



Personuppgifter vid sjukanmälningar

Med anledning av en tvist i Arbetsdomstolen avseende skadestånd för brott mot personuppgiftslagen vill vi uppmärksamma medlemsföretag, som anlitar företag som stöd för att administrera sjukanmälningar, s.k. personuppgiftsbiträden, på att hantera personuppgifter på ett korrekt sätt.

I tvisten hade ett företag (företag A) anlitat ett sjukvårdsrådgivningsföretag (företag B), bl.a. för att hantera de anställdas sjukanmälningar och "friskänmälningar". Företag B var personuppgiftsbiträde åt företag A. Den tjänst som företag B tillhandahöll innebar att de anställda gjorde sjukanmälan till företag B, antingen via telefon eller via en webbsida. I det aktuella fallet hade sjukanmälan gjorts via webbsidan. Den anställda hade alltså loggat in sig i systemet och själv gjort sin sjukanmälan. Han hade i sin sjukanmälan angett datum för beräknad återgång i arbetet och även angivit diagnos i ett fält som var avsett för övriga uppgifter. Det var frivilligt för den anställda att fylla i det nu angivna fältet.

I det system som bolaget använde sig av ingick också att en sjuksköterska från företag B följde upp sjukfallet. Sjuksköterskan ringde upp anställda som fortfarande var sjuka på tredje dagen efter sjukanmälan och gav råd kring sjukdomen. Från bolagets sida sågs detta som en service till den anställda och det fanns inte något krav på att den anställda skulle svara i telefon. Beträffande en sjukanmäld anställd hos bolaget hade i systemet registrerats en uppgift om att arbetstagaren inte hade kunnat nås när företag B ringt upp på tredje sjukdagen.

Informationen i den anställdes sjukanmälan skickades per e-post till, i systemet, angivna

personer vid bolaget. I det aktuella fallet hade information avseende sjukanmälan, diagnos, beräknad återgång i arbete och uppgiften om att en anställd inte hade kunnat nås på tredje dagen bl.a. gått till samtliga linjesamordnare i produktionen. Linjesamordnarna hade som uppgift att planera produktionen och vid anställdas sjukfrånvaro lösa bemanningen med befintlig personal. De hade inget personalsvar.

I målet hävdade fackförbundet att bolaget hade brutit mot personuppgiftslagen genom att:

- information om diagnos och beräknad i återgång i arbete, via systemet, hade skickats till linjeledare i produktionen och genom att
- uppgiften om att den anställda inte kunde nås av sjuksköterska på tredje dagen hade skickats till linjeledare i produktionen.

I målet medgav bolaget att det brutit mot personuppgiftslagen i dessa hänseenden. Bolaget menade dock att situationen i målet var sådan att ett aktuellt skadestånd skulle jämkas kraftigt. Parterna har träffat en förlikning.

Vem är ansvarig

Arbetsgivaren kan låta någon annan utföra den faktiska behandlingen av personuppgifter genom att anlita ett personuppgiftsbiträde för exempelvis hanteringen av de anställdas löner eller sjukfrånvaro. Personuppgiftsansvaret kan däremot aldrig överlåtas och arbetsgivaren är fortsatt ansvarig för behandlingen även om den utförs av ett personuppgiftsbiträde. Ett personuppgiftsbiträde finns alltid utanför den egna organisationen. En anställd som behandlar personuppgifter för arbetsgivarens räkning är alltså inte personuppgiftsbiträde. All behandling av personuppgifter sker på arbetsgivarens ansvar. Det kan alltså röra sig om uppgifter som anställda själva lägger i ett administrativt system eller uppgifter som personuppgiftsbiträdet skickar vidare till företaget.

INNEHÅLL

Personuppgifter vid sjukanmälningar
Sid 1

Arbetsgivarträffar med avtalsinformation
Sid 2

ARBETSMILJÖ

Arbetsmiljöverkets tillsynskampanj
Sid 3

ARBETSDOMSTOLEN

**AD 2016 nr 2:
Ingen ersättning på kransdagar**
Sid 4

**AD 2016 nr 1:
Uppsägningar var inte föreningsrättskränkning**
Sid 4

Vad innebär ansvaret?

