

# Förstärkt integritetsskydd inom arbetslivet?

Av jur.dr CATHARINA CALLEMAN

*I sitt förslag till lag om skydd för personlig integritet i arbetslivet (LIA) har utredningen valt att utgå från personuppgiftslagen. På så sätt har den avskurit sig från flera möjligheter att minska riskerna för integritetskränkningar i arbetslivet. Inte heller har utredningen använt sig av de möjligheter till förstärkt skydd som finns i Dataskyddsdirektivet. Skyddet i arbetslivet för uppgifter om till exempel fackföreningstillhörighet, religion och etnisk tillhörighet blir på detta sätt mycket svagt, för att inte säga obefintligt. En viktig fråga i detta sammanhang är frågor till arbetsökande. Utredningen hade haft möjligheten att förbjuda efterforskningar som inte anses ha relevans för en anställning och som erfarenhetsmässigt kan leda till diskriminering. Genom att införa en föreskrift med förbud mot efterforskningar om till exempel religion, familjeförhållanden och graviditeter hade utredningen kunnat göra Sverige till ett föregångsland i detta avseende.*

Det svaga integritetsskyddet i arbetslivet har blivit mycket diskuterat på senare år. Hotet mot den personliga integriteten har ökat med den ökade tillgängligheten av information. Kvalifikationskraven har fått en starkare betoning på personliga egenskaper och arbetsgivarna är därför angelägna om att skaffa sig en god bild av en arbetsökandes person. Lämplighetstester, medicinska tester och drogtester av olika slag är vanliga. Men lika viktigt för ökningen av information är att de arbetsrättsliga reglerna förstärker arbetsgivarnas intresse av att skaffa information eller ställer en rad krav på arbetsgivarna som gör det nödvändigt att inhämta information. Hos en arbetsgivare kan därför finnas information om en arbetstagares hälsa och graviditeter, utbildning, tjänstledigheter, drogmissbruk, etniska bakgrund, religion och fackliga tillhörighet — uppgifter som kan få negativa konsekvenser för vederbörande i en anställningssituation eller annars.

Integritetsskyddet inom arbetslivet har på senare år uppmärksamats i utredningar. År 1996 slutfördes en utredning om medicinska tester i arbetslivet.<sup>1</sup> Utredaren drog slutsatsen av sina undersökningar att de dåvarande förhållandena inte motiverade någon begränsande lagstiftning om sedvanliga medicinska undersökningar i samband med eller under en anställning. När det gällde narkotikatester fann utredaren inte heller skäl att föreslå lagstiftning. Frågan om narkotikatester borde enligt utredningen i stället lösas av arbetsmarknadens parter.

<sup>1</sup> SOU 1996:63, *Medicinska undersökningar i arbetslivet*.

I dagarna har det avgivits ett betänkande med namnet *Den personliga integriteten i arbetslivet*.<sup>2</sup> Utredningens uppgift var enligt direktiven att se över behovet av lagstiftning eller andra åtgärder för att stärka skyddet av den enskildes personliga integritet i arbetslivet.<sup>3</sup> I översynen skulle det i första hand ingå frågor om användning av drogtester och andra medicinska kontroller samt frågor om användning av persondatorer, elektronisk post och Internet i arbetet. Även andra integritetsfrågor som kom upp under utredningsarbetets gång och där skyddet för den personliga integriteten i arbetslivet kunde vara allvarligt hotat, skulle tas upp av utredaren. Behovet av skydd för arbetssökande skulle särskilt belysas.

I sitt förslag till lag om skydd för personlig integritet i arbetslivet (LIA) har utredningen valt att utgå från personuppgiftslagen (1998:204) (PUL). Genom att huvudsakligen begränsa sig till behandlingen av personuppgifter har utredningen avskurit sig från flera möjligheter att minska riskerna för integritetskränkningar i arbetslivet. Det förslag till reglering av behandling av personuppgifter som utredningen presenterar, ger enligt min mening inte heller något tillfredsställande skydd. I ett särskilt yttrande har Lena Svenaeus föreslagit ett alternativ sätt att reglera frågorna om integritet i arbetslivet, som ger ett mer långtgående skydd. I Norge och Italien finns exempel på andra sätt att skydda arbetssökandes och arbetstagares integritet.

