

Liivala

10.10.2001

LAG OM INTEGRITETSSKYDD I ARBETSLIVET**1 § Lagens syfte**

Till integritetsskyddet hör skydd för privatlivet, om vilket bestäms i 10 § i grundlagen. Integritetsskyddet består förutom av skydd för privatlivet även av andra grundläggande fri- och rättigheter som har betydelse när personuppgifter behandlas, t.ex. en persons självbestämmanderätt, enligt vilken en person har rätt att veta och besluta om hur hans personuppgifter används. Genom den nya lagen verkställs 10 § 1 mom. i grundlagen, enligt vilket bestämmelser om skydd för personuppgifter utfärdas genom lag. Förbudet mot behandling av känsliga uppgifter anknyter till bestämmelserna om lika bemötande och diskrimineringsskydd i 6 § grundlagen. Lagens bestämmelser står också i samband med den rätt till personlig integritet som föreskrivs i 7 § i grundlagen.

2 § Tillämpningsområde

Lagen gäller endast rättsförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagarerna. Lagen tillämpas på alla arbets- och tjänsteförhållanden och även på arbetssökande, om inget annat bestäms särskilt i lag. Med arbetssökande avses i lagen personer som sökt en ledig arbetsplats eller en tjänst/ett tjänsteförhållande som ledigförklarats samt personer som arbetsgivaren kontaktat för eventuell anställning. Därför avser begreppet "arbetstagare" personer i såväl arbets- som tjänsteförhållande och även arbetssökande.

Annan tillämplig lagstiftning

Personuppgiftslagen (PersUppgL) innehåller allmänna bestämmelser om datasekretess, vilka även kan tillämpas på arbetslivet. Dessa bestämmelser har inte ansetts behövas i speciallagstiftningen och därför tillämpas personuppgiftslagen vid sidan av den nya lagen. Vid tillämpning av lagen används bl.a. begreppen i 3 § personuppgiftslagen.

I 3 § PersUppgL avses med

1) personuppgifter

alla slags anteckningar som beskriver en fysisk person eller hans egenskaper eller levnadsförhållanden och som kan hänföras till honom själv eller till hans familj eller någon som lever i gemensamt hushåll med honom.

Personuppgifterna kan vara skriftliga uppgifter eller uppgifter som registrerats med maskin, elektroniskt, optiskt eller genom magnetisering. Uppgifter som behandlats endast muntligt är inte personuppgifter enligt lagen, om de inte baserar sig på uppgifter som registrerats i ett personregister.

Liivala

10.10.2001

2) behandling av personuppgifter

insamling, registrering, organisering, användning, översändande, utlämnande, lagring, ändring, samkörning, blockering, utplåning och förstöring av personuppgifter samt andra åtgärder som vidtas i fråga om personuppgifterna.

3) personregister

datamängd som innehåller personuppgifter och som består av anteckningar som hör samman på grund av sitt användningsändamål, och som helt eller delvis behandlas med automatisk databehandling eller har ordnats som ett kartotek, en förteckning eller på ett annat motsvarande sätt så att information om en bestämd person kan erhållas med lätthet och utan oskäligen kostnader.

I den nya lagen avses med behandling av personuppgifter alla åtgärder som gäller sådana personuppgifter om identifierbara arbetssökande och arbetstagare som registrerats i automatiskt behandlade eller manuella personregister.

4) registeransvarig

en eller flera personer, sammanslutningar, inrättningar eller stiftelser för vilkas bruk ett personregister inrättas och vilka har rätt att förfoga över registret eller vilka enligt lag ålagts skyldighet att föra register.

Definitionen innebär att det uttryckligen är arbetsgivaren som är registeransvarig för register som inrättats på arbetsplatsen för skötseln av arbetsgivaruppgifterna, alltså inte arbetsgivarens företrädare såsom personalchefen. Även om skötseln av anställningsförhållandena delegeras internt eller externt är arbetsgivaren fortfarande registeransvarig också i det fall att den som tagit emot uppdraget förfogar över personuppgifterna.

5) samtycke

varje slag av frivillig, särskild och på information baserad viljeyttring genom vilken den registrerade godtar behandling av personuppgifter som gäller honom. Med stöd av personuppgiftslagen bär arbetsgivaren i egenskap av registeransvarig bevisbördan för att samtycke finns.

Enligt 6 § PersUppgL skall den registeransvarige på förhand när insamlingen av uppgifter planeras precisera ändamålet med behandlingen av personuppgifter så att av det framgår för vilka av den registeransvariges funktioner personuppgifter samlas in.

Dessutom tillämpas bl.a. kap. 3 i personuppgiftslagen, som behandlar känsliga uppgifter och personbeteckning, 6 kap. om den registrerades rättigheter (rätt till insyn, 26–28 §) och om den registeransvariges skyldigheter (inform-

Liivala

10.10.2001

ationsplikt, 24–25 §). Enligt PersUppgL 9 § 2 mom. skall den registeransvarige se till att oriktiga, ofullständiga eller föråldrade personuppgifter inte behandlas. Bestämmelser om rättelse av oriktiga eller föråldrade uppgifter finns i PersUppgL 29 § och om utplåning av uppgifter i 34 § och 35 §.

