

Arbetsdomstolen har funnit att en bestämmelse i tobaksavtalet om att den lokala fackliga organisationen ska erhålla en kopia av anställningsbevis avseende anställningar där anställningstiden överstiger en månad, innebär en skyldighet för arbetsgivaren att lämna ut omaskerade kopior. Arbetsdomstolen har vidare funnit att arbetsgivaren kunnat följa både kollektivavtalsbestämmelsen och dataskyddslagstiftningen (dataskyddsförordningen och dataskyddslagen). En arbetsgivare som av dataskyddsskäl endast lämnat ut kopior där arbetstagarens personuppgifter maskerats, har ålagts att betala allmänt skadestånd för brott mot kollektivavtalet.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2021-05-26
StockholmDom nr 23/21
Mål nr A 47/20**KÄRANDE**

Livsmedelsarbetareförbundet, Box 1156, 111 81 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Henric Ask, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Livsmedelsföretagen, Box 55680, 102 15 Stockholm
2. Fiedler & Lundgren AB, 556628-1118, Box 9041, 200 39 Malmö
Ombud för 1 och 2: advokaten Åsa Erlandsson och jur.kand. Arwin Sofla,
Setterwalls Advokatbyrå AB, Box 1050, 101 39 Stockholm

SAKEN

kollektivavtalsbrott

Bakgrund

Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet (förbundet) har träffat kollektivavtalet tobaksavtalet. Fiedler & Lundgren AB (bolaget) är genom medlemskap i Livsmedelsföretagen bundet av tobaksavtalet.

Tobaksavtalet innehåller i punkt 2.2.1 andra stycket följande bestämmelse.

2.2.1 Anställningsavtal

[...]

Den lokala fackliga organisationen ska erhålla en kopia av anställningsbevis avseende anställningar där anställningstiden överstiger en månad.

[...]

I början av 2019 begärde förbundets lokala fackliga organisation hos bolaget, med hänvisning till bestämmelsen i tobaksavtalet, att av bolaget få kopior av anställningsbevis avseende anställningar där anställningstiden överstiger en månad. Inledningsvis vägrade bolaget att lämna ut kopior av anställningsbevisen med hänvisning till dataskyddslagstiftning. Under sommaren 2019 fick emellertid den lokala fackliga organisationen drygt 50 papperskopior av anställningsavtal, som träffats från och med den 1 januari 2019 till och med sommaren 2019, där bolaget hade maskerat uppgifter om arbetstagarens namn, personnummer, anställningsnummer, adress, telefonnummer och underskrift. Bolaget har inte lämnat den lokala fackliga

organisationen omaskerade kopior av anställningsavtalen, trots att organisationen begärt det.

Tvist har uppkommit om bolaget genom sitt agerande under 2019 har brutit mot punkt 2.2.1 andra stycket i tobaksavtalet.

En särskild tvistefråga avser om ett utlämnande av omaskerade kopior av anställningsbevis skulle stå i strid med 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 (dataskyddsförordningen) och lagen (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning (dataskyddslagen). När beteckningen dataskyddslagstiftningen används i det följande, är det dessa två rättsakter som åsyftas.

Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Yrkanden m.m.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till förbundet betala allmänt skadestånd med 150 000 kr för kollektivavtalsbrott, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 13 maj 2020) till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandet, men vitsordat sättet att beräkna ränta. Arbetsgivarparterna har yrkat att ett eventuellt allmänt skadestånd ska jämkas, i första hand till noll.

Förbundet har bestritt jämkning.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader. Arbetsgivarparterna har yrkat att vardera partssidan enligt 5 kap. 2 § andra stycket arbetstvistlagen ska bära sina rättegångskostnader, om arbetsgivarparterna förlorar, vilket förbundet bestritt.

Parterna har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Sammanfattning av grunderna för käromålet

Punkt 2.2.1 andra stycket i tobaksavtalet innebär en skyldighet för arbetsgivaren att till den lokala fackliga organisationen lämna ut kopior av anställningsbevis som överensstämmer med originalhandlingarna, dvs. kopior där inga uppgifter har maskerats. Genom att i början av 2019 vägra att över

huvud taget lämna den lokala fackliga organisationen några kopior av anställningsbevis och genom att under sommaren 2019 lämna den lokala fackliga organisationen handlingar motsvarande anställningsavtal som maskerats har bolaget brutit mot tobaksavtalet. Bolaget är därför skyldigt att betala förbundet allmänt skadestånd.

