

## UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

Cirkulärnr: 22:52  
Diariernr: SKR2022/00712  
Handläggare: SKR:  
Vincent Lundvall, Emmy Eriksson, Johan Thörn  
Sobona:  
John Nilsson

Ämnesord: Arbetsgivarfrågor, Kollektivavtal, Arbetsrätt, GDPR,  
Rättslig förpliktelse, känsliga personuppgiften  
facklig tillhörighet, utbyte av listor facklig  
tillhörighet

Avdelning: Arbetsgivarpolitik  
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen  
Extern medverkan: -  
Datum: 2022-12-07  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Sobona - Kommunala företagens  
arbetsgivarorganisation  
Arbetsgivarpolitik

Rubrik: Lokalt kollektivavtal med Kommunal om utbyte av  
personuppgiften facklig tillhörighet

Ersätter: -  
Bilaga: Mall på Lokalt kollektivavtal med Kommunal om  
utbyte av personuppgiften facklig tillhörighet

### Sammanfattning

SKR och Sobona anser att flera av de avtal som är tecknade med Kommunal saknar tillräckligt tydliga skrivningar med hänvisning till kraven i GDPR. Om ett utlämnande av personuppgiften facklig tillhörighet sker vid löneöversyn utan ett tillräckligt tydligt kollektivavtal enligt kraven i GDPR finns risk för såväl skadestånd som sanktionsavgifter för brott mot GDPR. Detta gäller om utlämnandet görs från fack till arbetsgivare och från arbetsgivare till fack.

SKR/Sobona har därför tagit fram ett förslag på mall till ett lokalt kollektivavtal att teckna med Kommunal.

Detta cirkulär innehåller vidare råd inför lokal hantering om lokalt kollektivavtal inte tecknas.

**Detta cirkulär innehåller råd till lokal hantering.**

SLUT UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

## CIRKULÄR 22:52

**Avdelningen för arbetsgivarpolitik:**

SKR: Vincent Lundvall, Emmy Eriksson och Johan Thörn

Sobona: John Nilsson

Kommunstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Sobona - Kommunala företagens  
arbetsgivarorganisation  
Arbetsgivarpolitik

### **Mall på lokalt kollektivavtal med Kommunal om utbyte av personuppgiften facklig tillhörighet**

Detta cirkulär innehåller råd utifrån flera olika scenarios.

Cirkuläret innehåller;

- 1) En rättslig analys utifrån GDPR och förklaring till varför ett lokalt kollektivavtal behövs med Kommunal,
- 2) En kort beskrivning av förslag på mall för lokalt kollektivavtal framtagen av SKR/Sobona samt råd om att inte avvika från mallen,
- 3) Information om vad Kommunal troligtvis kommer ge som råd till sina lokala fackliga företrädare,
- 4) Råd till lokal hantering,
  
- 5) Råd för hantering av löneöversyn om lokalt kollektivavtal inte tecknas och exempel på vad som klassas som utbyte av listor,
- 6) Bakgrund – Argument mot annan utformning av lokalt kollektivavtal.

## 1. Rättslig analys utifrån GDPR

Facklig tillhörighet utgör en så kallad känslig personuppgift enligt GDPR<sup>1</sup>. För att det ska vara möjligt att lämna ut den typen av uppgifter, för såväl arbetstagarorganisation som arbetsgivare, krävs en uttrycklig rättslig förpliktelse i lag eller kollektivavtal. Detta gäller för både arbetsgivarens och fackens utlämnande av listor över facklig tillhörighet. Vidare kan konstateras att löneöversyn inte finns i lag utan endast i kollektivavtal. Alltså behöver kollektivavtal om löneöversyn innehålla en uttrycklig rättslig förpliktelse.

SKR och Sobonas bedömning är att de skrivningar som finns i de avtal som är tecknade med Kommunal inte är tillräckliga för att utgöra stöd för sådana utbyten som görs med syfte att användas vid *löneöversyn*. Bedömningen är att följande behöver framgå i kollektivavtal för att uppnå rättslig förpliktelse:

- Att det tydligt framgår i kollektivavtalsform att känslig personuppgift ska utbytas,
- med vilka ändamål,
- vilka typer av personuppgifter som omfattas (personnummer, lön et.c.) samt,
- hur utbyte ska gå till.

