

Försvarmakten
Högkvarteret
107 85 STOCKHOLM

Tillsynsbeslut mot Försvarmakten avseende behandlingen av personuppgifter i IT-stöden PRIO och ReachMee

Datainspektionens beslut

- 1) Datainspektionen **förelägger** Försvarmakten att informera de anställda om den personuppgiftsbehandling som sker i PRIO för kompetensförsörjningsändamål, i enlighet med bestämmelserna i 23-25 §§ personuppgiftslagen.
- 2) Datainspektionen **förelägger** Försvarmakten att avskilja personuppgifter från PRIO alternativt avgränsa uppgifterna tekniskt, när de inte längre behövs för kompetensförsörjningsändamål. Uppgifter om en individ som registrerats för kompetensförsörjningsändamål ska normalt avskiljas eller avgränsas kort tid efter det att personen ifråga avslutat sin anställning vid Försvarmakten.
- 3) Datainspektionen **förelägger** Försvarmakten att informera de anställda om den personuppgiftsbehandling som sker i ReachMee för rekryteringsändamål, i enlighet med bestämmelserna i 23-25 §§ personuppgiftslagen.
- 4) Datainspektionen **förelägger** Försvarmakten att se till att uppgifter om personer som sökt befattningar i ett rekryteringsärende avskiljs från ReachMee eller avgränsas tekniskt, när de inte längre behövs för rekryteringsändamål. Uppgifter om jobbsökande i ett rekryteringsärende ska avskiljas eller avgränsas från ReachMee kort tid efter att rekryteringsärendet har avslutats.

- 5) Datainspektionen **påpekar** att Försvarmakten bör tydliggöra för jobbsökandena vad som är syftet med fritextfältet respektive funktionen för att bifoga dokument i ReachMee. Av instruktionerna bör det framgå vilka slags uppgifter som myndigheten efterfrågar. Instruktionerna ska motverka att jobbsökandena registrerar onödigt närgångna personuppgifter i ReachMee.
- 6) Datainspektionen **påpekar** att Försvarmakten bör instruera användarna hur anteckningsfälten i ReachMee ska användas. Av instruktionerna bör det tydligt framgå vad som är syftet med anteckningsfälten och vilka slags uppgifter som får registreras. Instruktionerna ska motverka att anställda registrerar osakliga eller onödigt närgångna personuppgifter i anteckningsfälten.

Datainspektionen förelägger Försvarmakten att **senast den 15 juni 2013** inkomma med en redogörelse till Datainspektionen för de åtgärder som myndigheten har vidtagit och avser att vidta med anledning av Datainspektionens beslut under punkterna 1-6 ovan.

Redogörelse för tillsynsärendet

Datainspektionen har den 15 november 2012 genomfört en inspektion av Försvarmakten. Syftet med inspektionen har varit att kontrollera hur myndigheten behandlar personuppgifter om anställda för kompetensförsörjningsändamål i IT-stöden PRIO och ReachMee.

Protokoll över inspektionen har upprättats och översänts till Försvarmakten, som har yttrat sig.

Som underlag för bedömningar i detta tillsynsärende ligger också de upplysningar som Försvarmakten lämnat skriftligen till Datainspektionen i ett tidigare tillsynsärende (diarienummer 671-2012).

Beskrivning av personuppgiftsbehandlingen i PRIO och ReachMee

Beskrivning av PRIO

PRIO är Försvarsmyndighetens verksamhetsledningssystem. Systemet möjliggör bland annat personal- och kompetenshantering med hjälp av en HR-modul.

Hanteringen av anställdas kompetenser i PRIO sker med hjälp av en kvalifikationskatalog där medarbetarna själva skattar sin kompetens inom ett i förväg avgränsat område.

Medarbetarna registrerar uppgifter om vilka utbildningar och kurser de gått, vilka språkkunskaper de har samt vilka erfarenheter de har från olika arbetsområden inom Försvarmakten. Skattningen görs i fördefinierade fält med graderade skalor, som antyder vilken nivå den anställde befinner sig på inom respektive område.

Uppgifterna som personalen registrerar om sig själva i PRIO matchas därefter mot de kravprofiler som gäller för olika befattningar inom Försvarmakten.

Enligt Försvarmakten är skattningen och den efterföljande matchningen i PRIO en förutsättning för att organisationen ska kunna bemannas effektivt och ändamålsenligt.

