

2019-09-20

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 STOCKHOLM

Lise Donovan
070-2856210
Lise.Donovan@TCO.se

TCO:s remissyttrande över betänkandet

Belastningsregisterkontroll i arbetslivet – behovet av utökat författningsstöd, SOU 2019:19

Ref nr A2019/00895/ARM

TCO har beretts tillfälle att yttra sig över betänkandet *Belastningsregisterkontroll i arbetslivet – behovet av utökat författningsstöd*, och inkommer härmed med följande yttrande som begränsas till frågor om registerkontroll inför och under anställning.

Inledning

För TCO är skyddet för arbetssökandens och arbetstagares personliga integritet av avsevärd vikt och det är därför angeläget att det snarast lagstiftas om ett allmänt förbud för arbetsgivare att utan författningsstöd begära att arbetssökanden och arbetstagare ska visa utdrag ur belastningsregistret, detta i enlighet med lagförslaget i betänkandet *Registerutdrag i arbetslivet*, SOU 2014:48.

TCO utgår från att de nu aktuella förslagen *endast* är aktuella att genomföra under förutsättning att en generell lag om ett allmänt förbud införs. TCO kan inte se något bärande skäl för att i annat fall göra det.

TCO konstaterar att det även finns andra register än belastningsregistret som kan vara relevanta i detta sammanhang och där regeringen bör överväga åtgärder, till exempel SwedSecs register inom finanssektorn.

TCO vill dessutom uppmana regeringen att påbörja berednings- och lagstiftningsprocessen när det gäller de övriga frågorna om personlig integritet i arbetslivet, bland annat de som utretts i betänkandet *Integritetsskydd i arbetslivet*, SOU 2009:44.

Allmänna synpunkter på utredningens förslag

När det gäller den nu aktuella betänkandet har TCO följande mer allmänna synpunkter:

TCO vill inleda med att betona att uppgifter som finns i belastningsregistret typiskt sett är integritetskänsliga och stor hänsyn måste tas till detta i varje lagstiftningsinitiativ.

TCO har dock förståelse för att det i vissa, väl avgränsade, fall kan behöva göras undantag från ett allmänt förbud för arbetsgivare att begära utdrag ur belastningsregistret. Generellt sett kan det vara mer motiverat inom vård- och omsorgsverksamheter för att skydda äldre och andra utsatta personer än i andra verksamheter för att till exempel skydda finansiella och ekonomiska intressen.

Sådana undantag bör som huvudregel göras i lag, och inte i förordning. Det finns anledning att vara mycket återhållsam med att förordningsvägen ge möjlighet att utöka kretsen av berättigade arbetsgivare eller berörda arbetstagare och arbetssökanden. Även i fall där en sådan möjlighet att besluta förordningsvägen finns, men där antalet som bedöms kunna omfattas av regleringen inte är obetydligt, bör frågan underställas riksdagen för prövning och beslut.

Det är dessutom önskvärt att lagstiftaren, där förordningsmöjligheter finns, antar riktlinjer för hur intresseavvägningen ska göras mellan arbetsgivarens intresse att få tillgång till innehållet i belastningsregistret och intresset att värna den arbetssökandes eller arbetstagarens personliga integritet. Sådana riktlinjer bör tas fram i samråd med berörda parter på arbetsmarknaden.

TCO vill i detta sammanhang även understryka det självklara att den omständigheten att det inte finns en anteckning i belastningsregistret i sig inte garanterar att en person är lämplig för en anställning lika lite som att en anteckning i registret automatiskt gör en person olämplig för en anställning.

TCO:s grundinställning är att en person som avtjänat sitt straff ska ges en ”andra chans” och säkerställas goda förutsättningar att få ett jobb för att kunna arbeta och försörja sig. Det är viktigt att arbetssökanden blir bedömda utifrån sina yrkesmässiga meriter och sin personliga lämplighet utifrån det sökta arbetet.

