanir hjá starvsfólki og gjøgnumganga hesa skráseting í sambandi við mistanka um misnýtslu av internetinum. Tað sama ger seg galdandi fyri eftirlit við telduposti. Heimildin fyri slíkari viðgerð er § 8, stk. 1, nr. 5 (fyri almennar arbeiðsgevarar) og § 8, stk. 1, nr. 6 (fyri privatar arbeiðsgevarar)

Starvsfólk skulu frammanundan – týðiliga og greitt – kunnast um, at skrásetingin (logging) fer fram, og at skráseting av heimasíðuvitjanum og nýtsla av telduposti kann verða nýtt í sambandi við eftirlit, tá ítøkiligur mistanki er um nýtslu av interneti og telduposti í stríð við leiðreglurnar á arbeiðsplássinum. Tað er sjálvsagt ein fortreyt, at arbeiðsplássið hevur greiðar innanhýsis leiðreglur viðvíkjandi nýtslu av interneti og telduposti.





#### 6.4.1. Teldupostkassi hjá fyrrverandi starvsfólki

Tá eitt starvsfólk er farið úr starvi og ekki longur hefur atgongd til sín teldupostkassa á arbeiðsplássinum, skal teldupostkassin gerast inaktivur so skjótt sum gjørligt. Hvussu long tíð kann ganga, veldst um starvið, hvørjar uppgávur viðkomandi røkti o.s.fr., men eigur í øllum førum ikki at vera longri enn 12 mánar. Tá starvsfólkið fer frá, eigur eitt automatiskt svar at gera kunnugt, at viðkomandi ikki longur er í starvi.

Ein teldupostkassi hjá einum fyrrverandi starvsfólki eigur einans at verða nýttur at taka ímóti teldupostum. Um arbeiðsgevarin verður varugur við privatar teldupostar, kunnu hesir sendast víðari til fyrrverandi starvsfólkið, um starvsfólkið hefur eina nýggja adressu.

Arbeiðsgevarin skal kunna starvsfólkið, um ein arbeiðsgevari ikki strikar teldupostadressuna hjá starvsfólkinum skjótast gjørligt eftir, at starvsfólkið er farin úr starvi.

Upplýsingar um beinleiðis teldupostadressu á heimasíðuni hjá arbeiðsgevaranum eiga at vera strikaðar skjótast gjørligt.



## Dømi 7

Eitt starvsfólk, sum er farið úr starvi, klagar til fyrrverandi arbeiðsgevaran, tí at arbeiðsgevarin ikki hevur latið teldupostkassan aftur aftaná, at viðkomandi fór úr starvi. Atgongdin hjá starvsfólkinum til teldupostkassan varð stongdur sama dag, sum viðkomandi fór úr starvi.

Fyritøkan upplýsir, at tað er eitt heimilað áhugamál hjá fyritøkuni at kunna gera seg kunnuga við samskipti, sum er viðkomandi fyri fyritøkuna, og sum er í teldupostkassanum. Fyritøkan upplýsir, at fleiri kundar senda svar uppá tilboð til hendan teldupostkassan. Teldupostkassin verður afturlatinr tá eitt ár er farið. Tað er eitt starvsfólk, sum hevur atgongd til teldupostkassan.

Handfaringin av teldupostkassanum hjá fyrrverandi starvsfólkinum er viðgerð av persónupplýsingum. Fyritøkan skal tí hava eina viðgerðarheimild. Í útgangsstøðinum merkir tað, at fyritøkan skal fylgja einum heimilaðum áhugamáli, tá hon viðgerð persónupplýsingarnar og hetta áhugamál skal ganga framum áhugamálini hjá fyrrverandi starvsfólkinum. Áhugamálini hjá fyritøkuni at tryggja rakstur og fyrisiting ganga framum, um teldupostkassin ikki er aktivur í longri tíðarskeið enn tað er neyðugt fyri at fyritøkan kann tryggja, at umráðandi boð ikki fara skeivt.

Av tí at fyritøkan bara hevur fingið sær atgongd til teldupostkassan fyri at tryggja, at inngangandi postur kemur á rætta stað, og av tí, at atgongdin er avmarkað til eitt starvsfólk, er tað í útgangsstøðinum ikki í stríð við dátuverndarlógina, at teldupostkassin verður hildin opin í eitt ár.

