



PTK-L – när facken
samverkar på företaget

PTK

Innehåll

Inledning.....	3
PTK-L står för PTK lokalt.....	3
Särskilt om representationen från Saco	3
Därför ska PTK-L bildas.....	4
Fördelar med att samverka genom PTK-L	4
Frågor för PTK-L.....	5
Detta krävs för att bilda PTK-L	5
Så gör ni för att bilda PTK-L	6
Bjud in representanter	6
Diskutera bildande av PTK-L.....	6
Konstituerande möte.....	6
Stadgar	7
Styrelse.....	7
Att göra efter det konstituerande mötet.....	8
Företräda PTK-L i förhandling och ta beslut i PTK-L	8
Om ni inte kommer överens inom PTK-L	8
Arbetsbrist.....	8
Förhandlingar	9
Förankring	9
Avtalsturlistor.....	9
Om ni inte kommer överens med arbetsgivaren	9
Alternativ till PTK-L.....	10
Riktlinje för samförhandlingar.....	10
Dataskydd	11
Avslutande synpunkter	11
Bilagor	12
Bilaga 1: Exempelstadgar för PTK-L, tills vidare.....	13
Bilaga 2: Exempelstadgar för PTK-L, tillfälligt.....	17
Bilaga 3: Instruktioner till personuppgiftsbiträde	20
Bilaga 4: Personuppgiftsbehandling i PTK-L (information till förtroendevalda).....	24
Bilaga 5: Hur PTK-L hanterar dina personuppgifter (information till registrerade).....	28

Inledning

I den här skriften hittar du en beskrivning av PTK-L (PTK-Lokalt). Vi går igenom vad PTK-L är, vad som är fördelarna med PTK-L och hur ni går till väga för att bilda PTK-L. Skriften vänder sig både till dig som är fackligt aktiv på arbetsplatsen och dig som är ombudsman eller förhandlare på något av PTK:s medlemsförbund.

PTK:s stadgar anger att när det följer av lag eller avtal att tjänstemannaintressena samordnas företagsvis eller förbundens representanter är överens om detta, kan samordningen ske genom den lokala tjänstemannaparten (PTK-L).

I det huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd som ska träffas av PTK och Svenskt Näringsliv i juni 2022 har betydelsen av att tjänstemännen företräds gemensamt gentemot arbetsgivaren särskilt uppmärksammas. Denna skrift är senast uppdaterad i maj 2026 och utgår ifrån vad som kommer att gälla när det nya huvudavtalet börjar tillämpas den 1 oktober 2022.

PTK-förbunden har sedan tidigare samsyn i att det ska upprättas en gemensam turordning för samtliga tjänstemän i händelse av arbetsbrist. Av huvudavtalet framgår att arbetsgivaren då avtalsturlista inte kan träffas ska betrakta samtliga tjänstemän som ett avtalsområde.

Till följd härav förutsätts att förbunden inom PTK i större utsträckning än tidigare uppträder gemensamt i förhandlingar om arbetsbrist och därmed även när det blir fråga om att träffa avtalsturlista.

PTK-L står för PTK lokalt

PTK-L står för PTK lokalt och är en frivillig sammanslutning av de lokala tjänstemannafacken (klubbar, föreningar och fackliga företrädare med förhandlingsmandat). PTK-L bildas av de PTK-förbund som har kollektivavtal på en arbetsplats, med syftet att uppträda gemensamt i förhandlingar med arbetsgivaren.

Konsekvensen av att PTK-förbunden bildar PTK-L och därmed uppträder gemensamt i förhandling med arbetsgivaren är att PTK-L anses vara "den lokala arbetstagarparten" enligt kollektivavtal och "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

Särskilt om representationen från Saco

Inom privat sektor samverkar Saco-förbund lokalt genom akademikerföreningar där ett av de ingående förbunden är kontaktförbund. Samverkan innebär att samtliga Saco-förbunds medlemmar företräds av den lokala akademikerföreningen, alternativt av avtalsbärande förbund, i en kollektiv medbestämmandeförhandling avseende exempelvis arbetsbrist oavsett om dessa medlemmars förbund står i kollektivavtalsförhållande med arbetsgivaren eller inte. Konstruktionen innebär alltså att PTK-L som inbegriper en akademikerförening behöver företräda samtliga medlemmar i akademikerföreningen oavsett förbundstillhörighet på samma sätt som akademikerföreningen gör i nuläget. En akademikerförening får anses ha mandat att ingå i PTK-L-samarbete utan att inhämta respektive förbunds samtycke. Om ett PTK-L som inbegriper en akademikerförening ska lyfta en frågeställning till förbundsparterna, sker detta genom akademikerföreningens kontaktförbund.

Därför ska PTK-L bildas

Syftet är att PTK-förbunden som har kollektivavtal på arbetsplatsen ska uppträda som en part i förhållande till arbetsgivaren.

I det huvudavtal som träffats inom ramen för Trygghetsöverenskommelsen framgår följande:

”Svenskt Näringsliv och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företräddas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara 'den lokala arbetstagarparten' i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara 'den lokala arbetstagarorganisationen' enligt anställningsskyddslagen.”

Fördelar med att samverka genom PTK-L

Att tjänstemannaförbunden samverkar genom PTK-L innebär att förbunden uppträder som en part i förhållande till arbetsgivaren och därmed får större förhandlingsstyrka och bättre förutsättningar att tillvarata medlemmarnas intressen. Samverkansformen gör det möjligt för organisationerna att få bättre framförhållning, beredskap och överblick över situationen vid företaget.

I en arbetsbristsituation där alla tjänstemän utgör ett avtalsområde har förbunden genom att samverka bättre möjlighet att ta vara på den flexibilitet som följer av en större turordningskrets, bland annat genom att fler möjligheter att undvika uppsägningar kan tas tillvara, exempelvis genom omplaceringar och hänsyn till pensionsavgångar. Samverkan ger också möjlighet för förbunden att gemensamt möta arbetsgivarens önskemål, och att ta fram egna förslag på lösningar för att ta tillvara samtliga medlemmars intressen.

I det fall det inte finns förutsättningar för de lokala parterna att träffa en överenskommelse om avsteg från turordningen har arbetsgivaren möjlighet att göra undantag från turordningen i enlighet med 3 kap. 9 § i huvudavtalet. För att på bästa sätt kunna bevaka och kontrollera att undantags- och begränsningsregeln tillämpas i enlighet med avtalet behöver de lokala parterna samverka i PTK-L.

Några korta punkter om fördelarna med ett PTK-L

- En och samma part i förhållande till arbetsgivaren – samma information i samma förhandling.
- En och samma turordningskrets för tjänstemän vid arbetsbrist.
- Bättre förhandlingsstyrka, större möjlighet till inflytande, och lättare att ställa krav på till exempel underlag och information.
- Bevakning av tillämpning av undantagsreglerna i huvudavtalet.
- Bevakning av begränsningsregeln i huvudavtalet.
- Rutiner och arbetsmetod redan på plats i en krävande situation.
- Enklare att dela uppgifter, underlag och information av betydelse för bedömning av lämpliga handlingsalternativ.

Frågor för PTK-L

Utöver fördelarna med att ha bildat PTK-L vid förhandlingar om omorganisation och medföljande arbetsbrist finns det även andra frågor där det kan vara positivt att samverka genom PTK-L. Exempelvis kan förbunden samverka gällande att utse skyddsombud/arbetsmiljöombud, arbetstagarledamöter till bolagsstyrelse, eller vid val till ett europeiskt företagsråd (EFR), ofta kallat EWC (European Work Council) i företag som har verksamhet i flera länder inom EU/EES.

Genom Utvecklingsavtalets regler finns förutsättningar för ett medbestämmande både i frågor som rör företagets utveckling i stort och i de dagliga och näraliggande frågorna. Inom ramen för PTK-L kan förbunden och arbetsgivaren samverka om exempelvis kompetensutvecklingsbehov utifrån vilken utveckling av företaget arbetsgivaren ser framåt. Dessutom finns möjlighet att samverka med LO-förbund om dessa finns representerade på arbetsplatsen.