Uppgifterna som personalen registrerat om sig själva i PRIO gör det också möjligt att identifiera behov av kompetensutveckling hos personalen. Uppgifterna ligger dessutom till grund för utvecklingssamtal.

Beskrivning av ReachMee

ReachMee är ett webbaserat rekryteringsverktyg som Försvarmakten använder för intern- och externrekrytering av personal. ReachMee innehåller dels ett externt gränssnitt som gör det möjligt för personer att söka utannonserade tjänster vid Försvarmakten och dels ett intern gränssnitt som används av myndigheten i rekryteringsprocessen.

Uppgifterna som registreras i ReachMee ligger på servrar placerade hos leverantören GlobeSoft. Försvarmakten har upprättat ett biträdesavtal med företaget i fråga.

För att kunna söka en tjänst via ReachMee krävs att den jobbsökande registrerar sig på Försvarmaktens webbplats. Därefter kan jobbsökanden logga in i verktyget och lämna uppgifter i fördefinierade fält.

Försvarmakten kan styra vilka uppgifter som är obligatoriska att lämna i ReachMee. Vanligtvis rör det sig om namn- och kontaktuppgifter, personnummer, yrkeserfarenhet, språkkunskaper och utbildning. Uppgifterna varierar dock beroende på vilken rekrytering det är fråga om.

Jobbsökandena lämnar uppgifter i fördefinierade fält, men kan också lämna uppgifter i fritextfält. Dessutom kan de bifoga datafiler. Avsikten med denna funktion är att jobbsökandena ska kunna bifoga CV tillsammans med sina jobbansökningar.

Rekryteringsansvariga vid Försvarmakten har möjlighet att anteckna kommentarer om sökandena i särskilda anteckningsfält.

Skäl för beslutet

PRIO

Behandlingen av personuppgifter i PRIO är i princip tillåten

Vi anser att ni har ett berättigat behov att systematiskt sammanställa uppgifter om personalens kompetens i PRIO. Det rör sig i detta fall om uppgifter om genomgångna utbildningar, språkkunskaper och erfarenheter från vissa närmare angivna arbetsområden. Uppgifterna är var för sig eller tillsammans tämligen harmlösa ur integritetshänseende.

Vi bedömer därför att behandlingen av personuppgifter i PRIO för kompetensförsörjningsändamål (kompetensinventering, matchning av kompetenser mot befattningar, utvecklingssamtal och kompetensutveckling) i princip är tillåten med stöd av en intresseavvägning enligt 10 § punkten f) personuppgiftslagen.

För att behandlingen ska vara tillåten krävs dock att ni lever upp till de krav som i övrigt följer av personuppgiftslagen, till exempel krav på information till de registrerade och åtkomstbegränsningar. I båda dessa delar finns det brister som ni måste åtgärda.

Informationen till de anställda lever inte upp till kraven i personuppgiftslagen

Ni måste se till att de anställda, vars personuppgifter registreras i PRIO för kompetensförsörjningsändamål, informeras på det sätt personuppgiftslagen föreskriver.

Vi gör ovanstående bedömning mot följande bakgrund.

Vid inspektionstillfället framgick att ni i samband med införandet av PRIO informerat samtliga anställda om syftet med skattningen av kompetenser i PRIO. Ni lämnar också fortlöpande information om PRIO vid utbildningar. Ni lämnar däremot inte någon specifik information som lever upp till de krav som ställs upp i 23-25 §§ personuppgiftslagen.

De aktuella bestämmelserna om information till registrerade är en viktig del i skyddet för den personliga integriteten. Ni måste därför se över informationen som lämnas till de anställda.

Av 25 § personuppgiftslagen framgår att informationen till de registrerade ska omfatta:

- uppgift om den personuppgiftsansvariges identitet
- uppgift om ändamålen med behandlingen, och
- all övrig information som behövs för att de registrerade ska kunna ta till vara sina rättigheter i samband med behandlingen, såsom information om mottagarna av uppgifterna, om det är obligatoriskt eller frivilligt att lämna uppgifter och rätten att ansöka om information enligt 26 § personuppgiftslagen och vid behov få rättelse enligt 28 § personuppgiftslagen.

När uppgifter, som i detta fall, samlas in direkt från personalen genom att de själva skattar sin kompetens i PRIO, ska informationen ha lämnats innan de registrerar uppgifterna.

Informationen lämnas lämpligen i en särskild informationsruta i PRIO, som personalen har möjlighet att ta del av innan de registrerar uppgifter. Vi rekommenderar också att ni sprider informationen aktivt och även ser till att den finns tillgänglig på exempelvis intranätet.