### Personuppgiftslagen

Den viktigaste regleringen idag av behandling av personuppgifter är personuppgiftslagen. Lagen gäller i hela samhället, såväl i arbetslivet som utanför det.<sup>4</sup> Den har tillkommit för att införliva EG-direktivet 95/46/EG om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter (dataskyddsdirektivet). Direktivet har blivit mycket omdiskuterat och har inte införlivats av alla medlemsländer.<sup>5</sup> Som framgår av direktivets namn har det (och därmed personuppgiftslagen) ett dubbelt syfte. Det ena syftet är att skydda människor mot att deras integritet kränks genom behandling av personuppgifter. Det andra, överordnade syftet är att skapa förutsättningar för ett fritt flöde av information mellan EU-länderna. En konsekvens av att direktivet har två motstridiga in-

<sup>2</sup> SOU 2002:18.

<sup>3</sup> Dir. 1999:73.

<sup>4</sup> En diskussion om implementeringen av direktivet i olika länder och om problemen med en generell lagstiftning för alla samhällsområden finns hos Simitis, *From the General Rules on Data Protection to a Specific Regulation of the Use of Employee Data: Policies and Constraints of the European Union*, uppsats i *Comparative Labor Law & Policy Journal*, volym 19 nr 3, 1998.

<sup>5</sup> Kommissionen beslöt den 16/7 2001 att väcka talan vid EG-domstolen mot de medlemsstater som inte anmält införlivande av direktivet, det vill säga Frankrike, Irland, Luxemburg och Tyskland. Den 4 oktober 2001 föll dom i målet C-450/00 Europeiska kommissionen mot Storhertigdömet Luxemburg. Luxemburg befanns ha gjort sig skyldigt till fördragsbrott genom underlåtenhet att införliva direktivet 95/46/EG.

tressen, är att det till skillnad från direktiv av mera ren skyddskaraktär inte är konstruerat som ett minimidirektiv.<sup>6</sup> Det är inte tillåtet att i ett medlemsland ha vare sig ett svagare eller ett starkare skydd för personers integritet än som följer av direktivet (artikel 1 Dataskyddsdirektivet). Inom direktivets ram ges emellertid ett visst utrymme för olika handlingsalternativ för medlemsländerna.

Personuppgiftslagen gäller, liksom direktivet, all behandling av personuppgifter som är helt eller delvis automatiserad eller i registerform. Även anteckningar på papper omfattas av förbudet i den mån uppgifterna ingår i eller är avsedda att ingå i ett register.<sup>7</sup>

Lagen inleds med en rad definitioner av centrala begrepp och bestämmelser om förhållandet till annan lagstiftning, till exempel till tryck- och yttrandefriheten samt till offentlighetsprincipen. De grundläggande krav som ställs på behandling av personuppgifter återges i nio punkter i 9 § PUL. Ett av dessa krav är att personuppgifter får behandlas bara för särskilda, uttryckligt angivna och berättigade ändamål. De får senare inte behandlas för något ändamål som är oförenligt med det för vilket uppgifterna samlades in (finalitetsprincipen). Ett annat krav är att de personuppgifter som samlas in, skall vara adekvata och relevanta i förhållande till ändamålen med behandlingen (relevansprincipen). Ett tredje krav är att inte fler personuppgifter får behandlas än vad som är nödvändigt med hänsyn till ändamålet med behandlingen (proportionalitetsprincipen).

I 10 § PUL anges det i vilka fall behandling av personuppgifter är tillåten. Tre av dessa fall skall nämnas här, därför att de har stor betydelse inom arbetslivet.<sup>8</sup> Ett fall där behandling är tillåten är när den person, som uppgifterna gäller, samtycker till behandlingen. Som samtycke definieras varje slag av frivillig, särskild och otvetydig viljeyttring, genom vilken den registrerade, efter att ha fått information, godtar behandling av personuppgifter som rör honom eller henne (3 § PUL). Det går att återkalla ett samtycke, men återkallandet påverkar inte behandlingen av de uppgifter som redan hunnit samlas in. Däremot får ytterligare personuppgifter inte behandlas (12 § PUL).

Ett annat fall, där personuppgifter får behandlas, är när behandlingen är nödvändig för att ett avtal med den registrerade skall kunna fullgöras eller åtgärder som den registrerade begärt skall kunna vidtas

<sup>6</sup> Till exempel direktivet 98/59/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar eller direktivet 91/533/EG om arbetsgivarens skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

<sup>7</sup> 5 § PUL och prop. 1997/98:44 s. 39 f.