Tanken med PTK-L är att det ska användas när en samordning företagsvis gynnar tjänstemannaintressen. Det innebär att individärenden såsom uppsägningar av personliga skäl och avskedanden inte är en fråga för PTK-L. Dessa frågor hanteras av respektive förbund.

PTK-L hanterar typiskt

- Omorganisationsförhandlingar
- Turordningsförhandlingar
- Att utse arbetstagarrepresentanter till styrelserepresentation
- Att utse ledamöter till Europeiskt företagsråd (EWC)
- Att utse skyddsombud/arbetsmiljöombud

Detta krävs för att bilda PTK-L

Förutsättningar för att bilda PTK-L finns om:

- det finns flera förbund inom PTK som har kollektivavtal med arbetsgivaren,
- förbunden har representation på arbetsplatsen genom lokal klubb, förening eller annan av förbunden utsedd representation,
- något av förbunden tar initiativ till att bilda PTK-L och
- de lokala tjänstemannafacken och eventuellt andra av förbunden utsedda representanter är överens om att PTK-L ska bildas.

Det finns inget krav på att PTK-L måste bildas med avsikt att finnas tills vidare. Det är med andra ord möjligt att bilda PTK-L för att hantera en specifik fråga, såsom en aktualiserad omorganisation.

Det är viktigt att alla medarbetare på arbetsplatsen som är medlemmar i ett förbund inom PTK som har kollektivavtal med arbetsgivaren, har en representant som kan företräda dem inom ramen för PTK-L. För att kunna bilda PTK-L med representanter från alla förbund behövs kunskap om vilka förbund som omfattas av kollektivavtal på arbetsplatsen. Om ni är osäkra så ställ frågan till arbetsgivaren. Ta även kontakt med ert förbund som kan hjälpa er med bildande av PTK-L och med kontaktuppgifter till förbund som saknar lokal representation på arbetsplatsen.

I en situation där arbetsgivaren omfattas av kollektivavtal med ett förbund inom PTK som saknar facklig representation på arbetsplatsen, kontaktas det förbundet centralt så att de får en möjlighet att utse representation i PTK-L. Det kan ske genom att förbundet bildar en lokal klubb för sina medlemmar på arbetsplatsen och som kan representera dem i PTK-L. Alternativt kan förbundet utse ett arbetsplatsombud eller annan representant från förbundet som kan ingå i PTK-L.

Så gör ni för att bilda PTK-L

Något av de PTK-förbund som har kollektivavtal på arbetsplatsen kan ta initiativ till att bilda PTK-L. För att bilda PTK-L kan detta förbund gå vidare genom att:

- bjuda in representanter för alla förbund inom PTK som har kollektivavtal med arbetsgivaren till ett möte (se ovan angående Saco där berört kontaktförbund bjuds in),
- diskutera bildande av PTK-L och
- kalla till ett konstituerande möte.

Bjud in representanter

Förbunden har valt olika lösningar för att hantera det lokala förhandlingsmandatet. För det fall något av de förbund som har kollektivavtal på arbetsplatsen inte har lokal representation måste kontakt tas med detta förbund. Varje förbund har en kontaktfunktion dit man kan vända sig när man behöver uppgift om vem som kan företräda förbundet vid bildande av PTK-L eller vid samförhandling på arbetsplatsen. Kontaktuppgifterna finns på PTK:s hemsida.

Diskutera bildande av PTK-L

Diskutera hur ni vill att PTK-L ska fungera och i vilka frågor ni vill att förbunden ska uppträda som en part gentemot arbetsgivaren.

Vilka frågor förbunden vill samverka i har betydelse för vilket ändamål som ska anges i stadgarna och om PTK-L ska gälla tills vidare eller för en viss uppgift.

Det finns fördelar att ha PTK-L som gäller tills vidare, då förutsättningarna för att samverka mellan förbunden och arbetssätt inom ramen för PTK-L då blir inarbetade. Detta ger bättre förutsättningar att uppträda som en part gentemot arbetsgivaren när behov uppstår.

Om det i det enskilda fallet inte finns förutsättningar att bilda ett PTK-L tills vidare, så kan ett tillfälligt PTK-L bildas för en viss uppgift. Genom att bilda ett tillfälligt PTK-L kan förbunden uppträda som en gemensam part gentemot arbetsgivaren under viss tid för att tillsammans hantera förhandling om omorganisation och arbetsbrist.

Konstituerande möte

- anta stadgar och
- utse styrelse

Stadgar

De stadgar som PTK-L kommer överens om vid det konstituerande mötet styr arbetet inom PTK-L.

Exempel på frågor att reglera i stadgarna:

- Ändamål – i vilka frågor man ska samverka
- Hur styrelsen utses
- Antal ledamöter
- Mandatperiod
- Mötesformer och beslutsformer
- Praktiska frågor kring protokollföring och justering
- Om PTK-L ska gälla tills vidare eller för en viss uppgift
- Vad som ska gälla om något av facken vill lämna PTK-L

Normalstadgar både för PTK-L som ska gälla tills vidare och PTK-L för viss uppgift, finns i bilaga 1–2.

Styrelse

Styrelsen i PTK-L bör bestå av en ordförande, en vice ordförande och en sekreterare, plus så många övriga ledamöter som ni bedömer lämpligt. Fundera över er fackliga verksamhet och företagets storlek när ni bestämmer antalet ledamöter.

Det är viktigt att alla förbund inom PTK med kollektivavtal på arbetsplatsen är representerade i PTK-L för att samverkan ska fungera på bästa sätt. Inom PTK-L företräds alla förbunds medlemmar gemensamt. Ett väl fungerande samarbete förutsätter att PTK-L tar hänsyn till alla medverkande förbund, även de med färre medlemmar, så att samtliga berörda tjänstemäns intressen tas tillvara. Sammansättningen av styrelsen bör därför vara sådan att mandatfördelningen inte ger uppfattningen att ett förbund kan driva igenom beslut som övriga förbund inte står bakom. Representationen kan se olika ut. Det finns ingenting som hindrar att ni väljer att låta styrelsen bestå av lika många ledamöter från varje PTK-förbund med kollektivavtal på arbetsplatsen (se ovan särskilt om representation från Saco).

Exempel på modeller för styrelserepresentation

- Lika många representanter från varje PTK-förbund.
- Ett förslag till sammansättning som kan passa i större bolag är att man utser sex personer i styrelsen enligt en 3-2-1-modell. Tre personer från största förbundet/ förbundskonstellationen (flest medlemmar på företaget), två personer från det näst största förbundet/ förbundskonstellationen och en person från det minsta förbundet/ förbundskonstellationen.
- I ett mindre företag kan styrelsens sammansättning istället utgå från en 2-1-1-modell.
- Ett annat tänkbart alternativ på riktigt stora företag är att man räknar antal medlemmar på företaget och har en ledamot för varje påbörjat 10-tal, 50-tal, 100-tal, 500-tal eller 1000-tal medlemmar för att utse styrelse för PTK-L.

Respektive PTK-förbund väljer vem som ska ingå i PTK-L.

Att göra efter det konstituerande mötet

Det konstituerande mötet protokollförs och protokollet justeras för att kunna lämnas till arbetsgivaren. Var tydliga med att informera arbetsgivaren om PTK-L gäller tills vidare eller för en viss uppgift. En kopia av det justerade protokollet ska också skickas till respektive förbund. Informera även era medlemmar på företaget om att PTK-L har bildats och vad det innebär. Förslagsvis informerar förbunden gemensamt alla medlemmar på företaget om att PTK-L har bildats.

Företräda PTK-L i förhandling och ta beslut i PTK-L

Inom PTK-L utses gemensamt vilka representanter som ska företräda PTK-L i förhandling med arbetsgivaren. Vilka som utses kan bero på om det är en fråga som berör alla förbunds medlemmar eller endast vissa förbunds medlemmar. Det gäller oavsett om PTK-L gäller tills vidare eller för en viss uppgift.

