

# Kommittédirektiv



Personlig integritet i arbetslivet

**Dir.**  
**2006:55**

---

Beslut vid regeringssammanträde den 11 maj 2006

## Sammanfattning av uppdraget

En särskild utredare skall lämna förslag till lagreglering av skydd för den personliga integriteten i arbetslivet. Föreslagen lagreglering skall klargöra både när viss kontroll av arbetstagare och arbetssökande får ske samt hur den information sådan kontroll genererar får behandlas. Förslaget skall särskilt reglera kontroll genom hälso- och drogtester, kontroll av e-post, loggning av Internetbruk, övrig loggning samt under vilka förutsättningar en arbetsgivare får begära att se utdrag ur belastningsregistret. Lagreglering av andra områden skall också övervägas. Förslaget skall klargöra vilka som skall omfattas av skyddet. Förslaget skall vidare i möjligaste mån likställa skyddet för arbetstagare och arbetssökande i privat och offentlig sektor.

## Bakgrund

Rätten till privatliv är en mänsklig rättighet som skyddas enligt artikel 12 i FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter liksom av bestämmelser i ett flertal internationella konventioner till skydd för de mänskliga rättigheterna, däribland artikel 8 i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna från 1950. Rätten till respekt för den personliga integriteten följer av och utgör en del av denna rättighet. Den personliga integriteten skyddas

också i artikel 3 i Europeiska unionens stadga om grundläggande rättigheter<sup>1</sup>.

Någon vedertagen definition av vad som avses med personlig integritet är emellertid svår att finna. Ett vanligt sätt att beskriva den på är den enskildes rätt att tillerkännas en privat sfär som omgivningen skall respektera. Omfattningen av denna privata sfär kan variera.

När det gäller frågan om vad som kan utgöra kränkning av den personliga integriteten tillhandahåller professor Stig Strömholm en illustrativ uppdelning. Strömholm delar in handlingar som kan kränka den personliga integriteten i tre huvudgrupper:

- 1) Intrång i en persons privata sfär, oavsett om det sker i fysisk eller annan mening,
- 2) insamlande av uppgifter om en persons privata förhållanden,
- 3) offentliggörande eller annan användning av uppgifter om en persons privata förhållanden<sup>2</sup>.

Med personlig integritet i arbetslivet avses vanligtvis arbetstagares och arbetssökandes rätt till personlig integritet i förhållande till arbetsgivaren. Arbetsgivare har många gånger särskilda skäl att vilja kontrollera dessa personer, exempelvis för att försäkra sig om att en blivande arbetstagare verkligen kan förväntas utföra de tänkta arbetsuppgifterna på ett tillfredsställande sätt. Den hårdnande konkurrensen i samhället medför dessutom att ökade krav ställs på kostnadseffektivitet, kundanpassning och kvalitetssäkring. Därmed höjs också kraven på den enskildes kompetens och personliga egenskaper i arbetslivet.

Kontroller kan också vidtas i syfte att säkerställa att arbetstagare utför arbetsuppgifter på avsett sätt eller att den egendom arbetsgivaren upplåter åt arbetstagaren utnyttjas på föreskrivet sätt. Verksamheter och system blir känsligare för

<sup>1</sup> EGT, C 364, 18.12.2000, s. 1.

<sup>2</sup> Stig Strömholm, Integritetsskydd: ett försök till lägesbestämning, Svensk Juristtidning 1971 s. 695 och Individens skyddade personlighetssfär, Om våra rättigheter, Antologi utgiven av Rättsfonden 1980.

störningar och risken för intrång och obehörigt utnyttjande av information ökar. Säkerhetsåtgärder för att motverka dessa risker kan generera integritetskänslig information om arbetstagare. Utvecklingen av informationsteknik och medicinsk teknik gör också att nya metoder för att hämta in information om enskilda individer ständigt tillkommer.

Kontroller kan bland annat anta formen av hälso- och drogkontroller, kontroll av privat e-post, loggning av Internetbruk och kontroll av eventuella lagföringar för brott.

