

## FAQ Persondataforordningen – Danløn

- Hvorfor skal jeg have en databehandleraftale?
  - **Svar:** Databeskyttelsesloven og persondataforordningen kræver, at virksomheder og organisationer beskytter personoplysninger. Det vil sige, at du som dataansvarlig skal sørge for at beskytte den enkelte medarbejders oplysninger i forbindelse med indsamling, registrering, organisering, systematisering og opbevaring af vedkommendes persondata. Som led i denne beskyttelse er det et lovkrav, at du indgår en databehandleraftale med dine databehandlere.
- Hvad skal jeg undersøge i forhold til personoplysninger i min virksomhed?
  - **Svar:** Du bør undersøge og dokumentere, hvilke personoplysninger, din virksomhed behandler, hvor informationerne kommer fra og hvem du deler dem med. Der kan fx være behov for at lave en gennemgang af din virksomhed for at finde ud af, hvem der behandler hvilke oplysninger i din virksomhed
- Har Danløn en databehandleraftale?
  - **Svar:** Danløn har en standard databehandleraftale, der lever op til de nye krav i forhold til den nye persondataforordning, som gælder fra 25. maj 2018. Du slipper derfor for at indhente en særlig aftale, da vores databehandleraftale er en integreret del af vilkårene for at bruge Danløn. Vores databehandleraftale finder du på [www.danlon.dk](https://www.danlon.dk) Link: <https://www.danlon.dk/databehandleraftale/>
- Hvor opbevarer Danløn kundernes data?
  - **Svar:** I Danmark. Henholdsvis i Allerød & Vejle.
- Sletter Danløn automatisk en fratrådt medarbejders data efter 5 år?
  - **Svar:** Nej, fordi det er op til virksomheden at vælge, om løndokumentation skal slettes, da virksomheden kan vælge, at lægge sig op ad regnskabslovgivningen, hvor man skal have dokumentation i indeværende regnskabsår plus 5 år.  
Danløn gør det muligt for dig at slette løndokumentation på medarbejdere, der fx ikke længere er ansat i din virksomhed. Hvis du opsiger din aftale med Danløn, bliver data slettet senest et år efter aftalens ophør, hvis ikke andet er aftalt.
- Må jeg overlade lønoplysningerne til en ekstern partner, som fx en revisor, der skal lave løn for min virksomhed?
  - **Svar:** Du må gerne overlade lønoplysninger til en tredjepart, hvis du benytter vedkommende som databehandler. Det kan fx være en revisor, der behandler dine medarbejders personoplysninger. Husk blot, at det er et krav, at du indgår en databehandleraftale med revisoren, hvis du bruger vedkommende som databehandler. Der skal også være klare instrukser om, hvordan personoplysningerne må behandles.

