



DATAOMBUDSMANNENS BYRÅ

ARBETSLIVETS DATASKYDD I SK. WHISTLEBLOWING-SYSTEM

27.7.2010

Guiden uppdaterades i juli 2010, och det har inte kontrollerats om den är förenlig med dataskyddsförordningen. Tillämpningen av Europeiska unionens allmänna dataskyddsförordning började 25.5.2018. Information om de rättigheter och skyldigheter som den medför finns på vår webbplats.

www.tietosuoja.fi

INNEHÅLL

Checklista över skapande av Whistleblowing-system på arbetsplatsen	3
1. Inledning	3
2. Förpliktelserna i personuppgiftslagen och lagen om integritetsskydd i arbetslivet	4
3. Informering	8
4. Samarbetsförfaranden	8
5. Om rätten till insyn, rättelse av en uppgift och andra rättsskyddsmetoder	9
5.1 Rätt till insyn	9
5.2 Rättelse av en uppgift	9
5.3 Andra rättsskyddsmetoder	10
6. Dataombudsmannens övervakning	10
7. Om lagringstiderna	11
8. Utgivande och översändande av uppgifter till utlandet	11
9. Om anmälningsplikten	12
10. Till sist	12
Bilagor och anvisningar	13
Material and Publications in English	14

Huoneentaulu

Checklista över skapande av Whistleblowing-system på arbetsplatsen

0. Säkerställ, att ditt företag faller under tillämpningen av Sarbanes-Oxley-Act
1. Planera noggrant – nämn dataskyddsansvarig
2. Använd registerbeskrivning/ dataskyddsbeskrivning som hjälpmedel
3. Definiera det sakliga användningsändamålet – använd inte uppgifterna till något annat
4. Kom ihåg, att den arbetsrättsliga regleringen gäller även Whistleblowing-system
5. Gör beslut gällande systemet i arbetsplatsens samarbetsförfarande
6. Informera arbetstagarna
7. Använd aldrig uppgifterna till beslutfattande utan att ha hört arbetstagaren
8. Försäkra dig om uppgifternas kvalitet och riktighet
9. Förverkliga de registrerades rättigheter
10. Förverkliga hög nivå på dataskydd och datasäkerhet

1. Inledning

I arbetslivet och företagsverksamheten förekommer olika tips- och angivningssystem, som kan vara elektroniska datasystem, t.ex. e-post- eller telefonsystem. Denna guide innehåller riktlinjer om hur nedan presenterade interna system för uppgiftslämnande kan användas i överensstämmelse med EU:s regler om dataskydd, som ingår i direktiv 95/46/EG, och bestämmelserna i finska personuppgiftslagen (523/1999) och i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004). I broschyren tas även speciellt i beaktande anvisningen WP 117, 1.2.2006, yttrande 1/2006 av Artikel 29-gruppen för skydd av personuppgifter om tillämpningen av EU:s regler om uppgiftsskydd på interna system för uppgiftslämnande inom bokföring, intern bokföringskontroll, revision, bekämpande av mutor samt brottslighet inom bank- och finansväsen.

Ett exempel på system för uppgiftslämnande är det amerikanska sk. whistleblowing-systemet, med vilket avses skyldigheten som den amerikanska sk. Sarbanes-Oxley Act medför och vars syfte är att trygga finansmarknaderna och näringsverksamheten med hjälp av interna system för uppgiftslämnande inom bokföring, intern bokföringskontroll, revision, bekämpande av mutor samt brottslighet inom bank- och finansväsen. Lagen gäller företag, som är offentligt noterade i USA:s börs, och bl.a. deras EU-baserade dotterbolag. De uppfattningar som framförs i denna broschyr gäller endast sk. whistleblowing-system som avses i Sarbanes-Oxley Act.

Guiden uppdaterades i juli 2010, och det har inte kontrollerats om den är förenlig med dataskyddsförordningen.

År 2002 antog den amerikanska kongressen Sarbanes-Oxley Act (SOX) efter en rad ekonomiska skandaler i näringslivet. I Sarbanes-Oxley Act krävs det att offentligt ägda amerikanska företag och deras EU-baserade dotterbolag liksom icke-amerikanska företag som är börsnoterade i USA inom sin revisionskommitté skall upprätta "förfaranden för att ta emot, bevara och behandla klagomål som avsändaren mottagit beträffande bokföring, kontroll av intern bokföring och revision, samt konfidentiella, anonyma meddelanden från avsändarens anställda gällande problem med diskutabel bokföring eller revision" Dessutom innehåller avsnitt 806 i SOX bestämmelser om skydd för de anställda i offentligt ägda företag som anmäler bedrägerier, om de utsätts för repressalier då de utnyttjar systemet för uppgiftslämnande.

Securities and Exchange Commission (SEC) är den amerikanska myndighet som svarar för tillsynen av hur SOX tillämpas. Dessa bestämmelser återspeglas i Nasdaqs och NYSE:s regler.

De företag som är noterade på Nasdaq- eller NYSE-listan måste varje år få sina räkenskaper certifierade för dessa marknader. Certifieringen innebär att företag kan garantera att de följer vissa regler, bla. reglerna om uppgiftslämnande.

De företag som inte uppfyller dessa krav på uppgiftslämnande blir föremål för omfattande sanktioner från Nasdaq, NYSE och SEC. Eftersom det är oklart om systemen för uppgiftslämnande är förenliga med EU:s regler om uppgiftsskydd, löper dessa företag risk att bestraffas av EU:s uppgiftsskyddsmyndigheter, om de å ena sidan inte följer EU:s regler om uppgiftsskydd och av de amerikanska myndigheterna om de å andra sidan inte följer de amerikanska bestämmelserna.