Ni måste avskilja eller avgränsa personuppgifter i PRIO

Ni måste, om gallring inte är möjligt, se till att personuppgifter i PRIO som registrerats för kompetensförsörjningsändamål, avskiljs från PRIO när de inte längre behövs för dessa ändamål. Alternativt måste ni avgränsa uppgifterna tekniskt.

Uppgifter om en individ ska normalt avskiljas eller avgränsas kort tid efter att personen ifråga avslutat sin anställning vid Försvarmakten. Därefter får uppgifterna i princip inte användas för annat än arkivändamål.

Vi gör ovanstående bedömning mot följande bakgrund.

I ärendet har framkommit att ni inte gallrar personuppgifter i PRIO när en anställning upphör, utan all information som registrerats i PRIO om de anställda sparas under i princip obegränsad tid. Ni har i huvudsak förklarat detta med de krav på bevarande som följer av arkivlagstiftningen.

Gallring av personuppgifter är centralt för att kunna upprätthålla ett acceptabelt integritetsskydd. Allmänt gäller att ju längre tid personuppgifter sparas desto större är risken för otillbörliga integritetsintrång.

Enligt 9 § första stycket punkten i) personuppgiftslagen får personuppgifter inte bevaras längre än vad som är nödvändigt med hänsyn till ändamålen med behandlingen. När ändamålen med en behandling är uppfyllda är huvudregeln att uppgifterna i fråga ska avidentifieras eller utplånas.

Av 8 § andra stycket personuppgiftslagen framgår dock att en myndighet utan hinder av personuppgiftslagen får bevara och arkivera allmänna handlingar. Även om ni i detta fall är förhindrad att gallra personuppgifter i PRIO, måste tillgången till uppgifter om enskilda som avslutat sin anställning vid myndigheten begränsas.

ReachMee

Vi bedömer att den behandling av personuppgifter om jobbsökande som sker i ReachMee i princip är tillåten med stöd av en intresseavvägning enligt 10 § punkten f) personuppgiftslagen.

Vi bedömer dock att det finns brister i fråga om information till de registrerade och åtkomst till personuppgifter, som ni måste åtgärda.

Informationen till de jobbsökande i ReachMee är bristfällig

Den information som ni lämnar till de jobbsökande, vars uppgifter registreras i ReachMee, uppfyller inte de krav som personuppgiftslagen ställer. Ni måste därför se över era rutiner så att de som söker anställning informeras i enlighet med bestämmelserna i 23-25 §§ personuppgiftslagen.

Vi gör ovanstående bedömning mot följande bakgrund.

Ni lämnar information till de som söker anställning i annonstexter och på er webbplats om den personuppgiftsbehandling som aktualiseras när de söker utannonserade tjänster vid Försvarsmakten. I praktiken informerar ni enbart de jobbsökande om att deras personuppgifter behandlas av er för rekryteringsändamål i enlighet med personuppgiftslagen.

Informationen ni lämnar lever inte upp till de krav på information till de registrerade som följer av personuppgiftslagen. Ni måste därför se över den information ni lämnar.

Enligt 25 § personuppgiftslagen ska informationen till de registrerade omfatta:

- uppgift om den personuppgiftsansvariges identitet
- uppgift om ändamålen med behandlingen, och

- all övrig information som behövs för att de registrerade ska kunna ta till vara sina rättigheter i samband med behandlingen, såsom information om mottagarna av uppgifterna, om det är obligatoriskt eller frivilligt att lämna uppgifter och rätten att ansöka om information enligt 26 § personuppgiftslagen och vid behov få rättelse enligt 28 § personuppgiftslagen.

ReachMee tillhandahålls som en tjänst av företaget GlobeSoft och personuppgifter om de som söker anställning registreras lagras på serverar hos företaget i fråga. GlobeSoft utgör därmed ett så kallat personuppgiftsbiträde åt er. Även om ni i egenskap av personuppgiftsansvarig bär det yttersta ansvaret gentemot de registrerade, fränhänder ni er i detta fall viss faktisk kontroll över behandlingen.

För att de som söker anställning ska kunna ta tillvara sina rättigheter anser vi därför att ni, utöver annan information som ni är skyldig att lämna enligt 25 § personuppgiftslagen, ska informera dem om att personuppgifter behandlas av GlobeSoft i egenskap av personuppgiftsbiträde.

