



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

INTEGRITETSSKYDD I ARBETSLIVET

INTEGRITETSSKYDD I ARBETSLIVET

Introduktion

Arbetsgivaren har i sin verksamhet behov av att samla in arbetstagarnas personuppgifter, medan till skyddet av privatlivet hör arbetssökandens, arbetstagarens och tjänstemannens största möjliga rätt att veta och besluta om behandlingen och innehållet av sina egna personuppgifter samt rätten att bli värderad på grund av sina rätta personuppgifter. Därför är det viktigt för arbetslivets parter att veta hur man löser frågor som hör ihop med behandlingen av personuppgifter i synnerhet på arbetsplatserna.

Lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004), i det följande *arbetslivets integritetsskyddslag*, trädde i kraft 1.10.2004. Lagen ersätter den tidigare lagen med samma namn (477/2001). Sakinnehållet i den nya lagen är oförändrat, men lagens struktur är en annan. I lagen har tagits in bestämmelser om narkotikatest, kameraövervakning och skydd för elektronisk post.

I personuppgiftslagen (523/1999) och lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation (516/2004) finns allmänna bestämmelser om dataskydd vilka utöver denna speciallag också tillämpas inom arbetslivet.

Meningen med denna broschyr är att ge en helhetsbild av integritetsskyddet i arbetslivet.

Allmänna bestämmelser (1 - 2 §)

Lagens syfte och tillämpningsområde

Syftet med lagen om integritetsskydd är att bemöta frågor om integritetsskydd särskilt inom arbetslivet. Den gäller enbart förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

Lagen tillämpas i *anställningsförhållanden*. Tillämpningsområdet omfattar alla anställningsförhållanden vare sig de baserar sig på arbetsavtalslagen, sjömanslagen, lagen om hushållsarbetstagarers anställningsförhållande eller om de är läroavtalsförhållanden.

Lagen tillämpas i *tjänsteförhållanden och i därmed jämförbara anställningsförhållanden*. Lagen gäller tjänstemän som är anställda hos staten, kommunen och kyrkan eller anställda vid självständiga offentligrättsliga institutioner. För tjänstemännen gäller även vissa särskilda bestämmelser som finns bl.a. i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet, i matrikellagen, statstjänstemannalagen, kyrkolagen osv.

Lagen tillämpas i tillämpliga delar också på *arbetssökande och tjänstesökande*.

Allmänna förutsättningar för behandling av personuppgifter (3 – 5 a §)

Relevanskrav

Arbetsgivaren får behandla endast sådana personuppgifter som har direkt relevans för arbetstagarens anställningsförhållande och som har att göra med behandlingen av rättigheter och skyldigheter gällande parterna i ett anställningsförhållande, eller med de förmåner som arbetsgivaren erbjuder arbetstagarna, eller med arbetsuppgifter med speciell natur. Man får inte göra avvikelser från bestämmelsen om att uppgifterna bör vara relevanta, även om man har arbetstagarens samtycke, och detta krav på relevans bör förverkligas vid sidan om lagens övriga mera detaljerade bestämmelser.

Redan i samband med planeringen gällande insamlingen av data bör arbetsgivaren definiera informationens relevans utgående från de arbetsuppgifter, som personerna kommer att sköta. En sådan avvägning bör göras skilt i varje enskilt fall.

Av praktiska skäl är det omöjligt att räkna upp alla de personuppgifter som arbetsgivaren har rätt att behandla. Situationerna i arbetslivet varierar mycket enligt sektor och arbetsuppgift. Arbetsgivaren behöver arbetstagarens personuppgifter av många olika orsaker, t.ex. i samband med skatteärenden och betalning av socialskyddsavgifter, samt för att kunna sköta personaladministrationen och utveckla organisationen, samt för vissa kundbehov m.m.. När det gäller sådana personuppgifter, om vilkas insamling det har föreskrivits särskilt i någon annan lag, behöver arbetsgivaren inte mera avväga relevansen av de uppgifter som bör insamlas.

Bland de uppgifter som anses viktiga för hanteringen av arbetsgivarens och arbetstagarens rättigheter och skyldigheter är t. ex. sådan information som gäller arbetsuppgifterna och skötseln av dem, valet av arbetstagare, arbetsförhållanden samt de uppgifter som gäller uppföljning av bestämmelserna i arbets- och tjänstekollektivavtal. Uppgifter som hänför sig till förmåner som arbetsgivaren erbjuder kan vara t. ex. simbiljetter och rabattförmåner som arbetsgivaren erbjuder personalen, samt hur de används. Den information som hänför sig till arbetsuppgifter med speciell natur kan innehålla bl.a. uppgifter om en arbetstagares familjeförhållanden i situationer där hans eller hennes arbetsuppgifter förflyttats utomlands, om arbetsgivaren sköter om barnens utbildning.

Vid anställning bör arbetsgivaren avväga informationens relevans utgående från den arbetsuppgift, som personen i fråga har ansökt. Det som närmast kommer ifråga är uppgifter om sökandens kompetens liksom även utlåtandet gällande arbetssökandens hälsotillstånd och hans lämplighet för den ansökte uppgiften.

För förseelse som gäller sådan behandling av personuppgifter som är i strid med arbetslivets integritetsskyddslag döms arbetsgivaren eller hans representant i samma straffskala och för samma gärning som döms för motsvarande förbrytelser mot personuppgiftslagen, dvs. för personregisterbrott (38 kap. 9 § i strafflagen), antingen till böter eller till fängelse i högst ett år. Detta förutsätter att gärningen har kränkt arbetstagarens integritetsskydd eller att den har orsakat arbetstagaren övrig skada eller betydande men. Vidare förutsätts att gärningen har varit avsiktlig eller att det har förekommit grov oaktsamhet vid behandling av arbetstagarens personuppgifter i strid med deras syfte eller att det har brutits mot kravet på relevans av uppgifterna.

Förstöring av onödiga uppgifter

Föråldrad eller onödig information får ej bevaras. De relevanta bestämmelserna i personuppgiftslagen tillämpas även inom arbetslivet. Åtminstone 9 § 2 mom., 29 §, 34 och 35 § samt 48 § 2 mom. i personuppgiftslagen blir tillämpliga här.

Angående personuppgifternas förvaringstid finns det i lagstiftningen speciella bestämmelser som arbetsgivaren måste följa. Sådana är t. ex. preskriptionstiderna enligt arbetsavtalslagen, arbetstidslagen och bokföringslagen. Inom den offentliga förvaltningen finns det dessutom specialbestämmelser för förvaring av arbetstagarnas och tjänstemännens personuppgifter.

Diskrimineringsförbudet

Lagringen av onödig information kan leda till diskriminering, och därmed har lagstiftningens diskrimineringsförbud en stor betydelse i behandlingen av personuppgifter börjande från bedömningen av deras relevans. Bestämmelser mot diskriminering finns bl.a. i grundlagen, arbetsavtalslagen, lagen om likabehandling, statstjänstemannalagen, lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet, kyrkolagen, lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män samt i strafflagen.

Allmänna förutsättningar för insamling av arbetstagarens personuppgifter samt arbetsgivarens upplysningsplikt

Med personuppgifter avses alla slags anteckningar som beskriver arbetstagaren och hans egenskaper eller levnadsförhållanden. En personuppgift kan bestå av information som lagrats skriftligt eller maskinellt, elektroniskt, optiskt eller genom magnetisering, men uppgiften kan inte enbart bestå av muntlig information, om den inte baserar sig på ett register.

Med behandling av personuppgifter avses insamling, registrering, organisering, användning, över-sändande, utlämnande, lagring, ändring, samkörning, blockering, utplåning och förstöring av personuppgifter samt andra åtgärder som vidtas i fråga om personuppgifterna.

Med personregister avses ett register som uppehålls manuellt eller med hjälp av adb. Arbetsgivaren är registeransvarig. Att delegera skötseln av anställningsförhållanden åt en utomstående befriar inte arbetsgivaren från hans ställning och hans förpliktelser som registeransvarig. Man bör dock beakta att som registeransvarig har producenten av företagshälsovårdstjänster en självständig ställning, vilken är oberoende av arbetsgivaren, varför företagshälsovårdens personregister och arbetsgivarens personregister inte får bilda en helhet.

Arbetsgivaren bör samla in personuppgifter i första hand hos arbetstagaren själv, eftersom arbetstagaren på detta sätt bäst får reda på vilka uppgifter som insamlas om honom. Om arbetsgivaren samlar in personuppgifter från annat håll än hos arbetstagaren, skall arbetstagarens samtycke till detta erhållas. Arbetstagarens samtycke behövs dock inte, då en myndighet lämnar ut uppgifter till arbetsgivaren för att denna skall kunna utföra en uppgift som i lag ålagts arbetsgivaren eller då arbetsgivaren inhämtar personkreditupplysningar eller straffregisteruppgifter för utredning av pålitligheten hos en arbetstagare. Även i detta fall förutsätts det, att den personuppgift som skall förvaras är relevant med tanke på anställningsförhållandet. Sådana uppgifter är t.ex. de uppgifter som utmättningsmyndigheten utlämnar till arbetsgivaren för utmätning av lönen.

Arbetstagarens kreditupplysningar kan vara viktiga i arbetsuppgifter där personen har ett direkt ekonomiskt ansvar för arbetsgivarens egendom eller när anställningsförhållandet annars kräver ett

speciellt förtroende. I personuppgiftslagen (20 § 4 mom.) stadgas även om när personkreditupplysningar får utlämnas samt att arbetsgivaren skall underrätta arbetstagaren om användningen av kreditupplysningarna, om deras användning påverkar beslutsfattandet (25 § 2 mom.). I straffregisterlagen och -förordningen föreskrivs om för vilka ändamål och till vem straffregisteruppgifter får utlämnas.

På vissa arbetsplatser krävs det speciella uppgifter om personernas pålitlighet. Sådana arbetsplatser kan vara bl.a. flygstationer, kärnkraftverk, teleoperatörcentraler, vissa adb-serviceföretag och produktions- och forskningsanstalter samt myndigheter. På dessa arbetsuppgifter tillämpas lagen om säkerhetsutredningar, där det föreskrivs om grunderna för sådana utredningar.

Ifall arbetsgivaren skaffar uppgifter för att reda ut arbetstagarens pålitlighet, bör arbetsgivaren före anskaffningen av uppgifterna berätta för arbetstagaren, att han ämnar skaffa sådana uppgifter. Denna upplysningsplikt gäller förutom personkreditupplysningar och straffregisteruppgifter även andra uppgifter som anskaffas för en utredning av pålitligheten hos en person, vilka arbetsgivaren med arbetstagarens samtycke samlar in hos andra personer än arbetstagaren. Har uppgifter om arbetstagaren samlats in på annat håll än från arbetstagaren själv, skall arbetsgivaren informera arbetstagaren om de uppgifter som inhämtats innan de används för beslutsfattande som gäller arbetstagaren.