Huruvida vissa SOX – bestämmelser är tillämpliga på europeiska dotterbolag till amerikanska företag och på europeiska företag som är börsnoterade i USA prövas för närvarande av domstol i USA. Trots att det råder en viss osäkerhet huruvida alla SOX – bestämmelser gäller företag som är etablerade i Europa, vill de företag som omfattas av SOX på grundval av tydliga extraterritoriella bestämmelser i denna lag också kunna följa de speciella bestämmelserna om uppgiftslämnande i SOX.¹

2. Förpliktelserna i personuppgiftslagen och lagen om integritetsskydd i arbetslivet

Då ett i Finland verkande företag är tvunget att tillämpa den ovannämnda amerikanska lagstiftningen, Sarbanes-Oxley Act, samt där avsedda system för uppgiftslämnande, bör företaget som registeransvarig även bedöma lagenligheten av behandlingen av personuppgifter i ljuset av personuppgiftslagen och lagen om integritetsskydd i arbetslivet samt annan finsk lagstiftning.²

Interna system för uppgiftslämnande upprättas vanligen för att skapa principer för styrning av företagets dagliga verksamhet. Sådana system är tänkta som en extra möjlighet för de anställda att rapportera intern vanskötsel via en särskild kanal. De kompletterar företagets normala informations- och rapporteringskanaler, t.ex. personalrepresentanter, överordnade, personal med ansvar för kvalitetskontroll och interna revisorer, vars uppgift det är att rapportera sådan vanskötsel. Sådana system skall ses som ett komplement till och inte som en ersättning för internförvaltning.

¹ Artikel 29 -gruppen för skydd av personuppgifter, WP 117, 1.2.2006, s. 5, II. Skäl till yttrandets begränsade tillämpningsområde.

² Enligt 4 § i personuppgiftslagen tillämpas lagen på behandling av personuppgifter vid den registeransvariges verksamhetsställe som är beläget inom finskt territorium eller som i övrigt står under finsk jurisdiktion.

Guiden uppdaterades i juli 2010, och det har inte kontrollerats om den är förenlig med dataskyddsförordningen.

Arbetsgruppen understryker att system för uppgiftslämnande måste inrättas i överensstämmelse med EU:s regler för uppgiftsskydd. I realiteten kommer inrättandet av ett system för uppgiftslämnande i de allra flesta fall att bygga på behandling av personuppgifter (dvs. insamling, registrering, lagring, överförande och förstörande av uppgifter om en person som är identifierad eller kan identifieras). Det innebär att reglerna om uppgiftsskydd skall tillämpas.³

Vid tillämpningen av systemen för uppgiftslämnande på arbetsplatsen bör de i personuppgiftslagen och i lagen om integritetsskydd i arbetslivet föreskrivna förpliktelserna beaktas. Enligt 6 § i personuppgiftslagen bör behandlingen av personuppgifter planeras på förhand. Behandlingen av personuppgifter skall vara sakligt motiverad med hänsyn till den registeransvariges verksamhet. De ändamål för vilka personuppgifter behandlas samt varifrån personuppgifter i regel samlas in och vart personuppgifter i regel lämnas ut, skall anges innan personuppgifter börjar insamlas eller ordnas som ett personregister. Ändamålet med behandlingen skall preciseras så att av det framgår för vilka av den registeransvariges funktioner personuppgifter behandlas.

Dataombudsmannen har i sin praxis ansett att behandling av personuppgifter, som medför en kränkning av en annan rättighet, inte är sakligt motiverad på i 6 § i personuppgiftslagen avsett sätt, om inte behandlingen grundar sig på ett uttryckligt lagstadgande. T.ex. den i arbetsavtalslagen (55/2001) föreskrivna arbetsavtalsrättsliga lednings- och övervakningsrätten får inte överträdas på grund av whistleblowing-systemen och i samband med dem insamlad information.

I enlighet med ändamålsbundenheten i 7 § personuppgiftslagen får personuppgifter användas eller i övrigt behandlas endast på ett sätt som inte strider mot de ovannämnda ändamålen med behandlingen.

Enligt 8 § 1 mom. 5 p. i personuppgiftslagen har arbetsgivaren (den registeransvarige) rätt att behandla personuppgifter om den registrerade på grund av ett kund-, eller tjänstgöringsförhållande, [ett medlemskap] eller något annat därmed jämförbart förhållande har en saklig anknytning till den registeransvariges verksamhet (anknytningskrav).

Enligt 8 § 1 mom. 6 p. i personuppgiftslagen har arbetsgivaren (den registeransvarige) rätt att behandla personuppgifter om det är fråga om uppgifter om kunder hos eller arbetstagare vid en koncern eller någon annan ekonomisk sammanslutning och dessa uppgifter behandlas inom nämnda sammanslutning.

Förutom det ovannämnda bör även reglerna om överförande av personuppgifter utomlands skilt beaktas. Se närmare kapitel 8 Utgivande och översändande av uppgifter till utlandet, s. 11.

