

Liivala

14.9.2004

## INTEGRITETSSKYDD I ARBETSLIVET – ändrade bestämmelser fr.o.m. 1.10.2004

**1 Lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2001)**

3 kap. Behandling av uppgifter om narkotikabruk

**6 § Intyg över narkotikatest**

1 momentet Arbetsgivaren får behandla endast uppgifter som ingår i ett intyg över narkotikatest, inte uppgifter om själva testningen. Dessutom förutsätts alltid att arbetstagaren själv ger intyget till arbetsgivaren.

Testuppgifter om en arbetstagares narkotikabruk gäller den anställdes hälsotillstånd och är därmed att betrakta som känsliga uppgifter som omfattas av behandlingsförbudet i 11 § i personuppgiftslagen. Uppgifterna skall behandlas på samma sätt som andra uppgifter om arbetstagarens hälsotillstånd. Uppgifterna får endast behandlas av personer som utsetts av arbetsgivaren och dessa personer har tystnadsplikt. Uppgifterna skall förvaras åtskilda från andra personuppgifter som arbetsgivaren har samlat in. Enligt 12 § 2 mom. i personuppgiftslagen skall känsliga uppgifter utplånas ur registret så snart det inte längre finns någon laglig grund för behandling av uppgifterna.

2 momentet Enligt 2 § i narkotikalagen betraktas som narkotika sådana ämnen och preparat som avses i 1961 års allmänna narkotikakonvention (FördrS 43/65) och sådana ämnen och preparat som avses i konventionen angående psykotropiska ämnen (FördrS 60/76) så som närmare bestäms genom beslut av social- och hälsovårdsministeriet. Intyget får endast innehålla en redogörelse för om personen har använt sådana ämnen som avses i lagen. Andra bedömningar får inte skrivas in i intyget.

**7 § Lämnande av intyg över narkotikatest vid anställning**

Bestämmelsen förpliktar inte arbetsgivaren att begära ett intyg av en arbetssökande även om de lagstadgade förutsättningarna uppfylls. Arbetssökanden är inte heller skyldig att lämna ett intyg. Däremot kan arbetsgivaren låta bli att beakta en arbetssökande som inte är villig att lämna ett intyg, förutsatt att de lagstadgade förutsättningarna uppfylls. Ett av syftena med lagen är narkotikafria arbetsplatser, och bestämmelserna ger därmed uttryck för en verksamhet mot narkotika.

1 momentet Arbetsgivarens rätt att behandla uppgifter i ett intyg över narkotikatest gäller endast den arbetssökande som väljs för uppgiften. Valet kan vara villkorligt tills den som valts lämnat ett narkotikaintyg till arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan välja lämpligt förfaringssätt, t.ex. att intyget skall lämnas i samband med hälsoundersökningen för nyanställda.

All behandling av uppgifter om de anställda skall uppfylla relevanskravet i lagens 3 §. Man kan inte avtala om avvikelse från relevanskravet, och en ar-

Liivala

14.9.2004

betsgivare som bryter mot kravet kan åläggas straff. Också vid samarbetsförfarande måste relevansen hos uppgifterna i intyget över narkotikatest behandlas särskilt för varje arbetsuppgift. Vid bedömning av relevanskravet bör man beakta arbetsgivarens möjligheter att på andra sätt hindra skaderisken på grund av användning av narkotika, t.ex. genom utbildning eller handledning för skötsel av uppgiften eller genom teknisk eller annan övervakning. Relevanskravet i lagens 3 § och förutsättningarna i 7 § 1–2 mom. kräver att arbetsgivaren alltid gör en fallspecifik helhetsbedömning där arbetsgivarens övriga lagstadgade skyldigheter beaktas.

Rätten att behandla uppgifter baserar sig på två typer av förutsättningar, för det första de krav som på grund av uppgiften ställs på den som anställts och för det andra de verkningar som sannolikt följer av att uppgiften sköts under påverkan av narkotika eller beroende av narkotika. Intyg från narkotikatest kan begäras om arbetsuppgifterna förutsätter noggrannhet, tillförlitlighet, självständig omdömesförmåga eller god reaktionsförmåga. Dessa egenskaper är alternativa, men vissa arbetsuppgifter kan naturligtvis kräva fler av egenskaperna. Arbetstagare och tjänsteinnehavare har en allmän skyldighet att utföra sitt arbete omsorgsfullt och med iakttagande av arbetsgivarens föreskrifter. De krav som i lagen ställs som villkor är alltså strängare än den allmänna skyldigheten.

Noggrannhet och god reaktionsförmåga krävs till exempel i uppgifter där den anställda självständigt och utan medverkan av andra använder maskiner eller anordningar som orsakar särskild fara. Tillförlitlighet och självständig omdömesförmåga behövs t.ex. i olika ledningsuppgifter och i uppgifter där arbetstagaren ansvarar för egendom eller har tillträde till konfidentiellt data-material och kan påverka behandlingen av detta. Rätten att behandla uppgifter om narkotikatest begränsas till sådana arbetsuppgifter som innebär att den som väljs för uppgiften förutsätts kunna arbeta självständigt i viss mån eller uppfylla andra kvalitativa krav och att uppgiften utförs utan fortgående övervakning av arbetsgivaren eller utan medverkan av andra arbetstagare.

Till förutsättningarna för behandlingen av uppgifter fogas i lagen också de verkningar som kan följa av att arbetsuppgifterna sköts under påverkan av narkotika eller beroende av narkotika. Dessa förutsättningar räknas upp i 1–6 punkten. Flera av dessa intressen är antingen direkt eller indirekt bundna till de grundläggande fri- och rättigheterna. De verkningar som sannolikt följer av användningen av narkotika har dessutom utformats så, att de åtminstone som uppsåtliga handlingar motsvarar kännetecknen för en straffbar gärning.

Verkningar av narkotikabruk skall bedömas utgående från sannolikhet och allmän livserfarenhet. Narkotika påverkar det centrala nervsystemet. Kroppen vänjer sig vid narkotika och det anses mycket snabbt utvecklas ett beroende av narkotika som det är svårt att bli fri från utan specialvård. Narkotikaberoende kan leda till olika sociala svårigheter och till kriminell verksamhet i syfte att finansiera anskaffningen av narkotika. Användning av narkotika

Liivala

14.9.2004

kan på olika sätt leda till att en person betar sig oförutsägbart i arbetslivet och på ett sätt som avviker från det normala.

1 punkten

När det bedöms vilken betydelse äventyrandet har skall grunden vara arbetstagarens planerade arbetsuppgifter och det sätt på vilket skötseln av dem till följd av narkotikabruk äventyrar de intressen som avses i lagrummet. Sådana uppgifter i vilka det är möjligt att äventyra liv eller hälsa kan t.ex. finnas i trafikyrken på landsvägar, på järnvägar, på sjön och i flygtrafiken liksom också i arbetsplatsens interna trafik. Dyliga uppgifter kan också finnas inom olika branscher, t.ex. inom hälso- och sjukvården, brand- och räddningsväsendet, industrin och byggbranschen.

Till denna punkt hör också uppgifter som äventyrar arbetarskyddet. När uppgifter som äventyrar arbetarskyddet bedöms skall man fästa uppmärksamhet vid att det är organisationens ledning som bär ansvaret för arbetarskyddet. Exempelvis anställda som sköter rörliga maskiner och anställda som hanterar farliga ämnen kan ha arbetsuppgifter som äventyrar arbetarskyddet.

2 punkten

Sådana uppgifter i vilka de intressen som avses i punkten kan äventyras kan finnas t.ex. hos polisen, vid gränsbevakningsväsendet och även i övrigt inom försvarsmakten om de allmänna förutsättningarna som gäller arbetsuppgifterna uppfylls.

3 punkten

Äventyrande av trafiksäkerheten innebär inte nödvändigtvis att det föreligger fara för arbetstagarens eller andras liv eller hälsa. Iakttagande av trafiksäkerheten i arbetsuppgifterna är dock i den grad betydelsefullt redan med tanke på det allmänna intresset att rätten att behandla uppgifter i ett intyg över narkotikatest är motiverad vid nyanställning. Trafiksäkerheten omfattar allmänt vad som bestäms om den i vägtrafiklagstiftningen och annan trafiklagstiftning.

