

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lagar om ändring av lagen om integritetsskydd i arbetslivet och om upphävande av 2 mom. i ikraftträdandebestämmelsen i en lag om ändring av personuppgiftslagen

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I propositionen föreslås det att lagen om integritetsskydd i arbetslivet ändras. Till lagen fogas en bestämmelse om på vilka grunder arbetsgivaren har rätt att behandla personkreditupplysningar om arbetssökande eller arbetstagare i syfte att bedöma deras tillförlitlighet.

Arbetsgivaren har enligt förslaget rätt att behandla personkreditupplysningar som gäller en arbetssökande som redan har valts till en uppgift, eller en arbetstagare eller tjänsteman som byter arbetsuppgifter, när personen i fråga har sådana arbetsuppgifter som förutsätter särskild tillförlitlighet och som till följd av uppgifternas natur är förknippade

med möjligheten att eftersträva olaglig ekonomisk vinning. Syftet med bestämmelserna är att arbetssökande och arbetstagare ska bedömas enbart utifrån sådana upplysningar som kan ha relevans för skötseln av arbetsuppgifterna. Det föreslås också att bestämmelserna förenas med en straffbestämmelse.

Ikraftträdandebestämmelsen i en lag om ändring av personuppgiftslagen, enligt vilken det upphävda 20 § 4 mom. ska tillämpas när personkreditupplysningar om en arbetssökande eller arbetstagare lämnas ut till arbetsgivaren, föreslås samtidigt bli upphävd.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft våren 2008.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
INNEHÅLL	2
ALLMÅN MOTIVERING	3
1 INLEDNING.....	3
2 NULÄGE	3
2.1 Lagstiftning och praxis.....	3
Lagstiftning	3
Praxis	6
3 MÅLSÄTTNING OCH DE VIKTIGASTE FÖRSLAGEN	7
4 PROPOSITIONENS KONSEKVENSER	7
4.1 Konsekvenser för medborgarna	7
4.2 Ekonomiska konsekvenser	7
4.3 Konsekvenser för myndigheterna	8
5 BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN	8
5.1 Beredningsskeden och beredningsmaterial	8
5.2 Remissyttranden och hur de har beaktats	8
DETALJMOTIVERING	10
1 LAGFÖRSLAG	10
1.1 Lag om ändring av lagen om integritetsskydd i arbetslivet	10
1.2 Lag om upphävande av 2 mom. i ikraftträdandebestämmelsen i en lag om ändring av personuppgiftslagen	15
2 IKRAFTTRÄDANDE	15
3 FÖRHÅLLANDE TILL GRUNDLAGEN SAMT LAGSTIFTNINGSORDNING	15
LAGFÖRSLAG	17
Lag om ändring av lagen om integritetsskydd i arbetslivet.....	17
Lag om upphävande av 2 mom. i ikraftträdandebestämmelsen i en lag om ändring av personuppgiftslagen.....	19
BILAGA	20
PARALLELLEXTER	20
Lag om ändring av lagen om integritetsskydd i arbetslivet.....	20
Lag om upphävande av 2 mom. i ikraftträdandebestämmelsen i en lag om ändring av personuppgiftslagen.....	23

ALLMÄN MOTIVERING

1 Inledning

Kreditupplysningar har med tiden fått en allt större betydelse. Det huvudsakliga ändamålet för användningen av kreditupplysningar är bevakning och uppföljning av krediter. Dessa upplysningar används emellertid också i arbetslivet för att bedöma en arbetstagares tillförlitlighet.

Den nya kreditupplysningslagen (527/2007) trädde i kraft den 1 november 2007. Enligt 19 § 2 mom. 8 punkten i denna lag får personkreditupplysningar lämnas ut och användas för bedömning av arbetssökande och arbetstagare enligt vad som bestäms någon annanstans i lag. Enligt motiven till regeringspropositionen (RP 241/2006 rd) är avsikten att bestämmelser om behandling av kreditupplysningar i arbetslivet senare tas in i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004). På utlämnande av personkreditupplysningar till arbetsgivare för bedömning av arbetssökandes eller arbetstagares tillförlitlighet tillämpas till dess det i övrigt upphävda 20 § 4 mom. i personuppgiftslagen (523/1999).

2 Nuläge

2.1 Lagstiftning och praxis

Lagstiftning

Enligt 20 § 4 mom. i personuppgiftslagen får personkredituppgifter lämnas ut endast till en registeransvarig som bedriver kreditupplysningsverksamhet samt till den som behöver information för beviljande eller bevakning av kredit eller för annat därmed jämförbart syfte. Ett sådant annat med kreditgivning jämförbart syfte är enligt beredningshandlingarna till personuppgiftslagen (RP 96/1998 rd) t.ex. när en arbetstagare väljs till en arbetsuppgift där han eller hon direkt ansvarar för arbetsgivarens egendom eller när särskild tillförlitlighet i övrigt krävs i anställningsförhållandet. Bestämmelsen lämnar

mycket spelrum för prövning av när en arbetssökandes eller arbetstagares kreditupplysningar kan lämnas ut till arbetsgivaren.

I den nya kreditupplysningslagen föreskrivs om insamling, produktion, registrering, utlämnande, användning och annan behandling av kreditupplysningar. I 3 § i kreditupplysningslagen definieras bl.a. kreditupplysningar, företags ansvarsperson, registrerad, personkreditupplysningar och kreditupplysningsregister. Lagen är en speciallag i förhållande till personuppgiftslagen. Den definierar t.ex. inte hur arbetsgivaren ska behandla kreditupplysningar om en arbetssökande eller arbetstagare, utan detta fastställs enligt de allmänna principerna i lagen om integritetsskydd i arbetslivet och i personuppgiftslagen.

I personuppgiftslagen liksom också i lagen om integritetsskydd i arbetslivet fastställs de allmänna skyldigheter som arbetsgivaren ska beakta vid behandlingen av såväl arbetstagares personuppgifter som deras kreditupplysningar. Dessa är aktsamhetsplikt, planering av behandlingen av personuppgifter samt ändamålsbundenhet och felfrihetskrav i fråga om personuppgifter.

Till en registrerads rättigheter hör rätten att påverka behandlingen av sina egna upplysningar och rätten att besluta om användningen av sådana upplysningar, om det inte föreskrivs något annat i lag. En arbetstagare har således enligt personuppgiftslagen rätt att kontrollera uppgifter om sig själv som arbetsgivaren har registrerat och att få oriktiga och föråldrade uppgifter rättade eller avförda. Enligt 29 och 30 § i kreditupplysningslagen har arbetstagaren samma rätt till insyn och rätt att få oriktiga anteckningar i kreditupplysningsregistret rättade.

Enligt 3 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet får arbetsgivaren 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. Av-

vikelser från kravet på att uppgifterna ska ha relevans får inte göras ens med samtycke av arbetstagaren, och detta relevanskrav ska uppfyllas vid sidan av andra mer detaljerade bestämmelser i lag.

Arbetsgivaren ska således redan när insamling av uppgifter planeras definiera nödvändigheten av att personuppgifter behandlas, så att det framgår för vilka funktioner uppgifterna samlas in. En sådan bedömning ska göras särskilt i varje enskilt fall.

Personuppgifter som har relevans för arbetsgivarens och arbetstagarens rättigheter och skyldigheter är t.ex. sådana uppgifter som hör ihop med utförande av arbetsuppgifter och val av arbetstagare. I samband med anställning av en arbetstagare ska arbetsgivaren bedöma uppgifternas relevans utifrån den arbetsuppgift som ansökan gäller. Det är närmast fråga om uppgifter som gäller sökandens kompetens och lämplighet. Arbetsgivaren ska säkerställa att arbetssökanden vet för vilket ändamål uppgifterna används.

En arbetsgivare eller dennes företrädare som behandlar personuppgifter i strid med bestämmelserna döms enligt samma straffskala och för samma gärning som i fråga om motsvarande förseelser enligt personuppgiftslagen, dvs. för personregisterbrott enligt 38 kap. 9 § i strafflagen (39/1889) till antingen böter eller fängelse i högst ett år. Villkor för att straff ska utdömas för gärningen är att den gör intrång i arbetstagarens integritetsskydd eller åsamkar arbetstagaren annan skada eller betydande men. En arbetsgivare eller dennes företrädare som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet behandlar arbetstagares personuppgifter i strid med bestämmelserna om uppgifternas ändamålsbundenhet eller bryter mot relevanskravet kan således dömas enligt denna bestämmelse.

