

UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

Cirkulärnr: 22:02
Diariernr: 22/00090
Handläggare: SKR:
Vincent Lundvall, Emmy Eriksson, Sophia Olofsson,
Karin Nordin
Sobona:
John Nilsson

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

Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 2022-01-17
Mottagare: Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona - Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik

Rubrik: Nytt avtal om utbyte av känsliga personuppgiften
facklig tillhörighet

Bilagor: Avtal om utbyte av personuppgifter

Sammanfattning

SKR, Sobona å ena sidan samt OFR Allmän Kommunal Verksamhet, OFR Hälso- och sjukvård, OFR Läkare, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd samt AkademikerAlliansen har träffat Avtal om utbyte av personuppgifter. Avtalet gäller från och med 2021-12-01 och tillsvidare.

Kommunal har valt att tacka nej till avtalet. Mer information om hantering för Kommunal kommer i separat efterföljande cirkulär.

Syftet med avtalet är att skapa rättslig förpliktelse enligt GDPR för att uppfylla parternas skyldigheter enligt övriga avtal.

Detta cirkulär innehåller rekommendation till beslut.

SLUT UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

CIRKULÄR 22:02

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Vincent Paciello Lundvall

Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona - Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik

Avtal om utbyte av personuppgifter

Nytt avtal mellan följande parter

SKR, Sobona å ena sidan samt OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård och Läkare, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd och AkademikerAlliansen å andra sidan, har träffat överenskommelse om nytt avtal om utbyte av personuppgifter.

Kommunal har valt att tacka nej till avtalet. Mer information om hantering för Kommunal kommer i separat efterföljande cirkulär.

Avtalet gäller från och med 2021-12-01 och tillsvidare. Avtalet har 3 månaders uppsägningstid.

Sammanfattning av avtalets innehåll

Med detta avtal uppnås:

- rättslig grund enligt GDPR och undvikande av risk för höga sanktionsavgifter,
- tydlighet i hanteringen vid utbyten av listor och undvikande av omfattande diskussioner,
- en temporär process som minskar mängden felaktiga uppgifter och ökad trygghet i hanterandet för framförallt fackförbunden, samt
- option till en potentiellt mångfald förbättrad process till fördel för alla parter, både lokalt och centralt.

Syftet med avtalet

Syftet med avtalet är att skapa så kallad rättslig förpliktelse enligt GDPR för att uppfylla parternas skyldigheter enligt övriga avtal mellan parterna.

Avtalet är med andra ord framtaget och överenskommet med syfte att uppnå kraven enligt GDPR och då specifikt kraven för utlämnande av känsliga personuppgiften facklig tillhörighet. Detta samtidigt som avtalet ska följa det som är parternas skyldigheter med de utbyten av

personuppgifter om facklig tillhörighet som gäller enligt övriga mellan parterna gällande kollektivavtal. Avtalet är därmed att se som ett ramavtal.

Rättslig analys utifrån GDPR

Det är parternas rättsliga analys att flera mellan parterna gällande avtal inte innehåller tillräckligt tydliga skrivningar med hänvisning till kraven i GDPR. Det har därför funnits en risk för både skadeståndsansvar och beslut om sanktionsavgifter från Integritetsskyddsmyndigheten (före detta Datainspektionen) för brott mot GDPR. Detta då det inte tillräckligt tydligt framgår av nämnda avtal att känslig personuppgift *ska* utbytas, med vilka *ändamål*, vilka *typer av personuppgifter* som omfattas samt *hur* utbyte ska gå till.

Syftet med avtalet om utbyte av personuppgifter är att åtgärda de brister som finns i berörda kollektivavtal.

De avtal som berörs

I avtalet har enbart de situationer tagits upp där parterna bedömt att befintliga avtal brister i följsamhet gentemot GDPR.

De avtal som inte tillräckligt tydligt uppfyller GDPR är:

- avtalet AFF 76/LAFF 76 och frågan om beräkning av facklig tid,
- samtliga avtal som utgår från att lokala parter i samband med löneöversyn ska utlämna listor som innehåller information om facklig tillhörighet. Det vill säga, det rör sig inte enbart om Löneavtal, bilaga 1 enligt HÖK utan även Löneavtal enligt Branschöverenskommelse (BÖK) tecknad av Sobona.

Annan personuppgiftsbehandling i arbetslivet

För vidare information om kommuners, regioners och majoritetsägda kommunala bolags behandling av anställdas personuppgifter hänvisar vi till den information som finns på SKR:s hemsida samt till vår rådgivning.

Avtalets innehåll enligt bilaga 1 till Avtal om utbyte av personuppgifter

Detta cirkulär innehåller inte en fullständig redogörelse av avtalets innehåll. Sådan information kommer publiceras vid senare tillfälle. Istället följer här en kortare redogörelse för de delar som är av störst betydelse för lokala parter.