4 punkten

Enligt 20 § 2 mom. i grundlagen skall det allmänna verka för att alla tillförsäkras en sund miljö och att var och en har möjlighet att påverka beslut i frågor som gäller den egna livsmiljön. Uppgifter som kan öka risken för betydande miljöskador kan innehas t.ex. av driftspersonalen vid kärnkraftverk och personal på oljetankfartyg och i fabriker som kan orsaka utsläpp som i betydande grad skadar miljön.

5 punkten

Skyddet (konfidentiell karaktär), användbarheten, integriteten och kvaliteten för uppgifterna är centrala datasäkerhetsbegrepp. Med skydd för uppgifter avses åtgärder som behövs för att säkerställa att uppgifter som skall hållas hemliga eller personuppgifter inte hamnar i händerna på obehöriga. Uppgifternas användbarhet avser kravet på att uppgifterna på ett planerat sätt skall finnas tillgängliga för dem som har rätt till dem, med andra ord, att uppgifter som behövs i arbetsgivarens arbetsuppgifter finns tillgängliga utan störningar och på det sätt som verksamheten förutsätter. Med uppgifternas integritet avses att informationen skall bevaras från oavsiktlig och illegal ändring. Denna egenskap hänför sig framför allt till elektroniska handlingar och elektronisk kommunikation. Ett sådant förfarande som säkerställer autentici-

Liivala

14.9.2004

teten hos en elektronisk handling genom vilken ett ärende har anhängiggjorts är bl.a. systemet med s.k. elektronisk signatur. Uppgifternas kvalitet har betydelse bl.a. med tanke på enskilda personers och sammanslutningars rättsskydd. Till säkerställandet av informationens kvalitet hänför sig t.ex. det krav på ändamålsbundenhet i personuppgiftslagen som avser att säkerställa att endast de uppgifter som är riktiga för det planerade användningsändamålet används i varje enskilt fall.

Även om en anställd t.ex. kan använda uppgifterna i ett register för att sköta sina arbetsuppgifter, har han eller hon inte nödvändigtvis rätt att ändra uppgifterna i registret eller kopiera dem elektroniskt för vidarebefordran. Därför skall bestämmelsen i första hand tillämpas i sådana arbetsuppgifter i vilka en person har omfattande befogenheter att använda datasystemen. På tillämpningen av bestämmelsen inverkar dock också vilken slags information det är fråga om och vilka verkningar en behandling av uppgifterna i strid med anvisningarna har.

Punkten skall tillämpas i sådana situationer då arbetstagaren har tillgång till uppgifter som skall hållas hemliga av hänsyn till allmänna intressen. I 24 § lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) föreskrivs om de allmänna sekretessgrunder som skall iakttas i den offentliga förvaltningen. Sådana allmänna intressen som skall skyddas är bl.a. Finlands internationella relationer, landets försvar, statens säkerhet samt förebyggande och utredning av brott. Enligt nämnda lag skall myndigheterna iakttä god informationshantering, vilken omfattar också ombesörjandet av skyddet för data-material och datasäkerheten. Trots att en myndighet med tekniska medel sörjer för datasäkerheten, är tillförlitligheten hos dem som arbetar i nyckeluppgifter inom dataadministrationen och databehandlingen en förutsättning för att man skall kunna säkerställa skyddet för uppgifterna och kvaliteten på dem. Personsäkerheten utgör numera också en del av datasäkerhetsarbetet.

Med säkerställandet av de registrerades integritetsskydd och rättigheter hänvisas till de uppgifter som registrerats i datasystemen och som kan gälla både fysiska och juridiska personer, t.ex. olika personregister eller klientregister. Den offentliga förvaltningen upprätthåller bl.a. register som innehåller uppgifter om hela befolkningen eller en betydande del av den (t.ex. de riksomfattande registren inom hälso- och sjukvården).

Enligt personuppgiftslagen ansvarar den registeransvarige för förändret av register. Situationer där en arbetstagare genom sitt agerande kan äventyra de registrerades integritetsskydd hänför sig i första hand till en lagstridig överlåtelse av personuppgifter. I arbetsuppgifterna är de följder som avses i lagrummet möjliga närmast då arbetstagaren har möjlighet att producera kopior ur registret i stora mängder eller elektroniskt. Den registrerades rättigheter kan äventyras också genom att felaktiga eller vilseledande uppgifter registreras i de register som används vid beslutsfattande gällande den registrerade eller genom att registeruppgifter förstörs. Eftersom den arbetsgivare som fungerar som registeransvarig är skyldig att se till att det också med

Liivala

14.9.2004

tekniska medel säkerställs att registreringen är riktig, kan behandlingen av uppgifter i intyget över narkotikatest utsträckas endast till personer som blivit valda till sådana arbetsuppgifter där uppgifternas kvalitet och integritet inte kan övervakas i tillräcklig omfattning med tekniska medel.

Bestämmelsen kan tillämpas också på behandlingen av registeruppgifter om juridiska personer i sådana fall då felaktiga förfaranden kan äventyra de registrerade sammanslutningarnas rättigheter som är skyddade genom lag. Här avses t.ex. behandlingen av sådana uppgifter som används vid beslutsfattande som gäller sammanslutningen.

6 punkten

I 3 kap. 4 § i arbetsavtalslagen ingår en bestämmelse om förbud mot att utnyttja affärs- och yrkeshemligheter och om hemlighållande. I lagen ingår inte någon definition av affärs- och yrkeshemligheter. I den rättsvetenskapliga litteraturen har det ansetts att affärs- och yrkeshemligheter avser sådana frågor som arbetsgivaren hemlighåller och vilkas yppande vore ägnat att orsaka ekonomiska skador antingen för arbetsgivaren eller någon annan näringsidkare som har anförtrott honom denna information. I arbetsavtalskommitténs betänkande konstateras att affärs- och yrkeshemligheter kan bestå av bl.a. ekonomiska eller tekniska uppgifter eller av uppgifter om arbetsmetoder, datakommunikationsprogram, produktionsmängder, formler och dokumentregister och att affärs- och yrkeshemligheten enligt en objektiv bedömning skall vara av betydelse för arbetsgivaren. I sina arbetsuppgifter kan arbetstagaren äventyra affärs- och yrkeshemligheter om han eller hon som beroende av narkotika skaffar sig t.ex. ekonomiska fördelar till skada för arbetsgivaren med hjälp av uppgifter som anförtrots honom eller henne. Den arbetstagare som röjt en affärs- och yrkeshemlighet är skyldig att ersätta arbetsgivaren för skadan.

Vid bedömning av vad som innebär sådan ekonomisk skada som är större än ringa för arbetsgivaren eller arbetsgivarens kund skall man fästa uppmärksamhet vid att arbetssökanden vid skötseln av sina uppgifter kan orsaka nämnda skada. Med orsakande av skada för arbetsgivarens kund avses närmast skada på sådan egendom i arbetsgivarens besittning som tillhör kunden. Dylika uppgifter kan bl.a. vara arbetsuppgifter i vilka pengar eller värdeföremål hanteras eller i vilka arbetstagaren skall ansvara för arbetsgivarens eller dennas kunds egendom som är lätt att realisera och som har ett värde som är större än ringa. Därmed medför ringa ekonomiska risker inte någon rätt att behandla uppgifter i ett intyg över narkotikatest. Risker för skada sträcker sig inte heller till sedvanliga fel i anslutning till arbetet.

När det gäller skötsel av egendom har arbetsgivaren många skyldigheter gentemot kunder, finansiärer och skattemyndigheten som måste ombesörjas på olika sätt. Skyldigheterna skall beaktas vid bedömningen av om relevanskravet för behandlingen av uppgifter i ett intyg över narkotikatest uppfylls, och detta gäller alla punkter i momentet. Andra metoder för att förhindra äventyrande av affärs- och yrkeshemligheter eller eliminera risken för ekonomisk skada kan vara t.ex. övervakning som utförs av arbetsledningen, teknisk övervakning eller andra lämpliga arbets- eller säkerhetsarrange-

Liivala

14.9.2004

mang. Till exempel om säkerheten vid hanteringen av pengar har tryggats i tillräcklig omfattning med hjälp av kameraövervakning kan denna övervakningsmetod redan i sig eliminera arbetsgivarens risker.

## 2 momentet

### 1 punkten

Situationer som avses i denna punkt föreligger t.ex. då arbetstagaren städar i någon annans hem och får nycklar till hemmet eller då arbetstagaren sköter en åldring hemma och åldringen kan anses vara i den grad hjälplös att han eller hon är beroende av utomstående hjälp. Vid bedömningen av vilken betydelse den ekonomiska skadan har skall man fästa uppmärksamhet vid om skadan med beaktande av klientens förhållanden är betydande.