För att PTK-L ska kunna tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen och också i det enskilda fallet kunna erbjuda en likvärdig behandling oberoende av förbundstillhörighet, måste strävan vara att beslut är väl förankrade och att samsyn kan uppnås. Det kan komma att innebära att styrelsen behöver lägga tid på diskussion inför beslut och på att utveckla samarbetet vad gäller exempelvis förankringen till medlemmar. Besluten i styrelsen bör i möjligaste mån fattas genom konsensus utan formell omröstning.

Om ni inte kommer överens inom PTK-L

Utgångspunkten för PTK-L är att man ska komma överens. I det fall det uppstår svårigheter så är det viktigt att ta hjälp i ett så tidigt skede som möjligt, för att få hjälp att lösa frågor av de centrala förbundsparterna.

Arbetsbrist

Förbunden inom PTK är överens om att begreppet avtalsområde i lagen om anställnings-skydd innebär att tjänstemännen bildar ett avtalsområde och förbunden inom LO ett avtalsområde.

Vid en arbetsbrist är det därför viktigt att tjänstemännen uppträder som en part i förhållande till arbetsgivaren.

Av 3 kap. 8 § i huvudavtalet följer att parterna gemensamt åtagit sig att medverka till att träffa överenskommelser om avsteg från den lagenliga turordningen. De lokala parterna ska särskilt beakta arbetsgivarens behov av kompetens liksom arbetsgivarens möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Regleringen i 8 § motsvarar i huvudsak den som tidigare återfunnits i Överenskommelse om Omställningsavtal 1997-12-18 mellan Svenskt Näringsliv (SAF) och PTK.

Arbetsgivarna avsätter fortlöpande ekonomiska medel som ska användas i samband med driftsinskränkningar. På det sättet ska såväl företagets behov vad gäller arbetsstyrkans sammansättning som uppsagdas krav på ekonomisk kompensation och hjälp till nytt arbete kunna tillgodoses.

Förhandlingar

Till följd av huvudavtalet kommer förbunden inom PTK i större utsträckning än vad som i praktiken tidigare varit fallet, behöva uppträda gemensamt vid förhandlingar om arbetsbrist. Förbunden har samsyn i att det ska upprättas en gemensam turordning för tjänstemän i händelse av arbetsbrist. Det många gånger mest effektiva och ändamålsenliga sättet att verka för en gemensam turordning är att bilda ett gemensamt organ.

Det finns partsgemensamma texter framtagna mellan vissa av PTK-förbunden och deras respektive motparter som berör frågan om arbetsbristförhandlingar. Se vidare Tjänstemannaavtalet med partsgemensamma kommentarer mellan Teknikarbetsgivarna, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna, avsnitt "Turordning vid driftsinskränkning och återanställning" respektive den partsgemensamma vägledningen, "Vägen framåt, Steg för steg, en partsgemensam vägledning för turordning vid arbetsbrist" mellan Almega, Unionen och Sveriges Ingenjörer.

Förankring

För att uppnå bästa möjliga resultat i förhandlingarna med arbetsgivaren är det av avgörande betydelse att såväl förtroendevalda som medlemmar är informerade om vad som händer i förhandlingarna.

En kontinuerlig dialog med förtroendevalda och medlemmar är ofta nödvändig för att säkerställa att den turordningslista och det faktaunderlag arbetsgivaren presenterar är riktigt. PTK-L behöver därför arbeta för att kunna få del av tillräcklig information i det enskilda fallet om berörda tjänstemäns kvalifikationer och kompetens så att de kan värderas på ett så rättvist sätt som möjligt.

Avtalsturlistor

Av huvudavtalet framgår att de lokala parterna vid en arbetsbrist ska värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

Enas inte de lokala parterna kan frågan lyftas till de centrala förbundsparterna.

Om ni inte kommer överens med arbetsgivaren

Om PTK-L (eller i förekommande fall de centrala parterna) inte kan komma överens med arbetsgivaren om avtal om turordning, det vill säga en avtalsturlista, följer av huvudavtalets bestämmelser (§ 9) en möjlighet för arbetsgivaren att undanta arbetstagare från turordningen. Det förutsätts att dessa har särskild betydelse för den fortsatta verksamheten och arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt, om det inte rör sig om diskriminering. Det är en uppgift för PTK-L att då bevaka att undantagsbestämmelsen tillämpas på rätt sätt.

Om en avtalsturlista inte träffas kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas med iakttagande av respektive förbunds förhandlingsordning (turordningsbrott respektive brott mot företrädesrätten).

Alternativ till PTK-L

Om det av något skäl inte går att enas om att bilda PTK-L, finns ändå skäl för de PTK-förbund som har kollektivavtal med arbetsgivaren att samförhandla i frågor som rör arbetsbrist. På det sättet bevakar förbunden tillsammans att tjänstemannakollektivet behandlas som en turordningsenhet och att alla förbund får samma faktaunderlag från arbetsgivaren. Möjligheten att bevaka och kontrollera att undantags- och begränsningsregeln tillämpas i enlighet med avtalet ökar. Genom att samförhandla begränsas arbetsgivarens möjlighet att spela ut förbundens medlemmar mot varandra. Samförhandling kan också bli aktuellt om det finns förbund som har kollektivavtal men inte ingår i PTK.

Riktlinje för samförhandlingar

Om PTK-L inte bildats så blir förbundsvisa förhandlingar aktuella. Dessa bör i så fall ske genom samförhandlingar. Förbunden inom PTK har kommit överens om följande gemensamma riktlinjer för samförhandling:

- När en omorganisation aktualiseras hos arbetsgivare som omfattas av kollektivavtal med mer än ett tjänstemannaförbund så stämmer förbunden av med varandra (förbunden inom SACO företräds av ett kontaktförbund i detta avseende, se ovan) på lämpligt sätt. Avstämning görs med de förbund som har medlemmar på den aktuella orten som berörs. Avstämning görs så tidigt som möjligt, innan förhandlingar inleds.
- Förhandlingarna förbereds gemensamt utifrån behoven och möjligheten att förhandla PTK-gemensamt övervägs.
- I samband med detta informerar förbunden varandra om de haft arbetsbristförhandling med den aktuella arbetsgivaren under det senaste året i avsikt att ta ställning till om och när huvudavtalsundantag utnyttjats.
- Förhandling med arbetsgivaren genomförs så långt möjligt gemensamt utifrån behov och lämplighet.
- För det fall förbunden inte förhandlar gemensamt, håller förbunden varandra informerade om pågående förhandlingar och meddelar när förhandling avslutats samt om centrala förhandlingar är aktuella.
- Innan förbund kommer överens om avtalsturlista bör det tas upp med övriga förbund för att skapa möjlighet till samråd.
- Efter avslutade förhandlingar lämnar förbunden information innefattande om avtalsturlista träffats och/eller om arbetsgivaren utnyttjat huvudavtalsundantag och i så fall från och med vilket datum.

Dataskydd

PTK-L hanterar information som innehåller personuppgifter, exempelvis uppgifter om vilka tjänstemän hos arbetsgivaren som är medlemmar i något av PTK-förbunden. PTK-L hanterar även andra uppgifter om tjänstemännen som har betydelse för frågor kopplade till turordning vid arbetsbrist. Uppgifterna kan komma från de lokala tjänstemannafacken, från arbetsgivaren eller från individerna själva.

