

Utkast
7.7.2021

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av 4 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att lagen om integritetsskydd i arbetslivet ändras. Det föreslås att lagens 4 § 1 mom. ändras så att arbetstagarens samtycke för insamling av hans eller hennes personuppgifter annanstans än hos arbetstagaren själv inte krävs när arbetsgivaren under ett anställningsförhållande samlar in arbetstagares personuppgifter för tillgodoseende av lagstadgade rättigheter eller skyldigheter eller när i lag särskilt föreskrivs om behandling av personuppgifter.

Den föreslagna lagen avses träda i kraft så snart som möjligt.

Innehåll

MOTIVERING	3
1 Bakgrund och beredning	3
1.1 Bakgrund	3
1.2 Beredning	3
2 Nuläge och bedömning av nuläget	3
2.1 Lagstiftning	3
2.1.1 Nationell lagstiftning	3
2.1.2 EU-lagstiftning	6
2.2 Internationella fördrag och rekommendationer	9
2.2.1 Europarådet	9
2.2.2 Internationella arbetsorganisationen	11
2.3 Praxis	11
2.4 Bedömning av nuläget	13
3 Målsättning	15
4 Förslagen och deras konsekvenser	15
4.1 De viktigaste förslagen	15
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna	15
4.2.1 Konsekvenser för företagen	15
4.2.2 Konsekvenser för myndigheterna	16
4.2.3 Konsekvenser för arbetstagarna	16
5 Alternativa handlingsvägar	16
5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser	16
5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet	17
6 Remissvar	20
7 Specialmotivering	20
8 Ikraftträdande	23
9 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning	23
LAGFÖRSLAG	27

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

1.1 Bakgrund

Bestämmelsen om insamling av arbetstagares personuppgifter i 4 § 1 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) ändrades genom en lag om ändring av lagen om integritetsskydd i arbetslivet (347/2019) som trädde i kraft år 2019. Ändringen grundade sig på arbetslivs- och jämställdhetsutskottets betänkande (AjUB 12/2018 rd), där det föreslogs att ordalydelsen i 4 § 1 mom. skulle ändras för att precisera tolkningspraxis för paragrafen. Riksdagens förutsatte dock i ett uttalande (RSv 236/2018) som den godkände i samband med behandlingen av lagen att man utreder de eventuella ändringsbehoven i fråga om regleringen om utredning av en arbetstagares tillförlitlighet (4 § 1 mom.) genom lagberedning på trepartsbasis och strävar efter att hitta en lämplig balans mellan integritetsskyddet för arbetstagare och arbetsgivarnas behov av informationsbehandling. I beredningen skulle man beakta dataombudsmannens tolkningspraxis, utvecklingen inom lagstiftningen och vid behov EU:s direktivförslag om skydd för personer som rapporterar om överträdelse av unionsrätten.

1.2 Beredning

Propositionen har beretts i en inofficiell arbetsgrupp på trepartsbasis med företrädare för Akava rf, STTK rf, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Finlands näringsliv rf, Företagarna i Finland rf, Kommunala arbetsmarknadsverket, Statens arbetsmarknadsverk, Kyrkans arbetsmarknadsverk samt som sakkunnig en företrädare för dataombudsmannens byrå.

Arbets- och näringsministeriet begärde utlåtanden om utkastet till proposition av (*kompletteras*)

2 Nuläge och bedömning av nuläget

2.1 Lagstiftning

2.1.1 Nationell lagstiftning

Enligt 10 § 1 mom. i grundlagen (731/1999) är vars och ens privatliv, heder och hemfrid tryggade. Närmare bestämmelser om skydd för personuppgifter utfärdas genom lag. Skyddet av personuppgifter ingår delvis i det skydd för privatlivet som tryggas i paragrafen.

Vid behandling av personuppgifter i ett anställningsförhållande ska man iaktta Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 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 (allmän dataskyddsförordning), nedan *den allmänna dataskyddsförordningen*, och vid sidan av den dataskyddslagen (1050/2018) samt som speciallag lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

Lagen om integritetsskydd i arbetslivet gäller förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. I lagen om integritetsskydd i arbetslivet föreskrivs om behandling av arbetstagares personuppgifter, test och kontroller som gäller arbetstagare samt om de krav som ställs på dessa, teknisk övervakning på arbetsplatsen samt hämtning och öppnande av arbetstagares elektroniska meddelanden. Lagen tillämpas på personer i arbetsavtalsförhållande eller tjänsteförhållande samt i tillämpliga delar på arbetssökande och sökande till en tjänst. I lagen beaktas specialbehoven gällande informationshantering i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare samt sammanjämkas skyddet av privatlivet för arbetstagare med arbetsgivarnas behov att i anslutning till anställningsförhållandet behandla sina arbetstagares personuppgifter.

Lagens centrala bestämmelse ingår i 3 § 1 mom., enligt vilket arbetsgivaren får behandla endast sådana personuppgifter som har direkt relevans för arbetstagarens arbetsavtalsförhållande och som har att göra med hanteringen av rättigheter och skyldigheter för parterna i arbetsavtalsförhållandet eller med de förmåner arbetsgivaren erbjuder arbetstagarna eller med arbetsuppgifternas särskilda natur (*relevanskrav*). Enligt 2 mom. kan avvikelse från relevanskravet inte göras med arbetstagarens samtycke.

Syftet med lagen om integritetsskydd i arbetslivet är att reglera behandlingen av personuppgifter i anslutning till anställningsförhållandet. Enligt förarbetena (Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om integritetsskydd i arbetslivet och till vissa lagar som har samband med den, RP 75/2000 rd, s 16/I) fastställs i lagens 3 § att ändamålet för hanteringen av personuppgifter är anställningsförhållandet. Ett ändamål som ansluter sig till anställningsförhållandet kan gälla åtminstone anställningen av arbetstagare, genomförandet av arbetsavtal och arbetsledning, planering, organisering eller övervakning av arbetet, fullgörandet av skyldigheter enligt lagar eller kollektivavtal eller avslutande av anställningsförhållandet. Personuppgiftsansvariga behandlar personuppgifter också för andra ändamål än sådana som ansluter sig till anställningsförhållandet. I de fallen tillämpas den allmänna dataskyddsförordningen på behandlingen.

Arbetsgivarens behov av att samla in uppgifter kan på det sätt som anges i förarbetena bero på bland annat myndigheterna, kunderna, arbetsmiljön, personalförvaltningen och utvecklingen av organisationen. Inom den offentliga sektorn bestäms särskilt om bland annat förfarandet för sökande av tjänst och grunderna för utnämning till en tjänst. Uppgifter som har direkt relevans för anställningsförhållandet är enligt förarbetena till lagen till exempel uppgifter som behövs för att arbetsuppgifterna ska kunna utföras, för att arbetstagare ska kunna väljas och för att vissa bestämmelser i arbets- och tjänstekollektivavtalen ska uppfyllas samt uppgifter som anställningsförhållandena och lagstiftningen förutsätter. Relevansbedömningen utförs separat i varje enskilt fall. Arbetsgivarens rätt att samla in arbetssökandens personuppgifter ska granskas utgående från den arbetsuppgift som den som anmält sig som sökande vill ha. Nödvändiga är då i första hand sådana uppgifter som påvisar sökandens behörighet och lämplighet för den aktuella uppgiften. Relevanskravet anknyter även till diskrimineringskyddet för arbetssökande och arbetstagare, eftersom insamlingen av uppgifter som inte behövs för arbetsförhållandet i vissa fall kan leda till diskriminering. Enligt förarbetena kan arbetstagarens samtycke inte åsidosätta relevanskravet, eftersom samtycket på grund av arbetstagarens underordnade ställning inte kan ges en sådan innebörd som baserar sig på fullständigt fri viljebildning. (RP 75/2000 rd, s. 15–17.)

I lagens 4 § föreskrivs om allmänna förutsättningar för insamling av arbetstagares personuppgifter samt arbetsgivares upplysningsplikt. Enligt 1 mom. ska arbetsgivaren samla in personuppgifter om en arbetstagarare i första hand hos arbetstagaren själv. Om arbetsgivaren samlar in personuppgifter någon annanstans än hos arbetstagaren, ska arbetstagarens samtycke till detta inhämtas. Arbetstagarens samtycke behövs dock inte, när en myndighet lämnar ut uppgifter till arbetsgivaren för att denna ska kunna utföra en uppgift som i lag ålagts arbetsgivaren eller om det finns särskilda och uttryckliga bestämmelser i lag om insamling eller inhämtande av sådana uppgifter. I 1 mom. föreskrivs att informationskällan till personuppgifter som gäller arbetstagaren i första hand är arbetstagaren själv. I paragrafen ges ingen uttömmande beskrivning av övriga informationskällor från vilka arbetstagares personuppgifter kan insamlas. Användningen av andra informationskällor förutsätter dock i regel arbetstagarens samtycke. De uppgifter som insamlas ska uppfylla relevanskravet enligt 3 §.

Med insamling av uppgifter avses enligt förarbetena till lagen (RP 75/2000 rd, s. 18) systematisk insamling av uppgifter. Med uppgifter som samlas in hos utomstående avses alla personuppgifter, oavsett hur de samlas in.

Före den ändring av 4 § 1 mom. (347/2019) som trädde i kraft 2019 behövdes arbetstagarens samtycke enligt momentets ordalydelse inte när en myndighet lämnar ut uppgifter till arbetsgivaren för att denna ska kunna utföra en uppgift som i lag ålagts arbetsgivaren eller när arbetsgivaren inhämtar personkreditupplysningar eller straffregisteruppgifter för utredning av en arbetstagares tillförlitlighet. I regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av lagen om integritetsskydd i arbetslivet och 10 § i lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn (RP 97/2018 rd) föreslogs att omnämmandet av straffregisteruppgifter, vars behandling endast kan grunda sig på specialbestämmelser, stryks som vilseledande. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet ansåg under behandlingen av lagförslaget i sitt betänkande (AjUB 12/2018 rd) att ordalydelsen i 4 § 1 mom. även i övrigt skulle ändras för att precisera tolkningspraxis och förtydliga paragrafen. Genom den ändring som utskottet föreslog betonades det att det bara är i fall som anges särskilt i lagen som insamlingen av uppgifter inte kräver arbetstagarens samtycke. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet ansåg att betydande ändringar inte bör göras i lagen utan en grundlig lagberedning. Utskottet ansåg det motiverat att utreda ändringsbehoven i fråga om momentet.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet motiverade i sitt betänkande behovet av att precisera 4 § 1 mom. med de oklarheter som förekommit i tolkningspraxis. Enligt dataombudsmannens vedertagna tolkningspraxis har samtycke inte heller behövts i de fall som avses i förarbetena till lagen (RP 75/2000 rd, s. 19), dvs. när insamling av personuppgifter behövs för att utreda arbetstagarens tillförlitlighet eller därmed jämförbara ändamål. I den regeringsproposition som ledde till att lagen stiftades (RP 75/2000 rd) föreslogs i 4 § 1 mom. en bestämmelse enligt vilken arbetstagarens samtycke ska inhämtas, om arbetsgivaren samlar in personuppgifter någon annanstans än hos arbetstagaren och uppgifterna inte behövs för att utreda arbetstagarens tillförlitlighet. I motiveringen till bestämmelsen fogades till utredande av arbetstagarens tillförlitlighet personkreditupplysningar, utredningar av ekonomiskt beroende och polisens utlåtanden om tillförlitlighet. Dessutom jämfördes kundrenspons som gäller arbetstagaren med utredande av en persons tillförlitlighet. Ordalydelsen för 4 § 1 mom. i lagen ändrades dock under riksdagsbehandlingen på basis av arbetslivs- och jämställdhetsut-

skottets betänkande (AjUB 3/2001 rd) så, att arbetstagarens samtycke inte behövs, när en myndighet lämnar ut uppgifter till arbetsgivaren för att denna ska kunna utföra en uppgift som i lag ålagts arbetsgivaren eller när arbetsgivaren inhämtar personkredituppgifter eller straffregisteruppgifter för utredning av en arbetstagares tillförlitlighet.