I övrigt bör beaktas bestämmelserna i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Enligt 3 § i ifrågavarande lag får arbetsgivaren behandla endast sådana personuppgifter som har direkt relevans för arbetstagarens arbetsavtalsförhållande och som har att göra med hanteringen av rättigheter och skyldigheter för parterna i arbetsavtalsförhållandet eller med de förmåner arbetsgivaren erbjuder arbetstagarna eller med arbetsuppgifternas särskilda natur. Avvikelser från relevanskravet kan inte göras ens med arbetstagarens samtycke. Lagens krav om direkt relevans begränsar arbetsgivarens rättigheter att behandla arbetstagarens personuppgifter.

I 4 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet föreskrivs om de allmänna villkoren för insamling av arbetstagarens personuppgifter samt om arbetsgivarens upplysningsplikt. Arbetsgivaren skall samla in personuppgifter om en arbetstagare i första hand hos arbetstagaren själv. Om arbetsgivaren samlar in personuppgifter någon annanstans än hos arbetstagaren, skall

³ WP 117, s. 6. III. I reglerna om uppgiftsskydd betonas särskilt skyddet av dem som anklagas genom ett system för uppgiftslämnande..

Guiden uppdaterades i juli 2010, och det har inte kontrollerats om den är förenlig med dataskyddsförordningen.

arbetstagarens samtycke till detta inhämtas. Arbetstagarens samtycke behövs dock inte, när en myndighet lämnar ut uppgifter till arbetsgivaren för att denna skall kunna utföra en uppgift som i lag ålagts arbetsgivaren eller när arbetsgivaren inhämtar personkredituppgifter eller straffregisteruppgifter för utredning av en arbetstagares tillförlitlighet.

I 4 § motiveringar i regeringens proposition 75/2000 avses med insamling av uppgifter i arbetslivet sådan systematisk verksamhet som syftar till att med hjälp av manuell behandling göra upp ett personregister över arbetssökandena eller arbetstagarna eller en del därav eller behandla uppgifterna med hjälp av automatisk databehandling. Personuppgifterna skall i första hand samlas in hos arbetstagaren. Om arbetsgivaren samlar in personuppgifter någon annanstans än hos arbetstagaren skall arbetsgivaren i regel inhämta samtycke av arbetstagaren. Om arbetstagaren inte lämnar samtycke eller samtycke inte kan begäras med hänsyn till sakens natur, skall arbetsgivaren dock kunna skaffa uppgifterna även utan samtycke på två villkor. För det första skall uppgifterna kunna inhämtas bara om de har direkt relevans för arbetsförhållandet. Principen baserar sig på den föreslagna 3 §. För det andra skall det finnas en klar grund för att personuppgifterna inhämtas. Grunden hänför sig till utredning av arbetstagarens tillförlitlighet. Uppgifterna om en arbetstagares tillförlitlighet kan gälla bl.a. personkredituppgifter för uppgifter där en person har direkt ekonomiskt ansvar för arbetsgivarens egendom eller när arbetsförhållandet i övrigt kräver särskilt förtroende.

I lagförslaget definieras alltså noggrannare än i personuppgiftslagen arbetsgivarens rätt att utan arbetstagarens samtycke samla in personuppgifter hos utomstående med beaktande särskilt av utgångspunkterna för arbetslivet och behovet av skydd för arbetstagarna.

I dag samlar företag och sammanslutningar in kundrespons i syfte att utveckla servicen. Arbetsgivare kan samla in information för att försäkra kvalitetskontrollen, kundbetjäningen, egendomsskyddet samt organiseringen av arbetsprocessen. Skriftliga kundenkäter kan innehålla frågor där enskilda arbetstagare eventuellt kan identifieras på basis av svaren. Sådana uppgifter kan i detta fall jämföras med utredning av arbetstagarens tillförlitlighet. Arbetsgivaren kan således förvärva kundrespons utan arbetstagarens samtycke, om de uppgifter som erhålls i övrigt uppfyller relevanskravet enligt 3 §.⁴

Kravet på direkt relevans samt på en klar grund för utredning av arbetstagarens tillförlitlighet bedöms i detta fall i enlighet med de sk. whistleblowing-reglerna. Enligt dataskyddsdirektivet 95/46/EG skall personuppgifter behandlas på ett korrekt och lagligt sätt, samlas in för särskilda, uttryckligt angivna och berättigade ändamål; senare behandling får inte ske på ett sätt som är oförenligt med dessa ändamål. Därutöver skall personuppgifterna som behandlas vara adekvata och relevanta och får inte omfatta mer än vad som är nödvändigt med hänsyn till de ändamål för vilka de har samlats in och för vilka de senare behandlas. Dessa sistnämnda regler kallas ibland för "proportionsprincipen". Alla rimliga åtgärder måste vidtas för att säkerställa att personuppgifter som är felaktiga eller ofullständiga utplånas eller rättas. Tillämpandet av dessa relevanta dataskyddsregler inverkar på flera olika sätt på det sätt med vilket organisationens arbetstagare kan göra anmälningar och med vilken ifrågakvarande organisation kan använda dessa uppgifter.⁵

Enligt 6 § i personuppgiftslagen samlas personuppgifterna in för ett visst på förhand bestämt och sakligt motiverat ändamål. Personuppgifterna bör vara adekvata och relevanta och får inte omfatta mer än vad som är nödvändigt med hänsyn till de ändamål för vilka de har samlats in och för vilka de senare behandlas. Syftet med systemet för uppgiftslämnande är att försäkra lämpligheten av

⁴ RP 75/2000 rd: allmän och detaljmotivering för 4 §, 1.4. Internationella arbetsorganisationens (ILO) anvisningar.

