Adgangs- og udgangskontrol

Hvilke oplysninger behandler vi?
Coop behandler oplysninger om din adgang til og fra Coops lokaler og ejendom via dit adgangskort, ligesom Coop kan kontrollere din tidsregistrering og dine komme-gå-tider via registreringerne fra dit adgangskort eller via andre tidsregistreringer. Kontrollen kan ske stikprøvevist eller mere systematisk og datadrevet.

Hvad er formålet med behandlingen?
Kontrollen kan tjene både et præventivt formål, men også anvendes for at udrede en konkret mistanke om et strafbart forhold. Er der mistanke om eller afsløres et strafbart forhold, vil Coop behandle (potentielle) strafbare oplysninger om dig.

Hvad er det lovlige grundlag for behandlingen (retsgrundlaget)?
Behandlingen af dine persondata i forbindelse med kontrolforanstaltninger kan ske, hvis behandlingen bl.a. er nødvendig for:

- opfyldelse af din ansættelseskontrakt, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra b)
- behandlingen er nødvendig for at overholde dine eller Coops arbejds-, sundheds- og socialretlige forpligtelser og specifikke rettigheder, hvis disse er hjemlet i gældende ret eller kollektiv overenskomst, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 2, litra b)
- behandlingen er nødvendig for, at et retskrav kan fastlægges, gøres gældende eller forsvares, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 2, litra f)
- for så vidt angår oplysninger om strafbare forhold Coops berettigede interesse i at behandle oplysningerne, jf. databeskyttelseslovens § 8, stk. 3

Hvor længe behandler vi dine oplysninger?
Vi opbevarer ikke dine personoplysninger i længere tid end nødvendigt for at kunne opfylde de formål, hvortil dine oplysninger er indsamlet, med mindre vi er forpligtet ved lov, eller det er nødvendigt for at kunne fastlægge, gøre gældende eller forsvare retskrav.

Personoplysninger om ansatte vil blive slettet senest 6 år efter ansættelsesforholdets ophør. Oplysninger kan opbevares i længere tid hvis fortsat opbevaring er nødvendig for at overholde lovkrav, eller for at kunne fastlægge, gøre gældende eller forsvare retskrav, herunder for at kunne overholde retlige forpligtelser samt arbejds-, sundheds- og socialretlige forpligtelser, som påhviler os som arbejdsgiver.