Personuppgiftslagen innehåller ingen definition den som behandlar personuppgifter. Den som behandlar personuppgifter för den registeransvariges eller registerförarens räkning är den som i anställning hos eller på uppdrag av dessa utför åtgärder i anknytning till behandling av personuppgifter. Personuppgifter kan alltså endast behandlas av personer i arbetsgivarens tjänst eller personer som arbetar för arbetsgivaren och som behöver behandla uppgifterna för att kunna sköta sitt uppdrag. En sådan person har ingen självständig rätt att behandla uppgifterna utan hans rätt grundar sig alltid på den registeransvariges rätt.

Den som tillhandahåller tjänster inom företagshälsovården har ansetts ha en självständig, av arbetsgivaren oberoende ställning som registeransvarig med stöd av personuppgiftslagens syfte och begreppsapparat samt speciallagstiftning om hälso- och sjukvården. Arbetsgivarens personregister och personregistren för hälso- och sjukvården utgör ingen helhet, eftersom de har olika registeransvariga.

Offentlighetslagstiftningen

När det gäller behandling och utlämnande av personuppgifter om tjänsteinnehavare och arbetstagare i ett offentligt samfunds tjänst tillämpas utöver den nya lagen och personuppgiftslagen speciallagstiftningen om myndigheters personregister. Sådana specialbestämmelser ingår bl.a. i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999, nedan OffL) och i matrikellagen (1010/1989). Till den del den nya lagen saknar bestämmelser om utlämning av uppgifter ur en myndighets personregister tillämpas offentlighetslagen och därutöver personuppgiftslagen som komplement till denna. Också bestämmelserna i matrikellagen om uppgifter som skall införas i matrikeln och om löneuppgifters offentlighet tillämpas enligt rådande praxis.

I OffL 1 § ingår en offentlighetsprincip, dvs. att myndighetshandlingar är offentliga om inte något annat föreskrivs särskilt i offentlighetslagen eller någon annan lag. Enligt OffL 9 § har var och en rätt att ta del av en offentlig myndighetshandling. Med handling avses utom en framställning i skrift eller bild även ett meddelande som avser ett visst objekt eller ärende och uttrycks i form av tecken som på grund av användningen är avsedda att höra samman och vilket kan uppfattas endast med hjälp av automatisk databehandling eller en ljud- eller bildåtergivningsanordning eller något annat hjälpmedel. I offentlighetslagen avses med myndighetshandling bl.a. en handling som innehas av en myndighet och som 1) har upprättats av myndigheten eller av någon som är anställd hos en myndighet eller som 2) har inkommit till en myndighet för behandling av ett visst ärende eller i övrigt inkommit i samband med ett ärende som hör till myndighetens verksamhetsområde eller uppgifter (5 §).

Liivala

10.10.2001

OffL 24 § behandlar sekretessbelagda uppgifter. Sekretessbelagda är enligt punkt 29 i bestämmelsen bl.a. psykologiska test och lämplighetsprov samt test- och provmaterial i anknytning till anställning och arbete. Sekretessbelagde är enligt punkt 32 också bl.a. uppgifter om en persons politiska eller andra åsikter, deltagande i föreningsverksamhet, fritidssysselsättningar och familjeliv. I 26 och 28 § finns bestämmelser om utlämnande av sekretessbelagda uppgifter eller handlingar.

Utlämnande av personuppgifter enligt 16 § offentlighetslagen

Enligt OffL 16 § 1 mom. kan uppgifter lämnas ur en myndighetshandling muntligt eller så att handlingen läggs fram för påseende och kopiering eller får avlyssnas hos myndigheten eller så att en kopia eller en utskrift av den lämnas ut. Uppgifter om det offentliga innehållet i en handling skall lämnas ut på det sätt som begärts, om inte detta medför oskälig olägenhet för tjänsteverksamheten på grund av att antalet handlingar är stort, kopiering svår att genomföra eller av någon annan därmed jämförbar orsak.

Om inte något annat särskilt bestäms i lag, får enligt OffL 16 § 3 mom. personuppgifter ur en myndighets personregister – liksom ur löneregister – lämnas ut i form av en kopia eller en utskrift eller i elektronisk form om mottagaren enligt bestämmelserna om skydd för personuppgifter har rätt att registrera och använda sådana personuppgifter. Bestämmelsen gäller alla personregister och utlämnande av en eller flera uppgifter samt utlämnande av personuppgifter om en eller flera personer. Därmed har arbetsgivaren i sig rätt att lämna ut offentliga personuppgifter som registrerats i de anställdas personregister till den som ber om dem, förutsatt att denne har rätt att behandla uppgifterna.

När det är fråga om att lämna ut personuppgifter ur personregistret med stöd av 16 § 3 mom. skall arbetsgivaren alltid känna till åtminstone

- 1) till vilken identifierad person eller organisation man har för avsikt att lämna ut uppgifterna
- 2) för vilket ändamål uppgifterna kommer att användas
- 3) övriga omständigheter som krävs för att klarlägga förutsättningarna för utlämnande samt
- 4) vid behov hur mottagaren tänker skydda uppgifterna.