Tydliga ändamål:

I § 1 finns tydliga gemensamma ändamål angivna för utbyte av personuppgifter som innefattar facklig tillhörighet. Det rör sig om:

- a) Att SKR genomför en samkörningsprocess för att minska mängden överskottsinformation.
- b) Att genomföra lokala parterers löneöversyn enligt vid var tid gällande kollektivavtal. Det vill säga inte enbart HÖK.
- c) Att framställa partsgemensamt underlag och statistik enligt statistikavtalet enligt ändamål som framgår av SÖK-T.
- d) Att ta fram del av underlag för beräkning av facklig tid enligt AFF 76/LAFF 76.

Syftet med samkörning enligt punkt a) är att höja kvalitetsnivån på fackförbundens medlemsregister och därmed minska mängden så kallad överskottsinformation, dvs. felaktig information i form av uppgifter om personer som är medlemmar i fackförbundet men som inte är anställda hos berörd arbetsgivare.

Hur central samkörning ska gå till:

Hur samkörning ska gå till och vilka personuppgifter som omfattas framgår av § 3 Centrala parterers utbyte och samkörning. Samkörningsprocessen görs genom att SKR inom ramen för den partsgemensamma statistiken samkör listor över anställda med listor över fackens medlemmar. För Sobonas del omfattar samkörningen i dagsläget enbart de av Sobonas medlemmar som i dag omfattas av den partsgemensamma statistiken enligt Statistikavtalet SÖK T. Samkörning kan därmed påbörjas så snart uppgifter från alla berörda arbetsgivare och fackförbund kommit in.

Efter samkörning skickar SKR listor vidare till Saco och OFR (i enlighet med personuppgiftsbiträdesavtal mellan berörda fackförbund och Saco respektive OFR). Denna process ska enligt nya avtalet genomföras en gång per år i samband med den partsgemensamma statistiken. Ambitionen är att arbetsgivaren därefter ska få listor från fackförbunden så snart som möjligt. Helst redan under december månad men om underlag saknas från enskilda arbetsgivare eller fackförbund kan processen dra ut något på tiden. Det innebär att listor kan komma senare, till exempel i slutet av december eller i början av januari månad för ett enskilt år.

Troligtvis kommer vissa av fackförbunden att vilja invänta att de får en matchad fil från SKR innan de skickar ut listor till arbetsgivarna i samband med löneöversyn. Detta så att de ska kunna minimera mängden felaktig information de skickar.

Som arbetsgivare vänder man sig med fördel till Saco centralt för att få ut lista från samtliga Saco-förbund. Saco lämnar därmed även ut för Akademikerförbundet SSR, Läkarförbundet och Lärarnas Riksförbund.

För OFR gäller att OFR efter mottagen fil från SKR i sin tur skickar listor vidare till berört OFR-förbund, det vill säga; Läraryrkesförbundet, Vision, Vårdförbundet, Ledarna och Fackförbundet Scen och Film (f d Teaterförbundet). Som arbetsgivare behöver man alltså vända sig till var och en av ovan nämnda förbunden i och med att OFR inte utvecklat en central process för utlämnande motsvarande Sacos modell.

Observera att det inte är reglerat av avtalet att arbetsgivare ska vända sig till lokal facklig företrädare eller till fackförbundet centralt. Vilket som går bra. Å andra sidan väljer respektive fackförbund själv hur de gör för att utlämna lista, från central, regional eller lokalfacklig nivå. Det viktiga här är att det görs med en så teknisk säker hantering som möjligt och då helst med så kallad tvåfaktorslösning. Dvs att fil med uppgifter tillgängliggörs på ett sätt (ex via webblänk) och där lösenord tillgängliggörs på ett annat sätt (t ex via sms).

Samkörningsprocessen enligt ovan har genomförts ända sedan 2011 för Saco-förbunden och fungerar väl. Förhoppningen är att en utökning med ytterligare fem förbund från OFR ska fungera utan större problem. Parternas ambition är att den centrala samkörningsprocessen kommer äga rum december 2021 samt december 2022 men förhoppningsvis sedan ersättas med annan teknisk lösning.

Mål om förbättrad teknisk process:

Den ovan beskrivna processen är arbetsintensiv och har viss sårbarhet för förseningar och kan endast ske en gång per år. Parterna har därför enats om ett partsgemensamt arbete om att se över möjligheterna till en förbättrad teknisk lösning för samkörning. Ambitionen är därmed en ny förbättrad teknisk lösning som potentiellt skulle kunna innebära samkörning oftare än en gång per år. Vidare, att uppgifter skulle kunna fås fram genom maskin till maskin-hantering, att både arbetsgivarens och fackförbundens system har automatiserad kommunikation mot en central IT-server som utför samkörning och tillhandahåller listor.

Parternas ambition är således att ha en förbättrad lösning på plats inom två år med reservation för de tekniska, ekonomiska och juridiska svårigheter som kan föreligga.