En arbetsgivare eller en representant för arbetsgivaren, som avsiktligt eller av grov oaktsamhet bryter mot ovannämnda upplysningsplikt kan dömas till böter för brott mot arbetslivets integritetsskyddslag.

I fråga om arbetsgivarens upplysningsplikt och arbetstagarens rätt att kontrollera sina personuppgifter gäller dessutom vad som bestäms någon annanstans i lag. Om inte annat föreskrivs någon annanstans i lag, blir åtminstone 24 § och 26-28 i personuppgiftslagen samt 12-16 § i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet tillämpliga.

I samarbetslagstiftningen (lagen om samarbete inom företag och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar) finns bestämmelser, enligt vilka samarbetsförfarandet gäller förutom de uppgifter som insamlas i anställningsförhållandets början även de uppgifter som insamlats under anställningsförhållandet. Arbetsgivaren måste förhandla med personalens representanter när beslut fattas om ibruktagandet av och innebörden i nya personuppgiftssystem samt om övriga uppgifter som skall insamlas, inberäknat de uppgifter som fås fram genom olika test. Inte ens i samarbetsförfarandet kan man komma överens om insamlande av sådana uppgifter som inte uppfyller relevanskravet i lagen.

Behandling av uppgifter om hälsotillstånd

Uppgifterna om hälsotillstånd är känslig information, varför lagen har inskränkt arbetsgivarens rätt att behandla uppgifter om arbetstagarens hälsotillstånd.

Arbetsgivaren får behandla arbetstagarens personuppgifter endast om arbetstagaren själv har tillställt dem honom eller om arbetstagaren har gett ett skriftligt samtycke till att överlåta sådana uppgifter åt arbetsgivaren. När arbetstagaren själv överlåter uppgifter om sin hälsa, uppfyller detta rekvisitet för samtycke. Arbetsgivaren får emellertid inte ens med arbetstagarens samtycke behandla vilka som helst hälsouppgifter.

I arbetsavtalslagen och i kollektivavtalen och tjänstekollektivavtalen finns det bestämmelser om lönebetalningen under sjukdomstiden. I avtalsbestämmelserna är lönebetalningsperioderna för sjuk-

domstid tydligt längre än i lagen och på grund av kollektivavtalens allmänt bindande natur tillämpas de tämligen omfattande förutom i det organiserade arbetsgivarfältet även i företag som inte hör till arbetsgivarförbunden. I avtalen är förutsättningen för lönebetalningen under sjukdomstiden företrädesvis den att arbetstagaren tillställer arbetsgivaren ett läkarintyg, i synnerhet om sjukdomen har varat längre än tre dagar. Dessutom finns i nästan alla avtal en bestämmelse enligt vilken arbetsgivaren ansöker om en i sjukförsäkringslagen föreskriven ersättning för den tid som han betalar arbetstagaren lön. Till ansökningen bör bifogas ett läkarintyg. I allmänhet betalas lön för sjukdomstid inte om arbetstagaren orsakat arbetsförmågan avsiktligt eller av grov oaktsamhet. Om arbetstagaren åter har flera sjukledigheter i följd, kan betalningsperiodens längd påverkas av om det är frågan om återkomst av samma sjukdom eller en ny sjukdom. Det finns också bestämmelser i avtalen, enligt vilka arbetstagaren kan vara berättigad till lön under tiden för en behandlingsåtgärd eller en undersökning, även om han inte skulle vara direkt arbetsförmögen. De ovannämnda avtalen har tolkats så att arbetsgivaren har rätt att få veta en medicinsk diagnos, på basis av vilken arbetsgivaren kan undersöka, om arbetstagaren är berättigad till lön för sjukdomstid.

Ovannämnda praxis kan fortsätta, eftersom arbetsgivaren har rätt att behandla uppgifter om arbetstagarens hälsotillstånd inklusive diagnosuppgifterna, om detta behövs

- för utbetalning av lön för sjukdomstid eller därmed jämförbara förmåner i anslutning till hälsotillståndet (t.ex. ett läkarbesök som inte avdras från lönen för undersökningar eller vård utan att arbetstagaren skulle vara arbetsförmögen) eller
- för utredning av om det finns giltig orsak till frånvaron från arbetet.

Arbetsgivarens rätt att behandla detaljerade uppgifter om arbetstagarens hälsotillstånd betyder emellertid inte att arbetstagaren skulle vara skyldig att tillställa arbetsgivaren ett läkarintyg med diagnosuppgifterna. Om arbetstagaren inte tillställer ett sådant intyg kan han förlora lönen för sjukdomstiden. Om den i sjukförsäkringslagen föreskrivna ersättningen måste han i dessa fall ansöka själv. En eventuell uppsägning eller hävning av arbetsavtalet kommer i enskilda fall under avvägning om det kan tänkas att arbetsfrånvaron har varit ogrundad t.ex. enligt arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren får behandla uppgifter om arbetstagarens hälsotillstånd också om arbetstagaren uttryckligen vill att hennes arbetsförmåga skall utredas på basis av sådana uppgifter. Det kan t.ex. vara frågan om uppgifter som är av betydelse för utvecklandet av arbetstagarens hälsa och arbetsförhållandena på arbetsplatsen eller om en arbetstagare, som inte vill använda företagshälsovårdens tjänster, vill utreda sin nedsatta arbetsförmåga utan att vara helt arbetsförmögen.

Arbetsgivaren har dessutom rätt att behandla uppgifterna om arbetstagarens hälsotillstånd i sådana situationer och i en sådan omfattning som bestäms särskilt någon annanstans i lag. Det gäller närmast lagstiftning om arbetarskydd och arbetshygien. Arbetsgivaren får behandla bl.a. utlåtanden från yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården, som grundar sig på hälsokontroller, gällande arbetstagarens förmåga att sköta sin arbetsuppgift, om bedömningen inte innehåller detaljerade diagnosuppgifter.

Det ovannämnda gäller även arbetssökanden. I arbetsansökningsblanketter får man inte ställa frågor om detaljerade hälsouppgifter, utan frågorna borde begränsas så, att de med tanke på arbetets natur gäller endast sådana uppgifter som är relevanta för skötandet av arbetsuppgifterna.

Uppgifter om arbetstagarens hälsotillstånd får behandlas endast av de personer som på basis av uppgifterna bereder eller fattar beslut eller verkställer dem. Av denna orsak bör arbetsgivaren namnge de personer som skall behandla uppgifter om hälsotillståndet eller fastställa de arbetsupp-

gifter som omfattar behandlingen av uppgifter om hälsotillstånd. För att trygga hemlighållandet av uppgifter om hälsotillståndet har de personer som behandlar uppgifter om hälsotillståndet tystnadsplikt och de får inte ge information åt utomstående. Tystnadsplikten fortsätter även efter det att anställningsförhållandet har upphört. I lagen ingår dock en bestämmelse, enligt vilken arbetsgivaren får utlämna ett läkarintyg som arbetstagaren har lämnat till honom till företagshälsovården för att den skall kunna genomföra sina uppgifter, förutsatt att arbetstagaren inte har motsatt sig detta.

Arbetsgivaren skall förvara uppgifterna om en arbetstagares hälsotillstånd åtskilda från övriga personuppgifter som arbetsgivaren har samlat in. Känsliga uppgifter måste utplånas från registret så snart som det inte mera finns någon grund för behandlingen. Behovet av förvaringen av uppgifter om hälsotillståndet skall arbetsgivaren även annars avväga minst vart femte år (12 § 2 mom. i personuppgiftslagen.).

En arbetsgivare eller en representant för honom som avsiktligt eller av grov oaktsamhet behandlar arbetstagarens hälsouppgifter i strid med det som sagts ovan och således kränker arbetstagarens integritetsskydd eller orsakar denne annan skada eller betydande men, skall för personregisterbrott dömas till böter eller fängelse i högst ett år (38 kap. 9 § i strafflagen).

Behandling av personkreditupplysningar

Det har ansetts vara nödvändigt att föreskriva spelregler för behandlingen av personkreditupplysningar, eftersom kreditupplysningarna fått ökad betydelse också i arbetslivet. I en bestämmelse definieras på vilka grunder arbetsgivaren har rätt att behandla personkreditupplysningar om en arbetsökande eller en arbetstagare, för att bedöma deras tillförlitlighet.

Till denna del trädde lagändringen i kraft den 1 september 2008.

Arbetsgivaren har endast rätt att få tillgång till och använda personkreditupplysningar om en arbetsökande som redan valts till en uppgift eller en arbetstagare vars arbetsuppgifter ändras under anställningen hos arbetsgivaren, när arbetsuppgifterna kräver särskild tillförlitlighet och är förknippade med möjligheten att eftersträva olaglig ekonomisk vinning.

Arbetsgivarens rätt att använda arbetstagarens kreditupplysningar begränsas till uppgifter:

- som inbegriper rätt eller självständig prövningsrätt att fatta beslut om betydande ekonomiska åtgärderna,
- i vilka uppgiften är att bevilja och utöva tillsyn över ekonomiskt betydande krediter,
- för vars skötsel arbetsgivaren medger åtkomst till sina eller sin kunds skyddade affärs- och yrkeshemligheter
- vars skötsel kräver sådan rätt att använda informationssystem som medger överföring av tillgångar som tillhör arbetsgivaren eller dennas kund eller ändring av uppgifter om tillgångarna,
- som väsentligen går ut på att utan direkt tillsyn hantera penningbelopp, värdepapper eller värdeföremål som till sitt värde är betydande
- som gäller bevakning av egendom som tillhör arbetsgivaren eller dennas kund, eller
- som till sin natur i regel inbegriper oövervakat arbete i privathem.

Arbetsgivaren svarar alltid för kostnaderna för att skaffa fram personkreditupplysningar, även om arbetstagaren lämnar uppgifterna till arbetsgivaren på dennas begäran. Om arbetsgivaren själv skaffar kreditupplysningarna, ska arbetsgivaren informera arbetstagaren från vilket register uppgifterna skaffats. Bestämmelsen återverkar också på verksamheten i de företag som lämnar kreditupplys-

ningar. De får lämna kreditupplysningar om arbetstagaren till arbetsgivaren endast på sådana grunder som avses i lagen.

Om arbetsgivaren eller hans eller hennes företrädare uppsåtligen eller av grov oaktsamhet inhämtar eller använder en arbetstagares personkreditupplysningar, ska han eller hon dömas till böter för brott mot lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

Behandling av uppgifter om narkotikabruk (6 - 12 §)

Arbetsgivarens rätt att behandla intyg över narkotikatest

I lagen föreskrivs endast om arbetsgivarens rätt att behandla uppgifter som ingår i intyg över narkotikatest, inte om den egentliga narkotikatestningen. Utgångspunkten för bestämmelserna är att arbetssökanden eller arbetstagaren själv lämnar ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren. Intyget får endast avslöja att arbetstagaren har genomgått ett narkotikatest och en redogörelse för om arbetstagaren har använt narkotika för andra ändamål än medicinska ändamål på ett sätt som försämrar hans eller hennes arbets- eller funktionsförmåga. Definitionen på narkotika är densamma som i narkotikalagen.