Den som ber om personuppgifter är skyldig att uppge det som anges i punkt 2–4. Den som begär en handling behöver inte utreda sin identitet eller motivera sin begäran, om inte detta behövs för att myndigheten skall kunna utöva sin prövningsrätt eller kunna utreda om han eller hon har rätt att ta del av handlingens innehåll (OffL 13 § 1 mom. och 2 §).

En arbetsgivare som överväger att lämna ut uppgifter måste alltid förvissa sig om att mottagaren har rätt att behandla uppgifterna med stöd av person-

Liivala

10.10.2001

uppgiftslagen (PersUppgL 8 §, 12–19 §) eller på basis av att mottagarens verksamhet står utanför personuppgiftslagens tillämpningsområde. Om mottagaren inte har laglig rätt att behandla de personuppgifter han ber om, bör uppgifterna inte lämnas ut. En arbetsgivarmyndighet såsom kommunen har alltid prövningsrätt när det gäller att lämna ut uppgifter. Om det finns skäl att misstänka missbruk, bör personuppgifter inte lämnas ut. En arbetsgivare som inte vill lämna ut uppgifter skall handla i enlighet med 14 § 3 mom. offentlighetslagen.

Offentlighetslagen syftar bl.a. till öppenhet och en god informationshantering i myndigheternas verksamhet samt till att ge enskilda människor och sammanslutningar möjlighet att övervaka den offentliga maktutövningen och användningen av offentliga medel (3 §). Enligt ett utlåtande av dataombudsmannen bör också utlämnande av offentliga personuppgifter såsom uppgifter om löner övervägas utifrån användningsändamålet. Om en presumtiv mottagare uppgett ett ändmål som inte uppfyller offentlighetslagens syfte, bör personuppgifter inte lämnas ut.

Kommunala arbetsmarknadsverkets cirkulär 19/1999 behandlar offentligheten i fråga om löneuppgifter inom kommunsektorn utgående från matrikellagen.

3 § Relevanskrav

1 momentet

Arbetsgivaren får behandla endast sådana personuppgifter som har direkt relevans för arbetstagarens anställningsförhållande. Hur mycket och vilka uppgifter som behöver samlas in beror på branschen och arbetsuppgifterna. Behovet av att samla in uppgifter kan enligt motiveringarna till bestämmelsen bero på bl.a. myndigheterna, kunderna, arbetsmiljön, personalförvaltningen och utvecklingen av organisationen. För den offentliga sektorn finns särskilda bestämmelser om bl.a. tjänsteansökningsförfarande och grunderna för utnämning till en tjänst. En myndighet behöver inte överväga huruvida behandlingen av personuppgifter är nödvändig eller inte, om insamlingen av uppgifter baserar sig på någon annan lag.

Arbetsgivaren skall kunna visa att de uppgifter som samlas in har direkt relevans för anställningsförhållandet. Det inte tillåtet att samla in uppgifter som saknar relevans för anställningen, även om arbetstagaren skulle ge sitt samtycke. Detta har motiverats med att ett samtycke inte kan ges innebörden av en helt fri viljebildning på grund av arbetstagarens underordnade ställning. Begreppet relevanskrav enligt lagens 3 § är alltså i viss mån snävare än tolkningen av motsvarande begrepp i den allmänna personuppgiftslagen.

Uppgifter som har direkt relevans för anställningen är enligt motiveringarna t.ex. sådana som arbetet, valet av arbetstagare, arbetsmiljön, bestämmelserna i kollektivavtalen, personalförvaltningen och lagstiftningen förutsätter. Relevansen bör alltid bedömas från fall till fall och uttryckligen med tanke på den aktuella arbetstagarens anställning.

Liivala

10.10.2001

Eftersom arbetslivet har så många olika behov har det inte ansetts möjligt att införa en uttömmande förteckning över uppgifter som har direkt relevans för anställningen. I motiveringarna nämns följande fall som exempel:

- i anslutning till utlandskommenderingar kan det med tanke på framtida arrangemang vara nödvändigt att veta mer än vanligt om familjeförhållande och barn, även om så pass detaljerade uppgifter inte behövs i andra fall.
- ibland kan det vara nödvändigt för arbetsgivaren att veta om den sökande har husdjur; t.ex. i fråga om en familjedagvårdare som arbetar i sitt hem kan informationen behövas för att man skall kunna utreda om allergiska barn kan anvisas vård i familjen.
- den allmänna trenden att förena utbildning och arbetsliv i enlighet med principerna för livslångt lärande ökar behovet av att samla in uppgifter om bl.a. utbildnings- och andra utvecklingsmöjligheter.
- utvecklingen av lönesystem som baserar sig på arbetsvärdering medför eventuellt behov av att registrera uppgifter om en persons kunskaper och arbetsprestationer.

Arbetsgivaren ansvarar för att personuppgifterna har direkt relevans för anställningen. Enligt motiveringarna bör arbetsgivarens bedömning tillmätas stor betydelse när relevansen bedöms.

Uppgifter i anknytning till förmåner som arbetsgivaren erbjuder och som inte är anställningsvillkor kan t.ex. gälla rabattkuponger till sim- och idrottshallar.