Det kan därför i dagsläget medföra en risk för sanktionsavgifter från Integritetsskyddsmyndigheten (före detta Datatillsynen) samt skadestånd vid utbyte av sådan uppgift för att genomföra löneöversyn.

Det var SKR/Sobonas såväl som övriga parter önskan att denna fråga skulle ha varit löst i och med *Avtal om utbyte av personuppgifter (AUP)*. Kommunal valde dock som enda part att inte teckna AUP bland annat med hänvisning till en annan tolkning av GDPR än övriga parter inom kommunal sektor.

### De avtal som berörs

Berörda avtal är de som är tecknade med Kommunal och som utgår från att lokala parter utbyter information om facklig tillhörighet med varandra men saknar tillräckligt tydliga skrivningar med hänvisning till kraven i GDPR:

- HÖK 20 Kommunal
- PAN
- PASS tecknad av Sobona

---

<sup>1</sup> GDPR gäller som lag i hela EU men det finns därutöver nationella regler som kompletterar förordningen. I Sverige gäller lagen (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning (dataskyddslagen) och förordningen (2019:219) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning. Personuppgiftslagen (1998:204) (PUL) har upphört att gälla.

- Branschöverenskommelse (BÖK) tecknad av Sobona

Observera att bristen i tydlighet i kollektivavtalen inte enbart gäller för första utlämnandet, från fackförbund till arbetsgivare, utan *även* för utlämnanden som sker när arbetsgivaren har påfört löneuppgifter och skickar *tillbaka* lista till fackförbundet.

### **Behov av lokalt kollektivavtal**

SKR och Sobonas bedömning är att, då ett centralt kollektivavtal saknas med Kommunal, ett lokalt kollektivavtal behöver tecknas för att åtgärda de brister som finns, för att möjliggöra lokala parter utlämnande av listor över facklig tillhörighet vid löneöversyn och på så sätt skydda både arbetsgivare och arbetstagarorganisationen från sanktionsavgifter och skadestånd.

## **2. Mall på lokalt kollektivavtal**

För att underlätta i lokala parter arbete att träffa lokalt kollektivavtal om utbyte har SKR och Sobona tagit fram mall på lokalt avtal om utbyte av känsliga personuppgiften facklig tillhörighet.

Mall på lokalt avtal finns bifogat detta cirkulär.

Mallens olika bestämmelser är avstämde och justerade utifrån Kommunals synpunkter. Därav att mallen på lokalt kollektivavtal skiljer sig något från det centrala kollektivavtalet AUP. Innebörden och betydelsen av avtalet är dock densamma för de bestämmelserna i mallen som även återfinns i centrala kollektivavtalet AUP.

### **Ansvarsfördelning**

SKR/Sobona och Kommunal konstaterar att vardera arbetsgivare och arbetstagarorganisation är personuppgiftsansvarig för sin behandling av personuppgifter inom ramen för kollektivavtal enligt mallen. En bestämmelse om detta är inte nödvändig att ha i ett kollektivavtal. Dock är det centralt att lokala parter är informerade om och införstådda med att de båda är personuppgiftsansvariga och att de arbetstagare vars personuppgifter omfattas av avtalet får information om ansvarsfördelningen.

Arbetsgivaren är därmed inte personuppgiftsbiträde till Kommunal vid hantering av uppgifterna eller vice versa.

Det finns därmed inte behov av att arbetsgivare och Kommunal tecknar ett så kallat personuppgiftsbiträdesavtal för att möjliggöra utbyte i samband med löneöversyn.

