

# ORIENTERINGSMØDE OM SOCIALJURA

- AKTUEL ANSÆTTELSESRÆT OG PERSONDATAFORORDNING

Jacob Langvad Nielsen, specialkonsulent, advokat (L)

31. januar 2017



# PERSONDATAFORORDNINGEN

# PERSONDATAFORORDNINGEN

- Vedtaget af EU den 14. april 2016
- Træder i kraft den 25. maj 2018
- De fleste af reglerne findes – rent faktisk - allerede i Persondataloven !!
- Vedrører virksomheders behandling af personoplysninger

# HOVEDPUNKTER I PERSONDATAFORORDNINGEN

- Skærpede regler for samtykke fra den registrerede
- Rammerne for behandling af personfølsomme oplysninger bliver skærpet, herunder i forhold til sikkerhed
- Oplysningspligt - registrerede personer skal have lettere adgang til egne personoplysninger og øget information om, hvorfor og hvordan persondata behandles
- De nuværende regler for sletning af data udvides – ”right to be forgotten”
- Virksomheder får pligt til at informere relevante myndigheder om brud på persondatasikkerheden
- Markant skærpede bødestrafte for overtrædelse

# PERSONALEADMINISTRATION

- Almindelige oplysninger må registreres, hvis arbejdsgiver har et sagligt behov
- Behandling af følsomme oplysninger:
  - HO: Kræver udtrykkeligt samtykke
  - U1: Nødvendigt, for at overholde lovgivning
  - U2: Kvalificeret interesseafvejning
- Hvor længe må oplysningerne registreres?
- Jobansøgere, referencer, mv.

# PERSONDATAFORORDNINGEN

## Bøder!

3 niveauer for administrative bøder		
Overtrædelsestype, fx	Offentlige	Private
<ul style="list-style-type: none"><li>Ingen fastlæggelse af ordninger for registreredes anmodninger</li><li>Ej rettidig besvarelse heraf</li></ul>	Op til 250.000 EUR	Op til 0,5 % af årlige globale omsætning
<ul style="list-style-type: none"><li>Ikke giver relevante oplysninger ved indsigtsanmodning</li><li>Ikke sletter oplysninger</li><li>Manglende ajourføring af dokumentation</li></ul>	Op til 500.000 EUR	Op til 1 % af årlige globale omsætning
<ul style="list-style-type: none"><li>Behandler oplysninger uden hjemmel</li><li>Ikke respekterer en indsigelse</li><li>Ikke varsler Datatilsynet om brud på datasikkerheden</li><li>Ikke gennemfører konsekvensanalyser</li><li>Ikke udpeger en databeskyttelsesansvarlig</li><li>Overfører oplysninger til tredjelande uden hjemmel</li></ul>	Op til 1.000.000 EUR	Op til 2 % af årlige globale omsætning

# PERSONOPLYSNINGER – FOKUSPUNKTER FOR LANDMÆNDENE

1. Oplysningspligten overfor medarbejdere
2. Databehandleraftaler – dataansvarlig / databehandler
  - Hvor personaleadministration outsources, fx lønadministration
  - Krav til aftalens indhold
    - Varighed
    - Formål
    - Typer af data
    - Databehandler er underlagt samme krav som dataansvarlig, men det er den ansvarliges ansvar
3. Omfanget af registrering / sletning af personoplysninger
4. Sikkerhed

# **AKTUELLE ANSÆTTELSESRETLIGE NYHEDER**



# KONFLIKTSAG FOR ARBEJDSRETTE

- To mælkeproducenter har ikke ønsket at indgå overenskomst med 3F
- Etablering af hovedkonflikt og sympatikonflikt
- Både lovligheden af hovedkonflikt og sympatikonflikt påstås ulovlige
- Hovedkonflikten:
  - 3F har ikke legitimitet som flg. af lav organisationsgrad

# KONFLIKTSAG FOR ARBEJDSRETTE

- Sympatikonflikten
  - Sympatikonflikt er i strid med proportionalitetsprincippet
  - Udelukkelse af enhver afsætningsmulighed
  - Levering af foder, vanrøgt af dyr?
  - 3F oplyser, at man ikke har til hensigt at ramme dyr og øvrig produktion
- Rækkevidden af afgørelsen afhænger af indholdet – sagen skal for Arbejdsretten primo februar

# JM 61-16 – OMPLACERINGSPLIGT VED AFSKEDIGELSE AF GRAVID MEDARBEJDER

- Sagens hovedspørgsmål: Havde arbejdsgiveren pligt til at søge den opsagte gravide medarbejder omplaceret i anden stilling, som ”først” blev ledig 3 måneder inde i opsigelsesperioden?

## Højesteret (25. oktober 2016):

- Ikke pligt til at omplacere den gravide medarbejder, da stillingen først blev ledig under opsigelsesperioden.
- Omplaceringspligten gælder kun frem til opsigelsestidspunktet !!
- Der var ikke sket en overtrædelse af ligebehandlingslovens ved ikke at tilbyde den gravide medarbejder den ledige stilling, som uventet var blevet ledig i opsigelsesperioden.
- Medarbejderen havde i øvrigt hverken søgt eller vist interesse for stillingen.

# JM 17 – OPSIGELSE AF UDDANNELSESAFTALE

- 21.12.2011: Indgåelse af uddannelsesaftale
- 01.01.2012: Starter på skoleophold
  - Skulle starte i praktik 26.05.2012
- 26.04.2012: Opsagt med virkning fra 30

## Byret, LRD og HRD (7. september 2016):

- LED § 60, stk. 2, 2. pkt. siger, at skoleophold ikke skal medregnes i prøvetiden på tre måneder
- Opsigelsesreglerne i LED § 60 afløser de tidligere gældende opsigelsesregler i lærlingelovens § 6 og efg-retsbekendtgørelsens § 12. Her kunne en uddannelsesaftale opsiges under et skoleophold, der lå forud for påbegyndelse af praktiktiden i virksomheden, hvis prøvetiden ikke var udløbet.
- Derfor kan en uddannelsesaftale kan opsiges under et skoleophold, der ligger forud for praktiktiden.”

# FUNKTIONÆR INDENFOR LANDBRUG

- Personer, hvis arbejde udelukkende eller i det væsentligste består i på arbejdsgivers vegne at **lede** eller **føre tilsyn** med udførelsen af andres arbejde.
- **Momenter i vurderingen**
  - Beføjelser til at lede arbejdet ved igangsætning og fordeling af konkrete opgaver?
  - Fører tilsyn med arbejdet, kontrollerer kvaliteten af arbejdet, har ansvaret for at få rettet fejl og lignende
  - Beføjelse til at ansætte og afskedige medarbejdere
  - **Afgrænsningen af det arbejdsledende arbejde over for det manuelle håndværksmæssige arbejde**