

Personuppgifter i arbetslivet

Kommuner och regioners personuppgiftsbehandling i rollen som arbetsgivare



Sveriges
Kommuner
och Regioner

Innehåll

Personuppgifter i arbetslivet	1
Innehåll	2
1. Inledning.....	4
Dataskyddsförordningen.....	4
Definitioner	4
2. Grundläggande regler för personuppgiftsbehandling	6
Systematiken	6
Principer för behandling av personuppgifter, artikel 5	6
Rättslig grund för behandling av personuppgifter, artikel 6	9
Känsliga personuppgifter, artikel 9	11
Personnummer är extra skyddsvärda.....	12
GDPR och offentlighetsprincipen.....	13
Gallring av personuppgifter	13
Sanktionsavgift och skadestånd	14
3. Rekrytering	15
Rättslig grund	15
Utdrag ur belastningsregistret.....	16
Spärllistor	18
Referenstagning	19
Egna efterforskningar på Internet	19
Rekryteringsfirma.....	19
Information till arbetssökande	20
4. Arbetstagares personuppgifter	21
Rättslig grund	21
Kontaktuppgifter m.m.	22
Arbetsledning och uppföljning	24
Personalärenden	24
Olika kontrollåtgärder	25
Uppgifter om hälsa.....	28

Underrättelse, varsel och information	29
Hjälpmedel för fackligt arbete	29
Personalenkäter	29
Kompetensdatabaser	30
Information till arbetstagare.....	30
5. Anställningen upphör	32
Vad händer när en person inte längre är anställd?	32
Uppgift om anställningstid	32
Uppgifter för arbetsgivarintyg	33
Uppgift om arbetsskada och arbetssjukdom	33
Pension	33

1. Inledning

Dataskyddsförordningen

Dataskyddsförordningen (GDPR) trädde i kraft den 25 maj 2018. Förordningens syfte är att skydda enskildas grundläggande rättigheter och friheter, särskilt deras rätt till skydd av personuppgifter, och att skapa en enhetlig och likvärdig nivå för skyddet av personuppgifter så att det fria flödet av uppgifter inom Europa inte hindras.

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.

Denna skrift redogör för personuppgiftsbehandling på HR-området inom kommuner och regioner, med fokus på rättslig grund för behandling av personuppgifter. Skriften är inte en uttömmande redogörelse för reglerna på området.

Definitioner

Personuppgift är all information som kan knytas till en levande fysisk person. Exempel på personuppgift är namn, personnummer, adress, foto eller registreringsnummer på en bil.

Med *behandling* avses all användning av personuppgifter som är helt eller delvis automatiserad, det vill säga genom dator eller motsvarande teknisk utrustning. Även manuell behandling av personuppgifter omfattas om uppgifterna ingår eller är avsedda att ingå i ett register. Exempel på behandling

av personuppgifter är insamling, registrering, lagring, läsning, användning, utlämnande, samkörning och gallring.

Personuppgiftsansvarig är den som bestämmer för vilka ändamål personuppgifter ska behandlas och hur behandlingen ska gå till. I kommun eller region är det nämnden/styrelsen som är personuppgiftsansvarig för den behandling av personuppgifter som sker i dess verksamhet. Personuppgiftsansvaret kan indirekt sägas framgå av respektive nämnds reglemente, vari nämndens uppgifter och verksamhetsformer anges. För bolag och stiftelser är det den juridiska personen som är personuppgiftsansvarig.

Hänvisningar i denna text till *art* avser artiklar i GDPR.

Hänvisningar till *IMY* avser Integritetsskyddsmyndigheten, tidigare Datainspektionen. IMY är Sveriges nationella tillsynsmyndighet för behandling av personuppgifter.

Med *arbetsgivare* avses i denna skrift en kommun eller region. Samma regler gäller för kommuners och regioners majoritetsägda bolag, ekonomiska föreningar och stiftelser och i kommunalförbund.

2. Grundläggande regler för personuppgiftsbehandling

Systematiken

Behandling av personuppgifter ska alltid ske i enlighet med de grundläggande principer som uppställs i GDPR. Utgångspunkten är att behandlingen är tillåten om det finns en rättslig grund. Rör det sig om så kallade känsliga personuppgifter är behandlingen ändå förbjuden såvida det inte finns ett tillämpligt undantag från det förbudet.

Vid bedömning av om en personuppgiftsbehandling är tillåten ska alltså tre grundläggande villkor vara uppfyllda:

1. Behandlingen ska efterleva GDPR:s principer för personuppgiftsbehandling (art 5),
2. Det ska finnas rättslig grund för behandlingen (art 6), och
3. Om personuppgifterna är känsliga ska det finnas en tillämplig undantagsregel som ändå möjliggör behandling (art 9).

Principer för behandling av personuppgifter, artikel 5

Princip om laglighet, korrekthet och öppenhet, artikel 5.1 a

Personuppgifter ska behandlas på ett lagligt, korrekt och öppet sätt i förhållande till den registrerade.

Arbetsgivaren ska alltid vara tydlig och konkret i sin beskrivning av hur personuppgifter behandlas. Personuppgifter ska behandlas på en angiven rättslig grund. Den registrerades integritet i förhållande till den egna verksamhetens

effektivitet ska alltid beaktas. Registrerade ska ha möjlighet till insyn i behandlingen av personuppgifter.

Princip om ändamålsbegränsning, artikel 5.1 b

Personuppgifter ska samlas in för särskilda, uttryckligt angivna och berättigade ändamål och inte senare behandlas på ett sätt som är oförenligt med dessa ändamål.

Arbetsgivaren ska känna till, dokumentera och informera om de ändamål som gäller för en viss behandling av personuppgifter. Enligt huvudregeln får personuppgifter inte senare behandlas för helt andra ändamål som går emot de ursprungliga ändamålen.

Princip om uppgiftsminimering, artikel 5.1 c

De personuppgifter som hanteras ska vara adekvata, relevanta och inte för omfattande i förhållande till ändamålet med behandlingen.

Arbetsgivaren ska endast använda sig av de personuppgifter som krävs för att uppnå målet med hanteringen.

Princip om korrekthet, artikel 5.1 d

Uppgifter ska vara korrekta och om nödvändigt uppdaterade. Åtgärder måste vidtas för att säkerställa att personuppgifter som är felaktiga raderas eller rättas utan dröjsmål, i den mån det är möjligt med hänsyn till bestämmelserna om allmänna handlingar i tryckfrihetsförordningen och arkivlagens bevarandeintressen.

Med detta menas att arbetsgivaren måste verka för att personuppgifter som är felaktiga, i den mån det är möjligt, rättas och att det finns rutiner för hur det ska hanteras. Inom vissa områden, som hälso- och sjukvård, finns särskilda regler för hur rättelse och radering får ske.

Princip om lagringsminimering, artikel 5.1 e

Uppgifter får inte förvaras identifierbara under en längre tid än vad som är nödvändigt för de ändamål för vilka personuppgifterna behandlas.