### 2 punkten

Bestämmelsen begränsas till situationer där arbetstagaren arbetar ensam. Till exempel vid daghem är, beroende på gruppens storlek, i allmänhet alltid flera personer i tjänst samtidigt och därför föreligger inte förutsättningarna för att arbetsgivaren skall ha rätt att behandla de uppgifter som avses i paragrafen.

### 3 punkten

Uppgifter som berörs av denna bestämmelse kan finnas t.ex. vid läkemedelslager, hos polisen och tullen, vid apotek och på sjukhus. På sjukhus, hälsocentraler eller vid motsvarande inrättningar är det däremot inte möjligt att behandla uppgifter om narkotikatest för alla arbetstagare, utan bestämmelsen gäller enbart arbetsuppgifter som kan innefatta självständig behandling av de nämnda ämnena utan övervakning.

### 3 momentet

En arbetstagare som byter arbetsuppgifter jämföras med en arbetssökande. Uppgifter i ett intyg som arbetstagaren frivilligt har visat över narkotikatest kan av arbetsgivaren behandlas endast en gång vid byte av arbetsuppgifter. Om arbetstagaren inte lämnar något intyg skall situationen bedömas enligt allmänna arbetsrättsliga grunder.

## 8 § Lämnande av intyg över narkotikatest medan ett anställningsförhållande pågår

Medan ett anställningsförhållande pågår kan arbetsgivaren förplikta arbetstagaren att uppvisa ett intyg över narkotikatest på villkor som är strängare än de som anges i 7 §. Skyldigheten innebär inte att arbetstagarens narkotikabruk testas genom fysiskt tvång. Detta är möjligt endast i de situationer som avses i tvångsmedelslagen.

Skyldigheten att uppvisa ett intyg är närmast en obligationsrättslig norm som hänför sig till anställningsförhållandet. Vid brott mot denna fastställs de eventuella påföljderna för arbetstagaren, t.ex. upphävande av arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet eller varningsförfarande, utgående från en helhetsbedömning på arbets- och tjänsterättsliga grunder. Om de uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person och om varning bestäms i 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen och om hävningsgrunderna i 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen. Enligt praxis för tolkningen av bestämmelserna i arbetsavtalslagen är bl.a. användning av narkotika på arbetsplatsen ett exem-

Liivala

14.9.2004

pel på sådant beteende hos arbetstagaren som inverkar på rätten att häva anställningsförhållandet.

På basis av bestämmelsen i 1 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen är en hyrd arbetstagare skyldig att uppvisa ett intyg över narkotikatest i samma arbetsuppgifter som användarföretagets egna arbetstagare. Intyget skall uppvisas för den som har faktisk arbetslednings- och övervakningsrätt.

1 momentet

Denna bestämmelse gäller fall där arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att arbetstagaren är narkotikapåverkad. Med beaktande av syftet med bestämmelsen gäller skyldigheten också den tidpunkt då intyget senast skall tillställas arbetsgivaren, eftersom flera narkotikapreparat kan upptäckas genom test endast under en viss tid, beroende på vilken slags narkotika det är fråga om. En grundad misstanke om påverkan av narkotika uppfyller också relevanskravet i lagens 3 §.

Enligt 1 mom. förutsätter arbetsgivarens ovan avsedda rätt att behandla uppgifter i intyget för det första att arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att arbetstagaren i någon grad är beroende av narkotika. Behandlingen av uppgifter om arbetstagaren skall också i dessa fall uppfylla relevanskravet i lagens 3 § och underställas helhetsbedömning. Förutsättningen att det skall finnas en misstanke om narkotikaberoende hänför sig till detta relevanskrav. Vid bedömningen av om relevanskravet uppfylls skall man dock beakta att arbetsgivaren under den tid ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande pågår också har flera andra möjligheter att övervaka arbetstagaren i syfte att skydda sina intressen.

Begreppet "grundad misstanke" innebär inte att bruket av narkotika är bevisat, utan misstanken kan t.ex. grunda sig på arbetsgivarens iakttagelser av arbetstagarens beteende eller arbetsprestation, respons från kunderna eller andra uppgiftskällor som arbetsgivaren betraktar som tillförlitliga. Enligt lagens 4 § 2 mom. skall arbetsgivaren informera arbetstagaren om uppgifter som inhämtats hos andra än arbetstagaren själv innan de används för beslutsfattande som gäller arbetstagaren.

Förutsättningar som gäller arbetstagarens egenskaper skall i övrigt bedömas på samma sätt som beskrivs i detaljmotiveringen till 7 § i lagen, med beaktande av att förutsättningarna är strängare.

Målet med bestämmelsen är att skydda samma intressen som vid anställning. Kriterierna för skyldighet att uppvisa ett intyg över narkotikatest är där emot klart strängare än då ett intyg med arbetstagarens samtycke tillställs arbetsgivaren.

1–6 punkterna

Vid fastställandet av de uppgifter som avses i dessa punkter skall man beakta motiveringarna till lagens 7 §, som gäller motsvarande intressen som skall skyddas. Det att uppgifterna sköts under narkotikaberoende skall emellertid orsaka allvarlig fara eller avsevärt öka betydande risker. Kriterierna är betydligt strängare än motsvarande kriterier i 7 §.

Liivala

14.9.2004

7 punkten

Bestämmelsen motsvarar 7 § 2 mom. 3 punkten, men den är i fråga om tillämpningsområde mera begränsad och syftet är uttryckligen att förhindra handel med och spridning av narkotika som arbetsgivaren förfogar över. Uppgifter där dessa risker förekommer kan t.ex. finnas vid läkemedelslager och hos polisen och tullen.

3 momentet

Syftet med bestämmelsen är också att skydda arbetstagarens ställning, eftersom han eller hon på detta sätt kan undvika att anställningsförhållandet eventuellt upphävs.

### **9 § Arbetsgivares plikt att upplysa om intyg över narkotikatest**

Syftet med bestämmelsen är att garantera att en arbetssökande redan när han eller hon söker befattningen är medveten om att arbetet har sådan karaktär att arbetsgivaren kommer att be om ett intyg över narkotikatest eller kan tvinga en anställd att uppvisa ett sådant intyg. Upplysningsplikten gäller dock endast om arbetsgivaren har för avsikt att utnyttja sin rätt. Detta förutsätter att ärendet behandlats i samarbetsförfarande och att arbetsgivaren har ett sådant antidrogprogram som avses i lagen om företagshälsovård. Om arbetsgivaren tills vidare inte ämnar utnyttja rätten att behandla uppgifter i ett intyg över narkotikatest föreligger inte någon upplysningsplikt.

Bestämmelsen förutsätter inte att saken nämns i platsannonsern eftersom arbetstagare långt ifrån alltid anställs på basis av separata platsannonser. Arbetsgivaren kan fritt välja ett lämpligare informationssätt, förutsatt att arbetssökanden eller arbetstagaren informeras i tillräckligt god tid.

### **10 § Kostnader för skaffande av intyg**

Kostnaderna ersätts enligt samma principer som då andra kostnader som uppkommit i samband med anställning ersätts. Arbetsgivaren svarar dock endast för kostnaderna för sådana intyg som arbetssökanden eller arbetstagaren tillställer arbetsgivaren. Om arbetsgivaren inte betalar intyget kan det inte begäras eller krävas av arbetssökanden eller arbetstagaren, och det att intyget saknas kan inte ha några som helst verkningar.

När det gäller hyrda arbetstagare betalas kostnaderna av den arbetsgivare i vars arbetsuppgifter intyget skall tillställas, om inte den egentliga arbetsgivaren och användarföretaget kommer överens om något annat. Arbetsgivaren för hyrda arbetstagare kan t.ex. inte förutsätta att arbetstagaren tillställer det nämnda intyget redan i samband med arbetsansökan.

### **11 § Förhållande till bestämmelserna om hälsoundersökningar**

I paragrafen bestäms om förhållandet mellan lagens bestämmelser om rätten att behandla uppgifter i ett intyg över narkotikatest och lagen om företagshälsovård. Bestämmelserna i lagens 7 och 8 § hindrar inte heller att narkotikatest utförs som en del av de hälsoundersökningar som utförs enligt statstjänstemannalagen eller lagen om kommunala tjänsteinnehavare.