Arbetsgivaren kan framförallt bli skadeståndsskyldig om en behandling av personuppgifter strider mot personuppgiftslagen. Det finns även straffbestämmelser när det gäller uppsåtlig eller grovt oaktsam behandling av bl.a. känsliga personuppgifter i strid mot lagen.

Behandlingen måste vara tillåten

För att en arbetsgivare ska få behandla personuppgifter krävs att behandlingen sker med stöd av ett giltigt samtycke eller omfattas av något annat i personuppgiftslagen uppräknat fall av tillåten behandling. I personuppgiftslagen finns regler om vad som utgör ett giltigt samtycke.

Känsliga personuppgifter

Känsliga personuppgifter är t.ex. sådana personuppgifter som rör hälsa. Uppgifter om hälsa kan vara till exempel sjukfrånvaro, graviditet och läkarbesök. En arbetsgivare får bara behandla känsliga personuppgifter i vissa undantagsfall. Ett sådant undantagsfall är om arbetsgivarens behandling av de känsliga personuppgifterna är nödvändig för att denne ska kunna fullgöra sina skyldigheter eller utöva sina rättigheter inom arbetsrätten. Som exempel kan nämnas när uppgifter om anställdas sjukdom behandlas för att beräkna sjuklön, utreda frånvarorätt eller inleda en rehabiliteringsutredning.

Tänk på att behandla uppgifter om hälsa endast om det verkligen är nödvändigt. Det innebär att endast de uppgifter som verkligen behövs ska läggas in som t.ex. när det handlar om en uppgift om att någon är sjuk och när personen är tillbaka i arbete.

Det kan vidare vara viktigt att se över systemet så att personuppgifter inte i onödan kan läggas in i systemet av den anställda i fält för fritext eller liknande. I den aktuella tvisten hade den anställda själv lämnat uppgift om en diagnos i ett fält som var frivilligt att fylla i och avsett för övriga upplysningar. Uppgiften om diagnos var inte på något sätt nödvändig för att arbetsgivaren skulle kunna fullgöra någon rättslig skyldighet i den aktuella tvisten.

Vidare ska endast de som måste ha personuppgifterna för att kunna fullgöra sina arbetsuppgifter ha tillgång till uppgifterna, till exempel den som ska utbetala sjuklön eller den som vidtar rehabiliteringsåtgärder. Det kan vara bra att kontrollera att inga andra personer får tillgång till personuppgifterna. I tvisten hade den angivna informationen, dvs. uppgift om diagnos och datum för beräknad återgång i arbete, skickats vidare till linjesamordnare i produktionen. Linjesamordnarna hade inget personalansvar och kan därför inte anses i ha varit i behov av uppgifterna för att fullgöra någon rättslig skyldighet.



Personuppgifter som inte är känsliga

När det gäller personuppgifter som inte är känsliga är det tillåtet att behandla sådana uppgifter endast om behandlingen är nödvändig bl.a. för att ett avtal med den registrerade skall kunna fullgöras eller för att den personuppgiftsansvarige skall kunna fullgöra en rättslig skyldighet. Av personuppgiftslagen framgår även att personuppgifter får behandlas om behandlingen är nödvändig för ett ändamål som rör ett berättigat intresse hos den personuppgiftsansvarige – om detta intresse väger tyngre än den registrerades intresse av skydd mot kränkning av den personliga integriteten. Det är detta som kallas för intresseavvägning.

Även när det gäller personuppgifter som inte är känsliga bör arbetsgivaren tänka på att det inte förs in uppgifter som inte är nödvändiga för någon sådan situation som lagen räknar upp eller som efter en intresseavvägning inte skulle vara tillåten att behandla. Vidare skall även i dessa fall endast den person eller den personkrets som behöver uppgifterna för att kunna fullgöra sina arbetsuppgifter ha tillgång till dessa. I fallet hade informationen om att den anställda inte kunde nås av sjuksköterska på tredje dagen gått vidare till linjesamordnare i produktionen vilka inte, efter en intresseavvägning, kan anses ha haft behov av uppgiften.