⁵ WP 117, s. 9, 2. Tillämpning av principerna om uppgifternas kvalitet och proportionalitet. (artikel 6 i direktivet om uppgiftsskydd).

Guiden uppdaterades i juli 2010, och det har inte kontrollerats om den är förenlig med dataskyddsförordningen.

systemet för beslutfattande och övervakning, och därmed skall de uppgifter som samlas in och behandlas tjäna endast detta ändamål. **Då företag inrättar system av detta slag bör de tydligt precisera, vilka slags uppgifter som kan behandlas i och utlämnas ur systemet, samt begränsa uppgifterna så att de innefattar bokföring, intern bokföringskontroll eller revision, brottslighet inom bank- och finansväsen samt bekämpande av mutor.**⁶

Således bör den registeransvarige se till kvaliteten av de uppgifter som samlas in genom systemen för uppgiftslämning. Uppgifterna bör vara korrekta och direkt relevanta med hänsyn till arbetsförhållandet, dvs. arbetsgivarens och arbetstagarens rättigheter och förpliktelser. Lednings- och övervakningsrätten får alltså inte överträdas då man samlar in ifrågavarande uppgifter. Uppgifterna bör anknyta sig till det sakligt motiverade syftet av systemet för uppgiftslämnande, och de får inte heller på annat sätt kränka dataskyddet eller arbetstagarnas integritetsskydd. Speciellt bör lagen om integritetsskydd i arbetslivet 1 §⁷ och 3 § samt personuppgiftslagens förutnämnda 6 § och 9 § beaktas⁸.

Den registeransvarige bör även se till att en tillräcklig nivå för dataskydd och datasäkerhet uppnås. Då skall den i personuppgiftslagen avsedda noggrannhetsplikten⁹ och förhandsplaneringsplikten¹⁰ beaktas. Särskild uppmärksamhet bör fästas vid plikten att skydda uppgifterna¹¹ samt vid tystnadsplikten¹². Personuppgifterna i systemet för uppgiftslämnande bör skyddas mot obehörig åtkomst, och det bör ses till att uppgifter inte utan i lag föreskriven grund utlämnas till utomstående. Ändamålen för vilka uppgifter i regel lämnas ut skall enligt planeringsplikten anges i förhand. Den registeransvarige bör även förverkliga en tillräckligt avancerad fysisk och datateknisk datasäkerhet.¹³ De personer, som enligt den registeransvariges förutbestämda definition behandlar personuppgifter som finns i systemet för uppgiftslämnande, har tystnadsplikt om de uppgifter som personen i fråga tagit del av i samband med behandlingen. Uppgifterna berör t.ex. personens egenskaper, personliga förhållanden eller ekonomisk situation.

Den registeransvarige skall göra upp en i 10 § i personuppgiftslagen avsedd registerbeskrivning samt hålla registerbeskrivningen allmänt tillgänglig. I registerbeskrivningen kan därutöver antecknas hur den registrerades rätt till insyn och rättelse av en uppgift förverkligas. Den förutnämnda

⁶ WP 117, s. 11, iv) Insamlade och behandlade uppgifters proportionalitet och riktighet.

⁷ Lagen om integritetsskydd i arbetslivet 1 §: Syftet med denna lag är att i arbetslivet genomföra skyddet för privatlivet och övriga grundläggande fri- och rättigheter som tryggar skyddet för den personliga integriteten. Därutöver strävar lagen efter att befäramja iakttagandet och utvecklandet av god databehandling då man behandlar arbetstagarnas och arbetssökandenas personuppgifter i arbetslivet.

⁸ Personuppgiftslagens 9 §: Principer som gäller uppgifternas art. De personuppgifter som behandlas skall vara behövliga med hänsyn till det angivna ändamålet med behandlingen av personuppgifter (relevanskrav). Den registeransvarige skall se till att oriktiga, ofullständiga eller föräldrade personuppgifter inte behandlas (felfrihetskrav). När den registeransvariges skyldigheter bedöms, skall avseende fästas vid ändamålet med behandlingen av personuppgifter samt vid den betydelse behandlingen har för den registrerades integritetsskydd.

⁹ 5 § personuppgiftslagen: Den registeransvarige skall behandla personuppgifterna i enlighet med lag samt iakttaga aktsamhet och god informationshantering och även i övrigt förfara så att skyddet av den registrerades privatliv och andra grundläggande fri- och rättigheter som tryggar skyddet för den personliga integriteten inte begränsas utan en i lag angiven grund. Samma skyldighet har den som i egenskap av självständig näringsidkare eller företagare handlar för den registeransvariges räkning.

¹⁰ Till personuppgiftslagens 6 §:s planeringsplikt och 32 §:s plikt att skydda uppgifterna ansluter sig kravet att på förhand uppge de personer i organisationen, vars uppgift är att behandla personuppgifter som finns i personregister och informationssystem.

¹¹ 32 § Personuppgiftslagen: Den registeransvarige skall genomföra de tekniska och organisatoriska åtgärder som behövs för att skydda personuppgifterna mot obehörig åtkomst och mot förstöring, ändring, utlämnande och översändande som sker av misstag eller i strid med lag eller mot annan olaglig behandling. Vid genomförandet av åtgärderna skall hänsyn tas till de tillgängliga tekniska möjligheterna, kostnaderna som orsakas av åtgärderna, uppgifternas art, mängd och ålder samt vilken betydelse behandlingen av uppgifterna har med avseende på integritetsskyddet.

