

**OFFENTLIGHET FÖR SAMT BEHANDLINGEN AV UPPGIFTER OM LÖNER, BEDÖMNINGEN AV ARBETSUPPGIFTERNAS SVÅRIGHETSGRAD OCH BEDÖMNINGEN AV ARBETSPRESTATIONER**

**INNEHÅLL**

**1 LÖNEUPPGIFTERNA I ARBETSGIVARENS PERSONREGISTER**

- 1.1 Tillämpliga bestämmelser och föreskrifter
- 1.2 God informationshantering
- 1.3 Samkörning av olika statliga myndigheters löneuppgifter

**2 OFFENTLIGHET FÖR LÖNEUPPGIFTER**

**3 BESTÄMMELSERNA OM UTLÄMNANDE AV LÖNEUPPGIFTER I OFFENTLIGHETSLAGEN OCH PERSONUPPGIFTLAGEN**

- 3.1 Om samordning av bestämmelserna
- 3.2 Begäran om att få ta del av uppgifter
- 3.3 Ämbetsverk som lämnar ut uppgifter
- 3.4 Förfaranden vid utlämnande av uppgifter
- 3.5 Utlämnande av löneuppgifter ur myndigheters personregister
- 3.6 Offentliggörande och utlämnande av löneuppgifter på arbetsgivarens initiativ

**4 TJÄNSTEMÄNS OCH ARBETSTAGARES RÄTT ATT KONTROLLERA REGISTERUPPGIFTER**

**5 TJÄNSTEMÄNS OCH ARBETSTAGARES RÄTT ATT FÅ UPPGIFTER I EGENSKAP AV PART**

**6 UTTAG AV AVGIFT**

**7 LÖNEUPPGIFTERNA I FÖRHANDLINGSSITUATIONER**

- 7.1 Insamling och behandling av löneuppgifter
- 7.2 Utlämnande av löneuppgifter i en förhandlingssituation
- 7.3 Behandlingen av löneuppgifter efter avslutade förhandlingar

**8 FÖRTROENDEMÄNNENS TILLGÅNG TILL INFORMATION I ANDRA SITUATIONER ÄN FÖRHANDLINGSSITUATIONER**

**9 YTTERLIGARE INFORMATION**

## 1 LÖNEUPPGIFTERNA I ARBETSGIVARENS PERSONREGISTER

*Uppgifter om löner och om den individuella bedömningen enligt statens lönesystem är uppgifter som samlas in och förvaras för skötseln av tjänstemännens och arbetstagarnas anställningsförhållanden. De hör till det register som förs vid varje arbetsgivarens personaladministration.*

### 1.1 Tillämpliga bestämmelser och föreskrifter

På behandlingen av uppgifterna om löner och om den individuella bedömningen tillämpas personuppgiftslagen och de speciallagar som gäller behandlingen, t.ex. lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (offentlighetslagen) och matrikellagen<sup>1</sup>, som reglerar offentligheten för löneuppgifter och utlämnandet av personuppgifter ur myndigheternas personuppgiftsregister. Dessutom ingår i offentlighetslagen och personuppgiftslagen bl.a. bestämmelser om parter tillgång till information och de tidsfrister som skall iakttas vid utlämnandet av uppgifter och behandlingen av personbeteckningar.

Syftet med personuppgiftslagen är att genomföra de grundläggande fri- och rättigheter som tryggar skydd för privatlivet samt övriga grundläggande fri- och rättigheter som tryggar skyddet för den personliga integriteten vid behandling av personuppgifter samt att främja utvecklandet och iakttagandet av god informationshantering. Begreppet personregister definieras i 3 § personuppgiftslagen. Till personaladministrationens register hör alla uppgifter som genereras i anslutning till skötseln av ett anställningsförhållande och med hjälp av vilka en person kan identifieras. Sådana är t.ex. uppgifterna om en persons utnämningar, lön, semester och frånvaro från arbetet samt uppgifter som ansluter till bedömningen av lönegrunderna. Uppgifterna hör till personaladministrationens register oberoende av om de hanteras i ett datasystem eller manuellt. Löneuppgifterna utgör alltså i regel en del av det personregister som avses i personuppgiftslagen. Bestämmelser om behandlingen av personuppgifter, och också om de allmänna villkoren för utlämnande av uppgifter finns i personuppgiftslagens 2 kap. I lagens 24 § finns en bestämmelse om arbetsgivarens upplysningsplikt.

Bestämmelser om utlämnande av löneuppgifter finns också t.ex. i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Andra lagar som skall beaktas är bl.a. lagen om integritetsskydd i arbetslivet, där det utöver bestämmelser om allmänna förutsättningar för insamling av arbetstagarnas personuppgifter och om arbetsgivarens upplysningsplikt, också ingår en bestämmelse om att insamling av personuppgifter när någon anställs och under ett anställningsförhållande omfattas av samarbetsförfarandet enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar. I förvaltningslagen föreskrivs om grunderna för god förvaltning och det förfarande som skall iakttas i förvaltningsärenden.

Bestämmelser om behandlingen av uppgifter om löner och den individuella bedömningen ingår dessutom t.ex. i de tjänste- och arbetskollektivavtal som gäller lönerna.