Med detta menas att personuppgifterna inte får sparas längre än vad som behövs utifrån ändamålet med behandlingen. När ändamålet är uppnått ska gallring

eller avidentifiering av personuppgifterna alltid övervägas med beaktande av den dokumenthanteringsplan som gäller för arbetsgivaren.

Behandling för arkivändamål av allmänt intresse, vetenskapliga eller historiska forskningsändamål eller statistiska ändamål enligt art 89.1 är tillåtet och inte att se som oförenligt med de ursprungliga ändamålen (se art 5.1 b). Lämpliga tekniska och organisatoriska åtgärder ska då vidtas för den registrerades rättigheter och friheter.

Princip om integritet och konfidentialitet, artikel 5.1 f

Personuppgifter ska behandlas på ett sätt som säkerställer lämplig säkerhet för uppgifterna, inbegripet skydd mot obehörig eller otillåten behandling och mot förlust, förstöring eller skada.

Personuppgifter ska skyddas genom lämpliga tekniska eller organisatoriska åtgärder på en nivå som motsvarar uppgifternas skyddsvärde. Är uppgifterna av särskilt skyddsvärd art ska också högre tekniska och organisatoriska krav ställas. Utgångspunkten ska alltid vara att endast behöriga personer ges tillgång till skyddsvärd information.

Det finns ett flertal bestämmelser i GDPR som närmare reglerar säkerheten för personuppgifter, bland annat art 32 om säkerhet i samband med behandlingen och art 33-34 om så kallade personuppgiftsincidenter. Denna skrift redogör inte närmare för dessa bestämmelser.

Princip om ansvarsskyldighet, artikel 5.2

Den personuppgiftsansvarige ska ansvara för och kunna visa att de grundläggande principerna enligt GDPR efterlevs. Det ska ske på ett öppet och tillgängligt sätt.

Rättslig grund för behandling av personuppgifter, artikel 6

Samtycke, artikel 6.1 a

Den registrerade har godkänt personuppgiftsbehandlingen. Personen kan när som helst ta tillbaka sitt samtycke, vilket medför att rättslig grund för fortsatt behandling av uppgiften saknas.

Ett grundkrav för samtycke är att det getts frivilligt. Eftersom en arbetstagare befinner sig i beroendeställning i förhållande till sin arbetsgivare kan dennes samtycke i regel inte ges samma betydelse som i andra sammanhang. Detsamma gäller vid rekrytering. Utgångspunkten är därför att samtycke är en olämplig rättslig grund för behandling av arbetstagares och arbetssökandes personuppgifter. Det räcker inte heller att ett fackförbund samtycker å sin medlems vägnar.

Avtal, artikel 6.1 b

Den registrerade har ett avtal, exempelvis ett anställningsavtal, eller ska ingå ett avtal med den personuppgiftsansvarige. Avtalet kan då utgöra rättslig grund för sådan personuppgiftsbehandling som är nödvändig för att den personuppgiftsansvarige ska kunna fullgöra sina skyldigheter enligt avtalet eller för att vidta åtgärder på begäran av den registrerade innan avtal ingås.

Rättslig förpliktelse, artikel 6.1 c

Den personuppgiftsansvarig har en skyldighet enligt lag eller annan författning som innebär att personuppgiftsbehandling måste genomföras. Förpliktelsen ska fastställas i enlighet med unionsrätten eller den nationella rätt som den personuppgiftsansvarige omfattas av.

Exempel på rättsliga förpliktelser som innebär att det är nödvändigt för en arbetsgivare att behandla personuppgifter finns i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS), lagen (1991:1047) om sjuklön och föräldraledighetslagen (1995:584) men kan också framgå av kollektivavtal.

Grundläggande intresse, artikel 6.1 d

Den personuppgiftsansvarige måste behandla personuppgifter för att skydda en registrerad som inte kan lämna samtycke eller en annan fysisk person. Det krävs inte att den registrerade är fysiskt eller rättsligt förhindrad att samtycka. Även om personen motsätter sig behandling får den utföras för att skydda intressen av grundläggande betydelse för den registrerade eller någon annan, vilket till exempel kan vara fallet vid tvångsvård.

Det är oklart vad som menas med grundläggande betydelse, men den här grunden innebär åtminstone att personuppgiftsbehandling får ske om det är nödvändigt för att rädda liv. Det är sannolikt väldigt få verksamheter som kan hänvisa till denna rättsliga grund som i första hand är aktuell inom vårdverksamhet.

Myndighetsutövning och uppgift av allmänt intresse, artikel 6.1 e

Den personuppgiftsansvarige måste behandla personuppgifter för att utföra sina myndighetsuppgifter eller för att utföra en uppgift av allmänt intresse.

Flera av myndigheters behandling av anställdas personuppgifter stödjer sig på art 6.1 e. Det beror på att begreppet ”uppgift av allmänt intresse” ha fått en vid betydelse. Personuppgiftsbehandling som utförs som ett led i sådana administrativa åtgärder som är nödvändiga för arbetsgivarens förvaltning och funktion anses vara rättsligt grundad med hänvisning till art 6.1 e. Det räcker att de administrativa uppgifterna är nödvändiga för att arbetsgivaren ska kunna utföra sina uppgifter och att uppgifterna är fastställda i enlighet med gällande rätt, se 2 kap. 2 § dataskyddslagen.

Intresseavvägning, artikel 6.1 f

Den personuppgiftsansvarige får behandla personuppgifter utan den registrerades samtycke om den personuppgiftsansvariges berättigade intresse väger tyngre än den registrerades intressen eller grundläggande rättigheter och friheter och om behandlingen är nödvändig för det aktuella ändamålet.

Myndigheter får inte använda sig av intresseavvägningen när de fullgör sina uppgifter (se art 6.1 andra stycket). Vad som avses med begreppet ”fullgör sina uppgifter” är inte helt klart, men en myndighet skulle kunna använda sig av denna grund när det gäller uppgifter som ligger utanför de rena

myndighetsuppgifterna. När arbetsgivaren, utan direkt lagstöd och utanför den myndighets specifika verksamheten, behandlar personuppgifter för interna administrativa ändamål som vilken arbetsgivare som helst skulle intresseavvägningen alltså kunna användas. Utgångspunkten är dock att personuppgiftsbehandling som annars skulle kunna ske med stöd av intresseavvägningen istället har stöd i bestämmelsen om uppgift av allmänt intresse (art 6.1 e) när den personuppgiftsansvarige är en kommun eller region.

Känsliga personuppgifter, artikel 9

Förbud som utgångspunkt

Med känsliga personuppgifter avses uppgifter som avslöjar ras eller etniskt ursprung, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse eller medlemskap i fackförening och behandling av genetiska uppgifter, biometriska uppgifter för att entydigt identifiera en fysisk person, uppgifter om hälsa eller om en fysisk persons sexualliv eller sexuella läggning (se art 9.1).

Utgångspunkten är att behandling av känsliga personuppgifter är förbjuden även om det finns rättslig grund enligt art 6, såvida det inte finns en tillämplig undantagsregel som tillåter behandlingen i art 9.2. Exempel på en sådan undantagsregel finns då behandling av känsliga personuppgifter är nödvändig för att fastställa, göra gällande eller försvara rättsliga anspråk (art 9.2 f).