Kombinationen av arbetsgivares ökade kontrollbehov och förekomsten av alltmer avancerade kontrollmöjligheter gör det angeläget att de involverade aktörerna, det vill säga arbetsgivare, arbetstagare och arbetssökande, har ett tydligt regelverk att hålla sig till.

### **Befintlig lagstiftning**

Regeringsformen föreskriver visst skydd för den personliga integriteten. Enligt 2 kap. 3 § regeringsformen skall medborgarna skyddas mot att deras personliga integritet kränks genom att uppgifter om dem registreras med hjälp av automatisk databehandling. Detta skydd skall enligt bestämmelsen närmare anges i lag. En sådan lag är personuppgiftslagen (1998:204)<sup>3</sup>. Regeringsformens 2 kap. 6 § skyddar vidare mot påtvingade kroppsliga ingrepp liksom mot kroppsvisitation, husrannsakan och liknande intrång samt mot undersökning av brev eller annan förtrolig försändelse och mot hemlig avlyssning eller upptagning av telefonsamtal eller annat förtroligt meddelande. Skyddet enligt 2 kap. 6 §

<sup>3</sup> Genom personuppgiftslagen genomförs Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter i medlemsstaterna. Vidare kan Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 45/2001 om skydd för enskilda då gemenskapsinstitutionerna och gemenskapsorganen behandlar personuppgifter och om den fria rörligheten för sådana uppgifter, såvitt gäller behandlingen av personuppgifter inom gemenskapens institutioner och organ, nämnas.

regeringsformen kan inskränkas genom lag enligt de förutsättningar som anges i 2 kap. 12 § regeringsformen. Bestämmelserna i regeringsformen gäller bara i förhållandet mellan medborgarna och det allmänna.

Artikel 8 i den Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen), ger också visst skydd. I artikeln stadgas bl.a. att envar har rätt till skydd för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens. Omfattningen av detta skydd är dock ej helt klar. Skyddet kan ha betydelse för både privat och offentlig sektor. Europakonventionen gäller som lag i Sverige, se lagen (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Enligt 2 kap. 23 § regeringsformen får lag eller föreskrift inte meddelas i strid med Sveriges åtaganden på grund av konventionen.

I 30 § lagen (1994:260) om offentlig anställning finns regler om när arbetstagare är skyldiga att underkasta sig periodiska hälsoundersökningar. Reglerna är tillämpliga inom offentlig sektor. I 5 § anställningsförordningen (1994:373) finns föreskrifter om när arbetssökande skall lämna läkarintyg. Dessa regler är tillämpliga för myndigheter under regeringen. Därutöver finns regler om läkarundersökning i lagen (1994:261) om fullmaktsanställning.

Diskrimineringslagarna har betydelse för hela arbetsmarknaden. Enligt dessa lagar är arbetsgivare förbjudna att agera diskriminerande på grunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning i förhållande till både arbetstagare och arbetssökande. Diskriminering av aktuellt slag utgör integritetskränkningar.

Allmänna bestämmelser om behandling av personuppgifter på helt eller delvis automatiserad väg och om viss manuell behandling av sådana uppgifter finns i personuppgiftslagen (1998:204). Vid sidan av personuppgiftslagen finns också i ett stort antal andra författningar särskilda bestämmelser som reglerar förutsättningarna för behandlingen av personuppgifter i verksamhet av varierande slag.

I vissa fall är arbetsgivare skyldiga att begära att få se en arbetssökandes utdrag ur belastningsregistret. Detta gäller t. ex. när en person erbjuds anställning inom förskoleverksamhet, skolbarnsomsorg eller skola, se lagen (2000:873) om registerkontroll av personal inom förskoleverksamhet, skola och skolbarnsomsorg. Liknande regler gäller enligt lagen (2005:405) om försäkringsförmedling, för att få utföra arbete som försäkringsförmedlare. Belastningsregisterutdragen innehåller information från det register som förs enligt lagen (1998:620) om belastningsregister, avseende vissa våldsbrott respektive allvarliga förmögenhetsbrott eller viss allvarlig ekonomisk brottslighet. I andra fall kräver lagstiftningen att en mer omfattande säkerhetsprövning skall göras när en person skall anställas. Det gäller t.ex. enligt säkerhetsskyddslagen (1996:627), vid anställning av personer som skall delta i verksamhet som har betydelse för rikets säkerhet eller anlitas för sysslor som är viktiga för skyddet mot terrorism.