Om arbetsgivaren inhämtar uppgifter för utredning av en arbetstagares tillförlitlighet ska arbetsgivaren enligt 4 § 2 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet på förhand underrätta arbetstagaren om att sådana uppgifter kommer att samlas in. Upplivningsplikten gäller också personkreditupplivningar som arbetsgivaren med arbetstagarens samtycke samlar in någon annanstans än hos arbetstagaren själv. Detta betyder att även om samtycke inhämtats redan tidigare ska

arbetstagaren särskilt informeras om när uppgifter med stöd av detta samtycke kommer att samlas in. Har uppgifter samlats in någon annanstans än hos arbetstagaren själv, ska arbetsgivaren informera arbetstagaren om de insamlade uppgifterna och innehållet i dem innan de används för beslutsfattande som gäller arbetstagaren. Bestämmelsen är avsedd att skydda arbetstagaren och den gäller alla arbetstagarens personuppgifter.

En arbetsgivare eller dennes företrädare som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet bryter mot ovan nämnda upplivningsplikt kan dömas till böter för brott mot lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

Dessutom ska enligt 15 § 3 punkten i lagen om samarbete inom företag (334/2007) vid samarbetsförhandlingar behandlas de principer och den praxis som iakttas i företaget beträffande vilka uppgifter som samlas in om en arbetstagare i samband med att han eller hon anställs och under anställningsförhållandet med beaktande av vad som bestäms i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Innan arbetsgivaren beslutar att över huvud taget behandla arbetssökandes personkreditupplivningar ska således samarbetsförhandlingar på principiell nivå föras om saken.

I de ovan nämnda lagarna finns det emellertid inte närmare bestämmelser om i vilka situationer och på vilka villkor arbetsgivaren kan utreda en arbetssökandes eller arbetstagares kreditupplivningar. Enligt 19 § 2 mom. 8 punkten i kreditupplivningslagen får kreditupplivningar lämnas ut och användas för bedömning av en arbetssökande och en arbetstagare enligt vad som föreskrivs om saken någon annanstans i lag. Efter det att det i lagen om integritetsskydd i arbetslivet har tagits in en bestämmelse om arbetsgivarens rätt att behandla arbetstagares kreditupplivningar, kan sådana upplivningar enligt nämnda 8 punkten lämnas ut till arbetsgivaren för bedömning av arbetstagare endast på de grunder som föreskrivs i ovan nämnda lag.

Enligt 19 § 2 mom. 9 punkten i kreditupplivningslagen får kreditupplivningar lämnas ut och användas för bedömning av ett företags och dess ansvarspersoners förmåga att svara för sina åtaganden som avtalspart samt då en person utses till ansvarsperson för ett företag. I 3 § 3 punkten i lagen definieras ett

företags ansvarsperson som en person som enligt ett offentligt myndighetsregister är bolagsman, ansvarig bolagsman, verkställande direktör, styrelseledamot eller ersättare, eller prokurist eller firmatecknare i ett företag. Som detaljmotivering konstateras i regeringspropositionen att ett företags ansvarspersoner har en särskild ställning i sina arbetsuppgifter och att den föreslagna bestämmelsen därför är en specialbestämmelse i förhållande till 8 punkten, som gäller behandlingen av arbetstagares kreditupplysningar.

I lagen om integritetsskydd i arbetslivet ska det föreskrivas endast om arbetsgivarens rätt att behandla kreditupplysningar som gäller andra arbetsökande än dem som avses i 9 punkten. Bestämmelserna i 4 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet ska visserligen vara tillämpliga också på sådana ansvarspersoner för företag som står i arbetsavtalsförhållande och som avses i 19 § 2 mom. 9 punkten i kreditupplysningslagen.

Ändamålet med användningen av kreditupplysningar omfattar också säkerhetsutredningar, som för sin del beskriver en persons tillförlitlighet, samt rätten att få ett intyg ur utsökningsregistret. Bestämmelser om säkerhetsutredningar finns i lagen om säkerhetsutredningar (177/2002). Lagens syfte är att genom en säkerhetsutredning, med hänsyn till skyddet för privatlivet och skyddet av personuppgifter i fråga om den som utredningen gäller, öka möjligheterna att förebygga brott som medför allvarlig skada för Finlands inre eller yttre säkerhet, försvar eller beredskap för undantagsförhållanden, Finlands relationer till andra stater eller internationella organisationer, den offentliga ekonomin, en enskilds anmärkningsvärt värdefulla affärs- eller yrkeshemligheter eller andra med dem jämförbara enskilda ekonomiska intressen som är av synnerligen stor betydelse eller datasäkerhet som är av synnerligen stor betydelse för skyddet av intressen som avses ovan. De befogenheter som avses i denna lag får användas endast när det nödvändigtvis krävs för att syftet med lagen ska uppnås. Då befogenheterna används får inte större ingrepp än vad som är nödvändigt göras i skyddet för någons privatliv.

Skyddspolisen fattar beslut om huruvida en normal säkerhetsutredning ska göras. Om sö-

kanden hör till försvarsförvaltningen eller sköter ett uppdrag på förordnande av försvarsförvaltningen fattar dock huvudstaben beslut om huruvida en säkerhetsutredning ska göras. Beslut om de omfattande säkerhetsutredningar som krävs för vissa tjänster inom statsrådets ansvarsområde fattas av statsrådet i samband med att det fastställs att uppgiften i fråga hör till första säkerhetsklassen. Beslut om begränsad säkerhetsutredning, där det utreds om en person kan beviljas tillträde till vissa platser eller lokaler för att sköta sina arbetsuppgifter, t.ex. kärnanläggningar och flygplatser, fattas av polisinspektionen i häradet på den ort där platsen eller lokalerna i fråga finns.

Ansökan om normal säkerhetsutredning kan göras av en statlig myndighet och en självständig statlig inrättning, riksdagens kanslikommission, riksdagens justitieombudsman och statens revisionsverk, ett statligt affärsverk, en kommun och en samkommun samt en privat sammanslutning eller stiftelse som har sin stadgeenliga hemort, centralförvaltning eller huvudsakliga verksamhet i Finland och en utländsk sammanslutning eller stiftelse som har en registrerad filial i Finland. En säkerhetsutredning kan göras också på begäran av någon annan än sökanden, om ett fördrag eller någon annan internationell förpliktelse som är bindande för Finland förutsätter det.

En säkerhetsutredning förutsätter att den som utredningen gäller har gett sitt skriftliga samtycke till utredningen i förväg. Var och en har också rätt att få upplysningar av den behöriga myndigheten om huruvida en säkerhetsutredning som gäller honom eller henne har gjorts med tanke på ett visst uppdrag. Den som utredningen gäller har rätt att av den behöriga myndigheten på begäran få de uppgifter som utredningen innehåller om honom eller henne. Den som utredningen gäller har dock inte rätt att få information som inhämtats ur ett register som en registrerad inte har rätt till insyn i.

Bestämmelser om utsökningsregistret finns i utsökningsbalken (705/2007). Enligt 1 kap. 31 § i lagen har var och en rätt att av den lokala utsökningsmyndigheten ur utsökningsregistret få ett intyg som gäller en namngiven person. I intyget antecknas följande uppgifter

som förts in under de två år som föregår dagen för begäran: sökandens och svarandens namn samt svarandens födelsedatum och hemkommun, utsökningens ärendet, den tid ärendet har varit anhängigt och registrering som passivfordran, beloppet av sökandens fordran och det belopp som redovisats till sökanden och hinderintygets art och datum. Intyget ges i form av en utskrift ur utsökningens informationssystem. Om anteckningar som nämns i 1 mom. inte finns i registret, ges ett intyg också över detta.

Innan intyget utfärdas ska i utsökningens informationssystem föras in namnet på den som begärt intyget, dennes yrke och bopingsort samt den centrala motiveringen enligt 31 § 4 mom. Den registrerade ska på begäran få uppgifter om vem som under de senaste sex månaderna har fått intyg om honom eller henne ur utsökningens register.

Vem som helst kan få ett intyg som gäller en namngiven person. Intyg kan begäras från vilket utsökningens distrikt som helst. Om arbetsgivaren begär ett sådant intyg som avses ovan ska arbetsgivaren dock enligt 4 § 2 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet på förhand underrätta arbetstagarerna om att sådana uppgifter samlas in.

Syftet med intyget är att tillgodose offentligheten och tjäna som ett slags allmän källa för kreditupplysningar. Att intyg begärs av ren nyfikenhet förhindras inte heller. I någon mån kan ansökningarna om upplysningar som är onödiga begränsas av bestämmelsen i 31 § 4 mom. om att namnet på den som begär intyget registreras och gäldenären i fråga eller en annan svarande i utsökningens ärendet på begäran informeras om vem som har fått intyg om honom eller henne.

Enligt lagens 31 § 3 mom. kan intyget utfärdas för en tid av fyra år före begäran, om den som begär intyget visar att uppgifterna behövs för att trygga hans eller hennes försörjning eller något annat väsentligt privat intresse eller ett viktigt allmänt intresse. I bestämmelsen anges inte närmare i vilket fall upplysningar kan ges för en tid av fyra år. Avsikten är emellertid inte att man när det gäller t.ex. sedvanlig uthyrning av bostad eller anställning av arbetstagarerna ska använda sin rätt att få omfattande upplysningar.

