

Arbetsmarknadsdepartementet

103 33 Stockholm

## Betänkandet Registerutdrag i arbetslivet (SOU 2014:48)

Datainspektionen har granskat betänkandet utifrån sin uppgift att verka för att människor skyddas mot att deras personliga integritet kränks genom behandling av personuppgifter. I det följande lämnas först allmänna synpunkter och därefter kommentarer till utvalda delar av betänkandet.

### Allmänna synpunkter

Datainspektionen välkomnar utredningens förslag till ny lag om förbud mot registerkontroll i arbetslivet. Inspektionen anser att den föreslagna lagen innebär en förbättring av arbetstagares och arbetssökandes integritetsskydd och att förslaget är väl avvägt mot arbetsgivarnas behov av kontroll gentemot belastningsregistret.

Som utredningen själv konstaterar har den senaste utvecklingen dock lett fram till internettjänster som med stöd av utgivningsbevis sammanställer och publicerar information om personer som dömts för brott. Det finns även företag som erbjuder s.k. bakgrundskontroller av arbetssökande där t.ex. uppgifter om brott sammanställs och inhämtas direkt från domstolarna. Sådana kontroller kan dessutom utan större ansträngning utföras av en enskild arbetsgivare, t.ex. genom att denne tar kontakt med domstolar i och omkring arbetstagarens bostadsort för att inhämta uppgifter om eventuella belastningar.

Det regelverk som i dag existerar till skydd för den personliga integriteten i arbetslivet består av en stor mängd olika regler. Skyddet är dessutom endast delvis reglerat och innebörden av vissa bestämmelser är oklar.

Datainspektionen har tidigare, i samband med yttrande över betänkandet Integritetsskydd i arbetslivet SOU 2009:44, uttalat sitt stöd för en mer sammanhållen reglering av skyddet för den personliga integriteten i arbetslivet. Utredningen om registerutdrag i arbetslivet har inte haft i uppdrag att ta ett sådant helhetsgrepp på integritetsskyddet i arbetslivet. Utredningens förslag är dock ett steg i rätt riktning.

### **6.3.2 Lagens tillämpningsområde**

I samband med yttrande över den tidigare utredningen som bl.a. föreslog förbud mot registerkontroll (betänkandet Integritetsskydd i arbetslivet SOU 2009:44) konstaterade Datainspektionen att det krävdes ett förtydligande huruvida den då föreslagna lagen omfattade rekryteringsföretag och bemanningsföretag. Datainspektionen är därför mycket positiv till att detta klargjorts i det nya förslaget genom hänvisningen i 2 § 3. Att lagen ges ett sådant tillämpningsområde är viktigt då detta, såsom utredningen konstaterar, innebär bl.a. att arbetsgivaren inte kan kringgå lagen genom att anlita bemanningsföretag för att sköta rekryteringen och som då annars skulle vara oförhindrade att begära in registerutdrag av den arbetssökande.

### **6.4 Straff eller skadestånd?**

Utredningen föreslår att en arbetsgivare som bryter mot förbudet mot informell registerkontroll ska betala ett skadestånd för den kränkning som har inträffat. Kränkningens ersättning ska kompensera för de känslor hos den skadelidande som åtgärden inneburit och även ge upprättelse. Enligt utredningen ska ersättningen begränsas till ideellt skadestånd och utesluta ersättning för ekonomisk skada. Datainspektionen ifrågasätter denna begränsning eftersom ett åsidosättande av förbudet sannolikt även kan förorsaka en ekonomisk skada. Datainspektionen förespråkar därför att en modell för skadestånd som motsvarar den i personuppgiftslagen ska tillämpas dvs. en rätt till såväl ideell ersättning för kränkningen som ersättning för ekonomisk skada.

### **6.6.3 Verksamhet med anknytning till utlandet**

Utredningen har inte kunnat finna belägg för att det i utländsk lagstiftning finns inslag som motiverar ett särskilt undantag från det principiella förbudet mot registerkontroll. Samtidigt uttalar utredningen att registerkontroll bör kunna komma i fråga för den händelse det förhåller sig så att en svensk arbetsgivare eller uppdragsgivare enligt gällande rätt måste kontrollera om en person i verksamheten har varit föremål för åtgärder med anledning av brott. Datainspektionen ifrågasätter nyssnämnda slutsats och anser att en skyldighet enligt utländsk rätt inte ska medföra en rätt för arbetsgivare att begära att anställda och arbetstagare visar upp utdrag ur belastningsregistret. Det finns

enligt inspektionen också anledning att anta att en sådan möjlighet skulle kunna bidra till oönskade olikheter på arbetsmarknaden och fungera som ett "kryphål" i lagen.