Eftersom uppgifter om narkotikatest utgör känslig information om hälsotillstånd gäller för deras behandling i övrigt samma begränsningar i fråga om förvaring, tystnadsplikt och rätt att behandla som för övriga uppgifter om hälsotillstånd.

Lämnande av intyg över narkotikatest vid anställning

Arbetsgivaren har rätt att be *den som valts till ett uppdrag* visa upp ett intyg över narkotikatest. Arbetssökanden är dock inte skyldig att lämna sådant intyg. Men vid övervägande av anställning av en arbetstagare kan arbetsgivaren låta bli att beakta en arbetssökande som inte lämnar ett intyg till honom. Således torde valet i praktiken oftast vara villkorligt till dess den som valts till uppdraget har lämnat ett intyg. För tjänstemän och tjänsteinnehavare kan lämnandet av intyg vara en förutsättning för utnämning.

Rätten att behandla sådana uppgifter som antecknats i intyg över narkotikatest grundar sig på de förutsättningar för behandlingsrätt som lagen anger i fråga om olika arbetsuppgifter, varför uppgifter som grundar sig på allmänna sållningstest inte får behandlas. Arbetsgivaren har rätt att begära ett intyg över narkotikatest då avsikten är att arbetssökanden skall ha sådana arbetsuppgifter som förutsätter noggrannhet, tillförlitlighet, självständig omdömesförmåga eller god reaktionsförmåga. Dessa krav innebär striktare villkor än den allmänna plikten att utföra sitt arbete omsorgsfullt som normalt ingår i alla anställningsförhållanden.

Det skall dessutom anses sannolikt att utförandet av arbetsuppgifterna under påverkan av narkotika eller beroende av narkotika medför vissa oönskade konsekvenser. Här avses fall där utförandet av arbetsuppgifterna under påverkan eller beroende av narkotika kan

- äventyra arbetstagarens eller andras liv, hälsa eller arbetarskydd,
- äventyra landets försvar eller statens säkerhet,
- äventyra trafiksäkerheten,
- öka risken för betydande miljöskador,
- äventyra datasäkerheten för uppgifter som erhållits i arbetet och därmed orsaka skada för de allmänna intressen som skyddas av säkerhetsbestämmelserna eller äventyra de registrerades integritetsskydd eller rättigheter,
- äventyra affärs- eller yrkeshemlighet eller orsaka arbetsgivaren eller dennes kund ekonomisk skada som är större än ringa, om äventyrandet eller uppkomsten av ekonomisk risk inte kan förhindras på något annat sätt.

Lagen har också en bestämmelse för vissa särskilda situationer där ett intyg över narkotikatest kan begäras.

Bestämmelserna som gäller arbetssökande tillämpas också i sådana situationer där arbetsuppgifterna för en anställd person förändras så, att ovan nämnda förutsättningar för arbetsgivarens rätt att behandla uppgifter i intyget över narkotikatest uppfylls.

Lämnande av ett intyg över narkotikatest medan ett anställningsförhållande pågår

Arbetsgivaren kan förplikta arbetstagaren att medan anställningsförhållandet pågår visa upp ett intyg över narkotikatest. Skyldigheten att lämna intyg är närmast en förpliktelse som ingår i ett anställningsförhållande, och eventuella sanktioner för brott mot den bestäms på basis av en helhetsbedömning som sker på arbets- eller tjänsterättsliga grunder.

Arbetstagaren är skyldig att visa upp ett intyg över narkotikatest, om det finns grundad anledning att misstänka att arbetstagaren är narkotikapåverkad i arbetet eller är beroende av narkotika. Testning skall vara nödvändig för att utreda arbetstagarens arbets- eller funktionsförmåga, och arbetstagaren skall dessutom ha ett arbete som kräver särskild noggrannhet, tillförlitlighet, självständig omdömesförmåga eller god reaktionsförmåga. En förutsättning är vidare att, om arbetsuppgifterna utförs under narkotikapåverkan eller vid narkotikaberoende, skulle det antingen leda till att någons liv och hälsa allvarligt äventyras eller att någon annan betydande skada skulle ske. Målet är att skydda samma intressen som vid anställning, men med klart strängare kriterier. Arbetsgivaren kan bestämma en skälig tid inom vilken arbetstagaren skall visa upp ett intyg.

Arbetsgivaren får dessutom förplikta arbetstagaren att visa upp ett intyg, om arbetstagaren på basis av ett positivt testresultat har förbundit sig till vård.

Arbetsgivarens upplysningsplikt och kostnader för skaffande av intyg

Arbetsgivaren skall redan innan ett arbetsavtal ingås underrätta arbetssökanden om att det är fråga om en arbetsuppgift där den som valts till uppgiften besitter vissa uppgifter över narkotikatest, eller där arbetstagaren i varje fall medan anställningsförhållandet pågår måste göra det.

Arbetsgivaren svarar för anskaffningskostnaderna för intyg både för arbetssökande och för arbetstagarer.

Förhållande till bestämmelserna om hälsoundersökningar

Narkotikatest för arbetssökande eller arbetstagarer kan med stöd av lagen om företagshälsovård utföras på uppdrag av företagshälsovården. På utförande av test tillämpas då hälsovårdslagstiftning, varför det inte är arbetsgivaren, utan en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården som i varje enskilt fall bedömer behovet av test. Därför kan arbetsgivaren inte heller få uppgifter om testresultat, utan endast en allmän redogörelse för arbetstagarens arbetsförmåga. På basis av den särskilda lagstiftning som gäller tjänstemän kan narkotikatest för dem utföras som en del av en i lag föreskriven hälsoundersökning.

Övriga bestämmelser i samband med narkotikatestning

Bestämmelserna tillämpas inte på professionella idrottsutövare som är anställda i arbetsavtalsförhållande, eftersom för idrottare gäller särskilda bestämmelser om dopingtest.

En arbetsgivare eller en representant för denna som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet tar emot eller i övrigt behandlar uppgifter i arbetstagarens intyg över narkotikatest eller i strid med lagens

bestämmelser kräver att arbetstagaren uppvisar sådant intyg, kan för brott mot arbetslivets integritetsskyddslag dömas till böter.

När *lagen om företagshälsovård* stiftades intogs i den en bestämmelse om arbetsgivarens skyldighet att i samarbete med personalen utarbeta ett skriftligt antidrogprogram som skall innefatta de allmänna målen och den praxis som skall följas på arbetsplatserna för att förhindra droganvändning och hänvisa personer med drogproblem till vård. Utan ett sådant program får test inte utföras.

I *lagen om företagshälsovård* finns också en bestämmelse enligt vilken ett positivt testresultat alltid skall verifieras av ett kvalitetskontrollerat laboratorium.

I *samarbetslagstiftningen* finns bestämmelser om att sådana arbetsuppgifter där arbetsgivaren ämnar begära eller förutsätta ett intyg över narkotikatest skall behandlas enligt samarbetsförfarandet. Ifall samarbetslagstiftningen inte blir tillämplig, skall arbetsgivaren innan beslut om ett antidrogprogram fattas bereda arbetstagare eller deras representanter tillfälle att bli hörda om grunderna för narkotikatest i de aktuella arbetsuppgifterna.

Krav som gäller verkställande av test och undersökningar (13 - 15 §)

Person- och lämplighetsbedömningstest

För utredningen av de personliga egenskaperna hos arbetssökande och arbetstagare samt vid bedömningen av deras kunskaper och kunnande kan arbetsgivaren använda sig av olika person- och lämplighetstest.

Arbetssökande resp. arbetstagare kan enbart testas med personens samtycke. Test kan utföras om avsikten är att utreda förutsättningarna för skötseln av arbetsuppgifterna eller behovet av utbildning eller övrig utveckling i yrket. Även de resultat som uppnås via test bör vara direkt relevanta med tanke på arbetstagarens anställningsförhållande. Detta krav begränsar i själva verket likaväl testens innehåll som deras omfattning, för det finns stora skillnader mellan kraven inom olika yrken och uppgifter.

Eftersom arbetsgivaren använder de uppgifter som han erhållit genom test vid beslutsfattandet gällande den enskilda arbetstagaren, måste därmed testresultaten vara felfria. Arbetsgivaren är därför ansvarig för att garantera att de testmetoder som används är pålitliga och att testen utförs av en sakkunnig personal och att de uppgifter som erhålls är korrekta. Eftersom det oftast gäller bedömningar som baserar sig på beteendevetenskaper, kan man dock inte förutsätta att uppgifterna är helt felfria. Därför bör man beakta testningsmetoden och dess modell vid bedömningen av arbetsgivarens ansvar.

Arbetsgivaren kan på många sätt utreda de alternativ och test som passar för ändamålet, samt den expertisgrad testaren innehar. Han kan

- söka experthjälp eller
- välja testaren genom en utredning av hans eller hennes utbildning
- välja testaren på grund av den allmänt kända yrkeskunskapen hos det potentiella testföretaget
- utreda på förhand hur, var, och vem som har utvecklat testen och vad man i själva verket är ute efter och hur sannolikt det är att man får reda på det man önskar
- begära ett exempel av ett skriftligt utlåtande eller av den feedback som testföretaget gett.

I Internationella Arbetsorganisationens (ILO) anvisningar har det konstaterats att grafologiska, astrogiska och övriga därmed jämförbara test borde uteslutas.

Arbetsgivaren eller testaren skall på arbetssökandens eller arbetstagarens begäran avgiftsfritt ge arbetstagaren det skriftliga utlåtande som getts vid person- eller lämplighetsbedömningen. Har utlåtandet getts muntligt till arbetsgivaren, kan ett muntligt svar ges även åt arbetstagaren. Arbetsgivaren svarar i sista hand för att arbetstagaren får ett utlåtande.

En arbetsgivare eller hans representant, som avsiktligt eller av grov oaktsamhet testat arbetstagaren med hjälp av personlighets- eller lämplighetsbedömningar utan dennes samtycke eller låter bli att försäkra sig om testmetodens pålitlighet, testarens sakkunskap eller de uppgifters felfrihet som erhållits via test, eller som låter bli att ge arbetstagaren ett utlåtande, kan dömas till böter för brott mot arbetslivets integritetsskyddslag.

Anlitande av hälso- och sjukvårdstjänster

För att kunna garantera arbetstagarnas rättsskydd har det stadgats att vid utförande av kontroller och test som gäller arbetstagares hälsa samt vid provtagningar får arbetsgivaren endast anlita yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården, eller personer med behörig laboratorieutbildning, samt sådana hälso- och sjukvårdstjänster om vilkas verksamhetsförutsättningar, utbildningskrav, sekretess mm. det stadgats i lagstiftningen gällande både offentlig och privat sjukvård. Om arbetsgivaren använder andra än ovannämnda personer eller tjänster, bör han dömas till böter för brott mot arbetslivets integritetsskyddslag.

Det som sagts om anlitande av hälsovårdstjänster gäller även alkohol- och narkotikatest.