Praxis

I praktiken har behovet att inhämta personkreditupplysningar motiverats med sådana skyddade förmåner som kontanta och elektroniska medel, egendom i olika former som arbetsgivaren äger eller förvaltar, informationssystem samt sekretessbelagd information.

Enligt uppgift från Suomen Asiakastieto Oy frågar bolaget inte sina kunder, dvs. företagen, särskilt om när en begäran om personkreditupplysningar har gjorts i anställnings-syfte eller motsvarande syfte, och företagen informerar inte heller bolaget om det. Suomen Asiakastieto Oy kan således inte lämna ut uppgifter om t.ex. antalet förfrågningar som gjorts i ovan nämnt syfte eller om hur stor andel de utgör av alla förfrågningar. När förfrågningar som gäller kontroll av de egna upplysningarna görs frågar Suomen Asiakastieto Oy inte heller om upplysningarna eventuellt kontrolleras på arbetsgivarens begäran. Saken har visserligen förts på tal vid Suomen Asiakastieto Oy i några öppna svar från personer som kontaktat företaget för att kontrollera sina upplysningar. Av de sammanlagt 214 personer som 2006 kontaktade företaget för kontroll av sina upplysningar uppgav fyra personer i ett öppet svar på frågan om "Annan orsak" att de kontrolleras på arbetsgivarens begäran.

Finansinspektionen, vars syfte enligt lagen om Finansinspektionen (587/2003) är att upprätthålla stabiliteten på finansmarknaden och förtroendet för finansmarknadens funktion, utfärdar bl.a. bestämmelser, dvs. standarder, som behövs för tillämpningen av lagen samt följer och analyserar de i lagen i fråga nämnda tillsynsobjekts ekonomiska ställning, samt lednings-, övervaknings- och riskhanteringssystem. Finansinspektionen kan också meddela föreskrifter om vilka uppgifter om ledamöterna och tjänstemännen i tillsynsobjektens förvaltnings- och kontrollorgan som regelbundet ska rapporteras till Finansinspektionen. Detta grundar sig på hanteringen av operativa risker. Finansinspektionen har gett ut bl.a. en standard om rapportering av uppgifter som gäller tillförlitlighet, lämplighet och kompetens (RA1.4) och några preciserande standarder med sam-

band till den. Dessa standarder trädde i kraft den 1 juli 2007 och gäller bl.a. ledande befattningshavare, dvs. styrelseledamöter och suppleanter samt verkställande direktören och dennes ställföreträdare. Det rekommenderas också att uppgifterna om dessa personer, t.ex. anteckningar om betalningsstörningar, uppdateras regelbundet. Det finns inte någon grund för att ogiltigförklara dessa standarder genom de nya bestämmelserna.

Allmänt taget har betydelsen av personkreditupplysningar ökat i arbetslivet. De används särskilt i samband med anställning av arbetstagare för att bedöma deras tillförlitlighet. Några närmare bestämmelser om i vilka situationer arbetsgivaren kan utreda en arbetssökandes eller arbetstagares kreditupplysningar finns dock inte. Till denna del är lagstiftningen bristfällig med hänsyn till dels arbetsgivarens behov och dels behovet av bestämmelser om skyddet för personuppgifter genom lag.

3 Målsättning och de viktigaste förslagen

Målet med propositionen är att ta fram tydliga spelregler och villkor för arbetsgivarens rätt att behandla arbetssökandes eller arbetstagares personkreditupplysningar. Bestämmelserna kompletterar för arbetslivets del kreditupplysningslagen.

En central utgångspunkt för de föreslagna bestämmelserna är att trygga både arbetsgivarnas och arbetstagarnas rättigheter. Å ena sidan har man beaktat behovet av integritetsskydd och vars och ens rätt att bli bedömd enbart utifrån sådana uppgifter som kan ha relevans uttryckligen för skötseln av arbetsuppgifterna och å andra sidan har syftet varit att ta fram bestämmelser som inte oskäligt ingriper i säkerställandet av de praktiska betingelserna för näringsidkande i samband med att nya arbetstagare anställs.

Enligt förslaget har arbetsgivaren för utredning av tillförlitligheten hos en arbetssökande som annars redan har valts rätt att inhämta och behandla personkreditupplysningar om honom eller henne, när arbetsuppgifterna i fråga är sådana som förutsätter särskild tillförlitlighet och till sin natur är förknippade med möjligheten att eftersträva

olaglig ekonomisk vinning. Arbetsgivaren har samma rätt när en arbetstagare eller tjänsteman byter arbetsuppgifter i samma arbetsgivares tjänst. Det föreslås också att bestämmelserna förenas med en straffbestämmelse.

Ikraftträdandebestämmelsen i lagen om ändring av personuppgiftslagen (258/2007), enligt vilken det genom lämnade lag upphävda 20 § 4 mom. ska tillämpas när personkreditupplysningar om en arbetssökande eller arbetstagare lämnas till arbetsgivaren, föreslås samtidigt bli upphävd.

4 Propositionens konsekvenser

4.1 Konsekvenser för medborgarna

Genom lagen regleras utförligare än tidigare på vilka grunder arbetsgivaren får behandla personkreditupplysningar när arbetstagare anställs och när de byter arbetsuppgifter hos samma arbetsgivare. Närmare bestämmelser förbättrar oberoende av kön arbetssökandenas och arbetstagarnas integritetsskydd och lägger grunden för en god kreditupplysningssed. Detta effektiviserar arbetstagarnas rättskydd och möjligheten att förutse användningsändamålet för behandling av personkreditupplysningar.

Eftersom ändamålet för användningen av personkreditupplysningar genom förslaget begränsas både till en viss arbetsuppgift och till endast den person som valts till denna uppgift, kan förslaget bedömas minska antalet sådana yrkesgrupper inom vilka arbetsgivaren kontrollerar kreditupplysningar.

4.2 Ekonomiska konsekvenser

De föreslagna bestämmelserna innebär att arbetsgivarföretag och andra arbetsgivare ska företa särskild förhandsprövning innan de börjar behandla personkreditupplysningar, dvs. innan de begär upplysningar av företag som bedriver kreditupplysningsverksamhet eller av arbetstagarna själva. Detta kan dock inte anses ha några särskilda kostnadsverkningar.

Eftersom användningen av personkreditupplysningar för bedömning av arbetssökande och arbetstagare regleras genom detta förslag, inskränker förslaget rätten för de före-

tag som bedriver kreditupplysningsverksamhet att lämna ut personkreditupplysningar till endast det föreslagna ändamålet. Detta bedöms öka arbetet vid dessa företag, eftersom personkreditupplysningar inte får lämnas ut i andra fall än de som avses i lagen. Att utreda användningsändamålet kan medföra extra arbete när en arbetsgivare begär personkreditupplysningar om en privatperson. En sådan utredning har nu i allmänhet inte gjorts när kreditupplysningar lämnas ut. Att införa sådana förfaranden kan i någon mån ha kostnadseffekter för de företag som bedriver kreditupplysningsverksamhet, som för sin del kan överföra kostnaderna på de arbetsgivare som begär kreditupplysningar.

De föreslagna bestämmelserna ändrar inte nuläget på ett sådant sätt att de skulle ha betydande konsekvenser för de offentliga finanserna.

4.3 Konsekvenser för myndigheterna

Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar tillsammans med dataombudsmannen att lagen om integritetsskydd i arbetslivet iakttas. Föremål för dessa myndigheters övervakning är redan nu sådana omständigheter som hör till arbetstagarnas integritet. Övervakningen av den nya bestämmelsen om personkreditupplysningar i lagen kan därför inte anses ha betydande konsekvenser för arbetarskyddsmyndigheternas eller dataombudsmannens nuvarande uppgifter. När dataskydd och integritetsfrågor i allt högre grad blir föremål för specialövervakning i arbetslivet, är det sannolikt att de kundinitiativ och utbildningsbehov som gäller dem i någon mån kommer att öka både vid arbetarskyddsbyråerna inom arbetarskyddsdistrikten och vid dataombudsmannens byrå.

5 Beredningen av propositionen

5.1 Beredningsskeden och beredningsmaterial

Propositionen har beretts av en arbetsgrupp som arbetsministeriet tillsatte den 9 januari 2007. Arbetsgruppen bestod av företrädare för arbetsministeriet och justitieministeriet, för de centrala arbetsmarknadsorganisationer

som företräder löntagarna och arbetsgivarna, för arbetsmarknadsverken som företräder arbetsgivarna inom den offentliga sektorn och för Företagarna i Finland rf. Initiativet till att tillsätta arbetsgruppen hängde samman med regeringens proposition till Riksdagen med förslag till kreditupplysningslag och lagar som har samband med den, som då behandlades vid riksdagen och hade beretts vid justitieministeriet. I denna proposition konstateras att bestämmelserna om behandling av kreditupplysningar i arbetslivet ska tas in i lagen om integritetsskydd i arbetslivet och att ärendet till denna del ska beredas av tre parter vid arbetsministeriet.