Arbetsmiljöverkets tillsynskampanj

– för att få ner olyckstalen inom bland annat livsmedelstillverkning

Arbetsmiljöverket inspekterar nu de riskfyllda jobben inom bl. a. livsmedelsindustrin och partihandeln. 2000 arbetsplatser ska inspekteras. I 2015 års kampanj fick 8 av 10 inspekterade företag krav på sig att vidta vissa åtgärder.

Inom Livsmedelsindustrin, med sina 2 585 arbetsställen och 51 800 sysselsatta, inträffade ca 900 olyckor med frånvaro 2014. Det är nästan tre gånger så vanligt att råka ut för skador med sjukfrånvaro i livsmedelsbranschen (17 anmälda arbetsolyckor per 1000 anställda), jämfört med hela arbetsmarknaden där snittet är 6 anmälda arbetsolyckor per 1000 förvärvsarbetande.

Viktigt med förebyggande arbete

Att göra riskbedömningar, rapportera och analysera allvarliga händelser och tillbud som kunde ha lett till värre olyckor är en viktig del i det förebyggande arbetet. En arbetsgivare ska i tid hitta riskerna i verksamheten, i dialog med arbetstagarna. Systematiskt arbetsmiljöarbete är reglerat i föreskriften AFS 2001:1.

Förlorad kontroll över maskiner och fordon bakom många olyckor

De flesta olyckorna sker då arbetstagare tappar kontrollen över maskiner och verktyg. Många halkar, snubblar och/eller faller. Truckarbete är ett av de områden där många skador inträffar. Arbetsmiljöverkets granskning kommer under år 2016 bl. a. att omfatta truckförare, lagerassistenter, underhållsmekaniker, maskinoperatörer, köttstyckare och kundservicearbetare.

Vilka branscher kommer att granskas?

De branscher som kommer granskas är tillverkningsföretag där framställning av livsmedel, metall, motorfordon och elektronikvaror ingår. Företag med 3–4 anställda och uppåt prioriteras samt de som inte tidigare har inspekterats.

Sanktionsavgifter vid brister kring truckarbete

Arbetsmiljöverkets föreskrift Användning av truckar AFS 2006:5 är ett av de regelverk som tillsynskampanjen kommer att omfatta. År 2014 infördes i denna föreskrift sanktionsavgifter på upp till 150 000 kronor om arbetsgivaren inte utfärdat ett korrekt personligt "körtillstånd" för truckföraren. Tillståndet ska upplysa om vilka typer av truckar

och vilka arbetsuppgifter det gäller för. I kommentarerna till föreskriftstexten omnämns bl. a. *"Exempel på arbetsuppgifter som kan specificeras i ett tillstånd är vilka godsslag som föraren får hantera och inom vilka lokaler eller områden som föraren får använda truckar."*

Vi noterar nu att ett flertal företag har fått betala höga sanktionsavgifter p.g. av brister i dokumentationen. De flesta som överklagar sanktionsavgifter har fått avslag i förvaltningsrätten. I ett ärende har dock företaget fått rätt mot Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöverket valde i det ärendet att inte överklaga till kammarrätten.

Stödmaterial och dokument

På Prevents hemsida kan ni hitta hjälpdokument Körtillstånd och Riktlinjer för truckförares kunskaper och färdigheter samt Säkert truckarbete.

För ytterligare information om Arbetsmiljöverkets tillsynskampanj – kontakta Björn Hammar
bjorn.hammar@li.se; 0706 56 65 04



Välkommen på arbetsgivarträffar med avtalsinformation!

I vår tecknar vi på Livsmedelsföretagen nya kollektivavtal med Livsmedelsarbetareförbundet, Unionen och Sveriges Ingenjörer som gäller från och med den 1 april i år. På våra arbetsgivarträffar nu i april går vi igenom de förändringar som skett i kollektivavtalen. Ni som deltar kommer också ha möjlighet att ställa frågor om de nya avtalen.