Anställningssituationen

Vid anställningen är i första hand sådana uppgifter nödvändiga som påvisar sökandens behörighet och lämplighet för den aktuella uppgiften. Arbetsgivaren kan också inhämta ett utlåtande om huruvida den sökande är lämplig för uppgiften med tanke på hans hälsa. Den arbetssökande kan också ställas frågor om tekniska uppgifter som anknyter till uppfyllandet av arbetsgivarens förpliktelser och som inte i sig behövs när det fattas beslut om vem som skall väljas. Uppgifter om t.ex. bankkonto och skatteprocent behövs dock inte i det här skedet. Det kan också vara fråga om en situation där en person söker flera arbetsuppgifter eller där arbetsgivaren vid senare val av nya arbetstagare kan använda de uppgifter han samlat in. I sådana fall skall arbetsgivaren se till att den arbetssökande vet vad de uppgifter som samlats in skall användas till.

Enligt motiveringarna till bestämmelsen kan en arbetssökande låta bli att besvara frågor som saknar relevans för anställningen. För att undvika meningsskiljaktigheter kan den arbetssökande be arbetsgivaren förklara på vilket sätt en efterfrågad personuppgift har direkt relevans vid anställningssituationen.

Liivala

10.10.2001

Preskriptionsbestämmelser

Till bedömningen av relevanskravet hör också frågan om hur uppgifter som införts i personregistret skall förstöras. Frågan om huruvida uppgifter som införts i personregistret är onödiga eller skall bevaras bedöms ur arbetslivets synvinkel. Om det finns särskilda bestämmelser om detta, skall arbetsgivaren iaktta dem. Sådana bestämmelser är t.ex. preskriptionsbestämmelserna i arbetsavtalslagen, arbetstidslagstiftningen, lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), arkivlagen (831/1994) och bokföringslagen (1336/1997) m.m. I tjänste- och arbetskollektivavtal kan dessutom ingå olika preskriptionstider.

Skydd mot diskriminering

Relevanskravet anknyter även till diskrimineringsskyddet för arbetssökande och arbetstagare, eftersom insamlingen av uppgifter som inte är relevanta för anställningsförhållandet i vissa fall kan leda till diskriminering. Bestämmelser om diskrimineringsskydd finns i många olika lagar, t.ex. 2 kap. 2 § arbetsavtalslagen, enligt vilken arbetsgivaren skall bemöta arbetssökande och arbetstagare opartiskt så att ingen utan fog ges en annan ställning än andra på grund av ålder, hälsotillstånd, etniskt ursprung, sexuell inriktning, språk, religion, åsikt, familjeförhållanden, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. I 2 § anställningstrygghetslagen finns en motsvarande bestämmelse. Kravet på opartiskt bemötande stärks också av 47 kap. 3 § strafflagen, där diskriminering i arbetslivet har föreskrivits som en straffbar gärning. Också i jämställdhetslagen finns bestämmelser om diskriminering i arbetslivet (7 och 8 §).

4 § Insamling av arbetstagares personuppgifter samt upplysningsplikt

1 momentet

Arbetsgivaren skall samla in personuppgifter om en arbetstagare i första hand hos arbetstagaren själv. För att arbetsgivaren skall få samla in personuppgifter på annat håll, krävs arbetstagarens samtycke. Samtycke behövs dock inte när en myndighet lämnar ut uppgifter till arbetsgivaren för att denne skall kunna utföra en uppgift som i lag ålagts arbetsgivaren. Ett exempel är uppgifter som en utredningsmyndighet gett arbetsgivaren för utmätning av lönen. Arbetstagarens samtycke behövs inte heller om arbetsgivaren inhämtar personkreditupplysningar eller straffregisteruppgifter för utredning av en arbetstagares tillförlitlighet.

Uppgifter som samlas in hos utomstående

Med uppgifter som samlas in hos utomstående avses alla personuppgifter som definierats i personuppgiftslagen oavsett hur de samlas in. De omfattar alltså även uppgifter som samlas in t.ex. ur datanät. Om en tidigare arbetsgivare, en företrädare för denne eller någon annan bara uttrycker sina minnesbilder om en person och således inte lämnar ut uppgifter som införts i ett personregister, hör inte minnesbilderna och beskrivningarna av dem till lagens tillämpningsområde. Däremot gäller att villkoren för utlämnande skall

Liivala

10.10.2001

uppfyllas, om en tidigare arbetsgivare om så bara muntligen lämnar uppgifter som införts i ett personregister.

I dag samlar företag och sammanslutningar in kundrespons i syfte att utveckla servicen. Skriftliga kundenkäter kan innehålla frågor där enskilda arbetstagare eventuellt kan identifieras på basis av svaren. Sådana uppgifter kan i detta fall jämföras med utredning av arbetstagarens tillförlitlighet. Arbetsgivaren kan således förvärva kundrespons utan arbetstagarens samtycke, om de uppgifter som erhålls i övrigt uppfyller relevanskravet enligt lagens 3 §.

Utredning av arbetstagarens tillförlitlighet

Kreditupplysningar

Uppgifterna om tillförlitligheten kan också gälla utredningar om ekonomiska förbindelser, om sådana finns att tillgå. Uppgifterna om en arbetstagares tillförlitlighet kan gälla bl.a. personkreditupplysningar för uppgifter där en person har direkt ekonomiskt ansvar för arbetsgivarens egendom eller när arbetsförhållandet i övrigt kräver särskilt förtroende. På denna grund är det däremot inte möjligt för arbetsgivaren att alltid kontrollera alla arbetssökandes kreditupplysningar. Med stöd av 25 § 2 mom. personuppgiftslagen skall arbetsgivaren underrätta t.ex. en arbetssökande om förvärv av kreditupplysningar, om en anteckning i kreditupplysningsregistret är orsak till att den sökande inte blir vald.