Ett utlämnande till den lokala fackliga organisationen av omaskerade kopior av anställningsbevis eller anställningsavtal skulle inte stå i strid med data-skyddslagstiftningen. Även om så vore fallet, och tobaksavtalet i berörd del skulle föreskriva något i strid med lagstiftning, har skyldigheten att följa kollektivavtalet kvarstått och bolaget har genom att bryta mot detta ådragit sig skadeståndsskyldighet.

Det saknas skäl för jämkning av skadeståndet.

Innebörden av tobaksavtalet

Partsavsikten

Bestämmelsen i punkt 2.2.1 andra stycket i tobaksavtalet infördes i samband med avtalsförhandlingarna 2013 på förslag av förbundet. Livsmedelsföretagen och förbundet var därvid inte, som arbetsgivarparterna har gjort gällande, överens om att uppgifter skulle strykas eller maskeras när kopior av anställningsbevis lämnas ut. Det talades vid avtalsförhandlingarna inte om lagstiftningen om personuppgifter. Livsmedelsföretagen har inte informerat sina medlemmar om att namn ska strykas i kopiorna av anställningsbevis.

Syftet med införandet av bestämmelsen var att göra det möjligt att kontrollera att arbetsgivaren följer bestämmelser i lag och kollektivavtal. Bestämmelsen infördes samtidigt som det i tobaksavtalet infördes bestämmelser om utökade maxgränser för tidsbegränsade anställningsavtal (punkt 2.2.3) och om facklig information till nyanställda (punkt 2.2.1 fjärde stycket) som förbundet ville kontrollera efterlevnaden av.

Ordalydelsen

Ordalydelsen av bestämmelsen är klar och tydlig. Av denna framgår ingen begränsning av vilka uppgifter i anställningsbevisen som ska lämnas ut eller att några uppgifter ska eller får strykas eller maskeras. Ordet kopia betyder enligt vedertaget språkbruk något föremål, i detta fall en handling, som ser likadant ut som ett annat föremål, dvs. en avskrift. Om handlingen maskeras eller något stryks i den, är det ingen kopia av originalhandling.

Tillämpningen

Fram till slutet av 2018 har den lokala fackliga organisationen hos bolaget fått ut omaskerade kopior av anställningsbevis.

Samtidigt som bestämmelsen i punkt 2.2.1 andra stycket infördes i tobaksavtalet 2013, infördes motsvarande bestämmelse i livsmedelsavtalet som Livsmedelsföretagen och förbundet också träffar. Förbundets lokala fackliga organisationer har sedan dess fått del av omaskerade kopior av anställningsbevis inom båda kollektivavtalens tillämpningsområden. Denna tvist är den enda som förekommit om uteblivna eller maskerade anställningsbevis inom båda kollektivavtalens tillämpningsområden.

Tillämpningen av bestämmelsen visar att Livsmedelsföretagens och förbundets avtalsavsikt har varit i enlighet med den tolkning som förbundet gör gällande.

Dataskyddslagstiftningen

Dataskyddslagstiftningen skulle inte vara tillämplig

Att lämna ut papperskopior av anställningsbevis är inte en sådan behandling av personuppgifter som omfattas av dataskyddslagstiftningen. Bolagets utlämnande av omaskerade papperskopior av anställningsbevis skulle därför inte ha stått i strid med dataskyddslagstiftningen. Det ifrågasätts inte att bolaget har producerat kopiorna av anställningsbevisen med hjälp av dator.

Inte heller den lokala fackliga organisationens vidare hantering av papperskopior av anställningsbevis skulle ha omfattats av dataskyddslagstiftningen. Uppgifterna i kopiorna av anställningsbevisen skulle inte ha förts in i någon dator och kopiorna skulle ha satts in i pärmar. Fram till slutet av 2018 fick den lokala fackliga organisationen som nämnts omaskerade kopior av anställningsbevis. Under 2013 fick den lokala fackliga organisationen omaskerade papperskopior av anställningsbevis. Dessa sattes in i pärmar i kronologisk ordning efter tidpunkten de kommit in till den lokala fackliga organisationen. Pärmarna förvarades i ett låst skåp på klubbexpeditionen. För att få fram uppgifter om en viss person var man tvungen att bläddra bland papperskopiorna tills man hittade dem. Uppgifterna i kopiorna av anställningsbevisen fördes inte in i någon dator. Efter 2013 och fram till hösten 2018 fick den lokala fackliga organisationen mejl med omaskerade kopior av anställningsbevis som organisationen lät ligga kvar i inkorgen. Uppgifterna i kopiorna användes för att kontrollera att bolaget följde lag och tobaksavtalet och för att kontakta nyanställda för att presentera de fackliga förtroendemännen och den fackliga verksamheten. Från slutet av 2018 fram till sommaren 2019 fick den lokala fackliga organisationen inga kopior alls av anställningsbevis.