Arbetsgruppens uppgift var att bereda bestämmelserna om behandling av kreditupplysningar i arbetslivet så att de kan fogas till lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Arbetsgruppen hörde under arbetets gång som sakkunniga företrädare för Finansinspektionen, Andelsbankscentralen, Suomen Asiakastieto Oy och Vammalan Tilitoimisto Oy samt Finlands Ekonomiförening rf. och Tekniikan Akateemisten Liitto ry.

Vid beredningen har delvis också beaktats de förslag om behandling av kreditupplysningar i arbetslivet som behandlades i betänkandet Förslag till kreditupplysningslag (justitieministeriets arbetsgruppsbetänkande 2004:17).

5.2 Remissyttranden och hur de har beaktats

Utlåtande om arbetsgruppens förslag begärdes av justitieministeriet, social och hälsovårdsministeriet, dataombudsmannens byrå, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf, Akava ry, Finlands näringsliv EK, Företagarna i Finland rf, Kommunala arbetsmarknadsverket, finansministeriets personalavdelning, kyrkans arbetsmarknadsverk och Suomen Asiakastieto Oy.

Justitieministeriet anser i sitt utlåtande att bestämmelserna i övrigt är motiverade, men att förslaget om rätten att behandla kreditupplysningar i en situation där det är fråga om att bevilja och bevaka kredit bör förtydligas till följd av kreditbegreppets vida bemärkelse. Enligt utlåtandet från dataombuds-

mannens byrå är de föreslagna kriterier som gäller arbetsgivarens rätt att behandla kreditupplysningar välkomna, eftersom detta förbättrar exaktheten vid behandlingen av personuppgifter, även om man samtidigt konstaterar att det i någon mån är svårt att sakligt motivera användningen av sådana kreditupplysningar i arbetslivet. Dataombudsmannen föreslår att den som ansvarar för kreditupplysningsregistret åläggs att avgiftsfritt underätta en registrerad om alla förfrågningar som arbetsgivaren har gjort utan den registrerades uttryckliga begäran om kontroll. Social- och hälsovårdsministeriet anser också att förslaget är motiverat, men föreslår smärre justeringar i motiven i fråga om tillsynen över lagen och tjänstemäns ställning.

Alla löntagar- och arbetsgivarcentralorganisationer samt Företagarna i Finland rf., finansministeriets personalavdelning och Kommunala arbetsmarknadsverket stöder

förslaget och anser det vara motiverat utan några ändringsförslag. I Suomen Asiakastieto Oy:s utlåtande fästs uppmärksamhet vid förtydligande av arbetsgivarnas och kreditinstitutens ansvarsområden i motiven till lagen och vid att den som ansvarar för kreditregister inte har någon allmän skyldighet att lämna ut upplysningar till alla som ber om dem samt vid vissa andra omständigheter såsom vid begreppet arbetstagare som valts och vid mångfalden av instanser som beviljar krediter.

Efter remissbehandlingen har den föreslagna bestämmelsen förtydligats utifrån justitieministeriets utlåtande och motiven till lagen har preciserats med beaktande av utlåtandena.

Regeringens proposition har beretts utifrån arbetsgruppens enhälliga förslag, men motiven till den har kompletterats utifrån social- och hälsovårdsministeriets förslag.

DETALJMOTIVERING

1 Lagförslag

1.1 Lag om ändring av lagen om integritetsskydd i arbetslivet

5 a §. *Behandling av personkreditupplysningar.* Det föreslås att en ny paragraf fogas till lagens 2 kap. som gäller allmänna förutsättningar för behandling av personuppgifter. I paragrafen fastställs villkoren för när arbetsgivaren har rätt att få tillgång till och använda arbetstagares och arbetssökandes personkreditupplysningar. Bestämmelsen gäller enligt 2 § också personer som står i tjänsteförhållande och personer som har därmed jämförbar offentligrättslig anställning. Bestämmelsen förpliktar inte arbetsgivaren att begära kreditupplysningar, även om de föreskrivna villkoren uppfylls. Inhämtande av kreditupplysningar förutsätter inte heller att arbetsgivaren fattar beslut om anställning utifrån dem. Bestämmelsen leder inte heller till en allmän förpliktelse för den som ansvarar för ett kreditupplysningsregister att lämna ut kreditupplysningar till en arbetsgivare, utan utlämnande av upplysningar ska grunda sig på gällande lagstadgad praxis.

Det är här fråga om sådana kreditupplysningar som avses i 4 kap. i kreditupplysningslagen, vilket avgränsar upplysningarna till uttryckligen sådana personkreditupplysningar som är registrerade i ett kreditupplysningsregister. Kreditupplysningar definieras i 3 § 1 punkten i kreditupplysningslagen som uppgifter som gäller en fysisk persons eller ett företags betalningsförmåga eller betalningsvilja eller som på något annat sätt anger en persons eller ett företags förmåga att uppfylla sina åtaganden och som används i samband med kreditgivning och kreditbevakning. Med personkreditupplysningar avses på motsvarande sätt enligt 5 punkten kreditupplysningar om en fysisk person och i samband med dem behandlade identifierings- och handlingsbehörighetsuppgifter om personen. På behandlingen av personkreditupplysningar ska enligt 2 § också personuppgiftslagen tillämpas, om inte något annat föreskrivs i denna lag.

I 39 § i kreditupplysningslagen föreskrivs om tystnadsplikt för den som behandlar sådana kreditupplysningar som avses i kreditupplysningslagen. Eftersom behandlingen av kreditupplysningar enligt förslaget begränsas till sådana personkreditupplysningar som avses i 4 kap. i kreditupplysningslagen, gäller tystnadsplikten enligt kreditupplysningslagen därför också de arbetsgivare och företrädare för dem som avses i denna paragraf.

Behandlingen av alla personuppgifter om en arbetstagare ska uppfylla relevanskravet enligt lagens 3 §, från vilket avvikelser inte kan göras genom överenskommelse. En arbetsgivare som bryter mot detta krav kan också dömas till straff. Detta relevanskrav och de villkor som föreskrivs i 1 mom. innebär en helhetsbedömning där också de skyldigheter som i övrigt i lag föreskrivs för arbetsgivare ska beaktas. Den allmänna utgångspunkten är att arbetstagarens tillförlitlighet ska bedömas utifrån andra uppgifter än kreditupplysningar. Användningen av kreditupplysningar kan dock, också enligt en objektiv bedömning, anses vara nödvändig i vissa arbetsuppgifter där det finns möjlighet att eftersträva olaglig ekonomisk vinning. Arbetsgivarens rätt att behandla personkreditupplysningar är enligt förslaget således nödvändig endast i fråga om sådana arbetsuppgifter där arbetstagaren kan orsaka arbetsgivaren ekonomisk skada.

Arbetsgivaren kan i anställningsfasen behandla personkreditupplysningar som gäller endast den arbetssökande som valts till uppgiften. Detta innebär i praktiken att arbetsgivaren under anställningsprocessen också i övrigt redan har bestämt sig för arbetssökanden i fråga, och före det slutliga beslutet ännu kan inhämta personkreditupplysningar om denna person eller be personen i fråga lämna dessa upplysningar. Sökanden ska då i urvalsprocessen vara den enda kvarstående kandidaten före utnämning till tjänsten.

Enligt 4 § 2 mom. ska arbetsgivaren också på förhand underrätta arbetssökanden om sin avsikt att inhämta uppgifter om sökanden för att utreda sökandens tillförlitlighet. Om kreditupplysningar har inhämtats annanstans än

hos arbetstagaren själv, ska arbetsgivaren informera arbetstagaren om de upplysningar som inhämtats innan de används som underlag för beslutsfattande som gäller arbetstagaren. I detta sammanhang kan arbetstagaren också diskutera de faktorer som ligger bakom kreditupplysningarna med arbetsgivaren. Denna möjlighet enligt lagen är betydande, eftersom avsikten med bestämmelsen är att ge arbetsgivaren rätt att bedöma arbetstagarens tillförlitlighet i vissa arbetsuppgifter och inte att förhindra att arbetssökanden anställs i en situation där det finns en grund för de registrerade kreditupplysningarna som inte beror på arbetstagarens avsiktliga åtgärder eller bristande förmåga eller ovilja att ansvara för de ekonomiska följderna av sina åtgärder.

Dessutom ska enligt 15 § 3 punkten i lagen om samarbete inom företag vid samarbetsförhandlingar behandlas de principer och den praxis som ska iakttas i företaget beträffande vilka uppgifter som samlas in om arbetstagare i samband med anställningen och under anställningsförhållandet med beaktande av vad som bestäms i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Innan arbetsgivaren beslutar att över huvud taget behandla arbetssökandes personkreditupplysningar ska samarbetsförhandlingar på principiell nivå föras om saken.