<sup>8</sup> De övriga är:

- \* Den personuppgiftsansvarige skall kunna fullgöra en rättslig skyldighet;
- \* vitala intressen för den registrerade skall kunna skyddas;
- \* en arbetsuppgift av allmänt intresse skall kunna utföras;
- \* den personuppgiftsansvarige eller tredje man skall kunna utföra en arbetsuppgift i samband med myndighetsutövning.

innan ett avtal träffas (10 a § PUL). (Ett sådant avtal är anställningsavtalet.)

Ett tredje fall, då behandling är tillåten, är då den är nödvändig för att ett ändamål som berör ett berättigat intresse hos den personuppgiftsansvarige skall kunna tillgodoses, om intresset väger tyngre än den registrerades intresse av skydd mot kränkning av den personliga integriteten. (Det är enligt denna bestämmelse som lagligheten av en arbetsgivares behandling av personuppgifter i samband med övervakning och kontroll, tester, marknadsföring, etc. får bedömas).<sup>9</sup>

Lagen innehåller särskilda begränsningar när det gäller registrering av känsliga uppgifter, personnummer och uppgifter om lagöverträdelse. Även för forskning och statistik gäller speciella undantag.

Som känsliga uppgifter definieras uppgifter som avslöjar ras eller etniskt ursprung, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse och medlemskap i fackförening samt uppgifter som rör hälsa eller sexualliv (13 § PUL). Personuppgiftslagen innehåller ett principiellt förbud mot behandling av sådana känsliga personuppgifter. Från detta förbud görs en rad undantag (13 § respektive 14–19 §§ PUL). Registrering är tillåten då en person gett sitt uttryckliga samtycke till det (15 § PUL). Registrering är också tillåten då behandlingen är nödvändig för att en personuppgiftsansvarig/arbetsgivare skall kunna fullgöra sina skyldigheter eller utöva sina rättigheter enligt arbetsrätten (16 § PUL). För övrigt är behandling tillåten om den är nödvändig för att skydda den registrerades eller någon annans vitala intressen eller för att rättsliga anspråk skall kunna fastställas, göras gällande eller försvaras.

### **Personuppgiftslagen i arbetslivet**

Det kan diskuteras vilket skydd personuppgiftslagen ger i arbetslivet. Det har hävdats att redan de grundläggande skyldigheterna enligt 9 § innebär betydelsefulla begränsningar för användning av personuppgifter i arbetslivet.<sup>10</sup> Genom dessa regler skulle ett krav på saklighet ha införts vad gäller det bedömningsunderlag som får användas för uppgifter som behandlas enligt lagen. Uppgifter som härrör från alltför osäkra bedömningsmetoder, som astrologiska och grafologiska metoder, skulle till exempel inte få behandlas. Registrering av uppgifter "som inte alls kan anses relevanta för tjänsten, t.ex. uppgifter om hemförhållanden, sexuell läggning eller astrologiska förhållanden" skulle vidare vara olaglig.

Ett problem med dessa resonemang är att åsikterna går isär när det gäller tex hemförhållandenas relevans för en befattning. Eftersom förrarbetena inte ger någon ledning utan hänvisar till praxis och kompletterande föreskrifter, är det oklart vilket skydd mot registrering

<sup>9</sup> Öman, *Arbetsgivares behandling av personuppgifter*, i Eklund m.fl. (red.) *Festskrift till Hans Stark*, Stockholm 2001, s. 424 f.

<sup>10</sup> Öman a.a. s. 420.

som principerna innebär. Någon vägledande praxis finns inte idag och inte heller är Datainspektionens föreskrifter direkt klagörande i dessa frågor.<sup>11</sup> Det är därför svårt att säga vilket skydd de grundläggande reglerna ger för integriteten. Även innebörden i föreskriften att uppgifter inte får behandlas för ett ändamål som är oförenligt med det ursprungliga ändamålet är mycket oklart.<sup>12</sup>

När det gäller arbetslivet är det naturligtvis en väsentlig fråga om ett samtycke ges frivilligt. Kan exempelvis en person som sitter i en anställningsintervju sägas ge sitt samtycke frivilligt? Datalagskommittén menade att ett samtycke inte gärna kunde vara frivilligt, om situationen var sådan att den registrerade i praktiken inte kunde avstå. Det förhållandet att en registrerad allmänt sett hade en underordnad eller beroende ställning i förhållande till den persondataansvarige, såsom när en arbetsgivare begärde samtycke till registrering av uppgifter om arbetstagare eller arbetssökande, borde beaktas vid bedömningen av om ett samtycke hade lämnats frivilligt.<sup>13</sup>

