



Datum
2018-03-19

Dokument nr
18.01

Vår referens
Pierre Dahlqvist, Guil-
lermo Carbonari, Ann-
Katrín Dolium & Ceci-
lia Arklid

Ersätter nr

Till
Klubbar och APO
Enheten för Avtal och Politik
Regionkontoren
Facklig Rådgivning

När arbetsgivare kallar till förhandlingar med anledning av GDPR m.m.

Inledning

Dataskyddsförordningen, GDPR¹, kommer att börja tillämpas som lag i Sverige och övriga av EU:s medlemsländer från och med den 25 maj 2018. GDPR kommer i sak att innebära förändringar för de som behandlar personuppgifter och stärka rättigheter för enskilda individer vad avser personlig integritet.

I Unionens förhandlingsverksamhet kan det inför och efter att GDPR börjar tillämpas aktualiseras att arbetsgivare påkallar förhandling i fråga om t.ex. införande av ny eller förändrad dataskyddspolicy som påverkar de anställda. Det är förbundets uppfattning att en kollektivavtalsbunden arbetsgivare är skyldig att påkalla förhandling enligt 11 § MBL vid införande av nya policyer som kan påverka och också innebära en viktigare förändring för arbetstagarna.

¹ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning).

Syftet med detta cirkulär är att beskriva Unionens hållning och de argument som bör framföras i förhandlingar med arbetsgivaren i frågor som rör GDPR, både inför och efter den nya lagens införande.

Inom kort kommer information att skickas ut angående GDPR med fokus på relationen mellan Unionen/klubbar/arbetsplatsombud och arbetsgivare i förhandlingssituationer och vilka förutsättningar som gäller för att få del av underlag från arbetsgivare. Dessutom kommer ytterligare handledning att lämnas kring hur medlemmars rättigheter på bästa sätt tas tillvara i förhållande till arbetsgivaren för det fall arbetsgivaren brutit mot GDPR och medlemmen vill ha Unionens hjälp.

Utgångspunkter för databehandling m.m.

Vad är en personuppgift och vad utgör personuppgiftsbehandling?

En personuppgift är varje upplysning som avser en identifierad eller identifierbar fysisk person. En person är identifierbar om den kan särskiljas från övriga i en viss grupp. Exempel på personuppgifter är namn, personnummer och e-postadresser. Även foton, digitala inspelningar av en persons röst, uppgift om sexuell läggning, omdömen, beskrivningar och provsvar anses vara personuppgifter.

Personuppgiftsbehandling är alla åtgärder som vidtas gällande personuppgifter, t.ex. insamling, registrering, lagring, bearbetning, framtagning, läsning, användning, utlämning och radering.

Rättslig grund måste finnas för att personuppgiftsbehandling ska vara tillåten

För att behandling av personuppgifter ska vara tillåten måste det enligt GDPR finnas en rättslig grund för att behandla personuppgifter. Det finns flera rättsliga grunder som kan innebära att behandling är tillåten. Exempel på sådana grunder är att samtycke lämnats, att det är nödvändigt för att kunna fullgöra en rättslig förpliktelse eller om personuppgiftsbehandlingen är nödvändig för att fullgöra ett avtal med den registrerade. Om det saknas en rättslig grund är behandlingen otillåten. Det är *arbetsgivarens* ansvar att säkerställa att behandling sker på ett lagligt sätt.

Översiktlig beskrivning av den personuppgiftsansvariges skyldigheter

Den som behandlar personuppgifter med eget ansvar över ändamålet med behandlingen och med medel att göra behandlingen är personuppgiftsvarig. Arbetsgivaren är i sin roll som personuppgiftsansvarig skyldig att säkerställa att behandling sker i enlighet med GDPR. Den personuppgiftsansvarige är bland annat skyldig att ha inbyggt dataskydd som standard i sina data-system, att föra ett register över de personuppgiftsbehandlingar som utförs, att ha tillräcklig säkerhet för personuppgifter och att anmäla personuppgiftsincidenter till nuvarande Datainspektionen. Datainspektionen kommer under 2018 att byta namn till Integritetsskyddsmyndigheten.

Översiktlig beskrivning av den registrerades rättigheter

Med en registrerad avses en person vars personuppgifter behandlas av den personuppgiftsansvarige. Den registrerade, som kan vara en arbetstagarare, har bland annat rätt att:

- få information om vilken behandling som sker,
- få tillgång till sina personuppgifter,
- få felaktiga personuppgifter rättade,
- i vissa fall få sina personuppgifter raderade,
- invända mot att personuppgifterna används för vissa ändamål,
- invända mot att personuppgifterna används för automatiserat beslutsfattande och profilering, och
- flytta personuppgifterna (dataportabilitet).

Unionens agerande i förhandlingar

När arbetsgivare kallar Unionen till medbestämmandeförhandling med anledning av att GDPR ska börja tillämpas bör vi inta en försiktig position i förhandlingen och vara medvetna om att det är den personuppgiftsansvariges, i det här fallet arbetsgivarens ansvar, att personuppgifter

behandlas i enlighet med GDPR. Utöver att det är arbetsgivarens ansvar hur personuppgifterna behandlas finns det fler skäl till att förbundet inte bör ha ingående synpunkter på personuppgiftsbehandlingen. Frågor om den enskildes personliga integritet har historiskt sett normalt inte reglerats i kollektivavtal och möjligheterna att göra det är mer begränsade än i andra frågor. Ytterligare ett skäl är att det kan vara problematiskt vid eventuella framtida tvister om förbundet i medbestämmandeförhandlingar accepterat behandlingar eller haft synpunkter som, även om det inte varit syftet, kan ha bidragit till en felaktig tillämpning.

Däremot kan Unionen ha allmänna synpunkter på hur arbetsgivaren i egenskap av personuppgiftsansvarig ska behandla sina anställdas personuppgifter. Ett förslag på hur förbundets hållning då kan beskrivas är att ”Unionen förutsätter att arbetsgivaren i egenskap av personuppgiftsansvarig har en rättslig grund för behandlingen av personuppgifter och att arbetsgivaren fullgör de skyldigheter som följer för personuppgiftsansvariga enligt GDPR och kompletterande lagstiftning. Unionen förutsätter vidare att de arbetstagare vars personuppgifter behandlas tillerkänns de rättigheter som följer av GDPR och kompletterande lagstiftning”. Om det i förhandlingen framkommer att behandling görs utan rättslig grund, exempelvis för marknadsföringsändamål, ska synpunkter på det också föras fram.

Inget hindrar att parterna kan konstatera att de är eniga i frågan om att arbetsgivaren ska fullgöra sina skyldigheter enligt GDPR. Vid sidan av det bör vi vara försiktiga med att avsluta medbestämmandeförhandlingar i GDPR-frågor, som arbetsgivaren kallat till, i enighet. Det är istället fullt tillräckligt att konstatera att förhandlingen avslutas och att parterna är ense om att arbetsgivaren har fullgjort sin förhandlingsskyldighet.

För den som vill ha mer fördjupad information om GDPR och den kompletterande nationella lagstiftningen hänvisas till Datainspektionens hemsida.

Enheten för Avtal och politik

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'N' and 'H' followed by a horizontal line extending to the right.

Niklas Hjert