### 1.2 God informationshantering

Offentlighetslagens 18 § behandlar god informationshantering vid myndigheterna. En myndighet skall för att införa och genomföra en god informationshantering se till att dess handlingar och datasystem samt uppgifterna i dem är behörigen tillgängliga, användbara, skyddade och integrerade, samt även

<sup>1</sup> Det har föreslagits att matrikellagen skall upphävas. Upphävandet av lagen uppskattas inte påverka offentligheten för och behandlingen av löneuppgifter.

sörja för andra omständigheter som påverkar kvaliteten på uppgifterna. God informationshantering förutsätter också att de som är anställda vid myndigheten har nödvändig kunskap om offentligheten för de ärenden som behandlas och om förfarandet och uppgiftsfördelningen vid utlämnande av uppgifter. T.ex. den ändamålsbundenhet som det föreskrivs om i 7 § i personuppgiftslagen kan förutsätta att personuppgifter skall skyddas också när uppgifterna inte är sekretessbelagda: om personuppgifterna har insamlats för vissa bestämda och lagfästa ändamål, kan de inte senare behandlas på ett sätt som strider mot dessa ändamål. Arbetsgivarens interna anvisningar, övervakning och uppföljning är därför av central betydelse för tillämpandet av god informationshantering.

Arbetsgivarverksamhetens personaldataprosjekt Tahti förnyar informationshanteringen av personalresurserna inom arbetsgivarverksamheten. Datasystemet som är gemensamt för alla statliga ämbetsverk stöder planering, beslutsfattande och ledning. Det gemensamma datasystemet bidrar också till genomförandet av god informationshantering i ämbetsverken.

### 1.3 Samkörning av olika statliga myndigheters löneuppgifter

Utgående från bestämmelserna i personuppgiftslagen bildar varje statlig myndighet över sina anställda ett register för personaladministration, och en del av detta register utgörs av uppgifterna om de anställdas löner och om utbetalningen av löner (delregister).

Ur myndigheternas register för personaladministration får personuppgifter inte lämnas ut annat än under de förutsättningar som anges i personuppgiftslagen och i 16 § 3 mom. i offentlighetslagen samt i matrikellagen. Rätt att samköra register över olika myndigheters löneuppgifter eller att inrätta ett gemensamt register över de anställda inom statsförvaltningen kan endast grunda sig på en uttrycklig bestämmelse i lag.

## 2 OFFENTLIGHET FÖR LÖNEUPPGIFTER

*Offentliga löneuppgifter är bl.a. en persons totala lön uttryckt i euro, den uppgiftsrelaterade lönedelen i euro, den individuella lönedelen i euro samt uppgifterna om arbetsuppgifternas svårighetsgrad och om bedömningen och poängsättningen av arbetsuppgifterna.*

Statens lönesystem fastställs i de tjänste- och arbetskollektivavtal som ingås mellan de behöriga förhandlingsparterna. Tjänste- och arbetskollektivavtalen och de uppgifter som ingår i dem är offentliga.

Offentligheten för löneuppgifter bestäms enligt offentlighetslagen och matrikellagen. Enligt 7 § 1 mom. i matrikellagen är bl.a. uppgifter om den del av en tjänstemans eller en arbetstagares lön som bestäms på grundval av hans individuella arbetsinsats eller annars bestäms personligt, om lönen enligt kvalifikationsgrupp eller om någon eventuell annan del av lönen samt om den totala avlöningen offentliga. Bestämmelsen gäller de fastställda löneuppgifter som löneutbetalningen baserar sig på. Löneuppgifterna är offentliga även om de inte är införda i matrikeln.<sup>2</sup>

I fråga om uppgifterna om bedömningen av tjänstemäns individuella arbetsprestationer tillämpas offentlighetslagen. Enligt offentlighetslagens 24 § 1 mom. 29 punkt är bl.a. handlingar som innehåller uppgifter om fastställande av avlöningsgrund, såsom den bedömning en chef gör angående en anställds individuella arbetsprestation, **sekretessbelagda**. Det betyder att det sammanlagda antalet poäng och poängen för olika delområden som ges vid arbetsprestationsbedömningen är sekretessbelagda. De sekretessbelagda uppgifterna får inte lämnas ut till utomstående.

<sup>2</sup> Utlämnande av uppgifter behandlas närmare bl.a. i punkt 3, 7 och 8.

Enligt 24 § 1 mom. 18 punkten i offentlighetslagen är handlingar som innehåller uppgifter som staten har upprättat eller mottagit i egenskap av arbetsmarknadsparter eller part i en arbetskonflikt sekretessbelagda, om utlämnandet av uppgifter ur en sådan handling skulle strida mot statens intressen som arbetsgivare.

Vidare är oavslutade ärenden enligt offentlighetslagens 6 § inte offentliga. Enligt lagens 5 § är inte minnesanteckningar eller utkast som har gjorts av den som är anställd hos en myndighet eller den som är verksam på uppdrag av en myndighet sådana handlingar som man kan få uppgifter ur enligt lagen.

Enligt offentlighetslagens 9 § 2 mom. är utlämnande av uppgifter ur en handling som enligt 6 och 7 § ännu inte är offentlig beroende av myndighetens prövning. Vid prövningen skall hänsyn tas till det som bestäms i lagens 17 § om beaktande av rätten till information vid beslutsfattande.