Frågan om frivillighet blir emellertid i praktiken inte aktuell vid just en anställningsintervju, eftersom en annan bestämmelse i lagen gör behandling av personuppgifter i den situationen tillåten oavsett samtycke (10 § punkt a/). Behandling av personuppgifter tillåts ju nämligen för att ett avtal med den registrerade skall kunna fullgöras eller för att åtgärder som den registrerade begärt skall kunna vidtas innan ett avtal träffas. Fullgörandet av ett anställningsavtal anses göra behandling av en stor mängd uppgifter tillåten. En arbetssökande som lämnat uppgifter om referenspersoner, anses till exempel ha begärt att arbetsgivaren kontaktar dessa och registrerar uppgifterna de lämnar. Med stöd av denna bestämmelse anses arbetsgivaren även ha rätt att registrera uppgifter som den arbetssökande lämnat i anställningsintervju eller tester eller dylikt. Även förhållanden som kan spela roll för avslutandet av anställningsförhållandet, såsom misskötsamhet, inkompetens och utdelade varningar, omfattas av rätten till registrering enligt denna bestämmelse.<sup>14</sup>

Det intressantaste för den personliga integriteten i arbetslivet och om man vill undvika risker för diskriminering av olika slag, är bestämmelserna om så kallade känsliga uppgifter. Känsliga uppgifter hanteras ofta inom den svenska arbetsrätten. Arbetshandikappade arbetstagare omfattas av särskilda skyddsregler i anställningsskyddslagen och främjandelagen. Rehabilitering av sjuka och arbetsskadade arbetstagare liksom av personer med missbruksproblem behandlas i ar-

<sup>11</sup> *Datainspektionen informerar 7, Personuppgifter i arbetslivet*, s. 10, anger att en arbetsgivare bara får behandla "de personuppgifter om en arbetssökande som behövs för att bedöma lämpligheten för den sökta anställningen."

<sup>12</sup> I SOU 1997:39, *Integritet Offentlighet Informationsteknik*, s. 351, sägs att vad som är oförenligt med de ursprungliga ändamålen får bestämmas genom praxis och de mer preciserade regler som regeringen och Datainspektionen kan utfärda.

<sup>13</sup> SOU 1997:39 s. 342.

<sup>14</sup> Öman, *Arbetsgivares behandling av personuppgifter*, i Eklund m.fl. (red.) *Festskrift till Hans Stark*, Stockholm 2001, s. 422 f.

betsmiljölagen. Ersättning vid sjukdom regleras i sjuklönelagen. En arbetstagares medlemskap i en fackförening blir aktuellt i samband med förhandlingar om omplaceringar och uppsägningar och kan ha betydelse vid löneförhandlingar och i arbetskonflikter.<sup>15</sup> Frågor om etnisk tillhörighet, religion, funktionshinder och sexuell läggning aktualiseras i lagstiftningen mot diskriminering. Av dessa uppgifter är sådana som rör arbetstagares hälsotillstånd skyddade enligt sekretessregler och regler om tystnadsplikt i arbetsmiljölagen och sjuklönelagen.<sup>16</sup> För övrigt avgör personuppgiftslagen vilket skydd som skall ges åt information.

Som redan nämnts får känsliga uppgifter behandlas även utan en persons samtycke, ifall behandlingen är nödvändig för att en personuppgiftsansvarig/arbetsgivare skall kunna fullgöra sina skyldigheter eller utöva sina rättigheter enligt arbetsrätten (16 § punkt a/ PUL). Med att en behandling är ”nödvändig” verkar enligt förarbetena avses att behandlingen uppenbarligen underlättar arbetsuppgifterna eller gör arbetet billigare.<sup>17</sup>

Det är inte bara lagfästa arbetsrättsliga skyldigheter som ger rätt till behandling av känsliga personuppgifter, utan också skyldigheter som följer av myndighetsbeslut eller kollektivavtal eller andra avtal.<sup>18</sup> När det gäller så kallade känsliga uppgifter ger alltså inte bara ett enskilt avtal rätt till registrering utan även ett kollektivavtal. Det innebär att personuppgifter får lagras för att en arbetsgivare skall kunna fullgöra sina skyldigheter enligt arbetsmiljöavtal, andra kollektivavtal eller myndighetsbeslut, om de är sådana uppgifter som kallas känsliga.