Bolaget kunde således även under 2019, genom utlämnande av omaskerade papperskopior, ha följt tobaksavtalet utan att dataskyddslagstiftningen skulle ha blivit tillämplig. Numera mejlar bolaget den lokala fackliga organisationen maskerade kopior av anställningsbevis.

Ett utlämnande av omaskerade papperskopior av anställningsbevis skulle inte strida mot dataskyddslagstiftningen

För det fall att Arbetsdomstolen skulle finna att dataskyddslagstiftningen skulle vara tillämplig på bolagets utlämnande av omaskerade papperskopior av anställningsbevis, görs det gällande att detta inte skulle strida mot dataskyddslagstiftningen.

Av artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen följer att det är tillåtet att behandla personuppgifter om behandlingen är nödvändig för att den personuppgiftsansvarige ska kunna uppfylla en rättslig förpliktelse. Av 2 kap. 1 § dataskyddslagen framgår att personuppgifter får behandlas med stöd av artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen, om behandlingen är nödvändig för att den personuppgiftsansvarige ska kunna fullgöra en rättslig förpliktelse som följer av kollektivavtal. Förpliktelsen i tobaksavtalet att ge den lokala fackliga organisationen en (omaskerad) kopia av vissa anställningsbevis är otvetydig och åvilar bolaget, såsom medlem i Livsmedelsföretagen, enligt 26 § första stycket medbestämmandelagen. Det är förstås nödvändigt att behandla personuppgifter för att förpliktelsen att lämna ut omaskerade kopior av anställningsbevis ska kunna fullgöras.

Bolagets utlämnande av omaskerade kopior av anställningsbevis är i vart fall tillåtet enligt artikel 6.1 f i dataskyddsförordningen efter en intresseavvägning. Den behandling av personuppgifter som bolagets utlämnande av omaskerade kopior av anställningsbevis kan utgöra är nödvändig för ändamål som rör den lokala fackliga organisationens (tredje parts) berättigade intressen av att kunna kontrollera att tobaksavtalet och lag efterlevs och den registrerades (arbetstagarens) intressen eller grundläggande rättigheter och friheter väger inte tyngre. Det är fråga om harmlösa personuppgifter.

Den lokala fackliga organisationen har ett berättigat intresse av att kunna kontrollera efterlevnaden av bestämmelserna i tobaksavtalet om gränser för den sammanlagda tiden i tidsbegränsade anställning (punkt 2.2.3) och om lägsta lön (punkt 3.1), ackord (punkt 7.8) och semesterlön (punkt 12.2), där arbetstagarens ålder och, såvitt avser lägsta lön, anställningstid har betydelse för tillämpningen. Utan personuppgifter går det inte att kontrollera om bolaget följt dessa bestämmelser i tobaksavtalet. En nyanställd har vidare rätt att på betald tid under en timme delta i av lokal klubb vid företaget anordnad information om den fackliga verksamheten (punkt 2.2.1 fjärde stycket). Utlämnandet – behandlingen – av personuppgifterna i kopiorna av anställningsbevis är därför nödvändigt för att den lokala fackliga organisationen ska kunna kontrollera att tobaksavtalet efterlevs.

Det finns även flera lagregler vars tillämpning är beroende av arbetstagarens ålder eller anställningstid, t.ex. reglerna i anställningsskyddslagen om turordning och uppsägningstid, som den lokala fackliga organisationen har ett berättigat intresse av att kunna kontrollera efterlevnaden av. Även ur ett arbetsmiljörättsligt perspektiv har det stor betydelse för den lokala fackliga organisationen att veta vilka arbetstagare som befinner sig på arbetsplatsen.

Beträffande anställningsbevis för de arbetstagare som är medlemmar i förbundet får arbetstagarna, genom sitt medlemskap i förbundet och tecknandet av anställningsavtalet, anses ha lämnat sitt samtycke enligt artikel 6.1 a i dataskyddsförordningen till den behandling av personuppgifter som utlämnandet av kopian av anställningsbeviset till den lokala fackliga organisationen innebär.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Punkt 2.2.1 andra stycket i tobaksavtalet innebär inte en skyldighet för arbetsgivare att lämna ut helt omaskerade kopior av anställningsbevis med uppgifter som kan användas för att identifiera arbetstagaren.