Uppgifter om facklig tillhörighet är, liksom uppgifter om hälsa, känsliga personuppgifter som får behandlas endast om det är nödvändigt. Grunden för att det kan vara nödvändigt att behandla personuppgifter i samband med arbetsbristförhandlingar är för att kunna fullgöra rättigheter och skyldigheter enligt arbetsrätten. PTK-förbunden har tagit fram instruktioner och riktlinjer för hur personuppgifter får behandlas inom ramen för PTK-L, se PTK:s hemsida. Där kan du som ledamot i PTK-L läsa mer om vad som gäller vid behandling av känsliga personuppgifter. Ansvar för dataskyddsfrågor inom PTK-L samordnas av det PTK-förbund som har flest medlemmar på arbetsplatsen (kontaktförbund i dataskyddsfrågor). Du har också möjlighet att vända dig till ditt eget förbund för stöd och råd i frågor kring detta.

Avslutande synpunkter

Om arbetsgivaren inte har föreslagit att förhandling ska ske gemensamt så kan förbunden istället göra det. Om förbunden inte gör detta kommer det att behövas avstämningar kring underlag och information. Frågor som kommer att behöva beröras är då om det finns samsyn kring turordningslistan, kvalifikationsbehov och kompetenser både såvitt avser medlemmar och övriga berörda tjänstemän.

Det kan lyftas fram att det finns fler frågor där det är av stort värde om arbetstagarparterna lokalt har ett nära samarbete vid förhandlingar om arbetsbrist. En sådan fråga rör när och hur information ska lämnas till medlemmarna kopplat till förhandlingarna och förestående uppsägningar. En annan hantering och agerande är när fråga om tystnadsplikt väcks från arbetsgivarens sida. Samarbete förutsätts också då fråga om arbetstagar-/löntagarkonsult aktualiseras.

Bilagor

- Bilaga 1 och 2 innehåller normalstadgar för PTK-L: PTK-L som bildas tills vidare och PTK-L som bildas tillfälligt.
- Bilaga 3 innehåller instruktioner till personuppgiftsbiträde som ska biläggas stadgarna.
- Normalstadgarna inklusive instruktioner till personuppgiftsbiträde finns även att ladda ner som wordfiler på ptk.se.
- Bilaga 4 innehåller information till förtroendevalda: riktlinjer för personuppgiftsbehandling i PTK-L
- Bilaga 5 innehåller information till registrerade: Hur PTK-L hanterar dina personuppgifter

Bilaga 1: Normalstadgar för PTK-L, tills vidare

Observera att normalstadgarna, inklusive bilaga med instruktioner till personuppgiftsbiträde, även finns att tillgå som wordfiler på ptk.se.

Instruktion för normalstadgar:

När ni bildar PTK-L bör ni anta nedan normalstadgar. Byt ut parenteser där det står "fyll i" eller liknande mot det som är relevant för ert PTK-L.

Normalstadgarna ska antas tillsammans med instruktioner till personuppgiftsbiträde.

Normalstadgar för PTK-L, tills vidare

§ 1 Ändamål

Mom. 1

(Fyll i namn: exempelvis "PTK-L vid arbetsgivare"), härafter PTK-L är samverkansorgan för PTK-förbundens lokala enheter inom (ange namnet på er arbetsgivare). Med PTK-förbundens lokala enheter avses de lokala tjänstemannafacken (klubbar, föreningar och fackliga företrädare med förhandlingsmandat).

Mom. 2

PTK-L ska upprätthålla och stärka samarbete och information mellan PTK-förbundens lokala enheter inom (arbetsgivare). PTK-L utgör också förhandlingsorgan i frågor, som förbunden gett PTK-L i uppdrag att hantera och som förutsätter att tjänstemännens intressen inom (arbetsgivare) samordnas. Detta för att tillvarata PTK-förbundens medlemmars fackliga intressen i förhållande till (arbetsgivare).

§ 2 Medlemskap

Rätt till medlemskap i PTK-L har lokala enheter som har kollektivavtal med (arbetsgivare). Lokala enheter kan begära utträde ur PTK-L. Utträde kan dock inte ske då sådan förhandling enligt § 6, som förutsätter att tjänstemännens intressen samordnas, har inletts och pågår. Vid utträde erhålls inte någon del av PTK-L eventuella tillgångar.

§ 3 Organisation

Mom. 1

PTK-L utövar sin verksamhet genom stämman respektive styrelsen.

Mom. 2

Verksamhetsåret omfattar tiden (ange tidsintervall, från och med X till och med Y).

§ 4 Stämma

Mom. 1

Stämman är PTK-L högsta beslutande organ.

Mom. 2

Stämman består av (ange antal representanter från de respektive ingående lokala enheterna, till exempel X från Unionen, Y från akademikerföreningen och Z från Ledarna).

Mom. 3

Ordinarie stämma hålls en gång per år (ange när stämman ska hållas, till exempel "senast den 31 mars"). Det kan därutöver sammankallas efter beslut av styrelsen. Kallelse ska delges senast fjorton dagar i förväg.

Mom. 4

Vid stämman ska behandlas.

- val av mötesfunktionärer
- styrelsens berättelse
- fastställande av styrelseledamöter efter anmälan från lokala enheter
- eventuella val (till exempel utseende av arbetstagarledamöter till bolagsstyrelse etc
- styrelsens förslag och inlämnade förslag

Mom. 5

Förslagsrätt har lokal enhet som är medlem. Förslag till stämma ska lämnas in senast (ange tidpunkt)

Mom. 6

(Eventuella röstningsregler)

§ 5 Styrelse

Mom. 1

Styrelsen leder PTK-L verksamhet under verksamhetsåret.

Mom. 2

Styrelsen består av (ange antal från respektive lokal enhet, till exempel: tre ledamöter från Unionen, två ledamöter från akademikerföreningen, en ledamot från Ledarna)

Mom. 3

Mandatperioden är ett år.

Mom. 4

(Ange hur ordförande och andra uppdrag fördelas/utses).

§ 6 Förhandlingar

Mom. 1

PTK-L utgör förhandlingspart för PTK-förbundens lokala enheter avseende frågor som PTK-förbundens lokala enheter gett PTK-L i uppdrag att hantera samt då PTK-förbundens lokala enheter särskilt beslutat om samordning genom PTK-L och gett ett sådant särskilt uppdrag. PTK-L uppträder inte som part i frågor som rör enskilda medlemmar och ej heller i rättstvister.

Mom. 2

Styrelsen utgör förhandlingsdelegation och utser inom sig förhandlingsgrupp.

Mom. 3

(Eventuella särskilda förhandlingsregler)

§ 7 Upplösning

Vid stämmobeslut om upplösning av PTK-L så ska PTK-L meddela förbundet med flest medlemmar på arbetsplatsen och arbetsgivaren om att PTK-L upphör. De centrala förbundsparterna beslutar om fördelning av ekonomiska medel och arkivering av handlingar. (Se även riktlinjerna i bilagan "Personuppgiftsbehandling och GDPR i PTK-L – för dig som är förtroendevald")

§ 8 Personuppgiftsbiträde

PTK-L företräder PTK-förbunden som lokal part på arbetsplatsen för de ändamål som anges i dessa stadgar. Eftersom PTK-förbuden styr ändamålen med och de viktiga medlen för föreningens verksamhet och föreningen därför utför sitt uppdrag för PTK-förbundens räkning är PTK-L personuppgiftsbiträde till PTK-förbunden. Personuppgiftsbiträdet åtar sig att inte nyttja personuppgifterna för andra ändamål än vad som anges i dessa stadgar.

Behandling av personuppgifter får endast ske i enlighet med de skriftliga instruktioner som framgår av Bilaga 1 till dessa stadgar.

Bilaga 2: Normalstadgar för PTK-L, tillfälligt

Observera att normalstadgarna, inklusive bilaga med instruktioner till personuppgiftsbiträde, även finns att tillgå som wordfiler på ptk.se.

Instruktion för normalstadgar:

När ni bildar PTK-L bör ni anta nedan normalstadgar. Byt ut parenteser där det står "fyll i" eller liknande mot det som är relevant för ert PTK-L.

Normalstadgarna ska antas tillsammans med instruktioner till personuppgiftsbiträde.