¹² Tystnadsplikten enligt 33 § personuppgiftslagen: Den som vid utförandet av åtgärder som har samband med behandlingen av personuppgifter har fått kännedom om något som gäller en annan persons egenskaper, personliga förhållanden eller ekonomiska ställning, får inte i strid med denna lag för tredje man röja de uppgifter som han på detta sätt har erhållit.

¹³ Bl.a. låsta utrymmen, bestämmande om systemens användarrättigheter, användarnamn och lösenord, administration av användarnas logguppgifter, brandmurar, virusskydd, konfidentiella och dolda kommunikationsförbindelser.

Guiden uppdaterades i juli 2010, och det har inte kontrollerats om den är förenlig med dataskyddsförordningen.

skyldigheten att göra upp en registerbeskrivning bör beaktas då man planerar och tar i bruk systemet för uppgiftslämning. I registerbeskrivningen bör även antecknas den person som ansvarar för registerärenden och/eller den registeransvariges representant, som bör ta hand om tjänsterna som anknyter sig till förverkligandet av de registrerades rättigheter. **Den registeransvarige bör alltså utse en sk. dataskyddsansvarig.**

Se Dataombudsmannens byrås broschyrer: Dataskydd- och registerbeskrivning. Broschyrer och blanketter. Den dataskyddsansvarigas befattningsbeskrivning, uppgift och position. "Gör det själv" - kontroll av dataskyddet och -säkerheten. Broschyerna finns som bilagor till detta dokument.

3. Informering

I enlighet med 24 § personuppgiftslagen skall den registeransvarige vid insamling av personuppgifter se till att den registrerade kan få uppgift om den registeransvarige och vid behov om dennes företrädare, ändamålet med behandlingen av personuppgifterna samt vart uppgifter i regel lämnas ut, liksom om de uppgifter som behövs för att utöva den registrerades rättigheter vid behandlingen av personuppgifter. Uppgifterna skall ges då personuppgifter samlas in och registreras eller, om uppgifterna samlas in hos någon annan än den registrerade själv och avsikten är att lämna ut uppgifterna, senast då uppgifterna första gången lämnas ut. Om den registrerade redan har fått dessa uppgifter, får undantag från upplysningsplikten göras enligt 24 § 2 mom. 1 p.

4 § 2 mom. lagen om integritetsskydd i arbetslivet uppställer en särskild upplysningsplikt åt arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska på förhand underrätta arbetstagaren, om uppgifter samlas in för utredning av dennas tillförlitlighet. Har uppgifter om arbetstagaren samlats in någon annanstans än hos arbetstagaren själv, ska arbetsgivaren informera arbetstagaren om de uppgifter som inhämtas innan de används för beslutsfattande som gäller arbetstagaren. Arbetsgivaren bör underrätta arbetstagaren på eget initiativ. Bestämmelsen förpliktar arbetsgivaren att handla aktivt och informera arbetstagaren även om innehållet i personuppgiftslagen innan beslutfattande som berör arbetstagaren.

4. Samarbetsförfaranden

Lagen om integritetsskydd i arbetslivet föreskriver om samarbetsförfarande på arbetsplatser. Insamling av personuppgifter under ett arbetsförhållande och vid anställning omfattas av samarbetsförfarandet enligt lagen om samarbete inom företag (334/2007).

Användningen av arbetsplatsens elektroniska post och andra datanät omfattas av samarbetsförfarandet enligt lagen om samarbete inom företag. I andra företag än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen skall arbetsgivaren före beslutfattandet bereda arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda i de angelägenheter som nämns ovan. Efter samarbetsförfarandet eller förfarandet med hörande skall arbetsgivaren definiera bruksreglerna för elektronisk post och datanät samt informera arbetstagarna om användningen av dessa.

Arbetsgivaren bör förhandla med personalens representanter då det bestäms om ibruktandet av och innehållet i nya personuppgiftssystem och datasystem, samt om övrig information som insamlas. Inte heller i samarbetsförfarande kan man komma överens om insamlandet av sådan information som inte uppfyller lagens krav om nödvändighet eller andra krav som ställs av lagen. Innan ett sk. whistleblowing-system kan tas i bruk i ett företag, bör vederbörliga samarbetsförfaranden gås igenom med personalen. Samarbetsförfarandet tjänar för sin del även uppfyllandet av den registeransvariges upplysningsplikt.

5. Om rätten till insyn, rättelse av en uppgift och andra rättsskyddsmetoder

Den registeransvarige bör i förväg planera med hänsyn till de sk. whistleblowing –systemen, hur den i personuppgiftslagen avsedda rätten till insyn och rättelsen av en uppgift kommer att förverkligas då det gäller uppgifterna i ifrågavarande system. Se även närmare anvisningar WP 117¹⁴.

5.1 Rätt till insyn

Om den i personuppgiftslagen avsedda rätten stadgas i lagens 26 § - 28 §. Var och en har utan hinder av sekretessbestämmelserna rätt att, sedan han meddelat de fakta som behövs för att söka en uppgift, få veta vilka uppgifter om honom som har registrerats i ett personregister eller att registret inte innehåller uppgifter om honom. Den registeransvarige skall samtidigt ge den registrerade information om vilka källor som i regel används för registret samt för vilket ändamål registeruppgifterna används och i regel lämnas ut. De inskränkningar i rätten till insyn som nämns i personuppgiftslagens 27 § bör tolkas restriktivt. Den i personuppgiftslagens 27 § avsedda rätten till insyn betyder rätt att få uppgifterna skriftligt och är avgiftsfri en gång per år.