Lagstiftningen om utredande av arbetstagares tillförlitlighet har utvecklats efter det att lagen om integritetsskydd i arbetslivet stiftades. Polisens utlåtanden om tillförlitlighet som i förarbetena till lagen kopplades till utredande av tillförlitligheten har ersatts med säkerhetsutredningar, om vilka det föreskrivs separat. I säkerhetsutredningen kan man också utreda personkredituppgifter och ekonomiska bindningar. Bestämmelser om personkredituppgifter har införts i 5 a § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet och bestämmelser om narkotikatest i lagens 3 kap. I 4 § 1 mom. finns hänvisningar till övrig lagstiftning om utredande av tillförlitligheten. Bestämmelser om inhämtande av säkerhetsutredning finns i säkerhetsutredningslagen (726/2014). Bestämmelser om ett förfarande för kontroll av brottslig bakgrund hos personer som väljs för arbete med minderåriga finns i lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn (504/2002). Bestämmelser om rätten att få uppgifter ur straffregistret finns i straffregisterlagen (770/1993).

Enligt 4 § 2 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet ska arbetsgivaren på förhand underrätta arbetstagaren om att uppgifter samlas in för utredning av dennas tillförlitlighet. Om arbetsgivaren skaffar personkredituppgifter om arbetstagaren, ska arbetsgivaren enligt 4 § 2 mom. dessutom informera arbetstagaren från vilket register uppgifterna skaffas. Om uppgifter om arbetstagaren har samlats in någon annanstans än hos arbetstagaren själv, ska arbetsgivaren informera arbetstagaren om de uppgifter som inhämtats innan de används för beslutsfattande som gäller arbetstagaren. I momentet finns en informativ hänvisning till bestämmelserna i kapitel III i den allmänna dataskyddsförordningen om den personuppgiftsansvariges skyldighet att till den registrerade lämna uppgifter samt om den registrerades rätt att få tillgång till uppgifter.

Insamling av personuppgifter när någon anställs och under ett anställningsförhållande omfattas enligt lagens 4 § 3 mom. av samarbetsförfarandet enligt lagen om samarbete inom företag (334/2007), lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) samt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007).

2.1.2 EU-lagstiftning

Den allmänna dataskyddsförordningen är direkt tillämplig lagstiftning i EU:s medlemsstater. Vissa bestämmelser i den allmänna dataskyddsförordningen möjliggör dock ett nationellt handlingsutrymme, inom ramen för vilket man kan utfärda nationella kompletterande eller preciserande bestämmelser om behandlingen av personuppgifter. Bestämmelserna om behandlingen av arbetstagares personuppgifter ska ingå i det handlingsutrymme som den allmänna dataskyddsförordningen medger och de får inte heller annars stå i strid med förordningen.

I artikel 5.1 i den allmänna dataskyddsförordningen föreskrivs om principerna för behandling av personuppgifter. Dessa är laglighet, korrekthet och öppenhet, ändamålsbegränsning, uppgiftsminimering, riktighet, lagringsminimering samt integritet och konfidentialitet. Den personuppgiftsansvarige ska ansvara för och kunna visa att punkt 1 efterlevs (*ansvarsskyldighet*). Väsentliga krav med

tanke på en systematisk behandling av uppgifter finns också i förordningens artikel 25 om inbyggt dataskydd och dataskydd som standard.

I artikel 6 i den allmänna dataskyddsförordningen föreskrivs om laglig behandling av personuppgifter. All behandling av personuppgifter ska basera sig på någon av de lagliga grunder för behandlingen som anges i artikel 6.1. Enligt artikel 6.1 är behandling av personuppgifter endast laglig om och i den mån som åtminstone ett av följande villkor är uppfyllt: den registrerade har lämnat sitt samtycke till att dennes personuppgifter behandlas för ett eller flera specifika ändamål (led a), behandlingen är nödvändig för att fullgöra ett avtal i vilket den registrerade är part eller för att vidta åtgärder på begäran av den registrerade innan ett sådant avtal ingås (led b), behandlingen är nödvändig för att fullgöra en rättslig förpliktelse som åvilar den personuppgiftsansvarige (led c), behandlingen är nödvändig för att skydda intressen som är av grundläggande betydelse för den registrerade eller för en annan fysisk person (led d), behandlingen är nödvändig för att utföra en uppgift av allmänt intresse eller som ett led i den personuppgiftsansvariges myndighetsutövning (led e), behandlingen är nödvändig för ändamål som rör den personuppgiftsansvariges eller en tredje parts berättigade intressen, om inte den registrerades intressen eller grundläggande rättigheter och friheter väger tyngre och kräver skydd av personuppgifter, särskilt när den registrerade är ett barn (led f).

Genom den allmänna dataskyddsförordningen har begreppet samtycke ändrats och preciserats jämfört med Europaparlamentets och rådets direktiv (95/46/EG) om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter, nedan *personuppgiftsdirektivet*, som föregick den allmänna dataskyddsförordningen. Bestämmelser om definitionen på samtycke finns i artikel 4.11 i den allmänna dataskyddsförordningen. Med samtycke av den registrerade avses varje slag av frivillig, specifik, informerad och otvetydig viljeyttring, genom vilken den registrerade, antingen genom ett uttalande eller genom en entydig bekräftande handling, godtar behandling av personuppgifter som rör honom eller henne.

Enligt artikel 7 i den allmänna dataskyddsförordningen ska den personuppgiftsansvarige kunna visa att den registrerade har samtyckt till behandling av sina personuppgifter, om behandlingen grundar sig på samtycke. Om den registrerades samtycke lämnas i en skriftlig förklaring som också rör andra frågor, ska begäran om samtycke läggas fram på ett sätt som klart och tydligt kan särskiljas från de andra frågorna i en begriplig och lätt tillgänglig form, med användning av klart och tydligt språk. Om en del av förklaringen innebär en överträdelse av förordningen, ska denna del inte vara bindande. De registrerade ska ha rätt att när som helst återkalla sitt samtycke. Återkallandet av samtycket ska inte påverka lagligheten av behandling som grundar sig på samtycke, innan detta återkallas. Innan samtycke lämnas ska den registrerade informeras om detta. Det ska vara lika lätt att återkalla som att ge sitt samtycke. Vid bedömning av huruvida samtycke är frivilligt ska största hänsyn bland annat tas till huruvida tillhandahållandet av en tjänst eller genomförandet av ett avtal i övrigt har gjorts beroende av samtycke till sådan behandling av personuppgifter som inte är nödvändig för genomförandet av det avtalet.

I fråga om den allmänna dataskyddsförordningens definition på samtycke eller de villkor som anges i artikel 7 finns inget nationellt handlingsutrymme.

Enligt skäl 43 i ingressen till den allmänna dataskyddsförordningen bör samtycket för att säkerställa att det lämnas frivilligt inte utgöra giltig rättslig grund för behandling av personuppgifter i ett särskilt fall där det råder betydande ojämlikhet mellan den registrerade och den personuppgiftsansvarige.

Den artikel 29-arbetsgrupp som avses i personuppgiftsdirektivet (Article 29 Working Party) har utfärdat riktlinjer om samtycke enligt den allmänna dataskyddsförordningen (Guidelines on Consent under Regulation 2016/679). Dessa har godkänts av Europeiska dataskyddsstyrelsen efter det att den allmänna dataskyddsförordningen började tillämpas. Enligt riktlinjerna är samtycket inte giltigt om den registrerade känner sig tvingad att ge sitt samtycke eller kommer att få utstå negativa konsekvenser om han eller hon inte samtycker.

Enligt riktlinjerna förekommer sådan maktobalans som avses i skäl 43 i ingressen till den allmänna dataskyddsförordningen också i anställningsförhållanden. Med tanke på den beroendeställning som följer av ett anställningsförhållande är det osannolikt att den registrerade kan vägra ge sin arbetsgivare samtycke till behandling av personuppgifter utan att vara rädd för eller löpa verklig risk för negativa konsekvenser till följd av sin vägran. Det är osannolikt att en arbetstagare fritt skulle kunna svara på en begäran om samtycke från sin arbetsgivare för att denne till exempel ska få aktivera övervakningssystem som kameraövervakning på arbetsplatsen eller fylla i bedömningsformulär, utan att arbetstagaren känner sig tvingad att ge sitt samtycke. Enligt riktlinjerna kan och bör den lagliga grunden vid sådan databehandling på arbetsplatsen på grund av hur förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare är beskaffat i de allra flesta fall inte utgöras av arbetstagarens samtycke. Med tanke på maktobalansen mellan en arbetsgivare och personalen, kan arbetstagarna endast ge sitt fria samtycke i undantagsfall, när inga negativa konsekvenser kommer att uppstå oavsett om de ger sitt samtycke eller inte.¹

Bestämmelser om den registrerades rättigheter finns i kapitel III i den allmänna dataskyddsförordningen. I kapitlet finns bland annat detaljerade bestämmelser om informering av registrerade, registrerades rätt att få tillgång till personuppgifterna samt rätten till rättelse eller radering av uppgifter, begränsning av behandling av uppgifter samt invändning mot behandling.