Genom denna bestämmelse varken ökas eller ändras arbetsgivarens rättigheter, eftersom en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården definierar de åtgärder som behövs för utredandet av hälsotillståndet och innebörden av den eventuella behandlingsåtgärden.

I avgöranden som gäller hälsovården betonar man patientens fria vilja, och detta gäller även den hälsovård som hänför sig till arbetsförhållanden. Det finns visserligen situationer, där arbetstagaren är förpliktad att delta i hälsokontroller. Bestämmelser om dessa finns bl.a. i lagen om företagshälsovård och i lagen om smittsamma sjukdomar. Även de specialkrav som arbetet ställer kan förutsätta t.ex. sådana hälsokontroller som har med arbetsuppgifter, bl.a. trafik-, polis- samt brand- och räddningsväsendet att göra. Det finns även specialbestämmelser för fastställandet av tjänstemännens hälsotillstånd.

Genetisk undersökning

Arbetsgivaren får inte förutsätta, att arbetssökanden eller arbetstagaren deltar i genetisk undersökning. Arbetsgivaren har inte heller rätt att veta om arbetstagaren i något skede av sitt liv har deltagit i genetisk undersökning eller om en uppgift som gäller dennes hälsotillstånd grundar sig genetisk undersökning.

Med genetisk undersökning avses alla genetiska utredningar inklusive sådana förutsägbara gentest, med vilka man undersöker de individers släktingar som lider av ärftliga sjukdomar.

En arbetsgivare eller dennes företrädare som i strid med bestämmelsen kräver att en arbetstagare deltar i en genetisk undersökning, eller som inhämtar information om en genetisk undersökning som arbetstagaren genomgått, kan dömas till böter för brott mot arbetslivets integritetsskyddslag.

Kameraövervakning på arbetsplatsen (16 - 17 §)

Villkor för kameraövervakning

I lagen finns föreskrifter om när kameraövervakning kan genomföras i lokaler där arbetstagare arbetar förutsatt att observationen inte syftar till att övervaka arbetstagare. Kameraövervakning är tillåten, om syftet är att trygga den personliga säkerheten för arbetstagare och andra som vistas i lokalerna, skydda egendom eller övervaka att produktionsprocesserna fungerar på ett ändamålsenligt sätt samt för att förhindra och utreda situationer som äventyrar säkerheten, egendom eller produktionsprocesser. Kameraövervakning får inte i regel användas för observation av en viss arbetstagare eller vissa arbetstagare på arbetsplatsen. På arbetstagarnas toaletter, i omklädningsrum eller i andra personalutrymmen får inte finnas kameraövervakning. Också i arbetsrum som anvisats för arbetstagarens personliga bruk är övervakningen förbjuden.

Om observation är nödvändig, kan kameraövervakning dock riktas mot ett visst arbetsställe där arbetstagare arbetar, om syftet med övervakningen är att

- hindra uppenbar risk för våld i anslutning till arbetstagarens arbete eller uppenbar olägenhet eller risk för arbetstagarens säkerhet eller hälsa.
- hindra och utreda brott mot egendom, om en väsentlig del av arbetstagarens arbete består i att hantera egendom som är värde- och kvalitetsmässigt betydande, såsom pengar, värdepapper eller värdeföremål, eller
- säkerställa arbetstagarens intressen och rättigheter, om kameraövervakningen sker på begäran av arbetstagaren som blir observerad och saken har överenskommit mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Öppenhet vid kameraövervakning

Kameraövervakningen skall vara så öppen och nödvändig som möjligt för att nå syftet med åtgärderna. Upptagningar som fåtts vid övervakningen får användas endast för de ändamål för vilka observationen har utförts. Innan kameraövervakning tas i bruk skall man utreda möjligheterna att använda andra metoder som inte i samma utsträckning gör intrång i arbetstagarnas integritet. På behandlingen av upptagningar tillämpas 5-7, 10 och 32-34 § i personuppgiftslagen, oberoende av om upptagningarna bildar ett sådant personregister som avses i nämnda lag. Detta förutsätter till exempel en registerbeskrivning om saken.

Efter samarbetsförfarandet eller förfarandet med hörande skall arbetstagarna även informeras om att kameraövervakning påbörjas och genomförs och hur och i vilka situationer eventuella upptagningar används samt om kamerornas placering, ifall sådana riktats mot arbetspunkter där arbetstagare arbetar. Om kameraövervakningen skall informeras på ett synligt sätt så, att det blir klart om det är eller inte är frågan om övervakning där upptagningar används.

Det finns vissa avvikelser från kriterierna för upptagningarnas användningsändamål. Tvärtemot det ursprungliga syftet får upptagningarna användas för att påvisa grunden för att ett anställningsförhållande har upphävts, för att utreda och bevisa sådana trakasserier och sådant osakligt bemötande som avses i jämställdhetslagen och arbetarskyddslagen. I dessa fall krävs dock att arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att arbetstagaren har gjort sig skyldig till sådant beteende, eller att det är fråga om utredning av olycksfall i arbetet.

Upptagningar som fåtts vid kameraövervakning skall i regel förstöras genast när de inte längre behövs för övervakningens syften eller senast inom ett år.

En arbetsgivare eller en företrädare för denna som i strid med bestämmelserna genomför kameraövervakning eller bryter mot bestämmelserna om öppenhet vid kameraövervakning kan för brott mot lagen om integritet i arbetslivet dömas till böter, om gärningen inte samtidigt uppfyller rekvisitet för t. ex. olovlig observation, för vilken straff bestäms enligt en strängare straffskala. Om olovlig avlyssnings straffbarhet föreskriv i strafflagen.

Hämtning och öppnande av e-postmeddelanden som hör till arbetsgivaren (18 - 20 §)

Arbetsgivarens omsorgsplikt

De e-postadresser som arbetsgivaren ställt till arbetstagarens förfogande har oftast formen förnamn.efternamn@foretag.fi och meddelandena skickas och läses med hjälp av en användaridentifikation och ett lösenord som arbetstagaren fått. Arbetsplatsens e-post används dock i stället för t.ex. telefon allmänt också till sådan personlig kommunikation som inte har att göra med arbetsgivarens verksamhet. E-postmeddelanden av personlig karaktär hör på samma sätt som telefonsamtal till konfidentiell kommunikation. Som kommunikationsform skiljer sig e-post dock från telefon, eftersom den utan skillnad registrerar både till arbetsgivaren hörande och arbetstagarens personliga meddelanden.

Enligt bestämmelserna kan ett meddelande med arbetstagarens samtycke öppnas och läsas av en annan person enligt spelregler som man kommit överens om på arbetsplatsen. För detta krävs att arbetstagaren lämnar sin användaridentifikation och sitt lösenord exempelvis till en arbetskamrat. Avsikten med de nya bestämmelserna är att besvara frågan hur man skall gå till väga om arbetsgivaren inte ger sitt samtycke.

För att kunna använda sina befogenheter skall arbetsgivaren först ha erbjudit arbetstagaren olika möjligheter att utföra sina uppgifter så att arbetsgivaren över huvudtaget inte har någon anledning att göra intrång i arbetstagarens e-post. En möjlighet är att e-postsystemet skickar till avsändaren en automatisk anmälan om arbetstagarens frånvaro och vikarie. Ett annat alternativ är att meddelandena i arbetstagarens frånvaro styrs till en annan person eller till en annan e-postadress som uppgetts åt arbetstagaren. Även om dylika möjligheter erbjuds krävs det vissa åtgärder av arbetstagaren själv, för arbetsgivaren har inte rätt att göra sådana styrningar i arbetstagarens e-post.

Även om arbetsgivaren skulle göra dessa åtgärder, är arbetstagaren inte skyldig att använda de möjligheter som erbjudits. Ifall arbetstagaren inte utnyttjar dem, ger redan det att möjligheterna erbjudits arbetsgivaren rätt att ta reda på om arbetstagaren i sin frånvaro har mottagit eller omedelbart före sin frånvaro har skickat sådana meddelanden som hör till arbetsgivaren och som arbetsgivaren nödvändigt måste få veta om för att kunna slutföra förhandlingar i anslutning till sin verksamhet, betjäna kunder eller i övrigt trygga sina funktioner. Dylika situationer uppstår t.ex. i samband med beställningar, faktureringar och reklamationer och vid affärsförhandlingar i anslutning till dem.

Hämtning av elektroniska meddelanden som hör till arbetsgivaren

Bedömningen av om ett meddelande hör till arbetsgivaren kan i praktiken ske endast på basis av avsändarens identifikationsuppgifter eller rubriker i e-postmeddelandets namnfält. Dessa uppgifter hör inte till ett konfidentiellt meddelandes kärninnehåll. I de flesta fall går det att på basis av de här uppgifterna sluta sig till om meddelandet är av personlig karaktär, men inte alltid. För att kunna hämta ett e-postmeddelande krävs därför att också följande tilläggs-kriterier samtidigt uppfylls:

- arbetstagaren sköter sina uppgifter självständigt, vilket i regel betyder att saken inte samtidigt sköts av andra
- på grund av arbetstagarens uppgifter och de ärenden som är anhängiga är det uppenbart att ovan avsedda meddelanden har skickats till honom eller henne
- arbetstagaren är frånvarande från arbetet

- arbetsgivaren erbjuder ännu, innan ett meddelande öppnas, arbetstagaren tillfälle att ge sitt samtycke till öppnandet
- utredningen av det ärende som meddelandet gäller får inte fördröjas.

I lagen finns också en särskild bestämmelse som gäller situationer där arbetstagaren har avlidit eller är permanent förhindrad att utföra sina arbetsuppgifter och hans eller hennes samtycke till hämtning av meddelanden inte kan fås.

Arbetsgivaren kan använda denna sin rätt endast med hjälp av den person som har befogenheter som systemadministratör. Även om hämtningen inte leder till att meddelandet öppnas skall arbetstagaren ges en skriftlig rapport om hämtningen. De som deltagit i hämtningen får inte avslöja meddelandets innehåll åt utomstående vare sig under anställningsförhållandet eller efter det att det har upphört.

Öppnande av elektroniska meddelanden som hör till arbetsgivaren

Ett meddelande får efter hämtningen öppnas, om det på basis av nämnda rapport är uppenbart att det klart hör till arbetsgivaren och uppfyller kriterierna ovan. Dessutom förutsätts att man utan resultat har försökt få kontakt med avsändaren eller mottagaren för att få reda på meddelandets innehåll eller för att få det sänt till en annan adress som arbetsgivaren uppgett.

Om öppnandet skall utarbetas en rapport till arbetstagaren. För öppnande gäller samma kriterier i fråga om personer som deltar i öppnandet och tystnadsplikt som för hämtning. I lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation finns dessutom ett allmänt förbud mot utnyttjande av sådana meddelandes innehåll som inte är avsedda för den som mottagit meddelandet.