Tillförlitlighetsutredning

I 23 § lagen om polisens personregister (509/1995) bestäms om polisens utlåtanden om tillförlitlighet. Behovet av att inhämta utlåtandena beror på arbetsgivarens och organisationens behov i fråga om säkerheten. Sådana arbetsplatser är t.ex. flygplatser, kärnkraftverk, teleoperatörscentraler och myndigheter. Enligt gällande lagstiftning har kommunerna i regel ingen möjlighet att inhämta ett utlåtande om sina anställdas tillförlitlighet av skyddspolisen.

Lagstiftningen om tillförlitlighetsutredningar håller på att revideras och kommunernas ställning som sökande kommer att ändras. Regeringens proposition med förslag till lag om säkerhetsutredningar (RP 43/2001) har avlåtits till riksdagen 27.4.2001. I det kommittébetänkandet som propositionen grundar sig på föreslås att kommunerna skall få rätt att ansöka om två olika slags säkerhetsutredningar.

Kontroll av kriminell bakgrund för personer som arbetar med barn

Justitieministeriet tillsatte 1.3.2000 en arbetsgrupp för att utreda vilka ändringar som behövs i lagstiftningen för att man skall kunna kontrollera bakgrunden hos dem som söker anställning för att arbeta med barn och unga, så att personer som dömts för sexualbrott mot barn inte anställs för sådant

Liivala

10.10.2001

arbete. En regeringsproposition bereds utifrån det betänkande som arbetsgruppen gav 26.9.2000.

2 momentet

Arbetsgivaren är enligt bestämmelsen skyldig att på förhand underrätta arbetstagaren om alla uppgifter som kommer att samlas in för utredning av dennes tillförlitlighet. Även om arbetstagaren gett sitt samtycke redan tidigare, skall han informeras särskilt om när uppgifterna kommer att inhämtas.

Har personuppgifter om arbetstagaren samlats in någon annanstans än hos arbetstagaren själv, skall arbetsgivaren självständigt informera arbetstagaren om alla dessa uppgifter innan de används för beslut om arbetstagaren. Bestämmelsen innebär således att arbetsgivarens förpliktelse utökas jämfört med personuppgiftslagen, eftersom den förpliktar arbetsgivaren att informera arbetstagaren också om innehållet i personuppgifterna innan ett beslut som gäller arbetstagaren fattas.

3 momentet

Insamling av personuppgifter vid anställning och under anställningens gång omfattas av samarbetslagstiftningen. Dessa frågor omfattas därmed också av samarbetsförfarandet enligt § 3 i kommunsektorns allmänna avtal.

5 § Person- och lämplighetsbedömningstest

1 momentet

Bestämmelsen ger en uttömmande beskrivning av i vilka situationer arbetstagaren kan testas efter att ha gett sitt samtycke. Det är då fråga om att utreda arbetstagarens förutsättningar för arbetsuppgifterna eller behovet av utbildning eller annan utveckling i yrket. Arbetsgivaren kan dock inte förplikta arbetssökande eller arbetstagare att genomgå de tester som anges i bestämmelsen. Enligt bestämmelsen får arbetsgivaren använda endast tillförlitliga testmetoder och testen skall utföras av sakkunniga. Dessutom förutsätter relevanskravet i lagens 3 § att den information som fås av testresultaten skall ha direkt relevans för anställningsförhållandet.

I Finland har vem som helst rätt att utöva verksamhet som omfattar metoder som hänför sig till bedömning av en persons lämplighet. Bland de test som mäter arbetstagarens egenskaper eller arbetssätt finns också sådana vars tillförlitlighet är förenad med en stor mängd osäkerhetsfaktorer. Eftersom de uppgifter som fås genom test används för beslut om en enskild arbetstagare, bör testresultaten enligt bestämmelsen vara korrekta.

Utredning av testens tillförlitlighet

Enligt motiveringarna är det i praktiken omöjligt att kräva att beteendevetenskapliga test skall vara fullständigt korrekta, men testens tillförlitlighet kan utredas på många sätt. Arbetsgivaren kan anlita sakkunniga, han kan träffa sitt val genom att utreda testarens yrkesskicklighet eller utbildning eller valet kan basera sig på att sakkunnigheten vid det företag som utför testet är allmänt känd. Ett sätt att säkerställa tillförlitligheten och korrekta resultat är att på förhand utreda var testet har utvecklats och undersökts och av vem samt vad testet egentligen kan visa och med vilken sannolikhet. När arbetsgivaren väljer vem som skall utföra testet kan han eller hon be att få se ett exempel

Liivala

10.10.2001

på ett skriftligt utlåtande av den som skall få uppdraget och på respons. Eftersom det i Finland inte finns något system där kompetenskraven för de personer som utför test definieras bör det med tanke på arbetsgivarens skyldigheter anses tillräckligt att arbetsgivaren i mån av tillbudsstående möjligheter utreder testmetodens tillförlitlighet. Detta beaktas också vid bedömningen av straffbarheten vid försummelse, vilket det finns bestämmelser om i lagens 12 §.