En för myndigheter viktig undantagsregel finns då behandling är nödvändig av hänsyn till ett viktigt allmänt intresse (art 9.2 g och 3 kap 3-4 §§ dataskyddslagen), vilket förutsätter att det finns stöd för behandlingen i en rättslig förpliktelse eller arbetsuppgift av allmänt intresse alternativt att det rör sig om myndighetsutövning som har stöd i svensk rätt. Så kan vara fallet när en myndighet tar emot personuppgifter och enligt lag måste behandla dem eller om behandlingen är nödvändig för att arbetsgivaren ska kunna handlägga ett ärende.

Generellt stöd för behandling på arbetsrättens område

En generell undantagsregel finns i 3 kap. 2 § dataskyddslagen. Där finns stöd för behandling som är nödvändig för att den personuppgiftsansvarige ska kunna

fullgöra sina skyldigheter och utöva sina rättigheter inom arbetsrätten och områdena social trygghet och socialt skydd (se art 9.2 b). En förutsättning är att det finns stöd för behandlingen i lag eller kollektivavtal, exempelvis personuppgiftsbehandling som är nödvändig för utbetalning av sjuklön och fullgörande av rehabiliteringsansvar avseende en sjuk arbetstagare.

För att tillgodose kravet i GDPR på lämpliga skyddsåtgärder finns en begränsning av möjligheten att lämna ut känsliga personuppgifter som behandlas med stöd av 3 kap. 2 § dataskyddslagen. Sådana uppgifter får endast lämnas ut till tredje part om det finns en skyldighet för den personuppgiftsansvarige inom arbetsrätten att göra det, eller om den registrerade uttryckligen har samtyckt till utlämnandet.

En situation då begränsningen av möjligheten att lämna ut uppgifter blir aktuell är då en arbetsgivare behandlar uppgifter om arbetstagares fackliga tillhörighet med stöd av bestämmelsen och vill dela uppgifter med ett fackförbund. Sådant utlämnande får endast ske om det finns en uttrycklig skyldighet att göra det inom arbetsrätten, eller om arbetstagaren i fråga uttryckligen har samtyckt till utlämnandet. I praktiken är det sällan möjligt att luta sig mot ett eventuellt samtycke.

Personnummer är extra skyddsvärda

Personnummer och samordningsnummer är inte att betrakta som känsliga personuppgifter men är ändå extra skyddsvärda (se art 87 samt 3 kap 10 § dataskyddslagen). De får behandlas endast när det är klart motiverat med hänsyn till ändamålet med behandlingen, vikten av säker identifiering eller något annat beaktansvärt skäl. På myndigheter finns i de flesta fall ett allmänt intresse som rättslig grund för behandling av personnummer med hänsyn till vikten av säker identifiering exempelvis i samband med vård-, omsorgs- och skolverksamhet, men även i anställningsförhållandet och vid prövning av ansökningar av olika slag.

Personnummer får även behandlas om de registrerade har gett sitt samtycke. Som framgår ovan kan ett samtycke när som helst återkallas vilket innebär att det alltid är lämpligare att, om möjligt, använda en annan rättslig grund för

behandlingen. Inom ramen för rekrytering och anställning är samtycke dessutom normalt inte giltigt.

GDPR och offentlighetsprincipen

GDPR och dataskyddslagen ska inte tillämpas i den utsträckning det strider mot tryckfrihetsförordningen (se art 86 GDPR och 1 kap 7 § dataskyddslagen). Det gäller även när den allmänna handlingen innehåller känsliga personuppgifter. Med andra ord hindrar inte GDPR att en myndighet med stöd av offentlighetsprincipen lämnar ut allmänna handlingar. Om arbetsgivaren väljer att lämna ut allmänna handlingar elektroniskt genom till exempel e-post krävs dock att reglerna i GDPR följs. Känsliga personuppgifter som utlämnas på detta sätt måste skyddas genom lämpliga säkerhetsåtgärder, till exempel kryptering.

Handlingar som finns hos en myndighet kan dock innehålla uppgifter som är belagda med sekretess enligt offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) (OSL). En sådan bestämmelse är 21 kap. 7 § OSL om sekretess för personuppgift om det kan antas att ett utlämnande skulle medföra att personuppgiften behandlas i strid med GDPR eller dataskyddslagen.

Bestämmelserna i GDPR ska endast i mycket begränsad omfattning tillämpas vid behandling av personuppgifter som sker för journalistiska ändamål eller för akademiskt, konstnärligt eller litterärt skapande. Det innebär exempelvis att 21 kap 7 § OSL inte gäller när journalister begär att få del av allmänna handlingar för journalistiska ändamål.

Gallring av personuppgifter

Personuppgifter får inte sparas längre än nödvändigt utifrån ändamålet med behandlingen. När ändamålet är uppnått ska gallring eller avidentifiering av personuppgifterna alltid övervägas med beaktande av de bevarande- och gallringsregler som gäller för arbetsgivaren enligt arkivlagen och arbetsgivarens dokumenthanteringsplan. I samband med gallring ska även personuppgifter som eventuellt lagras på annan plats, till exempel uppgifter som arbetstagare sparar på sina egna lagringsplatser i arbetsgivarens nätverk, gallras. Närmare

bestämmelser om gallringstider ska framgå av arbetsgivarens dokumenthanteringsplan.

Sanktionsavgift och skadestånd

En arbetsgivare som genomför personuppgiftsbehandling i strid med reglerna i GDPR kan få stå till svars för det på flera sätt, ibland samtidigt.

Den som misstänker att en personuppgiftsbehandling strider mot GDPR kan lämna in ett klagomål IMY eller, om det handlar om någon annans personuppgifter, ett tips. IMY kan i sin tur inleda ett tillsynsärende och eventuellt besluta om så kallad korrigerande åtgärd (art 58.2). Den skarpaste korrigerande åtgärden är den administrativa sanktionsavgiften (art 83), som nästan alla överträdelser av GDPR kan leda till och som ofta är höga. 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 maxbelopp för ett kommunalt bolag uppgår till max 20 miljoner euro eller fyra procent av den globala årsomsättningen, beroende på vilket belopp som är högst.

Det är också möjligt för en enskild person att själv få ersättning direkt från den som på ett felaktigt sätt behandlar dennes personuppgifter, genom att kräva skadestånd för brott mot GDPR (art 82). Det krävs varken uppsåt eller oaktsamhet för ersättningsskyldighet utan ansvaret är rent strikt. Skadeståndet ska täcka både ekonomisk och ideell skada, såsom kränkning.

3. Rekrytering

Rättslig grund

Precis som inom ramen för ett anställningsförhållande är samtycke en osäker rättslig grund vid rekrytering, varför en rekryterande arbetsgivare bör hänvisa till annan rättslig grund.

Enligt Integritetsskyddsmyndigheten har en arbetsgivare ett berättigat intresse av att rekrytera anställda för att se till att verksamheten bedrivs på ett ändamålsenligt sätt. För en offentlig arbetsgivare är den rättsliga grunden för att behandla personuppgifter vid rekrytering normalt allmänt intresse (art 6 1.e).