Hur lokala parter utbyten ska gå till i samband med löneöversyn:

Enligt § 4 framgår det tydligt att i samband med löneöversyn:

- ska arbetsgivaren begära ut lista från berörda fackförbund.
- Fackförbundet i fråga ska sedan lämna ut lista med personnummer och facklig tillhörighet över de personer som fackförbundet har kännedom om är anställda hos arbetsgivaren.
- Därefter påför arbetsgivaren uppgifter om lön före löneöversyn samt andra vid löneöversyn relevanta uppgifter för respektive arbetstagare. Listan skickas sedan tillbaka till fackförbundet.
- Inför avstämning eller inför avslut av förhandling ska arbetsgivaren sedan återigen påföra den lista som mottogs uppgift om lön före och efter löneöversyn samt andra vid löneöversyn relevanta uppgifter för respektive arbetstagare. Även denna lista ska lämnas ut till arbetstagarorganisationen.

Syftet med § 4 har varit att uppfylla kraven enligt GDPR och samtidigt följa skyldigheterna enligt löneavtalen. Ambitionen har alltså varit att inte skapa nya eller förändrade rutiner men att följderna kan bli annorlunda hantering för vissa lokala parter lönebildningsprocesser. Detta till följd av den exakta beskrivningen som behövs enligt GDPR för att skapa rättslig förpliktelse.

Hur lokala parter utbyten ska gå till i samband med beräkningsunderlag för facklig tid:

Enligt § 5 finns en beskrivning som även möjliggör att lista över antal medlemmar kan utlämnas i samband med lokala parter beräkningsunderlag avseende facklig tid.

Även här har det handlat om att enas om en balans mellan GDPR:s krav om tydlig beskrivning i kombination med parternas syn på skyldigheterna enligt berört avtal.

Övriga bestämmelser i korthet:

Några övriga bestämmelser är:

- Att parterna anser att avtalet uppnår rättslig förpliktelse enligt GDPR vilket möjliggör syftena med övriga avtal.
- Att vardera part är uppgiftsansvarig och att personuppgiftsbiträdesavtal inte behövs mellan parterna.
- Att utbytena inom ramen för avtalet innefattar viss behandling av så kallad överskottsinformation men att sådan information ska hanteras med största försiktighet samt minimeras.
- Att avtalet inte påverkar offentlighetsprincipen enligt 3 kap Tryckfrihetsförordningen.

I avtalets förhandlingsprotokoll finns vidare en skrivning om att ändringar eller tillägg till detta avtal inte kan göras av lokala parter, till exempel genom att ändra eller göra tillägg till LOK 21 Avtal om utbyte av personuppgifter.

De fackförbund som tackat nej till att teckna det nya avtalet

Då Kommunal valt att inte teckna Avtal om utbyte av personuppgifter med SKR och Sobona är det vår bedömning att det finns risk för både skadeståndsansvar och beslut om sanktionsavgifter från Integritetsskyddsmyndigheten (före detta Datainspektionen) för brott mot GDPR. Detta då det inte tillräckligt tydligt framgår av vid var tid gällande kollektivavtal om lön samt AFF 76/LAFF 76 att känslig personuppgift ska utbytas, med vilka ändamål, vilka typer av personuppgifter samt hur utbyte ska gå till.

SKR och Sobona har därmed tagit fram mall på lokalt kollektivavtal att teckna mellan lokala parter. För mer om detta hänvisas till separat cirkulär som publiceras vid senare tillfälle.

För Sobonas del saknas också avtal med övriga LO-fack, dvs Seko, Transport och Fastighets varför samma bedömning även gäller för arbetsgivare i Sobona vad gäller dessa tre fackförbund.

Rekommendation till beslut

Sveriges Kommuner och Regioners styrelse och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisationens styrelse rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör kommun, region och kommunalförbund besluta, med anledning av överenskommelse om Avtal om utbyte av personuppgifter fr.o.m. 2021-12-01,

att anta bestämmelserna enligt Avtal om utbyte av personuppgifter, samt,

att efter framställan från respektive riksorganisation teckna lokalt kollektivavtal – LOK 21 Avtal om utbyte av personuppgifter - i enlighet med centrala förhandlingsprotokollet.

Observera ändringar eller tillägg till detta avtal inte kan göras av lokala parter, till exempel genom att ändra eller göra tillägg till LOK 21 Avtal om utbyte av personuppgifter.

Finns sedan tidigare motsvarande lokala avtal, överenskommelser eller signerade dokument mellan er som arbetsgivare och med någon av parterna som tecknat detta avtal och som omfattar samma ändamål som detta avtal

ska dessa sägs upp. Det kan till exempel röra sig om personuppgifts-
biträdesavtal, behandlingsinstruktion eller dataöverföringsavtal.

Frågor

Frågor med anledning av detta cirkulär besvaras av:
SKRs kontaktcenter, 08-452 70 00 eller info@skr.se
Sobonas servicetelefon, 08-452 75 20 eller kontakt@sobona.se

Sveriges Kommuner och Regioner
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Jeanette Hedberg

Vincent Lundvall

Bilaga:
Avtal om utbyte av personuppgifter