Övriga bestämmelser

En arbetsgivare eller dennes företrädare som i strid med bestämmelserna hämtar eller öppnar ett e-postmeddelande som arbetstagaren mottagit eller skickat, kan för brott mot arbetslivets integritetsskyddslag dömas till böter, om gärningen inte uppfyller rekvisitet för till exempel personregisterbrott eller dataintrång för vilka straff bestäms enligt en strängare straffskala.

Lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation (516/2004) trädde i kraft 1.9.2004. Förutom teleföretag gäller lagen s.k. sammanslutningsabonnenter, dvs. företag och sammanslutningar som exempelvis i sitt interna telefon- eller datanät behandlar konfidentiella meddelanden till och från användarna (t.ex. arbetstagare) eller identifierings- eller lokaliseringssuppgifter om dem. Lagen gäller således arbetsgivare i egenskap av både kommunikationspart och sammanslutningsabonnent. Även de identifieringssuppgifter som fås genom att man bläddrat i webbsidor är konfidentiell kommunikation.

Identifieringssuppgifter är information som uppstått vid kommunikation mellan människor och som registreras in i företags egna e-postserverar, Internets cacheserverar och telefonväxlar. Identifieringssuppgifter är i huvudsak konfidentiella. Identifieringssuppgifter får dock behandlas t.ex. för att förmedla ett samtal eller ett annat meddelande, för fakturering eller för att upptäcka ett tekniskt fel. Uppgifter skall behandlas på ett sätt som inte äventyrar skyddet av konfidentiella meddelanden eller integritetsskyddet.

Lokaliseringssuppgifter är sådana uppgifter som anger en mobiltelefons geografiska position och som används för lokaliseringstjänster. Arbetsgivaren får inte lokalisera en arbetstagare utan dennes

samtycke. I nödsituationer är det dock alltid möjligt att använda lokalisering i samarbete med myndigheterna i fråga.

Med skräppost avses oönskade textmeddelanden och e-post som leder till stockningar i kommunikationssystemen och e-postlådor. Virus och maskar är skadliga program som sprids genom e-post, Internet, filer och disketter och som smittar datorer. Enligt lagen har arbetsgivaren möjlighet att utan arbetstagarens samtycke hindra mottagandet av e-post- och textmeddelanden samt att ur meddelanden avlägsna skadliga program. Syftet här är att förebygga störningar och avvärja kränkningar av dataskyddet. Filtreringsåtgärder kan vidtas endast om de är nödvändiga med tanke på kommunikationstjänster eller för att trygga mottagarens kommunikationsmöjligheter. På arbetstagarens begäran kan arbetsgivaren alltid hindra mottagande av störande skräppost.

Filtreringen av skräppost och avlägsnandet av skadliga program ur meddelandena skall utföras omsorgsfullt och åtgärderna skall dimensioneras i förhållande till hur allvarligt den störning som skall avvärjas är. I samband med detta får man inte mer än nödvändigt begränsa skyddet av konfidentiella meddelanden eller integritetsskyddet.

Lagen om dataskydd för elektronisk kommunikation och de bestämmelser som getts med stöd av den övervakas i första hand av Kommunikationsverket. Behandlingen av löneuppgifter övervakas av dataombudsmannen. På kommunikationsverkets webbsidor www.ficora.fi finns information om dataskyddet för elektronisk kommunikation och om de ändringar som den nya lagen medför.

Särskilda bestämmelser och ikraftträdande (21 - 26 §)

Samarbete vid ordnande av teknisk övervakning och användning av datanät

Målet för lagen är att skapa klarare spelregler på arbetsplatserna när det gäller syftet med och ibruktagandet av den tekniska övervakningen av arbetstagare samt de metoder som används vid övervakningen och användningen av elektronisk post och andra datanät. Syftet med denna lag är inte att medföra arbetsgivaren nya rättigheter eller skyldigheter angående teknisk övervakning och användning av datanät.

Med teknisk övervakning avses t.ex. kameraövervakning och passerkontroll, inskrivningssystem inom databehandling och övervakning av telefonanvändning. Till förfaringssätten hör även användandet av e-post och datanät. De uppgifter som samlas in via övervakning måste vara relevanta med tanke på anställningsförhållandet.

I samarbetslagstiftningen finns bestämmelser enligt vilka syftet med, ibruktagandet av och metoderna för kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av personalen samt användningen av elektronisk post och datanät hör till de saker som skall behandlas i samarbetsförfarandet. Samarbetet måste verkställas innan ett beslut om saken kan fattas. Också väsentliga ändringar i övervakningsmetoder bör behandlas i samarbetsförfarandet. För e-postens och de övriga datanätens del gäller samarbetsförfarandet närmast reglerna för deras användning.

I sådana företag och offentligrättsliga sammanslutningar, såsom kommuner, vilka inte berörs av samarbetslagarna, skall arbetsgivaren före beslutsfattandet bereda arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda i dessa frågor.

Efter samarbets- eller hörandeförfarandet skall arbetsgivaren definiera både ändamålet med och metoderna för övervakningen samt principerna för användningen av elektronisk post och datanät. Efter detta måste arbetsgivaren se till att arbetstagarna informeras om beslutets innehåll.

Om påföljder av brott mot samarbetsförfarandet finns föreskrifter bl.a. i lagen om samarbete inom företag. Om arbetsgivaren bryter mot sina ovannämnda definitions- och informationsskyldigheter, kan han dömas till böter för brott mot arbetslivets integritetsskyddslag.

Tillsyn och ikraftträdande

Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar tillsammans med dataombudsmannen att denna lag iakttas. Av dem får man även vid behov råd för tillämpningen av lagen.

Arbetsgivaren skall hålla lagen om integritetsskydd i arbetslivet tillgänglig för arbetstagarna på arbetsplatserna. För underlåtenhet att hålla lagen tillgänglig kan arbetsgivaren dömas till böter.

Den nya lagen om integritetsskydd i arbetslivet trädde i kraft den 1 oktober 2004. Samtidigt upphävdes den tidigare lagen.

Arbetsgivarna har beretts en tid av sex månader räknat från lagens ikraftträdande för att kunna uppfylla de samarbets- och hörandeförpliktelser som gäller kameraövervakningens öppenhet. Har de övriga samarbets- och hörandeförpliktelserna som lagen förutsätter uppfyllts medan den upphävda lagen ännu gäller, behövs inget nytt samarbetsförfarande.

Lag

om integritetsskydd i arbetslivet

Given i Helsingfors den 13 augusti 2004

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

1 §

Lagens syfte

Syftet med denna lag är att i arbetslivet genomföra de grundläggande fri- och rättigheter som tryggar skyddet för privatlivet och övriga grundläggande fri- och rättigheter som tryggar skyddet för den personliga integriteten.

2 §

Tillämpningsområde

I denna lag föreskrivs om behandling av arbetstagares personuppgifter, test och kontroller som gäller arbetstagare samt om de krav som ställs på dessa, teknisk övervakning på arbetsplatsen samt om hämtning och öppnande av arbetstagares elektroniska meddelanden.

Vad som i denna lag föreskrivs om arbetstagare tillämpas även på tjänstemän, dem som står i tjänsteförhållande och dem som har därmed jämförbar offentligrättslig anställning samt i tillämpliga delar på arbetssökande.

På behandling av personuppgifter tillämpas personuppgiftslagen (523/1999) och lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation (516/2004), om inte något annat bestäms i denna lag.

Angående arbetstagares skyldighet att delta i hälsoundersökning bestäms särskilt.

2 kap.

Allmänna förutsättningar för behandling av personuppgifter

3 §

Relevanskrav

Arbetsgivaren får 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 med arbetstagarens samtycke.

4 §

Allmänna förutsättningar för insamling av arbetstagares personuppgifter samt arbetsgivares 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 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 personkreditupplysningar eller straffregisteruppgifter för utredning av en arbetstagares tillförlitlighet.

Arbetsgivaren ska på förhand underrätta arbetstagaren om att uppgifter samlas in för utredning av dennas tillförlitlighet. Om arbetsgivaren skaffar personkreditupplysningar om arbetstagaren, ska arbetsgivaren dessutom informera arbetstagaren från vilket register uppgifterna skaffas. Har uppgifter om arbetstagaren samlats in någon annanstans än hos arbetstagaren själv, ska arbetsgivaren informera arbetstagaren om de uppgifter som inhämtats innan de används för beslutsfattande som gäller arbetstagaren. I fråga om arbetsgivarens upplysningsplikt och arbetstagarens rätt att kontrollera sina personuppgifter gäller dessutom vad som bestäms någon annanstans i lag.

Insamling av personuppgifter när någon anställs och under ett arbetsavtalsförhållande omfattas av samarbetsförfarandet enligt lagen om samarbete inom företag (725/1978) och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988).

5 §

Behandling av uppgifter om hälsotillstånd

Arbetsgivaren har rätt att behandla uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd, om uppgifterna har samlats in hos arbetstagaren själv eller med arbetstagarens skriftliga samtycke hos någon annan och behandlingen av uppgifterna behövs för utbetalning av lön för sjukdomstid eller därmed jämförbara förmåner i anslutning till hälsotillståndet eller för utredning av om det finns grundad anledning till frånvaro från arbetet eller om arbetstagaren uttryckligen önskar att hans eller hennes arbetsförmåga utreds på basis av uppgifterna om hälsotillstånd. Arbetsgivaren har dessutom rätt att behandla dessa uppgifter i sådana situationer och i en sådan omfattning som bestäms särskilt någon annanstans i lag.

Uppgifter om hälsotillstånd får behandlas endast av personer som utifrån uppgifterna bereder eller fattar beslut om ett arbetsavtalsförhållande eller verkställer dem. Arbetsgivaren skall uppge namnet på dessa personer eller fastställa de uppgifter som omfattar behandling av uppgifter om hälsotillstånd. De som behandlar uppgifter om hälsotillstånd får inte röja uppgifterna för utomstående under arbetsavtalsförhållandet eller efter att det har upphört.

Ett sådant läkarintyg eller läkarutlåtande om arbetsförmågan som arbetstagaren lämnat till arbetsgivaren får dock lämnas till den som producerar företagshälsovårdstjänster för att företagshälsovårdsuppgifterna enligt lagen om företagshälsovård (1383/2001) skall kunna genomföras, om inte arbetstagaren har motsatt sig detta.

Arbetsgivaren skall förvara de uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd som arbetsgivaren förfogar över åtskilda från andra personuppgifter som arbetsgivaren har samlat in.