### **3 BESTÄMMELSERNA OM UTLÄMNANDE AV LÖNEUPPGIFTER I OFFENTLIGHETSLAGEN OCH PERSONUPPGIFTSLAGEN**

*Offentlighetslagen och personuppgiftslagen står i nära samband med varandra. Detta är särskilt tydligt i situationer där det är fråga om utlämnande av uppgifter.*

#### **3.1 Om samordning av bestämmelserna**

När uppgifter om lön lämnas ut tillämpas utöver matrikellagen också offentlighetslagen och personuppgiftslagen (6 § i matrikellagen, 16 § 3 mom. i offentlighetslagen). Samordningen av lagarna kan ge upphov till de tolkningssvårigheter det redogörs för i detta kapitel.

Om uppgifter om lön ingår i en myndighetshandling skall utöver matrikellagen också offentlighetslagens bestämmelser tillämpas. I offentlighetslagens 4 kap. finns bestämmelser om utlämnande av uppgifter ur en myndighetshandling.

När en begäran avser utlämnande av en uppgift ur ett personregister som förs av en myndighet skall offentlighetslagens 16 § 3 mom. iaktas vid utlämnandet av uppgiften samt dessutom vissa kompletterande bestämmelser i personuppgiftslagen (bl.a. angående relevanskrav och skyldigheten att skydda uppgifter).

Uppgifter behöver inte lämnas ut från andra än existerande handlingar eller register. Nya utredningar behöver därför inte göras på grund av en begäran.

#### **3.2 Begäran om att få ta del av uppgift**

Enligt 13 § 2 mom. i offentlighetslagen skall en begäran om att få ta del av innehållet i en myndighetshandling individualiseras tillräckligt noggrant så att myndigheten kan utreda vilken handling begäran avser. Å andra sidan skall den som begär att få ta del av uppgifter bistås vid individualiseringen av den handling som innehåller uppgifterna. Den som begär en handling behöver i regel inte utreda sin identitet eller motivera sin begäran.

När begäran gäller uppgifter ur ett personregister skall den som begär att få ta del av uppgifterna i vissa fall meddela för vilket ändamål uppgifterna skall användas samt lämna upplysningar om övriga omständigheter som behövs för att förutsättningarna för utlämnande av uppgifter skall kunna utredas. För dessa förutsättningar redogörs närmare under punkten 3.4 Förfaranden vid utlämnande av uppgifter.

### 3.3 Ämbetsverk som lämnar ut uppgifter

Enligt offentlighetslagens 14 § 1 mom. fattar den myndighet som innehar en myndighetshandling beslut om att handlingen skall lämnas ut. När en handling har upprättats i samband med ett uppdrag som givits av en myndighet eller har inkommit med anledning av ett sådant uppdrag, fattas beslutet hos den myndighet som givit uppdraget, om inte något annat följer av uppdraget.

T.ex. de statliga servicecentralernas verksamhet baserar sig på uppdrag och det är viktigt att ett ämbetsverk som beställer en tjänst i samband med uppdraget, förutom om överföringen av uppgifterna till servicecentralen, också kommer överens om behandlingen i övrigt av uppgifterna i överensstämmelse med god informationshantering. Också den myndighet som har gett uppdraget svarar som registerinnehavare för att principerna för god informationshantering iakttas.

I lagens 15 § föreskrivs om möjligheten att i vissa fall överföra en begäran om att få ta del av uppgifter till en annan myndighet.

Enligt 14 § 2 mom. i offentlighetslagen lämnas en uppgift om innehållet i en handling ut av en sådan anställd hos myndigheten som av denna har förordnats att handha detta uppdrag eller som det på grund av den anställdas ställning och uppgifter annars hör till.

Skyldigheterna i personuppgiftslagen gäller registerinnehavaren, dvs. det ämbetsverk för vilket bruk ett register har inrättats och som har rätt fatta beslut om registret och behandlingen av de uppgifter som finns i det. Även om registerföringen har getts i uppdrag åt ett annat ämbetsverk eller åt ett företag, är det alltså det ämbetsverk som är de registrerade personernas arbetsgivare som fattar beslut om utlämnande av uppgifter ur registret.

Av det ovan sagda följer att löneuppgifter lämnas ut av det ämbetsverk hos vilket den person vars löneuppgifter begäran gäller är anställd. I ämbetsverken bör man komma överens om vilken enhet eller vilka tjänstemän som svarar på förfrågningar och lämnar ut uppgifter på begäran.

### 3.4 Förfaranden vid utlämnande av uppgifter

Bestämmelser om de olika sätt på vilka en handling kan lämnas ut finns i offentlighetslagens 16 §.

Enligt 16 § 1 mom. i offentlighetslagen kan uppgifter lämnas ut ur en handling muntligen eller så att handlingen läggs fram för påseende och kopiering eller får avlyssnas hos myndigheten, eller så att en kopia eller en utskrift av den lämnas ut. Uppgifter om det offentliga innehållet i en handling skall lämnas ut på det sätt som begärts, om det inte medför oskäligen olägenhet för tjänsteverksamheten på grund av att antalet handlingar är stort, kopiering svår att genomföra eller någon annan därmed jämförbar orsak. Förfarandet följer i regel denna huvudregel också när löneuppgifter lämnas ut. Men om begäran gäller utlämnande av kopior eller utskrifter eller uppgifter i elektronisk form ur ett **personregister**, skall mottagaren uppfylla vissa villkor som det redogörs för nedan.

