

STANDARDAFTALE¹

Mellem

Randers Kommune

og

Forhandlingsfællesskabets medlemsorganisationer, jf. bilag 1.

er der indgået nedenstående aftale (herefter "Aftalen") om behandling af personoplysninger under anvendelse af et IT-system/IT-systemer, som arbejdsgiver har stillet til rådighed for tillidsrepræsentanten

¹ Se i øvrigt følgeskrivelse til nærværende standardaftale:

KL: [Information om forordningen \(kl.dk\)](#)

Danske Regioner: [Danske Regioner](#)

Forhandlingsfællesskabet: [Følgeskrivelse \(Forhandlingsfællesskabet\)](#)

1. Indledning

1.1. Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanten er den centrale medarbejderrepræsentant, og at samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne bygger på tillidsrepræsentantinstitutionen.

I henhold til MED-rammeaftalen² skal det *"gennem forhandling sikres...at tillidsrepræsentanten har mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen – f.eks. IT-udstyr og internetopkobling – at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver forsvarligt."*

1.2. Persondataforordningen og databeskyttelsesloven fra 2018 fastsætter nye regler for beskyttelse af persondata. Nærværende aftale understøtter parternes dataansvar og præciserer de databeskyttelsesretlige rammer i de situationer, hvor tillidsrepræsentanten, som led i varetagelsen af TR-hvervet, behandler og opbevarer personoplysninger på et IT-system/IT-systemer, som arbejdsgiver har stillet til rådighed for tillidsrepræsentanten³. Aftalen sikrer, at arbejdsgiver yder den nødvendige tekniske bistand til de faglige organisationer gennem TR med henblik på bl.a. at sikre håndtering af de registreredes rettigheder og sikre fortrolighed omkring den registreredes personoplysninger.

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

- Den faglige organisation er dataansvarlig for behandling af personoplysninger, som sker som led i tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion (behandlingsformålet).

Den faglige organisation er ansvarlig for, at der foreligger et gyldigt behandlingsgrundlag og for at kunne dokumentere dette, fx over for tilsynsmyndigheden.

- Arbejdsgiver er dataansvarlig for opbevaring af personoplysninger, som tillidsrepræsentanten lagrer i et IT-system/IT-systemer, som arbejdsgiver har stillet til rådighed for opbevaring.

Dataansvaret indebærer, at arbejdsgiver – såfremt arbejdsgiver for det/de nævnte IT-system/IT-systemer benytter sig af overførsel til tredjelande eller internationale organisationer – er ansvarlig for, at der er et lovligt overførselsgrundlag, jf. artikel 44-46 i databeskyttelsesforordningen.

De faglige organisationers dataansvar udøves i praksis af tillidsrepræsentanterne. Det vil således alene være tillidsrepræsentanten, der har adgang til arbejdspladsens IT-udstyr og det IT-system/de IT-systemer, som arbejdsgiver har stillet rådighed for tillidsrepræsentanten, selv om det er den faglige organisation, der er dataansvarlig i forhold til tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger.

Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

I aftalen anvendes "arbejdsgiver" som betegnelse for kommunen/regionen. "Faglig organisation og TR" anvendes som betegnelse for den faglige organisation som dataansvarlig og tillidsrepræsentantens udøvende funktion.

² Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse, bilag 5 til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet og Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse, bilag 9 til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, indgået mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet.

³ Aftalen gælder for et IT-system/IT-systemer, som er stillet til rådighed for TR på grundlag af en konkret instruks/anden retningslinje fra arbejdsgiver eller ved lokal praksis eller aftale.

Der henvises i øvrigt til Datatilsynets vejledning om databeskyttelse i ansættelsesforhold.

2. De registreredes rettigheder

2.1. Den faglige organisation er – med TR's bistand - ansvarlig for opfyldelsen af de registreredes rettigheder, som de fremgår af databeskyttelsesforordningens kapitel III og databeskyttelseslovens §§ 22 og 23 i forhold til den behandling, som den faglige organisation og TR er dataansvarlig for. Der henvises endvidere til Datatilsynets "Vejledning om de registreredes rettigheder".

2.2. Den faglige organisation og TR opfylder ligeledes i medfør af denne aftale de registreredes rettigheder i forhold til arbejdsgivers opbevaring af personoplysninger, som den faglige organisation og TR - bortset fra denne opbevaring - er dataansvarlig for behandlingen af. Derved sikres, at arbejdsgiver ikke behandler eller får adgang til flere oplysninger, end hvad arbejdsgivers formål med opbevaring af personoplysninger forudsætter.

2.3. Arbejdsgiveren yder teknisk bistand til den faglige organisation gennem TR i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at den faglige organisation gennem TR kan efterleve forpligtelserne over for de registrerede.

2.4. Såfremt arbejdsgiveren modtager en henvendelse fra en registreret, bortset fra henvendelser om IT-sikkerhedsspørgsmål, sendes denne med frigørende virkning til besvarelse hos den faglige organisation uden ugrundet ophold, jf. kontaktoplysninger i bilag 1 til denne aftale. TR orienteres så vidt muligt ved kopi.