Anställda inom kriminalvården, liksom övriga personer som passerar in i en sluten anstalt, är under vissa förutsättningar skyldiga att underkasta sig allmän inpasseringskontroll, se 29 a § lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt.

I lagen (1998:150) om allmän kameraövervakning finns bestämmelser om användning av övervakningsutrustning, bl.a. av TV-kameror och annan optisk-elektronisk utrustning liksom av tekniska anordningar för avlyssning och upptagning av ljud. Därutöver finns bestämmelser som berör arbetstagares personliga integritet i bland annat 4 kap. brottsbalken om brott mot frihet och frid.

Det befintliga regelverket är emellertid inte heltäckande. Arbetsdomstolen har i tvister som rört arbetstagares personliga integritet därför angivit att kontroll inte, i de fall lagstöd saknas, får strida mot god sed eller annars vara otillbörlig. När principerna om god sed och otillbörlighet tillämpas gör Arbetsdomstolen en avvägning mellan arbetstagarens och arbetsgivarens intressen, se exempelvis AD 1991 nr 45 och AD 1998 nr 97.

### **Den tidigare behandlingen av integritetsfrågor**

Under 1990-talet väcktes oron över att teknikutvecklingen och de nya förutsättningarna i arbetslivet skulle medföra en ökad risk för kränkningar av den enskildes personliga integritet. Regeringen tillsatte därför en utredning, Utredningen om medicinska undersökningar i arbetslivet. Utredaren fick i uppdrag att kartlägga förekomsten och det berättigade behovet av medicinska kontroller i arbetslivet, utreda de risker och problem som sådana kontroller innebar samt göra de avgränsningar liksom föreslå de åtgärder som behövdes (dir. 1994:111). Utredningen kom fram till att dåvarande förhållanden inte motiverade något författningsförslag om användande av medicinska undersökningar i arbetslivet (SOU 1996:63, Medicinska undersökningar i arbetslivet). Ingenting pekade enligt utredningen på att arbetsgivarna använde medicinska undersökningar som sorteringsverktyg. Inte heller framkom det något som pekade på att medicinska undersökningar medfört någon utslagning från arbetslivet.

Utredningen föreslog att tillåtlighet och utförande av narkotikatester skulle regleras av arbetsmarknadens parter och således inte lagregleras. Någon lagstiftning om alkoholtester föreslogs inte heller. Utredaren påtalade dock att det fanns ett behov av att förbjuda genetiska tester i samband med och under anställning. Betänkandet remissbehandlades. Flera av remissinstanserna ansåg att frågan om en reglering av medicinska kontroller borde utredas ytterligare.

Under våren 2006 lämnade regeringen propositionen Genetisk integritet m.m. (prop. 2005/06:64) till riksdagen. I propositionen tas bl.a. upp frågan om genetiska undersökningar och information inom hälso- och sjukvården. I propositionen föreslås bl. a. att ingen utan stöd i lag i samband med avtal får efterforska eller använda genetisk information om den andre. Riksdagen har bifallit regeringens förslag till en ny lag om genetisk integritet m.m. Lagförslaget föreslås i huvudsak träda i kraft den 1 juli 2006.

År 1999 tillsatte regeringen ytterligare en utredning om integritet i arbetslivet, Utredningen om personlig integritet i

arbetslivet (dir. 1999:39). Uppdraget blev vidare än den tidigare utredningens uppdrag. Utredningen skulle i syfte att stärka skyddet för den personliga integriteten i arbetslivet "bedöma behovet av ny eller kompletterande lagstiftning till skydd för den personliga integriteten i arbetet och i det sammanhanget göra en avvägning mellan de berättigade behoven av kontroll och den enskildes integritetsskydd". I översynen skulle det i första hand ingå frågor om användningen av drogtester och andra medicinska kontroller samt frågor om användning av persondatorer, elektronisk post och Internet i arbetet. Behovet av skydd för arbetssökande skulle särskilt belysas.

