

Så motiverar du att få underlag utifrån GDPR

GDPR och den svenska dataskyddslagen används ibland som argument för att arbetsgivare inte får dela information med fackförbund. Vår bedömning är att vi fortfarande har rätt att få ut handlingar som behövs för att utöva vårt fackliga uppdrag, under förutsättning att vi kan motivera behovet och endast begär nödvändiga personuppgifter.

De utlämnade uppgifterna får bara användas för det specifika ändamålet och ska förvaras säkert med korrekt behörighet, så att endast lokalföreningens styrelse har åtkomst. För känsliga personuppgifter ställs särskilt stränga krav på hur de får behandlas.

1. Viktiga begrepp i dataskyddsförordningen (GDPR)

- **Personuppgifter**

All information som kan identifiera en fysisk person, exempelvis:

- Namn, personnummer, adress, IP-adress
- Faktorer kopplade till personens identitet

- **Känsliga personuppgifter**

Uppgifter som avslöjar:

- Etniskt ursprung
- Politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse
- Fackligt medlemskap
- Hälsa, genetiska och biometriska data
- Sexuell läggning

(För Sveriges Ingenjörer: främst fackligt medlemskap, hälsa och brottslighet)

- **Personuppgiftsbehandling**

Alla åtgärder som rör personuppgifter, exempelvis

- Insamling, registrering, strukturering
- Lagring, utlämnande, läsning
- Gallring och radering

(Gäller både automatiserad och manuell hantering)

- **Ansvar**

- Arbetsgivaren är personuppgiftsansvarig för utlämnandet.
- Sveriges Ingenjörer är personuppgiftsansvarig för den fortsatta behandlingen. Som lokala fackliga företrädare är ni medhjälpare till ansvarsgruppen, men är inte själva personuppgiftsbiträden.

2. Grund för behandling av personuppgifter

Behöver vi som fackliga företrädare en laglig grund för att behandla personuppgifter?

Ja. När vi begär ut underlag från arbetsgivaren som innehåller personuppgifter måste både vi och arbetsgivaren ha en laglig grund för behandlingen. Saknas grund kan utlämnande vägras.

Vilka lagliga grunder finns enligt GDPR artikel 6?

- a) Samtycke
- b) Nödvändigt för att fullgöra ett avtal
- c) Fullgörande av en rättslig förpliktelse
- d) Skydd av intressen av grundläggande betydelse
- e) Utföra uppgift av allmänt intresse eller myndighetsutövning
- f) Intresseavvägning (berättigade intressen väger tyngre än den registrerades)

Alla grunder har samma tyngd – det räcker med en.

Måste behandlingen alltid vara nödvändig?

Ja. Nödvändighetskravet innebär att behandlingen ska vara motiverad, men det behöver inte vara omöjligt att utföra uppgiften utan den. Effektivitetsvinster kan räcka.

Kan vi använda samtycke som grund?

Normalt inte. Samtycke är svårt att hantera eftersom det kan återkallas när som helst. Det är bättre att använda andra grunder.

Kan medlemskapet i facket utgöra en grund?

Ja. Medlemskapet kan ses som ett avtal och användas som grund för behandling som är nödvändig för att tillvarata medlemmens intressen vid förhandlingar och tvister.

Kan vi använda rättslig förpliktelse som grund?

Arbetsgivaren kan ofta göra det, eftersom de har skyldighet att förhandla och samverka enligt lag och kollektivavtal. Facket använder denna grund mer sällan, men den kan vara relevant vid utlämnande som är nödvändigt för att arbetsgivaren ska fullgöra sina skyldigheter.

Vad innebär intresseavvägning?

Det är när den personuppgiftsansvariges berättigade intresse väger tyngre än den registrerades. Både arbetsgivare och fack kan använda denna grund, t.ex. för att begära ut uppgifter om icke-medlemmar om det är nödvändigt för att tillvarata medlemmars intressen.