2.5. Den faglige organisation og TR behandler eventuelle klager fra registrerede, såfremt klagerne omhandler overtrædelse af bestemmelser i databeskyttelsesforordningen, som den faglige organisation og TR er ansvarlig for at efterleve.

3. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

3.1. Arbejdsgiveren foretager passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at sikre et sikkerhedsniveau, der tager højde for de tekniske risici forbundet med behandlingen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 32. Sikkerhedsniveauet er det samme, som gælder for tilsvarende behandling af personoplysninger, som finder sted i arbejdsgivers personaleadministration.

3.2. Tillidsrepræsentantens anvendelse af arbejdspladsens IT-udstyr og det IT-system/de IT-systemer, som arbejdsgiver har stillet til rådighed for tillidsrepræsentanten, sker på de generelle betingelser vedrørende sikkerhed, som arbejdsgiveren har fastsat, og som gælder for alle ansatte for så vidt de pågældende foranstaltninger er nødvendige for at beskytte datasikkerheden i arbejdsgivers IT-infrastruktur, herunder i relevant omfang den generelle IT-sikkerhedspolitik som arbejdsgiveren har fastlagt. Såfremt den faglige organisations organisatoriske og tekniske foranstaltninger måtte være uforenelige med relevante dele af arbejdsgivers generelle IT-sikkerhedspolitik, jf. pkt. 2.2, skal TR følge arbejdsgivers generelle IT-sikkerhedspolitik. Den dataansvarlige må i øvrigt foretage vurderingen af formål, saglighed og relevans inden for IT-sikkerhedspolitikken.

3.3. Arbejdsgiver kan som led i kommunens/regionens almindelige beføjelser som offentlig myndighed ved afværgning af kritiske angreb på kommunens/regionens IT-systemer tilgå alle dele af disse systemer, hvis dette er påkrævet af IT-sikkerhedsmæssige grunde.

Arbejdsgiver må alene tilgå de TR-relaterede personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler i arbejdsgivers IT-system/IT-systemer, jf. pkt. 1.2., hvis IT-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette, således at fortroligheden ikke undermineres. Arbejdsgiver vil ikke have behov for at foretage gennemlæsning af oplysninger, men arbejdsgivers IT-afdeling eller ekstern IT-bistand vil alene have behov for systemteknisk at tilgå personoplysningerne, herunder eventuelt enkelte mails, der som følge af vira eller andet udgør (en del af) angrebet på arbejdsgivers system, for at sikre, at der ikke sker et systemnedbrud.

3.4. Hvis håndtering af brud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at arbejdsgiver i forbindelse med tilgangen til IT-systemer jf. pkt. 3.3., får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal arbejdsgiveren underrette den faglige organisation uden ugrundet ophold. TR orienteres så vidt muligt ved kopi.

4. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

4.1. Arbejdsgiver anmelder brud på datasikkerheden, som kan henføres til opbevaring i et IT-system/IT-systemer, som arbejdsgiver har stillet til rådighed, jf. pkt. 1.2, til tilsynsmyndigheden, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 33.

4.2. Arbejdsgiveren orienterer uden ugrundet ophold og med frigørende virkning den faglige organisation om sikkerhedsbruddet og om anmeldelsen heraf. TR orienteres så vidt muligt ved kopi.

4.3. Den faglige organisation anmelder brud på persondatasikkerheden, som beror på den faglige organisations dataansvar – d.v.s. alle brud bortset fra brud omfattet af pkt. 4.1.

4.4. Arbejdsgiveren yder teknisk bistand til den faglige organisation gennem TR i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at den faglige organisation kan foretage anmeldelse af et eventuelt brud, jf. pkt. 4.3.

5. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

5.1. Den faglige organisation underretter den registrerede om brud omfattet af pkt. 4.3., jf. databeskyttelsesforordningens artikel 34. Desuden underretter den faglige organisation – i henhold til denne aftale – den registrerede om brud, som den faglige organisation er blevet informeret om, jf. pkt. 4.2.

5.2. Arbejdsgiveren yder teknisk bistand til den faglige organisation gennem TR i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at den faglige organisation kan foretage underretning af de registrerede.

6. Håndhævelse og opsigelse

6.1. Nærværende aftale kan ikke gøres til genstand for sager om fortolkning eller brud, herunder med påstand om bod, i det fagretlige system.

6.2. Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsige aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. For parterne på organisationssiden, jf. bilag 1, kan opsigelse alene ske samlet⁴.

Underskrift



For Forhandlingsfællesskabet på vegne af medlemsorganisationerne, jf. bilag 1

Underskrift



For Randers Kommune

⁴ Opsigelsen sker formelt, ved at Forhandlingsfællesskabet fremsender en opsigelse til kommunen/regionen.