Normalstadgar för PTK-L, tillfälligt

Inför viss förhandling kan särskild förhandlingssamverkan (ett tillfälligt PTK-L) bildas enligt nedan och utgöra den lokala tjänstemannaparten. Detta sker genom att PTK-förbund¹, som har medlemmar hos den aktuella arbetsgivaren och på den berörda orten och som väljer att delta träffar överenskommelse om sådan förhandlingssamverkan.

§ 1 Sammansättning

Arbetstagarorganisation X, arbetstagarorganisation Y och arbetstagarorganisation Z (ange namn på era respektive organisationer) bildar gemensam förhandlingssamverkan i frågor kopplade till driftsinskränkning i förhållande till arbetsgivaren. Detta utgör den lokala arbetstagarorganisationen enligt LAS och huvudavtalet för den aktuella förhandlingen.

§ 2 Syfte och uppgifter

Att tillvarata tjänstemännens kollektiva intressen med anledning av den aktuella driftsinskränkningen.

§ 3 Organisation

Den gemensamma förhandlingssamverkan leds av en förhandlingsdelegation (tillika styrelse) som består av en särskild representant från ingående förbund (samt eventuellt ytterligare representanter). Styrelsen består av: NN, OO och PP (ange namn på ledamöterna i styrelsen).

Beslut tas av styrelsen gemensamt och förhandlingsresultat/överenskommelser ska undertecknas av styrelsen för det gemensamma förhandlingsorganets räkning. Förhandlingsdelegationen kan utökas vid behov. Inom förhandlingsdelegationen kan uppgifter och ansvar fördelas utifrån vad som är lämpligt.

§ 4 Förankring

Varje förbund svarar för förankring i sina respektive organisationer.

§ 5 Kostnader

Respektive förbund svarar för sina respektive kostnader.

§ 6 Upphörande

Samverkan upphör när lokal förhandling avslutats och det gemensamma särskilda förhandlingsorganet upphör då utan särskilt beslut.

Har förhandlingssamverkan upprättats och lokal förhandling inletts så avslutas också lokal förhandling inom ramen för detta och några förbundsvisa lokala förhandlingar i den aktuella förhandlingsfrågan kan inte aktualiseras med de förbund som ingått i denna.

¹ Med PTK-förbund avses här förbund som tecknar kollektivavtal för tjänstemän med den aktuella arbetsgivaren och som har medlemmar på den berörda orten. Förbund inom SACO-P företräds i detta avseende av kontaktförbundet.

§ 7 Personuppgiftsbiträde

PTK-L företräder PTK-förbunden som lokal part på arbetsplatsen för de ändamål som anges i dessa stadgar. Eftersom PTK-förbunden styr ändamålen med och de viktiga medlen för föreningens verksamhet och föreningen därför utför sitt uppdrag för PTK-förbundens räkning är PTK-L personuppgiftsbiträde till PTK-förbunden. Personuppgiftsbiträdet åtar sig att inte nyttja personuppgifterna för andra ändamål än vad som anges i dessa stadgar.

Behandling av personuppgifter får endast ske i enlighet med de skriftliga instruktioner som framgår av Bilaga 1 till dessa stadgar.

Bilaga 3: Instruktioner till personuppgiftsbiträde

Instruktioner till personuppgiftsbiträde ska antas tillsammans med normalstadgarna.

Instruktioner till personuppgiftsbiträde

Observera att normalstadgarna, inklusive denna bilaga även finns att tillgå som wordfiler på ptk.se.

1.1 Bakgrund och syfte

PTK-L (härefter Personuppgiftsbiträdet) företräder PTK-förbunden som lokal part på arbetsplatsen i de frågor som anges i PTK-L:s stadgar. I uppdraget som lokal part innefattas att som personuppgiftsbiträde behandla personuppgifter för PTK-förbundens räkning. Dataskyddsförordningen (Europaparlamentets och rådets förordning 2016/67) (dataskyddslagstiftningen) uppställer krav på skriftligt avtal eller annan rättsakt när ett personuppgiftsbiträde ska behandla personuppgifter för en personuppgiftsansvarigs räkning. Denna instruktion har, tillsammans med stadgarna, till syfte att uppfylla detta krav.

1.2 Definitioner

Denna instruktion har motsvarande definitioner som återfinns i dataskyddslagstiftningen, vilket bland annat innebär följande.

Med "**personuppgifter**" avses i denna instruktion all slags information som direkt eller indirekt kan hänföras till en fysisk person som är i livet och som behandlas för PTK-förbundens räkning.

Med "**registrerad**" avses i denna instruktion den som en personuppgift avser.

Med "**behandling**" avses i denna instruktion varje åtgärd eller serie av åtgärder som vidtas i fråga om personuppgifter, vare sig det sker på automatisk väg eller inte, t ex insamling, registrering, organisering, lagring, bearbetning eller ändring, återvinning, inhämtande, användning, utlämnande genom översändande, spridning eller annat tillhandahållande av uppgifter, sammanställning eller samkörning, blockering, utplåning eller förstöring.

Med "**personuppgiftsincident**" avses i denna instruktion när en personuppgift förstörs, förloras, ändras eller röjs för obehörig person. Både avsiktliga och oavsiktliga förfaranden ingår.

1.3 Kategorier av registrerade och typ av personuppgifter

Personuppgiftsbiträdet kan komma att behandla personuppgifter för följande kategorier av registrerade:

1. PTK-förbundens nuvarande och tidigare medlemmar som är anställda hos arbetsgivaren
2. andra anställda hos arbetsgivaren
3. arbetsgivarens företrädare
4. PTK-förbundens företrädare

De personuppgifter som får behandlas av Personuppgiftsbiträdet är:

1. för- och efternamn
2. personnummer
3. e-post, adress, telefonnummer, IP-adress
4. facklig tillhörighet
5. befattning eller titel
6. anställningstid
7. lön

8. utbildning, kompetens, erfarenhet och personliga egenskaper
9. uppgift om hälsa, kopplat till rehabilitering och sjukskrivning
10. uppgift om ledighet och annan frånvaro

1.4 Personuppgiftsbiträdets allmänna åtaganden

Personuppgiftsbiträdet förbinder sig att säkerställa att all behandling av personuppgifter sker enligt dataskyddslagstiftningen. Personuppgiftsbiträdet förbinder sig att hålla sig informerad om gällande lagstiftning samt förändringar däri.

Personuppgiftsbiträdet, och den eller de förtroendevalda som ingår i dennes ledning, får bara behandla personuppgifter i enlighet med de instruktioner som från tid till annan lämnas av PTK-förbunden.

För det fall att någon, inklusive registrerad, begär information från Personuppgiftsbiträdet som rör behandling av personuppgifter enligt denna instruktion, ska Personuppgiftsbiträdet hänvisa till det förbund som har flest medlemmar på arbetsplatsen (kontaktförbundet).

Personuppgiftsbiträdet ska utan dröjsmål informera PTK-förbunden om eventuella kontakter från Integritetsskyddsmyndigheten (IMY). Personuppgiftsbiträdet har inte rätt att i dataskyddsfrågor företräda PTK-förbunden eller agera för PTK-förbundens räkning gentemot IMY eller annan.

Personuppgiftsbiträdet ska bistå PTK-förbunden med att ta fram information som begärts av IMY eller av registrerad.

Personuppgiftsbiträdet ska när PTK-L upphör att gälla överlämna personuppgifter till kontaktförbundet enligt instruktion samt därefter radera alla personuppgifter.

1.5 Underbiträden

Det är inte tillåtet för Personuppgiftsbiträdet att använda sig av underbiträden utan att PTK-förbunden har godkänt det. Ett underbiträde är en annan organisation som utför uppgifter åt Personuppgiftsbiträdet, exempelvis tillhandahåller tekniska systemlösningar.

Godkända underbiträden är de systemleverantörer som PTK-förbunden använder sig av.

1.6 Säkerhet

Personuppgiftsbiträdet ska vidta de tekniska och organisatoriska åtgärder som krävs för att skydda personuppgifterna. I detta ingår att begränsa åtkomsten till personuppgifterna så att endast den eller de personer som behöver ta del av dessa för att kunna utföra sitt uppdrag har tillgång till uppgifterna.