I detta sammanhang aktualiseras personuppgiftslagens syfte att underlätta spridning av personuppgifter. Känsliga uppgifter, som har behandlats därför att detta krävs för att den personuppgiftsansvarige ska kunna fullgöra sina skyldigheter eller utöva sina rättigheter inom arbetsrätten, får enligt ett särskilt stadgande föras vidare till tredje man, om detta i sin tur följer av lag eller avtal inom arbetsrätten.<sup>19</sup> Arbetstagaren har ingen möjlighet att motsätta sig ett sådant utlämnande.<sup>20</sup>

Skyddet i arbetslivet för uppgifter om till exempel fackförenings-tillhörighet, religion och etnisk tillhörighet blir på detta sätt mycket svagt, för att inte säga obefintligt. Här kan man mena att relevanskra-

<sup>15</sup> Arbetsgivaren är skyldig att hålla reda på en arbetstagares medlemskap i fackförening för att kunna fullgöra sin förhandlingsskyldighet (AD 1977 nr 216 och AD 2000 nr 38).

<sup>16</sup> 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen respektive 18 § sjuklönelagen.

<sup>17</sup> SOU 1997:39 *Integritet Offentlighet Informationsteknik*, s. 359.

<sup>18</sup> I SOU 1997:39, s. 371, framhölls att i stort sett alla rättigheter och skyldigheter för arbetsgivaren beträffande de anställda och deras organisationer borde kunna innefattas i uttrycket ”inom arbetsrätten”. Även skyldigheter och rättigheter för fackliga organisationer i förhållande till arbetsgivare och deras organisationer borde enligt utredningen kunna innefattas.

<sup>19</sup> 16 § 2 st. PUL. Se även SOU 1997:39 s. 372.

<sup>20</sup> SOU 2002:18 s. 162.

vet i 9 § skyddar mot registrering,<sup>21</sup> men innebörden av det kravet är som nämnts oklar. Om arbetsgivaren kan motivera innehållet i kollektivavtal med säkerhetskrav eller med aktiva åtgärder mot diskriminering eller dylikt, skulle relevanskravet förmodligen anses uppfyllt.

### Personuppgifter i det nya lagförslaget

Syftet med den nu föreslagna lagen sägs vara att med utgångspunkt i personuppgiftslagen (1998:204) stärka skyddet för den personliga integriteten i arbetslivet (1 § LIA). Utredningen fann det ofrånkomligt att ta sin utgångspunkt i den lag som för närvarande gav det bästa integritetsskyddet vid behandling av personuppgifter.<sup>22</sup> De situationer som ingick i översynen utgjordes nämligen av kontroller och andra åtgärder varigenom arbetsgivaren avsåg att skaffa information om arbetstagare eller arbetssökande. Risker för intrång i den personliga integriteten skulle därmed uppkomma i samband med att uppgifter om enskilda samlades in eller behandlades på annat sätt.

LIA blir med denna teknik en speciallag i förhållande till PUL, vilket innebär att bestämmelserna i LIA kommer att ersätta eller komplettera de regler i PUL som bedömts vara av särskild betydelse i arbetslivet.<sup>23</sup> I vissa fall hänvisar LIA till bestämmelser i PUL. Den viktigaste hänvisningen är den som görs till 7–9 §§ i PUL,<sup>24</sup> vilken innebär att de grundläggande principerna om relevans, finalitet och proportionalitet kommer att gälla även för LIA.

Av 2 § LIA framgår att lagen är avsedd att tillämpas på en arbetsgivares dokumenterade behandling av personuppgifter. Den föreslagna lagen har därmed ett något vidare tillämpningsområde än PUL. LIA omfattar inte bara sådan behandling som är helt eller delvis automatiserad eller i registerform, utan även den helt manuella behandling som utförs av arbetsgivare och som hittills varit oreglerad.<sup>25</sup>

De typer av personuppgifter som enligt förslaget skall omfattas av specialbestämmelserna för arbetslivet är en arbetstagares privata e-post eller andra elektroniska uppgifter (3 § LIA),<sup>26</sup> personuppgifter som erhålls genom loggning (4 §),<sup>27</sup> personuppgifter om hälsa och

<sup>21</sup> Öman, *Arbetsgivares behandling av personuppgifter*, i Eklund m.fl. (red.) *Festskrift till Hans Stark*, Stockholm 2001, s. 425 menar att "Det torde vara bara undantagsvis som en arbetsgivare får behandla uppgifter om t.ex. sexualliv eller religiös övertygelse."

<sup>22</sup> SOU 2002:18 s. 16.

<sup>23</sup> SOU 2002:18 s. 66.

<sup>24</sup> 2 § 2 st. förslaget till LIA.

<sup>25</sup> 2 § LIA. Se även SOU 2002:18 s. 66.