Utredaren kom fram till att det saknades ett godtagbart, rättsligt bindande skydd för arbetstagares personliga integritet, se Personlig integritet i arbetslivet (SOU 2002:18). Det påtalades att det var fråga om skydd av en mänsklig rättighet som staten är skyldig att garantera och att en sådan garanti måste ges i lag. Utredaren lade fram ett lagförslag till skydd för den personliga integriteten i arbetslivet som utgick från personuppgiftslagen (1998:204). Det var hantering av personuppgifter som i första hand reglerades i lagförslaget. Utredaren bedömde att det var vid denna hantering som riskerna för kränkning av den personliga integriteten uppkom. Lagen skulle kunna preciseras, men ej avvikas ifrån, genom kollektivavtal. De områden som behandlades i lagförslaget var privat e-post och andra privata elektroniska uppgifter, loggning, personuppgifter om hälsa och droganvändning, personlighetstester och personuppgifter om lagöverträdelser.

Den övergripande frågan om när det överhuvudtaget skulle vara tillåtet att begära information av viss karaktär lämnades utanför. Muntliga uppgifter omfattades inte heller.

I fråga om skyldigheter för arbetstagare inom offentlig sektor att underkasta sig hälsoundersökningar och drogtester lämnade utredningen inget förslag till reglering. Utredningen konstaterade att det finns olika uppfattningar om vad 2 kap. 6 § regeringsformen och 30 § lagen (1994:260) om offentlig anställning innebär vid en bedömning av integritetsskyddet för arbetstagare inom offentlig sektor. Vidare instämde utredningen i att det kan finnas ett behov av att inom den offentliga

verksamheten utöka möjligheterna att utföra beordrade undersökningar och tester. Eftersom utgångspunkten i utredningens direktiv var att eventuella lagförslag skulle medföra en förstärkning av integritetsskyddet på arbetslivets område, fann utredningen emellertid att det inte var möjligt att föreslå en utvidgning av 30 § lagen (1994:260) om offentlig anställning eller på annat sätt inskränka det integritetsskydd som offentliganställda för närvarande garanteras genom bestämmelsen. I fråga om arbetstagare inom privat sektor uttalade utredningen att det vore önskvärt att frågan löstes genom förhandlingar innan lagstiftningsåtgärder aktualiserades.

Betänkandet remissbehandlades och utsattes för kraftfull kritik. Ett flertal remissinstanser påtalade behovet av en reglering som klart anger när det är tillåtet att kräva att en person genomgår en medicinsk undersökning eller utsätts för övervakning på arbetsplatsen.

### **Pågående utredningar om integritetsfrågor**

Frågan om omfattningen av skyddet för den personliga integriteten aktualiseras inom många andra områden än arbetslivet.

Regeringen har tillsatt en parlamentariskt sammansatt kommitté (dir. 2004:51), Integritetsskyddskommittén, med uppgift bland annat att kartlägga och analysera befintlig lagstiftning som berör den personliga integriteten. Med utgångspunkt i denna kartläggning skall kommittén analysera om skyddet för den personliga integriteten kan anses tillfredsställande reglerat. Kommittén skall vidare bl.a. överväga om det, vid sidan av befintlig lagstiftning, behövs generellt tillämpliga bestämmelser till skydd för den personliga integriteten och i så fall lämna förslag till en sådan reglering. Det är däremot inte kommitténs uppgift att lämna förslag på varje särskilt område inom den befintliga lagstiftningen. Kommittén skall slutredovisa sitt uppdrag den 30 mars 2007.

Regeringen har också tillsatt en utredning (dir. 2006:14) som bland annat skall undersöka behovet av drogtester av totalförsvarspliktiga och om ett sådant behov finns undersöka



om existerande lagstiftning medger sådana tester och om så inte är fallet föreslå lagreglering.