5 a §

Behandling av personkreditupplysningar

För att bedöma tillförlitligheten hos en arbetssökande som valts till en uppgift har arbetsgivaren rätt att få tillgång till och använda personkreditupplysningar enligt 4 kap. i kreditupplysningslagen (527/2007) om den arbetssökande, när arbetssökanden ska arbeta med sådana uppgifter som kräver särskild tillförlitlighet och

1) som inbegriper rätt att på arbetsgivarens vägnar fatta beslut om betydande ekonomiska åtaganden eller faktisk självständig prövningsrätt vid beredningen av sådana åtaganden,

2) i vilka arbetstagarens uttryckliga uppgift är att bevilja och utöva tillsyn över ekonomiskt betydande krediter,

3) för vars skötsel åtkomst till sådana affärs- och yrkeshemligheter beviljas som med tanke på arbetsgivaren eller dennas kund är centrala och som givits ett särskilt skydd,

4) vars skötsel kräver sådan rätt att använda informationssystem som medger överföring av tillgångar som tillhör arbetsgivaren eller dennas kund eller ändring av uppgifter om tillgångarna, eller i vilka arbetstagaren har befogenheter som systemadministratör,

5) som väsentligen går ut på att utan direkt tillsyn hantera penningbelopp, värdepapper eller värdeföremål som till sitt värde är betydande,

6) som gäller bevakning av egendom som tillhör arbetsgivaren eller dennas kund,

7) som till sin natur i regel inbegriper oövervakat arbete i privathem.

Vad som bestäms i 1 mom. tillämpas också om arbetstagarens arbetsuppgifter ändras under anställningsförhållandet så att de uppfyller villkoren enligt nämnda moment för arbetsgivarens rätt att behandla personkreditupplysningar.

Arbetsgivaren svarar för kostnaderna för att skaffa fram personkreditupplysningar.

Bestämmelser om rätten att använda personkreditupplysningar då en person utses till ansvarsperson för ett företag finns i 19 § 2 mom. 9 punkten i kreditupplysningslagen.

Behandling av uppgifter om narkotikabruk

6 §

Intyg över narkotikatest

Arbetsgivaren får behandla endast sådana testuppgifter om arbetstagarens narkotikabruk som ingår i ett intyg över narkotikatest som arbetstagaren tillställt arbetsgivaren. På behandlingen av uppgifter tillämpas i övrigt vad som bestäms i 5 § 2—4 mom.

Med intyg över narkotikatest avses ett intyg som en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården och ett laboratorium som anvisats av arbetsgivaren har utfärdat över att arbetstagaren har genomgått ett test för utredning av användning av sådan narkotika som avses i 2 § i narkotikalagen (1289/1993) och i vilket ingår en på basis av testet uppgjord redogörelse för om arbetstagaren har använt narkotika för andra än medicinska ändamål på ett sätt som försämrar hans eller hennes arbets- eller funktionsförmåga.

I fråga om narkotikatest och intyg över narkotikatest gäller det som föreskrivs i 19 § i lagen om företagshälsovård.

7 §

Lämnande av intyg över narkotikatest vid anställning

Arbetsgivaren får ta emot eller i övrigt behandla uppgifter i intyget över narkotikatest med samtycke av den arbetssökande som valts till ett uppdrag endast då avsikten är att arbetssökanden skall ha sådana arbetsuppgifter som förutsätter noggrannhet, tillförlitlighet, självständig omdömesförmåga eller god reaktionsförmåga och utförandet av arbetsuppgifterna under påverkan av narkotika eller beroende av narkotika kan

- 1) äventyra arbetstagarens eller andras liv, hälsa eller arbetarskydd,
- 2) äventyra landets försvar eller statens säkerhet,
- 3) äventyra trafiksäkerheten,
- 4) öka risken för betydande miljöskador,
- 5) äventyra skyddet, användbarheten, integriteten och kvaliteten i fråga om uppgifter som erhållits i arbetet och därmed orsaka olägenhet eller skada för de allmänna intressen som skyddas av sekretessbestämmelserna eller äventyra de registrerades integritetsskydd eller rättigheter, eller
- 6) äventyra affärs- eller yrkeshemlighet eller orsaka arbetsgivaren eller dennas kund ekonomisk skada som är större än ringa, om äventyrandet av affärs- eller yrkeshemligheten eller uppkomsten av en ekonomisk risk inte kan förhindras på något annat sätt.

Arbetsgivaren har en i 1 mom. avsedd på arbetstagarens samtycke grundad rätt att behandla uppgifter också då

- 1) arbetssökanden skall sköta uppgifter i vilka förutsätts särskilt förtroende, i vilka arbetet utförs på något annat ställe än i lokaler som övervakas av arbetsgivaren och i vilka utförande av arbetet under påverkan av narkotika eller beroende av narkotika kan orsaka arbetsgivarens kund betydande ekonomisk skada eller äventyra dennas personliga säkerhet,
- 2) arbetssökanden skall sköta uppgifter som varaktigt och i väsentlig grad består i att fostra, undervisa, sköta eller annars ta hand om minderåriga eller annars arbeta i personlig kontakt med minderåriga utan att andra personer deltar, eller
- 3) arbetssökanden skall sköta uppgifter som innebär självständig och oövervakad hantering av narkotika eller av större än obetydliga mängder sådana läkemedel som kan användas i berusningssyfte.

Vad som bestäms i 1 och 2 mom. tillämpas också om arbetstagarens arbetsuppgifter förändras under arbetsavtalsförhållandet så att de uppfyller ovan nämnda förutsättningar för att arbetsgivaren skall ha rätt att behandla uppgifter i intyget över narkotikatest.

Bestämmelser om lämnande av ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren som en förutsättning för utnämning till en tjänst ingår i 8 b § i statstjänstemannalagen (750/1994) och när det gäller anställning i tjänsteförhållande i 7 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003). Bestämmelser om ett antidrogprogram finns i 11 § i lagen om företagshälsovård.

8 §

Lämnande av intyg över narkotikatest medan ett arbetsavtalsförhållande pågår

Arbetsgivaren kan förplikta arbetstagaren att medan arbetsavtalsförhållandet pågår visa upp ett intyg över narkotikatest, om arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att arbetstagaren är narkotikapåverkad i arbetet eller är beroende av narkotika och, om testning är nödvändig för att utreda hans eller hennes arbets- och funktionsförmåga och arbetstagaren har ett arbete som kräver särskild noggrannhet, tillförlitlighet, självständig omdömesförmåga eller god reaktionsförmåga och det, om arbetsuppgifterna utförs under narkotikapåverkan eller vid narkotikaberoende, kan

- 1) allvarligt äventyra arbetstagarens eller andras liv, hälsa eller arbetarskydd,
- 2) allvarligt äventyra landets försvar eller statens säkerhet,
- 3) allvarligt äventyra trafiksäkerheten,
- 4) avsevärt öka risken för betydande miljöskador,
- 5) allvarligt äventyra skyddet, användbarheten, integriteten och kvaliteten i fråga om uppgifter som erhållits i arbetet och därmed orsaka olägenhet eller skada för de allmänna intressen som skyddas av sekretessbestämmelserna eller äventyra registrerades integritetsskydd eller rättigheter,

6) äventyra en ekonomiskt betydande affärs- eller yrkeshemlighet eller orsaka arbetsgivaren eller dennas kund betydande ekonomisk skada, om äventyrandet av affärs- eller yrkeshemligheten eller uppkomsten av en ekonomisk risk inte kan förhindras på något annat sätt, eller

7) avsevärt öka risken för olaga handel och spridning av de ämnen som avses i 2 § i narkotikalagen och som arbetsgivaren förfogar över.

Arbetsgivaren kan bestämma en skälig tid inom vilken arbetstagaren skall visa upp ett intyg. Bestämmelser om ett antidrogprogram finns i 11 § i lagen om företagshälsovård.

Arbetsgivaren har rätt att behandla uppgifter i intyget över narkotikatest också om arbetstagaren på basis av ett positivt resultat i ett narkotikatest har förbundit sig till vård på grund av narkotikamisbruk och behandlingen av uppgifterna i intyget hänför sig till övervakningen av vården.

9 §

Arbetsgivares upplysningsplikt om intyg över narkotikatest

Arbetsgivaren skall i samband med ansökningsförfarandet, innan arbetsavtal ingås, underrätta arbetssökanden eller, innan arbetsvillkoren ändras, underrätta arbetstagaren om att det är fråga om en arbetsuppgift på basis av vilken arbetsgivaren ämnar behandla uppgifter i ett intyg över narkotikatest i enlighet med 7 § eller på basis av vilken arbetsgivaren ämnar förplikta arbetstagaren att visa upp ett intyg över narkotikatest i enlighet med 8 § 2 mom.

10 §

Kostnader för skaffande av intyg

Arbetsgivaren svarar för kostnaderna för skaffande av de intyg som tillställs arbetsgivaren och som avses i detta kapitel.

11 §

Förhållande till bestämmelserna om hälsoundersökningar

Vad som bestäms i 7 och 8 § utgör inget hinder för att narkotikatest utförs som en del av den hälsoundersökning av en arbetssökande eller en arbetstagare som en enhet inom företagshälsovården utför med stöd av lagen om företagshälsovård, statstjänstemannalagen eller lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Bestämmelser om de uppgifter som skall antecknas i ett intyg över hälsoundersökning enligt lagen om företagshälsovård utfärdas särskilt.

12 §

Tillämpning av bestämmelserna på professionella idrottsutövare

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas inte på idrottsutövare som är anställda i ett sådant arbetsavtalsförhållande som avses i 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (55/2001).

Krav som gäller utförande av test och kontroller

13 §

Person- och lämplighetsbedömningstest

För utredning av förutsättningarna för att sköta arbetsuppgifterna eller behovet av utbildning och övrig utveckling inom yrket kan arbetstagare testas genom person- och lämplighetsbedömningar. För detta krävs samtycke av arbetstagaren. När test utförs skall arbetsgivaren se till att tillförlitliga testmetoder används, att de utförs av sakkunniga och att de uppgifter som fås är korrekta med beaktande av testmetoden och dess beskaffenhet.

Arbetsgivaren eller en testare som arbetsgivaren anvisat skall på arbetstagarens begäran avgiftsfritt ge arbetstagaren det skriftliga utlåtande som givits vid person- eller lämplighetsbedömningen. Har utlåtandet givits muntligen till arbetsgivaren, skall arbetstagaren få en utredning om innehållet i utlåtandet.

14 §

Anlitande av hälso- och sjukvårdstjänster

För utförande av kontroller och test som gäller arbetstagares hälsa samt för provtagningar skall yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården, personer med behörig laboratorieutbildning och hälso- och sjukvårdstjänster anlitas så som föreskrivs i hälso- och sjukvårdslagstiftningen.

Vad som föreskrivs i 1 mom. gäller även alkohol- och narkotikatest.

15 §

Genetisk undersökning

Arbetsgivaren får inte kräva att arbetstagaren skall delta i genetisk undersökning när han eller hon anställs eller medan arbetsavtalsförhållandet pågår och arbetsgivaren har inte rätt att få veta om arbetstagaren har genomgått en genetisk undersökning.

Kameraövervakning på arbetsplatsen

16 §

Villkor för kameraövervakning

Arbetsgivaren får i sina lokaler genomföra övervakning med hjälp av en teknisk anordning som fortlöpande förmedlar eller tar upp bilder (*kameraövervakning*) i syfte att trygga den personliga säkerheten för arbetstagare och andra som vistas i lokalerna, skydda egendom eller övervaka att produktionsprocesserna fungerar på ett ändamålsenligt sätt samt för att förhindra och utreda situationer som äventyrar säkerheten, egendom eller produktionsprocesser. Kameraövervakning får dock inte användas för observation av en viss arbetstagare eller vissa arbetstagare på arbetsplatsen. På toaletter, i omklädningsrum eller på andra motsvarande platser eller i andra personalutrymmen eller i arbetsrum som anvisats för arbetstagarnas personliga bruk får inte heller finnas kameraövervakning.