Vad gäller de sk. whistleblowing-systemen konstaterar dataombudsmannen att personuppgiftslagens rätt till insyn endast gäller personuppgifter som berör den registrerade (arbetstagaren) själv. Således skulle inte de uppgifter som berör personen som gjort anmälan eller angivelsen höra till den persons rätt till insyn som är föremål för angivelsen (den registrerade). Anmälaren eller angivaren har å sin sida rätt till insyn enligt personuppgiftslagen då det gäller uppgifter om personen själv.

Till grundprinciperna i registerföring och behandling av personuppgifter hör dock att definiera informationskällorna på förhand. Den registrerade har rätt att få veta de informationskällor, ur vilka personuppgifterna har insamlats. Således har personen som är föremål för anmälan (arbetstagaren) rätt att få veta informationskällan, som har gjort anmälan, om inte denna rätt skilt begränsas i lagstiftningen. Den registrerade bör enligt personuppgiftslagens öppenhetsprincip i begriplig form ges information om av vem och varifrån den information som berör honom härstammar.¹⁵ Om systemet är avsett att vara sådant att angivelser kan göras anonymt, kan den förutnämnda rätten till insyn givetvis inte nyttjas i dessa sammanhang.¹⁶ För att undvika felaktiga anmälningar och för att försäkra användandet av pålitliga informationskällor bör den registeransvarige tala om för anmälaren att den registrerade, dvs. personen som är föremål för anmälan, i regel har rätt att få veta de informationskällor som använts.

5.2 Rättelse av en uppgift

I personuppgiftslagens 29 § stadgas om rättelse av en uppgift. Den registeransvarige skall utan obefogat dröjsmål på eget initiativ eller på yrkande av den registrerade rätta, utplåna eller komplettera en personuppgift som ingår i ett personregister och som med hänsyn till ändamålet med behandlingen är oriktig, onödig, bristfällig eller föråldrad. Den registeransvarige skall även förhindra att en sådan uppgift sprids, om uppgiften kan äventyra den registrerades integritetsskydd eller hans rättigheter.

Om den registeransvarige inte godkänner den registrerades yrkande på rättelse av en uppgift, skall han ge ett skriftligt intyg om detta. I intyget skall också nämnas skälen till att yrkandet inte har godkänts. Den registeransvarige skall om rättelsen underrätta den till vilken han har lämnat ut eller av

¹⁴ WP 117, s. 13, i) rätten till information, ii) Rätt till tillgång, rättelse och radering.

¹⁵ Se dataombudsmannens ställningstagande 19.3.2001, dnr 1196/523/2000.

¹⁶ WP 117, s. 10, iii) Främjande av namngivna och konfidentiella rapporter kontra anonyma rapporter.

Guiden uppdaterades i juli 2010, och det har inte kontrollerats om den är förenlig med dataskyddsförordningen.

vilken han har fått den oriktiga personuppgiften. Anmälningsskyldighet föreligger dock inte, om anmälan är omöjlig att göra eller kräver oskäligt besvär.

Enligt dataombudsmannens anvisning är komplettering ett sätt att rätta uppgifter. Då man går till väga på detta sätt framgår det ur registret utöver den registeransvariges ståndpunkt den registrerades uppfattning. Då den registeransvarige och den registrerade är oense om uppgifternas riktighet, och den registeransvarige inte anser sig kunna rätta eller stryka en uppgift, är det möjligt att bifoga den registrerades synpunkt till registret.¹⁷

Artikel 29 -gruppen för skydd av personuppgifter konstaterar, att tillämpning av EU:s regler om uppgiftsskydd på system för uppgiftslämnande innebär att man specifikt beaktar frågan om skydd av den person som kan bli anklagad i en rapport. Arbetsgruppen betonar att dessa system på den här punkten kan leda till att den personen löper en stor risk att brännmärkas och göras till syndabock inom den organisation som han/hon tillhör. Den risken kommer att finnas redan innan personen är medveten om att han/hon har blivit anklagad för något och påståendena har undersökts, så att man vet om de är sakligt underbyggda. Arbetsgruppen menar att om reglerna om uppgiftsskydd tillämpas korrekt kommer de här riskerna att minska. Den menar också att i stället för att hindra dessa system från att fungera på det sätt som det är tänkt, kommer tillämpningen av reglerna rent allmänt att bidra till att systemen för uppgiftslämnande fungerar korrekt.

5.3 Andra rättsskyddsmetoder

Personalen bör informeras om det sk. whistleblowing –systemets tillbörliga användningssyfte samt om uppgifternas nödvändighetskrav ?? ”Spelreglerna” bör vara klara. Den finska lagstiftningen omfattar även andra föreskrifter gällande osakliga anmälningar eller illvilliga felaktiga angivelser givna i mobbnings syfte. På fråga kan komma i arbetarskyddslagens (738/2002) 18 § och 28 § avsedd trakasseri och osakligt bemötande på arbetsplatsen, i vilken arbetsgivaren måste ingripa. Arbetarskyddsdistrikten övervakar följandet av arbetarskyddslagen. Även strafflagens stadganden om t.ex. ärekränkning eller spridande av information som kränker privatlivet kan tillämpas.¹⁸

Å andra sidan bör uppgiftslämnarna garanteras skydd och det skall finnas lämpliga garantier som skyddar dem mot vedergällning (diskriminering eller disciplinära åtgärder). Med bestämmelserna i avsnitt 806 i Sarbanes-Oxley Act strävar man efter att skydda de anställda i offentligt ägda företag, som anmäler bedrägerier, mot repressalier, som de kan utsättas för då de utnyttjar systemet för uppgiftslämnande.¹⁹

6. Dataombudsmannens övervakning

Enligt 38 § i personuppgiftslagen ger dataombudsmannen anvisningar och råd om behandlingen av personuppgifter samt övervakar behandlingen av personuppgifter så att målen för denna lag nås och utövar beslutanderätt i enlighet med vad som bestäms i denna lag.

