

5.1.2012

SAMARBETSOMBUDSMANNENS ANVISNING FÖR SAMARBETSFÖRFARANDE SOM GÄLLER POSITIONERING SAMT PRINCIPER OCH PRAXIS FÖR INSAMLING AV PERSONUPPGIFTER

Huvudsakligt innehåll i begäran som lämnats till samarbetsombudsmannen

X har bett samarbetsombudsmannen om preciserade anvisningar angående på vilket sätt ibruktagandet av positioneringsenheter och ändringar i fråga om användningen av positionering ska behandlas i samarbetsförfarande på arbetsplatsen.

Begäran gäller följande frågor och ärenden:

1. I vilket skede ska samarbetsförhandlingar föras när arbetsgivaren tar i bruk positionering?
2. Vem deltar i samarbetsförhandlingarna?
3. Vilka ärenden ska behandlas vid samarbetsförhandlingarna?
4. Vad har samarbetsförhandlingarna och resultaten för betydelse för arbetsgivarens beslutsprocess?
5. Vilka åtgärder krävs om man vill göra ändringar i praxis för positionering?
6. Har arbetstagarna rätt att påverka vilka uppgifter om dem som samlas in och hur dessa uppgifter behandlas?
 - förutsättningar för en arbetstagares samtycke
 - personalföreträdarnas och arbetstagarens rätt att granska registrerade uppgifter.

Dataombudsmannen anvisning för planering och ibruktagande av positionering

X har redan tidigare bett dataombudsmannen om anvisningar för positionering i arbetslivet. Till dataombudsmannens behörighet hör att ge allmänna anvisningar och råd om behandlingen av personuppgifter enligt personuppgiftslagen (523/1999). Dataombudsmannen övervakar efterlevnaden av lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) tillsammans med arbetarskyddsmyndigheterna. Enligt 32 § i lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation (516/2004) övervakar dataombudsmannen bl.a. efterlevnaden av bestämmelserna om behandling av lokaliseringssuppgifter i kap. 4 i lagen.

Dataombudsmannen har 22.12.2010 gett ett ställningstagande Dnr 87/41/2010 om positionering, som berör de ovan nämnda bestämmelserna. I ställningstagandet konstateras att positionering kan anses utgöra övervakning av arbetstagarna med tekniska metoder, på vilken tillämpas lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Enligt dataombudsmannens ställningstagande ska frågan behandlas i samarbetsförfarande enligt 21 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet innan positionering och övervakning med tekniska metoder kan tas i bruk i organisationen. I 21 § lagen om integritetsskydd

i arbetslivet gäller följande om samarbete vid ordnande av teknisk övervakning och användning av datanät: Syftet med kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av arbetstagarna, ibruktagandet av dem och de metoder som används i övervakningen samt användningen av elektronisk post och andra datanät samt behandlingen av uppgifter som gäller en arbetstagares elektroniska post och annan elektronisk kommunikation omfattas av bl.a. det samarbetsförfarande som avses i lagen om samarbete inom företag. Efter samarbets- eller samrådsförfarandet ska arbetsgivaren definiera ändamålet med och metoderna för övervakningen med tekniska metoder av arbetstagarna samt informera arbetstagarna om syftet med, ibruktagandet av och metoderna för övervakningen samt om användningen av elektronisk post och datanät.

I sitt ställningstagande har dataombudsmannen delat in positioneringen i direkt och indirekt positionering. Indirekt positionering innebär att fordon eller andra rörliga objekt positioneras. Vid direkt positionering inriktas positioneringen direkt på arbetstagaren, t.ex. med hjälp av mobiltelefon, GPS-navigatör eller annan personlig utrustning. Enligt dataombudsmannens ställningstagande uppkommer vid direkt positionering sådana lokaliseringsuppgifter som kräver samtycke av den lokaliserade enligt lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation (16–18 §).

I sitt ställningstagande har dataombudsmannen konstaterat att alla skyldigheter i personuppgiftslagen ska beaktas om lokaliseringssuppgifter och andra personuppgifter om arbetstagarna samlas in och sparas med hjälp av automatisk databehandling och/eller de förs in i ett personregister. Enligt 4 § 3 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet ska insamling av personuppgifter när någon anställs och under ett anställningsförhållande omfattas av samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom företag (334/2007). Därför ska såväl ibruktagandet av positionering och ändringar i fråga om användningen av den som principer och praxis för insamling av personuppgifter under ett anställningsförhållande och ändringar i dessa behandlas i samarbetsförfarande.