Personuppgiftsbiträdet ska på begäran av PTK-förbunden förse förbunden med en sammanställning av de tekniska och organisatoriska åtgärderna som har vidtagits.

Åtgärderna ska åstadkomma en säkerhetsnivå som är lämplig med hänsyn till:

1. befintliga tekniska möjligheter,
2. kostnaderna för att genomföra åtgärderna,
3. de särskilda risker som finns med behandlingen av personuppgifter och
4. hur känsliga de personuppgifter är som behandlas.

Personuppgiftsbiträdet ska upprätthålla en god säkerhet för personuppgifterna. Personuppgifterna ska skyddas mot förstöring, ändringar, otillåten spridning, eller otillåten tillgång.

Personuppgiftsbiträdet får inte föra över personuppgifter till tredje land (utanför EU).

PTK-förbunden har rätt att vidta nödvändiga åtgärder för att förvissa sig om att Personuppgiftsbiträdet kan genomföra de säkerhetsåtgärder som ska vidtas enligt ovan, samt för att förvissa sig om att Personuppgiftsbiträdet verkligen vidtar dessa åtgärder. Personuppgiftsbiträdet åtar sig att se till att PTK-förbunden får den assistans som skäligen kan krävas för att på ett enkelt sätt ska kunna förvissa sig om detta.

1.7 Personuppgiftsincidenter

Vid inträffad personuppgiftsincident ska Personuppgiftsbiträdet omedelbart meddela kontaktförbundets dataskyddsombud samt mejla PTK-L@ptk.se samt följa de instruktioner som eventuellt dataskyddsombud samt kontaktförbundet lämnar.

Personuppgiftsbiträdet ska bistå dataskyddsombudet och PTK-förbunden med att ta fram den information som krävs för att hantera incidenten.

1.8 Sekretess

Personuppgiftsbiträdet får inte till annan än dataskyddsombudet och PTK-förbunden lämna ut eller på annat sätt röja personuppgifter som behandlas med stöd av stadgarna samt denna instruktion.

Åtagandet i punkten 1.3.1 (PTK-förbundens nuvarande och tidigare medlemmar som är anställda hos arbetsgivaren) gäller inte

- information som Personuppgiftsbiträdet behöver lämna ut till arbetsgivaren för att kunna fullgöra sina skyldigheter eller utöva sina rättigheter enligt lag och kollektivavtal,
- information som Personuppgiftsbiträdet kan visa var allmänt känd vid tidpunkten för mottagandet, eller
- information som Personuppgiftsbiträdet föreläggs att utge till myndighet.

Sekretessåtagandet gäller även efter det att PTK-L har upphört att gälla.

Bilaga 4: Personuppgiftsbehandling i PTK-L (information till förtroendevalda)

Personuppgiftsbehandling i PTK-L

Som förtroendevald behandlar du personuppgifter för att kunna utföra ditt fackliga uppdrag. I detta dokument återfinns riktlinjer för personuppgiftsbehandling i PTK-L som du som förtroendevald måste ta del av och följa i din lokalfackliga verksamhet inom PTK-L. Riktlinjerna kompletterar PTK-L:s normalstadgar med bilaga (instruktioner till personuppgiftsbiträde).

1.1 PTK-L som personuppgiftsbiträde

Vid all hantering (behandling) av personuppgifter finns det en person (fysisk eller juridisk) som är personuppgiftsansvarig. Den som är personuppgiftsansvarig styr över ändamålen med att personuppgifterna behandlas (varför personuppgifterna behandlas) och de väsentliga medlen för hur personuppgifterna behandlas. Den som behandlar personuppgifter för den personuppgiftsansvariges räkning är personuppgiftsbiträde. Mellan personuppgiftsansvarig och personuppgiftsbiträde måste det finnas ett rättsligt bindande dokument (avtal eller annat) som reglerar vissa bestämda frågor.

PTK-L företräder PTK-förbunden som lokal part på arbetsplatsen i de frågor som anges i PTK-L:s stadgar. Mandatet att företräda PTK-förbunden kommer från PTK:s stadgar och det är därmed PTK-förbunden som styr ändamålen med och de väsentliga medlen för den personuppgiftsbehandling som sker inom PTK-L. Det innebär att PTK-L är personuppgiftsbiträde åt PTK-förbunden, förutsatt att PTK-L följer normalstadgarna med de bilagda instruktionerna (som utgör det rättsligt bindande dokument som måste finnas mellan PTK-förbunden så som personuppgiftsansvariga och PTK-L så som biträde).

Som personuppgiftsansvariga ansvarar PTK-förbunden för eventuella skadeståndsanspråk och sanktionsavgifter som kan uppstå med anledning av personuppgiftsbehandlingen inom PTK-L. Om ni börjar behandla personuppgifter utöver de ändamål som framgår i normalstadgarna är PTK-L personuppgiftsansvariga för den behandlingen, med de rättsliga konsekvenser det kan ha.

Viktigt att veta är att det inte är du som enskild person som behandlar personuppgifterna när du agerar i din roll som förtroendevald eftersom det är PTK-L som utför själva behandlingen. Detta innebär att det är PTK-L som är personuppgiftsbiträde till PTK-förbunden och inte varje enskild styrelseledamot. I undantagsfall kan dock du som enskild individ komma att betraktas som personuppgiftsansvarig – om du har behandlat personuppgifter uppenbart i strid med PTK-L:s ändamål och PTK-förbundens instruktioner.

1.2 Kontaktförbund i dataskyddsfrågor

Ansvaret för personuppgiftsbehandlingarna inom PTK-L samordnas av det PTK-förbund som har flest medlemmar på arbetsplatsen (kontaktförbund i dataskyddsfrågor). Kontaktförbundet ansvarar för att anmäla både permanenta och tillfälliga PTK-L till dataskyddssamordnare för PTK-L samt att tillgodose de registrerades rättigheter.

Vid övriga frågor kring personuppgiftsbehandling vänd er till ert förbund/kontaktförbund för råd och stöd. Det är förbundens ansvar att förse er med information om vilka krav dataskyddslagstiftningen ställer och eventuella förändringar i lagstiftningen. Det är ert ansvar att ta del av den informationen och att följa förbundens anvisningar.

1.3 Att göra när PTK-L bildas och därefter

1.3.1 Anmäla till dataskyddsombud

När ett PTK-L bildas ska det anmälas till det förbund som har flest medlemmar på arbetsplatsen (kontaktförbund i dataskyddsfrågor), som i sin tur anmäler uppgiften till dataskyddssamordnare för PTK-L på PTK. Dataskyddssamordnare för PTK-L för register över samtliga PTK-L.

1.3.2 Upprätta behandlingsregister

Ett PTK-L måste föra ett så kallat behandlingsregister. På ptk.se finns en mall för detta. Ladda ned mallen och fyll i era kontaktuppgifter.

1.3.3 Informera de registrerade (de vars personuppgifter ni behandlar)

Ni är skyldiga att lämna information om den personuppgiftsbehandling PTK-L genomför. Bilaga 5 innehåller ett informationsblad med information till registrerade. Delge på lämpligt sätt informationsbladet till medlemmar och arbetsgivarföreträdare.

1.3.4 Anmäla personuppgiftsincidenter

Om personuppgifter av någon anledning (olyckshändelse, intrång etc.) ofrivilligt förstörs, ändras, obehörigen röjs eller blir tillgänglig för obehörig, ska ni omedelbart rapportera detta till kontaktförbundets dataskyddsombud samt till dataskyddssamordnare för PTK-L.

Dataskyddssamordnare för PTK-L: PTK-L@ptk.se

Tidsfristerna för att agera vid personuppgiftsincidenter är mycket korta, varför omedelbarhetskravet är särskilt viktigt.