Ett utlämnande av helt omaskerade kopior av anställningsbevis, med personuppgifter, till den lokala fackliga organisationen skulle strida mot dataskyddslagstiftningen. Om Arbetsdomstolen skulle finna att tobaksavtalet har den innebörd som förbundet gjort gällande, skulle ett fullgörande av kollektivavtalsförpliktelsen således stå i strid med lagstiftning. Bolaget har därför inte varit skyldigt att följa den förpliktelsen, och förbundet har inte rätt till allmänt skadestånd för att bolaget följt lagstiftningen i stället för kollektivavtalet.

Det är riktigt att bolaget inledningsvis under 2019 inte lämnade den lokala fackliga organisationen några kopior alls av anställningsbevis. I punkt 2.2.1 andra stycket i tobaksavtalet anges inte när den lokala fackliga organisationen ska erhålla en kopia av anställningsbeviset. Den lokala fackliga organisationen har fått maskerade kopior av alla anställningsbevis som utfärdats 2019 och bolaget har haft godtagbara skäl för att dröja med utlämnandet av vissa kopior, eftersom bolaget under tiden försökte att hitta ett sätt att lämna kopior som inte stred mot dataskyddslagstiftningen.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget har ådragit sig skadeståndsskyldighet, ska skadeståndet under alla förhållanden jämkas med hänsyn till dels det osäkra rättsläget och risken för kännbara sanktioner enligt dataskyddslagstiftningen, dels att bolaget har maskerat kopiorna av anställningsbevisen i ett försvarligt syfte, nämligen för att uppfylla dataskyddslagstiftningens krav på att inte på ett otillåtet sätt lämna ut uppgifter om arbetstagare.

Innebörden av tobaksavtalet

Partsavsikten

När punkt 2.2.1 andra stycket i tobaksavtalet efter önskemål från förbundet infördes i samband med avtalsförhandlingarna 2013, var kollektivavtalsparterna ense om att kopiorna av anställningsbevisen skulle maskeras utifrån

gällande dataskyddslagstiftning för att undvika otillåten behandling av personuppgifter. På så sätt skulle den lokala fackliga organisationen få de uppgifter som behövdes för kontroll och eventuell uppföljning av anställningsvillkor, utan att utlämnandet av kopiorna skulle komma att medföra en enligt dåvarande dataskyddslagstiftning otillåten behandling av personuppgifter. Kollektivavtalsparterna var överens om att tillämpa bestämmelsen med hänsyn till gällande dataskyddslagstiftning. Syftet med bestämmelsen diskuterades inte.

Att detta var den gemensamma partsavsikten framgår av samtal mellan dåvarande förhandlingschefen hos Livsmedelsföretagen A.N. och tidigare avtalssekreteraren hos förbundet G.L. i samband med att Livsmedelsföretagen och förbundet enades om 2013 års tobaksavtal. Det framgår också av att Livsmedelsföretagen sedan informerade sina medlemmar om att uppgifter i kopiorna av anställningsbevisen om personnummer, adress och telefonnummer skulle strykas.

Syftet med den aktuella bestämmelsen var inte att ge förbundet möjlighet att kontrollera efterlevnaden av lag och kollektivavtal i de avseenden som förbundet gjort gällande. Det är i första hand arbetsgivaren, och inte förbundet, som – förutom arbetstagaren själv – har ansvaret för att kontrollera att villkoren vid nyanställning är i enlighet med gällande lag och kollektivavtal.

Den aktuella bestämmelsen har inte heller till syfte att ge den lokala fackliga organisationen möjlighet att informera om den fackliga verksamheten och värva medlemmar.

Ordalydelsen

Det framgår inte av den aktuella bestämmelsens ordalydelse att den kopia av anställningsbeviset som ska lämnas ska vara helt omaskerad. I gängse språkbruk används uttrycket kopia ibland med hänvisning till en exakt kopia, ibland med hänvisning till ett exemplar med variationer. Det går inte att endast med utgångspunkt i ordalydelsen dra slutsatser om denna hänvisar till en omaskerad eller maskerad kopia. Hade kollektivavtalsparterna avsett att det som ska lämnas är med originalet exakt överensstämmande och omaskerade avskrifter av anställningsbevisen, skulle de ha angett detta.

Tillämpningen

Den aktuella bestämmelsen har inte tillämpats på ett sätt som visar en gemensam partsavsikt om att utan vidare lämna ut helt omaskerade kopior av anställningsbevis. Livsmedelsföretagen har tvärtom alltsedan bestämmelsen infördes vidhållit sin uppfattning, och sin rådgivning till medlemsföretagen, om hur bestämmelsen ska förstås och tillämpas, dvs. att uppgifter ska maskeras för att undvika enligt gällande dataskyddsregler otillåten behandling av personuppgifter.

