

I väg- och banavtalet finns en bestämmelse om lönegranskning som ger den lokala fackliga organisationen rätt att fortlöpande granska löneförhållandena och ta del av avlöningslistor. Fråga om ett bolag brutit mot avtalet genom att inte låta förbundets fackliga förtroendemän ta del av begärda avlöningslistor med löneuppgifter som kan knytas till identifierbara arbetstagare, såvitt avser utanförstående arbetstagare och om det skulle ha varit i strid med den tidigare gällande personuppgiftslagen att lämna ut de omtvistade uppgifterna. Arbetsdomstolen har funnit att en behandling av personuppgifterna, genom att lämna ut uppgifterna till förbundet, skulle ha varit tillåten enligt 10 § f) personuppgiftslagen och att bolaget därmed gjort sig skyldigt till kollektivavtalsbrott genom att inte lämna ut uppgifterna.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2018-10-24Dom nr 65/18
Mål nr A 57/17**KÄRANDE**

Seko, Service- och kommunikationsfacket, Box 1105, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Annett Olofsson, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Sveriges Byggindustrier, Box 5054, 102 42 Stockholm
2. Peab Asfalt AB, 556098-8122, Box 1282, 262 24 Ängelholm
Ombud: jur.kand. Lisa Ericsson, Advokatfirman Törngren Magnell KB,
Västra Trädgårdsgatan 8, 111 53 Stockholm

SAKEN

allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott

Bakgrund

Mellan Sveriges Byggindustrier (BI) och Seko, Service- och kommunikationsfacket (förbundet) gäller kollektivavtal, väg- och banavtalet (kollektivavtalet). Peab Asfalt AB (bolaget) är genom medlemskap i BI bundet av kollektivavtalet.

I kap. 3 § 39 i kollektivavtalet finns en bestämmelse om lönegranskning, som sedan den 1 maj 2016 har följande lydelse.

Lönegranskning

Lokal facklig organisation äger rätt att på arbetsplats fortlöpande granska löneförhållanden och därvid rätt att ta del av avlöningslistor. Lokala parter har att på dessa grunder överenskomma om hur granskningsarbete lämpligen bör genomföras.

Under år 2016 begärde förbundets fackliga förtroendemän hos bolaget att få ta del av avlöningslistor med uppgifter om namn, personnummer och aktuella löneuppgifter för anställda hos bolaget, avseende både medlemmar i förbundet och arbetstagare som var oorganiserade eller medlemmar i en annan arbetstagarorganisation (s.k. utanförstående arbetstagare). Bolaget erbjöd sig att överlämna efterfrågad information avseende förbundets medlemmar, men enbart avidentifierade löneuppgifter för övriga arbetstagare.

Tvist har uppkommit om bolaget brutit mot kollektivavtalet genom att inte låta förbundet ta del av begärda avlöningslistor med löneuppgifter som kan knytas till identifierbara arbetstagare, såvitt avser de utanförstående arbetstagarna. Parterna är oense i frågan om det skulle ha varit i strid med personuppgiftslagen att till förbundet lämna ut de omtvistade uppgifterna, vilket är arbetsgivarparternas ståndpunkt och vilket förbundet bestritt.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Yrkanden och inställning

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala allmänt skadestånd med 200 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 25 april 2017, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. De har inte vitsordat något belopp som skäligt i sig, men vitsordat sättet att beräkna räntan. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget brutit mot kollektivavtalet och därmed är skadeståndsskyldigt har arbetsgivarparterna yrkat att skadeståndet ska jämkas till noll.

Förbundet har motsatt sig jämkning.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Händelseförloppet

Under år 2016 – efter den 1 maj – begärde förbundets fackliga förtroendevalda hos bolaget att få del av avlöningslistor med uppgift om namn, personnummer och aktuella löneuppgifter för medarbetare hos bolaget inom kollektivavtalets tillämpningsområde. Begäran avsåg uppgifter avseende både medlemmar i förbundet och utanförstående arbetstagare. Materialet skulle redovisas digitalt.

Bolaget lämnade inte ut de begärda avlöningslistorna. Bolaget anförde att det, enligt personuppgiftslagen, var förhindrat att lämna ut löneuppgifter avseende de utanförstående arbetstagarna. Bolaget erbjöd sig att lämna ut de efterfrågade uppgifterna avseende förbundets medlemmar och avidentifierade löneuppgifter för övriga arbetstagare. Förbundet förklarade att det inte

ville uppge vilka medarbetare som var medlemmar i förbundet. Detta ledde till att bolaget inte lämnade ut något granskningsmaterial alls till förbundet.

Förbundet föreslog att de fyra sista siffrorna i personnumren skulle tas bort eller att bolaget i stället för personnummer skulle ange namn och anställningsnummer. Det som var viktigt för förbundet var att få tillräckliga uppgifter för att kunna identifiera individer och individers löner.

Lönegranskning hos bolaget

Lönesättningen hos bolaget regleras i en lokal löneöverenskommelse. Avtalet innehåller fem löneklasser, med angivet lönebelopp för varje löneklass. Inplaceringen i löneklass är beroende av två faktorer, nämligen branschvana – antal säsonger som beläggningsarbetare – och antal i avtalet angivna yrkeskunskaper. Bolaget har till och med år 2015 lämnat ut uppgifter om samtliga arbetstagares personnummer, namn, arbetsplatsbenämning, period och aktuell lön.

Förbundets lokala företrädare har genomfört lönegranskningen genom att med beaktande av de enskilda arbetstagarnas branschvana och yrkeskunskaper kontrollera om de varit placerade rätt i lönestegen. Kontrollen har skett genom att de lokala fackliga företrädarna har använt sin personliga kännedom om arbetstagarna när det gäller vilken branschvana och vilka yrkeskunskaper de har. Om någon sådan kännedom inte funnits har de tagit kontakt med de enskilda arbetstagarna.

Det är inte tillräckligt för förbundet att få del av avidentifierade lönelistor. Förbundet kan inte genomföra lönegranskningen och granska om en arbetstagare får rätt lön enligt löneöverenskommelsen, dvs. avgöra om arbetstagaren är placerad i rätt löneklass, om förbundets granskare inte vet vilken individ som uppgifterna avser.