<sup>26</sup> Som personuppgifter definieras i 3 § PUL all slags information som direkt eller indirekt kan hänföras till en fysisk person som är i livet. Genom att en arbetsgivare tar del av ett visst e-postmeddelande, får han kunskap om att kommunikation med visst innehåll har ägt rum mellan avsändaren och mottagaren i fråga. Även om inga andra åtgärder vidtas, bör ett sådant förfarande enligt LIA-utredningen betraktas som en form av användning av personuppgifter och således som en behandling av personuppgifter (SOU 2002:18 s. 115).

<sup>27</sup> Beträffande personuppgifter genom loggning hänvisas helt enkelt till personuppgiftslagen. Med loggning avses insamling av så kallade elektroniska spår som

droganvändning (5 §) samt personuppgifter med anledning av personlighetstester (8 §).<sup>28</sup> I 9 § LIA berörs manuell behandling<sup>29</sup> av personuppgifter om lagöverträdelser avseende arbetstagare eller arbetsökande som innefattar brott, domar i brottmål, straffprocessuella tvångsmedel eller administrativa frihetsberövanden.

Bestämmelserna om behandling av personuppgifter är formulerade som förbud, från vilka olika relativt omfattande undantag görs. För att behandling av personuppgifter från personlighetstester skall vara tillåten, krävs samtycke från den testade. E-post får behandlas dels med samtycke och dels i fall då det föreligger fara för informationssäkerheten eller om det finns skälig misstanke att arbetstagaren har gjort sig skyldig till brott vid användning av arbetsgivarens elektroniska utrustning eller till sådant illojalt beteende som kan utgöra saklig grund för uppsägning eller föranleda skadeståndsskyldighet (3 § 3 st.). Uppgifter om hälsa och droganvändning får behandlas för det fall att behandlingen är nödvändig för att bedöma om arbetstagaren eller arbetsökanden är lämpad för att utföra arbetsuppgifter i arbetsgivarens verksamhet eller för att bedöma arbetstagarens rätt till förmåner, om arbetstagaren har begärt detta (5 § 2 st.). Uppgifter om lagöverträdelser får behandlas, om det är nödvändigt för att bedöma arbetstagarens eller arbetsökandens tillförlitlighet med hänsyn till säkerheten för det allmänna eller för arbetsgivarens verksamhet (9 § 2 st.).

Här kan man ställa sig frågan vilket skydd de föreslagna reglerna ger. Behandling av personuppgifter förefaller att vara tillåten i de flesta fall då ett behov av behandling av de berörda uppgifterna kan relateras till verksamheten. På så sätt har man infört ett saklighetskrav i lagstiftningen för sådan behandling. Det kan möjligen ses som ett framsteg, men något tydligt utökat skydd innebär de nya reglerna inte. Ett undantag är reglerna om privata elektroniska uppgifter i 3 § 3 st. Där tillåter lagen behandling från arbetsgivarens sida bara i fråga om uppenbara risker för brott mot anställningsavtalet.<sup>30</sup>

Eftersom LIA hänvisar till principerna om relevans och finalitet i personuppgiftslagen, blir innebörden av dem avgörande för integritetsskyddet också enligt den föreslagna lagen. Ett problem med detta är som redan nämnts att begreppens innebörd är mycket oklar. Utredningen konstaterar också att den närmare omfattningen av det skydd som lagen ger är svår att klarlägga, eftersom innebörden och

innehåller information om en arbetstagares åtgärder vid användning av IT-verktyg (SOU 2002:18 s. 19).

<sup>28</sup> 6 och 7 §§ liksom 8 § 2 st. rör själva genomförandet av hälsoundersökningar, drogtester och personlighetstester.

<sup>29</sup> Paragrafens tredje stycke hänvisar till personuppgiftslagen vad gäller automatiserad behandling eller behandling i registerform. LIA:s bestämmelser gäller alltså anteckningar på "lösa lappar".

<sup>30</sup> En annan sak är, som utredningen framhåller, att arbetsledningsrätten ger arbetsgivaren rätt att helt förbjuda användning av arbetsgivarens utrustning för privat bruk.