Heimildin fyri slíkari viðgerð, nevnt í døminum omanfyri, er § 8, stk. 1, nr. 6 fyri privatar arbeiðsgevarar. Ein almennur arbeiðsgevari kann viðgera slíka upplýsingar við heimild í § 8, stk. 1, nr. 5.



## 6.5. Eftirlit við nær starvsfólk mæta og fara

Arbeiðsgevarin kann skráseta og hava eftirlit við nær starvsfólk mæta til arbeiðis og fara frá arbeiði, um endamálið við viðgerðini er at handheva ásetingar um arbeiðstíð í setanarsáttmálanum.

Viðgerðargrundarlagið vil í hesum føri vera § 8, stk. 1, nr. 5 (fyri almennar arbeiðsgevarar) og § 8, stk. 1, nr. 6 (fyri privatar arbeiðsgevarar). Harumframt er tað ein treyt, at arbeiðsgevarin klárt og ótvískilt kannar starvsfólkini um, at skrásetingin og eftirlitið fer fram.

Eftirlitið kannførast á ymiskan hátt – t.d. við loysnunum Totalview ella Nematíð ella við at skanna lyklakort. Eftirlitið kann tó ikki færast við at skanna fingramerkið hjá starvsfólkum, tá tey koma og fara frá arbeiðsplássinum. Ein tílík nýtsla av fingramerkjum hjá starvsfólki er ikki í samsvari við meginreglur í § 7 í dátuverndarlógini.



## 7. Tá fakfeløg og álitisfólk viðgera persónupplýsingar

### 7.2. Tá fakfeløg viðgera persónupplýsingar

Upplýsing um yrkisfelagsligt tilknýti er ein viðkvöm persónupplýsing.

Eitt fakfelag kann viðgera persónupplýsingar um limir í felagnum, fyrrverandi limir og starvsfólk, sum arbeiða á sáttmálaøkinum, um hetta er liður í fakfelagsligum virkseimi (§ 12, stk. 1, nr. 5), og um viðgerðin er neyðug fyri at halda starvsrættarligar skyldur og tilskilað rættindi hjá fakfelagnum ella einum limi, um hesar skyldur og rættindi eru ásett í lóg ella sáttmála (§ 12 stk. 1, nr. 3).

Upplýsing um yrkisfelagsligt tilknýti kann eisini viðgerast, um limurin gevur nágreiniligt samtykki (§ 12, stk. 1, nr. 1).

Viðgerð av persónupplýsingum í einum fakfelag vil í flestu førum einans vera viðgerð innanhýsis í felagnum. Um fakfeløg vilja víðarigeva upplýsingar um limir í einum fakligum samstarvi við t.d. onnur fakfeløg, er hetta møguligt, um víðarigevingin er neyðug fyri at halda starvsrættarligar skyldur ella tilskilað rættindi sambært lóggávu ella sáttmála. Í øðrum førum kunnu upplýsingar einans víðarigevast við samtykki frá liminum.

### 7.3. Tá fakfeløg og álitisfólk samskifta

Høvuðsuppgávan hjá einum álitisfólki er at tryggja, at sáttmálin verður hildin og at hjálpa limum í starvsrættarligum viðurskiftum.

Tá álitisfólkið umboðar fakfelagið í einum ítøkiligum starvsfólkamáli kann álitisfólkið lata fakfelagnum upplýsingar um limin. Heimildin fyri hesi viðgerð er § 12, stk. 1, nr. 5.



Fakfeløg hava ofta eitt tætt samstarv við álitisfólkini og fyri at tryggja at sáttmálar o.a. verða fylgdar á einum øki, kann tað verða neyðugt at lata álitisfólkinum upplýsingar um limir og um starvsfólk, sum eru sett á sáttmálaøkinum. Eisini henda viðgerð kann fara fram sambært § 12, stk. 1, nr. 5. Viðgerðin kann eisini hava heimild í § 12, stk. 1, nr. 3 (fyri at halda starvsrættarligar skyldur ella tilskilað rættindi).

### Dømi 8

Eitt fakfelag gevur einum álitisfólki upplýsing um, hvør á arbeiðsplássinum hjá viðkomandi er limur í fakfelagnum. Hetta fyri at álitisfólkið kann kunna limirnar um tiltøk o.a. hjá fakfelagnum.