Specifika synpunkter på utredningens förslag

När det gäller konstruktionen av regler som ger arbetsgivare en möjlighet att få tillgång utdrag ur belastningsregistret vill TCO särskilt peka på följande:

En lagregel som ger en arbetsgivare rätt att begära att få se ett utdrag ur belastningsregistret bör vara *obligatorisk*, och inte fakultativ. Av integritetsskäl ska denna möjlighet för arbetsgivare enbart finnas i de fall som är centrala och nödvändiga och begränsas till ett litet antal fall. En obligatorisk regel gör även att risken för att arbetsgivare gör ett diskriminerande urval minskar.

Det är också viktigt att *personkretsen* i en sådan lagregel är ordentligt genomtänkt och motiverad samt väl avgränsad och klar så att inte personkretsen är eller i praxis blir större än nödvändigt.

Eftersom uppgifterna i belastningsregistret typiskt sett är integritetskränkande bör varje lagregel som ger arbetsgivaren en rätt att kräva registerutdrag ha föregåtts av en ordentlig analys av vilken *art av brottslighet* som är särskilt relevant för den typ av arbete eller inom det område som lagregeln ska tillämpas. Utgångspunkten ska vara restriktiv. Det torde därför vara mycket sällsynt att en arbetsgivare behöver ges tillgång till ett fullständigt registerutdrag. I sådana fall när fullständiga utdrag önskas kan man misstänka att arbetsgivarens behov snarast handla om en allmän lämplighetsbedömning av personen i fråga. För en sådan bedömning finns det andra, mer träffsäkra och mindre integritetskränkande metoder, att tillgå på arbetsmarknaden.

TCO anser av integritetsskäl att det genomgående ska anges att en kontroll av utdraget ur belastningsregistret inte får dokumenteras på något annat sätt än genom en *anteckning att utdraget har visats upp*. Regeringen bör överväga att även ställa krav på att det i denna anteckning också anges den rättsliga grunden för att utdraget begärts.

Det är också angeläget att *hanteringen av registerutdrag* begränsas till en liten krets personer hos den arbetsgivare som begärt in utdraget och att inte utdraget sprids i onödan.

Betänkandets förslag tar sikte på arbetssökanden och oftast även personer som får en ny anställning hos sin arbetsgivare, men endast i något enstaka fall under pågående anställning. TCO befarar att det i praktiken kan uppstå oklara situationer angående gränsdragningen/gråzonen mellan vad som är en pågående anställning respektive en *ny anställning* hos samma arbetsgivare. Är till exempel en omplacering till andra arbetsuppgifter enligt utredningens förslag att betrakta om en nyanställning? Det är angeläget att dessa frågor förtydligas så att inte denna fråga får avgöras efter arbetsgivarens eget skön. Det kan till exempel rimligen inte ha någon självständig betydelse i en sådan fråga om arbetsgivaren upprättar ett nytt anställningskontrakt eller inte.

I sammanhanget kan även nämnas att det i säkerhetsskyddslagen (2018:585) anges att registerkontroll endast får göras om den som säkerhetsprövningen gäller har lämnat sitt samtycke (3 kap. 18 §). Dessutom informeras regelmässigt anställda i förväg inför en sådan kontroll. Regeringen bör överväga att i de regelverk som medger arbetsgivarens egen registerkontroll under ny anställning och, i förekommande fall, pågående anställning införa en skyldighet för arbetsgivaren att i förväg *informera de anställda* om kontrollen.

Slutligen anser TCO att utredningen inte på ett tillräckligt sätt har rättsligt analyserat konsekvenserna av de överlappningar i lagstiftningen som utredningens förslag (förslaget till förordning om

ändring i 10 § förordningen (1999:1134) om belastningsregistret) innebär i förhållande till säkerhetsskyddslagen för till exempel Ekobrottsmyndigheten. Det finns redan möjligheter att göra säkerhetskontroll av huvuddelen av de anställda (både som en del av en säkerhetsklassning och enligt säkerhetsskyddslagen 3 kap. 15 §) och vad innebär förslaget att dessutom ge arbetsgivaren rätt att begära ut uppgifter ur belastningsregistret för alla anställda och vad kan bli konsekvenserna av en sådan delvis dubbelreglering för de berörda?

TJÄNSTEMÄNNENS CENTRALORGANISATION (TCO)

Peter Hellberg

Ordförande

Lise Donovan

Jurist