Bestämmelsen syftar till att främja att arbetssökande och arbetstagare bemöts opartiskt och skyddas mot diskriminering. På så sätt främjas de principer som skrivits in bl.a. i ILOs konvention (nr 111) om diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning (FördrS 63/1970). I ILOs anvisningar sägs att grafologiska, astrologiska och andra liknande test inte bör användas.

2 momentet

Har utlåtandet givits muntligt till arbetsgivaren, skall den arbetstagare eller den arbetssökande som testats få en utredning över innehållet i utlåtandet, vilken också kan ges muntligt. Utredningen skall vara begriplig för den som testats och av den skall framgå åtminstone syftet med testet och dess resultat samt de bedömningar som påverkat beslutsfattandet. Arbetsgivaren svarar i sista hand för att utlåtande ges, vilket bör beaktas när straffbestämmelsen i 12 § tillämpas.

6 § Anlitande av hälso- och sjukvårdstjänster

Avsikten med bestämmelsen är inte att ändra de inbördes rättigheter och skyldigheter vid undersökning av hälsotillståndet som den gällande lagstiftningen om hälso- och sjukvård föreskriver för arbetsgivaren och företagshälsovården eller arbetstagaren och företagshälsovården.

Syftet är att säkerställa att kontroller, undersökningar och test som gäller hälsotillståndet bara utförs av behöriga yrkesutbildade personer, att de uppgifter och resultat som fås är korrekta och att de som behandlar uppgifterna är medvetna om sina skyldigheter. Vid bedömningen av om undersökningar och testresultat som gäller hälsotillståndet är korrekta kan man inte förutsätta mer av arbetsgivaren. Bestämmelser om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården finns bl.a. i lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården (559/1994), folkhälsolagen (66/1972) och lagen om privat hälso- och sjukvård (152/1990).

Enligt bestämmelsen får arbetsgivaren således inte bestämma att arbetstagaren skall genomgå ett visst test i hälsoundersökningssyfte, t.ex. för diagnos av diabetes, mätning av kolesterol eller hiv-test. En yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården bestämmer vilken utredning om hälsotillståndet som behövs och innehållet i eventuella vårdåtgärder.

Annan lagstiftning

Arbetstagaren kan med stöd av annan lagstiftning vara skyldig att delta i hälsoundersökningar.

Liivala

10.10.2001

- Enligt 2 § 2 mom. lagen om företagshälsovård skall arbetstagaren i vissa situationer underkasta sig hälsoundersökningar och får inte utan grundat skäl vägra låta underkasta sig sådana. Det är då fråga om utredning av personliga förutsättningar vad hälsan beträffar, då arbetstagare placeras i arbete som kan medföra risk eller men för hälsan eller också är det fråga om hälsoundersökningar för arbetstagare i arbete som medför särskild fara för ohälsa eller då det finns motiverat skäl att misstänka att arbetet medför hälsorisker för arbetstagaren eller det är fråga om kontroll av hur en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga klarar sig i arbetet.
- I 20 § lagen om smittsamma sjukdomar (583/1986) föreskrivs att arbetsgivaren i vissa yrken är skyldig att begära att arbetstagaren uppvisar ett läkarintyg över att arbetstagaren inte lider av en allmänfarlig smittsam sjukdom.
- I 25 § lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården sägs att om det finns grundad anledning att anta att en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården har blivit oförmögen att utöva sitt yrke, kan rättsskyddscentralen för hälsovården ålägga honom att genomgå läkarundersökning eller undersökningar på sjukhus.
- Särskilda krav som beror på arbetet föreligger enligt lagstiftningen t.ex. inom trafikyrken både på landsvägar, järnvägar, sjön och flygtrafiken, i uppgifter inom försvarsmakten och polisen samt i yrken inom brand- och räddningsväsendet.

2 momentet

Relevanskravet i lagens 3 § gäller även uppgifter som samlats in genom alkohol- och narkotikatest. Innan arbetsgivaren låter utföra sådana test bör han motivera vilken direkt relevans de uppgifter som erhålls har för respektive persons anställning. Arbetsgivaren kan dock inte förplikta arbetssökande eller arbetstagare att genomgå testen. Den yrkesutbildade personalen inom hälso- och sjukvården ansvarar för innehållet i och utförandet av de egentliga testen samt för tolkningen av resultaten. Yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården bedömer en persons arbetsförmåga och hälsotillstånd samt beslutar om de undersökningar och test som behövs. Därmed kan yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården också besluta om det i dessa situationer är skäl att i syfte att utreda hälsotillståndet undersöka en persons användning av narkotika och alkohol.

Enligt bestämmelsen skall även narkotika- och alkoholtest utföras och analyseras av yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården och med anlitande av tillbörliga hälsovårdstjänster. Kravet gäller tagning och analys av urin- och blodprov. Vid utredning av alkoholpåverkan krävs dock ingen yrkesutbildad personal inom hälso- och sjukvården, utan testet kan utföras på arbetsplatsen. Testresultatet av utandningsprov kan bekräftas genom testning som utförs av en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården.