- Har du brug for en databehandleraftale til samarbejdet mellem dig og din eksterne partner/revisor?
  - Vi anbefaler at benytte skabelonen fra Datatilsynet.  
Link: [Skabelon](#)
- Må jeg behandle mine medarbejderes CPR-nummer i forbindelse med lønkørsler?
  - **Svar:** Ifølge Kildeskattebekendtgørelsen skal regnskabsmateriale vedrørende A-indkomst og arbejdsmarkedsbidragspligtig indkomst indeholde CPR-nummer. Det fremgår endvidere af den netop vedtagne danske Databeskyttelseslov i tillæg til EU Persondataforordningen, at du må behandle CPR-nummer, når det følger af lovgivningen. Behandlingen af CPR-nummer øger kravene til sikkerhed og overførsel. I Danløn har du mulighed for at sende medarbejdernes lønseddel sikkert via e-Boks samt sikker e-mail med kode.
- Må jeg benytte billeder af mine medarbejder?
  - **Svar:** Det kommer an på, hvad du vil bruge billederne til. I mange situationer vil du skulle indhente samtykke fra medarbejderne fx, hvis du vil publicere portrætbilleder af dine medarbejdere på internettet. Læs eventuelt mere om brug af medarbejderbilleder på datatilsynets [hjemmeside](#).
- Må vi opbevare en liste med navn og telefonnummer på de ansattes pårørende?
  - **Svar:** Som udgangspunkt kan pårørendelister begrundes med, at man kan få behov for at kontakte pårørende hurtigt, og de kan derfor være tilladt i henhold til persondatarettens interesseafvejningsregel, så længe der er tale om almindelige kontaktoplysninger (fx navn, e-mail og telefonnummer). Du skal dog være opmærksom på, at du som dataansvarlig får en selvstændig oplysningspligt over for de registrerede pårørende, da du behandler personoplysninger om disse personer.
- Hvor længe kan/må man gemme lønsedler og div. dokumentation?
  - **Svar:** Så længe der er en saglig grund til at opbevare dem. Fagretlige sager har fx en forældelse på 5 år. Så ansættelsesbreve, afskedigelsesbreve, sager om bortvisninger o.lign. kan man normalt forsvare at gemme op til 5 år. Andre dokumenter bør slettes, når de ikke længere bruges til noget. Vedr. løndokumentation kan man fx vælge at lægge sig op ad regnskabslovgivningen, hvor man skal have dokumentation i indeværende regnskabsår plus 5 år.
- Kan en tidligere medarbejder kræve at få indsigt i og kopi af alle virksomhedens oplysninger om vedkommende?
  - **Svar:** Ja, dine medarbejdere kan kræve at få en kopi af og indsigt i, hvilke personoplysninger du ligger inde med og behandler, samt hvor længe og til hvilke formål de bliver behandlet. I Danløn kan du nemt anmode om at få oplysninger omkring en medarbejder.

- Kan en tidligere medarbejder kræve, at du sletter alle oplysninger om medarbejderne i Danløn?
  - **Svar:** Så længe du har en saglig grund til at beholde personoplysninger i din virksomhed og hensynet til dine medarbejdere ikke overstiger din virksomheds interesse i at beholde oplysningerne, kan dine medarbejdere hverken kræve at blive glemt eller slettet i systemet. Såfremt hensynet til medarbejderen overstiger din virksomheds interesse, er der krav om sletning. På grund af reglerne i bogføringsloven er du også forpligtet til at gemme personoplysninger i indeværende regnskabsår plus fem år. I Danløn har du mulighed for at markere de medarbejdere, som du ønsker at slette.
  
- Bliver arbejdsgiver forpligtet til at slette gamle medarbejderlister/telefonlister, når en medarbejder stopper?
  - **Svar:** Databeskyttelsesloven og persondataforordningen stiller krav om, at opbevaring og behandling af data kun må ske på baggrund af et sagligt og legitimt formål. Udgangspunktet er, at du som minimum skal slette personoplysninger, der ikke bliver brugt til noget, når din medarbejder er fratrukket. Har din virksomhed god grund til at gemme gamle medarbejderlister/telefonlister, kan du ofte opbevare dem i en periode efter, at ansættelsen ophører.
  
- Fagforeningsforhold: Kræver det ekstra tiltag fra maj 2018?
  - **Svar:** I dag er fagforeningsforhold følsomme oplysninger, der kun må behandles under de omstændigheder, der fremgår af persondatalovens § 7. Persondataforordningen ændrer ikke på dette udgangspunkt, der nu fremgår af persondataforordningens artikel 9.
  
- Hvor stor bøde kan jeg få i forbindelse med den nye persondataforordning?
  - **Svar:** Risiko for bødestraf op til 20.000.000 EUR eller 4 % af virksomhedens årlige globale omsætning.
  
- Indgår Danløn separate databehandleraftaler med enkelte kunder?
  - **Svar:** Nej. Danløn har udarbejdet en standard databehandleraftale, som lever op til de nye krav og regler i persondataforordningen.