1.4 Vad gäller vid personuppgiftsbehandling

1.4.1 Insamling av personuppgifter

När du samlar in personuppgifter från medlemmar eller andra bör du alltid fundera på hur mycket information som behövs för att fullgöra ändamålet med att uppgifterna samlas in. Utgå ifrån vad ni behöver för att bedriva lokalfackligt PTK-L arbete. Utgångspunkten är att inte samla in och lagra fler personuppgifter än vad som är nödvändigt. Försök alltid att minimera insamlandet.

1.4.2 Dela personuppgifter med andra

Av de personuppgifter PTK-L behandlar framgår nästan alltid uppgifter om facklig tillhörighet, vilket utgör en känslig personuppgift. Ni får enbart dela uppgifterna mellan de förtroendevalda i PTK-L, aktuella PTK-förbund och med arbetsgivaren - och då endast när ni behöver det för att kunna förhandla och företräda medlemmarna. Inom styrelsen får personuppgifter delas, men styrelseledamöter som inte har något berättigat intresse av att ta del av personuppgifter ska inte ta del av dem. Alla i styrelsen behöver inte alltid se allt. Var extra försiktiga med sådana uppgifter som är känsliga, som till exempel uppgift om någons hälsotillstånd. Detsamma gäller i relation till förbunden.

Eftersom det inte är tillåtet att dela medlemmars personuppgifter med andra medlemmar så ska alla mejlutskick ske på ett sådant sätt att andra mottagares mailadresser är dolda för mottagarna. Även inbjudningar till medlemsmöten måste ske på ett sådant sätt att andra medlemmars identitet inte röjs för varandra. Om ni skickar listor med medlemmar eller uppgifter om facklig tillhörighet eller personnummer med mejl ska dessa alltid skickas krypterade så att det behövs lösenord för att öppna och läsa dem.

1.4.3 Underbiträden

Det är inte tillåtet att använda sig av underbiträden utan att PTK- förbunden har godkänt det. Ett underbiträde är en annan organisation som behandlar personuppgifter åt er, t.ex. genom att leverera tekniska system-lösningar. Godkända underbiträden är de systemleverantörer som PTK-förbunden använder sig av. Arbetsgivaren räknas inte som ett underbiträde när denne tillhandahåller it-system för lokalfacklig verksamhet.

1.4.4 Lagring av personuppgifter

PTK-L bör ha en egen yta för lagring av föreningens dokumentation dit endast styrelsen har åtkomst eftersom all lagring av personuppgifter i såväl elektronisk som annan form (pärmar och pappersregister) måste ske på ett sådant sätt att inte fler än nödvändigt har tillgång till dem. Elektroniskt lagrade personuppgifter måste hållas bakom säkra inloggningar och endast styrelsen ska ha behörighet till dem. Pärmar och pappersregister måste hållas inlåsta.

All lagring ska ske på ett sådant strukturerat och samlat sätt att det går att radera och överföra personuppgifterna på den registrerades begäran. Undvik därför att spara personuppgifter på flera ställen parallellt, exempelvis i både mejl och föreningens lagringsyta.

Enligt förtroendemannalagen ska arbetsgivaren tillhandahålla IT-verktyg och lagringsytor för lokalfacklig verksamhet. Det är därför tillåtet att använda dessa för lagring och behandling av dokumentation i den fackliga verksamheten.

1.4.5 Gallring av personuppgifter

Det finns material som ni måste spara, t.ex. förhandlingsprotokoll, stadgar, avtalsturlistor och viktig kommunikation med förbundens medlemmar eller arbetsgivaren. Allt annat material ska ni löpande göra er av med. Medlemslistor behöver inte sparas utan ska inhämtas från respektive förbund/kontaktförbund vid behov för att säkerställa att de är uppdaterade. En medlem som blir uppsagd med stöd av en avtalsturlista som PTK-L träffat kan inom en tioårsperiod rikta rättsliga anspråk mot förbunden. Det är därför tillåtet och nödvändigt att dokumentera och spara utredningen som föregick avtalsturlistan.

1.4.6 När PTK-L upphör

När PTK-L upphör ska det anmälas till det förbund som har flest medlemmar på arbetsplatsen (kontaktförbund i dataskyddsfrågor), som i sin tur anmäler uppgiften till dataskyddssamordnare för PTK-L för uppdatering av registret. All nödvändig dokumentation överlämnas till kontaktförbundet.

Bilaga 5: Hur PTK-L hanterar dina personuppgifter (information till registrerade)

Hur PTK-L hanterar dina personuppgifter

När en verksamhet behandlar (hanterar) dina personuppgifter har du rätt att få information om behandlingen. Informationen ska lämnas på ett sådant vis att det är enkelt för dig att förstå vad verksamheten gör med dina personuppgifter och var du kan vända dig om du har frågor eller invändningar. Syftet med det här informationsbladet är att på ett övergripande vis ge dig den information du har rätt till eftersom PTK-L hanterar dina personuppgifter. För utförligare information om behandling av dina personuppgifter hänvisas till respektive PTK-förbunds hemsidor.

PTK är förhandlings- och samverkansråd för ett stort antal fackliga organisationer på den privata tjänstemannasidan (de så kallade PTK-förbunden). Ett PTK-L bildas när flera av de PTK-förbund som finns representerade på arbetsplatsen går ihop för att på lokal nivå förhandla tillsammans. PTK-L företräder då de aktuella PTK-förbunden som lokal part i de frågor som anges i PTK-L:s stadgar. Det vanligaste är att ett PTK-L bildas tillfälligt vid behov och sedan avvecklas när den aktuella förhandlingen avslutas, men det förekommer även att ett PTK-L bildas permanent. Du kan läsa mer om PTK och PTK-L på www.ptk.se.

1.1 PTK-L är personuppgiftsbiträde åt PTK-förbunden

Inom ramen för sitt uppdrag från PTK-förbunden hanterar PTK-L dina personuppgifter. Det är PTK-förbunden som är personuppgiftsansvariga medan PTK-L är personuppgiftsbiträde åt förbunden. Det är således PTK-förbunden som ansvarar för den här informationen och för de skyldigheter som framgår nedan. PTK-L å sin sida ansvarar för att följa sina stadgar med tillhörande instruktioner för personuppgiftsbehandling som PTK-förbunden har lämnat åt PTK-L.

1.2 Därför behandlas dina personuppgifter

Dina personuppgifter behandlas av PTK-L för att du antingen är medlem i ett av PTK-förbunden, förtroendevald i ett av PTK-förbunden och/eller invald i PTK-L:s styrelse eller anställd vid arbetsplatsen.

1.3 Hur inhämtas personuppgifter och vilka personuppgifter behandlas?

PTK-L får personuppgifter från PTK-förbunden, från arbetsgivaren vid arbetsplatsen samt från de anställda vid arbetsplatsen.

De personuppgifter som kan komma att behandlas är namn, kontaktuppgifter, uppgift om fackligt medlemskap, anställningsuppgifter såsom befattning eller titel, anställningstid, lön, utbildning, uppgift om hälsa, kopplat till rehabilitering och sjukskrivning, uppgift om ledighet och annan frånvaro.

1.4 Laglig grund för behandlingen

PTK -L hanterar dina personuppgifter för att kunna företräda medlemmar i de fackliga organisationerna på arbetsplatsen som ingår i PTK-L, men även för att kunna säkerställa att företräderskapet sker på ett icke diskriminerande vis gentemot samtliga anställda vid arbetsplatsen.

Om du är medlem i ett av PTK-förbunden utgörs den lagliga grunden för behandling av dina personuppgifter primärt av att behandlingen är nödvändig för fullföljande av avtalet (medlemskapet) mellan dig och ditt förbund (rätten att som medlem bli företrädare när arbetsgivaren varslar om och sedermera vidtar arbetsrättsliga åtgärder) men den kan även i vissa fall utgöras av PTK-förbundens rättsliga förpliktelser att fullfölja ett kollektivavtal eller att följa lag. I de fall PTK-L hanterar uppgift om ditt fackliga medlemskap eller din hälsa så sker det för att PTK-förbunden ska kunna utöva särskilda rättigheter inom arbetsrätten, primärt för att kunna säkerställa på vilket vis du kan företräddas av PTK-L och vid behov bedöma och ta ställning till hur sjukdom och rehabilitering påverkar det som förhandlas med arbetsgivaren.