Vid träffarna tar vi även upp frågan om möjligheterna att behålla kompetens vid personalminskningar och andra aktuella frågor.

Träffarna hålls klockan 13.00–16.30, på följande datum och orter:

19 april – Malmö	Näringslivets hus, Jörgen Kocksgatan 1B
20 april – Stockholm	Näringslivets hus, Storgatan 19
21 april – Örebro	Elite Stora Hotellet, Drottninggatan 1
26 april – Göteborg	Elite Park Avenue Hotel, Kungssportsavenyn 36-38
26 april – Skellefteå	Quality Hotel Skellefteå Stadshotell, Stationsgatan 8
28 april – Skövde	Scandic Billgren, Trädgårdsgatan 10
28 april – Växjö	Svenskt Näringslivs lokaler, Kungsgatan 1B

Anmälan sker [här](#) senast tre dagar innan respektive tillfälle. Anmäl er redan idag! Varmt välkomna!

Ingen ersättning på kransdagar

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN (AD 2016 nr 2)

Fallet gällde semesterledighet för arbetstagare som jobbat oregelbundet lördag och/eller söndag. De anställda hade fått ledigt helgen innan och efter semesterledighetsperioden på så kallade kransdagar. Frågan var om de anställda även hade rätt till ersättning/lön under ledigheten på kransdagarna. Inledningsvis kom Arbetsdomstolen fram till att det för företaget gällande kollektivavtalet inte gav rätt till någon ersättning på dessa dagar. Vidare konstaterade domstolen att enligt semesterlagen har arbetstagare, som regelbundet arbetar lördag och/eller söndag, vid semesterledighet som omfattar minst 19 dagar rätt till ledighet på veckoslut så väl omedelbart före som efter semesterledigheten (så kallade kranshelger), enligt 9§ semesterlagen, vilket arbetstagarna hade fått.

Angående frågan om ersättning för kranshelger konstaterade domstolen att semesterlagen inte innehåller några regler om kompensation eller lön för dessa. Av förarbetena till semesterlagen framgår det tydligt att arbetstagare inte enligt lagen har någon rätt till ersättning för ledighet som faller utanför den faktiska semesterledigheten. Arbetstagarna hade således inte rätt till ersättning för ledigheten på kranshelgerna/kransdagarna.

Uppsägningar var inte föreningsrättskränkning

FRÅN ARBETSDOMSTOLEN (AD 2016 nr 1)

Byggnadsarbetareförbundet ansåg att ett installationsbolags agerande vid ett flertal tillfällen – efter informationsmöte om införande av kollektivavtal – utgjorde föreningsrättskränkning. Endast en av händelserna ansågs vara föreningsrättskränkande. Senare vidtagna uppsägningar var sakligt grundade då det förelåg arbetsbrist.

Några arbetstagare hade kontaktat sin arbetsgivarorganisation Byggnadsarbetareförbundet för att få till stånd kollektivavtal på arbetsplatsen. Informationsmöte om kollektivavtal hade hållits mellan arbetsgivaren och organisationens ombudsman i februari 2014. Frågan var om vissa händelser efter mötet inneburit föreningsrättskränkning, bland annat frågan om arbetsgivarens agerande att några månader senare säga upp alla arbetstagare pga arbetsbrist utgjorde föreningsrättskränkning och var sakligt grundade.

Byggnadsarbetareförbundet hävdade att flertalet åtgärder från arbetsgivaren efter informationsmötet om kollektivavtal utgjorde föreningsrättskränkning. De händelser Byggnadsarbetareförbundet åberopade var bland annat: kritiska uttalanden från företaget på själva informationsmötet, krav ett par dagar efter mötet att fyra arbetstagare skulle visa sina

körjournaler, frågor till de fyra arbetstagarna om eventuell facklig tillhörighet, ifrågasättande av två av de anställdas arbetsinsatser, krav att en anställd skulle parkera sin servicebil på bolagets parkering – istället för som i normala fall – i anslutning till sin bostad, närvarokontroller av två anställda samt uppsägningar av de fyra anställda i juni samma år. Enligt Byggnadsarbetareförbundet innebar den senaste händelsen även brott mot anställningsskyddslagen då det enligt arbetstagarparten inte förelåg saklig grund.