Lönegranskning inom avtalsområdet

Tillämpning

Fram till år 2009 utfördes lönegranskningen av förbundets ombudsmän. Därefter delegerades granskningen hos de större företagen till fackliga förtroendevalda. I samband därmed träffades lokala muntliga eller skriftliga överenskommelser med företagen om den praktiska hanteringen.

Lönegranskningen har historiskt genomförts så att arbetsgivarna per post till förbundets företrädare översänt lönelistor med uppgifter om i vart fall arbetstagarnas personnummer, namn, arbetsplatsbenämning, löneperiod och aktuell lön. Efter utförd lönegranskning har lönelistorna strimlats. På senare tid har uppgifterna lämnats i digital form. Uppgifterna har inte registrerats eller arkiverats hos förbundet eller dess lokala organisationer och har endast funnits att tillgå för en begränsad krets. Det har alltså inte funnits risk för

skada för den enskilde arbetstagaren genom att någon utomstående skulle få del av uppgifterna.

När arbetsgivarna lämnade uppgifterna per post, använde de sig av en blankett som de fyllde i. Där finns bl.a. kolumner för uppgift om arbetstagarnas personnummer, namn, antal timmar, summa lön, arbetsplatsnamn/nummer, ort och om arbetet var avslutat eller pågående. Blanketten används fortfarande i de fall granskningsunderlaget redovisas manuellt. Samma uppgifter lämnas även om underlaget redovisas digitalt.

BI:s medlemsföretag har fram till nu aktuell tvist låtit förbundets företrädare ta del av löneuppgifter om utanförstående arbetstagare som gjort det möjligt att identifiera enskilda arbetstagare.

BI:s kännedom

Det har varit få tvister om lönegranskningsbestämmelsen och de som förekommit har lösts på lokal nivå utan inskränkningar i förbundets rätt att ta del av utanförstående arbetstagares löneuppgifter på individnivå. Inga centrala tvister har förekommit sedan 1960-talet, då bestämmelsen infördes. BI har inte tidigare gett uttryck för uppfattningen att det – med hänvisning till personuppgiftslagen – inte finns någon skyldighet att lämna ut uppgifter som gör det möjligt att identifiera utanförstående arbetstagare. Tvärtom har BI har känt till att medlemsföretagen lämnat ut icke avidentifierade uppgifter avseende utanförstående arbetstagare vid granskning enligt lönegranskningsbestämmelsen. Stora medlemsföretag hos BI som Skanska, NCC och Peab har – ända fram till denna tvist – lämnat sådana uppgifter till förbundet.

Bolagets HR-chef U.A. har varit förhandlingsledare hos BI vid avtalsförhandlingar med förbundet om väg- och banavtalet under flera avtalsrörelser. U.A. är väl medveten om att bolaget fram till denna tvist har lämnat ut icke avidentifierade uppgifter om utanförstående arbetstagare till förbundet.

Den 13 juli 2009 träffades en överenskommelse mellan förbundet lokalt och NCC AB om bl.a. hur lönegranskningen skulle genomföras. I protokollet över överenskommelsen anges som justeringsmän bl.a. J.G. Han är HR-chef hos NCC Construction Sverige och har uppdrag inom BI och sitter i BI:s förhandlingsdelegation. Enligt överenskommelsen ska lönegranskning ske per region och löneuppgifter ska redovisas sex gånger per år avseende vissa arbetstagare (nyanställda samt lärlingar) och en gång per år avseende samtliga arbetstagare. Bolaget har lämnat ut dessa uppgifter identifierbara.

Vid avtalsrörelserna inför 2004, 2005, 2007 och 2013 års avtal framställde BI – utan framgång – yrkanden om att lönegranskningsbestämmelsen skulle utmönstras ur kollektivavtalet. Som ett skäl för detta framförde BI till för-

bundets förhandlare att bestämmelsen innebar en skyldighet för arbetsgivaren att lämna ut integritetskänsliga uppgifter om utanförstående arbetstagare.

Arbetsgivarparterna har även påstått att förbundet år 2007 knappast genomförde någon lönegranskning. Det stämmer inte. Förbundet genomförde lönegranskning av sedvanlig omfattning även det året.

Sedan 1960-talet har alltså BI och dess medlemsföretag tillämpat lönegranskningsbestämmelsen så att arbetsgivarna till förbundet lämnat ut icke avidentifierade uppgifter om utanförstående arbetstagare. Det finns med andra ord en etablerad praxis om tillämpningen. Detta har betydelse såväl vid bedömningen av om det föreligger en rättslig skyldighet enligt 10 § b) personuppgiftslagen, som vid en intresseavvägning enligt 10 § f) samma lag.

I februari 2013 hölls en partsgemensam utbildning. Utbildningen behandlade bl.a. lönegranskningsbestämmelsen och avtalstexten gick igenom. BI:s företrädare framförde inte något om att rätten att ta del av avlöningslistor skulle vara begränsad på det sätt som arbetsgivarparterna nu påstår. Det är riktigt att förbundets företrädare vid den partsgemensamma utbildningen år 2018, M.A. och T.C., inte redogjorde för förbundets uppfattning om lönegranskningsbestämmelsens innebörd såvitt avser utanförstående arbetstagare. Det är däremot inte riktigt att de skulle ha avstått från att beröra bestämmelsen över huvud taget eller att de på fråga från M.U. skulle ha uppgett att det inte var viktigt att gå igenom bestämmelsen.

Personuppgiftslagen

Att låta förbundets företrädare få del av de efterfrågade personuppgifterna är en behandling av personuppgifter. En sådan behandling skulle inte ha varit i strid med den vid tidpunkten gällande personuppgiftslagen.

I första hand görs det gällande att ett utlämnande av de begärda uppgifterna har varit nödvändigt för att kunna uppfylla granskningsbestämmelsen i kollektivavtalet, som är en sådan rättslig skyldighet som avses i 10 § b) personuppgiftslagen. Behandlingen skulle därför ha varit tillåten enligt den punkten. I andra hand görs det gällande att behandlingen skulle ha varit tillåten efter en intresseavvägning enligt 10 § f) personuppgiftslagen.