I 1 mom. fastställs för det första det allmänna kravet på egenskaper hos den person som ska sköta den arbetsuppgift som ska tillsättas. Arbetsgivaren har enligt förslaget rätt att få tillgång till och använda personkreditupplysningar, om arbetssökanden ska arbeta med sådana arbetsuppgifter som förutsätter särskild tillförlitlighet. Den allmänna skyldigheten i ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande är att iakttas arbetsgivarens bestämmelser om utförande av arbetet. Det föreslagna kravet ställer ett villkor som är mer kvalificerat än den allmänna skyldigheten.

För det andra ställs enligt lagförslaget som villkor för behandlingen av kreditupplysningar endast arbetsuppgifter av en viss typ. I dessa uppgifter ska utöver arbetstagarens integritetsskydd också det ekonomiska ansvar som är förbundet med arbetsuppgifterna eller annan skötsel av arbetsgivarens eller dennes kunds egendom beaktas. Båda dessa villkor i paragrafen ska uppfyllas samtidigt.

Denna bestämmelse föranleder till följd av 19 § 2 mom. 8 punkten i kreditupplysningslagen extra arbete för den som ansvarar för kreditupplysningsregistret, eftersom kreditupplysningar enligt bestämmelsen får lämnas ut för bedömning av en arbetstagare eller arbetssökande endast i enlighet med vad som föreskrivs i den föreslagna paragrafen. Även om arbetsgivaren i sista hand ansvarar för att kreditupplysningar behandlas lagenligt ska den registeransvarige ändå innan upplysningarna lämnas ut på ett sakligt sätt ta reda på att arbetsgivaren som mottagare har laglig grund att använda upplysningarna.

Enligt den föreslagna 1 punkten får arbetsgivaren behandla kreditupplysningar, om arbetssökanden ska arbeta med uppgifter som inbegriper rätt att på arbetsgivarens vägnar fatta beslut om betydande ekonomiska åtaganden eller faktisk självständig provningsrätt när sådana åtaganden bereds.

Det är här i första hand fråga om arbetsuppgifter som till sin natur eller annars på grund av arbetstagarens ställning är sådana att arbetstagaren självständigt får besluta om ekonomiska åtaganden på arbetsgivarens vägnar. En sådan ställning har i allmänhet personer som arbetar med ledningsuppgifter i ett företag eller inom den offentliga sektorn och personer som har till uppgift att ansvara för och förhandla om övergripande upphandlingar. Av den orsaken fastställs rätten att behandla personkreditupplysningar i högre grad utifrån uppgiftens innehåll än utifrån tjänstebeteckningen.

Rätten att använda personkreditupplysningar begränsas enligt förslaget utöver av den ovan nämnda självständiga provningsrätten dessutom av att de ekonomiska åtagandena också ska vara betydande till sin omfattning eller till sitt värde. När betydelsen av värdet av tillgångar bedöms är det viktigt att beakta vad som allmänt och objektivt kan anses vara betydande med avseende på en enskild arbetsgivares verksamhet och storlek. Att en arbetstagare har rätt att självständigt inom ramen för en fastställd budget eller permanenta upphandlingskontrakt beställa t.ex. sedvanliga arbetsredskap eller dagligvaror för vidareförsäljning berättigar således inte arbetsgivaren att inhämta eller använda kreditupplysningar.

I andra hand är det fråga om sådana arbetsuppgifter där en arbetstagare deltar i beredningen av betydande ekonomiska åtaganden så att han eller hon under beredningen har en faktisk möjlighet att inverka på avtalens uppkomst och innehållet i dem.

Enligt 2 punkten får arbetsgivaren inhämta personkreditupplysningar om den arbetssökande kommer att ha arbetsuppgifter som innebär att bevilja eller bevaka ekonomiskt betydande krediter. Detta betyder att arbetstagarens övergripande uppgifter uttryckligen inbegriper rätt att bevilja eller bevaka krediter.

Det är då oftast fråga om en verksamhet på vilken kreditinstitutslagen (121/2007) tillämpas. Kreditinstitut kan vara inlåningsbanker, kreditföretag och betalningsförmedlingsföretag. Sådana uppgifter har förutom banker också företag som beviljar kreditkort och sköter finansiell leasing.

Kredit kan visserligen i princip beviljas av vilket företag som helst. Bestämmelsen ska därför bl.a. i varuhandel också gälla sådana tillverkares eller importörers arbetsuppgifter där arbetssökandens uttryckliga uppgift är att bevilja återförsäljare ekonomiskt betydande varukrediter. Det är här fråga om situationer där affären inte placerar eget kapital i de produkter den säljer. Bestämmelsen kan också bli tillämplig på sådana uppgifter där arbetstagarens uttryckliga uppgift är att göra ekonomiskt betydande avbetalningsköp av maskiner och anordningar mellan företag.

Däremot ska bestämmelsen inte gälla t.ex. sådana avbetalningsköp mellan konsumenter och varuhandlare som enligt lagen om avbetalningsköp (91/1966) avser ett sådant avtal om handel med lösöre enligt vilket priset ska betalas i poster varav en eller flera förfaller till betalning efter det att godset har överlämnats till köparen och genom vilket säljaren förbehåller sig antingen rätt att återta godset, om köparen åsidosätter vad honom eller henne enligt avtalet åligger, eller äganderätten till godset till dess att antingen priset i sin helhet eller åtminstone en viss del av också de poster som förfaller till betalning efter det att godset överlämnats, har betalats. Jämförbara med ovan nämnda avbetalningsköp är också sådana uppgifter där arbetstagaren ska bevilja nyttighetsbundna krediter så

som arrangemang för betalningstid av engångsnatur eller kontoköp. Utanför lagens tillämpningsområde lämnas också krediter som till sitt belopp är obetydliga, såsom snabbån och liknande. Sådana krediter kan inte anses vara ekonomiskt betydande krediter för arbetsgivaren och de medför inte möjligheter för arbetstagaren att i en sådan omfattning eftersträva ekonomisk vinning att det med beaktande av lagens syfte kan bedömas vara nödvändigt att inhämta kreditupplysningar om honom eller henne.

Bevakning av krediter innebär allmän förvaltning, såsom betalningsuppföljning och nödvändiga indrivningsåtgärder vid försumelse av betalningar. Det inbegriper t.ex. inte en rutinmässig kontroll av kreditkort i samband med köp.

Enligt 3 punkten gäller rätten att behandla personkreditupplysningar sådana arbetsuppgifter som arbetssökanden kommer att sköta och som förutsätter att arbetsgivaren beviljar honom eller henne åtkomst till affärs- och yrkeshemligheter som med tanke på arbetsgivaren eller dennas kund är centrala och som arbetsgivaren särskilt har skyddat.

I 3 kap. 4 § i arbetsavtalslagen (55/2001) finns ett förbud mot att utnyttja affärs- och yrkeshemligheter och en bestämmelse om sekretess. Affärs- och yrkeshemligheter har inte definierats i lag, men i den juridiska litteraturen har man bedömt att de avser sådan information som arbetsgivaren hemlighåller och vars yppande kan orsaka antingen arbetsgivaren eller en annan näringsidkare som anförtrott arbetsgivaren informationen ekonomisk skada. I arbetsavtalskommitténs betänkande (kommittébetänkande 2000:1, arbetsministeriet) konstateras att affärs- och yrkeshemligheter kan vara bl.a. ekonomisk eller teknisk information eller information om arbetsmetoder, datakommunikationsprogram, produktionsvolym, scheman och handlingsregister och att affärs- och yrkeshemligheter objektivt bedömt ska vara av betydelse för arbetsgivaren.

Rätten att behandla de personkreditupplysningar som avses i punkten omfattar emellertid inte alla ovan nämnda affärs- och yrkeshemligheter, utan den begränsar sig i enlighet med relevanskravet endast till de centrala affärs- och yrkeshemligheter som hänger sam-

man med ett särskilt behov av skydd. Som sådana kan t.ex. de uppgifter betraktas som ger ett företag en konkurrensfördel, som inte finns att tillgå i offentliga källor och som är betydande med avseende på utövandet av näringsverksamheten. Ytterligare exempel är sådana uppgifter i fråga om vilka arbetsgivaren har utarbetat särskilda anvisningar eller en särskild praxis för hur de ska behandlas eller skyddas eller annars separat meddelat att de ska hemlighållas, eftersom de är förknippade med ett betydande ekonomiskt intresse. Därför begränsar arbetsgivaren den personkrets som känner till sådana affärs- och yrkeshemligheter och ser i allmänhet till att uppgifterna skyddas på olika sätt. Lagrummet betyder att om åtgärder för att skydda uppgifterna inte har vidtagits på ovan beskrivet sätt eller genom arbetsgivarens andra åtgärder, har arbetsgivaren inte rätt att behandla kreditupplysningar.

De affärs- och yrkeshemligheter som avses i punkten är således inte t.ex. sedvanliga grunder för prisnedsättning som allmänt tillämpas i affärerna eller normala prissättningsgrunder som tillämpas när varor köps in.