Liivala

14.9.2004

5 kap. Kameraövervakning på arbetsplatsen

**16 § Villkor för kameraövervakning**

1 momentet

Vid kameraövervakningen bedöms arbetstagarens integritetsskydd på olika sätt i olika situationer. Till exempel anses kameraövervakning på en allmän plats inte vara problematisk med tanke på arbetstagarens integritetsskydd.

Lagen definierar kameraövervakning som bildupptagning eller observation med en teknisk anordning som fortlöpande förmedlar eller tar upp bilder. Hit hör alla slags anordningar som kan användas för att uppta en snarlik bild av en person. Sådana funktioner som är kopplade till internet eller telefon och via vilka det är möjligt att förmedla en snarlik bild av en person omfattas därmed av denna bestämmelse. Bestämmelsen gäller däremot inte avlyssning av arbetstagare med en teknisk anordning. Om bildupptagningen eller observationen också omfattar ljud, t.ex. vid filmning med videokamera, skall utöver denna bestämmelse också tillämpas bestämmelserna om olovlig avlyssning (SL 24 kap. 5 §).

De allmänna förutsättningar för övervakning som anges i lagen innebär en helhetsbedömning där arbetsgivarens lagstadgade skyldigheter i övrigt och andra krav som ställs på skyddet för den personliga integriteten skall beaktas. Syftet med bildupptagningen skall bedömas separat i varje enskilt fall.

Kameraövervakning som avses i första momentets första mening får genomföras i butiker, affärer, banker och ämbetsverk, på flygplatser och andra trafikstationer och i motsvarande lokaler till vilka kunderna eller andra utomstående har tillträde (exempelvis sjukhus och andra vårdinrättningar). Dessutom förutsätts att syftet med övervakningen i första hand är att förhindra eller utreda brott som kunderna eventuellt begår och att trygga säkerheten på arbetsplatsen.

Kameraövervakning får tillämpas på icke-offentliga platser för tryggnad av egendom och säkerhet och för utredning av tillbud t.ex.

- i fabriker, andra industrianläggningar och lagerlokaler
- i samband med passagekontroll i alla slags organisationer, om syftet är att följa vem som rör sig i lokalerna och hindra obehörigas tillträde till vissa lokaler
- i övervakning av produktionen, exempelvis övervakning av industriprocesser för att förebygga funktionsstörningar inom pappers- och skogsindustrin
- i företag och inrättningar för att skydda affärs- och yrkeshemligheter eller datasäkerheten
- vid användning eller transport av farliga kemikalier

Liivala

14.9.2004

- på sjukhus och andra vårdinrättningar för att följa patientens tillstånd och säkerhet, trots att även vårdpersonalen samtidigt blir filmad.

I ovan nämnda situationer får arbetsgivaren dock inte rikta kameraövervakningen så, att man med hjälp av kameran observerar en sådan arbetsplats där en viss eller vissa arbetstagare arbetar. Förbudet mot att observera enskilda arbetstagare skall beaktas också när man utnyttjar kamerornas tekniska egenskaper.

Också ett kontorsrum där det arbetar fler än en person, antingen samtidigt eller vid olika tidpunkter, och ett utrymme som med hjälp av en skärm har avgränsats för en viss person anses vara ett arbetsrum som anvisats för arbetstagarens personliga bruk.

2 momentet

Rätten till kameraövervakning utgår framför allt från om övervakningen är nödvändig för att uppnå målen i 2 mom. 1–3 punkten. Med kravet på nödvändighet avses att man i första hand skall utreda och använda metoder som i mindre utsträckning inkräktar på arbetstagarnas integritet.

1 punkten

Enligt undersökningar är risken för våld störst i polis-, bevaknings-, restaurang- och detaljhandelsbranschen samt inom vården och omsorgen. Det är ofta fråga om arbete där den anställde åtminstone delvis ensam konfronteraras med våldsamma klienter eller kunder. Farorna varierar från fall till fall och skall bedömas utifrån arbetstagarens reella arbetsförhållanden.

Med hjälp av kameraövervakning är det också möjligt att försnabba erhållandet av hjälp i verkliga farosituationer. Bestämmelsen syftar till bättre skydd i arbetet och har beröringspunkter med 27 § i arbetarskyddslagen (738/2002), enligt vilken risken för våld och våldssituationer i arbetet i mån av möjlighet skall förebyggas. Bestämmelsen har också beröringspunkter med det ensamarbete som avses i 29 § i arbetarskyddslagen.

2 punkten

Vid bedömningen av om kvaliteten eller värdet på produkterna är betydande skall man i synnerhet fästa uppmärksamhet vid vad som i allmänhet och objektivt kan anses betydande i det enskilda fallet. Vid bedömningen av egendomens kvalitet skall man beakta hur dylik övervakning uttryckligen kan förhindra eller utreda brott. Kameraövervakning är alltså möjlig t.ex. vid hantering av betydande belopp i kassorna i banker och butiker. Egendom av betydande värde kan t.ex. finnas vid tillverkning och försäljning av datateknik. Kvaliteten på produkter kan vara en betydande bedömningsfaktor t.ex. i läkemedelslager vid sjukhus och apotek, om man med övervakningen försöker förhindra missbruk och spridning av läkemedel.

3 punkten

Också i detta sammanhang skall arbetsgivaren se till att relevanskravet i 3 § uppfylls, eftersom avvikelser från detta krav inte får göras ens med arbetstagarens samtycke. Arbetstagarens begäran kan inte uppfylla relevanskravet förrän arbetstagaren faktiskt arbetar i de uppgifter i vilka han eller hon begär kameraövervakning. Övervakningen kan dock anses nödvändig i dylika situationer som hänför sig till arbetstagarens intressen och rättigheter redan i och med att begäran kommer från arbetstagaren och arbetsgivaren bedömer

Liivala

14.9.2004

att den är berättigad. Övervakning på arbetstagarens egen begäran skall också på motsvarande sätt upphöra då arbetstagaren föreslår detta. Syftet med bestämmelsen är att ge arbetsgivaren en möjlighet att i form av kameraövervakning utöka arbetstagarens känsla av säkerhet också då kriterierna i punkt 1–2 inte uppfylls. Sådana situationer kan t.ex. gälla inom hälso- och sjukvården när patienterna utsätter vårdpersonalen för trakasserier eller annat klart osakligt bemötande som ändå inte kan ses som i 1 punkten avsett direkt hot mot de anställdas säkerhet eller hälsa.

## 17 § Öppenhet vid kameraövervakning

- 1 momentet Kameraövervakningen kan innebära intrång i en persons integritet, vilken skyddas med stöd av 10 § i grundlagen, och därför skall övervakningen vara så öppen som möjligt. De uppgifter som uppkommer vid bildupptagningen kan vara registrerade personuppgifter, och närmare bestämmelser om skydd för sådana uppgifter utfärdas i personuppgiftslagen och lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet. Vid planering och genomförande av kameraövervakning skall arbetsgivaren se till att kameraövervakningen både beträffande uppnåendet av syftet och beträffande omfattningen på den står i rätt proportion till arbetstagarens integritet. Bestämmelsen om öppenhet vid kameraövervakning tillämpas inte som sådan på övervakning som genomförs på arbetstagarens egen begäran.
- 1 punkten Andra metoder som inte i samma utsträckning gör intrång i arbetstagarnas integritet kan t.ex. vara passagekontroll, larmanordningar och skydd av kundtjänsten med skyddsglas. Om skyddet av intresset kan nås t.ex. med de metoder som avses i 16 § 1 mom. skall sådan övervakning som gör större intrång i arbetstagarens integritet och som avses i 16 § 2 mom. inte genomföras.
- 2 punkten När olika alternativ och motiveringar dryftas skall situationen bedömas både med tanke på uppnåendet av integritetsskyddet och de intressen som skall skyddas. Vid kameraövervakning skall arbetsgivaren också fästa uppmärksamhet vid att kamerorna riktas eller monteras så, att arbetstagaren inte blir filmad längre tid än vad som är nödvändigt med beaktande av syftet med övervakningen.
- 3 punkten Punkten gäller endast sådana upptagningar som kan innehålla snarlika bilder av personer, eftersom endast dessa uppfyller personuppgiftslagens definition av personuppgifter. Om uppgifterna bildar ett personregister skall personuppgiftslagen tillämpas i sin helhet, om inte något annat följer av lagen om integritetsskydd i arbetslivet.
- 4 punkten Upptagningar från övervakningskameror får inte användas för andra ändamål än dem för vilka observationen har utförts. Därmed kan upptagningarna inte t.ex. användas för att bedöma arbetstagarens arbetsprestation.
- 5 punkten Arbetsgivaren skall se till att alla arbetstagare som kan beröras av kameraövervakningen känner till den. Därför skall arbetsgivaren informera de berörda anställda om att kameraövervakning inleds eller genomförs och om hur och i

Liivala

14.9.2004

vilka situationer eventuella upptagningar används. Detta skall ske efter att arbetsgivaren har genomfört samarbets- eller hörandeförfarandet i enlighet med lagens 21 §. Informationen kan ges antingen muntligen eller skriftligen. Uppgiften skall vara tillräckligt detaljerad så att inledandet av övervakning, syftet med den och föremålet för den framgår. Arbetsgivaren har också en skyldighet att sörja för att arbetstagarna får information när övervakningen avskaffas. Informationen om användningen av upptagningar kan ges t.ex. genom att en registerbeskrivning företes arbetstagarna eller genom att en sådan sätts upp på arbetsplatsens anslagstavla.