## Överskottsinformation

Parterna konstaterar att utbyte av personuppgifter inom ramen för mall om lokalt kollektivavtal innefattar viss behandling av överskottsinformation. Med överskottsinformation menas felaktiga uppgifter som någon av parterna tar del av men som avser enskilda som inte är anställda hos arbetsgivaren och/eller medlemmar i arbetstagarorganisationen. Överskottsinformation kommer alltid att förekomma, detta på grund av ständiga förändringar vad gäller anställningar och medlemskap i aktuellt fackförbund. Centrala parter är dock överens om att hanteringen av överskottsinformation ska minimeras och ske med största försiktighet. Vidare får överskottsinformation endast behandlas i den mån det är nödvändigt för att en part ska kunna fullgöra sina skyldigheter enligt avtalet. Eventuell överskottsinformation ska enligt GDPR gallras snarast möjligt, dock med beaktande av arkivlagen för kommuner, regioner och av dess hel- eller majoritetsägda bolag. Med gallring avses radering eller avidentifiering.

## Förklaringar av övriga bestämmelser enligt mall

För redogörelse av övriga bestämmelser hänvisas till kommande Kommentar till AUP i de delar där bestämmelserna i mallen är identiska med centrala kollektivavtalet AUP.

## Använd endast bifogad mall som lokalt kollektivavtal utan att göra avvikelser

Det kan bli kostsamt för en personuppgiftsansvarig att behandla personuppgifter i strid med GDPR. Som ett exempel kan nämnas att en kommun som bryter mot de grundläggande principerna för personuppgiftsbehandling, såsom kravet på rättslig grund, kan åläggas en sanktionsavgift om max 10 miljoner kronor. Motsvarande belopp för ett kommunalt bolag uppgår till max 20 miljoner *euro* (ca 217 miljoner kronor enligt växelkursen per 2022-11-01) *eller* fyra procent av den globala årsomsättningen, beroende på vilket belopp som är högst. Även ett fackförbund som Kommunal riskerar att drabbas av dessa sanktionsavgifter.

Den mall som SKR och Sobona tagit fram motsvarar i stora delar det centrala kollektivavtal som träffats med övriga fackliga motparter och som föregåtts av noggrann analys av gällande regelverk. Mallen är specifikt utformad för att möta de krav på tydlighet som ställs enligt GDPR, möjliggöra för parterna att uppfylla sin skyldighet enligt berörda avtal och samtidigt undvika dubbelregleringar i förhållande till andra kollektivavtal eller till lag.

De bestämmelser som ingår i mallen har gått igenom av SKR/Sobona och Kommunal och är ändrade utifrån denna partsgemensamma dialog.

Centrala parter är vidare överens om att de bestämmelser som ingår i mallen är de bestämmelser som ska ingå i ett lokalt kollektivavtal.

**Lokala parter ges därför rådet att *inte avvika* från mallen, till exempel genom att ändra i, ta bort eller lägga till helt nya bestämmelser i fråga om utbyte av personuppgift i samband med löneöversyn.**

### **3. Information om vad Kommunal troligtvis kommer ge lokala parter råd om**

Enligt centrala parter dialog i frågan har Kommunal framfört att man lokalt kommer verka för att lokalt kollektivavtal om utbyte av personuppgifter förs in i *Lokal förhandlingsordning* enligt HÖK 20 Kommunal, bilaga 1 Löneavtalet, § 2, punkt 6. Detta är något som SKR/Sobona avråder ifrån av de skäl som anförs nedan.

Lokal förhandlingsordning utgör en av två modeller för hur löneöversyn kan genomföras enligt HÖK 20 Kommunal. För övriga HÖK-avtal finns i stället tre modeller för löneöversyn, *dialog chef-medarbetare*, *förhandling* eller *lokal förhandlingsordning*. För samtliga löneavtal, det vill säga även HÖK 20 Kommunal, gäller att val av modell görs årligen.

Det är SKR och Sobonas bedömning att om lokala parter tecknar lokal förhandlingsordning inklusive bestämmelser från mall till detta cirkulär så gäller den lokala förhandlingsordningen enbart det årets löneöversyn och i de fall löneöversyn genomförs enligt modell *Lokal förhandlingsordning* enligt § 2, punkt 6.

Skulle löneöversyn istället genomföras enligt modell *förhandling* enligt löneavtalet, § 2 punkt 7 gäller inte den lokala förhandlingsordningen.