betydelsen av flera av de viktiga begreppen, t.ex. adekvans, relevans och berättigat,<sup>31</sup> inte närmare har preciserats i lagtext eller förarbeten. I utredningen ställs också den mycket viktiga frågan hur integritetsskyddet påverkas av att det är den personuppgiftsansvarige som skall göra bedömningen av om uppgifterna är relevanta och adekvata i förhållande till ändamålet med behandlingen: "Det kan exempelvis i en anställningssituation vara svårt för en enskild att bedöma om arbetsgivarens bedömning i dessa delar är riktig. Det kan även vara problematiskt för en arbetsökande att ifrågasätta arbetsgivarens bedömning, om det klart framgår att denna är felaktig."<sup>32</sup> Utredningen konstaterar vidare att en fråga av särskild betydelse för arbetslivet är hur den omständigheten, att en arbetstagare ofta befinner sig i en beroende ställning i förhållande till arbetsgivaren, skall beaktas vid bedömningen av kravet på frivillighet. Dessa konstateranden har emellertid inte fått några konsekvenser för lagförslagets utformning.<sup>33</sup>

### **Känsliga uppgifter**

Det är att märka att inget utökad skydd föreslås vad gäller övriga känsliga uppgifter. Utredningen har alltså inte använt sig av den öppning som gavs i direktivet för att behandla övriga frågor där skyddet för den personliga integriteten i arbetslivet kunde vara allvarligt hotat. Detta innebär att integritetsskyddet när det gäller behandling av uppgifter som avslöjar ras eller etniskt ursprung, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse och medlemskap i fackförening samt uppgifter som rör sexualliv inte har stärkts.

Det finns åtminstone ett par vägar som den nuvarande utredningen hade kunnat gå för att stärka det skydd som finns i personuppgiftslagen. Ett alternativ hade kunnat vara att helt förbjuda behandling av vissa uppgifter. Enligt EG-direktivet får medlemsstaterna förbjuda behandling av känsliga personuppgifter, även om en person gett sitt samtycke till behandling.<sup>34</sup> Vid remissbehandlingen av datalagskommitténs förslag till personuppgiftslag ansåg Arbetarskyddsstyrelsen att regeringen eller Datainspektionen borde ges möjlighet att i särskilda fall förbjuda behandling, även om det fanns samtycke. Regeringen menade emellertid att när någon lämnat ett frivilligt samtycke till en viss behandling, kunde det inte finnas något integritetsskyddsintresse, som gjorde det befogat att förbjuda den behandling som den registrerade och den ansvarige var överens om.<sup>35</sup> Personuppgiftslagen

<sup>31</sup> Uttrycket berättigad förekommer i 9 c § PUL, där det sägs att uppgifter får samlas in bara för särskilda, uttryckligt angivna och berättigade ändamål.

<sup>32</sup> SOU 2002:18 s. 297.

<sup>33</sup> SOU 2002:18 s. 289.

<sup>34</sup> Dataskyddsdirektivet artikel 8 punkt 2 b säger att undantag från förbudet mot behandling av känsliga uppgifter får göras [...] "inom arbetsrätten, i den omfattning detta är tillåtet enligt nationell lagstiftning som föreskriver lämpliga skyddsåtgärder" (prop. 1997/98:44 s. 170).

<sup>35</sup> Prop. 1997/98:44 s. 69.

kom därför inte att innehålla någon sådan möjlighet. LIA hade kunnat innehålla ett sådant förbud.

EG-direktivet ger medlemsstaterna möjlighet att bestämma i vilken utsträckning som en person skall ha rätt att motsätta sig en sådan behandling som är tillåten enligt direktivet. Artikel 14 föreskriver att medlemsstaterna i vissa fall av behandling skall tillförsäkra den registrerade rätten att "när som helst av avgörande och berättigade skäl som rör hans personliga situation motsätta sig behandling av uppgifter som rör honom, utom när den nationella lagstiftningen föreskriver något annat". Detta gäller alla typer av personuppgifter. Enligt artikelns lydelse är utgångspunkten att en person har rätt att motsätta sig behandling. Denna rätt kan dock inskränkas genom lag. Datalagskommittén valde emellertid att inte ge någon rätt för en person att motsätta sig behandling annat än i fråga om information som skulle användas för direkt marknadsföring.<sup>36</sup> I övrigt ger därför den svenska personuppgiftslagen ingen rätt för en enskild att motsätta sig sådan behandling av personuppgifter som lagen tillåter (12 § 2 st. PUL). En möjlighet för LIA-utredningen hade kunnat vara att införa en rätt för en enskild att motsätta sig viss behandling.