I lokaler som avses i 16 § 1 mom., t.ex. i lokaler för kundbetjäning, i lager och vid passagekontroll kan avslöjande av kamerornas placering t.ex. för utomstående och till och med för arbetstagarna vid utredning av vissa brott däremot hindra syftet med övervakningen. Å andra sidan ändras kamerornas placering i praktiken av säkerhetsskäl så ofta att det kunde bli ett alltför tungt förfarande att alltid informera alla arbetstagare. Arbetsgivaren är därför inte skyldig att i sådana fall informera arbetstagarna om kamerornas exakta placering.

Däremot gäller skyldigheten att i detalj informera om placeringen av kameror i fall som avses i 16 § 2 mom. där kameraövervakning kan riktas uttryckligen mot en viss arbetstagares arbetsplats. Information om placeringen innebär ändå inte att information ges om monteringen av enskilda kameror, utan att man efter samarbetsförfarandet ger allmän information om de platser där kameror eventuellt finns.

6 punkten

Arbetsgivaren skall på ett tydligt sätt informera om kameraövervakningen eller om avskaffande av kameraövervakning i de lokaler i vilka kameror finns. I allmänhet kan det anses tillräckligt om det i närheten av passagen genom lokalen finns information om att lokalen övervakas med kamera. Informationen skall också omfatta det sätt på vilket kameraövervakning genomförs, t.ex. om kameran gör upptagningar eller inte.

2 momentet

Bestämmelsen innehåller undantag från rätten enligt föregående moment att använda upptagningar. Om en arbetstagare eller tjänsteinnehavare i sitt arbete gör sig skyldig till ett straffbart brott gentemot arbetsgivaren har arbetsgivaren på basis av 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen respektive 41 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare i regel rätt att häva eller åtminstone säga upp anställningen. Arbetsgivaren måste ha möjlighet att till exempel vid en rättegång påvisa grunderna för att ett anställningsförhållande upphävs. Om polisens rätt att få uppgifter som vid polisundersökning behövs för avvärjande och utredning av brott bestäms i 36 § i polislagen (493/1995).

1 punkten

Upphävning av ett anställningsförhållande omfattar grunderna för både hävning och uppsägning av ett anställningsförhållande av orsaker som beror på arbetstagaren eller tjänsteinnehavaren. Bevisningen gäller endast situationer där arbetsgivaren redan i övrigt har vetskap om uppsägnings- eller hävningsgrunden men använder upptagningarna som stöd för sin beviskyldighet antingen i domstolen eller t.ex. då den anställde hörs innan anställnings-

Liivala

14.9.2004

förhållandet upphävs. Upptagningar får således inte användas t.ex. för oberoende utredning eller förvärv av grunder för upphävning av ett anställningsförhållande.

Arbetsgivaren har dessutom rätt att använda upptagningar för att utreda eller bevisa trakasserier som avses i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män eller trakasserier och osakligt bemötande som avses i arbetarskyddslagen. Den främsta förutsättningen för att upptagningarna skall kunna användas är därmed att arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att arbetstagaren gjort sig skyldig till nämnda gärningar.

Arbetsgivaren har i lag föreskrivna specialskyldigheter att vidta vissa åtgärder när han fått vetskap om saken. Arbetsgivaren skall med till buds stående medel vidta åtgärder för att undanröja sådana trakasserier som avses i 28 § i arbetarskyddslagen (738/2002) när arbetsgivaren fått vetskap därom. Också enligt 6 § 2 mom. 4 punkten och 8 § 2 mom. 4 punkten i jämställdhetslagen (609/1986) skall arbetsgivaren se till att arbetstagaren inte utsätts för sexuella trakasserier. På basis av 11 § i jämställdhetslagen är arbetsgivaren skyldig att betala gottgörelse till den kränkte om arbetsgivaren försummar sin skyldighet att eliminera sexuella trakasserier. För att kunna uppfylla sina särskilda skyldigheter har arbetsgivaren rätt att i dessa situationer använda upptagningar förutom för att påvisa arbetstagarens förfarande också för att utreda det.

3 punkten

Bestämmelsen innebär undantag från kravet på upptagningarnas ändamålsbundenhet. Enligt denna punkt får arbetsgivaren som den som bär ansvaret för arbetarskyddet använda upptagningar som avses i både 16 § 1 mom. och 2 mom. för att utreda olycksfall i arbetet eller andra i arbetarskyddslagen avsedda situationer som orsakat risker. Målet med rätten att använda upptagningarna skall uttryckligen vara att utreda och förhindra olycksfall i arbetet, yrkessjukdomar och andra men för arbetstagarnas hälsa som beror på arbetsmiljön samt att stöda en bättre planering av arbetsförhållandena utgående från erfarenheterna. I dessa situationer kan upptagningarna användas också utan att saken behandlats genom samarbetsförfarande. Enligt lagens 4 § 2 mom. skall arbetsgivaren informera arbetstagaren om uppgifter som inhämtats hos andra än arbetstagaren själv innan de används för beslutsfattande som gäller arbetstagaren.

Det sekundära användningsändamålet för upptagningarna kan inverka på den tid som upptagningarna bevaras. Bestämmelsen utgår ifrån att 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 tidsfristen på ett år om detta är nödvändigt för att slutföra behandlingen av ett ärende som avses i 2 mom. och som blivit aktuellt före utgången av tidsfristen för sparande eller om arbetsgivaren behöver upptagningen för att bevisa riktigheten i att ett anställningsförhållande upphävts eller om det finns andra särskilda skäl att spara upptagningen. När det gäller uppbevaringstiden på upptagningar som bevaras för att bevisa grunden för upphävningen av ett anställningsförhållande

Liivala

14.9.2004

skall man fästa uppmärksamhet vid att rätten att använda upptagningarna då endast gäller sådana situationer där arbetsgivaren använder upptagningarna som stöd för sin bevisskyldighet.

Andra särskilda skäl för att förlänga den tid som upptagningarna bevaras kan t.ex. vara olika säkerhetsnormer eller andra skyldigheter som arbetsgivaren har och som förutsätter att upptagningarna sparas.

6 kap. Hämtning och öppnande av arbetstagares elektroniska post

### **18 § Arbetsgivarens omsorgsplikt**

Om arbetstagarens e-postadress har formen fornamn.efternamn@foretag.fi kommer arbetstagarens meddelanden till den e-post som denne förfogar över och som kräver användarnamn och lösenord som arbetstagaren känner till för att kunna öppnas. Förutom arbetstagaren har också de personer som kan använda e-postsystemet med systemadministratörsbefogenheter de tekniska medel som behövs för att öppna e-posten. Dessa personers befogenheter begränsas dock av lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation (516/2004), som trädde i kraft i början av september 2004, och bestämmelserna om vanlig och grov kränkning av kommunikationshemlighet enligt 38 kap. 3 och 4 § i strafflagen.

Arbetsgivaren kan i princip förutsätta att de anordningar som han äger är avsedda endast för skötseln av arbetet och att de inte får användas för privat kommunikation. I praktiken tillåter arbetsgivarna ofta att arbetstagarna sköter privata ärenden i skälig omfattning med de anordningar för elektronisk kommunikation som arbetsgivaren äger. Dessa situationer innebär dock inte automatiskt att arbetsgivaren skulle vara berättigad att läsa arbetstagarens konfidentiella meddelanden. Trots arbetsgivarens förbud är det möjligt att också meddelanden av privat karaktär skickas till arbetstagaren och dessa har arbetsgivaren inte rätt att läsa.