Även om det skulle ha förekommit att omaskerade kopior av anställningsbevis har lämnats ut av vissa av Livsmedelsföretagens medlemsföretag, innebär detta inte att kollektivavtalsparterna är överens om att det finns en rätt enligt tobaksavtalet att få helt omaskerade kopior av anställningsbevis.

Dataskyddslagstiftningen

Dataskyddslagstiftningen skulle vara tillämplig

Dataskyddslagstiftningen skulle vara tillämplig på den behandling av personuppgifter som bolagets utlämnande av omaskerade papperskopior av anställningsbevis skulle innebära. Dataskyddslagstiftningen skulle även vara tillämplig på den behandling av personuppgifter som den lokala fackliga organisationens vidare hantering av de omaskerade kopiorna skulle innebära.

Bolaget upprättar och behandlar anställningsbevisen, liksom kopiorna av dessa, digitalt. Vid utskrift för utlämnande av omaskerade kopior av anställningsbevis skulle det bli fråga om sådan delvis automatiserad behandling som dataskyddslagstiftningen ska tillämpas på. Bolaget behandlar personuppgifterna i anställningsbevisen för personaladministrativa ändamål.

Den lokala fackliga organisationens hantering av de omaskerade papperskopior av anställningsbevisen skulle vara en sådan manuell behandling av personuppgifter som dataskyddslagstiftningen är tillämplig på, eftersom organisationen har kopiorna i en sådan struktur i pärmar att kopian avseende en viss arbetstagare enkelt kan tas fram. Hade bolaget i stället valt att mejla omaskerade kopior av anställningsbevisen, skulle den lokala fackliga organisationens hantering av dem vara en sådan automatiserad behandling av personuppgifter som dataskyddslagstiftningen är tillämplig på.

Ett utlämnande av helt omaskerade kopior av anställningsbevis skulle strida mot dataskyddslagstiftningen

En behandling av personuppgifter måste vara nödvändig för att vara tillåten enligt dataskyddslagstiftningen och en onödig behandling av personuppgifter strider mot denna lagstiftning. Att i samtliga fall lämna ut helt omaskerade kopior av anställningsbevis skulle innebära en onödig behandling av personuppgifter, eftersom omaskerade kopior av anställningsbevis normalt inte behövs för att kontrollera att anställningsvillkoren vid nyanställning följer tobaksavtalet och lag. Den kontrollen kan normalt göras med maskerade kopior av anställningsbevis, utan personuppgifter. Om den lokala fackliga organisationen någon gång skulle behöva ytterligare uppgifter, skulle bolaget på begäran förse organisationen med dessa. De exempel på lagregler som förbundet anfört handlar om situationer där personuppgifter skulle kunna lämnas på begäran eller på bolagets eget initiativ om det skulle bli aktuellt. Vid tillämpning av bestämmelserna i tobaksavtalet om lägsta lön, ackord och semesterlön är det tillräckligt att veta att arbetstagaren som

anställts har fyllt 18 år. Bolaget, som arbetar med tobak, anställer aldrig någon som inte har fyllt 18 år. Bolaget tillämpar inte ackord.

Bestämmelsen i punkt 2.2.1 andra stycket i tobaksavtalet är inte så tydlig i fråga om behandlingen av personuppgifter och dess syfte som krävs för att den ska kunna grunda en rättslig förpliktelse och därmed göra ett utlämnande av helt omaskerade kopior av anställningsbevis tillåtet på det sätt som förbundet gjort gällande (artikel 6.1 c och 6.3 i dataskyddsförordningen).

Ett utlämnande av helt omaskerade kopior av anställningsbevis kan inte heller anses tillåtet enligt dataskyddslagstiftningen med stöd av en intresseavvägning, eftersom kontrollen som nämnts normalt kan göras med maskerade kopior av anställningsbevisen; utlämnandet skulle i de allra flesta fall vara onödigt. Den lokala fackliga organisationens intresse av att få helt omaskerade kopior av anställningsbevis väger inte heller tyngre än arbetstagarnas intressen av skydd mot intrång i den personliga integriteten eller andra grundläggande rättigheter och friheter. Uppgifterna i anställningsbevisen kan inte betraktas som harmlösa, eftersom det är fråga om bl.a. personnummer och lön, vilket är information av integritetskänsligt slag och privat natur.

Att lämna ut personuppgifter för att den lokala fackliga organisationen ska kunna informera om den fackliga verksamheten skulle inte vara förenligt med de personaladministrativa ändamål som bolaget behandlar personuppgifterna i anställningsbevisen för och därmed strida mot finalitetsprincipen i artikel 5.1 b i dataskyddsförordningen.