Ni måste begränsa åtkomsten till personuppgifter i ReachMee

Ni måste, om det inte är aktuellt med gallring, avskilja personuppgifter från ReachMee när de inte längre behövs för rekryteringsändamål. Alternativt måste ni avgränsa uppgifterna tekniskt. Uppgifter om jobbsökande i ett rekryteringsärende ska normalt avskiljas eller avgränsas kort tid efter att det aktuella ärendet har avslutats. Därefter får uppgifterna i princip enbart användas för arkivändamål.

Vi gör ovanstående bedömning mot följande bakgrund.

I ärendet har framkommit att ni inte gallrar uppgifter i ReachMee om de som söker anställning, utan all information om personerna sparas under i princip obegränsad tid. Det har vidare framkommit att det finns fortsatt behörighet för användare av ReachMee att ta del av uppgifter om jobbsökande för andra syften än arkivering efter det att en rekryteringsprocess är avslutad.

Enligt 9 § första stycket punkten i) personuppgiftslagen får personuppgifter inte bevaras under längre tid än vad som är nödvändigt med hänsyn till ändamålen med behandlingen. När ändamålen med en viss behandling är uppfylld är huvudregeln att uppgifterna i fråga ska aidentifieras eller utplånas.

Det uttalade syftet med ReachMee är rekrytering. Uppgifter om de som sökt anställning ska därför normalt gallras ur ReachMee när ett rekryteringsärende är avslutat.

Av 8 § andra stycket personuppgiftslagen framgår dock att personuppgiftslagens regler om gallring inte hindrar att en myndighet arkiverar och bevarar allmänna handlingar. Trots personuppgiftslagens bestämmelse om gallring har ni därför rätt att bevara uppgifter i ReachMee, i den mån uppgifterna ingår i handlingar som är att betrakta som allmänna.

Även om ni i detta fall har rätt att bevara och arkivera handlingar måste tillgången till handlingarna i ReachMee begränsas. Det är inte acceptabelt att systemet möjliggör åtkomst till uppgifter om jobbsökande i avslutade rekryteringsärenden för annat än arkivändamål

Ni bör tydliggöra vilka uppgifter som sökande ska lämna i ReachMee

Vi rekommenderar att ni, utöver den information som ni enligt 25 § personuppgiftslagen är skyldiga att lämna till registrerade, ger tydliga anvisningar till de som söker anställning om vad som är syftet med fritextfältet respektive funktionen som gör det möjligt att bifoga dokument tillsammans med ansökningar. Det bör vidare framgå vilka slags uppgifter som de bör eller inte bör lämna i ReachMee i samband med en ansökan.

Det är också lämpligt att ni informerar de jobbsökande om att uppgifter som de lämnar i ReachMee i princip är att betrakta som inkomna och därmed allmänna handlingar, som ni kan bli skyldiga att lämna ut på begäran av enskilda med stöd av offentlighetsprincipen.

Vi lämnar dessa rekommendationer mot följande bakgrund.

Möjligheten att bifoga elektroniska dokument kan medföra att integritetskänsliga uppgifter registreras i ReachMee, trots att de inte behövs för att handlägga ett rekryteringsärende. Även fritextfältet i ReachMee kan medföra att personer som söker anställning lämnar integritetskänslig information. Ni har själva uppgett att känsliga personuppgifter har lämnats av en jobbsökande i ReachMee, vilket bekräftar denna principiella riskbild.

All behandling av personuppgifter måste vara sakligt motiverad i verksamheten och får inte utföras på ett alltför närgånget eller omfattande sätt. Detta följer av 9 § punkten e) och d) personuppgiftslagen.

Risken för otillbörliga integritetsintrång minskar om ni tydliggör syftet med ovan angivna funktioner i ReachMee samt förtydligar vilka slags uppgifter som ni efterfrågar.

Ni bör ta fram rutiner för hur anteckningsfälten i ReachMee ska användas

För att undvika en alltför närgången registrering i ReachMee och det integritetsintrång detta medför rekommenderar vi att ni tar fram skriftliga instruktioner till användarna om vilka slags uppgifter som får förekomma i anteckningsfälten i ReachMee.

Ni bör också ta fram rutiner för att upptäcka och eventuellt ta bort uppgifter som av integritetsskäl inte ska finnas i anteckningsfälten.

Hur man överklagar

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

Oskar Öhrström

Kopia till:

Försvarsmaktens personuppgiftsombud