Liivala

10.10.2001

Den personal som tar prov och utför test har utbildats för uppgiften och eventuella positiva resultat av narkotikatest bekräftas vid ett laboratorium som är insatt i testningarna. På så sätt kan man bl.a. förhindra att de som måste använda vissa läkemedel för att upprätthålla sin arbetsförmåga inte klassificeras som narkotikamissbrukare.

I arbetslivet har narkotika- och alkoholtest dock en något annan betydelse än undersökningar av hälsotillståndet. På arbetsplatserna kan det därför anses nödvändigt att arbetsgivaren, arbetstagarna och yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården i samråd gör upp ett drogprogram som syftar till att agera mot alkohol och narkotika. I programmet kan ingå t.ex. narkotikatest, vars relevans för en enskild arbetstagare baserar sig på att testen utgör en del av ett program för alla arbetstagare. Arbetsgivaren bör då vara se till att arbetstagarna är medvetna om vad programmet innehåller, att deltagandet i testen är frivilligt och att en vägran att delta i testet inte har några påföljder.

Även om syftet med narkotika- och alkoholtest i allmänhet består i arbetsgivarens behov av att skydda sig själv och sina kunder för eventuella betydande risker, behovet att skydda andra arbetstagare samt arbetsgivarens skyldighet att se till att arbetarskyddsbestämmelserna iakttas, bör behovet av dessa test bedömas utgående från reella hot. Enligt motiveringarna gäller det vid bedömningen att beakta vilka möjligheter det finns att vidta åtgärder som i mindre grad kränker integriteten när man försöker finna och avvärja problem som föranleds av eventuellt narkotikamissbruk. Sådana åtgärder kan vara allmänna säkerhetsarrangemang, personalutbildning, inskolning och teknisk brottsbekämpning.

Arbetstagarens skyldighet att genomgå test

Arbetsgivaren kan inte tvinga en arbetstagare att delta i alkohol- eller narkotikatest, utan det kräver arbetstagarens samtycke. Om arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att arbetet utförs i berusat tillstånd, kan ett alkohol- eller narkotikatest behövas, men slumpmässig screening i form av alkohol- och narkotikatest bör enligt motiveringarna undvikas, om det på arbetsplatsen inte finns gemensamt godkända regler för förfarandet i missbrukarfrågor eller om testbehovet inte föranleds av arbetsuppgifternas särdrag. Arbetsuppgifter som kräver felfri arbetsprestation är åtminstone sådana som direkt inverkar på en persons liv eller hälsa samt uppgifter med betydande ekonomiskt ansvar.

En vägran att låta sig testas medför i sig inga konsekvenser för arbetstagaren, om han inte har avtalat om att delta i testen t.ex. i arbetsavtalet. I så fall är det fråga om avtalsbrott. Även om en arbetstagare inte förbundit sig att delta i test, kan det dock bli nödvändigt att från fall till fall utreda användningen av berusningsmedel som grund för hävning eller uppsägning av arbetsavtal enligt arbetsavtalslagen, när det finns anledning att misstänka att arbetstagaren utför arbetsuppgifterna i påverkat tillstånd. Om arbetsgivaren enligt objektiv bedömning har orsak att misstänka att arbetstagaren inte

Liivala

10.10.2001

förmår uppfylla sin förpliktelse att utföra arbetet som sig bör, kan arbetsgivaren ha orsak att vidta åtgärder som syftar till att avsluta arbetsförhållandet.

Anställning

När behovet av test bedöms gäller det att i fråga om arbetssökande fästa uppmärksamhet vid om testningen över huvud taget kan ge sådan information som har direkt relevans för ett eventuellt arbetsförhållande. Behovet av att i arbetssökningsskedet utföra narkotikatest och test som indirekt mäter långvarigt alkoholbruk påverkas speciellt av frågan om huruvida utförandet av arbetet i påverkat tillstånd kan äventyra den allmänna säkerheten eller andras säkerhet eller andras rättigheter. Enbart ett behov av att utreda arbetssökandens tillförlitlighet överlag är dock enligt motiveringarna inte en tillräcklig grund för att narkotikatest behövs, om det inte hänger samman med ovan beskrivna hot eller faror gällande arbetets beskaffenhet eller arbetsförhållandena.

Lagstiftningsprojektet om drogtest

Arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet ansåg i sitt utlåtande att de rättsliga problemen i anknytning till drogtest skall utredas och att förslagen till bestämmelser om dem skall beredas så fort som möjligt som en del av lagstiftningen om företagshälsovård. Beredningsarbetet utförs i en arbetsgrupp som tillsatts av social- och hälsovårdsministeriet 20.12.2000. Arbetsgruppen har i uppgift att utreda behovet av drogtest inom företagshälsovården, rättsliga frågor i anknytning till test, testens tillförlitlighet, användbarhet och verkningar samt att vid behov utarbeta förslag till anvisningar om användningen av test med beaktande av rättsskyddsaspekter. Arbetsgruppen har fått förlängd tid till 31.12.2001.

7 § Genetisk undersökning

Enligt promemorian av SHM:s arbetsgrupp för genetisk screening (1998:5) avses med gentest konstaterande av genetiska förändringar i människans DNA. Med genetiska test avses andra diagnostiska laboratorieundersökningar av ärftliga sjukdomar, med vilka mäts genproduktens omfattning, kvalitet och verksamhet eller en ämnesomsättningsprodukt i anslutning till dem. Med prediktiva genetiska test avses undersökningar som utförs på symptomfria släktingar till en person som lider av en ärftlig sjukdom.