SAMARBETSOMBUDSMANNENS ANVISNING FÖR SAMARBETSFÖRFARANDE SOM GÄLLER POSITIONERING SAMT PRINCIPER OCH PRAXIS FÖR INSAMLING AV PERSONUPPGIFTER

Samarbetsombudsmannen övervakar bl.a. efterlevnaden av lagen om samarbete inom företag (334/2007, nedan samarbetslagen) samt ger anvisningar för och råd om tillämpningen av ovan nämnda lag (1 §, 2 § 1, 2 och 4 punkten i lagen om samarbetsombudsmannen 216/2010). Samarbetsombudsmannen är inte behörig att tolka den lagstiftning som hen övervakar eller fälla bindande avgöranden som omfattas av domstolens behörighet.

Till samarbetsombudsmannens behörighet hör att ge anvisningar för samarbetsförfarande enligt samarbetslagen innan ett företag tar i bruk övervakning med tekniska metoder av arbetstagarna, exempelvis positionering, eller ändrar denna övervakning. Till behörigheten hör också att ge anvisningar för samarbetsförfarande som gäller principer och praxis för insamling av personuppgifter om arbetstagarna under ett anställningsförhållande och ändringar i dessa. I samarbetsförhandlingarna ska man också beakta bestämmelserna i lagen om integritetsskydd i arbetslivet, lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation och personuppgiftslagen, vilkas efterlevnad övervakas av dataombudsmannen samt delvis också av arbetarskyddsmyndigheterna.

Bestämmelser i samarbetslagen som tillämpas på positionering samt principer och praxis för insamling av personuppgifter och arbetsgivarens skyldigheter

I 4 kap. i samarbetslagen finns bestämmelser om hur företagets allmänna planer, principer och mål behandlas i samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. Samarbetslagen innehåller en uttrycklig bestämmelse, 19 § 3 punkten, enligt vilken syftet med, ibruktagandet av och metoderna

för kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av arbetstagarna ska behandlas vid samarbetsförhandlingar.

I övervakningen med tekniska metoder av arbetstagarna kan man också samla in personuppgifter om arbetstagarna under ett anställningsförhållande, så även 15 § 3 punkten i samarbetslagen tillämpas på den. Enligt ovan nämnda bestämmelse ska de principer och den praxis som iakttas i företaget beträffande vilka uppgifter som samlas in om en arbetstagare i samband med att hen anställs och under anställningsförhållandet med beaktande av vad som bestäms i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) behandlas i samarbetsförhandlingarna. Enligt den sistnämnda lagen får arbetsgivaren samla in, spara och använda endast sådana personuppgifter som har direkt relevans för arbetstagarens anställningsförhållande och avvikelser från relevanskravet kan inte göras ens med arbetstagarens samtycke.

Såväl ibruktagandet av positionering och ändringar i fråga om användningen av den som principer och praxis för insamling av personuppgifter om arbetstagarna under ett anställningsförhållande och ändringar i dessa ska behandlas i samarbetsförfarande enligt bestämmelserna i 4 kap. i samarbetslagen innan de tas i bruk.

Samarbetsförhandlingar ska föras med företrädarna för de berörda personalgrupperna. Om det ärende som ska behandlas gäller en personalgrupp, behandlas ärendet tillsammans med företrädaren eller företrädarna för denna personalgrupp. Om det ärende som ska behandlas påverkar flera personalgrupper än en, ska det behandlas vid ett gemensamt möte, där företrädarna för de personalgrupper som berörs av ärendet deltar (20 § 2–3 mom. i samarbetslagen). Arbetsgivaren och företrädarna för personalgrupperna får avtala om att ärenden som omfattas av samarbete enligt samarbetslagen i företaget eller i dess olika delar behandlas i en gemensam delegation för arbetsgivaren och företrädarna för personalgrupperna (9 § 2–4 mom. i samarbetslagen).