Eftersom den lokala fackliga organisationens insamling och fortsatta användning av helt omaskerade kopior av anställningsbevis således förutsätter ett otillåtet utlämnande av dessa från bolaget, är även den lokala fackliga organisationens behandling av kopiorna av anställningsbevisen otillåten.

Arbetstagarna har inte lämnat sitt samtycke enligt artikel 6.1 a i dataskyddsförordningen till utlämnandet av helt omaskerade kopior av anställningsbevis till den lokala fackliga organisationen.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på begäran av förbundet hållits vittnesförhör med förbundets tidigare andre ordförande G.L., förbundets tidigare avtalsansvarige för livsmedelsavtalet M.L. och R.M. som är förtroendevald hos Livsklubben vid bolaget. På begäran av arbetsgivarparterna har vittnesförhör hållits med A.N., tidigare förhandlingschef hos Livsmedelsföretagen, V.K., tidigare förhandlare på Livsmedelsföretagen och avtalsansvarig för tobaksavtalet, och HR-chefen vid bolaget P.B. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Twisten

Trots att förbundets lokala fackliga organisation i början av 2019 begärde hos bolaget, med hänvisning till punkt 2.2.1 andra stycket i tobaksavtalet, att få kopior av anställningsbevis avseende anställningar där anställningstiden överstiger en månad, vägrade bolaget inledningsvis att lämna ut sådana kopior. Först under sommaren 2019 lämnade bolaget den lokala fackliga organisationen kopior av anställningsavtal där bolaget hade maskerat uppgifter om arbetstagarens namn, personnummer, anställningsnummer, adress, telefonnummer och underskrift. Parterna tvistar om bolaget genom sitt agerande under 2019 har brutit mot punkt 2.2.1 andra stycket i tobaksavtalet.

Parterna är för det första oense om kollektivavtalsbestämmelsen innebär en skyldighet att lämna ut kopior av anställningsbevis där personuppgifter om arbetstagaren inte har maskerats. För det andra, om bestämmelsen innebär en sådan skyldighet, är parterna oense om dataskyddslagstiftningen innebär att kopior med personuppgifter om arbetstagaren inte får lämnas ut till den lokala fackliga organisationen och om det i så fall innebär att bolaget inte har på ett skadeståndsgrundande sätt brutit mot kollektivavtalsbestämmelsen. Parterna är också oense om bolaget har brutit mot kollektivavtalsbestämmelsen redan genom att dröja med att lämna ut kopior av anställningsbevisen.

Innebär kollektivavtalet en skyldighet att lämna ut omaskerade kopior?

Enligt punkt 2.2.1 andra stycket i tobaksavtalet ska den lokala fackliga organisationen erhålla en kopia av anställningsbevis avseende anställningar där anställningstiden överstiger en månad. Parterna är överens om att bestämmelsen i och för sig innebär en skyldighet för arbetsgivaren att lämna ut kopior till den lokala fackliga organisationen, men oense om bestämmelsen innebär att kopiorna ska vara omaskerade.

Av utredningen har framkommit följande. Bestämmelsen fördes in i tobaksavtalet 2013. De allmänna bestämmelserna, dit den aktuella bestämmelsen hör, i tobaksavtalet hämtas normalt oförändrade från livsmedelsavtalet som samma parter först träffar. Så skedde också med den aktuella bestämmelsen utan att någon diskussion om dess innebörd förekom. Bestämmelsen förhandlades dock i sak i samband med att den infördes i livsmedelsavtalet. Under de avtalsförhandlingarna förekom det inte några diskussioner om personuppgifter eller om att kopiorna fick maskeras. Bestämmelsen infördes på förbundets initiativ och avtalstexten skrevs av Livsmedelsföretagen.

A.N., som hade förhandlat för Livsmedelsföretagen, har uppgett att hon efter avtalsförhandlingarna, inför att Livsmedelsföretagen skulle utforma information till sina medlemmar om det träffade kollektivavtalet, ringde till dåvarande andre ordföranden i förbundet G.L. och tog upp frågan om en

tillämpning av dåvarande personuppgiftslagen (1998:204) vid utlämnandet av kopior. Hennes uppgifter om samtalet, som inte får stöd av vad G.L. uppgett, kan enligt Arbetsdomstolens mening inte anses innebära mera än att hon och G.L. skulle vara överens om att något utlämnande i strid med tillämplig dataskyddslagstiftning inte skulle förekomma.

Någon gemensam partsavsikt i fråga om kopiorna fick maskeras har alltså inte kunnat utrönas. Då blir i första hand ordalydelsen av bestämmelsen styrande för dess innebörd.