Centrala bestämmelser med tanke på propositionen finns i artikel 88 i den allmänna dataskyddsförordningen, som innehåller nationellt handlingsutrymme i fråga om behandling av personuppgifter i anställningsförhållanden. Med stöd av handlingsutrymmet kan man närmare fastställa de villkor som ska uppfyllas för att behandlingen av en arbetstagares personuppgifter ska vara laglig. Enligt artikel 88.1 får medlemsstaterna i lag eller i kollektivavtal fastställa mer specifika regler för att säkerställa skyddet av rättigheter och friheter vid behandling av anställdas personuppgifter i anställningsförhållanden, särskilt när det gäller rekrytering, genomförande av anställningsavtalet inklusive befrielse från i lag eller kollektivavtal stadgade skyldigheter, ledning, planering och organisering av

¹ Också enligt artikel 29-arbetsgruppens yttrande om behandling av personuppgifter på arbetsplatsen är det mycket osannolikt att samtycke kan utgöra en laglig grund för behandling av personuppgifter i arbetslivet, om inte arbetstagaren kan vägra ge sitt samtycke utan negativa konsekvenser (Yttrande 2/2017 om behandling av personuppgifter på arbetsplatsen). I de flesta fall kan och får den lagliga grunden vid sådan databehandling på arbetsplatsen på grund av hur förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare är beskaffat inte utgöras av arbetstagarens samtycke. Den allmänna dataskyddsförordningen har beaktats i yttrandet.

arbetet, jämställdhet och mångfald i arbetslivet, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen samt skydd av arbetsgivarens eller kundens egendom men också när det gäller att såväl kollektivt som individuellt utöva och komma i åtnjutande av rättigheter och förmåner som är knutna till anställningen samt att avsluta anställningsförhållandet. Enligt 2 punkten ska dessa regler innehålla lämpliga och specifika åtgärder för att skydda den registrerades mänskliga värdighet, berättigade intressen och grundläggande rättigheter, varvid hänsyn särskilt ska tas till insyn i behandlingen, överföring av personuppgifter inom en koncern eller en grupp av företag som deltar i gemensam ekonomisk verksamhet samt övervakningssystem på arbetsplatsen.

Enligt skäl 155 i ingressen till den allmänna dataskyddsförordningen får en medlemsstats nationella rätt eller kollektivavtal, inbegripet ”verksamhetsöverenskommelser”, föreskriva särskilda bestämmelser om behandling av anställdas personuppgifter i anställningsförhållanden, särskilt när det gäller villkoren för hur personuppgifter i anställningsförhållanden får behandlas på grundval av samtycke från den anställde, rekrytering, genomförande av anställningsavtalet, inklusive befrielse från i lag eller kollektivavtal stadgade skyldigheter, ledning, planering och organisering av arbetet, jämställdhet och mångfald i arbetslivet, samt hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, men också när det gäller att såväl kollektivt som individuellt utöva och komma i åtnjutande av rättigheter och förmåner som är knutna till anställningen samt att avsluta anställningsförhållandet.

Artikel 88 i den allmänna dataskyddsförordningen och skäl 155 kan tolkas så att det i den nationella lagstiftningen till vissa delar kan föreskrivas om samtycke som villkor för behandling, även om den nationella speciallagstiftningen i princip ska grunda sig på artikel 6.1 c eller e. I den nationella lagstiftningen kan det till exempel föreskrivas om situationer där arbetstagarens samtycke är ett villkor för en åtgärd för behandling av personuppgifter. Den rättsliga grunden för behandling av personuppgifter i ett anställningsförhållande är i regel artikel 6.1 c i den allmänna dataskyddsförordningen, det vill säga en rättslig förpliktelse, som också den nationella speciallagstiftningen grundar sig på. På arbetsgivares behandling av personuppgifter kan dock till vissa delar också någon annan rättslig grund enligt artikel 6.1 vara tillämplig. Också i det fall att en viss åtgärd för behandling av personuppgifter förutsätter arbetstagarens samtycke, ska bestämmelser som överlappar artikel 7 i den allmänna dataskyddsförordningen undvikas.

I Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1937 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten bestäms om skyldigheten att upprätthålla kanaler för rapportering av överträdelser inom vissa sektorer som räknas upp i direktivet. I direktivet finns bestämmelser om skydd för dem som rapporterar om överträdelser och för föremålet för rapporten samt om förutsättningarna för skydd. Direktivet ska genomföras nationellt senast den 17 december 2021.

2.2 Internationella fördrag och rekommendationer

2.2.1 Europarådet

Konventionen om skydd för enskilda vid automatisk databehandling av personuppgifter (FördrS 35–36/1992), nedan *dataskyddskonventionen*, trädde för Finlands del i kraft den 1 april 1992. Ett protokoll om ändring av konventionen öppnades för undertecknande den 10 oktober 2018, varvid även Finland undertecknade det. Revideringen av EU:s dataskyddslagstiftning skedde samtidigt

med reformen av dataskyddskonventionen. Man har försökt säkerställa en så långtgående samstämmighet som möjligt mellan dataskyddskonventionen och EU:s dataskyddslagstiftning. Enligt den nya artikel 7.2 i ändringsprotokollet ska parterna säkerställa att uppgifter kan behandlas med den registrerades fria, uttryckliga, informerade och otvetydiga samtycke eller på någon annan legitim grund som fastställts i lag.

Europarådets ministerkommitté har år 2015 godkänt en rekommendation om behandling av personuppgifter i arbetslivet², genom vilken 1989 års rekommendation R(89) 2 om skydd av personuppgifter som används för skötseln av ett arbetsförhållande uppdaterades. Den tidigare rekommendationen beaktades vid stiftandet av lagen om integritetsskydd i arbetslivet (RP 75/2000 rd). Orsaken till uppdateringen av rekommendationen var förändringarna i arbetslivet framför allt på grund av den ökade användningen av informationsteknik och globaliseringen. I motiveringen till rekommendationen³ konstateras att arbetsgivarna, arbetstagarna och deras behov förändrats i och med den ökade användningen av ny teknik och att mångfalden av personuppgifter som behandlas ökat.

Rekommendationen gäller behandling av personuppgifter för ändamål som har samband med anställningsförhållandet (employment purposes). Med det avses förhållandena mellan arbetsgivare och arbetstagare i fråga om rekrytering, genomförandet av arbetsavtal, arbetsledning, inbegripet fullgörandet av skyldigheter enligt lagar eller kollektivavtal, samt planering av organisationen och en effektiv verksamhet samt avslutande av anställningsförhållandet. Enligt motiveringen omfattar ändamål som har samband med anställningsförhållandet också disciplinära ärenden (såsom interna utredningar och sanktioner) samt behandling för avslutande av anställningsförhållandet.

Enligt rekommendationen ska arbetsgivaren samla in personuppgifterna direkt av den registrerade. Om det är möjligt och lagligt att behandla personuppgifter som insamlas av tredje parter, till exempel rekommendationer, ska den registrerade vederbörligen underrättas om detta på förhand. De uppgifter som insamlas för anställningsförhållandet ska vara väsentliga och begränsas till vad som är nödvändigt med beaktande av anställningsförhållandets art och arbetsgivarens varierande behov av information. De ska endast behandlas för ändamål som har samband med anställningsförhållandet. Om arbetsgivarna enligt lag eller interna regler är skyldiga att upprätthålla interna rapporteringsmekanismer, ska de se till att alla parTERS personuppgifter skyddas. Särskilt ska man se till konfidentialiteten i fråga om uppgifterna för de personer som rapporterar om olaglig eller oetisk verksamhet (såsom visselblåsare). Personuppgifterna ska endast användas för vederbörliga interna förfarande i samband med rapporteringen och på det sätt som förutsätts i lag eller vid behov i rättsprocesser.

I motiveringen till rekommendationen betonas att behandling av arbetstagares personuppgifter i många fall inte förutsätter samtycke, eftersom det finns en annan laglig grund för behandlingen. För att samtycket ska vara giltigt ska det vara informerat, frivilligt och begränsat till de situationer där arbetstagaren de facto har ett fritt val och också kan vägra eller återta sitt samtycke utan att det leder till negativa konsekvenser.

² Recommendation CM/Rec(2015)5 of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment.

³ CM(2015)32-addfinal, Steering Committee on Media and Information Society (CDMSI) - a. Recommendation CM/Rec(2015)5 of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment – Explanatory Memorandum [1224 meeting].

2.2.2 Internationella arbetsorganisationen

Internationella arbetsorganisationens (ILO) anvisningar om skydd av arbetstagares personuppgifter godkändes vid organisationens expertmöte år 1996. Anvisningarna beaktades vid stiftandet av lagen om integritetsskydd i arbetslivet (RP 75/2000 rd). Anvisningarna är inte bindande för medlemsstaterna.

Den allmänna principen för anvisningarna är att personuppgifterna ska behandlas lagligt och rättvist och endast för ändamål som har direkt samband med skötseln av arbetstagarens anställningsförhållande. Arbetstagares personuppgifter bör endast insamlas av arbetstagaren. När uppgifter insamlas hos tredje parter ska arbetstagaren först underrättas om saken och hans eller hennes uttryckliga samtycke till insamlingen av uppgifter inhämtas. I anvisningarnas förklaringsdel konstateras att arbetstagarnas beroende av arbetsplatsen i regel leder till att arbetstagarna strävar efter att iaktta arbetsgivarnas önskemål, varvid deras deltagande i behandlingen av uppgifter förblir en formalitet. Av denna anledning har behandlingen av känsliga uppgifter begränsats.

I anvisningarnas förklaringsdel konstateras att arbetsgivarna samlar in personuppgifter om arbetssökande och arbetstagare för flera olika ändamål. I förklaringsdelen erkänns även arbetsgivarens behov av att samla in uppgifter för kvalitetskontroll, kundservice, skydd av egendom och organisering av arbetsprocessen.

2.3 Praxis

Arbetsgivarna samlar för ändamål som har samband med anställningsförhållandet in många slags personuppgifter om arbetstagare före och under anställningsförhållandet.

Personuppgifter som samlas in för rekrytering gäller särskilt bakgrundsinformation om arbetstagaren, såsom utbildning, tidigare arbetserfarenhet samt bedömning av kunnande och lämplighet. De personuppgifter som behövs för att fatta ett rekryteringsbeslut samlas huvudsakligen in hos arbetstagaren själv, men också på annat håll, ofta hos tidigare arbetsgivare.

Under anställningsförhållandet samlar arbetsgivarna in personuppgifter om arbetstagarna i samband med anställningsförhållandet för fullgörande av sina skyldigheter enligt lag och arbets- och tjänstekollektivavtal, för genomförandet av arbetsavtal och arbetsledning, planering, organisering och övervakning av arbetet, bedömningar och beslut som gäller arbetstagare, såsom bedömning av arbetsprestationen eller val till nya uppgifter eller utbildning eller givande av anmärkning eller varning eller avslutande av anställningsförhållandet. Respons i fråga om arbetet insamlas på arbetsplatsen samt till exempel hos samarbetsparter eller kunder. Dessutom får arbetsgivare arbetstagares personuppgifter genom olika informationssystem som grundar sig på rätten att leda och övervaka arbetet (*direktionsrätt*). Informationssystemen kan gälla skötseln av anställningsförhållandet, såsom system för uppföljning av arbetstiden eller semestrar samt passersystem, eller arbetsgivarens verksamhet i övrigt, såsom olika informationssystem för genomförande och styrning av verksamheten. Arbetsgivarens behov av att behandla arbetstagares personuppgifter hör ofta till stor del samman med fullgörandet av arbetsgivarens lagstadgade skyldigheter eller utnyttjande av rätten att leda och övervaka arbetet. Dessutom insamlas arbetstagares personuppgifter också för genomförande av andra

förmåner än sådana som grundar sig på arbets- eller tjänstekollektivavtal eller till exempel för genomförande av rekreationsverksamhet.