Rättslig skyldighet enligt 10 § b) personuppgiftslagen

Som redan redovisats har det varit nödvändigt för förbundet att kunna knyta löneuppgifterna till berörda individer, för att kunna kontrollera att bolagets arbetstagare – såväl medlemmar som utanförstående arbetstagare – har haft

rätt lön enligt kollektivavtalet. Tillgång till icke avidentifierade löneuppgifter för samtliga arbetstagare inom avtalsområdet har med andra ord varit nödvändig för att kunna genomföra lönegranskningen.

Från och med den 25 maj 2018 ska EU:s dataskyddsförordning tillämpas. Samtidigt trädde lagen (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning (dataskyddslagen) i kraft.

Enligt artikel 5 i dataskyddsförordningen ska personuppgifter behandlas på ett lagligt sätt. Av artikel 6 framgår vad som avses med laglig behandling. Där anges att behandling är laglig om och i den mån åtminstone ett av ett antal uppräknade villkor är uppfyllt. Ett av villkoren är, enligt artikel 6.1 c, att behandlingen är nödvändig för att fullgöra en rättslig förpliktelse som åvilar den personuppgiftsansvarige.

Artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen motsvaras av den tidigare gällande 10 § b) personuppgiftslagen. Enligt den bestämmelsen var en behandling av personuppgifter tillåten i syfte att fullgöra en rättslig skyldighet. Av 2 kap. 1 § dataskyddslagen framgår att personuppgifter får behandlas ”med stöd av artikel 6.1 c i EU:s dataskyddsförordning, om behandlingen är nödvändig för att den personuppgiftsansvarige ska kunna fullgöra en rättslig förpliktelse som följer av lag eller annan författning, av kollektivavtal eller av beslut som har meddelats med stöd av lag eller annan författning.”

I förarbetena till dataskyddslagen anförs att artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen överensstämmer med artikel 7 c i dataskyddsdirektivet samt att begreppet rättslig förpliktelse i de båda rättsakterna ska tolkas och tillämpas på samma sätt. Vidare anges att rättsliga förpliktelser även kan anges i kollektivavtal ”som en följd av den svenska arbetsmarknadsmodellen”, se prop. 2017/18:105 s. 53 f. Innebörden i vad lagstiftaren anför är att den tidigare gällande personuppgiftslagen och dataskyddsdirektivet ska tolkas så att en förpliktelse i kollektivavtal utgör en sådan rättslig skyldighet som avses i den tidigare gällande 10 § b) personuppgiftslagen. Den omtvistade personuppgiftsbehandlingen skulle alltså ha varit tillåten enligt 10 § b) personuppgiftslagen.

Det kan noteras att Arbetsdomstolen i AD 2010 nr 87 kom till en annan slutsats avseende innebörden av 10 § b) personuppgiftslagen. Som framgår av avgörandet fanns vid den tidpunkten emellertid ingen ledning i lagförarbeten eller domstolspraxis, ett förhållande som har förändrats genom de ovan redovisade förarbetsuttalandena.

Granskningsbestämmelsen uppfyller de krav på tydlighet, precision och förutsebarhet som ställdes för att ett utlämnande av icke avidentifierade lönelistor skulle ha kunna ske med stöd av 10 § b) personuppgiftslagen. Kollektivavtalet är ett rikstäckande kollektivavtal som är tillgängligt på förbundets

publika hemsida. Kapitel 3 i kollektivavtalet har rubriken ”Lönebestämmelser” och § 39 har underrubriken ”Lönegranskning”. Parternas avsikt då bestämmelsen infördes i avtalet var att ge förbundet rätt att granska lönerna för att kontrollera kollektivavtalets efterlevnad. Syftet framgår av bestämmelsens placering i kollektivavtalet tillsammans med rubriksättningen och bestämmelsens ordalydelse. Av bestämmelsen framgår vilka uppgifter som ska lämnas ut, nämligen avlöningslistor. Arbetsgivarnas förpliktelse enligt bestämmelsen kan i praktiken inte uppfyllas utan att personuppgifter avseende arbetstagarna behandlas. Syftet med behandlingen är således bestämd av kollektivavtalets granskningsbestämmelse.

Intresseavvägning enligt 10 § f) personuppgiftslagen

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att granskningsbestämmelsen inte utgör en rättslig skyldighet enligt 10 § b) personuppgiftslagen skulle behandlingen i vart fall ha varit tillåten efter en intresseavvägning enligt 10 § f) personuppgiftslagen.

Arbetsgivarparterna har hänfört sig till ett beslut från Datainspektionen år 2007 och en länsrättsdom från år 2008. Dessa avgöranden saknar prejudikatvärde. I AD 2010 nr 87 redogör Arbetsdomstolen för dessa avgöranden och intar en annan ståndpunkt vid intresseavvägningen.

Intresseavvägningen ska göras efter en helhetsbedömning. Grunden i den svenska arbetsmarknadsmodellen är att kollektivavtal träffas och följs. En arbetsgivare som är kollektivavtalsbunden är gentemot motparten, arbetstagarorganisationen, skyldig att tillämpa kollektivavtalet även på utanförstående arbetstagare. Förbundet har ett berättigat intresse av att kontrollera kollektivavtalets efterlevnad avseende samtliga arbetstagare inom avtalsområdet. Granskningen är ett viktigt verktyg för detta och förbundets intresse väger tyngre än utanförståendes arbetstagares intresse av skydd för sin personliga integritet. Uppgifter om lön är vidare inte känsliga personuppgifter i personuppgiftslagens mening. Det är endast en begränsad grupp personer inom förbundet som vid granskningen får tillgång till uppgifterna. När granskningen är genomförd raderas uppgifterna eller så läggs de i en mapp. Det vidtas inga åtgärder för arkivering eller registrering och uppgifterna används inte för något annat ändamål än att kontrollera efterlevnaden av kollektivavtalet. Det har inte framkommit att utanförstående arbetstagare drabbas av några negativa konsekvenser av att förbundet får del av uppgifter om deras lön, utan tvärtom är det positivt att det kontrolleras att även de får korrekt lön enligt kollektivavtalet. Det har inte påståtts att någon utanförstående arbetstagare har haft något att invända mot att deras uppgifter lämnas ut. Vid intresseavvägningen ska också beaktas att BI och dess medlemsföretag enligt etablerad praxis har lämnat ut dessa uppgifter under närmare ett halvt sekel.