Enligt 16 § 2 mom. i offentlighetslagen beror utlämnande av uppgifter ur en offentlig handling i elektronisk form på myndighetens prövning med undantag för vissa fall. Om uppgifter ur ett personregister lämnas ut i elektronisk form, gäller, utöver att förutsättningarna för utlämnande skall kontrolleras, att man också skall sörja för skyddet av personuppgifterna i enlighet med 32 § i personuppgiftslagen.

### 3.5 Utlämnande av löneuppgifter ur myndigheters personregister

Den största delen av ämbetsverkens löneuppgifter ingår i personregister, vilket innebär att kopior eller utskrifter ur registren eller uppgifter i elektronisk form lämnas ut i enlighet med 16 § 3 mom. i offent-

lighetslagen. Enligt denna bestämmelse får personuppgifter lämnas ut ur en myndighets personregister i form av en kopia eller en utskrift eller i elektronisk form, om inte något annat särskilt bestäms i lag, om mottagaren enligt bestämmelserna om skydd för personuppgifter har rätt att registrera och använda sådana personuppgifter. För direktmarknadsföring och för opinions- eller marknadsundersökningar får personuppgifter dock lämnas ut bara om så särskilt föreskrivs eller om den registrerade har samtyckt till detta.

Bestämmelsen gäller alla personregister och både utlämnande av en enda personuppgift och större antal uppgifter samt utlämnande av personuppgifter som gäller en eller flera personer.

Ur personregister kan alltså löneuppgifter i form av kopior eller utskrifter eller i elektronisk form lämnas ut, om den som begär att få ta del av uppgifterna har rätt att behandla uppgifterna med stöd av 8 § eller 12-19 § i personuppgiftslagen, eller på den grund att den verksamhet som den som framställer begäran bedriver enligt 2 § 3-5 mom. i personuppgiftslagen inte hör till tillämpningsområdet för lagen. Utlämnande av uppgifter som insamlats för forskning eller för statistiska syften begränsas av bestämmelserna i personuppgiftslagens 14 och 15 §.

Myndigheten svarar för att utlämnandet av personuppgifter sker enligt lag. Den som begär att få ta del av personuppgifter kan alltid i enlighet med offentlighetslagens 13 § 2 mom. ombes meddela för vilket ändamål uppgifterna skall användas och lämna upplysningar om andra omständigheter som behövs för att man skall kunna utreda förutsättningarna för utlämnandet.

Personuppgiftslagen gäller enligt lagens 2 § 3 mom. inte behandling av personuppgifter för uteslutande personliga eller därmed jämförbara sedvanliga privata syften. Löneuppgifter kan alltså lämnas ut från personregister till privatpersoner som begär uppgifterna för privata ändamål. Man kan i allmänhet samtycka till en begäran, när den endast gäller uppgifterna för några få personer. Är en begäran om uppgifter mer omfattande, är det skäl att begära ytterligare utredning om för vilket ändamål uppgifterna skall användas. Också när det gäller utlämnande av uppgifter för privata syften skall personuppgiftslagens allmänna förpliktelser, t.ex. att endast de uppgifter som behövs för ett ändamål lämnas ut, iakttas i tillämpliga delar.

Personliga eller jämförbara syften kan anses komma i fråga när en tjänsteman eller anställd vid ett ämbetsverk (eller en annan person) begär att få löneuppgifter eller uppgifter om bedömningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad för personer som arbetar med motsvarande uppgifter för att t.ex. framställa ett rättelseyrkande (överklagande) beträffande sin egen lön. Om begäran om uppgifter gäller fler än en eller några personer (t.ex. uppgifterna om löner och om bedömningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad för hela ämbetsverket), är det skäl att kräva att begäran görs skriftligt. De utlämnande uppgifterna får endast användas för det ändamål som anges i begäran, vilket det är skäl att konstatera också i det beslut som meddelas i ärendet.

Liksom ovan konstaterats skall man också vid utlämnande av uppgifter för privata ändamål säkerställa att utlämnandet endast gäller sådana uppgifter som behövs för detta ändamål. De övriga registrerades rättigheter får inte otillbörligt kränkas och vid utlämnandet av uppgifterna och vid de förfaranden som iakttas vid utlämnandet skall kravet på skydd för uppgifterna beaktas. Sekretessbestämmelserna måste iakttas.

Även behandling av personuppgifter för redaktionella syften faller delvis utanför lagen. Av detta följer att offentliga löneuppgifter kan lämnas ut till en representant för massmedierna t.ex. för att användas som material för en tidningsartikel. Om det i detta avseende råder osäkerhet om vem som begär uppgifterna och för vilket syfte, är det skäl att man begär ytterligare utredning om detta.

I andra än de fall som nämns ovan skall den som begär uppgifter ha ett sådant syfte med insamlandet av uppgifterna som det föreskrivs om i 8 § eller 12-19 § i personuppgiftslagen. Enligt lagens 8 § får

personuppgifter behandlas bl.a. med den registrerades entydiga samtycke eller om det bestämts om behandlingen i lag. T.ex. lämnas uppgifter i ovan nämnda form inte ut till ett privat företag som begär löneuppgifter från ett personregister i konkurrensyfte.

Det innebär att även om det är fråga om offentliga uppgifter, så skall ämbetsverket säkerställa att de ovan nämna villkoren för utlämnande uppfylls innan personuppgifter lämnas ut ur ett personregister i form av kopior, utskrifter eller i elektronisk form.