I dataombudsmannens tidigare praxis har man i överensstämmelse med den tolkningspraxis som det redogörs för ovan med tanke på utredande av tillförlitligheten bedömt många slags situationer som förekommer i arbetslivet, där arbetsgivarna samlar in arbetstagarnas personuppgifter för ett ändamål som har samband med anställningsförhållandet. Det har till exempel ansetts vara tillåtet att samla in kundresponser, att samla in uppgifter för utvecklingssamtal av kolleger eller att för att följa arbetstider samla in uppgifter ur passersystem som upprätthålls av ett annat bolag på gemensamma arbetsplatser. I dataombudsmannens praxis har man ansett att de uppgifter som samlas in ska omfattas av arbetsgivarens rätt att leda och övervaka arbetet.

Dataombudsmannens vedertagna tolkningspraxis har på basis av dataombudsmannens anvisning Arbetslivets dataskydd i s.k. whistleblowing-system (2010) också tillämpats i samband med kanaler för rapportering av överträdelser.⁴

Vid den interna kontrollen av organisationers verksamhet används elektroniska kanaler för rapportering av överträdelser (så kallade whistleblowing-kanaler eller whistleblowing-system). I företag används interna kanaler för rapportering av överträdelser som en del av företagets interna riskhantering och för övervakningen av efterlevnaden av lagstiftningen och andra krav. Det kan också i avtal krävas att företagen har kanaler för rapportering av överträdelser. Genom de interna kanalerna för rapportering av överträdelser insamlas information som har att göra med överträdelser av lagstiftningen eller av arbetsgivarens etiska anvisningar, principer eller andra anvisningar i företagets verksamhet. I de interna kanaler för rapportering av överträdelser som används i företagen är det ofta möjligt att rapportera om många olika slags händelser. I samma kanal för rapportering av överträdelser kan samlas anmälningar om såväl överträdelser av lagstiftningen som förfaranden i strid med etiska normer. I en del företag används kanaler för rapportering av överträdelser också för intressentgrupper, såsom kunder. Med kanalerna för rapportering av överträdelser befrämjas ansvarsfull företagsverksamhet.

Anmälningarna till kanalerna för rapportering av överträdelser kan också gälla enskilda arbetstagare och misstänkta överträdelser eller missbruk från deras sida. På basis av dataombudsmannens tolkningspraxis lämpar sig 4 § 1 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet på insamling av uppgifter genom kanaler för rapportering av överträdelser, när de uppgifter som insamlas gäller en viss arbetstagare. Det kan således vara fråga om insamling av personuppgifter i samband med anställningsförhållandet. Enligt dataombudsmannens beslut (21.12.2018) ska det göras en sådan konsekvensbedömning som avses i den allmänna dataskyddsförordningen när personuppgifter behandlas i samband med så kallade whistleblowing-system, dvs. system för uppgiftslämnande.

I direktivet om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten bestäms om skyldigheten att upprätthålla kanaler för rapportering av överträdelser inom vissa lagstiftningsområden som uppräknas i direktivet. Kanaler för rapportering av överträdelser har också använts i andra

⁴ I anvisningen har man beaktat artikel 29-gruppens anvisning Opinion 1/2006 on the application of EU data protection rules to internal whistleblowing schemes in the fields of accounting, internal accounting controls, auditing matters, fight against bribery, banking and financial crime, WP 117.

sektorer än de som med stöd av gällande lagstiftning är skyldiga att upprätthålla sådana (exempelvis finanssektorn) eller som omfattas av tillämpningsområdet för nämnda direktiv.

2.4 Bedömning av nuläget

Efter det att lagen om integritetsskydd i arbetslivet stiftades har lagstiftningen om utredande av arbetstagares tillförlitlighet utvecklats på det sätt som redogörs i avsnitt 2.1.1. Med beaktande av lagstiftningens utveckling vad gäller utredande av tillförlitligheten är det inte motiverat att i lagens 4 § föreskriva noggrannare om utredande av arbetstagarens tillförlitlighet än för närvarande.

I 4 § 1 mom. krävs arbetstagarens samtycke till insamling av arbetstagarens personuppgifter från andra informationskällor än av arbetstagaren. Ändringen av ordalydelsen för 4 § 1 mom. år 2019 (347/2019) medförde ett behov att bedöma tillämpningen av villkoret om samtycke. Genom ändringen betonades det i överensstämmelse med arbetslivs- och jämställdhetsutskottets betänkande (AjUB 12/2018 rd) att det bara är i fall som anges särskilt i lagen som insamlingen av uppgifter inte kräver arbetstagarens samtycke. Villkoret gällande samtycke lämpar sig inte för alla situationer där arbetstagarens personuppgifter insamlas någon annanstans än hos arbetstagaren. Lagändringen har lett till viss förvirring, eftersom den inte motsvarar i arbetslivet vedertagen, allmänt godtagen praxis. Det är uppenbart att det inte har varit entydigt hur 4 § 1 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet ska tillämpas.

Enligt tidigare tolkningspraxis som baserar sig på utredande av arbetstagarens tillförlitlighet enligt förarbetena till lagen (RP 75/2000 rd) har det ansetts möjligt att samla in arbetstagares personuppgifter under anställningen utan samtycke i många sådana normala arbetslivssituationer där samtycke inte är tillämpligt. I många situationer i samband med ledningen eller övervakningen av arbetet eller skötseln av arbetsgivarens lagstadgade skyldigheter under anställningsförhållandet bes vanligtvis inte om arbetstagarens samtycke för insamling av personuppgifter. Sådana situationer är till exempel insamling av personuppgifter i samband med övervakning av arbetsprestationen och efterlevnaden av lagstiftningen och arbetsgivarens anvisningar samt genomförandet av arbetsgivarens lagstadgade skyldigheter samt kanaler för rapportering av överträdelser. När det gäller tillämpningen av lagen är det oklart om insamling av uppgifter i kanaler för rapportering av överträdelser förutsätter samtycke av arbetstagarna. Det är inte motiverat att genom villkoret som gäller samtycke förhindra användningen av kanaler för rapportering av överträdelser som annars överensstämmer med lagstiftningen och har betydelse med tanke på företagets ansvar. I samband med genomförandet av direktivet om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten utreds kraven på kanaler för rapportering av överträdelser som omfattas av den nationella lagen om skydd för personer som rapporterar om överträdelser. I direktivet förutsätts nationell lagstiftning om kraven på kanaler för rapportering av överträdelser.

När det gäller regleringen av insamling av arbetstagares personuppgifter står avvägningen mellan arbetstagarens personuppgifter och integritetsskydd och å andra sidan arbetsgivarens behov av att samla in uppgifter som har samband med anställningsförhållandet och tillgodoseendet av de rättigheter och skyldigheter som ansluter till det. Dessa intressen balanseras upp av relevanskravet i 3 § som möjliggör behandling av behövliga personuppgifter för behörigt utnyttjande av rätten att leda

och övervaka arbetet. Kravet på samtycke enligt gällande 4 § 1 mom. begränsar insamling av i 3 § avsedda uppgifter och arbetsgivarens utnyttjande av rätten att leda och övervaka arbete.

Arbetsgivaren har lagstadgade skyldigheter i anslutning till anställningsförhållandet vilkas fullgörande förutsätter behandling av arbetstagarens personuppgifter. Enligt ordalydelsen i 4 § 1 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet förutsätter insamling av arbetstagares personuppgifter för fullgörande av lagstadgade skyldigheter att arbetstagarens personuppgifter insamlas hos arbetstagaren själv eller att arbetstagaren ger sitt samtycke till att personuppgifter samlas in någon annanstans än hos arbetstagaren. Undantag är situationer där en myndighet lämnar ut arbetstagarens personuppgifter till arbetsgivaren för att denna ska kunna utföra en uppgift som i lag ålagts arbetsgivaren (till exempel för utmätning av lön) eller om det finns särskilda och uttryckliga bestämmelser i lag om insamling eller inhämtande av sådana uppgifter. I lagstiftningen, till exempel i arbetsavtalslagen och arbetsskyddslagstiftningen, föreskrivs allmänt om arbetsgivarens skyldigheter, inte om behandling av personuppgifter för fullgörande av dessa skyldigheter. Av 4 § 1 mom. framgår det inte på basis av tolkningen enligt dess ordalydelse inte tydligt att det med bestämmelserna i momentet inte varit avsikten att göra behövlig insamling av personuppgifter för fullgörande av lagstadgade skyldigheter beroende av arbetstagarens samtycke. Av denna anledning bör ordalydelsen i 1 mom. preciseras i syfte att göra lagstiftningen tydligare och undvika tolkningsproblem.

Med beaktande av de villkor för samtycke som fastställs i den allmänna dataskyddsförordningen och Europeiska dataskyddsstyrelsens tolkningspraxis gällande användning av samtycke i anställningsförhållandet som det redogörs för i avsnitt 2.1.2 är samtycke i princip inte väl lämpat som grund för behandling av personuppgifter. Tillgodoseendet av rätten att leda och övervaka arbetet i anställningsförhållandet tar sig uttryck i arbetstagarens osjälvständiga ställning i förhållande till anställarna. Arbetstagaren är framför allt i situationer som gäller ledning och övervakning av arbetet i princip i en sådan ojämlig situation i förhållande till arbetsgivaren, som det hänvisas till i skäl 43 i ingressen till den allmänna dataskyddsförordningen.

Artikel 88 i den allmänna dataskyddsförordningen bedöms möjliggöra bestämmelser om samtycke som villkor för enskilda åtgärder för behandling av arbetstagarens personuppgifter, dvs. insamling. Det villkor som gäller samtycke kan föreskrivas som en sådan åtgärd enligt artikel 88.2 som främjar skyddet av arbetstagaren och som bidrar till insynen i behandlingen av uppgifter. Genom det villkor som gäller samtycke främjas dessutom arbetstagarens informerade självbestämmanderätt samt rätt att bli bedömd på basis av korrekta och tillförlitliga uppgifter. Användningen av samtycke begränsas med relevanskravet i 3 §, som balanserar förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren så att arbetsgivaren inte med stöd av arbetstagarens samtycke kan samla in andra arbetstagarens personuppgifter än sådana som är direkt behövliga med tanke på anställningsförhållandet.

Tillämpningsområdet för det villkor som gäller samtycke är på ovan beskrivna sätt på basis av ordalydelsen i 4 § 1 mom. otydligt i förhållande till den allmänna dataskyddsförordningen och de krav som där ställs på samtycket och särskilt dess frivillighet, tillgodoseende av arbetsgivarens rätt att leda och övervaka arbetet, arbetsgivarens lagstadgade skyldigheter och sedvanlig praxis i arbetslivet. Det gemensamma för ovan beskrivna situationer, där det är motiverat att kunna samla in arbetstagarens personuppgifter utan samtycke, är att det är fråga om insamling av personuppgifter för tillgodoseende av arbetsgivarens lagstadgade rättigheter och skyldigheter. Det är skäl att ändra 4 § 1

mom. för att förtydliga tillämpningen av bestämmelsen. Ändringen är motiverad också med tanke på skyddet av arbetstagare. Oklarheterna vid tillämpningen av det villkor som gäller samtycke kan leda till att den rättsliga grunden för behandlingen av uppgifter inte bedöms och behandlingen i sin helhet endast baseras på arbetstagarens antagna eller formella samtycke.