Artikel 8.2. i Europakonventionen är inte tillämplig när det som i detta fall gäller förhållandena mellan enskilda parter och inte mellan staten och dess medborgare. Vid tillämpningen av artikel 8 ska i övrigt göras en proportionalitetsbedömning på i huvudsak samma sätt som vid den ovan berörda intresseavvägningen, varvid bedömningen således utfaller på samma sätt.

Sammanfattning av grunderna

Bolaget har en skyldighet att, enligt kap. 3 § 39 i kollektivavtalet, låta förbundet ta del av avlöningslistor för att förbundet ska kunna granska löneförhållandena hos arbetsgivaren. Rätten att ta del av löneuppgifter avser såväl arbetstagare hos arbetsgivaren som är medlemmar i förbundet som utanförstående arbetstagare. Ett överlämnande av uppgifterna hade inneburit en behandling av personuppgifter som inte skulle ha varit i strid med personuppgiftslagen, utan tillåten enligt antingen 10 § b) eller 10 § f) personuppgiftslagen.

Bolaget har under år 2016 inte efterkommit förbundets begäran att få ta del av avlöningslistor avseende utanförstående arbetstagare, innehållande uppgifter som gör att förbundet kan identifiera vilken arbetstagare som löneuppgiften avser. Bolaget har därigenom brutit mot kollektivavtalet och är därmed skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet.

Det föreligger inte skäl för jämkning av det allmänna skadeståndet. Rättsläget har inte varit oklart.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att ett utlämnande av de begärda uppgifterna såvitt avser utanförstående arbetstagare skulle ha varit i strid med personuppgiftslagen, görs det inte gällande att bolaget är skadeståndsskyldigt för kollektivavtalsbrott.

Arbetsgivarparterna

Händelseförloppet

Förbundet, genom T.C., under år 2016 att få ta del av lönelistor innehållande identifierbara löneuppgifter för anställda hos bolaget inom tillämpningsområdet, såväl för förbundets medlemmar som utanförstående arbetstagare. Bolaget uppgav att det, enligt personuppgiftslagen, inte fick lämna ut identifierbara löneuppgifter för andra än förbundets medlemmar. Förbundet förklarade att det av integritetsskäl inte ville uppge vilka medarbetare som var medlemmar i förbundet samt att förbundet inte var intresserat av att få något granskningsunderlag alls om bolaget inte lämnade ut underlag där löneuppgifterna kunde knytas till alla enskilda individer. Bolaget kom därför inte att lämna ut några lönelistor över huvud taget.

Lönegranskning inom avtalsområdet

Det bestrids att branschpraxis ska beaktas vid bedömningen av om behandlingen skulle ha varit tillåten enligt 10 § personuppgiftslagen. Om så ska ske, ska det röra sig om lång och ömsesidigt känd branschpraxis. Någon sådan föreligger inte mellan parterna.

BI har under överskådlig tid, och i vart fall efter ett beslut av Datainspektionen år 2007, haft uppfattningen att det strider mot personuppgiftslagen att lämna ut icke avidentifierade löneuppgifter om utanförstående arbetstagare. Detta framgår av "Grönt cirkulär" från september 2008 och av ett protokoll från en förhandling med Svenska Byggnadsarbetareförbundet i december 2008. Förbundet har haft kännedom om BI:s inställning sedan år 2004 eller i vart fall sedan år 2007.

BI har inte haft någon kännedom om att medlemsföretag hos BI hanterat granskningsbestämmelsen i strid med BI:s uppfattning. BI har inte haft kännedom om den av förbundet åberopade överenskommelsen med NCC AB förrän den gavs in i målet. Överenskommelsen ger inte heller stöd för att NCC AB lämnat ut sådana uppgifter som förbundet har påstått eller att BI skulle haft kännedom om detta.

BI känner inte till att det förekommit tvister på lokal nivå med de uppgörelser som förbundet påstått.

Det bestrids att BI vid avtalsrörelserna har uttalat sig på det sätt som förbundet har påstått. Även om så skulle ha skett saknar detta betydelse. BI:s yrkanden avsåg granskningsarvodet, inte granskningsunderlaget.

Det saknar betydelse att BI:s representant vid den partsgemensamma utbildningen år 2013 inte redogjorde för BI:s uppfattning i lönegranskningsfrågan. Vid den partsgemensamma utbildningen år 2018 gick M.A. och T.C. inte igenom lönegranskningsbestämmelsen i kollektivavtalet. På fråga från M.U. om de inte skulle beröra lönegranskningsbestämmelsen, uppgav T.C. att det inte var så viktigt.

Personuppgiftslagen

Bolaget har enligt den tidigare gällande personuppgiftslagen varit förhindrat att till förbundets företrädare lämna ut identifierbara löneuppgifter avseende utanförstående arbetstagare.

Personuppgiftslagen var en skyddslagstiftning som hade till syfte att värna enskildas personliga integritet. Den var tvingande lag som inte kunde åsidosättas genom kollektivavtal.

För att ett utlämnande av personuppgifter skulle ha varit tillåtet enligt personuppgiftslagen krävdes som huvudregel, förutom de grundläggande kraven i 9 §, samtycke till behandlingen från de registrerade. Om samtycke saknas – vilket ostridigt har varit fallet här – kunde personuppgifter behandlas endast om behandlingen var nödvändig för att uppfylla något av de syften som anges i 10 § a) – f). Ingen av dessa bestämmelser innebär att behandlingen i fråga skulle ha varit tillåten.

