

Midasplayer AB
Sveavägen 44
111 34 Stockholm

Tillsyn enligt personuppgiftslagen (1998:204) - registrering av känsliga personuppgifter om anställda

Datainspektionens beslut

Datainspektionen konstaterar att Midasplayer AB behandlar personuppgifter i strid med 13 § personuppgiftslagen (1998:204) genom att registrera känsliga personuppgifter om anställdas sexualliv och etniska ursprung utan att ha ett rättsligt stöd för detta.

Datainspektionen förelägger Midasplayer AB att upphöra med den aktuella behandlingen.

Redogörelse för tillsynsärendet

Datainspektionen har uppmärksammat på att företaget Midasplayer AB (nedan kallat King) registrerar uppgifter om anställdas sexuella läggning och etniska ursprung och inlett tillsyn mot King.

King har uppgett följande.

King respekterar och värnar om mångfald och likabehandling på arbetsplatsen. Detta är en viktig del av Kings företagskultur/värderingar och King har utarbetat en strategi för sitt mångfalds- och likabehandlingsarbete. Som en del av detta arbete har King frågat sina anställda om de vill lämna uppgift om bland annat sexuell läggning och etnicitet. Det är helt frivilligt för de anställda att lämna sådana uppgifter och de anställda ges möjlighet att själva registrera sina uppgifter direkt i Kings HR-system.

Insamlingen av personuppgifter sker uteslutande för statistiska ändamål i syfte att ytterligare förbättra mångfald och likabehandling inom King. Målet är att alla anställningsbeslut och andra beslut angående anställda ska fattas utan hänsyn till faktorer såsom kön, ålder, etnicitet eller sexuell läggning. Uppgifterna samlas in på individnivå för att över tid kunna följa om till exempel sexuell läggning eller etnicitet kan påverka karriärmöjligheter. King kan till exempel komma att analysera utfallet på gruppnivå för olika demografiska grupper i samband med anställning, befordran och personalomsättning (till exempel om det är svårare att bli befordrad om man tillhör en viss grupp).

Personuppgifterna samlas in med stöd av samtycke enligt 15 § personuppgiftslagen. Det är helt frivilligt för de anställda att lämna uppgifterna och det innebär inte några som helst negativa konsekvenser om någon inte vill lämna några uppgifter. Anställda kan även när som helst själv ändra eller uppdatera sina uppgifter i Kings HR-system. Det är endast ett fåtal systemadministratörer som har tillgång till uppgifterna och uppgifterna är inte tillgängliga för den anställdes chefer eller medarbetare.

King har gett in handlingar i ärendet som visar vilken information som lämnats till anställda. I informationen till de anställda anges bland annat följande.

We need your help with Diversity & Inclusion. Not only do we respect diversity and inclusion, we celebrate it! However to be able to improve diversity and inclusion, we believe we need statistical analysis to understand where we are and what initiatives are working.

Skäl för beslutet

Tillämpliga bestämmelser

Av 9 § personuppgiftslagen följer att den personuppgiftsansvarige är skyldig att se till att personuppgifter samlas in bara för berättigade ändamål och att de personuppgifter som behandlas är adekvata och relevanta i förhållande till ändamålen med behandlingen, samt att inte fler personuppgifter behandlas än som är nödvändigt med hänsyn till ändamålen med behandlingen.

För att behandlingen av personuppgifter överhuvudtaget ska vara tillåten krävs att den har stöd i någon av de grunder som anges i 10 §, exempelvis den registrerades samtycke.

När det gäller behandling av känsliga personuppgifter gäller särskilda begränsningar. I enlighet med 13 § personuppgiftslagen är det som utgångspunkt förbjudet för arbetsgivare att behandla personuppgifter som avslöjar anställdas etniska ursprung eller rör deras sexualliv. För att det ska vara tillåtet måste arbetsgivaren ha ett rättsligt stöd enligt något undantag i lagen.

Enligt 15 § personuppgiftslagen får känsliga personuppgifter behandlas om den registrerade har lämnat sitt uttryckliga samtycke till behandlingen.

Av 3 § personuppgiftslagen framgår att ett samtycke är varje slag av frivillig, särskild och otvetydig viljeyttring genom vilken den registrerade, efter att ha fått information, godtar behandling av personuppgifter som rör honom eller henne.