Om lokala parter med andra ord tecknat lokal förhandlingsordning och genomför löneöversyn enligt modell *förhandling* behöver ett lokalt kollektivavtal tecknas med bestämmelser enligt mall till detta cirkulär. Om sådant lokalt kollektivavtal inte tecknas finns inte rättslig grund för parternas utbyte för löneöversyn enligt modell *förhandling* för aktuellt år. Därmed löper lokala parter risk för sanktionsavgifter från IMY och skadestånd.

### **4. Råd till lokal hantering**

Det är inte möjligt för SKR/Sobona att erbjuda enskild rådgivning för andra varianter på lokala kollektivavtal än bifogad mall och råden enligt detta cirkulär.

Sveriges Kommuner och Regioners styrelse och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisationens styrelses råd till berörda arbetsgivare är

att med Kommunal teckna överenskommelsen Lokalt kollektivavtal om utbyte av personuppgiften facklig tillhörighet - i enlighet med bifogad mall,

att lokala parter **inte** avviker från mallen, till exempel genom att ändra i, ta bort eller lägga till helt nya bestämmelser i fråga om utbyte av personuppgift i samband med löneöversyn,

att sådant lokalt kollektivavtal **inte** tecknas inom ramen för löneavtalets *Lokal förhandlingsordning* enligt HÖK 20 Kommunal, bilaga 1 löneavtalet, § 2, punkt 6.

## 5. Råd i de fall lokalt kollektivavtal inte tecknas

Om avtal inte tecknas lokalt enligt bilagda mall är bedömningen att Kommunal tar en risk om de utlämnar lista över sina medlemmar i de fall som är listade ovan enligt rubriken ”De avtal som berörs”. Det står dock Kommunal fritt att ta den risken.

För arbetsgivare som tar emot en lista från Kommunal är läget ett annat. Det är själva utlämnandet som behöver beskrivas tydligt i kollektivavtalsform, för arbetsgivaren räcker det att det finns stöd i GDPR för att behandla uppgiften och att övriga skyldigheter enligt regelverket efterlevs. Att ta emot lista från Kommunal och behandla den listan är med andra ord tillåtet även om lokalt kollektivavtal saknas.

För nästa steg i löneöversynen är det dock inte att rekommendera att arbetsgivaren tar den mottagna listan, påför diverse löneuppgifter och *skickar tillbaka* listan till fackförbundet. Detta då det alltså inte framgår tillräckligt tydligt enligt berörda löneavtal att arbetsgivaren ska skicka tillbaka en lista. Därmed riskerar arbetsgivaren att drabbas av sanktionsavgifter och skadestånd vid sådant utlämnande. Det vill säga, det är *alla* parter utlämnanden som är riskfyllda, inte enbart det första.

Om utbyte av listor enbart sker från fack till arbetsgivare eller, om inga utbyten sker, är rådet att lokala parter i god anda försöker genomföra löneöversynens alla olika moment så långt detta är möjligt trots att utbyten inte kunnat ske fullt ut eller inte alls. Försök med andra ord hitta andra sätt att visa på utfallet för Kommunals medlemmar än genom att lämna ut lista över löneutfallet på individnivå.

Om lista mottagits från kommunal kan detta till exempel göras genom att visa på utfallet av löneöversyn i aggregerat format för deras medlemmar så



som procentuell löneökning såväl som olika former av krontalsberäkningar för hela kollektivet av deras medlemmar.

Om lista inte mottagits från kommunal kan resultat av löneöversyn till exempel presenteras i form av genomsnittliga löneökningen för alla befattningar som är vanliga som medlemmar hos Kommunal. Vidare till exempel genomsnittlig löneökning i procent per befattningsgrupp. Till exempel; Vårdbiträden, 2,2 %, Undersköterskor 2,7%, och så vidare. Det vill säga inte en redovisning på individnivå.

### **Exempel på utbyte av listor**

Observera här att utlämnandet av lista omfattar att på olika sätt visa eller tillgängliggöra information där information om facklig tillhörighet står i kombination med personuppgift. Exempel på utlämnande med syftet löneöversyn som alltså inte rekommenderas utan att ett kollektivavtal finns på plats är, bland annat:

- Att få krypterad fil som innehåller lista,
- Att muntligen läsa upp eller meddela vilka personer som avses,
- Att part ges tillgång till att granska lista i PA-/HR-/löne-/personalsystem eller i fackförbunds medlemsregister,
- Att lämna över utskrivet papper med lista över berörda personer,
- Att visa lista på skärm.