Om du inte är medlem i ett av PTK-förbunden utgörs den lagliga grunden för behandling av dina personuppgifter primärt av PTK-förbundens rättsliga förpliktelser att följa lag och kollektivavtal (t.ex. när ditt namn förekommer i protokoll som representant för arbetsgivaren) men även av att PTK-förbunden har ett berättigat intresse att inom ramen för sitt företräderskap kunna utreda och dokumentera förhållanden av vikt för kommande och pågående förhandlingar.

Behandlingen internt inom PTK-L sker inom ramen för PTK-förbundens berättigade verksamhet med lämpliga skyddsåtgärder.

Vissa behandlingar är dessutom nödvändiga för att fastställa, göra gällande eller försvara rättsliga anspråk som kan riktas mot PTK-L:s eller PTK-förbundens verksamhet.

1.5 Utlämnande av personuppgifter

Dina personuppgifter kan komma att lämnas ut till externa parter, såsom arbetsgivaren och leverantörer av arbetsgivarens IT-system och IT-tjänster.

Dina personuppgifter kommer som utgångspunkt inte att behandlas av PTK-L utanför EU- och EES-området.

1.6 Sparande av uppgifter

Dina personuppgifter lagras inte längre än vad som är nödvändigt för de ändamål för vilka uppgifterna behandlas. Det innebär som utgångspunkt att dina personuppgifter sparas så länge PTK-L finns och agerar lokal part samt viss tid därefter.

1.7 Hur skyddar vi dina uppgifter

PTK-L använder sig av rutiner och system för att skydda dina personuppgifter från obehörig åtkomst. Åtkomst till dina personuppgifter sker endast av personer som har ett förtroendeuppdrag inom PTK-L och i system där behörigheten till uppgifterna är begränsad. Personuppgifter som sparas i dokument och behandlas manuellt förvaras i låsta lokaler med begränsad access.

1.8 Dina rättigheter

Du har ett antal rättigheter som framgår nedan

Rätt till tillgång

Du har rätt till tillgång till dina personuppgifter. Det innebär att du har rätt att få veta om PTK-L hanterar dina personuppgifter och få tillgång till personuppgifterna (s.k. registerutdrag) och viss ytterligare information om behandlingen.

Rätt till rättelse

Du har rätt att få felaktiga uppgifter om dig rättade eller kompletterade.

Rätt till radering

Du har rätt att få dina uppgifter raderade, om uppgifterna inte längre är nödvändiga för de ändamål för vilka de behandlas och det därefter inte finns rättslig grund för PTK-förbunden att behandla uppgifterna, om uppgifterna har behandlats på ett olagligt sätt, eller om behandlingen av dina uppgifter inte är nödvändig för att uppfylla lagkrav, eller behövs för att kunna fastställa, göra gällande eller försvara rättsliga anspråk.

Rätt till begränsning

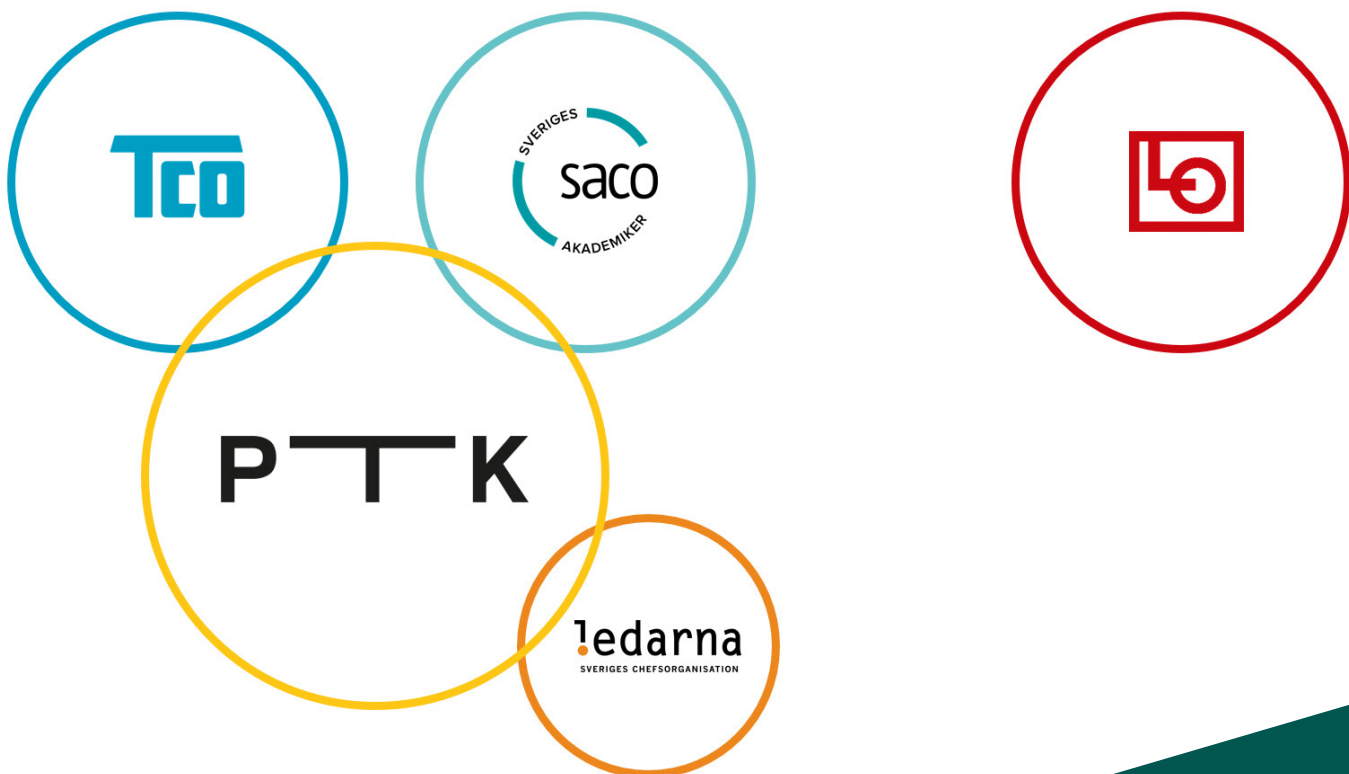
Du har rätt att få dina uppgifter begränsade om du inte anser att uppgifterna är korrekta eller, under den tid som din begäran utreds, om du invänt mot behandlingen. Du begär tillgång, rättelse, radering eller begränsning genom att kontakta ditt förbund.

Rätt att klaga till Integritetsskyddsmyndigheten

Du har rätt att klaga till Integritetsskyddsmyndigheten om du anser att PTK-L hanterar dina personuppgifter olagligt.

1.9 Kontaktuppgifter

PTK-förbunden är personuppgiftsansvariga för dina personuppgifter. Du kan vända dig till förbunden eller förbundens dataskyddsombud för frågor om hur dina personuppgifter används eller med andra frågor rörande dina personuppgifter inom ramen för PTK-L samarbetet. Kontaktuppgifter till förbundens dataskyddsombud finns på förbundens hemsidor.



PTK

PTK är en facklig arbetsmarknadspart och består av 25 fackförbund som samverkar. Tillsammans arbetar vi för att privatanställda tjänstemän ska ha ett tryggt arbetsliv och en bra pension. Det gör vi genom att förhandla kollektivavtal och utbilda inom områdena pension, försäkring, omställning, inflytande och arbetsmiljö. Vi representerar 975 000 medlemmar i privat sektor och över 2 miljoner anställda omfattas av våra kollektivavtal.