I viss omfattning kan det också vara möjligt att luta sig mot anställningsavtalet som rättslig grund, även om avtalet då inte har ingåtts ännu. Enligt art 6.1 b är personuppgiftsbehandling nämligen tillåten om den är nödvändig för att fullgöra ett avtal i vilket den registrerade är part eller för att vidta åtgärder på begäran av den registrerade innan ett sådant avtal ingås. Även förberedelse av anställningsavtal kan ingå om den arbetssökande har begärt åtgärden i fråga. Begäran behöver inte göras uttryckligen utan det kan räcka att den personuppgiftsansvarige på förhand informerar om behandlingen och tydligt anger att en ansökan kommer att tolkas som en begäran att vidta åtgärder som innefattar personuppgiftsbehandling. Rimligtvis är avtal som rättslig grund endast aktuell sent i rekryteringsprocessen, till exempel då personuppgifterna i fråga behandlas för att upprätta anställningsavtalet som sådant.

I 2 kap 4 § diskrimineringslagen (2008:567) finns en bestämmelse som innebär att en arbetssökande som inte har anställts eller tagits ut till intervju har rätt att på begäran få skriftlig uppgift från arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den hade som togs ut till anställningsintervjun eller som fick arbetet. För att kunna uppfylla detta krav behöver de uppgifter som en arbetssökande har rätt att få ta del av sparas i två år efter avslutad rekrytering. Rättslig grund för personuppgiftsbehandling för detta ändamål är att den är nödvändig för att fullgöra den rättsliga förpliktelsen i diskrimineringslagen (jfr art 6.1 c). När en arbetssökande som inte blivit

erbjuden anställning inte längre kan vidta rättsliga åtgärder med anledning av rekryteringen är arbetsgivaren som utgångspunkt skyldig att gallra personuppgifterna, med beaktande av myndighetens gallringsföreskrifter.

Om arbetsgivaren vill spara uppgifterna efter avslutad rekrytering för något annat ändamål, till exempel framtida rekryteringar, så krävs den registrerades samtycke.

Med hänsyn till principen om uppgiftsminimering bör man vid rekrytering endast begära in uppgifter som är nödvändiga för bedömningen om personen i fråga är kvalificerad och lämplig för tjänsten som utlysts. Att endast begära in sådana personuppgifter som är nödvändiga är något man bör ha i åtanke vid utformandet av annonsen. Till exempel har Justitieombudsmannen, JO, uttalat att det närmast framstår som olämpligt att en myndighet i samband med rekrytering uppmanar en arbetssökande att ladda upp en bild av sig själv. (JO:s beslut 2018-11-19 dnr. 6822-2017)

Utdrag ur belastningsregistret

Allmänna utgångspunkter

Ett utdrag ur belastningsregistret är inte en känslig personuppgift enligt art 9.1 men är ändå att betrakta som integritetskänsligt. Möjligheten att behandla personuppgifter som rör fällande domar i brottmål är mycket begränsad enligt GDPR (se art 10).

I vissa situationer kontrollerar myndigheter utdrag ur belastningsregistret under rekryteringsförfarandet. Oavsett vilken typ av registerkontroll det rör sig om är det viktigt att kontrollen sker så sent i processen som möjligt, det ska i princip vara sista steget innan anställningsavtal ingås. På så sätt undviks onödiga kontroller.

Hur arbetsgivaren hanterar utdrag ur belastningsregistret och anteckningar om uppvisade utdrag ska framgå av dess dokumenthanteringsplan.

Obligatorisk registerkontroll

Enligt vissa regelverk har arbetsgivaren en skyldighet att kontrollera utdrag från belastningsregistret. Sådana förpliktelser framgår idag bland annat av:

- lagen (2007:171) om registerkontroll av personal vid vissa boenden som tar emot barn,
- lagen (2010:479) om registerkontroll av personal som utför vissa insatser åt barn med funktionshinder, och
- skollagen (2010:800).

Där arbetsgivaren har en lagstadgad skyldighet att begära in utdrag ur belastningsregistret finns rättslig grund för inhämtandet i art 6.1 c GDPR (rättslig förpliktelse).

Arbetsgivaren är i vissa fall skyldig enligt lag att bevara registerutdraget i minst två år. Det gäller vid kontroll enligt lagen om registerkontroll av personal vid vissa boenden som tar emot barn och lagen om registerkontroll av personal som utför vissa insatser åt barn med funktionshinder.

För övriga obligatoriska registerkontroller ska arbetsgivaren dokumentera kontrollen genom att göra en anteckning om uppvisat utdrag men varken behålla, kopiera eller anteckna vad som står i utdraget. Anteckningen ska bevaras under anställningstiden.

Avseende en arbetssökande som inte erbjuds anställning kan arbetsgivaren med stöd av art 6.1 e (uppgift av allmänt intresse) ha rätt att bevara handling eller anteckning under två år i syfte att bemöta anklagelser om diskriminering.

Fakultativ registerkontroll

Vid sidan av den obligatoriska registerkontrollen finns det vissa bestämmelser som ger arbetsgivaren en möjlighet att begära registerutdrag. Det är i dessa fall frivilligt för arbetsgivaren att kontrollera en arbetssökandes belastningsregister. Sådana bestämmelser finns i:

- lagen (2013:852) om registerkontroll av personer som ska arbeta med barn, och
- förordningen (1999:1134) om belastningsregister, avseende personal inom psykiatrisk sjukvård, vård av utvecklingsstörda, vård av barn och ungdom eller tvångsvård av missbrukare (arbetsgivaren har rätt att själv begära utdrag ur belastningsregistret).

Eftersom arbetsgivaren inte har en skyldighet att inhämta utdraget kan den rättsliga grunden inte vara rättslig förpliktelse enligt art 6.1 c. Istället kan

rättslig grund vara avtal under rekryteringsskedet ("åtgärd på begäran av den registrerade innan sådant avtal ingås", art 6.1 b) och allmänt intresse (art 6.1 e).

Kontrollen får inte dokumenteras på något annat sätt än genom en anteckning om att utdraget har visats upp, på så sätt blir det inte fråga om behandling av personuppgift om lagöverträdelse. Anteckningen bevaras under anställningstiden. Avseende en arbetssökande som inte erbjuds anställning kan arbetsgivaren med stöd av art 6.1 e (uppgift av allmänt intresse) ha rätt att bevara anteckningen under två år i syfte att bemöta anklagelser om diskriminering.

Informell registerkontroll

Då den befattning som rekryteringen avser inte omfattas av den författningsreglerade registerkontrollen har arbetsgivaren inte någon uttrycklig rätt att begära att en arbetssökande uppvisar utdrag ur belastningsregistret. Det finns dock inga formella hinder mot att arbetssökanden själv begär ett utdrag i syfte att uppvisa för arbetsgivaren. Utdraget görs i dessa fall med stöd av den rätt till insyn i belastningsregistret som tillkommer den enskilde enligt lagen (1998:620) om belastningsregister.