3 Målsättning

Syftet med propositionen är att förtydliga bestämmelserna om insamling av arbetstagares personuppgifter i 4 § 1 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet i relation till insamling av personuppgifter för tillgodoseendet av arbetsgivarens lagstadgade rättigheter och skyldigheter och den allmänna dataskyddsförordningen. Målet är att bättre sammanjämka arbetsgivarnas relevanta behov att samla in arbetstagares personuppgifter för anställningsförhållandet och arbetstagarnas integritetsskydd i anställningsförhållandet. Målet är en reglering som är bättre lämpad för arbetslivets vedertagna, tillbörliga praxis.

4 Förslagen och deras konsekvenser

4.1 De viktigaste förslagen

Det föreslås att bestämmelsen om undantag från kravet på samtycke för insamling av arbetstagares personuppgifter i lagens 4 § 1 mom. ändras. För insamling av arbetstagares personuppgifter någon annanstans än hos arbetstagaren behöver samtycke inte inhämtas när arbetsgivaren samlar in arbetstagarens personuppgifter under anställningsförhållandet för tillgodoseende av arbetsgivarens lagstadgade rättigheter eller skyldigheter. Samtycke ska inte heller förutsättas, när i lag särskilt föreskrivs om behandling av personuppgifter

4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

4.2.1 Konsekvenser för företagen

Lagen om integritetsskydd i arbetslivet är tillämplig på alla företag som är arbetsgivare. Företagen har orsakats oklarheter och juridisk osäkerhet vid tillämpning av lagen efter den ändring som gjordes i 4 § 1 mom. år 2019. Det finns inga uppgifter om i vilken utsträckning företagen till följd av ändringen av ordalydelsen ändrat sin praxis för insamling av personuppgifter eller oftare än tidigare begärt arbetstagares samtycke för insamling av personuppgifter.

Den föreslagna ändringen bedöms inte i praktiken medföra stora ändringsbehov i fråga om praxis för insamling av personuppgifter under anställningsförhållandet till den del som den fortsatt i överensstämmelse med dataombudsmannens tidigare tolkningspraxis och det är fråga om situationer i samband med att leda och övervaka arbetet eller fullgörande av lagstadgade skyldigheter.

Genomgången av företagens interna anvisningar och förfaranden och eventuella ändringar i dem föranleder administrativa kostnader vilkas omfattning inte kan bedömas. Ändringen kan medföra ett behov för arbetsgivarna att uppdatera sina avtalsmallar i överensstämmelse med den nya lagen. I

företag som omfattas av lagen om samarbete inom företag ska insamlingen av personuppgifter behandlas i samarbete, varför ändringarna kan medföra kostnader i anslutning till samarbetsförfarandet.

Den föreslagna ändringen minskar behovet av att samla in formella samtycken av arbetstagarna för insamling av uppgifter för ledningen och övervakningen av det dagliga arbetet och fullgörandet av lagstadgade skyldigheter. Ändringen minskar den administrativa börda som följde av den tidigare ändringen av lagen. En tydligare lagstiftning minskar problemen vid tillämpningen av lagen och den juridiska osäkerheten vid tillämpning av kraven på samtycke och förbättrar således också arbetsgivarnas rättssäkerhet.

Konsekvenserna för övriga arbetsgivare motsvarar konsekvenserna för företagen.

4.2.2 Konsekvenser för myndigheterna

Den föreslagna ändringen ökar behovet av dataombudsmannens rådgivning och anvisningar särskilt genast efter det att ändringen trätt i kraft.

4.2.3 Konsekvenser för arbetstagarna

En tydligare lagstiftning tryggar arbetstagarnas integritetsskydd och skydd av personuppgifter bättre än den nuvarande lagstiftningen, som medfört tolkningsproblem. Samtycke ska fortfarande vara en åtgärd som skyddar arbetstagaren när arbetsgivaren samlar in arbetstagares personuppgifter för ändamål som har samband med anställningsförhållandet i andra situationer än sådana som baserar sig på lag. Arbetsgivarens rätt att samla in arbetstagares personuppgifter utan arbetstagarens samtycke utvidgas jämfört med ordalydelsen i gällande lag. Upplysningsplikten och samarbetsförfarandena enligt 4 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet och informationsskyldigheterna och den registrerades rättigheter enligt den allmänna dataskyddsförordningen tryggar insynen i behandlingen av personuppgifter och arbetstagarens möjligheter att påverka behandlingen av sina uppgifter. Genom den föreslagna ändringen utvidgas inte kretsen av de uppgifter som kan samlas in om arbetstagaren och begränsas inte de rättigheter enligt den allmänna dataskyddsförordningen som arbetstagarna har som registrerade.

5 Alternativa handlingsvägar

5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser

Som ett centralt genomförandealternativ har man bedömt slopandet av kravet på samtycke i samband med insamling av arbetstagares personuppgifter helt och hållet. Tillämpningen av regleringen kunde då enklare sammanjämkas med den allmänna dataskyddsförordningen. Bibehållandet av kravet på samtycke har dock med stöd av det nationella handlingsutrymmet enligt artikel 88 i den allmänna dataskyddsförordningen bedömts vara möjligt och det anses inte motiverat att slopa det helt med beaktande av de orsaker som ligger till grund för att kravet på samtycke infördes i lagstiftningen. Kravet på samtycke har införts som skydd för arbetstagaren. Genom det tryggas arbetstagarens tillgång på information om insamling av hans eller hennes personuppgifter och på så sätt insyn i behandlingen, användningen av tillförlitliga källor och arbetstagarens självbestämmanderätt.

5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet

Sverige

Sverige har ingen speciallag som motsvarar Finlands lag om integritetsskydd i arbetslivet, där det skulle föreskrivas om behandling av arbetstagares personuppgifter. I lagen med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning (2018:218) ingår däremot vissa bestämmelser som har betydelse för behandlingen av arbetstagares personuppgifter. Enligt 2 kap. 1 § i lagen får personuppgifter behandlas med stöd av artikel 6.1 c i EU:s dataskyddsförordning, om behandlingen är nödvändig för att den personuppgiftsansvarige ska kunna fullgöra en rättslig förpliktelse som följer av lag eller annan författning, av kollektivavtal eller av beslut som har meddelats med stöd av lag eller annan författning. Enligt 2 § i samma kapitel får personuppgifter behandlas med stöd av artikel 6.1 e i EU:s dataskyddsförordning, om behandlingen är nödvändig för att utföra en uppgift av allmänt intresse som följer av lag eller annan författning, av kollektivavtal eller av beslut som har meddelats med stöd av lag eller annan författning, eller som ett led i den personuppgiftsansvariges myndighetsutövning enligt lag eller annan författning.

Danmark

I Danmark har man på det sätt som artikel 88 i den allmänna dataskyddsförordningen möjliggör utfärdat närmare bestämmelser om behandlingen av arbetstagares personuppgifter i samband med ett anställningsförhållande. Enligt §12 i den lag som kompletterar den allmänna dataskyddsförordningen (Lov om supplerende bestemmelser til forordning om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger, databeskyttelsesloven) får arbetstagarens personuppgifter samt i artikel 9.1 avsedda särskilda kategorier av personuppgifter behandlas i samband med ett anställningsförhållande, om behandlingen är nödvändig för fullgörande av sådana personuppgiftsansvarigs eller registrerads skyldigheter eller rättigheter som fastställs annanstans i lag eller i kollektivavtal. Ovannämnda behandling av uppgifter får också ske, om den är nödvändig för fullföljande av den personuppgiftsansvariges eller en tredje parts legitima intresse som grundar sig på lag eller kollektivavtal, om inte den registrerades intresse eller grundläggande fri- och rättigheter har företräde. Behandling av personuppgifter i ett anställningsförhållande kan ske på basis av den registrerades samtycke enligt artikel 7 i den allmänna dataskyddsförordningen.

Enligt förarbetena till lagen är avsikten med bestämmelsen om samtycke att bekräfta att också arbetstagarens samtycke kan användas som grund för behandling av personuppgifter innan anställningsförhållandet inleds, under anställningsförhållandet och efter det att det avslutats. Enligt Danmarks justitieministeriums åsikt kan samtycke också i framtiden anses som en godtagbar grund för behandling av personuppgifter i samband med anställningsförhållandet. I förarbetena till lagen hänvisas det till skäl 155 i ingressen till den allmänna dataskyddsförordningen, enligt vilket medlemsstaterna får föreskriva särskilda bestämmelser om behandling av anställdas personuppgifter i anställningsförhållanden, särskilt när det gäller villkoren för hur personuppgifter i anställningsförhållanden får behandlas

på grundval av samtycke från den anställda.⁵ I betänkandet om genomförandet av den allmänna dataskyddsförordningen konstaterar Danmarks justitieministerium att artikel 88.2 och skäl 155 i den allmänna dataskyddsförordningen lämnar nationellt handlingsutrymme i fråga om hur samtycket kan användas som grund för behandling av personuppgifter i arbetslagstiftningen.⁶

Innan den allmänna dataskyddsförordningen trädde i kraft krävdes i Danmark i vissa situationer arbetstagarens samtycke för behandling av uppgifter. Enligt Danmarks justitieministerium kan samtycke användas som grund för behandling i enlighet med tidigare nationell praxis även efter det att den allmänna dataskyddsförordningen trädde i kraft.⁷ I Danmark har samtycke krävts bland annat när arbetsgivaren behandlat känsliga personuppgifter (till exempel uppgifter om hälsotillstånd, inbegripet resultat av positiva alkoholtest och resultat av personlighetstest) eller för offentliggörande av mer personliga uppgifter om arbetstagaren (exempelvis foto eller personligt telefonnummer), om inte behandlingen av ovannämnda uppgifter hänför sig till en skyldighet enligt lag. Inte heller uppgifter som gäller sökande av arbete får i princip lämnas ut till arbetstagarens nuvarande arbetsgivare utan arbetstagarens samtycke.⁸

Norge

I Norge tillämpas den allmänna dataskyddsförordningen. På nationell nivå finns bestämmelser om behandling av arbetstagares personuppgifter i lagen om behandling av personuppgifter (lov om behandling av personopplysninger). I 9 kap. i den allmänna lagen om anställningsförhållanden (*arbeidsmiljøloven*) föreskrivs om åtgärder för övervakning av arbetstagare. På behandling av arbetstagares personuppgifter i samband med övervakning tillämpas bestämmelserna i lagen om behandling av personuppgifter.