Dataombudsmannen skall främja god informationshantering samt genom anvisningar och råd

¹⁷ Dataombudsmannens byrås guide: Rättelse av en uppgift som ingår i ett personregister, s. 5.

¹⁸ Strafflagen (39/1889) 24 kap.: 8 §: spridande av information som kränker privatlivet, 9 §: ärekränkning, 10 §: grov ärekränkning.

¹⁹ WP 117, s. 5, s. 8, s. 11.

Guiden uppdaterades i juli 2010, och det har inte kontrollerats om den är förenlig med dataskyddsförordningen.

sträva efter att ett lagstridigt förfarande inte fortgår eller upprepas. Vid behov skall dataombudsmannen föra saken till datasekretessnämnden för avgörande eller anmäla ärendet för åtal.

Dataombudsmannen skall avgöra ett ärende som en registrerad med stöd av 28 och 29 § fört till denne för behandling. **Dataombudsmannen kan bestämma att den registeransvarige skall se till att den registrerades rätt till insyn tillgodoses eller att en uppgift rättas.**

Enligt 22 § lagen om integritetsskydd i arbetslivet övervakar arbetarskyddsmyndigheterna tillsammans med dataombudsmannen att denna lag iakttas.

7. Om lagringstiderna

I 9 § personuppgiftslagen stadgas om principerna gällande uppgifternas kvalitet. De personuppgifter som behandlas skall vara behövliga med hänsyn till det angivna ändamålet med behandlingen av personuppgifter (relevanskrav). Den registeransvarige skall se till att oriktiga, ofullständiga eller föråldrade personuppgifter inte behandlas (felfrihetskrav). När den registeransvariges skyldigheter bedöms, skall avseende fästas vid ändamålet med behandlingen av personuppgifter samt vid den betydelse behandlingen har för den registrerades integritetsskydd. Dessutom begränsar kravet på direkt relevans i 3 § lagen om integritetsskydd i arbetslivet arbetsgivarens rätt att behandla och förvara arbetstagarnas personuppgifter.

I 34 § personuppgiftslagen föreskrivs om förstörandet av ett personregister. Ett personregister som inte längre behövs för den registeransvariges verksamhet skall förstöras, om det inte särskilt bestäms att de registrerade uppgifterna skall bevaras eller om registret inte skall överföras till ett arkiv på det sätt som avses i arkivlagen (endast i arkivlagen avsedda organisationer).

Då det gäller whistleblowing-system skall den registeransvarige definiera uppgifternas lagringstid. De uppgifter som är irrelevanta för behandlandet bör omedelbart raderas i enlighet med kravet på nödvändighet i personuppgiftslagen samt lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Om uppgifterna leder till rättegång eller åtgärder från arbetsgivarens sida, bör uppgifterna bevaras så länge som de är nödvändiga för t.ex. rättegången och då det inte mera är möjligt att söka ändring. Se närmare anvisningar WP 117, där man rekommenderar en lagringstid på max. två månader.²⁰

8. Utgivande och översändande av uppgifter till utlandet

Även om det i samband med whistleblowing-systemen finns en grund för att ge ut uppgifter t.ex. för behandling av arbetstagarnas personuppgifter som sker inom en koncern eller en ekonomisk sammanslutning, bör även personuppgiftslagens 22 och 23 § stadganden om uppgifter som översänds till stater utanför EU eller Europeiska ekonomiska samarbetsområdet beaktas.

Personuppgifter får översändas till stater utanför Europeiska unionens medlemsstaters territorium eller Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, till den del Europeiska gemenskapernas kommission i enlighet med artiklarna 3 och 25.6 i personuppgiftsdirektivet har konstaterat att staten i fråga tryggar en tillräcklig dataskyddsnivå. En sådan grund för översändande finns, om t.ex. mottagaren av personuppgifterna är ett i USA etablerat företag, som anslutit sig till det sk. Safe Harbor-systemet om integritetsskydd. Som grund för översändande kan även användas de i personuppgiftsdirektivets 26 artikel 4 p. avsedda standardavtalsklausuler som kommissionen godkänt.

Som grund för översändande duger även ett avtal om tillräckliga garantier för skydd då man översänder uppgifter, då den registeransvarige översänder uppgifter till ett land utanför EU eller EEG,

²⁰ WP 117, s. 12, v) Respekt för de strikta lagringsperioderna för uppgifter.

Guiden uppdaterades i juli 2010, och det har inte kontrollerats om den är förenlig med dataskyddsförordningen.

där det allmänna skyddet är otillräckligt. Enligt 23 § 7 p. personuppgiftslagen är översändande möjligt, om den registeransvarige genom avtalsklausuler eller på något annat sätt ger tillräckliga garantier för skyddet av individernas personliga integritet och rättigheter och kommissionen inte i enlighet med personuppgiftsdirektivet har konstaterat att garantierna är otillräckliga. Om ett sådant översändande bör dataombudsmannen underrättas.