Om arbetsgivaren dokumenterar ett sådant utdrag genom en anteckning om uppvisat utdrag är det visserligen inte en uppgift om lagöverträdelse, men ändå en personuppgiftsbehandling. Det innebär att det måste finnas stöd i GDPR för att dokumentera utdraget. Enligt Integritetsskyddsmyndigheten kan detta regelmässigt inte anses vara en adekvat och relevant uppgift i samband med rekrytering.

SKR rekommenderar att kommuner och regioner är mycket restriktiva med att begära utdrag ur belastningsregistret i situationer då det saknas författningsstöd.

Spärllistor

Det är normalt otillåtet med så kallade spärllistor för att förhindra återanställning av personer som arbetsgivaren av någon anledning inte vill ha anställda hos sig, eftersom det saknas rättslig grund för den personuppgiftsbehandlingen. Istället bör arbetsgivaren vara noga med att ta referenser.

Referenstagning

Inför anställning bör en arbetsgivare om möjligt kontakta tidigare arbetsgivare för att samla in referenser avseende en arbetssökande. Det är normalt tillåtet med stöd av bestämmelsen i art 6.1 b om åtgärder på begäran av den registrerade innan ett avtal ingås. För att minimera antalet personuppgifter som samlas in bör referenstagning ske så sent i processen som möjligt och endast avseende den person som kommer att erbjudas tjänsten i fråga.

Egna efterforskningar på Internet

Det finns inga formella hinder mot inhämtning av uppgifter om arbetssökande genom sökningar på Internet. Den rättsliga grunden för att behandla sådana personuppgifter är allmänt intresse (art 6.1 e). När det gäller rekrytering används uppgifterna som underlag i samband med beslut om anställning. Med hänsyn till principen om uppgiftsminimering (art 5) bör dock arbetsgivare vara restriktiva och undvika onödiga efterforskningar.

Sökningen bör begränsas till det som har relevans för anställningen. Om rekryteraren har för avsikt att ta del av kandidatens sociala media bör det begränsas till medier som är relevanta, till exempel LinkedIn. Det kan vara oförenligt med GDPR att inkludera uppgifter av privat natur varför arbetsgivaren bör undvika sociala medier som vanligen används i rent privata syften, till exempel Facebook, Instagram och Twitter. Arbetsgivaren bör också beakta att enskilda har rätt att inte bli föremål för beslut som grundas på automatiserad behandling som inbegriper profilering, även om bestämmelsen om detta inte är direkt tillämplig då fysiska personer fattar beslut (jfr art 22).

Rekryteringsfirma

Personuppgiftsansvarets fördelning då en arbetsgivare anlitar en rekryteringsfirma beror på hur uppdraget är formulerat. Sannolikt är rekryteringsfirman ansvarig för den behandling den utför inom ramen för

uppdraget, varefter arbetsgivaren ansvarar för den personuppgiftsbehandling som utförs sedan firman har överlämnat uppgifterna.

Det kan vara lämpligt att genomföra en konsekvensbedömning avseende dataskyddet enligt art 35 GDPR inför anlitaandet av en rekryteringsfirma.

Information till arbetssökande

Vid rekrytering ska kandidater bli informerade om hur deras personuppgifter behandlas under rekryteringsförfarandet samt huruvida rekryteraren kommer att inhämta ytterligare information som inte tillhandahålls av kandidaten själv. Om rekryteraren har för avsikt att till exempel söka upp information om kandidaten genom öppna källor så ska kandidaten informeras om att detta kommer att ske samt om vilka källor som kommer att användas. Det ska också bland annat framgå vem som är personuppgiftsansvarig respektive dataskyddsombud, ändamålet med behandlingen och den rättsliga grunden.

Allmän information om hur en arbetssökandes personuppgifter kommer att behandlas kan lämnas på arbetsgivarens webbsida där lediga tjänster utannonseras eller genom en länk till informationen i ansökningsformuläret.

4. Arbetstagares personuppgifter

Rättslig grund

Arbetsgivare behandlar sina anställdas personuppgifter i olika syften, vilket innebär att det inte går att åberopa en enda rättslig grund för samtliga behandlingar. Istället måste arbetsgivaren ta ställning till den rättsliga grunden inför varje enskild behandling.

Återigen gäller som utgångspunkt att samtycke inte kan åberopas som rättslig grund inom ramen för ett anställningsförhållande, eftersom en anställd inte anses kunna lämna ett giltigt (frivilligt) samtycke.

Vissa typer av personuppgifter avseende arbetstagare framstår det som självklart att arbetsgivaren ska kunna behandla. Det handlar till exempel om namn, personnummer, adress och uppgifter för löneutbetalning. Eftersom arbetsgivaren måste kunna behandla vissa uppgifter för att uppfylla de skyldigheter som följer av anställningsavtalet, till exempel att betala ut lön till sina arbetstagare, är det just anställningsavtalet som utgör den rättsliga grunden för sådan behandling. Enligt art 6.1 b är det nämligen tillåtet att behandla personuppgifter i den mån det är nödvändigt för att fullgöra ett avtal, i detta fall ett anställningsavtal.

Arbetsgivare har också en rad skyldigheter som följer av lag och innebär att arbetstagares personuppgifter måste behandlas, till exempel ska vissa uppgifter lämnas till Skatteverket genom kontrolluppgifter och i arbetsgivardeklaration. Då en skyldighet följer av lag är det inte anställningsavtalet som utgör den rättsliga grunden för personuppgiftsbehandlingen. Istället är det de rättsliga förpliktelserna (lagbestämmelserna) som sådana som ska användas som rättslig grund i enlighet med art 6.1 c.

En myndighet bör särskilt se över sin hantering av arbetstagares personnummer med hänsyn till bestämmelsen i 3 kap 10 § dataskyddslagen, enligt vilket

personnummer får behandlas utan samtycke endast när det är klart motiverat med hänsyn till något beaktansvärt skäl. Det är tillåtet att behandla personnummer vid till exempel löneadministration men inte vid personaluppföljning och tjänstgöringslistor.

Kontaktuppgifter m.m.

Uppgifter på intranät och extern webbplats

Det är ofta tillåtet att publicera kontaktuppgifter och liknande avseende arbetstagare på en myndighets intranät med stöd av allmänt intresse (art 6.1 e). Detsamma kan gälla kontaktinformation till arbetet på arbetsgivarens externa webbplats.

Det är dock viktigt att arbetsgivaren är restriktiv med att publicera uppgifter om arbetstagare. Arbetsgivaren bör vara särskilt restriktiv med publicering av personuppgifter på en extern webbplats, eftersom vem som helst kan ta del av de uppgifterna. Det är inte tillåtet att en kommun eller region slentrianmässigt publicerar kontaktuppgifter till samtliga arbetstagare på den externa webbplatsen.

Bilder på arbetstagare

Arbetsgivare kan ha ett intresse av att publicera namn och bild på arbetstagare på exempelvis en hemsida. Detta kan vara en del i arbetet med att informera om arbetsgivarens verksamhet. Möjligheten att publicera bilder på arbetstagare får bedömas i varje enskilt fall.