Bilag 1

Bilag til aftale om behandling af personoplysninger under anvendelse af et IT-system/IT-systemer, som arbejdsgiver har stillet til rådighed for tillidsrepræsentanten ("Aftalen")

Nedenfor følger oversigt over aftalens parter, med angivelse af kontaktoplysninger, bl.a. til brug for underretning med frigørende virkning, jf. p·kt. 2.4. og pkt. 4.2.:

Kommune: Randers Kommune

Adresse: Laksetorvet 1

Postnr. og by: 8900 Randers C

Mailadresse som kan benyttes ved organisationens henvendelser til arbejdsgiver:

Evt. telefonnummer: jurapersonalehr@randers.dk

CVR. nr.: 29189668

Organisation ⁶	Adresse	Postnr. og by	Mailadresse som kan benyttes ved arbejdsgivers underretninger efter aftalen med frigørende virkning	Evt. telefonnummer	CVR.nr.
BUPL Østjylland	Kystvejen 17, 3. sal.	8000 Aarhus C	øestjylland@bupl.dk	35 36 5600	72971515
Dansk Psykolog Forening	Stockholmsgade 27	2100 København Ø	dp@dp.dk att.: Jacob Stengaard Madsen	35 26 99 55	10323711
Dansk Socialrådgiverforening	Toldbodgade 19 B	1253 København K	gdpr@socialraadgiverne.dk	70 10 10 99	63356018
Dansk Sygeplejeråd Kreds Midtjylland	Marienlystvej 14	8600 Silkeborg	dsr@midtjylland.dk	4954600	34645760
Danske Tandplejere	Rosenborggade 1a	1130 København K	rbs@tansktp.dk	20 69 69 09	82778810
Danske Fysioterapeuter	Holmbladsgade 70	2300 København S	fysio@fysio.dk	33 41 46 20	59167111
Djøjf	Gothersgade 133	1123 København K	djoef@djoef.dk	33 95 97 00	17517112
DM - Dansk Magisterforening	Peter Bangs Vej 30	2000 Frederiksberg	persondata@dm.dk	38 15 66 00	17542028
Ergoterapeutforeningen	Nørre Voldgade 90	1358 København K	Etf@etf.dk	88 82 62 70	19121119

			Att.: Direktør Anne Hertz		
FOA – Fag og Arbejde	Østergade 12	8900 Randers C	randers@foa.dk	46971900	Cvr: 23453711
Fagligt Fælles Forbund (3F)	Tronholmen 9	8960 Randers SØ	gitte.olsen@3f.dk	8892 6302	31407419
Forbundet Arkitekter og Designere (FAOD)	Peter Bangs Vej 30	2000 Frederiksberg	Faod@faod.dk	32 83 69 90	28618247
Forbundet Kultur og Information (KI)	Peter Bangsvej 30	2000 Frederiksberg	kontakt@kulturoginformati on.dk	38 88 22 33	55623317
HK Kommunal	Weidekampsgade 8	2300 København S	gdpr@hk.dk	33 30 42 14	31429528
Ingeniørforeningen i Danmark (IDA)	Kalvebod Brygge 31-33	1560 København V	gdpr@ida.dk	33 18 48 48	21465216
Konstruktørforeningen	Ny Kongensgade 15, 3. sal	1472 København K	KF@KF.dk	33 36 31 50	21556017
Kost og Ernæringsforbundet	Holmbladsgade 70	2300 København S	post@kost.dk / sikkermail@kost.dk	31 63 66 00	23972913
DLF - Kreds Randers Lærerforening	Niels Ebbesens Gade 24	8900 Randers	130@dlf.org	8641 7188	30 28 14 11
LC Lederforum	Snaregade 10 A	1205 København K	lc- lederforum@lederforum.or g	70 25 10 08	37198994
Skolelederforening	Snaregade 10 A	1205 København K	sikkermail@skolelederne.or g	70 25 10 08	25062825
Socialpædagogerne	Brolæggerstræde 9-11	1211 København K	dataansvarlig@sl.dk	72 48 60 00	63140228
Uddannelsesforbundet	Nørre Farimagsgade 15	1364 København K	gdpr@uddannelsesforbund et.dk	70 70 27 22	31256968
Tandlægeforeningen	Amaliegade 17	1256 København K	dpo@tdl.dk	70 25 77 11	21318418
Teknisk Landsforbund	Nørre Voldgade 12	1358 København K	tlfaglig@tl.dk	33 43 65 00	11886817

⁵ Forhandlingsfællesskabets forudgående tiltrædelse af standardaftalen på vegne af sine medlemsorganisationer er alene gældende, såfremt kommunen/regionen indgår aftalen lokalt som en samlet aftale, gældende for alle de organisationer under Forhandlingsfællesskabet, som er forhandlingsberettiget organisation ift. ansatte i kommunen/regionen.

Såfremt en kommune/region ikke finder, at der kan indgås en samlet aftale for hele kommunen/regionen, vil der lokalt skulle optages drøftelse om indgåelse af en aftale mellem kommunen/regionen og de relevante organisationer. Enhver ændring i/tilføjelse til standardaftalens pkt. 1-6 vil ligeledes medføre, at den lokale aftale skal betragtes som en anden aftale, og der skal i så fald optages lokal forhandling med den/de relevante organisationer. I nødvendigt omfang indhentes særskilt vejledning/rådgivning fra Datatilsynet.

⁶ Oversigt over Forhandlingsfællesskabets medlemsorganisationer findes i bilag til følgeskrivelsen.