3. Tillåten behandling av känsliga personuppgifter

Som huvudregel är behandling av känsliga personuppgifter förbjuden, men vissa undantag gäller. För att behandlingen ska vara tillåten krävs både en grund i artikel 6 och en i artikel 9. Lagliga grunder är följande:

a) Artikel 9.2 d – Intern behandling inom facklig verksamhet

Tillåten om:

- Behandlingen sker inom ramen för Sveriges Ingenjörers verksamhet.
- Lämpliga skyddsåtgärder finns.

b) Artikel 9.2 b – Arbetsrättsliga skyldigheter och rättigheter

Kan användas av både arbetsgivare och Sveriges Ingenjörer vid förhandling eller samverkan. Behandlingen är tillåten om:

- Behandlingen är nödvändig för att uppfylla skyldigheter eller utöva rättigheter inom arbetsrätten.
- Stöds av lag eller kollektivavtal.

c) Artikel 9.2 f – Rättsliga anspråk

Gäller vid tvister i förhandling eller domstol och är tillåten om:

- Behandlingen är nödvändig för att fastställa, göra gällande eller försvara rättsliga anspråk.

4. Personuppgiftsbehandlingen i vissa situationer

Arbetsbristförhandlingar

- **Arbetsbristförhandlingar** innebär ofta utbyte av många personuppgifter, även om de flesta inte är känsliga. Arbetsgivaren grundar sin behandling på artikel 6.1 c (rättslig förpliktelse), medan facket kan använda artikel 6.1 b (avtal) för medlemmar och artikel 6.1 f (intresseavvägning) för övriga arbetstagare. Utlämnande av medlemskap är känslig uppgift och kan stödjas av artikel 6.1 b samt artikel 9.2 b eller 9.2 f.

Arbetsgivaren behöver i en arbetsbristsituation lämna listor till er förtroendevalda med anställdas namn och personnummer för att ni ska kunna säkerställa vilka som är medlemmar och kunna företräda dem i förhandlingen. Om Sveriges Ingenjörer bistår med att matcha personallistor åt er kommer vi att radera uppgifterna på de personer som inte är medlemmar då vi inte har rätt att lagra dem.

- Rätten till information vid **organisationsförändringar** och arbetsbrist baseras på LAS, MBL och kollektivavtal. Turordningslistor måste innehålla namn, anställningstid, födelsedata och befattning för att följa 22 § LAS. Personnummer kan behövas för säker identifiering och får begäras med stöd av dataskyddslagen (3 kap. 10 §) samt artikel 6.1 b (medlemmar) och 6.1 f (övriga).

Löneförhandlingar och lönestatistik

Löneuppgifter är inte känsliga personuppgifter och prövas därför enligt artikel 6 i GDPR. Sveriges Ingenjörer kan begära ut löneuppgifter i följande situationer:

- **Medlemmars löneuppgifter**, tillåtet med stöd av artikel **6.1 b** (*avtalsrättslig grund*).

För att ni ska kunna kontrollera att löneavtalet efterlevs samt bistå medlemmar som har frågor om sin lön eller lönenivåerna på företaget behöver ni i arbetet med löneprocessen och inför lönerevisionen uppgifter på:

- alla medlemmars löner och befattningar
- anställningsmått, om de arbetar heltid eller deltid
- föräldraledighet, annan tjänstledighet eller sjukskrivning före och efter genomförd lönerevision

- **Oorganiserade arbetstagares löner** (och därmed ingen avtalsrättslig grund).
 - Om uppgifterna är avidentifierade och används för statistik, kan behandlingen stödjas av artikel **6.1 e** (*allmänt intresse*).
 - Om företaget har kollektivavtal, kan löneuppgifter om icke-medlemmar begäras med stöd av artikel **6.1 f** (*intresseavvägning*), när det är nödvändigt för att kontrollera efterlevnaden av avtalet.

Personnummer

Personnummer och samordningsnummer är inte känsliga personuppgifter, men viss användning, som samkörning av register, kan uppfattas som integritetskränkande. Sveriges Ingenjörer kan begära ut personnummer när:

- a) **Det är klart motiverat, exempelvis att det finns** behov av säker identifiering eller annat beaktansvärt skäl.
- b) **Det finns en laglig grund enligt artikel 6 i GDPR** (t.ex. avtalsrättslig grund för medlemmar eller intresseavvägning för övriga).
- c) **En individuell bedömning för situationen gjorts.** Särskilt viktigt när berörda inte informerats innan förhandlingen – då är säker identifiering av medlemmar avgörande.