Om ändamålet med en publicering är att informera om arbetsgivarens verksamhet kan den rättsliga grunden vara att behandlingen är nödvändig för att uppfylla en uppgift av allmänt intresse (art 6.1 e). Det finns ett större utrymme för att publicera bilder på till exempel högsta chef, presskontakt och anställda i publika roller i detta syfte. Notera dock att sekretessbestämmelsen i 39 kap 3 § andra stycket OSL utesluter publicering på arbetsgivarens webbplats av foton som utgör underlag till tjänstekort eller för intern presentation av arbetsgivarens personal.

Publicering av bilder från olika event, exempelvis föreläsningar och utbildningar, kan också vara tillåten om syftet är att informera om

verksamheten. Även i detta fall är den rättsliga grunden uppgift av allmänt intresse (art 6.1 e).

Om behandlingen inte är nödvändig för att uppfylla en uppgift av allmänt intresse och i övrigt saknar betydelse för anställningen kan det ändå vara tillåtet att publicera en bild om arbetstagaren samtycker till det. Detta kan alltså vara ett av de få undantagsfall där samtycke kan utgöra rättslig grund för personuppgiftsbehandling i ett anställningsförhållande. En förutsättning är att inga negativa konsekvenser kan uppstå oavsett om arbetstagaren ger sitt samtycke eller inte. Arbetsgivaren måste också tydliggöra att inga negativa konsekvenser kan uppstå och att samtycket när som helst kan återkallas. Eftersom samtycke är en osäker rättslig grund inom ett anställningsförhållande rekommenderar SKR inte att arbetsgivaren publicerar bilder slentrianmässigt eller där det framstår som onödigt.

Eftersom det kan upplevas som särskilt känsligt att få sin bild publicerad på internet anser IMY att arbetsgivare alltid ska fråga arbetstagaren innan publicering.¹

Uppgifter om anhöriga

Enligt Integritetsskyddsmyndigheten får offentliga arbetsgivare behandla kontaktuppgifter till anhöriga med stöd av den rättsliga grunden allmänt intresse (art 6 1.e) i syfte att kunna ta kontakt med en nära anhörig om den anställda drabbas av olyckshändelse eller sjukdom under arbetstid.

Viktigt är dock att det i sammanhanget inte anges vilken relation som den anhörige har till arbetstagaren eftersom det skulle kunna avslöja sexuell läggning som är en känslig personuppgift (art 6.1 f). Det är i regel också en uppgift som saknar relevans i sammanhanget.

Det ska finnas rutiner för att informera den anhörige vars personuppgifter behandlas, till exempel genom att arbetstagaren får med sig skriftlig information att lämna till den anhörige.

¹ Integritetsskyddsmyndighetens hemsida, Publicera bilder, filmer och ljud på internet, <https://www.imy.se/verksamhet/dataskydd/vi-guidar-dig/publicera-bilder-filmer-och-ljud-pa-internet/>, 2021-11-15.

Hantering av uppgifter om minderåriga barn där arbetstagaren har rätt till ledigheter eller ersättning enligt föräldraledighetslagen (1995:584) sker på antingen den grunden att behandlingen är nödvändig för att fullgöra ett avtal (art 6.1 b) eller för att fullgöra en rättslig förpliktelse (art 6.1 c).

Arbetsledning och uppföljning

Att arbetsgivaren kan leda och fördela arbetet och följa upp resultat både på en övergripande nivå och för enskilda arbetstagare är en förutsättning för att verksamheten ska kunna bedrivas effektivt och ändamålsenligt.

Viss uppföljning behöver ske löpande, exempelvis registrering av övertid på grund av kraven i arbetstidslagen och kollektivavtal. Annan uppföljning sker i samband med lönesamtal, medarbetarsamtal eller motsvarande. Eftersom arbetsgivaren har rättsliga förpliktelser att genomföra dessa typer av uppföljningar enligt lag och/eller kollektivavtal finns rättslig grund för detta i art 6.1 c.

Rättslig grund för personuppgiftsbehandling i samband med annan uppföljning och/eller arbetsledning är vanligen att den är nödvändig för att utföra en uppgift av allmänt intresse (art 6.1 e). Åtgärderna måste vara ändamålsenliga, effektiva och proportionerliga och får inte medföra onödiga intrång i arbetstagarnas privatliv. Olika typer av prestationsmätningar kan vara tillåtna som underlag för medarbetarsamtal.

Personalärenden

Det förekommer att personuppgifter samlas in i disciplin- och uppsägningsärenden rörande enskilda arbetstagare. Den rättsliga grunden för detta är vanligen allmänt intresse (art 6.1 e), precis som när det gäller övrig uppföljning. Kontroll av arbetstagare på detta sätt ska dock inte ske utan att det finns anledning att anta att arbetstagaren begått något brott mot anställningsavtalet. Är det fråga om känsliga personuppgifter finns bestämmelser i framför allt art 9.2 b och f som ger möjlighet att behandla uppgifterna. Dessa punkter innebär en rätt för arbetsgivaren att behandla känsliga personuppgifter för att fullgöra skyldigheter och utöva rättigheter inom arbetsrätten respektive hantera rättsliga anspråk.

Precis som när det gäller annan kontroll av arbetstagarna måste kontrollerna vara ändamålsenliga, effektiva och proportionerliga och inte medföra ett onödigt intrång i enskildas privatliv.

Det är vanligt att en arbetsgivare behöver spara relevanta uppgifter om misskötsamhet osv. för att kunna följa upp, använda som beslutsunderlag inför beslut om arbetsrättsliga åtgärder m.m. Det är normalt tillåtet med stöd av allmänt intresse (art 6.1 e).

Olika kontrollåtgärder

Ändamålsbegränsning

En viktig utgångspunkt är att personuppgifter som samlas in för ett bestämt ändamål inte får användas för andra oförenliga ändamål. Detta följer av principen om ändamålsbegränsning. En arbetsgivare som vill kontrollera arbetstagares prestationer genom olika verksamhetssystem måste därför ha bestämt det från början och arbetstagarna ska ha informerats om detta syfte senast vid insamlingen.

Kontroller av elektroniska system, e-post m.m.

Vid kontroller av elektroniska system, IT-utrustning och liknande är det viktigt att arbetsgivaren alltid tar ställning till om kontrollen behöver göras på individnivå eller om det kan räcka med övergripande kontroller som inte inbegriper personuppgifter. Dessa typer av kontroller uppfattas ofta som integritetskränkande och ska inte utföras i onödan eller för säkerhets skull.

Det förekommer att arbetsgivare kontrollerar inpasseringssystem, datorloggar och liknande. Vid konkret misstanke om allvarligt missbruk kan det vara tillåtet att använda loggar för att kontrollera arbetstid och liknande, men det får inte göras slentrianmässigt. Rättslig grund för sådan kontroll är i så fall allmänt intresse (art 6 1.e).

Offentliganställda har en lagstadgad rätt till skydd för sin kommunikation och sitt privatliv. Som utgångspunkt har arbetsgivaren därför inte rätt att ta del av arbetstagares privata filer eller e-post. Det torde krävas allvarlig misstanke om illojalt eller brottsligt beteende för att arbetsgivaren ska få ta del av detta, då med stöd av ett allmänt intresse (art 6 1.e).