### **Behovet av en utredning**

Kombinationen av arbetsgivares ökade kontrollbehov och förekomsten av allt fler kontrollmöjligheter gör det angeläget att de involverade aktörerna, det vill säga arbetsgivare, arbetstagare och arbetssökande, har ett tydligt regelverk att följa. Ett sådant regelverk saknas i dag. Området är disparat och ofullständigt reglerat och befintlig reglering ger sammantaget inte den klarhet som är nödvändig. Tidigare utredningar har lämnat förslag som regeringen, bl.a. på grund av utfallet av remissomgången, inte avser att bereda vidare. Ytterligare en utredning bör därför tillsättas för att ta fram förslag till lagstiftning om skydd för den personliga integriteten i arbetslivet.

Att reglera skyddet för den personliga integriteten utgör en balansakt. Å ena sidan måste arbetstagare och arbetssökande tillförsäkras ett effektivt skydd. Arbetssökande och arbetstagare står i ett beroendeförhållande till arbetsgivare som gör dem särskilt sårbara i detta avseende. En reglering skall både göra det möjligt att förutse vilken typ av kontrollåtgärder de kan möta och utgöra ett skydd mot otillbörliga intrång. Å andra sidan måste en reglering ge arbetsgivare utrymme att utöva den kontroll som deras ansvar för säkerhet och effektivitet på arbetsplatsen aktualiserar. En reglering måste ta hänsyn till det berättigade intresse av kontroll som är nödvändigt för att arbetsgivare skall kunna leda och fördela arbetet. Det är dock centralt att inte kontrollerna utförs slentrianmässigt utan verksamhetsanknuten orsak. En tydlig reglering är ett nödvändigt verktyg för att arbetsgivare skall kunna avgöra vilka åtgärder som kan vidtas med hänsyn till de olika skyddsaspekter som finns. Sådan reglering skapar trygghet för båda parter.

Det är därför angeläget att aktörerna vet både *när* kontroll får äga rum och *hur* den information som kontrollen resulterar i får behandlas. Ingreppet som sådant, liksom insamlandet av de uppgifter som framkommer genom ingreppet, kan utgöra

kränkningar av den personliga integriteten. Även spridandet av uppgifter kan vara kränkande. I detta sammanhang aktualiseras också frågor om sekretess och tystnadsplikt.

Skyddet för den personliga integriteten är av intresse i både offentlig och privat sektor. Regeringen strävar efter att jämställa offentligt och privat anställda i arbetslivet. Det är därför angeläget att lagförslagen i möjligaste mån är likartade inom dessa sektorer.

I detta sammanhang finns det anledning att erinra om reglerna om handlingsoffentlighet som gäller i offentlig sektor. En eventuell begränsning av arbetsgivares rätt att ta del av information om arbetstagare kan givetvis inte leda till att en myndighet har en mer begränsad rätt att ta del av information än en privatperson som begär ut t.ex. ett e-postmeddelande eller till att myndigheten förhindras från att fullgöra sin prövning av om en handling är allmän eller inte.

Man kan fråga sig vilken personkrets som bör omfattas av en reglering. Hittills har arbetssökande och arbetstagare nämnts. Det måste också övervägas om den som söker eller fullgör yrkespraktik, av arbetsförmedlingen anvisats praktikplats eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft också skall omfattas av en reglering om skydd för den personliga integriteten.

Det finns en mängd olika åtgärder som kan medföra intrång i den personliga integriteten. Som påtalats kan det skyddsvärda området variera. Den personliga sfären är inget statiskt begrepp. Regeringen har emellertid funnit att det finns ett särskilt behov av reglering inom vissa områden.

Det är vanligt att arbetsgivare överväger att utföra hälso- och drogtester. Säkerhetsskäl av olika slag kan berättiga till kontroll av denna typ. Det är dock angeläget att kontrollerna inte utförs slentrianmässigt utan verksamhetsanknuten orsak. Det kan inte sägas råda någon principiell skillnad mellan behovet av sådana undersökningar för privata och offentliga arbetsgivare. De säkerhetsintressen som kan motivera sådana undersökningar är också i de flesta fall desamma för arbetsgivare och arbetstagare. När det gäller integritetsskyddet för arbetstagare inom både privat och offentlig sektor råder i dag skilda meningar om vad

som gäller i fråga om drogtester. Detsamma kan, om än i något mindre utsträckning, sägas gälla i fråga om andra hälsokontroller. Detta är otillfredsställande. Det är därför angeläget att området är omgärdat av en tydlig reglering.