Tyskland

I Tyskland föreskrivs det om behandling av personuppgifter i anställningsförhållanden i 26 § i den federala lag som kompletterar den allmänna dataskyddsförordningen (Bundesdatenschutzgesetz). Enligt paragrafen får arbetstagares personuppgifter behandlas i samband med anställningsförhållandet, om det är nödvändigt med tanke på beslutet om inledande av anställningsförhållandet eller om det efter det att anställningsförhållandet inletts är nödvändigt för genomförandet eller avslutandet av det eller för utövande eller fullgörande av rättigheterna och skyldigheterna för arbetstagarnas intressebevakare på basis av lag eller lokala eller allmänna avtal (kollektivavtal). För avslöjande av brott får arbetstagares personuppgifter endast behandlas när det på basis av faktisk dokumenterad bevisning kan motiveras att personen i fråga i anställningsförhållandet gjort sig skyldig till ett brott, behandlingen är nödvändig för avslöjandet och skyddet av arbetstagarens intresse att förhindra behandlingen

⁵ Forslag til databeskytteloven 25.10.2017 s.183. Publicerad på adressen: https://www.ft.dk/ripdf/samling/20171/lov-forslag/168/20171_168_som_fremsat.pdf.

⁶ Justitsministeriet. Databeskyttelsesforordningen – og de retlige rammer for dansk lovgivning, Betænkning nr. 1565. Del I, Bind I. s. 183. Publicerad på adressen: https://www.justitsministeriet.dk/sites/default/files/media/Pressemeddelelser/pdf/2017/bet_1_1.pdf.

⁷ Betænkning nr. 1565. Del I, Bind II s.978, 980. Publicerad på adressen: https://www.justitsministeriet.dk/sites/default/files/media/Pressemeddelelser/pdf/2017/bet_1_2.pdf.

⁸ Betænkning nr. 1565. Del I, Bind II s.970-976.

inte har större vikt, särskilt med beaktande av att sättet och omfattningen inte är oproportionella med beaktande av orsaken till behandlingen.

I lagens 26 § föreskrivs närmare också om arbetstagarens samtycke som grund för behandlingen av personuppgifter. Om arbetstagarens personuppgifter behandlas på basis av samtycke, ska det vid bedömningen av samtyckets frivillighet beaktas arbetstagarens beroendeställning i anställningsförhållandet samt de förhållanden under vilka samtycket lämnades. Samtycket kan anses ha lämnats frivilligt särskilt om det har samband med arbetstagarens rättsliga eller ekonomiska intressen eller om arbetsgivaren och arbetstagaren strävar efter samma intressen. Samtycke ska lämnas skriftligen eller elektroniskt, om inte någon annan form är befogad på grund av särskilda omständigheter. Arbetsgivaren ska skriftligen underrätta arbetstagaren om syftet med behandlingen av uppgifterna och om arbetstagarens rätt att återta sitt samtycke i överensstämmelse med artikel 7.3 i den allmänna dataskyddsförordningen.

Behandlingen av personuppgifter, inbegripet behandling av särskilda kategorier av arbetstagares personuppgifter, är enligt 26 § tillåten på basis av kollektivavtal. I detta sammanhang ska förhandlingsparterna iakttä artikel 88.2 i den allmänna dataskyddsförordningen.

Frankrike

I Frankrike har i lagen om anställningsförhållanden (Code du travail) föreskrivits om behandling av arbetstagares personuppgifter i samband med anställningsförhållandet på det sätt som artikel 88 i den allmänna dataskyddsförordningen möjliggör. Enligt lagen får om arbetssökande eller arbetstagare inte samlas in några som helst personliga uppgifter med en sådan anordning som de inte underrättats om på förhand.

Estland

I Estland föreskrivs inte särskilt om behandlingen av personuppgifter i anställningsförhållandet. I arbetsavtalslagen föreskrivs att den allmänna dataskyddsförordningen ska iakttas vid behandling av personuppgifter.

Storbritannien

I Storbritannien föreskrivs det om behandlingen av personuppgifter i dataskyddslagen (Data Protection Act). Enligt dataskyddslagens bestämmelser om anställningsförhållandet och social trygghet (Schedule 1, Part 1) får personuppgifter behandlas i ett anställningsförhållande, om det behövs för fullgörande av lagstadgade skyldigheter eller rättigheter i samband med anställningsförhållandet.

En personuppgiftsansvarig som behandlar uppgifter ska dessutom ha vederbörliga förfaranderegler om insamling av uppgifter, av vilka framgår hur den personuppgiftsansvarige ska förfara vid behandlingen av uppgifter för att principerna för behandling av personuppgifter enligt artikel 5 i den allmänna dataskyddsförordningen uppfylls. Av förfaranderegler ska också framgå praxis för bevarande och förstöring av uppgifter samt en bedömning av hur länge personuppgifterna bevaras (Schedule 1, Part 4).

6 Remissvar

(kompletteras)

7 Specialmotivering

4 §. *Allmänna förutsättningar för insamling av arbetstagares personuppgifter samt arbetsgivares upplysningsplikt.* I 1 mom. förutsätts att arbetstagarens samtycke ska inhämtas, om arbetsgivaren samlar in personuppgifter någon annanstans än hos arbetstagaren. Det har föreskrivits om två undantag från kravet på samtycke. Arbetstagarens samtycke behövs enligt 1 mom. inte, när en myndighet lämnar ut uppgifter till arbetsgivaren för att denna ska kunna utföra en uppgift som i lag ålagts arbetsgivaren eller om det finns särskilda och uttryckliga bestämmelser i lag om insamling eller inhämtande av sådana uppgifter.

Det föreslås att bestämmelsen om undantag ska ändras så att den bättre stämmer överens med arbetsgivarnas behov av att samla in uppgifter i samband med anställningsförhållanden och med den allmänna dataskyddsförordningen. Det föreslås att arbetsgivarens rätt att utan samtycke samla in arbetstagares personuppgifter någon annanstans än hos arbetstagaren ska utvidgas. Det är med tanke på arbetstagarnas integritetsskydd och arbetsgivarnas behov av att samla in uppgifter i samband med anställningsförhållanden samt de villkor som ställs för samtycke i den allmänna dataskyddsförordningen inte motiverat att förutsätta samtycke i den omfattning som krävs enligt ordalydelsen i den gällande lagen. Kravet på samtycke begränsar insamlingen av personuppgifter som behövs för tillgodoseende av arbetsgivarens lagstadgade rättigheter eller skyldigheter i samband med anställningsförhållandet.

Det föreslås att paragrafen ändras så att arbetstagarens samtycke till insamling av arbetstagarens personuppgifter från andra informationskällor än hos arbetstagaren själv inte ska förutsättas när arbetsgivaren under anställningsförhållandet samlar in personuppgifter för att fullgöra sina lagstadgade rättigheter eller skyldigheter. Undantagen ska gälla insamling av personuppgifter under anställningsförhållandet. De föreskrivna rättigheterna och skyldigheterna kan grunda sig antingen på arbetsrättslig eller på annan lagstiftning som är bindande för arbetsgivaren och som har anknytning till anställningsförhållandet. Enligt första meningen i 1 mom. ska uppgifterna dock fortfarande i första hand samlas in hos arbetstagaren själv.

Insamlingen av uppgifter för utövande av arbetsgivarens lagstadgade rätt att leda och övervaka arbetet ska inte längre kräva inhämtande av arbetstagarens samtycke. Arbetsgivarens rätt att leda och övervaka arbetet grundar sig på arbetsavtalslagen (55/2001) och i fråga om personer i tjänsteförhållande på lagstiftningen om tjänsteförhållanden. Enligt 3 kap. 1 § i arbetsavtalslagen ska arbetstagaren utföra sitt arbete omsorgsfullt med iakttagande av de föreskrifter som arbetsgivaren i enlighet med sin behörighet ger om arbetet. I 14 § i statstjänstemannalagen föreskrivs på motsvarande sätt att en tjänsteman ska iaktta bestämmelserna om arbetsledning och övervakning. En bestämmelse med samma innehåll ingår också i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) och kyrkologgen (1054/1993). Arbetsgivaren har med stöd av rätten att leda och övervaka arbetet rätt att bland annat bestämma om hur arbetet ska utföras, kvaliteten på och omfattningen av arbetet samt tid och

plats för arbetet. Av denna arbetsgivarens rätt att leda och övervaka arbete kan man härleda arbetsgivarens rätt att övervaka arbetstagaren. Rätten att leda och övervaka arbetet begränsas av de grundläggande rättigheterna, arbetslagstiftningen, övrig lagstiftning som är tillämplig på arbetstagare och tjänstemän och deras arbetsgivare, såsom strafflagen och förbud mot diskriminering samt de allmänna principerna i rättsordningen. Begränsningarna i rätten att leda och övervaka arbetet har också betydelse i samband med insamlingen av arbetstagares personuppgifter.

Arbetsgivaren ska enligt den föreslagna bestämmelsen utan samtycke kunna samla in till exempel personuppgifter om arbetstagaren som gäller hur arbetstagaren utför och klarar av arbetet samt sådana personuppgifter som har samband med iakttagandet av lagstiftningen och arbetsgivarens anvisningar när de i enlighet med 3 § har direkt relevans för anställningsförhållandet och när insamlingen av uppgifter hänför sig till utövandet av rätten att leda och övervaka arbetet. Kravet på samtycke ska således inte tillämpas till exempel på material som normalt uppstår i samband med arbetet, såsom till exempel försäljningsrapporter och mötespromemorior samt kundrespons och annan respons i samband med utförandet av arbetet, av vilket framgår uppgifter om arbetstagarnas arbete. I dataombudsmannens tolkningspraxis har man ansett att de personuppgifter om arbetstagaren som arbetsgivaren samlar in ska omfattas av arbetsgivarens rätt att leda och övervaka arbetet, varför den föreslagna ändringen inte märkbart ändrar tidigare praxis när det gäller insamling av personuppgifter under anställningsförhållandet.

Enligt den föreslagna ändringen ska samtycke för insamling av uppgifter ur andra informationskällor inte heller förutsättas när arbetsgivaren samlar in arbetstagares personuppgifter för fullgörande av sina lagstadgade skyldigheter. I bestämmelsen ska inte längre på det sätt som anges i den gällande lagen förutsättas att den som lämnar ut uppgifter är en myndighet.

Inhämtande av samtycke ska inte heller förutsättas, när det föreskrivs om behandling av personuppgifter annanstans i lagstiftningen. Behovet av att behandla arbetstagares personuppgifter bedöms i det fallet utifrån den lagstiftningen. Till exempel om inhämtande av personkredituppgifter föreskrivs i lagens 5 a §, där det inte förutsätts att arbetstagarens samtycke ska inhämtas.

Insamling av uppgifter utan samtycke ska när ovannämnda villkor uppfylls vara möjlig också i kanaler för rapportering av överträdelser.