Ingen rättslig skyldighet

En förpliktelse i kollektivavtal utgör inte en sådan rättslig skyldighet som avsågs i den tidigare gällande 10 § b) personuppgiftslagen. Med rättslig skyldighet avsågs en förpliktelse som grundas på lag eller myndighetsbeslut, men däremot inte på kollektivavtal. I annat fall skulle man ha kunnat avtala bort det skydd som gavs i personuppgiftslagen.

Även om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att en förpliktelse i ett kollektivavtal kan utgöra en sådan rättslig skyldighet som avsågs i 10 § b) personuppgiftslagen, så uppfyller lönegranskningsbestämmelsen inte de krav på tydlighet, precision och förutsebarhet som ställdes för att ett utlämnande av icke avidentifierade lönelistor skulle ha kunnat ske med stöd av bestämmelsen.

De förarbetsuttalanden som förbundet hänvisat till ska inte tillmätas den betydelse som förbundet har gjort gällande vid tolkningen av bestämmelserna i fråga. Uttalandena hänför sig till en annan lag, nämligen dataskyddslagen, vilken inte förelåg vid tidpunkten för tvistens uppkomst.

Intresseavvägning

Enligt 10 § f) personuppgiftslagen fick personuppgifter behandlas utan samtycke från den registrerade bl.a. om behandlingen var nödvändig för att tillgodose ett ändamål som rörde ett berättigat intresse hos den personuppgiftsansvarige, och detta intresse vägde tyngre än den registrerades intresse av skydd mot kränkning av den personliga integriteten. Inget av dessa krav var uppfyllda.

Det var inte nödvändigt för förbundet att ta del av identifierbara löneuppgifter för att förbundet skulle ha kunnat genomföra en ändamålsenlig lönegranskning. Avgörande för vilken lön en arbetstagare ska ha enligt löneavtalet, är den löneklass han eller hon placeras i. Löneklassen bestäms i sin tur av arbetstagarens branschvana och yrkeskunskaper. Arbetstagare som har erforderlig branschvana uppfyller vanligtvis även kunskapskravet. Detta innebär att den mest relevanta uppgiften för förbundet att ta del av, utom själva löneuppgiften som sådan, är löneklassen. Även arbetstagarens yrkeskunskaper och tid i yrket kan vara relevanta, men däremot inte uppgifter om

namn, personnummer eller anställningsnummer. Sammantaget var det möjligt för förbundet att kontrollera bolagets efterlevnad av kollektivavtalet utifrån avidentifierade uppgifter så länge löneklass alternativt tid i yrket och yrkeskunskaper framgick.

Avtalsrelationen bygger på ett ömsesidigt förtroende mellan parterna. Förbundet verkar utgå ifrån att bolaget avsiktligt tillämpar löneavtalet på ett felaktigt sätt. En sådan inställning kan inte vara utgångspunkten vid bedömningen av om det var nödvändigt för förbundet att få del av icke avidentifierade löneuppgifter för utanförstående arbetstagare.

Här kan hänvisas till uttalanden i betänkandet Bevakning av kollektivavtals efterlevnad (SOU 2005:89, s. 154 f). Utredningen hade i uppdrag att bland annat utreda om det fanns ett behov av att införa en författningsbestämmelse som gav fackliga organisationer rätt att få del av löneuppgifter för utanförstående arbetstagare. Utredningen uttalade att rätten till insyn för arbetstagarorganisationer ska föreligga endast om det finns skäl att anta att arbetsgivaren inte på ett korrekt sätt följer gällande kollektivavtal. Utredningen ansåg att det inte kunde komma i fråga att arbetsgivare generellt skulle åläggas att lämna ut uppgifter om arbetstagare, för att arbetstagarorganisationerna skulle kunna utföra sina kontroller.

Det har inte ens påståtts att bolaget inte följer gällande löneavtal eller kollektivavtal. Fel förekommer sällan och rättas i princip helt utan invändningar. Bolaget genomför självt kontroller av att lönerna ligger rätt, och även arbetstagarna måste ha intresse av att kontrollera att de får rätt lön.

Vid angivna förhållanden är det naturligt att lönegranskningen sker huvudsakligen utifrån avidentifierade löneuppgifter. Om förbundet därvid skulle upptäcka någon avvikelser eller misstänkt felaktighet är det naturligt att förbundet i den situationen kontaktar arbetsgivaren så att eventuella felaktigheter kan utredas och rättas till.

Om domstolen likväl skulle komma fram till att nödvändighetsrekvisitet var uppfyllt, krävdes även att förbundets intresse vägrade tyngre än utanförstående arbetstagarintresse av skydd för den personliga integriteten. Löneuppgifter är ytterst integritetskänsliga uppgifter med ett mycket högt skyddsvärde. I aktuellt fall hade det varit fråga om ett fortlöpande utlämnande av löneuppgifter till en facklig organisation som de utanförstående arbetstagarna aktivt valt att stå utanför. Det ifrågasätts inte att förbundets syfte, nämligen att kontrollera efterlevnaden av kollektivavtalet, i sig är ett berättigat intresse, men uppgifterna kan användas även i andra syften. Uppgifterna som lämnas ut i digital form kan lätt mejlas vidare.

Samtaget resulterar en intresseavvägning i att de utanförstående medarbetarnas intresse av skydd för den personliga integriteten väger tyngre än

förbundets intresse av att kunna kontrollera bolagets avtalsefterlevnad på det sätt som förbundet finner enklast.

Sammanfattning av bestridandegrunderna

Bolaget har enligt personuppgiftslagen varit förhindrat att till förbundet lämna ut avlöningslistor med uppgifter om lön avseende utanförstående arbetstagare, så att arbetstagarna går att identifiera. Bolaget har därmed inte brutit mot kollektivavtalet när det inte efterkommit förbundets begäran och förbundet har därför inte rätt till något skadestånd.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget brutit mot kollektivavtalet bör skadeståndet jämkas till noll, med hänsyn till det osäkra rättsläget samt till att bolaget ansett sig hindrat av tvingande lag att lämna ut de begärda uppgifterna.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits vittnesförhör med B.I.B. (förbundsombudsman), A.F. (facklig förtroendeman för förbundet vid Peab Asphalt AB Region Nord), T.C. (facklig förtroendeman för förbundet vid Peab Asphalt AB Region Skåne), O.F. (facklig förtroendeman och ordförande för SEKO Skanska), K.J.A. (ordförande i förbundets förhandlingsorganisation på NCC AB), samt M.A. (facklig förtroendeman för förbundet vid NCC AB).