Till och från arbetstagarens e-postadress skickas meddelanden som är avsedda för och som hör till arbetsgivaren. Till arbetstagarens konfidentiella kommunikation hör utöver privata meddelanden också sådana meddelanden i anslutning till arbetsuppgifterna som är avsedda endast för arbetstagaren. I arbetslivet är det vanligt att arbetstagaren direkt fungerar som representant för arbetsgivarorganisationen och då finns det meddelanden som hör till arbetsgivaren endast på arbetstagarens e-postadress. Detta kan försvåra arbetsgivarens kommunikation, t.ex. då arbetstagaren är förhindrad att sköta sina uppgifter.

Arbetsgivaren kan med hjälp av tekniska arrangemang, t.ex. med olika e-postadresser, särskilja vilka e-postmeddelanden som är konfidentiella och vilka som hör till arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan t.ex. ha en allmän e-postadress för sådana meddelanden som förutsätter ett beslut eller svar av arbetsgivaren. Betydelsen av detta alternativ med tanke på tryggheten av en konfidentiell kommunikation kan dock försvagas av att arbetsgivaren med sina anvisningar och bestämmelser i själva verket inte kan påverka aktörer-

Liivala

14.9.2004

na utanför arbetsplatsen. Dessutom kan man i större arbetsenheter inte nödvändigtvis använda sig av gemensamma e-postadresser, eftersom sorteringen och vidarebefordran av inkommande post till arbetstagarnas egna adresser kunde ta för lång tid med tanke på kundservicen och kräva en alltför stor arbetsinsats. En arbetstagare kan å andra sidan också själv genom sina åtgärder påverka särskiljandet av konfidentiella meddelanden och säkerställandet av deras konfidentiella karaktär.

1 momentet

I bestämmelsen beskrivs hur arbetsgivaren bör förfara för att skydda meddelanden som arbetstagaren tagit emot eller skickat i eget namn. De åtgärder som närmare anges i bestämmelsens 1–3 punkt är alternativa och utgör ett minimikrav på åtgärder från arbetsgivaren. De hindrar inte att arbetstagaren på basis av sitt samtycke överlåter rätten att behandla sina e-postmeddelanden till en annan arbetstagare i den omfattning som eventuella andra sekretessbestämmelser och arbetsgivarens bestämmelser möjliggör. Därmed är det tillåtet att uttryckligen ge sekreteraren eller en vikarie rätt att läsa meddelanden. Om arbetstagaren inte iakttar de förfaranden som arbetsgivaren erbjuder arbetstagaren kan arbetsgivaren utnyttja sina rättigheter enligt 19 och 20 §. Om å andra sidan arbetstagaren förfar i enlighet med de alternativ som arbetsgivaren erbjuder inskränker detta arbetsgivarens rätt att utnyttja dessa rättigheter.

1 punkten

Av arbetstagaren förutsätts alltid egna åtgärder före frånvaro, eftersom han eller hon själv skall se till att den som skickar ett meddelande får information i form av ett automatiskt svar. Om arbetstagaren försummar denna uppgift har det inte några följder för honom eller henne, men arbetsgivaren anses genom att erbjuda möjligheten ha sört för sin omsorgsplikt.

2 punkten

Arrangemanget förutsätter att arbetsgivaren godkänner både arrangemanget och den person till vilken meddelanden kan styras. Syftet med förutsättningarna är att främja datasäkerheten. I allmänhet är den person till vilken meddelandena kan styras den frånvarande arbetstagarens vikarie och anställd av arbetsgivaren. Personen kan också vara arbetstagarens chef eller någon annan representant för arbetsgivaren. Styrning av meddelanden till en annan personlig e-postadress i eget bruk är möjlig endast med arbetsgivarens tillstånd, eftersom arbetsgivaren inte har några garantier för säkerheten när det gäller arbetstagarens eget e-postsystem, som t.ex. kan vara ett gratisystem via internet. Också utnyttjandet av denna möjlighet förutsätter alltid en åtgärd av arbetstagaren före frånvaro. Arbetsgivaren har dock uppfyllt sin omsorgsplikt redan i och med att han erbjudit ett dylikt alternativ.

3 punkten

Arbetsgivaren kan som ett alternativ till de två nämnda arrangemangen erbjuda arbetstagaren en möjlighet att ge sitt samtycke till att någon annan person kan ta emot meddelanden som skickats till arbetstagaren under hans eller hennes frånvaro. Arbetstagaren kan själv utse en dylik person, men personen skall vara godkänd av arbetsgivaren för denna uppgift på samma sätt som i 2 punkten. Därmed kan arbetstagaren när han eller hon överväger ett samtycke välja en sådan person som han eller hon anser sig kunna lita på och arbetsgivaren kan medverka till att meddelandena styrs till en sådan

Liivala

14.9.2004

person som arbetsgivaren på motsvarande sätt litar på. Samtycket gäller endast en rätt att utreda huruvida arbetstagaren tagit emot ett meddelande som klart är avsett för arbetstagaren för utförande av dennes arbetsuppgifter och om vilket arbetsgivaren för att kunna ordna verksamheten eller arbetsuppgifterna på behörigt sätt måste få vetskap. En annan arbetstagare kan utreda arbetstagarens meddelanden utan iakttagande av bestämmelserna i 19 § 1 mom.

Samtycke är en frivillig viljeyttring som arbetstagaren alltid har möjlighet att återkalla. I paragrafen ställs inga krav på samtyckets form, även om ett skriftligt samtycke, i vilket också giltighetstiden och frånvarosituationerna anges, är att rekommendera. Arbetsgivaren har uppfyllt sin omsorgsplikt redan om en dylik möjlighet har erbjudits arbetstagarna.

2 momentet

Iakttagandet av omsorgsplikten i 1 mom. är en förutsättning för att arbetsgivaren skall kunna utnyttja sina rättigheter enligt 19 och 20 § att hämta meddelanden som hör till arbetstagaren och därefter öppna dylika meddelanden.

## **19 § Hämtning av elektroniska meddelanden som hör till arbetsgivaren**

1 momentet

Arbetsgivaren skall grundligt pröva om åtgärden är oundgänglig, dvs. absolut nödvändig för att trygga de funktioner som förtecknas i paragrafen. Dylika situationer kan uppkomma t.ex. vid mottagning, bekräftelse och uppföljning av beställningar och fakturering samt vid reklamationer och i affärsförhandlingar som gäller dessa liksom också i uppgifter som har en tidsfrist, t.ex. käromål, överklaganden och andra rättsliga åtgärder.

Bedömningen av om en åtgärd är nödvändig påverkas också av om arbetstagaren har förfarit i enlighet med de förfaranden som avses i 18 § och som arbetsgivaren erbjuder. Det är i regel inte nödvändigt att hämta meddelanden som skickats under arbetstagarens namn då arbetstagaren har förfarit i enlighet med 18 § 2 eller 3 punkten. Hämtning kan likväl vara nödvändig i dylika fall när det gäller meddelanden som arbetstagaren skickat, om förutsättningarna nedan i 1–4 punkten föreligger. Har arbetstagaren förfarit i enlighet med 18 § 1 punkten måste man vid bedömningen av om nödvändighetskriteriet uppfylls beakta att meddelandets avsändare får uppgift både om att den person som sköter ärendet är frånvarande och om den person som vid tidpunkten i fråga sköter ärendet, och därför minskar t.ex. arbetsgivarens risk att förlora beställningar. Situationen kan jämföras med ett telefonsamtal där den som ringer upp informeras om att den person som sköter ärendet är frånvarande och att hans eller hennes uppgifter sköts av en annan person vid tidpunkten i fråga. När det gäller meddelanden som arbetstagaren skickat kan nödvändighetskriteriet också i dessa fall uppfyllas i större utsträckning än när det gäller meddelanden som skickats till arbetstagaren.

Systemadministratörerna har i egenskap av upprätthållare av e-postsystemet laglig rätt att komma in i systemet trots att deras rättigheter i övrigt i stor utsträckning är beroende av systemet. Systemet kan också vara



Liivala

14.9.2004

köpt av utomstående och då kan befogenheterna som systemadministratör användas av serviceproducenten eller en person i dennes tjänst. De systemadministratörsbefogenheter som avses i bestämmelsen kan delegeras eller med begränsningar i befogenheterna ges till flera personer. Arbetsgivaren kan själv fungera som systemadministratör för e-postsystemet.