En lista klassas som utbyte av känsliga personuppgiften facklig tillhörighet även om man låter bli att kalla själva datafilen för "Fackliga medlemmar i fackförbundet X" eller att det till exempel i filen saknas uppgift om facklig tillhörighet. Det faktum att det är underförstått att dessa personer är medlemmar i aktuellt fackförbund är avgörande och tillräckligt för att en sådan lista ska klassas som innehållande den känsliga personuppgiften facklig tillhörighet.

## **6. Bakgrund – Argument mot annan utformning av lokalt kollektivavtal**

### **Vad säger löneavtalet?**

Det är SKR och Sobonas bedömning att till exempel Löneavtalet, bilaga 1 till HÖK såväl som löneavtalet enligt BÖK innebär att berört fackförbund är den som börjar med att skicka lista över de personer fackförbundet har kännedom som är medlemmar anställda hos arbetsgivaren. Endast fackförbundet i fråga har kännedom om facklig tillhörighet och kan skicka denna uppgift.

Från fackligt håll kan det komma att ställas krav på att det i aktuellt lokalt kollektivavtal ska stå att det är arbetsgivaren som först ska skicka över lista

över vissa eller samtliga anställda. SKR/Sobona vill understryka att sådan tolkning inte är i enlighet med skyldigheterna i löneavtalet. Detta har även tydliggjorts i *Avtal om utbyte av personuppgifter* bilaga 1, § 3.

### **Andra sektorer avtal**

Frågan om huruvida tydligare skrivningar behövs även i andra sektorer kollektivavtal har inte ingått i analysen. Sannolikt behövs ändringar om det är så att kollektivavtalen bygger på utbyten av facklig tillhörighet och att detta inte framgår tydligt nog av avtalet i fråga.

### **Personuppgifter och känsliga personuppgifter**

Från fackförbunden kan ytterligare argumentation vara att fackförbundet inte ska skicka personuppgifter först i och med att det rör sig om känsliga personuppgifter, till skillnad från uppgift om var en person är anställd. Det stämmer visserligen att facklig tillhörighet är en känslig personuppgift enligt GDPR, men det innebär inte i sig att fackförbundet inte kan lämna ut den uppgiften till arbetsgivaren. Utlämnandet kan göras så länge det finns en tydlig rättslig grund för detta. Det är förbundet som har uppgiften om facklig tillhörighet avseende arbetsgivarens anställda och löneavtalet utgår från att förbundet tillhandahåller denna uppgift.

Här är det viktigt att påpeka att även om arbetsgivaren skulle vara först ut med att skicka över uppgifter till fackförbundet så skulle det ändå vara fråga om utbyte av personuppgifter. Det krävs rättslig grund för *all* personuppgiftsbehandling. Oavsett vem av parterna som är först ut med att skicka uppgifter vid utbytet är det SKR och Sobonas bedömning att det saknas tillräckligt stöd i befintliga avtal utifrån de krav som ställs på form och innehåll i kollektivavtal enligt GDPR.

Vad som ofta glöms är att lista över samtliga anställda också är en lista med personuppgifter och ska hanteras varsamt. Låt oss ta ett räkneexempel. SKR/Sobonas löneavtal bygger på att facklig tillhörighet styr vilket löneavtal som gäller. Det är alltså inte befattning som styr vilket löneavtal som gäller. En läkare medlem i Kommunal omfattas alltså av löneavtalet enligt HÖK Kommunal. Om vi antar ett förfarande där arbetsgivaren är den som börjar att skicka lista över anställda. För att kunna få träff på samtliga som är medlemmar i ett fackförbund fordras att arbetsgivaren skickar lista över samtliga anställda. Det räcker alltså inte att bara skicka för vissa befattningar. Obs, detta är alltså ett hypotetiskt resonemang, inte en rekommendation. Om arbetsgivare som är medlem i SKR och Sobona skickade lista över samtliga anställda till Kommunal skulle det innebära att cirka 1,3 miljoner personuppgifter lämnades ut totalt sett. Detta för att få fram cirka 300 000 berörda medlemmar i Kommunal.