På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med M.U. (avtalsansvarig för väg- och banavtalet hos Sveriges Byggindustrier), O.B. (före detta avtalsansvarig hos Sveriges Byggindustrier), M.B. (avtalsamordnare hos bolaget) samt M.G.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Twisten

Twisten gäller om bolaget år 2016 bröt mot lönegranskningsbestämmelsen i kap. 3 § 39 i kollektivavtalet genom att inte låta förbundets förtroendevalda hos bolaget få del av begärda avlöningslistor med löneuppgifter som kunde knytas till identifierbara utanförstående arbetstagare.

Parterna är överens om att Arbetsdomstolen i målet ska utgå från att lönegranskningsbestämmelsen innebär en skyldighet för arbetsgivaren att till den lokala fackliga organisationen lämna ut identifierbara löneuppgifter avseende även utanförstående arbetstagare. Det som i målet är tvistigt är om

det skulle ha varit i strid med den tidigare gällande personuppgiftslagen att till organisationen lämna ut de omtvistade uppgifterna. Om Arbetsdomstolen skulle finna att ett utlämnande skulle ha varit i strid med personuppgiftslagen är parterna överens om att bolaget inte är skadeståndsskyldigt för kollektivavtalsbrott.

Personuppgiftslagen och parternas ståndpunkter

Parterna är ense om att ett utlämnande av de begärda löneuppgifterna till den lokala fackliga organisationen skulle ha inneburit behandling av personuppgifter enligt den vid tidpunkten, år 2016, gällande personuppgiftslagen. Personuppgiftslagen genomförde det s.k. dataskyddsdirektivet (direktiv 95/46/EG). Personuppgiftslagen upphörde att gälla den 25 maj 2018, då Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning), EU:s dataskyddsförordning, i stället började tillämpas.

För att en behandling av personuppgifter skulle ha varit tillåten enligt personuppgiftslagen gällde att de grundläggande kraven i 9 § personuppgiftslagen skulle vara uppfyllda samt, enligt 10 §, att den registrerade lämnat sitt samtycke till behandlingen. Om samtycke inte fanns skulle behandlingen vara nödvändig för något av de syften som anges i punkterna a-f) i paragrafen. Något samtycke från de registrerades sida i aktuellt fall har inte påståtts föreligga.

Förbundet har i första hand gjort gällande att ett utlämnande av de tvistiga löneuppgifterna till förbundets förtroendevalda har varit nödvändigt för att bolaget skulle kunna fullgöra sin skyldighet enligt granskningsbestämmelsen i kollektivavtalet som, enligt förbundet, är en sådan rättslig skyldighet som avses i 10 § b) personuppgiftslagen. Förbundet har i andra hand gjort gällande att behandlingen skulle ha varit tillåten efter en intresseavvägning enligt 10 § f) personuppgiftslagen. Enligt arbetsgivarparterna var ett utlämnande av uppgifterna inte tillåtet enligt någon av de av förbundet åberopade bestämmelserna. Det har inte gjorts gällande att någon utanförstående arbetstagare motsatt sig ett utlämnande av uppgifterna för kontroll om rätt lön utbetalts.

Parterna har utgått från att ett utlämnande av de identifierbara personuppgifterna skulle ha varit en behandling av dem som hade omfattats av de s.k. hanteringsreglerna i personuppgiftslagen, bl.a. 9 och 10 §§ och inte den s.k. missbruksregeln i 5 a § i den lagen. Det är upplyst att de aktuella personuppgifterna skulle hämtas från bolagets datoriserade löneregister och det får antas att bolaget, mot bakgrund av bestämmelsen om lönegranskning, till de registrerade lämnat i lagen föreskriven information om den behandling av personuppgifter som bolaget kunde komma att göra.

Arbetsdomstolen väljer att inleda med att pröva om ett utlämnande av uppgifterna i fråga skulle ha varit tillåtet enligt 10 § f) personuppgiftslagen.

Hade ett utlämnande av de begärda löneuppgifterna varit tillåtet enligt 10 § f) personuppgiftslagen?

10 § f) personuppgiftslagen

Personuppgifter fick enligt 10 § f) personuppgiftslagen behandlas utan samtycke av den registrerade om behandlingen var nödvändig för att ett ändamål som rörde ett berättigat intresse hos den personuppgiftsansvarige, eller hos sådan tredje man till vilken personuppgifterna lämnades ut, skulle kunna tillgodoses. Det krävdes då att detta intresse vägde tyngre än den registrerades intresse av skydd mot kränkning av den personliga integriteten.

I aktuellt fall var det fråga om tillåtligheten av en behandling av personuppgifter hos bolaget genom utlämnande av personuppgifter till tredje man, dvs. förbundet.

Ändamål för ett berättigat intresse?

En första fråga är om behandlingen var nödvändig för att ett ändamål som rörde ett berättigat intresse hos förbundet skulle kunna tillgodoses. Ändamålet har varit lönegranskning enligt kollektivavtalets lönegranskningsbestämelse, dvs. kontroll av att rätt lön enligt löneavtalet betalades. Arbetsdomstolen börjar med frågan om berättigat intresse för att därefter pröva om nödvändighetskriteriet var uppfyllt.

