

# Frågor och svar.

## Webbinar: Personuppgifter i arbetslivet

### **Är det tillåtet som arbetsgivare att löpande behandla uppgifter som rör facklig tillhörighet? ("känslig information")**

Att som arbetsgivare spara uppgift om facklig tillhörighet bara för att det "skulle kunna vara bra att ha någon gång" är inte tillåtet, utan det måste vara nödvändigt att behandla den här typen av uppgifter. Som exempel kan det vara nödvändigt att åtminstone spara uppgifter om vem eller vilka anställda som är förtroendevalda för att dessa vid en förhandling ska kunna förmedla detta vidare till de resterande medlemmarna i fackföreningen på arbetsplatsen. En risk, utöver att det redan är känsliga personuppgifter, är att en lista med samtliga anställda som har en facklig tillhörighet skulle kunna bli inaktuell och därmed att känsliga personuppgifter behandlas felaktigt.

Vårt råd är därför att inte löpande spara personuppgifter om anställdas fackliga tillhörighet mer än när ni måste som t.ex. när ni som arbetsgivare måste utöva er förhandlingskyldighet. Se även till att vidta lämpliga skyddsåtgärder för den här typen av personuppgifter.

### **Är det tillåtet att använda automatiserade beslut vid rekrytering?**

Ja, under vissa förutsättningar kan det vara tillåtet att använda sig av automatiserat beslutsfattande vid rekrytering. Automatiserat beslutsfattande kan innebära allvarliga följder för enskilda och artikel 29-gruppen (numera EDPB) har uttalat sig gällande detta i en vägledning. Även om följden av det automatiserade beslutet inte påverkar den enskildes juridiska rättigheter, kan det fortfarande ge upphov till lika stora eller lika betydande följder och att personen därför behöver skydd. Som exempel anges en e-rekrytering utan personlig kontakt.

För att undantag från förbudet mot automatiserat beslutsfattande ska vara tillåtet måste beslutet uppfylla något av undantagsvillkoren i artikel 22.2, nämligen att beslutet måste:

- a) vara nödvändigt för ingående eller fullgörande av ett avtal,
- b) tillåtas enligt unionsrätten eller en medlemsstats nationella rätt som den personuppgiftsansvarige omfattas av och som fastställer lämpliga åtgärder till skydd för den registrerade rättigheter, friheter och berättigade intressen, eller
- c) grundas på den registrerades uttryckliga samtycke.

Beslutet får som huvudregel inte grunda sig på känsliga personuppgifter.

I ett exempel i vägledningen anges t.ex. att för ett företag som utlyser en tjänst kan det vara lämpligt att använda sig av automatiserat beslutsfattande på grund av den stora mängden ansökningar som kommer in. Automatiserat beslutsfattande kan därför vara nödvändigt för att kunna sälla bland de ansökande med avsikten att ingå ett avtal med denne. Det är dock viktigt vid användandet av automatiserat beslutsfattande att du som personuppgiftsansvarig berättar för den arbetssökande att beslutet är automatiserat, att personen har rätt att få beslutet granskat av en verklig person samt att det finns möjlighet att bestrida beslutet.

# Frågor och svar.

## Webbinar: Personuppgifter i arbetslivet

### **Får företaget kräva att anställda registrerar närvaro i chattverktyg under arbetstid i dessa digitala jobba hemma-tider?**

Under vissa förutsättningar kan det vara tillåtet för arbetsgivaren att registrera den anställdes närvaro på detta sätt. Det är däremot viktigt att arbetsgivaren inte nyttjar chattverktyget för att logga den anställdes aktivitet eller att i realtid övervaka hur den anställda utför sitt arbete.

En övervakningsåtgärd får aldrig vara mer ingripande än nödvändigt och finns det ett mindre ingripande alternativ ska detta användas före. Just loggning anses vara väldigt integritetskänsligt för en anställd och ska inte användas så att det innebär ett otillbörligt intrång i integriteten. Om registreringen t.ex. syftar till att någon gång per dag stämma av den anställdes närvaro kan den åtgärden vara proportionerlig och tillåten, men se till att du som arbetsgivare har den rättsliga grunden klar för dig.