En jämförelse med t.ex. vad som kan anses vara en rättslig skyldighet enligt 10 § b personuppgiftslagen (1998:204) är på sin plats. Enligt det nyssnämnda lagrummet får den personuppgiftsansvarige behandla personuppgifter om behandlingen är nödvändig för att uppfylla en rättslig skyldighet. Huruvida denna rättsliga skyldighet i personuppgiftslagen även omfattar skyldigheter enligt utländsk rätt i tredje land, dvs. ett land utanför EU/EES, har varit omdebatterat. Den nu rådande uppfattningen är att utländska författningsbestämmelser i tredje land inte kan anses innefatta sådana rättsliga skyldigheter<sup>1</sup>. Som Datainspektionen tolkar betänkande synes det emellertid inte vara ett praktiskt problem eftersom utredningen inte funnit exempel på utländsk lagstiftning som kräver att en svensk arbetsgivare eller uppdragsgivare ska kontrollera om en arbetsökande eller arbetstagare förekommer i belastningsregistret. Datainspektionen har dock sett exempel på företag i Sverige som ansett sig ha behov av att registrera uppgifter om eventuell brottslighet hos arbetstagare och även exempel på internationella koncerner verksamma i Sverige som vill kontrollera anställda och arbetsökande mot listor som innehåller t.ex. personer som misstänks för terrorism, narkotikasmuggling m.m. I flera fall har det bakomliggande skälet varit att det uppställs sådana krav i utländsk rätt<sup>2</sup>. Med det sagt kan det vara en tidsfråga innan dotterbolag i Sverige får krav på sig enligt utländsk lagstiftning att kontrollera anställda gentemot belastningsregistret. En sådan kontroll skulle idag kunna träffas av förbudet i 21 § personuppgiftslagen, men skulle även kunna utformas så att förfarandet faller utanför personuppgiftslagens tillämpningsområde.

Det är noterbart att möjligheten för den enskilde, att med stöd av 9 § lagen om belastningsregister samt 22 § förordningen om belastningsregister, begära ett begränsat utdrag ur registret för att kunna ta tillvara sin rätt i ett främmande land eller få tillstånd till att resa in, bosätta sig eller arbeta där,

---

<sup>1</sup> Se här vad den s.k. artikel 29-gruppen i sitt yttrande WP 117 s. 7 uttalade om tillämpligheten av EU:s regler om uppgiftsskydd på interna system för uppgiftslämnade inom bokföring, intern bokföringskontroll, revision, bekämpande av mutor samt brottslighet inom bank- och finansväsen avseende krav från USA på inrättande av s.k. whistleblowingsystem. Yttrandet finns på EU-kommissionens webbplats om dataskydd: [http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2006/wp117\\_sv.pdf#h2-9](http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2006/wp117_sv.pdf#h2-9)

<sup>2</sup> Se t.ex. Datainspektionens beslut den 10 december 2013 avseende ansökan om undantag från förbudet i 21 § personuppgiftslagen för att kontrollera uppgifter om anställda mot den s.k. SDN-listan (dnr 1911-2013) och Datainspektionens beslut den 7 april 2004 om ansökan om undantag från förbudet i 21 § samt ansökan om undantag om överföring av uppgifter till tredje land (dnr 379-2004 och 471-2004).

kommer att vara oförändrad. Den föreslagna lagen kommer därför, i likhet med vad som gäller idag, inte förhindra att t.ex. en utländsk arbetsgivare begär att en arbetssökande från Sverige visar upp ett utdrag om sig själv.

#### 6.6.6 Slutsatser

Utredningens bedömning är att en arbetsgivare ska kunna ha en författningsreglerad möjlighet till registerkontroll endast i fall då kontrollen är motiverad av behovet av skydd för allmänna intressen, i vissa internationella situationer samt i arbete med utsatt personer.

Om lagstiftaren trots utredningens slutsatser ändå skulle finna skäl att överväga att införa nya undantag i lag med hänsyn till säkerheten på arbetsplatsen eller arbetsgivarens ekonomiska intressen vill Datainspektionen peka på behovet av att sådana undantag preciseras noggrant, är proportionerliga samt präglas av stor restriktivitet.

---

Detta yttrande har beslutats av generaldirektören Kristina Svahn Starrsjö efter föredragning av juristen Jonas Agnvall. Vid den slutliga handläggningen har även chefsjuristen Hans-Olof Lindblom och enhetscheferna Nicklas Hjertonsson och Catharina Fernquist deltagit.

  
Kristina Svahn Starrsjö

  
Jonas Agnvall