Arbetsgivaren får dock utan hinder av 1 mom. rikta kameraövervakning mot ett visst arbetsställe där arbetstagare arbetar, om observationen är nödvändig för att

- 1) hindra uppenbar risk för våld i anslutning till arbetstagarens arbete eller uppenbar olägenhet eller fara för arbetstagarens säkerhet eller hälsa,
- 2) hindra och utreda brott mot egendom, om en väsentlig del av arbetstagarens arbete består i att hantera egendom som är betydande beträffande värde eller kvalitet, såsom pengar, värdepapper eller värdeföremål, eller
- 3) säkerställa arbetstagarens intressen och rättigheter, om kameraövervakningen sker på begäran av arbetstagaren som blir observerad och saken har överenskommit mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

17 §

Öppenhet vid kameraövervakning

Arbetsgivaren skall vid planering och genomförande av kameraövervakning se till att

- 1) möjligheterna att använda andra metoder som inte i samma utsträckning gör intrång i arbetstagarnas integritet utreds innan kameraövervakning tas i bruk,
- 2) i arbetstagarens integritet inte görs större intrång än vad som är nödvändigt för att nå syftet med åtgärderna,
- 3) användningen och annan behandling av upptagningar som gäller personer och som erhållits vid övervakningen planeras och genomförs med beaktande av bestämmelserna i 5—7, 10 och 32—34 § i personuppgiftslagen oberoende av om upptagningarna bildar ett sådant personregister som avses i nämnda lag,
- 4) upptagningarna används endast för de ändamål för vilka observationen har utförts,
- 5) arbetstagarna informeras efter det samarbetsförfarande eller förfarande med hörande som avses i 21 § om att kameraövervakning påbörjas och genomförs och om hur och i vilka situationer eventuella upptagningar används samt i de fall som avses i 16 § 2 mom. om kamerornas placering, och
- 6) om kameraövervakningen och om sättet att genomföra den informeras på ett synligt sätt i de lokaler i vilka kameror finns.

Arbetsgivaren har utan hinder av 1 mom. 4 punkten och 21 § rätt att använda upptagningarna för att

- 1) kunna påvisa grunden för att ett arbetsavtalsförhållande upphävts,
- 2) utreda och bevisa trakasserier som avses i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) eller trakasserier och osakligt bemötande som avses i arbetarskyddslagen (738/2002) om arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att arbetstagaren gjort sig skyldig till trakasserier eller osakligt bemötande, eller
- 3) utreda olycksfall i arbetet eller någon annan situation som orsakat i arbetarskyddslagen avsedd fara eller risk.

Upptagningarna skall förstöras genast när de inte längre behövs för att nå syftet med kameraövervakningen och senast ett år efter att upptagningen avslutades. En upptagning får dock sparas efter denna tidsfrist om detta är nödvändigt för att slutföra behandlingen av ett ärende som avses i 2 mom. och som blivit aktuellt före utgången av den maximala tidsfristen för sparande eller om arbetsgivaren behöver upptagningen för att bevisa riktigheten i att ett arbetsavtalsförhållande upphävts eller om det finns andra särskilda skäl att spara upptagningen.

Hämtning och öppnande av e-postmeddelanden som hör till arbetstagaren

18 §

Arbetsgivares omsorgsplikt

Arbetsgivaren har rätt att hämta eller öppna elektroniska meddelanden som arbetstagaren tagit emot eller skickat på en e-postadress som arbetsgivaren ställt till arbetstagarens förfogande endast då arbetsgivaren har planerat och vidtagit nödvändiga åtgärder för att skydda elektroniska meddelanden som arbetstagaren under eget namn tagit emot och skickat och då arbetsgivaren i detta syfte i synnerhet har sett till att

1) arbetstagaren med hjälp av den automatiska svarsfunktionen i det elektroniska postsystem som används kan skicka avsändaren en anmälan om sin frånvaro och om hur länge frånvaron fortgår samt information om den person som sköter uppgifter som hör till den frånvarande arbetstagaren, eller

2) arbetstagaren kan styra meddelandena till en annan av arbetsgivaren för denna uppgift godkänd person eller till en annan av arbetsgivaren godkänd adress i arbetstagarens eget bruk, eller

3) arbetstagaren kan ge sitt samtycke till att i hans eller hennes frånvaro någon annan av honom eller henne utsedd person som arbetsgivaren godkänt för uppgiften kan ta emot meddelanden som skickats till arbetstagaren för att reda ut om det meddelande som skickats till arbetstagaren klart är avsett för arbetsgivaren för utförande av arbetsuppgifter och som arbetsgivaren för att kunna ordna verksamheten eller arbetsuppgifterna på ett ändamålsenligt sätt måste få vetskap om.

En förutsättning för att arbetsgivaren skall ha rätt att hämta eller öppna sådana elektroniska meddelanden som avses i 1 mom. är dessutom vad som bestäms i 19 och 20 §.

19 §

Hämtning av elektroniska meddelanden som hör till arbetsgivaren

Med hjälp av den person som har befogenheter som systemadministratör har arbetsgivaren på basis av uppgifter om meddelandets avsändare, mottagare eller rubrik rätt att ta reda på om arbetstagaren i sin frånvaro har mottagit eller omedelbart före frånvaron har skickat eller mottagit meddelanden som hör till arbetsgivaren och som det är nödvändigt att arbetsgivaren får vetskap om för att kunna slutföra förhandlingar i anslutning till sin verksamhet, betjäna kunder eller i övrigt trygga sina funktioner, om

1) arbetstagaren sköter sina uppgifter självständigt för arbetsgivarens räkning och arbetsgivaren inte har något system med hjälp av vilket de ärenden som sköts av arbetstagaren och deras behandlingsskeden antecknas eller på annat sätt kan klarläggas,

2) det på grund av arbetstagarens uppgifter och de ärenden som är anhängiga är uppenbart att meddelanden som hör till arbetsgivaren har skickats eller mottagits,

3) arbetstagaren tillfälligt är förhindrad att utföra sina arbetsuppgifter och arbetsgivaren inte får tillgång till de meddelanden som hör till denna, trots att arbetsgivaren sört för de skyldigheter som avses i 18 §, och

4) arbetstagarens samtycke inte kan erhållas inom rimlig tid och utredningen av ärenden inte får fördröjas.

Har arbetstagaren avlidit eller permanent är förhindrad att utföra sina arbetsuppgifter och hans eller hennes samtycke inte kan fås har arbetsgivaren på de villkor som anges i 1 mom. 1 och 2 punkten rätt att på basis av uppgifterna om meddelandets avsändare, mottagare eller rubrik utreda vilka meddelanden som hör till arbetsgivaren, om det inte är möjligt att på annat sätt få reda på de ärenden som arbetstagaren skött och trygga arbetsgivarens verksamhet.

Leder hämtningen av meddelandet inte till att meddelandet öppnas skall om hämtningen utarbetas en rapport som undertecknas av de personer som deltagit i hämtningen och av vilken framgår varför meddelandet hämtades, tidpunkten och vem som utförde hämtningen. Rapporten skall utan obefogat dröjsmål tillställas arbetstagaren, om inte något annat följer av 2 mom. Uppgifter om meddelandets avsändare, mottagare eller rubrik får inte behandlas i större omfattning än vad som är nödvändigt för syftet med hämtningen av meddelandet och de personer som behandlar uppgifterna får inte röja dessa uppgifter för utomstående medan arbetsavtalsförhållandet pågår eller efter att det har upphört.

20 §

Öppnande av elektroniska meddelanden som hör till arbetsgivaren

Är det på basis av uppgifter om ett elektroniskt meddelandes avsändare, mottagare eller rubrik uppenbart att ett meddelande som arbetstagaren mottagit eller skickat klart hör till arbetsgivaren och att arbetsgivaren måste få vetskap om innehållet för att kunna slutföra förhandlingar i anslutning till sin verksamhet, betjäna kunder eller trygga sina funktioner och det inte går att få kontakt med avsändaren eller mottagaren för att ta reda på meddelandets innehåll eller för att få det sänt till en annan adress som arbetsgivaren uppger, får arbetsgivaren i de fall som avses i 19 § öppna meddelandet med hjälp av den person som har befogenheter som systemadministratör och i närvaro av en annan person.

Över öppnandet skall utarbetas en rapport som undertecknas av de personer som deltagit i öppnandet och av vilken framgår vilket meddelande som öppnats, varför meddelandet öppnats, tidpunkten och vem som utförde öppnandet samt till vem uppgift om meddelandets innehåll har givits. Rapporten skall utan obefogat dröjsmål tillställas arbetstagaren, om inte något annat följer av 19 § 2 mom.

Ett öppnat meddelande skall sparas och uppgifter om meddelandets innehåll och avsändare får inte behandlas i större omfattning än vad som är nödvändigt för syftet med öppnandet av meddelandet. De personer som behandlar uppgifterna får inte röja meddelandets innehåll för utomstående medan arbetsavtalsförhållandet pågår eller efter att det har upphört.

Den som är anställd av arbetsgivaren eller den som verkar på uppdrag av arbetsgivaren och till vilken arbetstagaren har styrt sin elektroniska post på det sätt som avses i 18 § 1 mom. 2 punkten eller som med arbetstagarens samtycke kan ta emot meddelanden som skickats under arbetstagarens namn enligt 18 § 1 mom. 3 punkten har rätt att öppna meddelandet med iakttagande av vad som bestäms i 2 mom. om inte arbetstagaren har gett sitt samtycke till något annat förfarande.

Särskilda bestämmelser

21 §

Samarbete vid ordnande av teknisk övervakning och användning av datanät

Syftet med kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av arbetstagarna, ibruktagandet av dem och de metoder som används samt användningen av elektronisk post och andra datanät omfattas av samarbetsförfarandet enligt lagen om samarbete inom företag och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar. I andra företag och offentlig-rättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen skall arbetsgivaren före beslutsfattandet bereda arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda i de angelägenheter som nämns ovan.

Efter samarbetsförfarandet eller förfarandet med hörande skall arbetsgivaren definiera ändamålet med och metoderna för övervakningen med tekniska metoder av arbetstagarna samt informera arbetstagarna om syftet med, ibruktagandet av och metoderna för övervakningen samt om användningen av elektronisk post och datanät.

22 §

Tillsyn

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar tillsammans med dataombudsmannen att denna lag iakttas.

23 §

Framläggning

Arbetsgivaren skall hålla denna lag tillgänglig för arbetstagarna på arbetsplatserna.