Se noggrannare anvisningar i dataombudsmannens guide: Översändande av personuppgifter till utlandet enligt personuppgiftslagen.

9. Om anmälningsplikten

Den registeransvarige har i regel inte anmälningsplikt till dataombudsmannen då det är fråga om behandling av personuppgifter enligt 8 § 1. mom. 5 p. personuppgiftslagen, som baserar sig på ett tjänstgöringsförhållande (anknytningskrav) eller då det är fråga om arbetstagare vid en koncern eller någon annan ekonomisk sammanslutning och dessa uppgifter behandlas inom nämnda sammanslutning (8 § 1 mom. 6 p.).

Den registeransvarige har inte ovannämnd anmälningsplikt till dataombudsmannen, om översändandet sker enligt i lag fastslagna grunder, t.ex. med sk. Safe Harbor –arrangemang eller genom att använda oförändrade standardavtalsklausuler som kommissionen godkänt. I övriga översändanden till utlandet kan anmälningsplikten uppfyllas. Se närmare dataombudsmannens guide: Översändande av personuppgifter till utlandet enligt personuppgiftslagen.

Om den registeransvarige har för avsikt att utkontraktera databehandlingen eller databehandlingstjänsten till en uppdragstagare i enlighet med 8 § 1 mom. 7 p. personuppgiftslagen har den registeransvarige anmälningsplikt om detta till dataombudsmannen.

Se närmare om anmälningsplikten i dataombudsmannens guide: Anmälningsplikt enligt personuppgiftslagen. Se även guiden: Utkontraktering av personuppgiftsbehandling, gemensamma datasystem, samverkan i nätverk och tillhörande avtal.

10. Till sist

lakttagandet av förutnämnda regler begränsar arbetsgivarens rättigheter att behandla arbetstagar- nas personuppgifter samt ger en saklig grund för behandlingen av personuppgifter i whistleblowing –system.

Möjliga andra i arbetslivet förekommande angivningssystem eller angivningstelefoner bör bedömas skilt för sig. I arbetarskyddslagen föreskrivs om anmälningsplikt till arbetsgivaren, arbetarskyddsfullmäktige samt till arbetarskyddsmyndigheten då det gäller äventyrande av skydd i arbetet, t.ex. trakassering som sker på arbetsplatsen. lakttagandet av arbetarskyddslagen övervakas av arbetarskyddsmyndigheter (arbetarskyddsdistrikten) så som det föreskrivs i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006). Övervakandet av lagen om integritetsskydd i arbetslivet sköter dataombudsmannen tillsammans med arbetarskyddsmyndigheterna.

Guiden uppdaterades i juli 2010, och det har inte kontrollerats om den är förenlig med dataskyddsförordningen.

Bilagor och anvisningar

Anvisning WP 117, 1.2.2006 av Artikel 29 –gruppen för skydd av personuppgifter, yttrande 1/2006 om tillämpningen av EU:s regler om uppgiftsskydd på interna system för uppgiftslämnande inom bokföring, intern bokföringskontroll, revision, bekämpande av mutor samt brottslighet inom bank- och finansväsen.

http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/privacy/workinggroup/wpdocs/2006_en.htm

http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2006/wp117_sv.pdf

Personuppgiftslag (523/1999)

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1999/19990523>

Lag om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004)

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2004/20040759>

Uppdaterad lagstiftning.

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/>

Integritetsskydd i arbetslivet –guide

http://www.tem.fi/?C=97194&l=sv&product_id=290&s=3441

Dataombudsmannens byrå www.tietosuoja.fi -> svenska

Blanketter:

- Dataskydds- och registerbeskrivningar

Broschyrer:

- Dataskyddsansvarigas befattningsbeskrivning, uppgifter och ställning.

- Gör det själv –kontroll av dataskyddet och –säkerheten.

- Kontroll av uppgifter som ingår i ett personregister.

- Rättelse av en uppgift som ingår i ett personregister.

- Översändande av personuppgifter till utlandet enligt personuppgiftslagen.

- Utkontraktering av personuppgiftsbehandling, gemensamma datasystem, samverkan i nätverk och tillhörande avtal.

- Anmälningsskyldighet enligt personuppgiftslagen.

Guiden uppdaterades i juli 2010, och det har inte kontrollerats om den är förenlig med dataskyddsförordningen.

Material and Publications in English

ARTICLE 29 Data Protection Working Party,
WP 117, Adopted on 1 February 2006

Opinion 1/2006 on the application of EU data protection rules to internal whistleblowing schemes in the fields of accounting, internal accounting controls, auditing matters, fight against bribery, banking and financial crime

http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/privacy/workinggroup/wpdocs/2006_en.htm

http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2006/wp117_en.pdf

The Office of the Data Protection Ombudsman – Data Protection in Finland

<http://www.tietosuoja.fi> -> English

- Data Protection Legislation
- Publications on Data Protection
- Description of the file
- Transfer of Personal Data to a Foreign Country according to the Personal Data Act

Personal Data Act (523/1999)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1999/en19990523>

Act on the Protection of Privacy in Working Life (759/2004)

<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2004/20040759>

Data Protection in Working Life – Brochure

http://www.mol.fi/mol/en/99_pdf/en/92_brochures/8013e_data_protection.pdf