Henda viðgerð um yrkisfelagsligt tilknýti kann fara fram við heimild í § 12, stk. 1, nr. 3 (fyri at halda starvsrættarligar skyldur ella tilskilað rættindi) ella § 12, stk. 1, nr. 5 (viðgerð um limir í felagnum, sum liður í fakfelagsligum virksemi).

## 7.4. At geva upplýsingar víðari til limir

Í útgangsstøðinum eigur eitt fakfelag ikki at geva upplýsingar um limir víðari til aðrar limir uttan so, at limurin hevur givið samtykki. Tað merkir, at tað ikki uttan samtykki ber til at senda ein limalista út til allar limirnar í felagnum, av tí at hetta hevur við sær, at upplýsing um limaskap í fakfelag verður deild við allar limirnar í fakfelagnum.

Hetta hevur m.a. við sær, at eitt fakfelag ella álitisfólk sum skal samskifta við fleiri limir í felagnum í senn við telduposti, eigur at nýta funktiúnina bcc. Um teldupostadressurnar verða skrivaðar í til-teigin ella cc-teigin ber til hjá øllum, sum móttaka teldupostin, at síggja, hvønn telduposturin er sendur til, og á tann hátt verða upplýsingar um yrkisfelagsligt tilknýti víðarigivnar.



## 8. Hava fakfeløg skyldu at tilnevna eitt dátuverndarfólk?

Ein av uppgávuunum hjá einum dátuverndarfólki er at stuðla undir, at dátuábyrgdarin heldur reglurnar í dátuverndarlógini.

Fyri at privat (fyrirkur, feløg o.o.) skulu verða fevnd av treytini at tilnevna eitt dátuverndarfólk skulu tríggar treytir vera loknar:

1. Viðgerðin av persónupplýsingum skal vera kjarnuvirksemi hjá fyrirkuni ella felagnum, tí at viðgerðin av persónupplýsingum er óloysiligt knýtt at uppgávuunum
2. Viðgerðin skal vera umfatandi. Í metingini av um ein viðgerð er umfatandi kann hetta takast við:
  - Ein stór mongd av persónupplýsingum
  - Upplýsingar um nógvar persónar
  - Viðgerðin fer fram yvir longri tíð
  - Viðgerð strekkir seg yvir eitt stórt landafrøðiligt øki
3. Viðgerðin er yvirvøka av skrásettum, sum er reglulig og skipað *ella* viðgerð, sum fevnir um viðkvæmar persónupplýsingar

Fakfeløg ráðgeva limum ítøkiligt og alment umframt at røkja áhugamál hjá limum. Viðgerð av persónupplýsingum er óloysiligt knýtt at uppgávuunum og tí kjarnuvirksemi hjá fakfeløgum. Harumframt fevnir viðgerðin um viðkvæmar upplýsingar. Hetta kann vera upplýsing um yrkisfelagsligt tilknýti umframt upplýsingar um munandi sosialar trupulleikar ella onnur heilt privat viðurskifti, so sum arbeiðsloysi ella arbeiðsskaða.

Um fakfeløg skulu hava eitt dátuverndarfólk avhongur tí av, um viðgerðin er umfatandi. Tað er ein ítøkilig meting, um viðgerðin hjá einum fakfelag er umfatandi ella ikki. Stór fakfeløg, sum hava nógvar limir og umboða stóran part av ávísu parti av arbeiðsmarknaðinum, kunnu vera fevnd av skylduni at tilnevna eitt dátuverndarfólk.



Nógv fakfeløg í Føroyum eru smá og hava ikki eina umsiting, sum stuðlar undir virkseimið hjá fakfelagnum. Fakfeløg hava ofta bara eina nevnd, sum umboðar felagið, og sum ofta fær minni samsýning fyri arbeiðið. Í útgangsstøðinum eru fakfeløg, sum eru so lítil, at tey ikki hava eina umsiting, ikki fevnd av skylduni at hava eitt dátuverndarfólk. Tað er tó einki til hindurs fyri at fakfeløg ella fakfelagssamstørv tilnevna dátuverndarfólk.







## **Vegleiðing**

©2022 Dátueftirlitið

Endurprent við kelduávísing er lóglig.

Givið út:

Dátueftirlitið

Sigmundargøta 13

100 Tórshavn

Tlf: 309100

[dat@dat.fo](mailto:dat@dat.fo)

[dat.fo](http://dat.fo)