Enligt 4 punkten får arbetsgivaren behandla personkreditupplysningar, om arbetssökanden ska sköta arbetsuppgifter som kräver sådan rätt att använda informationssystem som möjliggör överföring av arbetsgivarens eller dennas kunds tillgångar eller ändring av uppgifter om dem, eller i vilka arbetstagaren har befogenheter som informationssystemets huvudanvändare.

Sådana arbetsuppgifter som avses i denna punkt finns särskilt vid kreditinstitut och motsvarande företag där arbetstagaren bör ha åtkomst till informationssystem och till följd av det kan överföra arbetsgivarens eller en kunds tillgångar. I sådana uppgifter har arbetstagarna en teknisk möjlighet till ekonomiskt betydande missbruk, och därför kan arbetsgivaren av dem kräva just sådan tillförlitlighet som kan bedömas utifrån personkreditupplysningar.

I samma ställning är enligt förslaget de arbetstagare som har befogenhet som huvudanvändare av ett informationssystem, eftersom de genom att påverka informationssystemet kan överföra eller ändra uppgifter om

arbetsgivarens eller en kunds tillgångar. Sådana personer har i egenskap av upprätthållare av informationssystemet alltid rätt till laglig åtkomst till systemet, även om deras rätt i övrigt i hög grad beror på systemet. Det behövs här inte vara fråga om en person som utsetts till huvudanvändare av ett informationssystem, eftersom de befogenheter som avses i förslaget i begränsad form har kunnat delegeras eller beviljas fler personer.

Enligt 5 punkten får arbetsgivaren behandla personkreditupplysningar, om den arbetssökande kommer att ha arbetsuppgifter som till väsentlig del går ut på att hantera penningbelopp, värdepapper eller värdeföremål som till sitt värde är betydande. Ett ytterligare villkor är att denna hantering sker utan direkt övervakning.

För att uppgiften ska vara väsentlig krävs det att en central del av arbetstagarens uttryckliga arbetsuppgifter inbegriper att hantera sådana tillgångar som avses i bestämmelsen. En tillfällig möjlighet att hantera sådana tillgångar ger inte arbetsgivaren rätt att behandla personkreditupplysningar.

När betydelsen av värdet av tillgångar bedöms ska särskild uppmärksamhet fästas vid vad som allmänt och objektivt kan anses vara betydande i varje enskilt fall. Därför kan företagets storlek beaktas t.ex. när betydelsen av värdemässigt lika stora tillgångar bedöms.

Vid bedömningen bör dessutom särskild vikt fästas vid att avsikten är att uppgifterna sköts utan direkt övervakning av arbetsgivaren eller arbetstagarens chef. Därför förutsätter hanteringen av tillgångar enligt denna punkt också en självständig rätt att vidta åtgärder som bl.a. inbegriper ansvar för arbetsgivarens eller en kunds lätt realiserbara tillgångar enligt lagrummet.

De uppgifter som avses i punkten kan t.ex. vara värdetransporter och sådana uppgifter i anslutning till kassahantering där kassatillgångarna ska transporteras för att förvaras utanför arbetsplatsen. Om arbetstagaren enbart ska ta emot avgifter inom kundbetjäningen ger detta inte arbetsgivaren rätt att behandla kreditupplysningar, om uppgiften inte hänger samman med någon annan mera speciell skyldighet att sköta arbetsgivarens tillgångar eller tillgångar som en kund har deponerat hos arbetsgivaren. I sådana uppgif-

ter uppfylls inte det föreslagna kravet på att arbetet utförs utan direkt övervakning, eftersom arbetstagarens tillförlitlighet kan övervakas med andra mer ändamålsenliga medel, såsom chefens övervakning, kameraövervakning eller daglig kontroll av kassan.

Enligt 6 punkten får personkredituppgifter behandlas, om sökandens arbetsuppgifter ska gälla bevakning av arbetsgivarens eller en kunds egendom. I dessa situationer kan arbetstagarens avsiktliga ekonomiska missbruk orsaka arbetsgivaren betydande ekonomisk skada. Exempel på sådana uppgifter är framför allt tydliga bevakningsuppgifter i syfte att skydda egendom.

Enligt 7 punkten får arbetsgivaren behandla personkredituppgifter, om arbetssökanden kommer att ha arbetsuppgifter som inbegriper i regel oövervakat arbete i privathem. Begreppet hem ska tolkas snävt, eftersom t.ex. en tom lägenhet där reparationer eller underhåll utförs inte kan betraktas som ett hem.

Ett villkor för att lagrummet ska kunna tillämpas är att arbetsuppgifterna i regel utförs utan övervakning. Kriteriet i regel betyder att arbetsgivaren t.ex. inte har rätt att inhämta kredituppgifter om en sådan arbetssökande som i sina kommande arbetsuppgifter enligt arbetsgivarens bedömning tillfälligt kan komma att arbeta i ett privathem. Om arbetstagarens arbetsuppgifter senare ändras så att arbetsuppgifterna i regel utförs i privathem, tillämpas 2 mom.

Särskild tillförlitlighet krävs dock av en person som har möjlighet att utan arbetsgivarens övervakning t.ex. med nycklar få tillträde till någons hem när ingen annan är på plats eller när det gäller en person som inte själv kan övervaka arbetstagaren. Det andra villkoret för tillämpning av lagrummet är därför att en arbetstagare som arbetar i ett privathem inte övervakas.

Oövervakat arbete i privathem innebär sådana arbetsuppgifter som enligt allmän uppfattning utförs när varken de som bor i hemmet eller arbetsgivaren eller arbetstagarens chef är på plats. Bestämmelsen ska tolkas snävt, eftersom detta lagrum inte ska tillämpas på t.ex. situationer där den som bor i ett privathem särskilt för varje gång ger en arbetstagare tillstånd att gå in i hemmet, men

arbetet enligt allmän uppfattning inte utförs när den som bor i hemmet är frånvarande. Sådana arbetsuppgifter är t.ex. reparation och installation av hushållsmaskiner och leverans av varor till hemmet. Dessa arbeten är till sin natur sådana att de utförs i privathem under kundens frånvaro.

Sådana arbetsuppgifter som avses i lagrummet kan vara bostadsbolags serviceuppgifter och hemstädning, då en disponent, serviceman eller städerska har nycklar till bostaden. Andra liknande arbetsuppgifter kan vara sådan renovering och reparation av bostäder som huvudsakligen ska utföras i arbetsgivarens kunds hem så att den som bor i hemmet tillåter arbetstagaren att komma in i bostaden också när ingen är hemma. Den som bor i bostaden ska ha motsvarande rätt att behandla personkredituppgifter när han eller hon själv är arbetsgivare.

Arbetsuppgifterna kan förutsätta tillträde till privathem också så att den som bor i bostaden är på plats och till och med själv kan släppa in arbetstagaren i sitt hem, även om denna persons fysiska eller psykiska kondition kan vara så dålig att han eller hon inte själv förmår övervaka arbetstagaren. Sådana uppgifter finns t.ex. inom hemsjukvården och hemservicen, där en företrädare för arbetsgivaren eller arbetstagarens chef inte är på plats samtidigt som arbetstagaren. Det kan inte anses vara fråga om sådan övervakning som avses i lagrummet ens när den som vårdas själv betalar vårdarens lön och således är hans eller hennes arbetsgivare.

Enligt 2 mom. ska arbetsgivaren ha motsvarande rätt att behandla och inhämta personkredituppgifter, om arbetstagarens arbetsuppgifter under anställningsförhållandet ändras så att de uppfyller de villkor enligt 1 mom. som gäller arbetsgivarens rätt att behandla nämnda uppgifter. En arbetstagare som byter arbetsuppgifter är i detta fall i samma situation som en arbetssökande. Arbetsgivaren får behandla personkredituppgifter bara en gång vid byte av arbetsuppgifter. Arbetstagaren kan också fortsätta att arbeta med sina tidigare uppgifter, om han eller hon utifrån kredituppgifterna inte anses vara lämplig för den nya uppgiften.

I 3 mom. finns en hänvisning till 19 § 2 mom. 9 punkten i kredituppgiftslagen där

det bl.a. föreskrivs om rätten att använda personkreditupplysningar när en person utses till ansvarsperson för ett företag. I 3 § 3 punkten i kreditupplysningslagen avses med företags ansvarsperson en person som enligt ett offentligt myndighetsregister är bolagsman, ansvarig bolagsman, verkställande direktör, styrelseledamot eller ersättare, eller prokurist eller firmatecknare i ett företaget. Denna bestämmelse ska tillämpas på ovan förtecknade personer också när de anses stå i arbetsavtalsförhållande.