24 §

Straffbestämmelse

En arbetsgivare eller en företrädare för denna som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet

- 1) bryter mot bestämmelserna i 4 § 2 mom. eller 9 § om upplysningsplikt,
 - 2) i strid med 5 a § inhämtar eller använder en arbetssökandes eller en arbetstagares personkredituppgifter,
 - 3) i strid med 7 § tar emot eller i övrigt behandlar uppgifter i arbetstagarens intyg över narkotikatest,
 - 4) i strid med 8 § kräver att arbetstagaren ska uppvisa ett intyg över narkotikatest eller i övrigt behandlar uppgifter i intyget,
 - 5) i strid med 13 § 1 mom. testar en arbetstagare genom person- eller lämplighetsbedömningar utan dennas samtycke eller underlåter att se till att testmetoden är tillförlitlig, att testen utförs av sakkunniga eller att de uppgifter som fås genom testet är korrekta,
 - 6) bryter mot bestämmelserna i 13 § 2 mom. om att arbetstagaren ska ges ett skriftligt utlåtande eller en utredning om innehållet i ett muntligt utlåtande,
 - 7) i strid med 14 § anlitar annan än yrkesutbildad personal inom hälso- och sjukvården, annan än personal med behörig laboratorieutbildning eller andra än hälso- och sjukvårdstjänster,
 - 8) i strid med 15 § kräver att en arbetstagare deltar i en genetisk undersökning eller inhämtar information om en genetisk undersökning som arbetstagaren genomgått,
 - 9) i strid med 16 § genomför kameraövervakning,
 - 10) bryter mot bestämmelserna i 17 § om öppenhet vid kameraövervakning,
 - 11) i strid med 19 § hämtar eller i strid med 20 § öppnar ett meddelande som arbetstagaren mottagit eller skickat,
 - 12) bryter mot bestämmelserna i 21 § 2 mom. om definierings- eller informationsskyldighet, eller
 - 13) bryter mot bestämmelserna i 23 § om framläggning av denna lag, ska, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs någon annanstans i lag, för brott mot lagen om integritetsskydd i arbetslivet dömas till böter.
- Bestämmelser om straff för personregisterbrott, dataintrång, olovlig observation, olovlig avlyssning, kränkning av kommunikationshemlighet, sekretessbrott och tjänstebrott finns i strafflagen (39/1889).

8 kap.

Ikraftträdande

25 §

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2004.

Har de arbetsgivarskyldigheter som avses i 4 § 3 mom. och 21 § fullgjorts på det sätt som avses i 4 § 3 mom. och 9 § i den lag om integritetsskydd i arbetslivet som gäller när denna lag träder i kraft anses skyldigheterna vara fullgjorda enligt denna lag. De arbetsgivarskyldigheter som föreskrivs i 17 § skall fullgöras inom sex månader efter ikraftträdandet.

26 §

Bestämmelser som upphävs

Genom denna lag upphävs lagen av den 8 juni 2001 om integritetsskydd i arbetslivet (477/2001).

Om det i någon annan lag eller förordning hänvisas till den lag om integritetsskydd i arbetslivet som gäller vid denna lags ikraftträdande, skall i stället denna lag tillämpas.

Lag**om ändring av lagen om företagshälsovård**

Given i Helsingfors den 13 augusti 2004

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen av den 21 december 2001 om företagshälsovård (1383/2001) rubriken för 11 § och 19 § samt fogas till 3 § 1 mom. en ny 6 a-punkt, till 9 § ett nytt 2 mom., till 11 § ett nytt 4 mom. och till 13 § ett nytt 3 mom. som följer:

3 §

Definitioner

I denna lag avses med

6 a) *narkotikatest* ett test för utredning av användning av sådan narkotika som avses i 2 § narkotikalagen (1289/1993) samt en på basis av testet uppgjord redogörelse för om arbetssökanden eller arbetstagaren har använt narkotika för andra än medicinska ändamål,

9 §

Ersättande av kostnaderna för företagshälsovård

Vad som bestäms i 1 mom. tillämpas inte på kostnaderna för utförande av narkotikatest.

11 §

Verksamhetsplan för företagshälsovården och antidrogprogram

Om en arbetssökande eller arbetstagare skall genomgå ett sådant narkotikatest som avses i 3 § 1 mom. 6 a-punkten, skall arbetsgivaren ha ett skriftligt antidrogprogram. Programmet skall innehålla arbetsplatsens allmänna mål och den praxis som iakttas för att förhindra droganvändning och hänvisa personer med drogproblem vidare till vård. Programmet kan ingå i verksamhetsplanen för företagshälsovården. Innan programmet godkänns skall arbetsuppgifterna behandlas i samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom företag (725/1978) och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988). I andra företag och offentliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen skall arbetsgivaren före beslutsfattandet ge arbetstägarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda om grunderna för narkotikatest i fråga om olika arbetsuppgifter.

13 §

Arbetstagarens skyldighet att delta i hälsoundersökning

I det intyg som utfärdas på basis av den hälsoundersökning som avses i 1 mom. 2 punkten antecknas en allmän bedömning av arbetstagarens förutsättningar att med tanke på hälsan sköta de uppgifter som hör till honom eller henne eller som planeras bli anvisade honom eller henne.

19 §

Narkotikatest och intyg över det

Ett positivt testresultat av ett narkotikatest på en arbetssökande eller arbetstagare skall verifieras vid ett kvalitetskontrollerat laboratorium. Den som testas skall utan hinder av vad som bestäms någon annanstans i lag alltid ha rätt att få testresultatet skriftligen.

Bestämmelser om innehållet i ett intyg över narkotikatest finns i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (/). Intyget skall ges till den som testats för vidarebefordran till arbetsgivaren.

Genom förordning av statsrådet kan utfärdas närmare bestämmelser om kvalitetskontrollen av narkotikatest och om tagande, analysering och tolkning av prov i anslutning till genomförande av test i enlighet med god företagshälsovårdspraxis och laboratoriernas kvalitetsstandarder.

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2004. De arbetsgivarskyldigheter som föreskrivs i 11 § 4 mom. skall fullgöras inom sex månader från ikraftträdandet.

Lag

om ändring av 6 § i lagen om samarbete inom företag

Given i Helsingfors den 13 augusti 2004

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen av den 22 september 1978 om samarbete inom företag (725/1978) 6 § 8 a-punkten, sådan den lyder i lag 478/2001, och

fogas till 6 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 724/1988, 51/1993, 906/1996 och 723/1997 samt i nämnda lag 478/2001, en ny 8 b-punkt som följer:

6 §

Till samarbetsförfarandets område hörande ärenden

Till samarbetsförfarandets område hörande ärenden är:

8 a) syftet med, ibruktagandet av och metoderna för kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av personalen samt användningen av elektronisk post och datanät;

8 b) innan ett sådant antidrogprogram som avses i 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsovård (1383/2001) godkänns, de arbetsuppgifter som avses i 7 § och 8 § 1 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (/) beträffande vilka en arbetssökande eller en arbetstagare är skyldig att lämna eller, på basis av samtycke, kan lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren;

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2004.

Lag**om ändring av 7 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar**

Given i Helsingfors den 13 augusti 2004

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen av den 1 juli 1988 om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) 7 § 11 a-punkten, sådan den lyder i lag 479/2001, och

fogas till 7 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 1102/1990 och 448/1997 samt i nämnda lag 479/2001, en ny 11 b-punkt som följer:

7 §

Ärenden som omfattas av samarbetsförfarandet

Samarbetsförfarandet omfattar

11 a) syftet med, ibruktagandet av och metoderna för kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av personalen samt användningen av elektronisk post och datanät,

11 b) innan ett sådant antidrogprogram som avses i 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsovård (1383/2001) godkänns, de arbetsuppgifter som avses i 7 § och 8 § 1 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (/) beträffande vilka en sökande till arbete eller tjänst eller en arbetstagare eller tjänsteman är skyldig att lämna eller, på basis av samtycke, kan lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren,

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2004.

Lag**om ändring av 8 b och 19 § i statstjänstemannalagen**

Given i Helsingfors den 13 augusti 2004

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i statstjänstemannalagen av den 19 augusti 1994 (750/1994) 8 b § 1 mom. och 19 § 1 mom., av dem 8 b § 1 mom. sådant det lyder i lag 604/1997, som följer:

8 b §

Förutsättning för utnämning till en tjänst är att en person som har sökt eller anmält sig till den är skyldig att på begäran av myndigheten lämna denna upplysningar om sina förutsättningar att sköta tjänsten med hänsyn till hälsan samt dessutom vid behov deltar i kontroller och undersökningar för bedömning av saken. Den som söker eller anmält sig till en tjänst kan som en förutsättning för utnämning till tjänsten åläggas att lämna intyg över narkotikatest i de situationer som avses i 7 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (/). Om betalning av kostnaderna för kontroller och undersökningar gäller 19 § 2 mom.

19 §

En tjänsteman är skyldig att på begäran av myndigheten lämna denna upplysningar om sina förutsättningar att sköta tjänsten med hänsyn till hälsan. En tjänsteman kan också åläggas att genomgå kontroll eller undersökning av hälsotillståndet, om detta är nödvändigt för bedömningen av hans förutsättningar att sköta sina uppgifter. I fråga om rätten att ålägga en tjänsteman att lämna intyg över narkotikatest gäller vad som bestäms i 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2004.

Lag**om ändring av 7 och 19 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare**

Given i Helsingfors den 13 augusti 2004

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen av den 11 april 2003 om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) 7 § 1 mom. och 19 § 1 mom. som följer:

7 §

Utredning om hälsotillstånd

Förutsättning för anställning i tjänsteförhållande är att den person som anställs på begäran av den myndighet som beslutar om anställningen lämnar upplysningar om sina förutsättningar att sköta uppgiften med hänsyn till hälsan samt dessutom vid behov deltar i kontroller och undersökningar för bedömning av saken. Den som anställs i en tjänst kan åläggas att visa upp ett intyg över narkotikatest i de situationer som avses i 7 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (/) som ett villkor för anställning. Arbetsgivaren svarar för nödvändiga kostnader för kontroller och undersökningar som förordnats av arbetsgivaren.

19 §

Lämnande av hälsoupplysningar

Utöver vad som bestäms i lagen om företagshälsovård (1383/2001) är en tjänsteinnehavare för utredande av arbets- och funktionsförmågan skyldig att på arbetsgivarens begäran lämna denna behövliga upplysningar om sina förutsättningar att sköta uppgiften med hänsyn till hälsan. Tjänsteinnehavaren är även skyldig att på förordnande av arbetsgivaren delta i kontroller och undersökningar som utförs för att hans eller hennes hälsotillstånd skall konstateras, om det är nödvändigt för att utreda förutsättningarna för skötseln av uppgiften. Innan förordnandet ges skall tjänsteinnehavaren beredas tillfälle att bli hörd. I fråga om rätten att ålägga en tjänsteinnehavare att visa upp ett intyg över narkotikatest gäller vad som bestäms i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Bestämmelser om patientens självbestämmanderätt finns i 6 § i lagen om patientens ställning och rättigheter (785/1992).

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2004.