Arbetsdomstolen håller med förbundet om att ordalydelsen av bestämmelsen är klar och tydlig. Med kopia kan kollektivavtalsparterna inte gärna ha avsett annat än en oförvanskad avbild av anställningsbeviset i original. Hade kollektivavtalsparterna avsett att vissa uppgifter (arbetstagarens personuppgifter), men inte alla, i originalet inte skulle finnas i kopian, borde de rimligen ha angett det och preciserat vilka uppgifter som skulle finnas i kopian. Om Livsmedelsföretagen som formulerat avtalstexten avsett att vissa uppgifter skulle maskeras i kopian, trots att det inte var nödvändigt på grund av gällande dataskyddslagstiftning, hade det ålegat Livsmedelsföretagen att påtala det för förbundet under avtalsförhandlingarna.

Arbetsdomstolens sammanfattande slutsats är att bestämmelsen innebär en skyldighet för arbetsgivaren att lämna ut omaskerade kopior av anställningsbevis till den lokala fackliga organisationen. Vad parterna anfört om tillämpningen av bestämmelsen förändrar inte denna slutsats.

Har bolaget kunnat följa både kollektivavtalet och dataskyddslagstiftningen?

Bolaget kan enligt Arbetsdomstolens mening undgå skadeståndsskyldighet för kollektivavtalsbrott bara under förutsättning att bolaget inte hade kunnat följa både kollektivavtalsförpliktelsen att lämna ut omaskerade kopior av anställningsbevis till den lokala fackliga organisationen och dataskyddslagstiftningen (jämför AD 2012 nr 74). Bara om så är fallet har Arbetsdomstolen anledning att ta ställning till förbundets invändning om att det finns skadeståndsskyldighet för kollektivavtalsbrott trots att en tillämpning av bestämmelsen skulle strida mot dataskyddslagstiftningen.

Förbundet har inte ifrågasatt att bolaget producerat kopiorna av anställningsbevisen med hjälp av dator. Därmed skulle dataskyddslagstiftningen, såsom arbetsgivarparterna angett, vara tillämplig på bolagets utlämnande av kopiorna till den lokala fackliga organisationen. Bolaget skulle vara personuppgiftsansvarig för den behandlingen av personuppgifter. Det finns inget undantag från dataskyddsförordningen som skulle kunna vara tillämpligt.

Varje behandling av personuppgifter måste ha en s.k. rättslig grund enligt artikel 6.1 i dataskyddsförordningen. Enligt artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen är en behandling laglig om och i den mån behandlingen är nödvän-

dig för att fullgöra en rättslig förpliktelse som åvilar den personuppgiftsansvarige. Enligt artikel 6.3 i dataskyddsförordningen ska den grund för behandlingen som avses i bl.a. den nyssnämnda artikeln fastställas i enlighet med bl.a. en medlemsstats nationella rätt som den personuppgiftsansvarige omfattas av, och syftet med behandlingen ska fastställas i den rättsliga grunden. Enligt 2 kap. 1 § dataskyddslagen får personuppgifter behandlas med stöd av artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen, om behandlingen är nödvändig för att den personuppgiftsansvarige ska kunna fullgöra en rättslig förpliktelse som följer av bl.a. kollektivavtal.

Enligt arbetsgivarparterna är kollektivavtalsbestämmelsen inte så tydlig i fråga om behandlingen av personuppgifter och dess syfte som krävs för att den ska kunna grunda en rättslig förpliktelse. Arbetsdomstolen kan inte hålla med om det. Ordalydelsen är som redan sagts klar och tydlig och av sammanhanget framgår otvetydigt att förpliktelsen åvilar arbetsgivaren. Dataskyddsutredningen har anfört följande i fråga om att syftet ska framgå av förpliktelsen (SOU 2017:39 s. 114 f.).

Som exempel kan nämnas att ett företags skyldighet att lämna uppgift om företagets lönekostnader inte innehåller något angivet syfte för behandling av personuppgifter i form av utlämnande, medan en skyldighet att lämna uppgifter om företagets löneutbetalning till en angiven arbetstagare innehåller ett sådant syfte. Den senare förpliktelsen kan i praktiken inte uppfyllas utan att personuppgifter rörande den angivna arbetstagaren behandlas.

Det finns många exempel i svensk lagstiftning på s.k. uppgiftsskyldigheter som avser utlämnanden av personuppgifter och som inte är utförligare eller tydligare än kollektivavtalsbestämmelsen. I förarbetena till dataskyddslagen, prop. 2017/18:105 s. 54, tas som exempel på när syftet angetts en författning som anger att en näringsidkare i en viss situation är skyldig att lämna uppgifter till en myndighet eller en domstol.