Enligt 22 § i den gällande lagen övervakar arbetarskyddsmyndigheterna tillsammans med dataombudsmannen att denna lag iakttas. Arbetarskyddsmyndighetens övervakning begränsas i enlighet med de uppgifter som föreskrivs i lagen för denna paragrafs del till användning och behandling av upplysningar på arbetsplatsen och till att arbetsgivaren i övrigt har handlat främst enligt lagens 4 §.

24 §. Straffbestämmelse. Till 1 mom. i straffbestämmelsen fogas enligt förslaget en ny 2-punkt enligt vilken en arbetsgivare eller dennes företrädare, som uppsåtligt eller av grov oaktsamhet i strid med bestämmelserna i 5 a § inhämtar eller annars använder en arbetssökandes eller en arbetstagares personkreditupplysningar, ska dömas till böter för brott mot lagen om integritetsskydd i arbetslivet, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs någon annanstans i lag. De återstående numren på punkterna i paragrafen ändras till följd av detta.

1.2 Lag om upphävande av 2 mom. i ikraftträdandebestämmelsen i en lag om ändring av personuppgiftslagen

1 §. Genom denna lag upphävs 2 mom. i ikraftträdandebestämmelsen i lagen av den 11 maj 2007 om ändring av personuppgiftslagen (528/2007).

I samband med att kreditupplysningslagen stiftades upphävdes genom en lag om ändring av lagen om personuppgifter 20 § i personuppgiftslagen. Denna paragraf gällde behandlingen av personkreditupplysningar. I 2 mom. i ikraftträdandebestämmelsen i nämnda lag konstateras att bestämmelserna i det upphävda 20 § 4 mom. emellertid ska tilläm-

pas när personkreditupplysningar om en arbetssökande eller arbetstagare lämnas till arbetsgivaren. Man ansåg det vara ändamålsenligt att momentet är i kraft tills närmare bestämmelser om behandlingen av personkreditupplysningar i arbetslivet föreskrivs i lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

2 Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft våren 2008.

3 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

Bestämmelserna om personkreditupplysningar har direkta beröringspunkter med bestämmelserna om skydd för privatlivet och personuppgifter i grundlagens 10 § 1 mom., bestämmelserna om friheten att välja arbete och yrke i 18 § 1 mom. och om skydd mot att olagligt avskedas från sitt arbete i 18 § 3 mom. samt delvis också med bestämmelserna om egendomsskydd i 15 §.

Enligt 10 § 1 mom. i grundlagen är vars och ens privatliv, heder och hemfrid tryggade. Närmare bestämmelser om skydd för personuppgifter utfärdas genom lag. Denna laghänvisning om skydd för personuppgifter förutsätter att lagstiftaren föreskriver om denna rätt genom lag, men detaljerna i regleringen är beroende av lagstiftarens prövning (GrUB 25/1994 rd). Spelrummet i prövningen begränsas dock av att skyddet för personuppgifter utgör en del av skyddet för privatlivet i samma moment (t.ex. GrUU 25/1998 rd och GrUU 21/2001 rd).

Bestämmelser om behandlingen av personuppgifter ska utfärdas genom lag. Bestämmelser på lagnivå behövs om det är fråga om särskilda bestämmelser som gäller bl.a. tillåtna ändamål för användning av personuppgifter.

I grundlagen finns det inte bestämmelser som på allmän nivå föreskriver om på vilka villkor de grundläggande fri- och rättigheter kan begränsas. Allmänna villkor för begränsning är enligt grundlagsutskottet utöver kravet på bestämmelser på lagnivå dessutom bl.a. att bestämmelserna ska vara tydligt och exakt avgränsade, godtagbara och i överensstämmelse med proportionalitetsprincipen.

Dessutom ska tillräckliga rättsskyddsarrangemang säkerställas.

I förslaget föreskrivs mer detaljerat än hittills om arbetsgivarens rätt att behandla en arbetssökandes eller en arbetstagares personkreditupplysningar. Denna rätt gäller enbart den arbetssökande som valts till uppgiften i fråga eller en arbetstagare som byter arbetsuppgifter. Rätten att behandla personkreditupplysningar är i förslaget dessutom begränsad till sådana arbetsuppgifter i arbetsavtals- eller tjänsteförhållanden som närmare definieras och specificeras i lagen, som också enligt objektiv bedömning inbegriper en möjlighet att eftersträva olaglig ekonomisk vinning och i vilka arbetstagaren kan orsaka arbetsgivaren eller dennas kund ekonomisk skada. Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar tillsammans med dataombudsmannen att bestämmelsen iakttas och enligt förslaget föreskrivs straff för brott mot denna bestämmelse liksom för brott mot sekretessbestämmelsen. Enligt gällande 4 § ska arbetsgivaren på förhand också underrätta arbetssökanden om sin avsikt att inhämta personkreditupplysningar om honom eller henne. Dessutom ska enligt lagen om samarbete inom företag vid samarbetsförhandlingar behandlas de principer och den praxis som iakttas i företaget beträffande vilka uppgifter som samlas in

om en arbetstagare i samband med att han eller hon anställs och under anställningsförhållandet med beaktande av vad som bestäms i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Genom förslaget ingrips inte i rätten att säga upp arbetstagare.

Bestämmelsen stöds av att det är viktigt att på förhand förhindra att arbetsgivaren orsakar ekonomisk skada, och regleringen kan därför anses vara påkallad av ett godtagbart behov med beaktande av bestämmelsen om egendomsskydd i grundlagen. I bestämmelserna har de specificerade grunderna för och öppenheten i fråga om rätten att använda upplysningar samt rättsskyddet beaktats. Förslaget stämmer därför överens med kravet på proportionalitet och begränsar inte onödigt individens rätt att skaffa sig sin försörjning genom arbete som han eller hon valt.

Enligt regeringens uppfattning innebär lagförslagen inte ett sådant ingripande i privatlivet och skyddet för personuppgifter eller i andra rättigheter eller friheter som skulle kränka de rättigheter som föreskrivs i grundlagen. Enligt regeringens åsikt kan lagförslagen godkännas i vanlig lagstiftningsordning.

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

*Lagförslag***1.****Lag****om ändring av lagen om integritetsskydd i arbetslivet**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 13 augusti 2004 om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) 24 §
samt
fogas till lagen en ny 5 a § som följer:

2 kap.

**Allmänna förutsättningar för behandling
av personuppgifter**

5 a §

Behandling av personkreditupplysningar

Arbetsgivaren har rätt att få tillgång till och använda sådana personkreditupplysningar som avses i 4 kap. i kreditupplysningslagen (527/2007) och som gäller en arbetssökande som valts till en uppgift, när arbetssökanden ska arbeta med sådana uppgifter som kräver särskild tillförlitlighet och

1) som inbegriper rätt att på arbetsgivarens vägnar fatta beslut om betydande ekonomiska åtaganden eller faktisk självständig prövningsrätt vid beredningen av sådana åtaganden,

2) i vilka arbetstagarens uttryckliga uppgift är att bevilja och utöva tillsyn över ekonomiskt betydande krediter,

3) för vars skötsel åtkomst till sådana affärs- och yrkeshemligheter beviljas som med tanke på arbetsgivaren eller dennas kund är centrala och som givits ett särskilt skydd,

4) vars skötsel kräver sådan rätt att använda informationssystem som medger överföring av tillgångar som tillhör arbetsgivaren eller dennas kund eller ändring av uppgifter om tillgångarna, eller i vilka arbetstagaren har befogenheter som systemadministratör,

5) som väsentligen går ut på att utan direkt tillsyn hantera penningbelopp, värdepapper eller värdeföremål som till sitt värde är betydande,

6) som gäller bevakning av egendom som tillhör arbetsgivaren eller dennas kund,

7) som till sin natur i regel inbegriper övervakat arbete i privathem.

Vad som bestäms i 1 mom. tillämpas också om arbetstagarens arbetsuppgifter ändras under anställningsförhållandet så att de uppfyller villkoren enligt nämnda moment för arbetsgivarens rätt att behandla personkreditupplysningar.

Bestämmelser om rätten att använda personkreditupplysningar då en person utses till ansvarsperson för ett företag finns i 19 § 2 mom. 9 punkten i kreditupplysningslagen.