Bedömningen av om ett inkommet meddelande hör till arbetsgivaren eller om arbetstagaren har skickat meddelanden som hör till arbetsgivaren skall ske enbart utgående från identifieringsuppgifterna om meddelandets avsändare eller uppgifter i e-postmeddelandets rubrikfält. På basis av dessa uppgifter är det i de flesta fall möjligt att dra slutsatser om huruvida meddelandet är av privat karaktär eller inte. Därmed kan arbetsgivaren ta reda på om arbetstagaren har lämnat offerter, i vilket skede affärsförhandlingarna är osv.

Arbetsgivarens rätt att hämta meddelanden är dock också begränsad i tid. För det första kan arbetsgivaren ta reda på om meddelanden inkommit efter att arbetstagaren inledde sin frånvaro. För det andra kan arbetsgivaren ta reda på om arbetstagaren omedelbart före sin frånvaro har skickat eller tagit emot sådana meddelanden som avses i bestämmelsen. Med omedelbart avses en kortare tid före frånvaron. Vid bedömningen av denna tid kan man dock beakta aspekter i anslutning till tidtabellen för behandling av uppgifter som är nödvändiga och som arbetsgivaren behöver vid respektive tidpunkt.

I 1 mom. 1–4 punkten bestäms dessutom om de förutsättningar som skall föreligga samtidigt innan arbetsgivaren kan utnyttja sin rättighet.

1 punkten

Självständighet i arbetet innebär att ärenden i anslutning till meddelandet inte samtidigt sköts av andra personer som kan ha de uppgifter som arbetsgivaren behöver. Om arbetsgivaren har ett system för bokföring av ärenden, t.ex. ett diarium av den typ som används i kommuner och annan offentlig förvaltning, är det möjligt att med hjälp av detta system få reda på de flesta ärenden och i vilket skede av beredningen de är och därmed är det inte nödvändigt att hämta meddelandena.

2 punkten

Det skall, utgående från arbetstagarens uppgifter och de ärenden som är anhängiga, vara uppenbart att arbetstagaren har tagit emot eller skickat ovan avsedda meddelanden. Bedömningen skall grunda sig på både karaktären hos arbetstagarens uppgifter och arten av de uppgifter som är anhängiga hos honom eller henne.

3 punkten

Det förutsätts att arbetstagaren tillfälligt är förhindrad att utföra sina arbetsuppgifter och att de meddelanden som hör till arbetsgivaren inte finns tillgängliga för arbetsgivaren. Arbetsgivaren har rätt att ta reda på om arbetstagaren har tagit emot eller skickat sådana meddelanden som avses i paragrafen endast om arbetsgivaren har sört för de åtgärder som avses i 18 §. Vad som avses med att arbetstagaren tillfälligt är förhindrad att utföra sina arbetsuppgifter definieras inte närmare i bestämmelsen, men en förutsättning är att arbetstagaren är frånvarande. En kort tids frånvaro gör det ofta inte nödvändigt att utreda meddelandet, med beaktande också av andra kri-

Liivala

14.9.2004

terier. I det praktiska arbetslivet kan det dock förekomma situationer som förutsätter också mycket snabba reaktioner av arbetsgivaren, t.ex. projekt eller rättsliga åtgärder med en bestämd tidsfrist.

4 punkten

Arbetsgivarens rätt att hämta e-postmeddelanden förutsätter dessutom att arbetstagarens samtycke till att hämta meddelandena inte kan fås inom rimlig tid. Arbetsgivaren skall alltså först ge arbetstagaren en möjlighet att ge sitt samtycke, varvid arbetstagaren också får veta att arbetsgivaren överväger att öppna hans eller hennes e-post. Därmed kan arbetsgivaren endast i särskilda fall låta bli att försöka få arbetstagarens samtycke. Dessutom förutsätts att utredningen av det ärende som meddelandet gäller inte kan fördröjas.

2 momentet

Bestämmelsen skall tillämpas endast om arbetstagaren har avlidit eller t.ex. på grund av ett allvarligt insjuknande varaktigt är förhindrad att utföra sina arbetsuppgifter eller om anställningen har upphört. Dessutom förutsätts att det inte på annat sätt är möjligt att få vetskap om de ärenden som arbetstagaren skött och att trygga arbetsgivarens verksamhet. Huruvida frånvaron är permanent skall bedömas särskilt utgående från varje enskilt fall på basis av allmän livserfarenhet och lagbestämmelser om arbetsavtals- och tjänsteförhållanden. Till exempel då ett anställningsförhållande upphävs är frånvaron permanent. I dessa fall skall man dock beakta att arbetsgivaren måste erbjuda i 18 § avsedda alternativ också åt en dylik arbetstagare innan hämtningen av meddelanden inleds. Därmed kan en arbetstagare vars anställningsförhållande har hävts eller sagts upp med egna åtgärder medverka till att skyddet för hans eller hennes konfidentiella e-postmeddelanden uppnås t.ex. genom att dylika meddelanden raderas.

3 momentet

Om hämtningen av ett meddelande inte leder till att meddelandet öppnas skall en rapport om åtgärden utarbetas och undertecknas av de personer som deltagit i hämtningen. Av rapporten skall framgå varför meddelandet hämtades, tidpunkten och vem som utförde hämtningen. Rapporten skall också utan obefogat dröjsmål tillställas arbetstagaren.

## **20 § Öppnande av elektroniska meddelanden som hör till arbetsgivaren**

1 momentet

När arbetsgivaren genom det förfarande som bestäms i 19 § har kommit till att meddelandet uppenbarligen tillhör arbetsgivaren är det möjligt att öppna det. Också i dessa fall förutsätts att det är fråga om ett meddelande som det är nödvändigt att arbetsgivaren får vetskap om för att kunna slutföra förhandlingar i anslutning till sin verksamhet, betjäna kunder och trygga sina funktioner. Huruvida det är nödvändigt att öppna meddelandet skall således bedömas på nytt i detta skede.

2 momentet

Trots att det för det mesta framgår av själva meddelandet varför det har öppnats är det ändamålsenligt att också orsaken till att meddelandet öppnats anges i rapporten. Därmed har arbetstagaren en möjlighet att bedöma om villkoren för att hämta och öppna ett meddelande uppfylls. Eftersom meddelandet är väsentligt med tanke på bedömningen av tillämpningen av

Liivala

14.9.2004

bestämmelserna och med tanke på den person till vilken meddelandet ursprungligen skickats skall det öppnade meddelandet också sparas.

3 momentet

Arbetsstagaren kan ge en annan person sitt samtycke till att iaktta andra förfaranden som arbetsgivaren godkänt. Ett annat förfarande möjliggör t.ex. att en annan arbetsstagare kan läsa meddelanden som skickats till den arbetsstagare som gett samtycke och enligt överenskommelse och inom gränserna för sina befogenheter sköta arbetsuppgifter som avses i e-postmeddelandena utan att förfarandena i detta kapitel iakttas.

## **21 § Samarbete vid ordnande av teknisk övervakning och användning av datanät**

Bestämmelsen motsvarar till sitt innehåll 9 § 1 och 2 mom. i den gamla lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Kommunsektorns samarbetsförpliktelse när det gäller teknisk övervakning och användning av datanät baserar sig fortsättningsvis på § 3 punkt 15 i det allmänna avtalet.

Om arbetsgivaren eller dennes representant i strid med bestämmelserna hämtar eller öppnar ett e-postmeddelande som skickats till eller av en arbetsstagare kan arbetsgivaren dömas till böter för brott mot lagen om integritetsskydd i arbetslivet, om inte gärningen samtidigt uppfyller kriterierna för dataintrång eller personregisterförseelse, för vilka strängare straff utdöms.

## **2 Annan lagstiftning**

### **2.1 Lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation (516/2004)**

Lagen trädde i kraft den 1 september 2004. Lagen gäller förutom teleföretag bl.a. sammanslutningsabonnenter, dvs. företag och sammanslutningar som t.ex. i sina interna telefon- och datanät behandlar konfidentiella meddelanden från användare (t.ex. anställda) eller konfidentiella identifierings- eller lokaliseringssuppgifter om dem. Lagen gäller därmed arbetsgivaren i egenskap av såväl kommunikationspart som sammanslutningsabonnent. Kommunikationens konfidentiella karaktär gäller också identifieringssuppgifter som registrerats när man bläddrat i webbsidor.