Loggranskning inom hälso- och sjukvård respektive socialtjänst

Hälso- och sjukvården

Av 4 kap 3 § patientdatalagen (2008:355) framgår att arbetsgivaren har en skyldighet att göra systematiska och återkommande kontroller av om någon obehörigen kommer åt patientjournaler. Enligt Socialstyrelsens föreskrifter ska användarens identitet framgå av loggarna och de ska dessutom sparas i minst fem år (se 4 kap 9 § HSLF-FS 2016:40).

För att fullgöra skyldigheten enligt patientdatalagen kan en arbetsgivare behandla arbetstagares personuppgifter med stöd av art 6.1 c (rättslig förpliktelse). Arbetsgivaren kan dock inte, enligt IMY:s tidigare tillsynsbeslut enligt PUL, hantera en vid behörighetstilldelning genom loggkontroll (dåvarande Datainspektionens beslut 2018-05-23, dnr. 2248-2017). Om arbetsgivaren bedömer att en behörighetstilldelning är vid så får det i första hand hanteras genom begränsningar i behörigheten, utbildningsinsatser och liknande.

Socialtjänsten

Inom socialtjänsten finns inte regler om åtkomstkontroll och behörighetsstyrning på samma sätt som inom hälso- och sjukvården. Däremot får ett behov av logguppföljning anses följa av säkerhetskraven i art 5.1 f och art 32 i GDPR, enligt vilka arbetsgivaren ska vidta lämpliga tekniska och organisatoriska åtgärder för att skydda enskildas personuppgifter. Arbetsgivaren ska enligt art 32.4 vidta åtgärder för att säkerställa att varje person som utför arbete åt arbetsgivaren, och som får tillgång till personuppgifter, endast behandlar uppgifterna på instruktion från arbetsgivaren. Med stöd av art 6.1 e (allmänt intresse) kan arbetsgivaren genomföra loggranskning i den mån det är nödvändigt för att skydda enskildas personuppgifter. Det är dock viktigt att arbetsgivaren inför varje enskild granskning gör en bedömning av om den är nödvändig.

I sin tidigare tillsyn enligt PUL har IMY uttalat att det är viktigt att genomföra logguppföljning inom socialtjänsten, för att på förekommen anledning eller genom stickprover kontrollera om det sker obehöriga slagningar. För att obehörig åtkomst ska upptäckas och för att logguppföljningar ska få en preventiv effekt behövs rutiner för logguppföljningar och tydlig information bör

ges till personalen (dåvarande Datainspektionens beslut 2016-02-17, dnr. 1805-2015).

Positioneringsteknik (GPS)

Arbetsgivare installerar ibland så kallad positioneringsteknik i bilar som används av till exempel hemtjänstpersonal, för att kontrollera var anställda och fordon befinner sig. Arbetsgivaren kan få göra detta under förutsättning att beslutet förhandlas enligt 11 § medbestämmandelagen (1976:580).

Att använda positioneringsteknik innebär vanligen personuppgiftsbehandling, eftersom arbetsgivaren på så sätt kan se var arbetstagare befinner sig. Även om systemet som sådant endast möjliggör positionering av fordon kan informationen i regel kopplas till enskilda arbetstagare genom samkörning med andra system. GDPR är då tillämplig.

En offentlig arbetsgivare kan använda positioneringsteknik i syfte att utföra en uppgift av allmänt intresse (art 6 1.e) under förutsättning att tekniken behövs för den uppgiften. Som exempel på sådana intressen har IMY nämnt säkerhet, logistik, fördelning av resurser, framställning av statistik, klagomålshantering, kundservice och faktureringsunderlag.

Ofta använder arbetsgivare positioneringsuppgifter som bevismedel till Skatteverket, så kallad elektronisk körjournal. Arbetsgivaren är rättsligt skyldig att redovisa sådana uppgifter till Skatteverket, varför den rättsliga grunden för personuppgiftsbehandlingen är just rättslig förpliktelse (art 6 1.c).

IMY anser att det normalt inte är tillåtet att använda positioneringsteknik för att kontrollera arbetstagares raster och arbetstid. Det kan vara tillåtet om det finns en konkret misstanke om att en arbetstagare allvarligt missbrukar tidredovisningen (jfr dåvarande Datainspektionens beslut 2008-02-29, dnr 806-2007).

Om arbetstagare får använda tjänstebil privat ska bilen inte kontrolleras utanför arbetstid. Arbetsgivaren ska då tillåta att arbetstagaren stänger av positioneringstekniken. Även om tekniken inte är avstängd utanför arbetstid så har arbetsgivaren normalt inte rätt att övervaka fordonspositioner när arbetstagaren inte är i tjänst.

Uppgifter om hälsa

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar

Innebörden av arbetsgivarens rehabiliteringsansvar hämtar sitt innehåll från bland annat arbetsmiljölagen och Socialförsäkringsbalken men också indirekt från reglerna om saklig grund för uppsägning i LAS och Arbetsdomstolens praxis. Arbetsgivaren har en rättslig skyldighet att fullgöra sitt rehabiliteringsansvar.

För att fullgöra rehabiliteringsansvaret kan arbetsgivaren behöva behandla personuppgift om arbetstagares hälsa, vilket är en känslig personuppgift. Den rättsliga grunden för detta är rättslig förpliktelse (art 6.1 c) och en tillämplig undantagsbestämmelse enligt art 9 finns då behandlingen är nödvändig för att arbetsgivaren ska kunna fullgöra sina skyldigheter inom arbetsrätten (art 9.2 b).

Arbetsgivaren ska inte behandla uppgift om arbetstagares hälsa i större utsträckning än nödvändigt. Rehabiliteringsansvaret är arbetslivsinriktat – inte medicinskt – och arbetsgivaren har endast rättslig grund enligt GDPR för att behandla de uppgifter som är nödvändiga för att fullgöra detta ansvar.

Immunitet mot sjukdomar, vaccinationer m.m.

För att begränsa spridning av smittsamma sjukdomar finns i vissa verksamheter ett behov av att behandla uppgifter om arbetstagarnas immunitet för olika sjukdomar vilket inkluderar uppgifter om vaccinationer och genomgångna smittsamma sjukdomar av olika slag. Uppgifterna behövs för att begränsa smittspridning vid utbrott av smittsamma sjukdomar, exempelvis mässlingen. Uppgift om immunitet är en känslig personuppgift eftersom den berör hälsa och får behandlas endast om behandlingen är nödvändig med hänsyn till begränsning av smittspridning. Det får inte ske slentrianmässigt avseende alla arbetstagare. Se art 6.1 e (uppgift av allmänt intresse) samt art 9.2 g (viktigt allmänt intresse) jämfört med 3 kap 3 § dataskyddslagen.

Underrättelse, varsel och information

Enligt 28-32 §§ LAS ska arbetsgivaren under där angivna förutsättningar underrätta och varsla arbetstagarorganisationer samt lämna information. Med hänsyn till principen om uppgiftsminimering ska inte fler personuppgifter lämnas än som behövs för att fullgöra de rättsliga skyldigheterna eller för att genomföra överläggningar och förhandlingar. Att exempelvis slentrianmässigt sända fullständiga anställningsavtal för att informera en facklig organisation om att avtal träffats om en tidsbegränsad anställning strider mot den principen, eftersom avtalet innehåller personuppgifter som arbetsgivaren inte behöver lämna ut för att fullgöra sin rättsliga skyldighet.