24 §

Straffbestämmelse

En arbetsgivare eller en företrädare för denna som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet

1) bryter mot bestämmelserna i 4 § 2 mom. eller 9 § om upplysningsplikt,

2) i strid med 5 a § inhämtar eller använder en arbetssökandes eller en arbetstagares personkreditupplysningar,

3) i strid med 7 § tar emot eller i övrigt behandlar uppgifter i arbetstagarens intyg över narkotikatest,

4) i strid med 8 § kräver att arbetstagaren ska uppvisa ett intyg över narkotikatest eller i övrigt behandlar uppgifter i intyget,

5) i strid med 13 § 1 mom. testar en arbetstagare genom person- eller lämplighetsbedömningar utan dennas samtycke eller underlåter att se till att testmetoden är tillförlitlig, att testen utförs av sakkunniga eller att de uppgifter som fås genom testet är korrekta,

6) bryter mot bestämmelserna i 13 § 2 mom. om att arbetstagaren ska ges ett skriftligt utlåtande eller en utredning om innehållet i ett muntligt utlåtande,

7) i strid med 14 § anlitar annan än yrkesutbildad personal inom hälso- och sjukvården, annan än personal med behörig laboratorieutbildning eller andra än hälso- och sjukvårdstjänster,

8) i strid med 15 § kräver att en arbetstagare deltar i en genetisk undersökning eller inhämtar information om en genetisk undersökning som arbetstagaren genomgått,

9) i strid med 16 § genomför kameraövervakning,

10) bryter mot bestämmelserna i 17 § om öppenhet vid kameraövervakning,

11) i strid med 19 § hämtar eller i strid med 20 § öppnar ett meddelande som arbetstagaren mottagit eller skickat,

12) bryter mot bestämmelserna i 21 § 2 mom. om definierings- eller informations-skyldighet, eller

13) bryter mot bestämmelserna i 23 § om framläggning av denna lag,

ska, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs någon annanstans i lag, för *brott mot lagen om integritetsskydd i arbetslivet* dömas till böter.

Bestämmelser om straff för personregisterbrott, dataintrång, olovlig observation, olovlig avlyssning, kränkning av kommunikationshemlighet, sekretessbrott och tjänstebrott finns i strafflagen (39/1889).

Denna lag träder i kraft den 20 .

2.

Lag**om upphävande av 2 mom. i ikraftträdandebestämmelsen i en lag om ändring av personuppgiftslagen**

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §	2 §
Genom denna lag upphävs 2 mom. i ikraftträdandebestämmelsen i lagen av den 11 maj 2007 om ändring av personuppgiftslagen (528/2007).	Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 7 mars 2008

Republikens President**TARJA HALONEN**Arbetsminister *Tarja Cronberg*

1.**Lag****om ändring av lagen om integritetsskydd i arbetslivet**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 13 augusti 2004 om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) 24 §
samt
fogas till lagen en ny 5 a § som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

2 kap.

**Allmänna förutsättningar för behandling
av personuppgifter**

5 a §

Behandling av personkreditupplysningar

Arbetsgivaren har rätt att få tillgång till och använda sådana personkreditupplysningar som avses i 4 kap. i kreditupplysningslagen (527/2007) och som gäller en arbetssökande som valts till en uppgift, när arbetssökanden ska arbeta med sådana uppgifter som kräver särskild tillförlitlighet och

1) som inbegriper rätt att på arbetsgivarens vägnar fatta beslut om betydande ekonomiska åtaganden eller faktisk självständig prövningsrätt vid beredningen av sådana åtaganden,

2) i vilka arbetstagarens uttryckliga uppgift är att bevilja och utöva tillsyn över ekonomiskt betydande krediter,

3) för vars skötsel åtkomst till sådana affärs- och yrkeshemligheter beviljas som med tanke på arbetsgivaren eller dennas kund är centrala och som givits ett särskilt skydd,

4) vars skötsel kräver sådan rätt att använ-

da informationssystem som medger överföring av tillgångar som tillhör arbetsgivaren eller dennas kund eller ändring av uppgifter om tillgångarna, eller i vilka arbetstagaren har befogenheter som systemadministratör,

5) som väsentligen går ut på att utan direkt tillsyn hantera penningbelopp, värdepapper eller värdeföremål som till sitt värde är betydande,

6) som gäller bevakning av egendom som tillhör arbetsgivaren eller dennas kund,

7) som till sin natur i regel inbegriper oövervakat arbete i privathem.

Vad som bestäms i 1 mom. tillämpas också om arbetstagarens arbetsuppgifter ändras under anställningsförhållandet så att de uppfyller villkoren enligt nämnda moment för arbetsgivarens rätt att behandla personkreditupplysningar.

Bestämmelser om rätten att använda personkreditupplysningar då en person utses till ansvarsperson för ett företag finns i 19 § 2 mom. 9 punkten i kreditupplysningslagen.

24 §

Straffbestämmelse

En arbetsgivare eller en företrädare för denna som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet

1) bryter mot bestämmelserna i 4 § 2 mom. eller 9 § om upplysningsplikt,

2) i strid med 7 § tar emot eller i övrigt behandlar uppgifter i arbetstagarens intyg över narkotikatest,

3) i strid med 8 § kräver att arbetstagaren ska uppvisa ett intyg över narkotikatest eller i övrigt behandlar uppgifter i intyget,

4) i strid med 13 § 1 mom. testar en arbetstagare genom person- eller lämplighetsbedömningar utan dennas samtycke eller underlåter att se till att testmetoden är tillförlitlig, att testen utförs av sakkunniga eller att de uppgifter som fås genom testet är korrekta,

5) bryter mot bestämmelserna i 13 § 2 mom. om att arbetstagaren ska ges ett skrift-

24 §

Straffbestämmelse

En arbetsgivare eller en företrädare för denna som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet

1) bryter mot bestämmelserna i 4 § 2 mom. eller 9 § om upplysningsplikt,

2) i strid med 5 a § inhämtar eller använder en arbetssökandes eller en arbetstagares personkreditupplysningar,

3) i strid med 7 § tar emot eller i övrigt behandlar uppgifter i arbetstagarens intyg över narkotikatest,

4) i strid med 8 § kräver att arbetstagaren ska uppvisa ett intyg över narkotikatest eller i övrigt behandlar uppgifter i intyget,

5) i strid med 13 § 1 mom. testar en arbetstagare genom person- eller lämplighetsbedömningar utan dennas samtycke eller underlåter att se till att testmetoden är tillförlitlig, att testen utförs av sakkunniga eller att de uppgifter som fås genom testet är korrekta,

6) bryter mot bestämmelserna i 13 § 2 mom. om att arbetstagaren ska ges ett skrift-

ligt utlåtande eller en utredning om innehållet i ett muntligt utlåtande,

6) i strid med 14 § anlitar annan än yrkesutbildad personal inom hälso- och sjukvården, annan än personal med behörig laboratorieutbildning eller andra än hälso- och sjukvårdstjänster,

7) i strid med 15 § kräver att en arbetstagare deltar i en genetisk undersökning eller inhämtar information om en genetisk undersökning som arbetstagaren genomgått,

8) i strid med 16 § genomför kameraövervakning,

9) bryter mot bestämmelserna i 17 § om öppenhet vid kameraövervakning,

10) i strid med 19 § hämtar eller i strid med 20 § öppnar ett meddelande som arbetstagaren mottagit eller skickat,

11) bryter mot bestämmelserna i 21 § 2 mom. om definierings- eller informations-skyldighet, eller

12) bryter mot bestämmelserna i 23 § om framläggning av denna lag,

ska, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs någon annanstans i lag, för *brott mot lagen om integritetsskydd i arbetslivet* dömas till böter.

Bestämmelser om straff för personregisterbrott, dataintrång, olovlig observation, olovlig avlyssning, kränkning av kommunikationshemlighet, sekretessbrott och tjänstebrott finns i strafflagen (39/1889).

ligt utlåtande eller en utredning om innehållet i ett muntligt utlåtande,

7) i strid med 14 § anlitar annan än yrkesutbildad personal inom hälso- och sjukvården, annan än personal med behörig laboratorieutbildning eller andra än hälso- och sjukvårdstjänster,

8) i strid med 15 § kräver att en arbetstagare deltar i en genetisk undersökning eller inhämtar information om en genetisk undersökning som arbetstagaren genomgått,

9) i strid med 16 § genomför kameraövervakning,

10) bryter mot bestämmelserna i 17 § om öppenhet vid kameraövervakning,

11) i strid med 19 § hämtar eller i strid med 20 § öppnar ett meddelande som arbetstagaren mottagit eller skickat,

12) bryter mot bestämmelserna i 21 § 2 mom. om definierings- eller informations-skyldighet, eller

13) bryter mot bestämmelserna i 23 § om framläggning av denna lag,

ska, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs någon annanstans i lag, för *brott mot lagen om integritetsskydd i arbetslivet* dömas till böter.

Bestämmelser om straff för personregisterbrott, dataintrång, olovlig observation, olovlig avlyssning, kränkning av kommunikationshemlighet, sekretessbrott och tjänstebrott finns i strafflagen (39/1889).

Denna lag träder i kraft den 20 .

2.

Lag**om upphävande av 2 mom. i ikraftträdandebestämmelsen i en lag om ändring av personuppgiftslagen**

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §

Genom denna lag upphävs 2 mom. i ikraftträdandebestämmelsen i lagen av den 11 maj 2007 om ändring av personuppgiftslagen (528/2007).

Bestämmelserna i det upphävda 20 § 4 mom. skall dock tillämpas när personkreditupplysningar om en arbetssökande eller arbetstagare lämnas till arbetsgivaren.

(2 mom. upphävs)

2 §

Denna lag träder i kraft den

20