Informationsteknologin medför många nya och svåra frågor inte minst ur integritetssynpunkt. Olika slag av IT-användning gör att en mängd information lagras. Genom insamling av elektroniska spår kan ett flertal aktiviteter som arbetstagaren vidtar registreras<sup>4</sup>. Detta bruk går under benämningen loggning. Exempel är inpasserings- och utpasseringskontroll, fysisk registrering genom GPS-sändare och analys av tidsåtgången framför datorn. Det kan vara olika aktörer som ansvarar för den information som lagras, arbetsgivare eller enskilda operatörer.

Bruk av Internet och e-post är andra exempel på datoranvändning som kan generera information av integritetskänslig karaktär. Arbetsgivaren har i princip fri tillgång till all denna information eftersom det är hans eller hennes arbetsredskap som utnyttjas. Ofta är visst privat bruk av arbetsgivarens utrustning tillåten. Vissa företag, organisationer och myndigheter har en IT-policy som reglerar detta. Personuppgiftslagen anger vissa förutsättningar för behandling av uppgifter av denna karaktär. Dess regler förefaller dock inte vara tillräckliga. Förutsättningarna för sådan behandling måste vara klara så att alla berörda parter vet vad som gäller. Klarhet skapar trygghet både för arbetstagarna, som därmed kan förhålla sitt bruk till tydliga förutsättningar, och för arbetsgivare, som därmed kan undvika integritetsövertramp. Förslag på hur detta kan åstadkommas genom lagreglering är angeläget.

Även andra former av kontroll av arbetstagare som kameraövervakning och telefonavlyssning kan generera integritetskänslig information. Det är oklart om det behövs kompletterande lagreglering för att säkerställa ett tillräckligt integritetsskydd inom dessa områden. Detta måste övervägas.

Arbets sökande är vidare särskilt utsatta för integritetskänsliga kontroller. Det har uppmärksammats att

<sup>4</sup> Se t.ex. SOU 2002:18 s. 134 och s. 142 f.

arbetsgivare i allt större utsträckning begär av en arbetssökande att få ta del av de uppgifter som finns registrerade om sökanden i belastningsregistret<sup>5</sup>. Vårt samhälle präglas av uppfattningen att en person efter avtjänat straff skall kunna verka i samhället på samma premisser som andra. Vetskapen om avtjänade straff kan i vissa fall förefalla omotiverad samtidigt som personens chanser att delta i arbetslivet då kan minska. För vissa typer av anställning utgör emellertid intresset av att skydda andra personer från risker som kan anses förknippade med tidigare lagföringar för brott tillräckliga skäl för att tillåta en begäran om att få ta del av vissa uppgifter om tidigare lagföring och straff. Det är angeläget att det står klart när sådan information kan inhämtas och vilken information som då kan efterfrågas. Det skall här erinras om det arbete som pågår inom EU i syfte att ge, åtminstone vissa, nationella diskvalifikationer (förlust av rättigheter) verkan inom hela unionen. Man har valt att inledningsvis fokusera på ett förslag till förbud mot att arbeta med barn på grund av brottmålsdom, men det kan förutsättas att andra förslag följer. Det nu aktuella förslaget om förbud mot att arbeta med barn på grund av brottmålsdom har presenterats av Belgien och förhandlas i rådsarbetsgruppen för straffrättsligt samarbete (se faktapromemoria 2005/06:FPM 4).

Arbetsgivare kan också begära att arbetstagaren visar utdrag ur andra register, exempelvis från Försäkringskassan, för att få kännedom om antal sjukdagar per år och från exempelvis kreditupplysningsföretag för att få upplysningar om sökandens ekonomiska förhållanden och från kronofogdemyndighetens utskökningsregister.

Vissa frågor till en arbetssökande kan uppfattas som integritetskränkande, exempelvis frågor om politisk övertygelse och facklig anslutning. Personlighetstester ingår också i många ansökningsförfaranden. Det är möjligt att förutsättningarna för sådana frågor och tester bör vara lagreglerade. Detta är ytterligare frågor som behöver övervägas.

