



Folketingets Europaudvalg

Forslag til generel forordning om databeskyttelse – Kom (2012) 11

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har fulgt drøftelserne om forslaget, herunder EU-Parlamentets og Europaudvalgets drøftelser.

14. marts 2013
FLD

DA skal advare mod, at ansættelsesområdet tages som gidsel i forhandlinger om et nyt EU-instrument om databeskyttelse.

Dok ID: 24484

DA har på baggrund af drøftelserne i Ministerrådet den 7.-8. marts 2013 forstået, at forhandlingerne i Ministerrådet under det irske formandskab vil ske inden for rammerne af bl.a. en såkaldt risikobaseret vurdering i forhold til f.eks. forskellige virksomhedstyper eller oplysningstyper.

Det er nødvendigt, at man i Ministerrådet også har en særlig kritisk tilgang til forslagets dele om ansættelsesforhold. Dette område synes endnu ikke at blive tilstrækkeligt håndteret i de nævnte rammer for Ministerrådets eller Europaudvalgets drøftelser.

Det er således f.eks. illustrativt for forslagets tilgang til ansættelsesretsområdet, men ikke desto mindre helt ubegrundet og uacceptabelt, at der i henhold til forslaget med et pennestrøg f.eks. i indledende betragtning 34 forudsættes, at samtykke ikke er tilstrækkeligt i ansættelsesforhold, da lønmodtageren pr. definition efter EU-Kommissionens opfattelse befinder sig i et (betænkeligt) afhængighedsforhold, og dermed at samtykke ikke kan udgøre et gyldigt retligt grundlag i ansættelsesforhold.

DA skal i den anledning præcisere, at ansættelsesforholdet i relation til personoplysninger skiller sig markant fra f.eks. et "kommercielt aftaleforhold". Relationen mellem arbejdsgiver og lønmodtager er i sit retlige udgangspunkt et forhold mellem to ligeværdige parter. Derfor er bl.a. betragtning 34 forkert og tendentiøs.

Ansættelsesforholdet er præget af en række særlige karakteristika.

I arbejdsforholdet er aftalefriheden også gennem kollektive overenskomster naturlig, nødvendig og udramatisk. Det er klart, at rammerne for ansættelsesforholdets etablering, administration og afvikling kan være reguleret af lovgivning eller kollektive overenskomster. Det principielle udgangspunkt er dog, at ligeværdigheden/aftalefriheden stadig er basen og afspejles i udmøntningen af ansættelsesforholdet. Parterne i et ansættelsesforhold har i mange relationer magt til at aftale vidtgående rammer om f.eks. løn, arbejdstid eller ansættelsesforholdets ophør – forhold som må siges at kunne være vidtrækkende for også lønmodtagerens person, sociale forhold og velfærd. Dette er ikke et sær-

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Vester Voldgade 113
DK-1790 København V

Tlf. 33 38 90 00
www.da.dk

CVR 16834017
E-mail da@da.dk

ligt dansk fænomen – det gælder i alle EU-stater.

En anden karakteristika for ansættelsesforholdet ved siden af aftalefriheden er omvendt, at ansættelsesforholdet er præget af netop regler i lovgivning eller kollektive overenskomster. Der er således ikke tale om et ureguleret område, men der er klare rammer for etablering og udøvelse samt afslutning af et ansættelsesforhold, herunder f.eks. regler der træder i kraft i det omfang, hvor parterne ikke har aftalt andet.

Ansættelsesforholdet er ligeledes præget af interessevaretagelse af tredje- mand, herunder medlemskab af fagforeninger og arbejdsgiverforeninger. Dette slår igennem både i regeldannelsen, konkrete aftaleindgåelser og overvågning af ansættelsesforhold. Der er således sjældent tale om, at den enkelte lønmod- tager er alene hverken ved ansættelsesforholdets etablering og dets udmønt- ning og afslutning. I visse lande kendes endvidere en særlig myndighedsover- vågning heraf.

Et forbud mod brug af samtykke eller stramme krav til f.eks. sletning er såle- des i kollision med de skitserede karakteristika for ansættelsesforholdet. Hertil kommer, at det i kraft af ansættelsesforholdets natur er naturligt og nødven- digt, at personoplysninger indsamles, registreres og bruges, herunder de op- lysninger, der fremgår af artikel 9.

DA skal endelig henlede opmærksomheden på, at databeskyttelsesregler i sit retlige ståsted ikke er arbejdsmarkedsregulering. EU-Kommissionens forslag har således hjemmel i traktatens afsnit 16, stk. 3, og traktatens artikel 114, stk. 1 (TEUF).

Dette nævnes også, fordi, der er i EU-parlamentets mange ændringsforslag er eksempler på forsøg på at "forrykke positioner på arbejdsmarkedet". Et ek- sempel er forslag om, at samarbejdsorganer skal have indflydelse på forord- ningens forslag om en databeskyttelsesansvarlig. Efter DA's opfattelse er det i givet fald et emne, der vil falde ind under hjemmelsbestemmelserne og de særlige procedurer og mandater til arbejdsmarkedets parter i traktatens afsnit X om social- og arbejdsmarkedspolitikken. Det fremgår da også klart af trakta- tens artikel 114, stk. 2, at hjemlen i artikel 114, stk. 1, bl.a. ikke finder anven- delse på bestemmelser vedrørende ansattes rettigheder og interesser. DA er på samme grund imod forslag om delegerede beføjelser til EU-Kommissionen.

Der kan tillige henvises til DA's høringssvar af 26. juni 2012.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Flemming Dreesen