

## Arbejdsgiveres indhentelse af oplysninger om potentielle medarbejdere.

Højesteret har i en nyligt afsagt dom vurderet, at en oplysning om en potentiel medarbejders mulige alkoholmisbrug indhentet hos medarbejderens tidligere arbejdsgiver, var en helbredsoplysning jf. persondatalovens § 7, og at medarbejderen trods sit samtykke til at indhente referencer fra den tidligere arbejdsgiver, ikke havde givet samtykke til indhentelse af sådanne følsomme oplysninger.

Medarbejderen havde været ansat hos en kommune, men blev afskediget som følge af for højt sygefravær. Derpå søgte medarbejderen ansættelse i en anden kommune, og gav i den forbindelse samtykke til indhentelse af referencer fra den tidligere arbejdsgiver. Arbejdsgiveren kontaktede herefter den potentielle medarbejders tidligere arbejdsplads, der oplyste, at medarbejderens afskedigelse udover sygefravær også var begrundet i mistanke om alkoholmisbrug, hvilket medarbejderen dog havde benægtet.

Arbejdsgiveren der indhentede den personfølsomme oplysning blev dømt til at betale den potentielle medarbejder 25.000 kr. jf. erstatningsansvarslovens § 26 om tort. Derimod blev arbejdsgiveren der videregav den personfølsomme oplysning frifundet for kravet om godtgørelse, fordi den manglende partshøring af medarbejderen om at videregive den personfølsomme oplysning, ikke havde haft betydning for beslutningen om ikke at ansætte medarbejderen. Som offentlig myndighed skulle partshøring af den tidligere medarbejder dog have været foretaget.

Arbejdsgivere skal derfor være meget opmærksomme på, hvilke oplysninger de indhenter hos potentielle medarbejders tidligere arbejdsgivere, på trods af den potentielle medarbejders samtykke til at indhente referencer.

For spørgsmål angående arbejds- og ansættelsesret, kontakt da advokat Randi Larsen eller advokatfuldmægtig Bjørn Svensson på tlf.: 73525251