



CIRKULÄR A 11/2008

3.9.2008

Till församlingarna

Innehåll: Ändring i lagen om integritetsskydd i arbetslivet fr.o.m. 1.9.2008

Ändring i lagen om integritetsskydd i arbetslivet fr.o.m. 1.9.2008

Lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) ändras den 1 september 2008. Lagen kompletteras med bestämmelser om på vilka grunder en arbetsgivare har rätt att behandla personkredituppgifter för att bedöma en arbetssökandes eller anställds tillförlitlighet. I lagen har hittills inte funnits uttalade bestämmelser om när arbetsgivaren kan utreda en arbetssökandes eller anställds personkredituppgifter. De nya bestämmelserna gäller också tjänsteinnehavare och personer som söker tjänster.

Vi uppmanar församlingarna att studera de nya bestämmelserna och tillämpa dem när personer anställs i sådana uppgifter som omfattas av lagens tillämpningsområde och en utredning av personkredituppgifterna kan vara nödvändig för att kontrollera personens tillförlitlighet. Sådana uppgifter kan i en församling vara till exempel ledande tjänster inom ekonomiförvaltningen.

I och med lagändringen får arbetsgivaren rätt att behandla personkredituppgifter som gäller en arbetssökande som valts till en uppgift eller en anställd som byter uppgifter, om personen ska arbeta med uppgifter som förutsätter särskild tillförlitlighet och till följd av uppgifternas karaktär har möjlighet att tillförskansa sig lagstridig ekonomisk vinning.

Arbetsgivaren har rätt att få tillgång till och använda personkredituppgifter för att bedöma tillförlitligheten hos en arbetssökande eller en anställd som byter uppgift, när personen ska arbeta med sådana uppgifter som kräver särskild tillförlitlighet och

- 1) som inbegriper rätt att fatta beslut om betydande ekonomiska åtaganden eller faktisk självständig prövningsrätt vid sådana åtaganden
- 2) i vilka arbetstagarens uttryckliga uppgift är att bevilja och utöva tillsyn över ekonomiskt betydande krediter
- 3) för vars skötsel arbetsgivaren beviljar den anställde åtkomst till sådana affärs- och yrkeshemligheter som är centrala för arbetsgivaren eller dennas kund
- 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 oövervakat arbete i privathem.

Utöver de nämnda förutsättningarna ska behandlingen av uppgifter uppfylla relevanskravet i lagens 3 §. Arbetsgivaren får behandla endast sådana personuppgifter som har direkt relevans för anställningsförhållandet. Detta krav kan man inte avvika från ens med den anställdas samtycke.

Lagen ger arbetsgivaren rätt att behandla personkredituppgifter som gäller en arbetssökande eller en anställd som byter arbetsuppgift om lagens krav på arbetsuppgiften och relevanskravet uppfylls. Huruvida kraven uppfylls avgörs genom en helhetsbedömning. En allmän utgångspunkt är att arbetsuppgiften omfattas av lagen om den anställda genom sitt handlande kan orsaka arbetsgivaren ekonomisk skada. Lagen innebär inte att arbetsgivaren är skyldig att inhämta eller behandla personkredituppgifter som stöd för beslutsfattandet, utan arbetsgivaren kan överväga att göra detta om förutsättningarna i lagen uppfylls.

Vid anställningsprocesser kan arbetsgivaren behandla personkredituppgifter endast för den person som valts till uppgiften. I praktiken innebär detta att arbetsgivaren i övrigt redan har beslutat välja en viss sökande, men innan det slutliga beslutet fattas kan man ännu skaffa uppgifterna eller be personen visa sina kredituppgifter.

Företag som upprätthåller kredituppgifter får ge ut uppgifter direkt till arbetsgivaren endast på de grunder som anges i lagen. Innan arbetsgivaren tar reda på uppgifter ska personen underrättas om detta. Arbetsgivaren ska också informera den sökande om de uppgifter som inhämtats innan de används i beslutsfattandet. Arbetsgivaren ska samtidigt också meddela från vilket register uppgifterna hämtats.

Arbetsgivaren står alltid för de kostnader som föranleds av att uppgifter inhämtas, också om arbetstagen själv förmedlar dem på arbetsgivarens begäran.

Om arbetsgivaren inhämtar eller behandlar en arbetssökandes eller anställds personkredituppgifter i strid med bestämmelserna kan arbetsgivaren dömas till böter för brott mot lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

Avtalsdirektör

Risto Voipio

Jurist

Timo von Boehm