Identifieringssuppgifter är uppgifter som uppstår vid mellanmänsklig kommunikation och som sparas i företagets egna e-postserverar, på internet, i mellanserverar eller telefonväxlar. Identifieringssuppgifter är fortsättningsvis i regel konfidentiella. Identifieringssuppgifter får dock behandlas t.ex. för förmedling av samtal eller andra meddelanden, för fakturering eller för att upptäcka tekniska fel. Uppgifterna skall behandlas så att meddelandens konfidentialitet och integritetsskyddet inte äventyras.

Skräppost är icke-önskade text- och e-postmeddelanden som belastar systemen och blockerar e-postlådor. Virus och maskar är skadliga program som sprids via e-post, internet, filer och disketter och som smittar ner datorer. Enligt lagen har arbetsgivaren möjlighet att utan arbetsstagarens samtycke hindra mottagande av elektronisk post och textmeddelanden och att ur

Liivala

14.9.2004

meddelanden avlägsna skadliga program i syfte att eliminera störningar och avvärja kränkningar i dataskyddet. De åtgärder som avses i 1 mom. får vidtas endast om de är nödvändiga för att trygga kommunikationstjänsterna eller kommunikationsmöjligheterna för den som mottar ett meddelande. På arbetstagarens begäran kan arbetsgivaren alltid förhindra mottagning av störande skräppost. Filtringen av skräppost och eliminering av skadliga program skall utföras omsorgsfullt och anpassas till den störning som skall avvärjas. Åtgärderna får inte begränsa bl.a. skyddet av konfidentiella meddelanden eller integritetsskyddet mer än nödvändigt.

Iakttagandet av lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation och de bestämmelser som utfärdas med stöd av den övervakas i främsta hand av Kommunikationsverket. På verkets webbsidor [www.ficora.fi](http://www.ficora.fi) finns information om dataskydd vid elektronisk kommunikation och om de ändringar den nya lagen medfört.

## **2.2 Lag om ändring av lagen om företagshälsovård**

### **3 § Definitioner**

Definitionerna i 3 § 1 mom. lagen om företagshälsovård (1383/2001) har kompletterats med en ny punkt 6 a som innehåller en definition på narkotikatest. Definitionen motsvarar den i lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

### **9 § Ersättande av kostnaderna för företagshälsovård**

Till lagens 9 § har fogats ett nytt andra moment som bekräftar nuvarande praxis. I momentet bekräftas att arbetsgivaren inte får ersättning för kostnaderna för utförande av narkotikatest på det sätt som arbetsgivaren på basis av sjukförsäkringslagen får ersättning för kostnaderna för ordnande av företagshälsovård och annan hälso- och sjukvård. Om den som producerar tjänster inom företagshälsovården deltar t.ex. i beredningen av ett antidrogprogram som avses i 11 § kan kostnaderna dock ersättas på samma sätt som de ersätts t.ex. för deltagande i utarbetandet av verksamhetsplanen för företagshälsovården. Ersättningarna omfattar således inte utförande och analysering av test och utarbetande av utredningar på basis av dessa.

### **11 § Verksamhetsplan för företagshälsovården och antidrogprogram**

Paragrafens rubrik har kompletterats med ett antidrogprogram och ett nytt 4 moment har tillfogats. I det nya 4 mom. bestäms att om en arbetstagare eller arbetssökande skall genomgå ett sådant narkotikatest som avses i 3 § 1 mom. 6 a punkten skall arbetsgivaren också ha ett skriftligt program för förhindrande av narkotikabruk. Programmet skall alltså göras upp innan narkotikatestningen inleds.

Programmet skall innehålla arbetsplatsens allmänna mål och den praxis som skall iakttas för att förhindra bruk av narkotika samt uppgifter om tillgängliga vårdplatser och vårdformer för personer med narkotikaproblem. Målet med

Liivala

14.9.2004

programmet skall vara en narkotikafri arbetsplats, där man försöker få kontroll över användningen av droger och förebygga och förhindra olägenheter som föranleds av narkotika. I programmet skall man också fastställa grunderna för när narkotikatest är nödvändiga som en del av den praxis som iaktas. Programmet skall också innehålla de förfaranden som iaktas när man vid ett eventuellt positivt narkotikatestresultat ger arbetstagaren information om till buds stående vårdplatser och vårdformer för personer med narkotikaproblem. Hänvisningen till vård sker bäst i samarbete med företagshälsovårdspersonalen eller den enhet inom hälso- och sjukvården som utför testen, om inte arbetstagaren själv föreslår något annat. Därför kan programmet också utgöra en del av verksamhetsplanen för företagshälsovården.

De arbetsuppgifter som avses i 7 § och 8 § 2 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet omfattas av samarbetsförfarandet. Detta samarbetsförfarande skall genomföras innan arbetsgivaren fattar beslut om programmet. I enlighet med principerna i 8 § i lagen om företagshälsovård omfattar samarbetet planeringen av programmet, inklusive själva programmet, dess innehåll och omfattning samt genomförandet och utvärderingen av verkningarna av det samt de uppgifter som är nödvändiga för att ärendena skall kunna behandlas och som skall ges till arbetstagarna eller deras representant i tillräckligt god tid. Samarbetsförfarandena undanröjer inte kravet på att testen skall vara nödvändiga. Arbetsgivaren skall se till att detta krav uppfylls.

### **13 § Arbetstagarens skyldighet att delta i hälsoundersökning**

Till bestämmelsen har fogats ett nytt 3 mom. I detta moment bestäms att 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. Bestämmelsen motsvarar nuvarande praxis och är närmast ett förtydligande.

### **19 § Narkotikatest och intyg över det**

- |            |  |
|------------|--|
| 1 momentet | Kvalitetskontrollen över laboratorierna sker i enlighet med de befintliga principerna för kvalitetskontroll. För tillfället är det mätteknikcentralen (FINAS) som har hand om kvalitetskontrollen. Den som testas har alltid rätt att få testresultatet skriftligen, vilket baserar sig på arbetstagarens rätt att på begäran själv få handlingarna. |
| 2 momentet | För att förbättra informationen bestäms att intyget skall ges till den som testas för vidarebefordran till arbetsgivaren, eftersom det i lagen om integritetsskydd i arbetslivet bestäms att arbetstagaren alltid själv tillställer arbetsgivaren intyget.   |
| 3 momentet | Genom förordning av statsrådet kan meddelas närmare bestämmelser om kvalitetskontrollen av de narkotikatest som avses i 3 § 1 mom. 6 a punkten och om tagande, analysering och tolkning av prov i anslutning till genom-   |

Liivala

14.9.2004

förande av test i enlighet med god företagshälsovårdspraxis och laboratoriernas kvalitetsstandarder.

Lagen träder i kraft samtidigt som lagen om integritetsskydd i arbetslivet, dvs. den 1 oktober 2004. Eftersom en förutsättning för narkotikatest enligt 11 § 4 mom. är att arbetsgivaren har utarbetat ett skriftligt program för förhindrande av narkotikabruk, som för att bli antaget förutsätter att de arbetsuppgifter som berörs av narkotikatest skall ha behandlats i samarbetsförfarande eller annars i samarbete med personalen, har det ansetts nödvändigt att för arbetsgivaren reservera en tidsfrist på sex månader från lagens ikraftträdande för genomförande av dessa skyldigheter.

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

### **7 § Utredning om hälsotillstånd**

Lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) trädde i kraft den 1 november 2003. I lagen har tillfogats en bestämmelse om att den som anställs i en tjänst kan förpliktas att uppvisa ett intyg över narkotikatest i de situationer som avses i 7 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. En kommunal tjänsteinnehavare är alltså skyldig att tillställa arbetsgivaren ett intyg över narkotikatest vid anställning, om de villkor för testning som anges i lagen om integritetsskydd i arbetslivet uppfylls.

### **19 § Lämnande av hälsoupplysningar**

#### **1 momentet**

Till bestämmelsen har tillfogats en hänvisningsbestämmelse om arbetsgivarens rätt att förplikta en tjänsteinnehavare att tillställa ett intyg över narkotikatest, om de villkor för testning som anges i lagen om integritetsskydd i arbetslivet uppfylls.