Ett ämbetsverk skall innan begäran avgörs känna till åtminstone följande: till vilken identifierad person eller organisation uppgifterna skall lämnas ut, för vilket ändamål uppgifterna skall användas, övriga omständigheter som behövs för utredande av förutsättningarna för utlämnandet av uppgifterna samt vid behov information om hur man ämnar ordna skyddet av uppgifterna. För att dessa omständigheter skall kunna utredas, skall den som begär att få ta del av uppgifter helst meddela de uppgifter som avses ovan skriftligen innan de begärda uppgifterna kan lämnas ut till honom eller henne.

Endast uppgifter som behövs för det syfte som begäran gäller får lämnas ut. I praktiken borde det vara möjligt att endast skriva ut eller kopiera de uppgifter som är offentliga ur personaladministrativa register, och separat t.ex. uppgifterna om indelningen i kravnivåer, så att andra uppgifter som gäller en person, t.ex. personbeteckningen, inte lämnas ut.

De principer som det redogjorts för ovan är också i huvudsak tillämpliga på utlämnandet av uppgifter mellan myndigheter. En myndighets rätt att ta del av uppgifter kan också grunda sig på speciallagstiftning, såsom t.ex. socialvårdsmyndigheternas rätt att få ta del av uppgifter.

### **3.6 Offentliggörande och utlämnande av löneuppgifter på arbetsgivarens eget initiativ**

I lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) finns bestämmelser om arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter när det gäller behandlingen av tjänstemäns och arbetstagares personuppgifter. Arbetsgivarens rätt att behandla personuppgifter begränsas av det relevanskrav som ingår i lagen - personuppgifterna skall ha att göra med hanteringen av rättigheter och skyldigheter för parterna i ett anställningsförhållande, eller med de förmåner arbetsgivaren erbjuder tjänstemännen eller arbetstagarna, eller behovet av uppgifterna skall bero på arbetsuppgifternas särskilda natur.

Arbetsgivaren samlar in personuppgifter om en tjänsteman eller arbetstagarare i första hand hos tjänstemannen eller arbetstagaren själv. Uppgifterna torde i huvudsak samlas in när någon anställs och de uppdateras vid behov. Om arbetsgivaren samlar in personuppgifter någon annanstans än hos tjänstemannen eller arbetstagaren, skall tjänstemannens eller arbetstagarens samtycke till detta inhämtas. Däremot behövs samtycke inte när en myndighet lämnar ut uppgifter till arbetsgivaren bl.a. för att arbetsgivaren skall utföra en uppgift som ålagts arbetsgivaren i lag. Om uppgifter har samlats in någon annanstans, skall arbetsgivaren informera tjänstemannen eller arbetstagaren om detta innan uppgifterna används för beslutsfattande som gäller tjänstemannen eller arbetstagaren.

Insamling av personuppgifter när någon anställs och under ett arbetsavtalsförhållande omfattas av samarbetsförfarandet enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar.

Förvaltningslagen innehåller bl.a. bestämmelser om delgivning av myndigheters förvaltningsbeslut. Enligt denna lag skall beslut som en myndighet fattat utan dröjsmål delges en part och andra kända som har rätt att söka rättelse i beslutet eller överklaga det genom besvär. I 6 § 3 mom. i offentlighetslagen åläggs myndigheterna skyldighet att på eget initiativ delge en part en handling redan innan den blir offentlig.

T.ex. arbetsgivarens beslut som gäller en arbetstagares avlöning skall i mån av möjlighet delges arbetstagaren innan beslutet blir offentligt. Det bör dock observeras att offentlig-

görandet av en handling inte är bundet till att mottagaren har delgetts handlingen. Till god förvaltning hör dock att den som saken gäller får information direkt av myndigheten om ett beslut som gäller honom eller henne.

Att publicera uppgifter som ingår i ett personregister, t.ex. löneuppgifter, på en myndighets webbplats är sådant utlämnande av uppgifter i elektronisk form där förutsättningar för utlämnande av uppgifter enligt 16 § 3 mom. saknas, eftersom det t.ex. inte är möjligt att utreda för vilket ändamål uppgifterna används. Det betyder att arbetsgivaren inte på eget initiativ kan lämna ut och publicera personuppgifter som ingår i ett personregister på sina internet- eller intranetsidor utan samtycke av den som uppgifterna gäller.

#### **4 TJÄNSTEMÄNS OCH ARBETSTAGARES RÄTT ATT KONTROLLERA REGISTER-UPPGIFTER**

*I personuppgiftslagen föreskrivs att var och en utan hinder av sekretessbestämmelserna har rätt att få veta vilka uppgifter om honom eller henne som har registrerats i ett personregister eller att ett register inte innehåller uppgifter om honom eller henne.*

Under punkt 5 redogörs för en persons rätt att få skriftliga uppgifter om vilka faktorer som påverkar hans eller hennes lön och grunderna för detta enligt det avtal som ingåtts om lönesystemet.

Var och en har dessutom enligt personuppgiftslagen rätt att kontrollera vilka uppgifter om honom eller henne som har registrerats i ett personregister, om det inte föreligger någon av de grunder som det föreskrivs om i personuppgiftslagen för att förvägra insyn, vilket avgörs från fall till fall. En grund för inskränkning i rätten till insyn är att utlämnande av uppgiften kan medföra fara för någon annans rättigheter. En sådan grund för inskränkning av rätten till insyn kan inte ofta komma i fråga när det gäller löneuppgifter. Rätten att kontrollera uppgifter gäller inte personuppgifter som används uteslutande för statistikföring eller vetenskaplig forskning.