Utgångspunkten är att arbetsgivare inte kan använda samtycke som grund för att behandla personuppgifter om arbetstagare. Det beror på att arbetstagare befinner sig i en beroendeställning i förhållande till sin arbetsgivare och därför som regel inte kan lämna sådana frivilliga samtycken som lagen kräver. Samarbetsorganet för dataskyddsmyndigheter inom EU, Artikel 29 arbetsgruppen för dataskydd (Artikel 29-gruppen) har i ett yttrande om behandling av personuppgifter i anställningsförhållanden uttalat att samtycke endast bör användas om arbetstagaren verkligen har ett fritt val och senare kan dra tillbaka sitt samtycke utan negativa följder.¹

Datainspektionen har i linje med detta ansett att det kan vara tillåtet för arbetsgivaren att med stöd av samtycke behandla sina anställdas personuppgifter om dessa erbjuds rimliga alternativ och inte utsätts för någon

¹ Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context, WP 48 s. 3. Adopted on 13 september 2001. Yttrandet finns på EU-kommissionens webbplats om dataskydd: http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/index_en.htm

direkt eller indirekt påtryckning att samtycka. Det är arbetsgivaren som ska kunna visa att sådana samtycken som avses i personuppgiftslagen har inhämtats.

Datainspektionens bedömning

King har uppgett att personuppgifterna behandlas för statistiska ändamål i syfte att förbättra mångfald och likabehandling inom bolaget. Behandlingen av personuppgifter sker enligt Datainspektionen för ett berättigat ändamål. Det kan däremot enligt Datainspektionen ifrågasättas om det kan anses adekvat och relevant och nödvändigt enligt 9 § personuppgiftslagen att för detta syfte behandla känsliga personuppgifter på ett sätt som innebär en ingående kartläggning av enskilda individer under en längre tid.

King har uppgett att bolaget behandlar de känsliga personuppgifterna med stöd av de anställdas samtycken enligt 15 § personuppgiftslagen och att det är helt frivilligt för de anställda att lämna dessa uppgifter.

Frågan är om de anställdas samtycken är frivilliga på det sätt som krävs enligt personuppgiftslagen.

King har vänt sig till sina anställda med önskemål om att de ska lämna känsliga personuppgifter om sig själva för att hjälpa bolaget i deras mångfalds- och likabehandlingsarbete. King har informerat om att uppgifterna ska användas för statistiska ändamål. För att arbetsgivaren ska kunna använda uppgifterna för statistiska ändamål krävs att tillräckligt många anställda lämnar de efterfrågade uppgifterna. En arbetstagare kan av olika skäl inte vilja lämna ut uppgifter om sitt sexualliv eller etniska ursprung till sin arbetsgivare. Eftersom en arbetstagare står i beroendeställning till arbetsgivaren så kan den anställde uppleva arbetsgivarens önskemål som en påtryckning att lämna uppgifterna och känna sig tvingad att lämna ut känsliga personuppgifter om sig själv trots att han eller hon egentligen inte vill.

Som Datainspektionen anger ovan kan det ifrågasättas om den aktuella behandlingen uppfyller de grundläggande kraven i 9 § personuppgiftslagen. Oberoende av det finner Datainspektionen att King inte har visat att de anställdas samtycken är frivilliga i personuppgiftslagens mening. King kan därför inte använda sig av samtycke som ett rättsligt stöd för den aktuella behandlingen av personuppgifter. Det har inte framkommit i ärendet att King

har något annat rättsligt stöd för att behandla de känsliga personuppgifterna. Kings behandling av känsliga personuppgifter om anställda är därmed i strid med 13 § personuppgiftslagen.

Datainspektionen konstaterar således att King behandlar känsliga personuppgifter i strid med 13 § personuppgiftslagen genom att registrera uppgifter om anställdas sexualliv och etniska ursprung utan att ha ett rättsligt stöd för detta. King ska därför föreläggas att upphöra med den aktuella behandlingen av personuppgifter.

Hur man överklagar

Om ni vill överklaga beslutet ska ni skriva till Datainspektionen. Ange i skrivelsen vilket beslut som överklagas och den ändring som ni begär. Överklagandet ska ha kommit in till Datainspektionen senast tre veckor från den dag ni fick del av beslutet. Datainspektionen sänder överklagandet vidare till Förvaltningsrätten i Stockholm för prövning om inspektionen inte själv ändrar beslutet på det sätt ni har begärt.

Detta beslut har fattats av generaldirektören Kristina Svahn Starrsjö efter föredragning av juristen Katarina Högquist. Vid den slutliga handläggningen har även chefsjuristen Hans-Olof Lindblom och enhetschefen Catharina Fernquist deltagit.

Kristina Svahn Starrsjö

Katarina Högquist