Att lämna ut uppgift om alla anställda till Kommunal skulle innebära överskottsinformation om 333 % mer än behovet eller personuppgifter

avseende 1 miljon anställda som inte borde ha lämnats ut. Det utgör ett mycket stort antal personuppgifter som inte borde behandlas hos Kommunal och sådant utlämnande strider därför mot kravet på uppgiftsminimering i artikel 5 1 c) dataskyddsförordningen.

Om man vidare skulle sträcka ut samma princip till 25 fackförbund blir det istället en fråga om 1,3 miljoner x 25 fackförbund = 32,5 miljoner personuppgifter i cirkulation. Det skulle innebära en mängd felaktig information som motsvarar 2 841 % av det faktiska målet. Eller uttryckt i absoluta tal, en mängd personuppgifter motsvarande 31,4 miljoner mer än de cirka 1 miljoner personuppgifter som är målet. Det är en orimlig mängd personuppgifter.

Att hävda att arbetsgivaren ska skicka uppgifter till Kommunal får med andra ord som konsekvens, om samma princip skulle gälla för alla 25 berörda fackförbund, att en kraftigt felaktig överskottshantering äger rum.

Att det skulle ske ett sådant lokalt utbyte utöver redan befintlig central samkörning är dessutom en onödig dubbelhantering som inte är att rekommendera enligt GDPR.

### **Offentlighet och sekretess**

Ett vanligt argument för att det är arbetsgivaren som ska skicka först är att uppgifterna ändå omfattas av offentlighetsprincipen.

En arbetsgivare som ska lämna ut personuppgifter till tredje part måste beakta både GDPR och annan lagstiftning, framför allt Offentlighets- och sekretesslagen (OSL) och Offentlighets- och sekretessförordningen (OSF). Här är det viktigt att känna till att så kallad *presumtiv sekretess* gäller för viss personal, såsom:

- personal inom hälso- och sjukvårdsnämnder,
- personal inom socialnämnder eller andra nämnder avseende socialtjänst, till exempel personal inom socialtjänst, äldreomsorg/LSS och annan omsorg,
- personal inom säkerhets- och integritetsskyddsnämnder.

Den presumtiva sekretessen innebär att personnummer och födelsedatum i huvudregel inte kan lämnas ut (se 10 § OSF). Om ett fackförbund begär ut uppgifter om en arbetsgivares samtliga anställda med stöd av offentlighetsprincipen får man därför räkna med att uppgifterna för till exempel Kommunal kommer sakna majoriteten av de som är Kommunals vanligaste medlemskategorier så som alla anställda inom sjukvården och inom socialtjänsten/äldreomsorgen/LSS och annan omsorg. Vidare all personal inom säkerhets- och integritetsskyddsnämnder, till exempel om de är säkerhetsklassade; anställda vid fastighetsverksamhet, vid flygplatser,

hamnar, VA-verk, energiverk med mera. Vidare måste arbetsgivare göra en sekretessprövning i varje enskilt fall.

Ett ineffektivt sätt att genomföra löneöversyn på.

### **Negativ föreningsrätt**

Enligt tidigare praxis får det anses utgöra ett inte obetydligt intrång i den personliga integriteten att som fackförbund registrera personuppgift avseende en enskild som valt att stå utanför organisationen (jfr. DI dnr 498-2007). Att vilja stå utanför en organisation kan ju vara ett uttryck för den negativa föreningsrätten, som ingår i den enskildes fri- och rättigheter och därmed enligt GDPR bör respekteras. Även detta bör beaktas.

### **Frågor**

Frågor med anledning av detta cirkulär besvaras av:

SKRs kundcenter, 08-452 70 00 eller [info@skr.se](mailto:info@skr.se)

Sobonas servicetelefon, 08-452 75 20 eller [kontakt@sobona.se](mailto:kontakt@sobona.se)

Sveriges Kommuner och Regioner  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Jeanette Hedberg

Vincent Lundvall

Bilaga:

Mall på Lokalt kollektivavtal med Kommunal om utbyte av personuppgiften facklig tillhörighet