Rätten till insyn gäller alla uppgifter i ett personregister. Personuppgiftslagens bestämmelser om rätt till insyn och rättelse av uppgifter tillämpas också på uppgifter om beräkningen och bestämmandet av lönen som fastställts av förhandlingsparterna eller annars inom ramen för systemet, om de är försedda med personens identifikationsuppgifter.

En tjänsteman eller arbetstagar har sålunda rätt att i enlighet med personuppgiftslagen på begäran kontrollera de uppgifter som använts för att fastställa hans eller hennes lön och uppgifterna om grunderna för lönen. Rätten till insyn gäller alla delfaktorer som använts som grund för bedömningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad och den individuella arbetsprestationen vid fastställandet av lönen. När bedömningen görs under utvecklingssamtalet mellan arbetsgivaren (chefen) och en tjänsteman eller arbetstagar, får tjänstemannen eller arbetstagaren i allmänhet redan då tillgång till uppgifterna om bedömningen och kan därför särskilt kontrollera de uppgifter som fastställts vid detta tillfälle. Men om de uppgifter om bedömningen som bestämts på detta sätt enligt de modeller för processen som är i bruk i verksamhetsenheterna efter det ännu kan justeras, kan uppgifterna kontrolleras först när det slutliga beslutet om uppgifterna har fattats. Rätten till insyn gäller inte lönedokument och personuppgifter som inte är färdiga eller är under beredning. Personuppgiftslagen förbjuder dock inte utlämnandet av sådana uppgifter. Förutom den allmänna betydelsen av att uppgifterna om bedömningen av arbetsuppgifter inte är färdiga, måste man också i detta sammanhang bedöma om utnyttjandet av rätten till insyn i något skede av beredningen av behandlingen kan äventyra någon annans rättssäkerhet.



Meningsskiljaktigheter som gäller arbetsuppgifternas svårighetsgrad och den individuella arbetsprestationen behandlas i enlighet med de bestämmelser i ett avtal som gäller detta. I övrigt behandlas yrkanden på rättelse av en uppgift i enlighet med bestämmelserna i personuppgiftslagen.

## 5 TJÄNSTEMÄNS OCH ARBETSTAGARES RÄTT ATT FÅ UPPGIFTER I EGENSKAP AV PART

*Rätt att ta del av en handling i egenskap av part har den som i ett ärende är sökande eller anför besvär eller någon annan vars rätt, fördel eller skyldighet ärendet direkt gäller.*

I de avtal som ingåtts om lönesystemen har man kommit överens om att en person har rätt att få skriftlig information om resultaten av bedömningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad och den individuella arbetsprestationen och deras grunder samt om den uppgiftsrelaterade och individuella lönedelen, liksom också om andra faktorer som påverkar lönen och grunderna för dessa enligt det avtal som ingåtts om lönesystemet. Det innebär att en tjänsteman eller arbetstagare alltid kan få information om hur hans eller hennes lön har bestämts. Också 12 § i offentlighetslagen reglerar vars och ens rätt att ta del en handling som gäller honom eller henne själv.

I offentlighetslagens 11 § föreskrivs också om en parts rätt att ta del av en handling som kan eller har kunnat påverka behandlingen av hans eller hennes ärende, även om handlingen inte är offentlig. Denna rätt gäller dock inte t.ex. ett förslag till avgörande eller någon annan jämförbar handling som har upprättats av en myndighet för beredning av ett ärende, så länge myndigheten ännu behandlar ärendet.

En tjänstemans eller arbetstagares partsställning kan framgå t.ex. i en situation där tjänstemannen eller arbetstagaren har överklagat (yrkat på rättelse av) arbetsgivarens beslut om bedömningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad och den lön som grundar sig på bedömningen.

Innan arbetsgivaren fattar beslut har bedömningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad också behandlats i en bedömningsgrupp som fastställer sin ståndpunkt till dem. Bedömningsgruppens ståndpunkt kan också innehålla information om andra tjänstemän eller arbetstagare, t.ex. jämförelseuppgifter. Det kan anses vara fråga om en handling som upprättats för att utgöra grund för ett förslag till avgörande. Det innebär att den blir offentlig först när arbetsgivaren har fattat ett beslut i ärendet.

Bedömningen av den individuella arbetsprestationen, t.ex. uppgifterna om poängtal, gäller varje enskild tjänsteman eller arbetstagare och hans eller hennes arbetsprestation. Dessa uppgifter kan inte lämnas ut till en annan tjänsteman eller arbetstagare som har partsställning utan samtycke från den person som prestationsbedömningen gäller.

## 6 UTTAG AV AVGIFT

Enligt 34 § i offentlighetslagen kan en avgift tas ut för utlämnande av en uppgift som kopia eller utskrift t.ex. elektroniskt på det sätt som det föreskrivs om särskilt. Uttag av en avgift bestäms enligt de bestämmelser och föreskrifter som gäller uttag av avgifter.

Rätten till insyn kan utnyttjas avgiftsfritt en gång om året. Avgiftsfriheten gäller också kopior av handlingar som lämnas ut med stöd av rätten till insyn.

