



GDPR - ARBETSRÄTT

Presentation för AFS den 25 september 2017

Advokat Emelie Svensäter Jerntorp

Disposition

I. Regelverket

- I. Specifikt om arbetsrätt
- II. Särskilt relevanta regleringar för arbetsgivares behandling av personuppgifter

II. Intressanta områden

- I. Personuppgiftspolicy
- II. Anställningsavtalet
- III. Samtycke
- IV. Rekrytering
- V. Övervakning av anställda



REGELVERKET

VINGE

Regelverket

Specifikt om arbetsrätt

- Artikel 9 – Behandling av särskilda kategorier av personuppgifter
 - Avser personuppgifter som avslöjar ras eller etniskt ursprung, politiska åsikter, medlemskap i fackförening, uppgifter om hälsa m.m.
 - Är som huvudregel förbjudna att behandla.
 - Undantag: artikel 9.2 b) för personuppgiftsansvarig eller den registrerade att kunna fullgöra sina skyldigheter och utöva sina rättigheter inom arbetsrätten.
- SOU 2017:39 "Ny dataskyddslag" - Förslag till lag med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning
 - 3 kap. 2 §
- Artikel 88 – Behandling i anställningsförhållanden
 - Medlemsstaterna får i lag eller kollektivavtal fastställa mer specifika regler för att säkerställa skyddet av rättigheter och friheter vid behandling av anställdas personuppgifter
- Inga riktlinjer i övrigt från Datainspektionen eller EU:s institutioner i dagsläget
 - Opinion 2/2017 från Working Party: "on data processing at work"

Regelverket

Särskilt relevanta regleringar för arbetsgivares behandling av personuppgifter

I. Laglig grund

- I. Behandlingen är nödvändig för att fullgöra avtal (Artikel 6.1 b)
- II. Behandlingen är nödvändig för att fullgöra en rättslig förpliktelse (Artikel 6.1 c)
- III. Intresseavvägning (Artikel 6.1 f)
- IV. Samtycke är som huvudregel olämpligt i anställningsförhållanden

II. Transparens och information

III. Tekniska och organisatoriska åtgärder

IV. Proportionalitet och dataminimering

V. Rätt till tillgång



INTRESSANTA OMRÅDEN

VINGE

Intressanta områden

Personuppgiftspolicy

- Artikel 13 – Information som ska tillhandahållas om personuppgifterna samlas in från den registrerade, bland annat (ej uttömmande lista):
 - Identitet och kontaktuppgifter för den personuppgiftsansvarige
 - Ändamålen för behandlingen av personuppgifterna, samt den rättsliga grunden för behandlingen
 - Mottagarna eller de kategorier av mottagare som ska ta del av uppgifterna
 - Avsikt att överföra till tredje land
 - Period under vilken uppgifterna kommer lagras, eller om ej möjligt, de kriterier som används för att fastställa denna period
 - Att det föreligger en rätt för den registrerade att begära tillgång till, samt rättelse och radering av personuppgifter, eller begränsning av behandling
 - Rätten att återkalla eventuellt samtycke
 - Rätten att inge klagomål till en tillsynsmyndighet (Datainspektionen)
- Krävs genomgång av idag tillämplig policy?

Intressanta områden (forts.)

Anställningsavtal

- Vilken information bör inkluderas i anställningsavtal?
 - Så lite som möjligt
 - Hänvisning till policy och eventuellt bifoga policyn
 - Information – ej godkännande till behandling

”Arbetstagaren bekräftar att Bolaget i enlighet med tillämplig personuppgiftslagstiftning informerat Arbetstagaren om Bolagets behandling av anställdas personuppgifter.”

Intressanta områden (forts.)

Samtycke

- Behandlas personuppgifter baserat på samtycke idag?
- Villkor för samtycke – artikel 7
 - Personuppgiftsansvarig ska kunna visa att samtycke lämnats
 - Samtycket ska kunna särskiljas från övriga frågor
 - ✓ Dvs inte vara inbakat bland andra frågor
 - Ska kunna återkallas när som helst
 - ✓ Ska vara lika lätt att återkalla som att ge samtycket
 - Ska vara frivilligt
- Viss behandling kan ändå kräva samtycke
 - För det fall annan rättslig grund ej finns
 - Beakta villkoren för samtycke

Intressanta områden (forts.)

Rekrytering

- Rekryteringssystem
 - ”Privacy by design”
 - Vilka personuppgifter behövs för rekrytering?
 - ✓ Uppgiftsminimering
 - ✓ Beror på befattning
 - Vad är syftet och är behandlingen nödvändig för att uppfylla syftet?
 - Vilken laglig grund baseras behandlingen på?
 - Hur länge ska/får uppgifterna sparas?
 - Rätt till tillgång
 - Särskild möjlighet för medlemsstaterna till ännu mer specifika regler enligt art. 88
- Ostrukturerad manuell behandling fortfarande tillåtet
 - Samma bedömning som idag
 - ✓ Får ej ingå i sökbara register
 - ✓ Får ej vara automatiserad behandling

Intressanta områden (forts.)

Övervakning av anställda

- Övervakning av anställda
 - Kameraövervakning, positioneringsteknik i telefoner och fordon (GPS), passerkort m.m.
 - ✓ Om övervakningen (ex. bildmaterial) direkt eller indirekt kan kopplas till en enskild individ utgör det behandling av personuppgifter
 - ✓ Exempel: positioneringsteknik - generellt en intresseavvägning där en mängd faktorer kan bedömas
- Exempel: Kameraövervakning idag
 - Tillstånd krävs för platser dit allmänheten har tillträde
 - Andra platser:
 - ✓ Samtycke
 - ✓ För att förebygga, avslöja eller utreda brott, förhindra olyckor eller andra berättigade ändamål och intresseavvägning (överviktsprincipen)
- SOU 2017:55 "En ny kamerabevakningslag"
 - Faktorer i GDPR som påverkar den nya lagen, exempelvis:
 - ✓ rätt att framföra klagomål hos tillsynsmyndigheten
 - ✓ informationskrav
 - Föreslås förhandlingsskyldighet enligt 11-14 §§ MBL i vissa fall
 - Sammantaget ett stärkt skydd av den personliga integriteten på arbetsplatser

Kom ihåg!

- Identifiera nödvändiga personuppgifter
- Identifiera syftet
- Identifiera den lagliga grunden
 - Försök undvika samtycke
- Spara inte längre än nödvändigt
- Informera i en policy
- Anpassa IT-system – börja i tid

VINGE



STOCKHOLM
GOTHENBURG
MALMO
HELSINGBORG
BRUSSELS

www.vinge.se