Till arbetsgivarens skyldigheter enligt samarbetslagen hör

1. initiativ till samarbetsförhandlingar (21 § i samarbetslagen)
2. uppgifter som ska lämnas innan förhandlingarna inleds (22 § i samarbetslagen)
3. samarbetsförhandlingar och samarbetsskyldighet (19, 20 och 25 § i samarbetslagen)
4. anteckning om samarbetsförhandlingar på begäran (24 och 54 § i samarbetslagen)
5. arbetsgivarens skyldighet att ge information (26 § i samarbetslagen)

1. Initiativ till samarbetsförhandlingar (21 § i samarbetslagen)

Samarbetsförhandlingar inleds i allmänhet på arbetsgivarens initiativ. Även en företrädare för en personalgrupp har rätt att ta initiativ till att inleda samarbetsförfarande innan övervakningen med tekniska metoder tas i bruk eller ändras samt om principer och praxis för insamling av personuppgifter om arbetstagarna och ändringar i dessa (23 §). Arbetsgivaren ska ta initiativ till att inleda samarbetsförhandlingar snarast möjligt, om företrädaren för en personalgrupp begär det.

Arbetsgivaren ska i initiativet eller i samband med att det tas meddela tiden och platsen för inledandet av samarbetsförhandlingarna. Arbetsgivaren ska ta initiativ i ett ärende som förhandlingarna gäller i så god tid innan förhandlingarna inleds att företrädarna för personalgrupperna har tillräckligt med tid att förbereda sig för förhandlingarna. Om ärendet gäller flera personalgrupper än en, ska initiativet tas så att företrädarna för de berörda personalgrupperna har möjlighet att behandla ärendet sinsemellan innan förhandlingarna inleds. I bestämmelsen anges ingen exakt tid mellan det att initiativet tas och förhandlingarna inleds. För företrädaren för en personalgrupp kräver möjligheten att förbereda sig ofta tid att utreda bakgrunden till ärendet och höra de arbetstagare hen företräder. Andra faktorer som ska beaktas är ärendets omfattning, antalet

företrädde arbetstagare, verksamhetsställets eller -ställets läge och antal samt arbetsplatsens arbetstidsmodeller. Även den tid företrädarna för personalgrupperna behöver för inbördes förberedelser ska beaktas.

Enligt samarbetsombudsmannens åsikt innebär tillräcklig tid mellan det att initiativet tas och förhandlingarna inleds i regel en period på flera dagar. Enligt samarbetslagen har företrädaren för en personalgrupp rätt att för skötseln av uppgifter som avses i samarbetslagen få tillräckligt med befrielse från arbetet (56 §).

2. Uppgifter som ska lämnas innan förhandlingarna inleds (22 § i samarbetslagen)

Innan samarbetsförhandlingarna inleds ska arbetsgivaren lämna företrädarna för personalgrupperna de uppgifter som hen har till sitt förfogande och som behövs för ärendets behandling. Uppgifterna ska i första hand bifogas arbetsgivarens initiativ. De kan också ges separat innan samarbetsförhandlingarna inleds, dock med beaktande av att företrädarna för personalgrupperna ska ha tid att sätta sig in i uppgifterna och om så önskas behandla ärendet sinsemellan innan förhandlingarna inleds, om inte arbetsgivaren och företrädarna för personalgrupperna avtalar något annat.

Öppenhet betonas i bestämmelsen. Därför ska arbetsgivaren lämna alla de uppgifter som hen har till sitt förfogande vid den tidpunkten.

3. Samarbetsförhandlingar och samarbetsskyldighet (19, 20 och 25 § i samarbetslagen)

Med tanke på övervakningen med tekniska metoder, dvs. positioneringen, ska vid förhandlingarna med stöd av samarbetslagen (19 och 20 §) behandlas

- x positioneringens grunder
- x positioneringens mål och syften x
- verkningarna av positioneringen x
- metoderna som används vid positionering x
- ibruktagandet av positionering.

De praktiska åtgärder som arbetsgivaren planerat behandlas som helhet vid förhandlingarna. Utöver vilka metoder som ska användas i övervakningen och själva ibruktagandet behandlas också varför arbetsgivaren överväger att ta i bruk positionering, vad målet för åtgärden är och hur den påverkar personalen och dess ställning. Behandlingen av ärendet kräver oftast fler än ett förhandlingstillfälle. Förhandlingarna ska föras innan positioneringen eller en ändring av användningen tas i bruk.

Bestämmelserna om kameraövervakning i lagen om integritetsskydd i arbetslivet torde kunna tillämpas också på positionering. Enligt nämnda lag ska också villkoren för övervakningen och öppenheten vid övervakningen behandlas vid förhandlingar om kameraövervakning.