<sup>5</sup> Framställning från Rikspolisstyrelsen till regeringen om en översyn av den enskildes rätt att ta del av uppgifter om sig själv, dnr Ju2004/8976/PO.

De kontroller som arbetsgivaren utför genererar information om arbetstagare och andra som skall hanteras på något sätt. Det är därför angeläget att det i lag och annan författning finns bestämmelser som tillhandahåller en tillfredsställande reglering för hur aktuella uppgifter skall få behandlas.

### **Uppdraget**

En särskild utredare tillkallas för att mot den angivna bakgrunden föreslå lagstiftning till skydd för den enskildes personliga integritet i arbetslivet. Det är angeläget att förutsättningarna för när det skall vara tillåtet för arbetsgivare att genomföra kontroller av arbetssökande och arbetstagare klargörs genom den lagstiftning som föreslås liksom hur den information kontroller genererar får behandlas.

I uppdraget ingår att i möjligaste mån likställa skyddet för arbetstagare i privat och offentlig sektor.

Frågan om huruvida personer vid sidan av arbetstagare och arbetssökande, exempelvis inhyrd personal och praktikanter, skall omfattas av lagstiftningen skall behandlas.

I uppdraget ingår vidare att lämna förslag till reglering av bruket av hälso- och drogtester, kontroll av privat användning av e-post och Internet liksom kontroll genom annan datoranvändning, exempelvis loggning.

Utredaren skall därutöver föreslå lagstiftning som reglerar möjligheten för arbetsgivare att begära att få se arbetssökandes utdrag ur belastningsregistret och när så förefaller motiverat överväga vilka uppgifter som i så fall skall omfattas. Utredaren skall även överväga och, om denne finner att det finns behov av det, föreslå lagstiftning som reglerar tillåtligheten för arbetsgivare att begära att få se utdrag ur Försäkringskassans register, att få hämta in kreditupplysningar från kreditupplysningsföretag och att få begära utdrag från kronofogdemyndighetens utsökningsregister. Utredaren skall dessutom överväga om det finns anledning att ytterligare reglera förutsättningarna för kameraövervakning och telefonavlyssning i arbetslivet. Utredaren skall också överväga om det finns anledning att lagreglera tillåtligheten av att ställa

frågor om politisk övertygelse och facklig anslutning samt överväga lagreglering av användandet av personlighetstester.

Om utredaren finner att ytterligare områden som berör den personliga integriteten i arbetslivet bör lagregleras skall sådan reglering föreslås.

Utredaren skall vidare överväga i vilken mån det behövs kompletterande lagstiftning vid sidan av personuppgiftslagen för att säkerställa en integritetssäker hantering av de uppgifter som tillåten kontroll genererar i arbetslivet.

Utredaren skall följa arbetet i Regeringens utredning om drogtestning av totalförsvarspliktiga. Utredningen skall också följa utvecklingen av diskussionerna inom EU om bl.a. verkställighet i andra medlemsländer av förbud att arbeta med barn på grund av lagföring för vissa slags brott. Utredaren skall också följa den fortsatta beredningen i Regeringskansliet av förslagen i departementspromemorian Registerkontroll inom förskoleverksamhet, skola och skolbarnsomsorg (Ds 2004:42).

Utredaren skall överväga om parterna på arbetsmarknaden skall kunna avvika från förslagen reglering genom kollektivavtal.

Utredaren skall beakta förslagets betydelse för jämställdheten mellan kvinnor och män.

Utredaren skall ange kostnaderna för sina förslag samt föreslå hur de skall finansieras.

Utredaren skall särskilt ta hänsyn till de små företagens arbetsförutsättningar, konkurrensförmåga och villkor i övrigt.

### **Arbetsformer**

Utredaren skall i sitt arbete samråda med arbetsmarknadens parter, Integritetsskyddskommittén (Ju 2004:05) och Rikspolisstyrelsen. Vad gäller redovisning av förslagets konsekvenser för företag, skall utredaren samråda med Näringslivets regelnämnd.

### **Redovisning av uppdraget**

Utredaren skall redovisa resultatet av sitt uppdrag senast den 15 januari 2008.

(Näringsdepartementet)