## 7 LÖNEUPPGIFTERNA I FÖRÄNDRINGSSITUATIONER

*Vid förhandlingar som gäller lönesystemen skall ett fungerande statistik-samarbete och tillgång till information säkerställas. I en förhandlingssituation omfattas förhandlingsparternas rätt till information av de tjänste- och arbetsavtalskollektivavtalsbestämmelser som gäller förhandlingarna samt av de avtal och rekommendationer som gäller statistiksamarbetet. "Palkkatilasto-opas" är en handledning för förhandlingarna i användning- en av löne- och arbetskraftsstatistiken.*

### 7.1 Insamling och behandling av löneuppgifter

Överenskommelser om utvecklandet av lönesystemen träffas vanligen vid avtalsperiodens utgång i samband med de förhandlingar om tjänste- och arbetskollektivavtal som förs mellan behöriga förhandlingsparter. I en förhandlingssituation är det fråga om den pågående process som följer ett förhandlingsförfarande. Hur de personuppgifter som behandlas i detta sammanhang omfattas av offentlighetslagens tillämpningsområde bestäms enligt 5 § i offentlighetslagen.

Däremot är t.ex. behandlingen av meningsskiljaktigheter i samband med lönesystemavtalet eller granskning av andra frågor i anslutning till tillämpningen av systemet under pågående avtalsperiod inte sådana förhandlingssituationer som avses här. Behandlingen av uppgifter i anslutning till dessa andra situationer behandlas närmare under punkt 8.

Enligt 26 § i lagen om statens tjänstekollektivavtal har statens förhandlingsmyndighet (finansministeriet) utan hinder av sekretessbestämmelserna rätt att av ämbetsverk och inrättningar bl.a. få uppgifter och utredningar om tjänstemännens anställningsvillkor och uppgifter och utredningar som behövs för tjänstekollektivavtalsverksamheten, tryggheten av arbetsfreden och skötseln av övriga uppgifter som ankommer på statens förhandlingsmyndighet. Förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet har samma rätt till den del det är nödvändigt för att den skall kunna sköta de arbetsgivaruppgifter som med stöd av tjänstekollektivlagen hör till den.

Till den del som det är motiverat och nödvändigt att samla in och behandla personuppgifter, utgör uppgifterna ett personregister som inrättas för förhandlingsmyndighetens bruk. Behandlingen av dessa personuppgifter sker för ett självständigt ändamål som ansluter till genomförandet av förhandlingsverksamheten. Rätten att behandla personuppgifterna bedöms enligt personuppgiftslagens 8 och 12 § samt 6, 7, 15 och 16 §, och med beaktande av det relevanskrav som det föreskrivs om i personuppgiftslagens 9 §. Registeransvarig enligt personuppgiftslagen är statens eller det ifrågasvarande förvaltningsområdets förhandlingsmyndighet.

Vid förhandlingarna har en person som representerar en organisation, t.ex. förtroendemannen, rätt att använda uppgifterna om de medlemmar som omfattas av det avtal som förhandlingen gäller i den omfattning som hans eller hennes uppdrag förutsätter. Hos en organisation som är förhandlingspart kan i sådana fall också bildas ett separat personregister över medlemmar.

Förhandlingsparterna skall i enlighet med 10 § i personuppgiftslagen göra en registerbeskrivning över sina personregister. Statens förhandlingsmyndighet är dessutom i enlighet med 18 § i offentlighetslagen skyldig att upprätta beskrivningar över datasystemet om uppgifterna behandlas med automatisk databehandling.

## 7.2 Utlämnande av löneuppgifter i en förhandlingssituation

Förhandlingsmyndighetens rätt att lämna ut offentliga personuppgifter till en förtroendemän under pågående förhandlingar kan granskas utgående från 16 § 3 mom. i offentlighetslagen: offentliga personuppgifter kan lämnas ut endast om mottagaren enligt personuppgiftslagen har rätt att behandla dem. Förtroendemännens rätt att behandla tjänstemäns och arbetstagares personuppgifter kan endast grunda sig på de bestämmelser som överenskommit i tjänste- och arbetskollektivavtalet.

I vilken utsträckning det är nödvändigt att under pågående förhandlingar röja identiteten på de tjänstemän och arbetstagare som kommer att omfattas av avtalen för förhandlingsparterna, skall granskas både utgående från de bestämmelser och föreskrifter som gäller avtalssystemen och offentlighetslagens bestämmelser.

I de tjänste- och arbetskollektivavtal som gäller statens lönesystem ingår oftast en formulering från det s.k. modellavtalet om tillgången till information och statistiksamarbetet:

'... Avtalsparterna och huvudförtroendemännen samt de övriga förtroendemännen inom det egna verksamhetsområdet eller den egna arbetsplatsen har rätt att årligen och i samband med de faser under införandet av det nya systemet och övergångsperioden som avses i § 7 samt före löneförhandlingarna konfidentiellt få information om krav- och prestationsnivåer för personalen inom detta avtals tillämpningsområde samt statistikinformation om personalens sammanlagda lön och dess utveckling enligt kravnivå, personalgrupp, utbildningsnivå och kön.

En förtroendemän har dessutom i de fall och under de förutsättningar som avses i 2 mom. rätt att få information om uppgiftsbeskrivningar, bedömningen av svårighetsgrad och kravnivå samt den sammanlagda lönen specificerad i lönefaktorer och deras grunder för de personers del som han eller hon företräder. Information om den individuella lönedelens grunder får dock ges endast under förutsättning att personen i fråga genom en individualiserad fullmakt gett sitt samtycke till det. ...'