Vid samarbetsförhandlingar behandlas principer och praxis för insamling av personuppgifter om arbetstagarna under ett anställningsförhållande och ändringar i dessa även på det sätt som bestäms i 20 § i samarbetslagen. Grunderna och målen för samt syftena med och verkningarna av de praktiska åtgärder som arbetsgivaren planerat behandlas som helhet vid förhandlingarna.

På behandlingen av uppgifter som samlas in i samband med positionering tillämpas dessutom lagen om integritetsskydd i arbetslivet och personuppgiftslagen. Dataombudsmannen tar ställning till tillämpningen av dessa. Utgångspunkten för uppgifter som samlas in om arbetstagarna är att arbetsgivaren får behandla endast sådana personuppgifter som har direkt relevans för

arbetstagarens anställningsförhållande och som har att göra med hanteringen av rättigheter och skyldigheter för parterna eller med de förmåner arbetsgivaren erbjuder arbetstagarna eller med arbetsuppgifternas särskilda natur. Dataombudsmannen har i sitt ställningstagande konstaterat att om positioneringen ger geografisk information, loggdata eller andra identifieringsuppgifter utifrån vilka en arbetstagare kan identifieras, är dessa sådana personuppgifter som avses i personuppgiftslagen. Insamlingen av personuppgifter under ett anställningsförhållande ska tas upp i samarbetsförfarande på arbetsplatsen på det sätt som bestäms i 4 § 3 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Enligt dataombudsmannens ställningstagande innebär det följande:

- Insamlingen av personuppgifter fastställs på förhand
Insamlingen av personuppgifter ska vara sakligt motiverad med tanke på användningsändamålet, dvs. positioneringen
- Användningen av de insamlade personuppgifterna fastställs i enlighet med lagen om integritetsskydd i arbetslivet och annan lagstiftning
- En registerbeskrivning upprättas innan personuppgifter samlas i ett personregister
- Vem i organisationen som utifrån sin ställning eller sina arbetsuppgifter har rätt att behandla personuppgifter om arbetstagare som samlas in i samband med positionering fastställs med beaktande av skyddsplikten
- Förvaringstiderna för personuppgifter fastställs enligt kravet på saklig behandling och relevanskravet.

Arbetsgivaren anses ha fullgjort sin samarbetsskyldighet (25 §) när arbetsgivaren har förfarit på det sätt som bestäms i samarbetslagen, dvs. har tagit initiativ och lämnat uppgifter i enlighet med lagen före förhandlingarna (21 § och 22 § i samarbetslagen) samt vid samarbetsförhandlingar behandlat de fastställda ärendena i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet (19 § och 20 §).

Efter samarbetsförhandlingarna kan arbetsgivaren fatta beslut i det ärende som behandlats vid förhandlingarna, på grundval av uppnådd enighet eller på andra grunder.

4. Anteckning om samarbetsförhandlingar på begäran (24 § och 54 §) Arbetsgivaren ska på begäran se till att protokoll upprättas över samarbetsförhandlingarna. Vem som helst som deltagit i förhandlingen kan begära att protokoll upprättas. Av protokollet ska framgå åtminstone tidpunkterna för förhandlingarna, vilka som deltagit i dem samt resultaten av förhandlingarna eller deltagarnas avvikande ställningstaganden, av vilka både arbetsgivar- och arbetstagersidans ståndpunkt i ärendet ska framgå. Alla som varit närvarande vid förhandlingarna justerar protokollet och bestyrker det med sin underskrift. Ett undertecknande av protokollet innebär att innehållet godkänns.

Ett företag kan också följa andra gemensamt överenskomna förfaranden för att justera och bestyrka protokollet.

5. Arbetsgivarens skyldighet att ge information (26 § i samarbetslagen)

Arbetsgivaren ska informera antingen företrädarna för de berörda personalgrupperna eller alla de berörda arbetstagarna om sitt beslut, eller informera med iakttagande av principerna och praxis för företagets interna informationsverksamhet, då samarbetsskyldigheten vid ett företag som regelbundet har minst 30 arbetstagare i anställningsförhållande regleras i samarbetslagen (2 § 2 mom. och 18 §). Informationen ska omfatta det detaljerade innehållet i och ikraftträdandetidpunkten för beslutet.