Hjälpmedel för fackligt arbete

Arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla de fackliga organisationerna hjälpmedel för att kunna bedriva det fackliga arbetet och kan då låta dem ha tillgång till arbetsgivarens nätverk. Då det är den fackliga organisationen som bestämmer ändamålet med sin personuppgiftsbehandling är den också själv personuppgiftsansvarig för behandlingen, även om den sker på arbetsgivarens IT-system. Arbetsgivaren är dock alltjämt ansvarig för att nätverket erbjuder den säkerhet som GDPR kräver.

Personalenkäter

Att genomföra undersökningar av hur arbetstagarna uppfattar sin arbetsmiljö är vanligt förekommande och ett viktigt verktyg för arbetsgivaren. Den rättsliga grunden kan vara allmänt intresse (art 6.1 e).

Personalenkäter kan innefatta frågor där svaren riskerar innehålla känsliga personuppgifter. För att minimera risken för detta kan det vara lämpligt att undvika fritextfält.

Arbetsgivaren bör också överväga att genomföra personalenkäter anonymt där så är möjligt. I annat fall kan det vara lämpligt att sammanfatta resultatet av enkäten i en sammanställning där svaren är avidentifierade, det vill säga att de inte längre är hänförliga till enskilda personer och därmed inte utgör personuppgifter.

Kompetensdatabaser

Det förekommer att arbetsgivare behandlar arbetstagares personuppgifter i så kallade kompetensdatabaser inom ramen för arbetet med den strategiska kompetensförsörjningen. Rättslig grund för sådan behandling kan vara allmänt intresse (art 6.1 e). En sådan databas kan innehålla faktauppgifter om utbildningar, arbetslivserfarenhet och uppdrag. Däremot ska databasen inte innehålla personlighetsprofiler och eventuella värderande omdömen ska vara sakligt motiverade. Det är också viktigt att databasen hålls uppdaterad.

En arbetsgivare som vill behandla resultatet från personlighetstester ska noggrant överväga om det finns ett behov av behandlingen, eftersom sådana uppgifter är integritetskänsliga. Om uppgifterna behandlas är det särskilt viktigt att i största möjliga mån begränsa intrånget i den enskildes integritet.

SKR rekommenderar att arbetsgivaren undviker fritextfält, eftersom det ökar risken för otillåten personuppgiftsbehandling.

Information till arbetstagare

Arbetstagare ska få information om hur deras personuppgifter behandlas. Det ska bland annat framgå vem som är personuppgiftsansvarig respektive dataskyddsombud, ändamålen med behandlingen och de rättsliga grunderna.

Arbetstagarna ska också känna till vilken kontroll och övervakning som kan förekomma. Information ska lämnas före återanvändning för nytt ändamål, men det är inte nödvändigt att informera inför varje kontroll.

Informationen kan lämnas på arbetsgivarens webbsida där övrig information till arbetstagarna finns. En länk eller hänvisning till informationen kan lämnas på anställningsavtalet eller på lönespecifikationen.

5. Anställningen upphör

Vad händer när en person inte längre är anställd?

En anställning kan upphöra på olika sätt. Arbetstagaren kan säga upp sig eller gå i pension medan arbetsgivaren under vissa omständigheter kan skilja en arbetstagare från anställningen. Beroende på skälet till att anställningen upphör behandlas personuppgifter, i vissa fall känsliga, i olika typer av dokument. Normalt är dessa behandlingar tillåtna. Flera rättsliga grunder kan vara tillämpliga såsom avtal, rättsliga förpliktelser eller allmänt intresse (art 6.1 b, c och e).

När en anställning avslutas ska arbetstagarens personalakt gås igenom och gallras i enlighet med den dokumenthanteringsplan som finns. Arbetsgivaren behöver dock spara vissa uppgifter för att kunna uppfylla sina skyldigheter enligt bland annat lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS).

Uppgift om anställningstid

För att kunna uppfylla skyldigheterna i LAS måste arbetsgivaren även en tid efter anställningen behandla uppgifter som rör arbetstagarens anställningstid. Om personen återanställs ska nämligen även den tidigare anställningen ingå vid beräkning av anställningstiden. Uppgiften kan därför behöva sparas så länge personen skulle kunna återanställas hos arbetsgivaren och den rättsliga grunden för behandlingen är då rättslig förpliktelse (art 6.1 c).

Uppgifter för arbetsgivarintyg

Enligt lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring ska arbetsgivare på begäran utfärda arbetsgivarintyg. Intyget behövs för arbetslöshetskassans bedömning av rätten till ersättning. Ansökan ska göras inom nio månader från den sista dagen i den tidsperiod som ansökan avser. Arbetsgivaren har rätt att spara nödvändiga personuppgifter så länge som behövs för att kunna utfärda ett intyg på begäran. Även i detta fall är den rättsliga grunden för behandlingen rättslig förpliktelse (art 6.1 c).

Uppgift om arbetsskada och arbetssjukdom

De kollektivavtalade försäkringarna sköts av försäkringsbolaget AFA Försäkring. Så länge en tidigare arbetstagare har möjlighet att ansöka om ersättning ska arbetsgivaren spara sådana personuppgifter som är nödvändiga för att förse AFA Försäkring med underlag för ansökan.

TFA-KL är en kollektivavtalad försäkring och den rättsliga grunden för personuppgiftsbehandlingen är rättslig förpliktelse (art 6.1 c GDPR och 2 kap 1 § dataskyddslagen).

Notera att uppgift om en persons arbetsskada eller arbetssjukdom är en känslig personuppgift enligt GDPR då den utgör uppgift om hälsa. Att behandlingen i dessa fall ändå får ske framgår av art 9.2 b om behandling som är nödvändig för att den personuppgiftsansvarige ska kunna fullgöra sina skyldigheter inom arbetsrätten (jfr 3 kap 2 § dataskyddslagen).

Pension

För att kunna fastställa rätten till förmåner och förmånernas omfattning samt i förekommande fall samordna med andra pensionssystem måste arbetsgivaren spara de personuppgifter som behövs för detta till dess att utbetalning påbörjas. Arbetsgivaren bör därefter bevara uppgifterna under hela utbetalningstiden

eftersom det exempelvis kan tillkomma nya uppgifter som föranleder omräkning.

Avseende kollektivavtalade pensionsvillkor, exempelvis tjänstepensionsavtalen AKAP-KL, KAP-KL, PFA01 eller PFA98, är rättslig grund för personuppgiftsbehandlingen rättslig förpliktelse (art 6.1 c GDPR och 2 kap 1 § dataskyddslagen).

Personuppgifter i arbetslivet

Upplysningar om innehållet
Emmy Eriksson, arbetsrättsjurist
emmy.eriksson@skr.se

© Sveriges Kommuner och Regioner, 2021