Arbetsdomstolen har i AD 2010 nr 87 anført bl.a. följande. Som en grundläggande princip gäller att ett kollektivavtal binder inte bara den avtalslutande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationen utan även organisationens medlemmar. Detta framgår av 26 § första stycket medbestämmandelagen. Däremot har kollektivavtalet inte någon direkt på lag grundad rättsverkan beträffande rättsförhållandet mellan en kollektivavtalsbunden arbetsgivare och en hos arbetsgivaren anställd arbetstagarare som inte tillhör den avtalslutande arbetstagarorganisationen. I svensk rätt gäller också som en allmän princip att den utanförstående arbetstagararen inte själv kan grunda någon rätt direkt på kollektivavtalet. En annan sak är att anställningsavtalet även för utanförstående arbetstagarare kan hämta och i praktiken i allmänhet också hämtar sitt innehåll helt eller delvis från det kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av. På den svenska arbetsmarknaden gäller alltså i praktiken att en kollektivavtalsbunden arbetsgivare i allmänhet tillämpar kollektivavtalet inom dess sakliga giltighetsområde på samma sätt för arbetstagarare som står utanför den kollektivavtalslutande arbetstagarorganisationen som för organisationens medlemmar. Det synsätt som ligger bakom denna avtalstillämpning är så fast grundat att det finns anledning att anta att kollektivavta-

let i allmänhet också innebär att arbetsgivaren är rättsligt förpliktad i förhållande till arbetstagarorganisationen att tillämpa kollektivavtalets bestämmelser om anställningsvillkor även i fråga om utanförstående arbetstagare (se AD 1977 nr 49). Det råder mot den nu angivna bakgrunden inget tvivel om att den fackliga organisationen har ett intresse av att arbetsgivaren fullt ut följer avtalet även i förhållande till utanförstående arbetstagare och inte, för att ta ett exempel, betalar lägre löner till dessa än till organisationens medlemmar.

Arbetsgivarparterna har inte gjort gällande annat än att bolaget har haft en skyldighet att tillämpa kollektivavtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar i förbundet. Förbundet måste mot denna bakgrund anses ha haft ett berättigat intresse av att kunna bevaka avtalstillämpningen även i fråga om sådana arbetstagare som står utanför organisationen, något som arbetsgivarparterna inte heller invänt emot.

Var det nödvändigt för förbundet att få del av identifierbara löneuppgifter avseende de utanförstående arbetstagarna?

Frågan är då om det var nödvändigt för förbundet att få del av identifierbara löneuppgifter avseende de utanförstående arbetstagarna för att kontrollen skulle kunna genomföras på ett ändamålsenligt sätt. Parterna har i denna fråga motsatta ståndpunkter.

Enligt arbetsgivarparterna var nödvändighetskriteriet inte uppfyllt. De har anfört bl.a. följande. Enligt löneöverenskommelsen är inplaceringen i en av löneklasserna det avgörande för vilken lön en arbetstagare får. Löneklassen bestäms i sin tur utifrån branschvana och yrkeskunskaper. Eftersom arbetstagare som har erforderlig branschvana vanligtvis uppfyller även kravet på att kunna utföra flera av de i avtalet uppräknade arbetsuppgifterna, är den mest relevanta uppgiften för förbundet att ta del av – utom själva löneuppgiften som sådan – löneklassen. Även arbetstagarens yrkeskunskaper och tid i yrket kan vara relevanta uppgifter, men däremot inte uppgifter om namn, personnummer eller anställningsnummer. Sammantaget är det möjligt för förbundet att kontrollera bolagets efterlevnad av löneavtalet utifrån oidentifierade uppgifter så länge löneklass alternativt tid i yrket och yrkeskunskaper framgår.

Förbundet har anfört att det varit nödvändigt för förbundets lokala företrädare att få del av identifierbara löneuppgifter. Utan att veta vilken individ som de olika löneuppgifterna avser, kan förbundet inte kontrollera om en arbetstagare får rätt lön enligt löneöverenskommelsen, dvs. i första hand om han eller hon är placerad i rätt löneklass.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Prövningen av frågan om det var nödvändigt för förbundet att få del av löneuppgifterna så att det framgick vem löneuppgiften avsåg måste, enligt Arbetsdomstolens mening, göras mot bakgrund av den för bolaget gällande löneöverenskommelsen, eftersom det var bolagets tillämpning av den som förbundet ville kontrollera.

Enligt löneöverenskommelsen bestäms lönen av i vilken av fem löneklasser en viss arbetstagare ska placeras, vilket i sin tur avgörs med beaktande av hans eller hennes branschvana och yrkeskunskaper enligt vissa i avtalet närmare angivna kriterier. Med branschvana avses antal säsonger som beläggningsarbetare. Ju högre löneklass desto fler av i avtalet angivna yrkeskunskaper ska arbetstagaren behärska. Yrkeskunskaperna som är uppräknade är justeringsarbete, klistringsarbete, vältförare, rakare, maskinist, plattskötare, stensättnings- och plattsättningsarbete samt hantlangare vid handläggning.

Arbetsdomstolen kan inte dela arbetsgivarparternas ståndpunkt att förbundet bör kunna utgå från antingen att löneklassinplaceringen är den rätta och att kontrollen därmed enbart avser att undersöka om lönebeloppet är det rätta eller att arbetsgivarens uppgifter om branschvana och yrkeskunskaper är de korrekta och att kontrollen därmed avser huruvida arbetstagaren placerats i rätt löneklass. Enligt Arbetsdomstolens mening finns det ett berättigat intresse för förbundets företrädare att få del av identifierbara löneuppgifter. Utan sådana kan förbundet inte undersöka om även uppgifter om branschvana och yrkeskunskaper är korrekta. Arbetsdomstolen har således svårt att se hur förbundets förtroendevalda skulle ha kunnat kontrollera att enskilda arbetstagare placerats i rätt löneklass, utan att få uppgift om vem, vilken individ, lönen avsåg. Den efterfrågade personuppgiftsbehandlingen får därmed anses ha varit nödvändig i personuppgiftslagens mening för att tillgoda förbundets berättigade intresse av att kontrollera bolagets efterlevnad av löneöverenskommelsen.

Intresseavvägning

Den sista frågan att bedöma är om förbundets berättigade intresse av att kontrollera bolagets efterlevnad av löneöverenskommelsen vägde tyngre än de utanförstående arbetstagarnas intresse av skydd mot kränkning av den personliga integriteten.