### **Annan integritetskränkning**

LIA har ett bredare anslag än PUL på så sätt att den omfattar även vissa frågor som inte gäller behandling av personuppgifter. Utredningen har övervägt att reglera flera situationer där den anser att den enskildes integritet skulle kunna vara allvarligt hotad, nämligen vid genomförande av personlighetstester och gentester, vid kameraövervakning av arbetstagare<sup>37</sup> samt vid kontroll av arbetstagares privata utrymmen. Av dessa har utredningen stannat vid att reglera genomförandet av hälsoundersökningar, drogtester och personlighetstester.<sup>38</sup> Inte heller här har utredningen gått särskilt långt för att tillgodose integritetsskyddet. Den enda reglering, som utredningen vill införa när det gäller tester av dessa olika slag, är att krav ska ställas på att undersökningar och tester skall genomföras med tillförlitliga metoder och av personer med adekvat utbildning (6–8 §§ LIA).

Ett ämne, som faller utanför PUL:s område men inom LIA-utredningens uppdrag, är arbetsgivarens rätt att ställa integritetskränkande frågor till en arbetssökande eller arbetstagare. Under utredningsarbetets gång har det framförts förslag om att det i LIA borde införas ett förbud mot att ställa frågor till en arbetssökande om familjeförhållanden, graviditeter och fritidsintressen.<sup>39</sup> Som svar på dessa förslag anför utredningen undvikande att personuppgifter skall ha do-

<sup>36</sup> Prop. 1997/98:44 s. 66 f.

<sup>37</sup> Utredningen hänvisar i ett par frågor till pågående utredningar, nämligen kommittén om genetisk integritet (S 2001:01) och en utvärdering av lagen (1998:150) om allmän kameraövervakning (dir. 2001:53).

<sup>38</sup> Lagförslaget 6 och 7 §§ samt 8 § 2 st.

<sup>39</sup> SOU 2002:18 s. 75.

kumenterats av arbetsgivaren för att behandlingen av uppgifterna skall omfattas av LIA. Om uppgifterna dokumenteras innebär relevansprincipen att arbetsgivaren bara får samla in sådana personuppgifter, som verkligen behövs för anställningen. Utredningen hänvisar också till den nyligen förstärkta jämställdhetslagen och ett förhandsbesked i EG-domstolen,<sup>40</sup> där en arbetsgivare inte fått säga upp en gravid kvinna som på grund av graviditeten inte kunnat arbeta under större delen av en visstidsanställning, trots att hon inte upplyst arbetsgivaren om graviditeten vid anställningstillfället. Av detta drar utredningen slutsatsen att det *torde* stå klart att även en uppgift om graviditet *som regel* inte *kan anses* vara relevant i en anställningssituation [min kursivering].<sup>41</sup>

En väg som utredningen hade kunnat välja var att som i Norge införa ett förbud mot att arbetsgivaren vidtar åtgärder för att skaffa vissa upplysningar om arbetssökande. En arbetsgivare får enligt § 55 A i den norska Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø inte i annonseringen efter nya arbetstagare eller på annat sätt kräva att de sökande skall ge upplysningar om sin inställning i politiska, religiösa eller kulturella frågor, eller om de är medlemmar av löntagarorganisationer. Motsvarande förbud gäller upplysningar om sökandens eventuella homosexuella läggning eller homosexuella samlevnadsform. Arbetsgivaren får inte heller vidta åtgärder för att inhämta någon av dessa upplysningar på annat sätt. Undantag från förbudet gäller om behovet av sådana upplysningar är grundat på befattningens karaktär eller om det ingår i syftet med arbetsgivarens verksamhet att främja bestämda politiska, religiösa eller kulturella värderingar och befattningen är av betydelse för att genomföra det syftet. Ifall upplysningar av de nu nämnda slagen krävs, måste detta anges i utlysningen av befattningen.

En bestämmelse av motsvarande innebörd finns i Italien. Den förbjuder arbetsgivaren att göra efterforskningar, även genom frågor till en tredje person, om politiska eller religiösa värderingar eller föreningstillhörighet eller andra förhållanden som är irrelevanta för bedömningen av en arbetssökandes eller arbetstagares kvalifikationer.<sup>42</sup>

Utredningen hade haft möjligheten att förbjuda efterforskningar som den ansåg inte ha relevans för en anställning och som erfarenhetsmässigt kan leda till diskriminering. Genom att införa en föreskrift med den norska bestämmelsen som förebild modifierad med till exempel något tillägg om familjeförhållanden och graviditeter hade utredningen kunnat göra Sverige till ett föregångsland i detta avseende. Ett sådant förbud hade förmodligen också varit helt i linje med EG-rätten.

<sup>40</sup> EG-domstolens dom i mål nr C-109/00 Tele Danmark A/S.

<sup>41</sup> SOU 2002:18 s. 76.

<sup>42</sup> Artikel 8 i Act No 300 av 20.05 1970.