Domstolen konstaterade att föreningsrättskränkning föreligger om en arbetsgivare vidtar en åtgärd till skada för en arbetstagarpart för att han eller hon har utnyttjat sin föreningsrätt eller vidtar en åtgärd i syfte att förmå arbetstagarparten att inte utnyttja sin föreningsrätt. Arbetstagarparten måste visa sannolika skäl för att föreningsrättskränkning föreligger. Det är därefter upp till arbetsgivaren att styrka att det funnit skälig anledning till åtgärden oberoende av föreningsrättsfrågan.

Endast angående en av de åberopade händelserna, den angående kontroll av körjournaler, ansåg domstolen att bolagets agerande utgjorde föreningsrättskränkning. Avseende körjournalerna hade bolaget aldrig tidigare begärt att arbetstagarparten skulle infinna sig på det sätt som bolaget då krävde för att visa upp sina körjournaler. Arbetsdomstolen bedömde det sannolikt att bolaget, sedan det fått kännedom om att arbetstagarparten kontaktat Byggnadsarbetareförbundet

i syfte att få till stånd kollektivavtal, och som en effekt av detta, beslutande om kontroll av körjournalerna för att se om arbetstagarparten hanterat körjournalerna felaktigt.

Vidare var frågan om uppsägningarna av arbetstagarparten innebar föreningsrättskränkning, dvs. om de hade skett till följd av de anställdas kontakter med den fackliga organisationen och krav på kollektivavtal, och om det funnits saklig grund för uppsägningarna. Bolaget hade avtal med IKEA. År 2013 införde IKEA ett nytt kökssystem som tog längre tid att montera än tidigare och som enligt bolaget innebar en försämring för bolaget. Enligt bolaget inleddes förhandlingar mellan parterna om nytt avtal, men de drog ut på tiden. I februari var det, enligt bolaget, osäkert om bolagets samarbete med IKEA skulle fortsätta och om det skulle finnas något arbete att erbjuda de anställda. I juni 2014 sades de fyra anställda i regionen upp pga arbetsbrist. Enligt domstolen framstod bolagets uppfattning, under senvintern/våren år 2014, att det endast fanns små utsikter att få till stånd ett samarbete med IKEA som innebar större volymer och/eller bättre priser samt att bolagets framtid var oviss som en rimlig och godtagbar förklaring till att bolaget i juni valde att säga upp sina anställda på grund av arbetsbrist.

Sammantaget ansåg domstolen att uppsägningarna inte inneburit en föreningsrättskränkning och att de var sakligt grundade då det förelåg arbetsbrist.



ARBETSGIVARNYTT

I ArbetsgivarNytt informerar Livsmedelsföretagen fortlöpande om nyheter inom arbetsrätt och Arbetsdomstolens domar sammanfattas och kommenteras.

ArbetsgivarNytt kommer ut med ca 7 nummer per år.



Redaktör för ArbetsgivarNytt: Linnéa Eriksson, Livsmedelsföretagen

KONJUNKTURBREVET

Detta nyhetsbrev ger en lägesrapport över marknadsförutsättningarna för den svenska livsmedelsproduktionen samt redovisar utfallet i vår återkommande konjunkturenkät, vilken går ut till ett urval av medlemsföretagen. Konjunkturbrevet publiceras minst två gånger per år och är kostnadsfritt för alla Livsmedelsföretagens medlemsföretag. Du som är intresserad meddelar det enklast genom ett mail till medlem@li.se med angivande av din e-post samt nyhetsbrevets namn.



FÖLJ OSS I SOCIALA MEDIER

På Facebook: www.facebook.com/livsmedelsforetagen och på Twitter: @livsmedel



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

Box 556 80, 102 15 Stockholm

Besöksadress: Storgatan 19, Stockholm

☎ 08-762 65 00 ✉ info@livsmedelsforetagen.se