Arbetsdomstolen har i det tidigare nämnda avgörandet anfört bl.a. följande. Vid en prövning enligt 10 § f) personuppgiftslagen ska intresseavvägningen göras efter en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet varvid uppgifternas karaktär är en omständighet. Bedömningen av vad som är en kränkning av den enskildes integritet bör dock inte göras schablonartat med beaktande enbart av uppgifternas karaktär. Vid bedöm-

ningen måste även vägas in t.ex. det sammanhang där uppgifterna förekommer, syftet med behandlingen, den spridning uppgifterna har fått eller risken att få samt vad behandlingen kan leda till (jfr prop. 2005/2006:173 s. 27).

Att en arbetsgivare till den lokala fackliga organisationen lämnar ut löneuppgifter avseende utanförstående arbetstagare får anses innebära ett visst ingrepp i deras personliga integritet. Som Arbetsdomstolen har funnit i det ovan nämnda rättsfallet, måste utanförstående arbetstagares löneuppgifter anses ha ett visst skyddsvärde, samtidigt som de likväl inte var att beteckna som känsliga personuppgifter enligt 13 § personuppgiftslagen.

I aktuellt fall är det fråga om en skyldighet för arbetsgivaren att på begäran fortlöpande tillhandahålla löneuppgifter på individnivå för lönegranskning. Av vittnesförhören med förbundets fackliga förtroendemän hos bolaget framgår att lönegranskning hos bolaget normalt skedde en gång per år, en uppgift som inte har ifrågasatts. Vid bedömningen av skyddsvärdet bör beaktas att löneöverenskommelsens kriterier för inplacering i de olika löneklasserna huvudsakligen är av objektiv natur. Av de ovan nämnda vittnesförhören framgår även att det är av störst intresse för förbundet att granska lönen för de arbetstagare som är placerade i löneklasserna 1–4, då inplacering i löneklass 5 innebär full betalning enligt löneöverenskommelsen.

A.F., facklig förtroendeman hos bolaget, har berättat att han fick granskningsunderlaget av bolaget via mejl och att han efter genomförd granskning brukade radera den bifogade filen. Även T.C., också han facklig förtroendeman hos bolaget, har uppgett att han brukade plocka bort uppgifterna från företagets dator som han använder, men att möjligen inte mejlet raderades. Han har vidare berättat att det är enbart han som i regionen har mandat att lönegranska och som tar del av uppgifterna. Av utredningen har det inte framkommit att individuella löneuppgifter i något fall skulle ha spritts till nackdel för någon arbetstagare.

Arbetsdomstolen finner mot denna bakgrund inte skäl att ifrågasätta vad förbundet anfört om att det endast är en mycket begränsad grupp personer inom förbundet som vid granskningen får tillgång till uppgifterna och att dessa inte används för något annat ändamål än att kontrollera efterlevnaden av löneöverenskommelsen samt att uppgifterna som lämnats ut regelmässigt raderas efter genomförd granskning.

Vid en sammantagen bedömning finner Arbetsdomstolen att förbundets intresse av att kunna genomföra lönegranskningen även avseende utanförstående arbetstagare, som domstolen funnit vara ett berättigat intresse, väger tyngre än de utanförstående arbetstagarnas intresse av skydd för den personliga integriteten.

Arbetsdomstolen har vid sin bedömning även beaktat artikel 8 i Europakonventionen – om rätt till skydd för privat- och familjeliv – och den proportionalitetsprövning som följer av artikel 8.2.

Vid den ovan gjorda bedömningen finns det inte anledning att beröra frågan om det förelegat en branschpraxis på sätt förbundet har gjort gällande.

Slutsatsen av det anförda är att det, enligt Arbetsdomstolens mening, inte skulle ha varit i strid med personuppgiftslagen om bolaget hade låtit förbundet få del av de begärda avlöningslistorna med löneuppgifter som kunde knytas till identifierbara utanförstående arbetstagare. Med utgångspunkt i att parterna enats om att domstolens prövning i detta mål ska utgå från att den berörda bestämmelsen i kollektivavtalet innebär en skyldighet att lämna ut identifierbara löneuppgifter även avseende utanförstående arbetstagare, följer att bolaget genom att inte lämna ut de omtvistade uppgifterna har brutit mot lönegranskningsbestämmelsen.

Allmänt skadestånd

Genom att bryta mot lönegranskningsbestämmelsen i kollektivavtalet har bolaget ådragit sig skyldighet att betala allmänt skadestånd till förbundet för kollektivavtalsbrott. Arbetsgivarparterna har anført att det allmänna skadeståndet bör jämkas till noll, med hänsyn till det osäkra rättsläget samt att bolaget ansett sig hindrat av tvingande lag att lämna ut de begärda uppgifterna.

Arbetsdomstolen, som inte anser att det finns skäl att jämka skadeståndet, finner att skäligt skadeståndsbelopp är 50 000 kr.

Rättegångskostnader

Vid ovan angiven utgång får arbetsgivarparterna, enligt huvudregeln i 18 kap. 1 § rättegångsbalken, anses som förlorande parter. De är därmed skyldiga att ersätta förbundets rättegångskostnader. Arbetsdomstolen gör bedömningen att de ska ersätta förbundet med hälften vardera (se 5 kap. 2 § tredje stycket arbetstvistlagen).

Förbundet har yrkat ersättning för rättegångskostnader med sammanlagt 379 366 kr. Den yrkade ersättningen har vitsordats av arbetsgivarparterna.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Peab Asphalt AB att till Seko, Service- och kommunikationsfacket, betala allmänt skadestånd med 50 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet från den 25 april 2017 till dess betalning sker.

2. Arbetsdomstolen förpliktar Sveriges Byggindustrier och Peab Asfalt AB att med hälften vardera ersätta Seko, Service- och kommunikationsfacket, för dess rättegångskostnader med 379 366 kr, varav 347 331 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Dag Ekman, Kurt Eriksson, Bengt Hultdt, Cathrin Dalmo, Gerald Lindberg och Carl-Gustaf Hjort. Enhälligt.

Rättssekreterare: Pontus Bromander