I andra än ovannämnda fall ska samtycke fortfarande inhämtas för insamling av arbetstagares personuppgifter annanstans än hos arbetstagaren. En sådan situation är till exempel rekrytering av en arbetstagare. Arbetstagares personuppgifter som utnyttjas vid rekrytering ska i princip samlas in hos den arbetssökande eller också ska samtycke inhämtas för insamling av dem annanstans. Andra behov av att samla in uppgifter som kräver samtycke kan vara förknippade med till exempel arrangemang för rekreationsverksamhet som erbjuds arbetstagare eller förvärv av särskilda förmåner för arbetstagaren, till exempel försäkringar som hänför sig till kommenderingar utomlands. Det gemensamma för dessa behov av insamling av uppgifter är att de inte omfattas av arbetsgivarens lagstadgade rättigheter eller skyldigheter och att behandlingen av personuppgifter i samband med dem inte heller regleras annanstans i lagstiftningen.

Enligt den allmänna dataskyddsförordningen och lagen om integritetsskydd i arbetslivet ska behandlingen av personuppgifter vara systematisk och planerad. Arbetsgivaren ska innan personuppgifterna samlas in fastställa att behandlingen är behövlig och bedöma, om det finns en rättslig grund enligt artikel 6.1 i den allmänna dataskyddsförordningen för insamlingen av personuppgifter. Enligt förvaltningsutskottets betänkande (FvUB 13/2018 rd) kan hantering av personuppgifter att döma av artikelns ordalydelse vara baserad på flera av de rättsliga grunder som avses i artikel 6. Utskottet betonar att användning av flera än en rättslig grund för hantering av personuppgifter ändå inte kan leda till att det blir oklart vilka rättigheter den registrerade enligt lagen ska ha. Det är arbetsgivarens skyldighet som personuppgiftsansvarig att fastställa den rättsliga grunden för behandlingen och iakttäta den informationsskyldighet som fastställs för den personuppgiftsansvarige i artikel 12–14 i den allmänna dataskyddsförordningen. Arbetstagaren informeras således om den rättsliga grunden för behandlingen och om den registrerades rättigheter.

I lagen om integritetsskydd i arbetslivet föreskrivs närmare om de situationer där den rättsliga grunden för behandling av personuppgifter är artikel 6.1 c i den allmänna dataskyddsförordningen. Arbetsgivaren kan behandla personuppgifter också med andra parallella rättsliga grunder, varvid behandlingen direkt grundar sig på den allmänna dataskyddsförordningen. I dessa situationer tillämpas den allmänna dataskyddsförordningens bestämmelser direkt. Den registrerades rättigheter fastställs dock i princip i enlighet med artikel 6.1 c. Insamlingen av arbetstagares personuppgifter grundar sig till stor del på lagstiftning. Behandlingen av uppgifterna har med beaktande av 3 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet begränsats till uppgifter som har direkt relevans för anställningsförhållandet. Regleringen bedöms således vara proportionell i förhållande till behandlingens syften på det sätt som förutsätts i artikel 6.3 i den allmänna dataskyddsförordningen.

I lagen om integritetsskydd i arbetslivet ska på basis av artikel 88 och artikel 6.3 föreskrivas närmare om en situation där samtycke utgör villkor för en enskild åtgärd för behandling av arbetstagarens personuppgifter, dvs. insamling. Samtycket fungerar samtidigt som en ytterligare skyddsåtgärd för att trygga den registrerades rättigheter. Den registrerade informeras således om utlämnande av sina personuppgifter och kan till exempel försäkra sig om att de uppgifter som utlämnas är aktuella. Genom kravet på samtycke skyddas arbetstagarens berättigade intressen och grundläggande rättigheter vid behandling av personuppgifter i ett anställningsförhållande genom att säkerställa insynen i behandlingen av personuppgifter, arbetstagarens självbestämmanderätt och rätten att bli bedömd på grundval av korrekta uppgifter. En parallell grund för behandling av personuppgifter ska i de situationer som avses i paragrafen vara arbetstagarens samtycke, även om den övriga behandlingen av personuppgifter grundar sig på någon annan behandlingsgrund enligt artikel 6. Bestämmelser om villkoren för samtycke finns i den allmänna dataskyddsförordningen.

Den föreslagna ändringen påverkar inte den grupp av arbetstagares personuppgifter som arbetsgivaren enligt 3 § i lagen har rätt att samla in eller annars behandla för ett ändamål som har samband med anställningsförhållandet.

Det är inte möjligt att på ett uttömmande sätt reglera de informationskällor från vilka arbetstagares personuppgifter insamlas, liksom inte heller vilka personuppgifter som är behövliga i olika situationer i arbetslivet. På användningen av informationskällor är kraven gällande uppgifternas riktighet och behövlighet tillämpliga.

I den allmänna dataskyddsförordningen bestäms om den registrerades rättigheter på ett täckande sätt. Bestämmelserna kompletteras av upplysningsplikten i 4 § 2 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Enligt gällande 2 mom. ska arbetsgivaren på förhand underrätta arbetstagaren om att uppgifter samlas in för utredning av dennas tillförlitlighet. Om arbetsgivaren skaffar personkredituppgifter om arbetstagaren, ska arbetsgivaren enligt 2 mom. dessutom informera arbetstagaren från vilket register kredituppgifterna skaffas. I 2 mom. i den gällande paragrafen föreskrivs om arbetsgivarens med tanke på insynen centrala skyldighet att informera arbetstagaren om de uppgifter som samlats in någon annanstans än hos arbetstagaren själv innan de används för beslutsfattande. Bestämmelsen tryggar arbetstagarens möjlighet att reagera före beslutsfattandet, om det finns fel eller brister i de uppgifter som samlats in. Bestämmelser om rätten till rättelse av uppgifterna finns i artikel 16 i den allmänna dataskyddsförordningen. Ovan beskrivna reglering tryggar arbetstagarens tillgång till information om behandling av personuppgifter och arbetstagarens möjligheter att påverka.

Enligt artikel 83.5 a, b och d i den allmänna dataskyddsförordningen kan vid överträdelse av de grundläggande principerna för behandling, inklusive villkoren för samtycke, enligt artiklarna 5, 6, 7 och 9, överträdelse av registrerades rättigheter enligt artiklarna 12–22 samt överträdelse av de skyldigheter som följer av medlemsstaternas lagstiftning som antagits på grundval av kapitel IX påföras administrativa böter på upp till 20 000 000 euro eller, om det gäller ett företag, på upp till 4 % av den totala globala årsomsättningen under föregående budgetår, beroende på vilket värde som är högst. Tillämpligheten av en administrativ påföljd talar för ett förtydligande av bestämmelserna.

Det föreslås att hänvisningsbestämmelserna i 1 mom. till övrig lagstiftning som gäller utredande av arbetstagares tillförlitlighet ska kvarstå i sin nuvarande form.

8 Ikraftträdande

Det föreslås att lagen ska träda i kraft så snart som möjligt efter det att den godkänts.

9 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

De föreslagna lagändringarna har betydelse med tanke på det skydd för personuppgifter och privatlivet som tryggas i 10 i grundlagen.

Skyddet enligt 10 § i grundlagen kompletteras av skyddet för privatlivet enligt artikel 8 i europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europa-konventionen) samt den respekt för privatlivet som tryggas i artikel 7 och det skydd av personuppgifter som tryggas i artikel 8 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Artikel 8 i Europakonventionen har i Europeiska människorättsdomstolens rättspraxis också ansetts omfatta skyddet av personuppgifter.

Enligt artikel 8 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna ska personuppgifter behandlas lagenligt för bestämda ändamål och på grundval av den berörda personens samtycke eller någon annan legitim och lagenlig grund. Enligt artikel 52.1 i stadgan ska varje begränsning i utövandet av de rättigheter och friheter som erkänns i stadgan vara föreskriven i lag och förenlig

med det väsentliga innehållet i dessa rättigheter och friheter. Begränsningar får, med beaktande av proportionalitetsprincipen, endast göras om de är nödvändiga och faktiskt svarar mot mål av allmänt samhällsintresse som erkänns av unionen eller behovet av skydd för andra människors rättigheter och friheter. I den mån som stadgan omfattar rättigheter som motsvarar sådana som garanteras av Europakonventionen ska de enligt artikel 52.3 i stadgan ha samma innebörd och räckvidd som i konventionen.

Grundlagsutskottet har fäst särskild vikt vid att inskränkningar i skyddet för privatlivet måste bedömas utifrån de allmänna villkoren för inskränkningar av de grundläggande fri- och rättigheterna (se GrUU 42/2016 rd, s. 3 och de utlåtanden som nämns där). Det har varit av betydelse att lagstiftarens handlingsutrymme enligt grundlagsutskottets vedertagna praxis i synnerhet i fråga om behandling av känsliga personuppgifter begränsas särskilt av att skyddet för personuppgifter delvis omfattas av skyddet för privatlivet, som garanteras i samma moment i grundlagens 10 §. Lagstiftaren ska tillgodose denna rätt på ett sätt som är godtagbart med avseende på de samlade grundläggande fri- och rättigheterna. Utskottet har därför ansett att särskilt tillåtande av behandling av känsliga uppgifter berör själva kärnan i skyddet för personuppgifter (GrUU 37/2013 rd, s. 2/II), vilket innebär att till exempel inrättandet av register med sådana uppgifter måste bedömas mot villkoren för inskränkningar i de grundläggande fri- och rättigheterna, särskilt lagstiftningens acceptabilitet och proportionalitet (se GrUU 29/2016 rd och till exempel GrUU 21/2012 rd, GrUU 47/2010 rd och GrUU 14/2009 rd).

Grundlagsutskottet har i sitt utlåtande om lagstiftning som kompletterar EU:s allmänna dataskyddsförordning (GrUU 14/2018 rd, s. 4) sett det som motiverat att justera sin tidigare ståndpunkt till lagstiftningen om skyddet för personuppgifter på vissa punkter. Utskottet anser att den allmänna dataskyddsförordningens detaljerade bestämmelser, som tolkas och tillämpas i enlighet med de rättigheter som garanteras i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna, över lag utgör en tillräcklig rättslig grund även med avseende på skyddet för privatlivet och personuppgifter enligt 10 § i grundlagen. Korrekt tolkade och tillämpade svarar bestämmelserna i förordningen enligt utskottets uppfattning också den nivå på skyddet för personuppgifter som bestäms utifrån Europakonventionen. Således är det inte längre av konstitutionella skäl nödvändigt att speciallagstiftningen inom förordningens tillämpningsområde heltäckande och detaljerat föreskriver om behandling av personuppgifter. Enligt grundlagsutskottet bör skyddet för personuppgifter härefter i första hand tillgodoses med stöd av den allmänna dataskyddsförordningen och den nya nationella allmänna lagstiftningen.

Grundlagsutskottet har i sin praxis understrukit att det i den mån EU-lagstiftningen kräver eller möjliggör reglering på det nationella planet tas hänsyn till de krav som de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna ställer när det nationella handlingsutrymmet utnyttjas (se GrUU 25/2005 rd). Utskottet har av den anledningen framhållit att det finns anledning att särskilt i fråga om bestämmelser som är av betydelse med hänsyn till de grundläggande fri- och rättigheterna tydligt klargöra ramarna för det nationella handlingsutrymmet (GrUU 26/2017 rd, s. 42, GrUU 2/2017 rd, s. 2, GrUU 44/2016 rd, s. 4).

