



Persondataskyttelsesfordningen

Fra direktiv → til forordning

Advokat, ph.d.
Jørgen Rønnow Bruun
11. september 2017

1. Betragtning

“(124) De generelle principper vedrørende beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger bør også gælde i ansættelsesforhold. For at regulere behandlingen af arbejdstageres personoplysninger i ansættelsesforhold bør medlemsstaterne under overholdelse af denne forordnings øvrige bestemmelser ved lov kunne indføre specifikke regler for behandling af personoplysninger ved ansættelsesforhold.”

Det kan man undre sig over, jf. IP/02/1593.

Også et spørgsmål om art 153-155 I TEUF.

2. Forslag - Artikel 82

”Behandling i forbindelse med ansættelsesforhold

1. Under overholdelse af denne forordning kan medlemsstaterne vedtage specifikke bestemmelser, der regulerer behandlingen af arbejdstageres personoplysninger i ansættelsesforhold, blandt andet i forbindelse med ansættelse, ansættelseskontrakter, herunder godtgørelse for forpligtelser fastlagt ved lov eller kollektive overenskomster, arbejdets ledelse, planlægning og tilrettelæggelse, arbejdsmiljø, og i forbindelse med individuel eller kollektiv udøvelse og brug af rettigheder og fordele i forbindelse med ansættelse og i forbindelse med ophør af ansættelsesforhold.

[Fortsættes]

2. Forslag - Artikel 82 [fortsat]

2. Hver medlemsstat meddeler Kommissionen de bestemmelser, den vedtager i henhold til stk. 1, senest den dato, der er fastsat i artikel 91, stk. 2, og underretter den straks om eventuelle senere ændringer af disse.
3. Kommissionen tillægges beføjelser til at vedtage delegerede retsakter i overensstemmelse med artikel 86 med henblik på nærmere fastlæggelse af kriterier og betingelser vedrørende garantierne for behandling af personoplysninger til de formål, der er omhandlet i stk. 1."

Vi har set 3 store problemer i dette forslag.

3. Endelig artikel 88 - Behandling i forbindelse med ansættelsesforhold

"1. Medlemsstaterne kan ved lov eller i medfør af kollektive overenskomster fastsætte mere specifikke bestemmelser for at sikre beskyttelse af rettighederne og frihedsrettighederne i forbindelse med behandling af arbejdstageres personoplysninger i ansættelsesforhold, navnlig med henblik på ansættelse, ansættelseskontrakter, herunder opfyldelse af forpligtelser fastsat ved lov eller i kollektive overenskomster, ledelse, planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet, ligestilling og mangfoldighed på arbejdspladsen, arbejdsmiljø samt beskyttelse af arbejdsgiveres eller kunders ejendom og med henblik på individuel eller kollektiv udøvelse og nydelse af rettigheder og fordele i forbindelse med ansættelse samt med henblik på ophør af ansættelsesforhold."

4. Betænkning nr. 1565, s. 12:

"Der har også i forbindelse med arbejdet været løbende drøftelser med arbejdsmarkedets parter".

Meget positivt treparts samarbejde.

Indflydelse på både betænkning og lovforslag i forhold til arbejdsmarkedets forhold (art 6, 9 og 88.).

5. Betænkning nr. 1565, s. 980

”Det må antages, at denne praksis, hvor arbejdsretlige normer spiller ind ved vurderingen af om en behandling er nødvendig, kan videreføres også efter 25. maj 2018. ...

I forhold til mulighederne i artikel 6 og 9 for nationale lovregler og kollektive overenskomster om behandling af personoplysninger må artikel 88 forstås som et hjemmelsmæssigt supplement, der sikrer, at der i hvert fald ikke er tvivl om, at der kan fastsættes nationale behandlingsregler på ansættelsesområdet for så vidt angår behandling af alle typer af personoplysninger – under overholdelse af kravene til sådan national lovgivning i f.eks. artikel 9, stk. 2, litra b, og artikel 88, stk. 2.”

6. Lovforslaget, s. 275

”Med lovforslagets § 12 er det hensigten at bringe fuldstændig sikkerhed for, at der på det offentlige og private arbejdsmarked lovligt kan behandles personoplysninger før, under og efter ansættelsesforholdet i samme omfang som hidtil.

Lovforslagets § 12 er tiltænkt som en supplerende hjemmelsbestemmelse, hvorefter der i ansættelsesforhold også kan behandles personoplysninger.”

Meget tilfredsstillende tekst, dog stk. 3 om samtykkehjemmel.

7. Samtykke-regler i § 12, stk. 3

Samtykke som hjemmel i ansættelsesforhold?

Udtalelse fra Artikel 29-gruppen (WP 249). Bl.a. udtalelsen (side 23, pkt. 6.2);

- “Employees are almost never in a position to freely give, refuse or revoke consent, given the dependency that results from the employer/employee relationship. Given the imbalance of power, employees can only give free consent in exceptional circumstances, when no consequences at all are connected to acceptance or rejection of an offer”.

8. LO/FTF og AC's hørings svar (13 forhold i alt behandlet). I det følgende er udvalgt 6 forhold.

a. Papirsager (samling i aktmapper)

Nuværende bestemmelse § 1, stk. 2.

Bemærkninger, side 160-161 om ikke-elektroniske systematiske behandlinger:

- "Meget begrænset anvendelsesområde", - -
"harmoniseringshensyn".

- Men hvad med personalemapper i SMV'er?

8.b. Nugældende § 8 om særregler for:

- a. Strafbare forhold
- b. Væsentlige sociale problemer
- c. Rent private forhold.

Ny § 8, begrænset til a):

- Bemærkninger side 174: "Beskyttelsesniveauet ikke reelt sænkes"? Ikke overbevisende.
- Nødvendighedsbetingelse i nuværende + en berettiget interesse, der "klart" overstiger hensynet til den registrerede.

8.c. Nuværende § 13 om teleregistrering

Drejer sig om automatisk registrering af tlf.nr., der ringes til fra en arbejdsgivers telefon

Indeholder et egentlig forbud i dag. Begrundelse herfor.

Opretholdes ikke efter forslaget.

Bemærkninger, side 178:

- Anden "tilstrækkelig integritetsbeskyttelse"
- Hvilken?

8.d. Oplysningspligt – indsigtsret

- § 22, stk. 1, om *private interesser*
Undtagelse ved "afgørende hensyn"
- Cfr., stk. 2, om *offentlige interesser*
- 10 ex. på "afgørende hensyn"
 - Her er stk. 1, i modsætning til stk 2. helt unormeret
 - Overlades til den private dataansvarliges skøn.

Men gode og relevante ex. i bemærkninger side 296 f.

8.e. Tortgodtgørelse

Vi ønsker § 40 (nuværende § 69) om materiel og immateriel skade udvidet:

- Med godtgørelse for integritetskrænkelser
- EAL: § 26 er for begrænset
- Kræver culpøs krænkelse af en vis grovhed
(U 2004/273 Ø: overtrædelse af loven ej tilstrækkelig!)
- Kr. 10.000 er udgangspunktet i bestemmelsen men er for lidt
- (dog U 2008/727 SH og U 2011/2343 H : 25.000 kr.)

8.f. Sanktioner

- Lovforslagets § 41, stk. 5, er tom
- Drejer sig om sanktioner i forhold til *offentlige* myndigheder
- *Private* kan straffes med fængsel i indtil seks måneder.