Utgångspunkt och mål för statistiksamarbetet i anslutning till underhållet, uppföljningen och utvecklandet av statens lönesystem är att förbättra förtroendet och öppenheten i förhandlings- och avtalsverksamheten på lokal nivå samt att främja utnyttjandet av tillförlitlig och enhetlig statistik i detta sammanhang. Vid avtalsförhandlingar skall ett fungerande statistiksamarbete och tillgången på information säkerställas. Löner och övriga anställningsvillkor skall grunda sig på riktig och tillförlitlig statistik och kännedom om de statistiska uppgifternas grunder.

Sekretessbelagda personuppgifter, t.ex. de individuella poängen för bedömningen av arbetsprestationen, får inte lämnas ut till förtroendemän som är förhandlingsparter utan ifrågavarande tjänstemäns eller arbetstagares samtycke.

I fråga om tystnadsplikt för tjänstemän gäller det som särskilt föreskrivs om detta i bl.a. offentlighetslagen. Enligt offentlighetslagen gäller tystnadsplikten alla som är verksamma vid en myndighet, dvs. också alla som är anställda i arbetsavtalsförhållande. Om utomstående personer, t.ex. organisationers anställda i huvudsyssla och konsulter i deltar i förhandlingarna vid ett ämbetsverk, skall de förbinda sig att inte till andra lämna ut den sekretessbelagda information som de fått från ämbetsverket. De omfattas naturligtvis också av bestämmelsen om tystnadsplikt i personuppgiftslagens 33 §.

En myndighet som är förhandlingspart skall i egenskap av registeransvarig informera de företrädare för olika organisationer som har tillgång till uppgifter i frågor som gäller behandlingen och skyddet av personuppgifter.

### 7.3 Behandlingen av löneuppgifter efter avslutade förhandlingar

Förhandlingsmyndigheten kan lagra och bevara uppgifterna i det register som bildats, med beaktande av vad som föreskrivs om förvaring och förvaringstid samt förstöring i 34 § i personuppgiftslagen och i eventuella speciallagar. I fråga om statliga myndigheter skall också arkivlagens bestämmelser iakttas.

Förhandlingsmyndigheten kan också ur det personregister som bildats under förhandlingarna till varje arbetsgivarmyndighet överlämna de personuppgifter som behövs för löneräkning och andra uppgifter vid skötseln av anställningsförhållandet. Syftet med ett personregister som bildats under förhandlingarna är att bestämma och fastställa löner, varför överlämnandet av löneuppgifterna kan anses stämma överens med registrets ursprungliga användningsändamål.

## 8 FÖRTROENDEMÄNNENS TILLGÅNG TILL INFORMATION I ANDRA SITUATIONER ÄN FÖRHANDLINGSSITUATIONER

*Förtroendemannens uppgift är att företräda tjänstemän och arbetstagare samt fackorganisationen, förutom i förhandlingssituationer, också i frågor som gäller tolkningen och tillämpningen av författningar och bestämmelser samt i andra frågor som gäller förhållandet mellan arbetsgivare och tjänstemän och arbetstagare. Till förtroendemannens uppgifter hör också att förmedla information och meddelanden mellan arbetsgivaren, organisationerna och de anställda.*

Utlämnande av uppgifter till förtroendemannen i andra sammanhang än förhandlingssituationer bestäms enligt 16 § 3 mom. i offentlighetslagen. Offentliga uppgifter som innehåller identifikationsuppgifter kan lämnas ut till förtroendemannen, om denne enligt personuppgiftslagen har rätt att samla in och använda sådana uppgifter.

Liksom ovan har konstaterats har förtroendemannens rätt till information fastställts bl.a. i förtroendemannavtal och i tjänste- och arbetskollektivavtal som gäller lönesystemen.

I sådana fall där det råder oklarheter eller meningsskiljaktigheter i fråga om tillämpningen enligt vad som avses i avtalsbestämmelserna om förtroendemannaverksamhet i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal, skall förtroendemannen få tillgång till all information som inverkar på utredningen av dessa frågor. Också i dessa fall förutsätter utlämnande av uppgifter den berörda personens samtycke.

Tjänste- och arbetskollektivavtalen kan inte åsidosätta de allmänna principer som anges i personuppgiftslagen: relevanskravet, skyldigheten att skydda uppgifterna och omsorgsplikten.

## 9 YTTERLIGARE INFORMATION

Information om statens tjänstemäns och arbetstagares rättsliga ställning och anställningsvillkor finns på Statens arbetsmarknadsverks webbplats [www.vm.fi](http://www.vm.fi).

Information om aktuella lagberedningsprojekt finns på Justitieministeriet webbplats [www.om.fi](http://www.om.fi) och i Statens författningsdata (Finlex), där också den uppdaterade författningssamlingen finns tillgänglig.

Material om behandlingen av personuppgifter finns på dataombudsmannens byrås webbplats [www.tietosuoja.fi](http://www.tietosuoja.fi).

Bl.a. i broschyren Fakta om dataskydd 10/1999 under rubriken 'Om utlämnande av personuppgifter ur myndigheternas register' behandlas förutsättningen för och förfaranden i anslutning till utlämnandet av personuppgifter ur personregister i olika situationer utgående från personuppgiftslagen.