I förslaget föreslås ändringar i den bestämmelse som gäller avvikelse från kravet på arbetstagarens samtycke till insamling av arbetstagarens personuppgifter från andra informationskällor än hos arbetstagaren. Grundlagsutskottet har ansett att samtycke från en person vars grundläggande fri- och

rättigheter begränsas i sig kan spela en roll i en konstitutionell bedömning. Utskottet har ändå i sin tidigare praxis sett vissa problem med en sådan lagstiftningsmetod och poängterat hur viktigt det är att vara mycket återhållsam med att godkänna samtycke som grund för att ingripa i de grundläggande fri- och rättigheterna. Förfarandet är enligt utskottet inte förenligt med rättsstatsprincipen enligt 2 § 3 mom. i grundlagen, där det sägs att all utövning av offentlig makt ska bygga på lag. Dessutom ska befogenheten att ingripa i den enskildes grundläggande fri- och rättigheter alltid läggas fast i en tillräckligt noggrant avgränsad lag med ett exakt tillämpningsområde (GrUU 30/2010 rd, s. 6/II, även GrUU 23/2020 rd). Utskottet har därför ansett det klart att skyddet för de grundläggande fri- och rättigheterna som rättslig fråga inte alltid kan förlora i betydelse bara för att det föreskrivs i lag att någon åtgärd kräver att den som saken gäller ger sitt samtycke. Skyddet kan inte i vilket som helst ärende vara beroende av den berörda personens samtycke. Utskottet har i det här avseendet sett det som väsentligt vad som kan betraktas som juridiskt relevant samtycke i en viss situation. Vidare har utskottet krävt att en lag som utifrån samtycke ingriper i skyddet för de grundläggande fri- och rättigheterna bland annat ska vara exakt och noga avgränsad, att den föreskriver hur samtycket ska ges och återtats, att det säkerställs att samtycket är riktigt och ges av fri vilja och att lagstiftningen är nödvändig (GrUU 19/2000 rd, s. 3, GrUU 27/1998 rd, s. 2).

I lagen om integritetsskydd i arbetslivet, som stiftats med grundlagsutskottets medverkan, har samtycke, som i egenskap av en ytterligare skyddsåtgärd skyddar arbetstagaren, föreskrivits vara ett villkor för insamling av arbetstagares personuppgifter. I den allmänna dataskyddsförordningen, liksom i den upphävda personuppgiftslag (523/1999) som stiftats med grundlagsutskottets medverkan, tillåts behandling av personuppgifter med stöd av samtycke. Behandling av känsliga uppgifter med uttryckligt samtycke har varit möjlig med stöd av den upphävda personuppgiftslagen och behandling av uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd har varit möjlig med skriftligt samtycke med stöd av lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

Enligt skäl 43 i ingressen till den allmänna dataskyddsförordningen bör samtycket inte utgöra giltig rättslig grund för behandling av personuppgifter i ett särskilt fall där det råder betydande ojämlikhet mellan den registrerade och den personuppgiftsansvarige. Detta gäller enligt Europeiska dataskyddsstyrelsens tolkning också en situation där arbetsgivaren är personuppgiftsansvarig och det därför är osannolikt att samtycket har getts frivilligt. I skäl 42 i förordningens ingress konstateras att samtycke inte bör betraktas som frivilligt om den registrerade inte har någon genuin eller fri valmöjlighet eller inte utan problem kan vägra eller ta tillbaka sitt samtycke.

Det föreslås att samtycke ska bibehållas som villkor för en enskild åtgärd för behandling av personuppgifter, det vill säga insamling, när personuppgifter samlas in på annat sätt än hos den registrerade. Samtidigt är samtycke avsett som skydd för arbetstagaren som en särskild skyddsåtgärd vid behandling. Med beaktande av kraven till följd av praxis vid tolkning av grundlagen och av att samtycke enligt motiveringen till den allmänna dataskyddsförordningen är problematiskt när det råder ojämlikhet mellan den registrerade och den personuppgiftsansvarige, ska behandlingen av arbetstagares personuppgifter dock huvudsakligen grunda sig på andra rättsliga grunder, främst arbetsgivarens i lag föreskrivna skyldigheter. För fortsatt behandling av personuppgifter ska det finnas en rättslig grund för behandlingen enligt den allmänna dataskyddsförordningen. Bestämmelser om villkoren för samtycke finns i den allmänna dataskyddsförordningen.

Grundlagsutskottet har ansett att rätten att bestämma över information om sig själv bör anses vara central med avseende på skyddet av personuppgifter (GrUU 2/2018 rd, s. 8). Till samtycke ansluter tanken om den enskildes informerade självbestämmanderätt. Den informerade självbestämmanderätten ger inte den enskilde absolut rätt att i alla situationer bestämma om behandlingen av uppgifter. I ett anställningsförhållande är arbetstagaren underställd arbetsgivarens ledning och tillsyn, vilket även uppställer begränsningar för på vilket sätt arbetstagaren kan bestämma om användningen av sina egna personuppgifter. Det ska vara möjligt att behandla de personuppgifter som behövs med tanke på anställningsförhållandet, så att arbetsgivaren kan utöva sin rätt att leda och övervaka arbetet. Rätten att leda och övervaka arbetet begränsas av annan lagstiftning, såsom arbetslagstiftningen, de grundläggande rättigheterna och strafflagstiftningen.

I propositionen föreslås inte att arbetsgivarens rättigheter att behandla arbetstagarers personuppgifter ska utvidgas annat än på så sätt att arbetstagarers samtycke till insamling av personuppgifter inte ska förutsättas i lika stor utsträckning som i gällande lag. Gruppen av personuppgifter som arbetsgivare får behandla blir inte större i och med förslaget. De uppgifter som insamlas ska uppfylla relevanskravet enligt 3 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

Den föreslagna regleringen ska grunda sig på det nationella handlingsutrymmet i fråga om behandling av personuppgifter i anställningsförhållanden enligt artikel 88 i den allmänna dataskyddsförordningen. För handlingsutrymmet och utnyttjandet av det redogörs närmare i samband med beskrivningen av nuläget och specialmotiveringen. Med stöd av det handlingsutrymme som grundar sig på artikel 88 i den allmänna dataskyddsförordningen bedöms det som möjligt att föreskriva om samtycke som villkor för en åtgärd för behandling av personuppgifter på det sätt som föreslås. Utnyttjandet av handlingsutrymmet i artikel 88 i den allmänna dataskyddsförordningen anses fortfarande vara behövligt på grund av särdragen för behandlingen av personuppgifter i anställningsförhållanden. Avsikten med den ändring som nu föreslås är att förtydliga regleringen.

Betydelsen av de grundläggande fri- och rättigheterna när det gäller bestämmelserna i lagen om integritetsskydd i arbetslivet har bedömts när riksdagen behandlade de regeringspropositioner som ledde till stiftandet av lagen och ändringar i den (RP 75/2010 rd, RP 162/2003 rd). Det ansågs att lagförslagen kunde behandlas i vanlig lagstiftningsordning och de ändringar som föreslås nu innebär inte sådan ändring av lagstiftningen som skulle förutsätta att frågan bedöms på nytt. I propositionen föreslås inga bestämmelser som berättigar till behandling av särskilda kategorier av personuppgifter eller personuppgifter som är känsliga i konstitutionellt hänseende. I propositionen ingår inga bestämmelser om inskränkning av den registrerades rättigheter.

På ovan beskrivna grunder kan lagförslaget enligt regeringens uppfattning behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs riksdagen följande lagförslag:

LAGFÖRSLAG

Lag

om ändring av 4 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) 4 § 1 mom., sådant det lyder i lag 347/2019, som följer:

4 §

Allmänna förutsättningar för insamling av arbetstagares personuppgifter samt arbetsgivares upplysningsplikt

Arbetsgivaren ska samla in personuppgifter om en arbetstagare i första hand hos arbetstagaren själv. Om arbetsgivaren samlar in personuppgifter någon annanstans än hos arbetstagaren, ska arbetstagarens samtycke till detta inhämtas. Samtycke behövs dock inte när arbetsgivaren under ett anställningsförhållande samlar in arbetstagares personuppgifter för tillgodoseende av lagstadgade rättigheter eller skyldigheter eller om det i lag särskilt föreskrivs om behandling av personuppgifter. Bestämmelser om inhämtande av säkerhetsutredning finns i säkerhetsutredningslagen (726/2014). Bestämmelser om ett förfarande för kontroll av brottslig bakgrund hos personer som väljs för arbete med minderåriga finns i lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn (504/2002). Bestämmelser om rätten att få uppgifter ur straffregistret finns i straffregisterlagen (770/1993).

Denna lag träder i kraft den 20 .

Lag

om ändring av 4 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) 4 § 1 mom., sådant det lyder i lag 347/2019, som följer:

Gällande lydelse

4 §

Allmänna förutsättningar för insamling av arbetstagares personuppgifter samt arbetsgivares upplysningsplikt

Arbetsgivaren ska samla in personuppgifter om en arbetstagare i första hand hos arbetstagaren själv. Om arbetsgivaren samlar in personuppgifter någon annanstans än hos arbetstagaren, ska arbetstagarens samtycke till detta inhämtas. *Arbetstagarens* samtycke behövs dock inte, när en myndighet lämnar ut uppgifter till arbetsgivaren för att denna ska kunna utföra en uppgift som i lag ålagts arbetsgivaren eller om det finns särskilda och uttryckliga bestämmelser i lag om insamling eller inhämtande av sådana uppgifter. Bestämmelser om inhämtande av säkerhetsutredning finns i säkerhetsutredningslagen (726/2014). Bestämmelser om ett förfarande för kontroll av brottslig bakgrund hos personer som väljs för arbete med minderåriga finns i lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn (504/2002). Bestämmelser om rätten att få uppgifter ur straffregistret finns i straffregisterlagen (770/1993).

Föreslagen lydelse

4 §

Allmänna förutsättningar för insamling av arbetstagares personuppgifter samt arbetsgivares upplysningsplikt

Arbetsgivaren ska samla in personuppgifter om en arbetstagare i första hand hos arbetstagaren själv. Om arbetsgivaren samlar in personuppgifter någon annanstans än hos arbetstagaren, ska arbetstagarens samtycke till detta inhämtas. Samtycke behövs dock inte *när arbetsgivaren under ett anställningsförhållande samlar in arbetstagares personuppgifter för tillgodoseende av lagstadgade rättigheter eller skyldigheter eller om det i lag särskilt föreskrivs om behandling av personuppgifter*. Bestämmelser om inhämtande av säkerhetsutredning finns i säkerhetsutredningslagen (726/2014). Bestämmelser om ett förfarande för kontroll av brottslig bakgrund hos personer som väljs för arbete med minderåriga finns i lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn (504/2002). Bestämmelser om rätten att få uppgifter ur straffregistret finns i straffregisterlagen (770/1993).

Denna lag träder i kraft den 20.