Med tanke på övervakningen ska arbetsgivaren med stöd av samarbetslagen och lagen om integritetsskydd i arbetslivet informera om

- x positioneringens syfte
- x metoderna som används vid positionering x
tidpunkten för ibruktagande av positionering.

Arbetsgivaren ska också uppge vilka personuppgifter som samlas in med hjälp av positionering och hur de behandlas.

Dataombudsmannen har i sitt ställningstagande konstaterat att arbetsgivare borde upprätta skriftliga regler för positioneringen.

Svar på de ställda frågorna i korthet (sammanfattning)

1. I vilket skede ska samarbetsförhandlingar föras när arbetsgivaren tar i bruk positionering?

Samarbetsförhandlingar ska föras innan positionering tas i bruk.

2. Vem deltar i samarbetsförhandlingarna?

I samarbetsförhandlingarna deltar en eller flera företrädare för arbetsgivaren samt en företrädare för den personalgrupp som berörs av positioneringen. Om positioneringen påverkar flera personalgrupper ska ärendet behandlas på ett gemensamt möte med företrädare för de berörda personalgrupperna eller i en delegation (20 § i samarbetslagen).

3. Vilka ärenden ska behandlas vid samarbetsförhandlingarna?

Enligt samarbetslagen (19 och 20 §) ska grunderna och målen för, syftena med och verkningarna av samt ibruktagandet av och metoderna för positioneringen behandlas vid förhandlingarna.

Bestämmelserna om kameraövervakning i lagen om integritetsskydd i arbetslivet torde kunna tillämpas också på positionering. Enligt nämnda lag ska också villkoren för övervakningen och öppenheten vid övervakningen behandlas vid förhandlingar om kameraövervakning.

Vid förhandlingarna ska man också gå igenom principer och praxis för insamling av personuppgifter om arbetstagarna som samlas in genom övervakningen.

4. Vad har samarbetsförhandlingarna och resultaten för betydelse för arbetsgivarens beslutsprocess?

Innan förhandlingarna inleds ska arbetsgivaren ta initiativ i ärendet, lämna de uppgifter som hen har till sitt förfogande och som behövs för ärendets behandling samt ge tillräckligt med tid för förberedelser för förhandlingarna. Förhandlingarna förs i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet. Arbetsgivaren fattar beslut i ärendet på grundval av uppnådd enighet eller på andra grunder (20 och 25 § i samarbetslagen).

5. Vilka åtgärder krävs om man vill göra ändringar i praxis för positionering?

Om man vill ändra gällande praxis för positionering ska ändringen innan den träder i kraft behandlas i samarbetsförfarande precis som ibruktagande. Arbetsgivaren eller en företrädare för den berörda personalgruppen kan ta initiativ till förfarandet (21 och 23 § i samarbetslagen).

6. Har arbetstagarna rätt att påverka vilka uppgifter om dem som samlas in och hur dessa uppgifter behandlas?

Bestämmelser om arbetsgivarens rätt att samla in uppgifter om arbetstagarna finns i bl.a. lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation och lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Efterlevnaden av dessa lagar övervakas av dataombudsmannen tillsammans med arbetarskyddsmyndigheterna.

Vid samarbetsförhandlingar behandlas de principer och den praxis som iakttas i företaget beträffande vilka uppgifter som samlas in om en arbetstagare under anställningsförhållandet med beaktande av vad som bestäms i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (15 § 3 punkten i samarbetslagen). Vid samarbetsförhandlingarna kan företrädare för personalen framföra sin åsikt om vilka uppgifter som ska samlas in i samband med positionering och hur dessa uppgifter ska behandlas. Arbetsgivaren får samla in endast sådana personuppgifter som har direkt relevans för arbetstagarens anställningsförhållande. Om en uppgift inte är relevant på ovan nämnda sätt får den inte samlas in ens med arbetstagarens samtycke. Dataombudsmannen ger vid behov anvisningar om behandlingen av personuppgifter och rätten att granska registrerade uppgifter samt om integritetsskyddet i arbetslivet.

Anvisningens art

Samarbetsombudsmannens åsikter som förs fram i anvisningen är inte juridiskt bindande. Endast en domstol kan komma med ett juridiskt bindande ställningstagande (7 kap. 43–45 § i förvaltningslagen 434/2003 och 2 § i lagen om samarbetsombudsmannen).