Enligt Arbetsdomstolens mening framgår syftet med behandlingen av personuppgifter redan av bestämmelsens tydliga ordalydelse, nämligen att tillhandahålla den lokala fackliga organisationen kopior av vissa anställningsbevis. Eftersom en omaskerad kopia av ett anställningsbevis ovillkorligen måste innehålla personuppgifter om arbetstagaren, är det tydligt att förpliktelsen innefattar, eller snarare utgörs av, utförandet av en behandling av personuppgifter i form av ett utlämnande till den lokala fackliga organisationen.

Arbetsgivarparterna har också ifrågasatt om behandlingen av personuppgifter är nödvändig på det sätt som krävs enligt artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen. Arbetsdomstolen anser dock att behandlingen av personuppgifter i form av ett utlämnande uppenbarligen är nödvändig för att fullgöra den rättslig förpliktelsen att lämna ut omaskerade kopior av anställningsbevis till den lokala fackliga organisationen.

Arbetsdomstolen har alltså kommit fram till att den behandling av personuppgifter som bolagets utlämnande av omaskerade anställningsbevis till den lokala fackliga organisationen skulle ha inneburit hade kunnat grundas på artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen och 2 kap. 1 § dataskyddslagen i och med att det enligt kollektivavtalsbestämmelsen åvilat bolaget att göra utlämnandet. Eftersom det räcker med att en rättslig grund enligt artikel 6.1 i dataskyddsförordningen kan åberopas, behöver Arbetsdomstolen inte pröva om behandlingen alternativt hade kunnat grundas på något annat led i den artikeln.

Arbetsgivarparterna har vidare invänt att det inte skulle vara förenligt med de personaladministrativa ändamål för vilka bolaget behandlar personuppgifterna i anställningsbevisen att lämna ut personuppgifterna för att den lokala fackliga organisationen ska kunna informera om den fackliga verksamheten. Behandlingen skulle därmed, enligt arbetsgivarparterna, strida mot finalitetsprincipen i artikel 5.1 b i dataskyddsförordningen enligt vilken personuppgifter ska samlas in för särskilda ändamål och inte senare behandlas på ett sätt som är oförenligt med dessa ändamål.

Att det är den personuppgiftsansvarige, dvs, bolaget, som bestämmer ändamålen för behandlingen av personuppgifter framgår redan av definitionen av personuppgiftsansvarig i artikel 4.7 i dataskyddsförordningen. Det finns inte något hinder mot att bolaget vid insamlingen av personuppgifterna bestämmer att dessa ska behandlas också för att i enlighet med förpliktelsen enligt kollektivavtalsbestämmelsen lämnas ut till den lokala fackliga organisationen, som kan komma att behandla dem bl.a. för att informera om den fackliga verksamheten.

Det är Arbetsdomstolens sammanfattande slutsats att bolaget hade kunnat följa både kollektivavtalsförpliktelsen att lämna omaskerade kopior av anställningsbevis till den lokala fackliga organisationen och dataskyddslagstiftningen. Därmed står det klart att bolaget brutit mot kollektivavtalsbestämmelsen genom att inte lämna omaskerade kopior av anställningsbevisen till den lokala fackliga organisationen och att bolaget är skadeståndsskyldigt. Att bolaget inledningsvis av dataskyddsskäl vägrade att på begäran lämna ut några kopior alls bör vid sådant förhållande inte påverka det allmänna skadeståndets storlek.

Arbetsdomstolen bestämmer det allmänna skadeståndet till 50 000 kr.

Rättegångskostnader

Arbetsgivarparterna har förlorat och bör därför, med hälften vardera, ersätta förbundets rättegångskostnader. Arbetsdomstolen finner alltså inte skäl att förordna om s.k. kvittning av rättegångskostnaderna enligt 5 kap. 2 § andra stycket arbetstvistlagen.

Arbetsgivarparterna har vitsordat den ersättning förbundet krävt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Fiedler & Lundgren AB att betala allmänt skadestånd med 50 000 kr till Livsmedelsarbetareförbundet, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 13 maj 2020 till dess betalning sker.
2. Livsmedelsföretagen och Fiedler & Lundgren AB ska med hälften vardera ersätta Livsmedelsarbetareförbundets rättegångskostnader med 324 748 kr, varav 254 000 kr avser ombudsarvode exklusive moms, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Sören Öman, Inger Andersson, Kerstin G Andersson, Ari Kirvesniemi, Elisabeth Ankarcrona, Per Bardh och Erland Olauson.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Pontus Bromander