Europarådets konvention om mänskliga rättigheter och biomedicin, vars ratificering som bäst förbereds i Finland, begränsar användningen av genetiska test. Enligt artikel 12 i konventionen kan prediktiva genetiska test utföras endast i syften som hänför sig till hälsan eller för hälsoforskning.

Bestämmelsen gäller alla former av genetisk undersökning. Genom genetiska undersökningar får man ofrånkomligen uppgifter om inte bara arbetstagarna/de arbetssökande utan också om deras släktingar. Avsikten med bestämmelsen är att trygga arbetstagarens integritetsskydd genom att beakta den genetiska informationens särskilda natur.

Liivala

10.10.2001

Arbetsgivaren får inte behandla uppgifter som erhållits genom genetiska undersökningar, inte ens om undersökningarna har utförts med en persons uttryckliga samtycke och i ett syfte som hänför sig till hälsan. Genom bestämmelsen begränsas arbetsgivarnas rätt att under alla omständigheter få veta resultatet av eventuella genetiska undersökningar som en arbetstagare genomgått eller när en undersökning har utförts. Om en arbetstagare i något sammanhang har genomgått en genetisk undersökning, har arbetsgivaren rätt att få uppgifter om arbetstagarens eller arbetssökandens lämplighet för arbetet men inte rätt att få veta att resultatet har fåtts genom genetisk undersökning.

8 § Uppgifter om arbetstagares hälsotillstånd.

1 momentet

PersUppgL 11 § 4 punkten innehåller ett förbud mot behandling av uppgifter om hälsotillstånd. Enligt bestämmelsen är det förbjudet att behandla sådan känsliga personuppgifter som beskriver eller syftar till att beskriva en persons hälsotillstånd, sjukdom eller handikapp eller vårdåtgärder eller därmed jämförbara åtgärder som gäller honom. I PersUppgL 12 § föreskrivs att undantag från förbudet mot behandling av känsliga uppgifter får göras bl.a. om den registrerade har gett sitt uttryckliga samtycke till behandlingen. Enligt personuppgiftslagen har arbetsgivaren således rätt att behandla uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd, inbegripet medicinska diagnoser, förutsatt att arbetstagaren har gett sitt uttryckliga samtycke till det.

Syftet med 8 § i den nya lagen är att precisera personuppgiftslagen med tanke på behoven i arbetslivet. Arbetsgivarens rätt att behandla uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd begränsas tydligt så att den gäller enbart vissa ändamål även i sådana fall då arbetstagaren frivilligt ger arbetsgivaren uppgifter om sitt hälsotillstånd.

Arbetsgivaren har rätt att behandla uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd endast om uppgifterna har samlats in hos arbetstagaren själv eller med arbetstagarens uttryckliga skriftliga samtycke hos en tredje part. När en arbetstagare själv lämnar in ett läkarintyg till arbetsgivaren, bör intyget enligt förarbetena betraktas som en frivillig, medveten viljeyttring som samtidigt uppfyller rekvisitet för samtycke. Om läkarintyget tillställs arbetsgivaren av en tredje part krävs däremot ett uttryckligt, skriftligt tillstånd av arbetstagaren för överlåtelsen.

Relevanskrav för uppgifter om hälsotillståndet

Trots samtycke måste arbetsgivaren kunna visa att de uppgifter som samlas in om hälsotillståndet uppfyller relevanskravet i lagens 3 §. Arbetsgivaren har i varje enskilt fall rätt att behandla uppgifter om hälsotillståndet endast om det behövs:

- 1) för utbetalning av sjuklön eller därmed jämställbara förmåner i anslutning till hälsotillståndet

Liivala

10.10.2001

- 2) för utredning av om det finns grundad anledning till frånvaro från arbetet eller
- 3) om arbetstagaren önskar att hans 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.

Arbetstagarens rätt till sjuklön

Genom tjänste- och arbetskollektivavtal har arbetsgivarens skyldighet att betala sjuklön gjorts betydligt mer omfattande än vad arbetsavtalslagen förutsätter. Avtalsbestämmelserna om skyldigheten att betala sjuklön varierar inom olika branscher, men perioden för utbetalning av sjuklön är klart längre än vad som föreskrivs i lagen. För att sjuklön skall betalas förutsätter avtalen vanligen att arbetstagaren lämnar in ett tillbörligt läkarintyg eller någon annan tillförlitlig utredning till arbetsgivaren, i synnerhet om sjukdomen varar längre än tre dagar. I så gott som alla tjänste- och arbetskollektivavtal har dessutom överenskommit att när arbetsgivaren betalar sjuklön kan han i arbetstagarens ställe för egen del ansöka om ersättning enligt sjukförsäkringslagen. För att ersättning skall kunna sökas krävs en medicinsk diagnos. I praktiken fogar arbetsgivaren läkarintyget från arbetstagaren till ansökan och uppger den lön som har betalats för den tid som ansökan gäller.

Sjuklön betalas inte om arbetstagaren har förorsakat arbetsoförmågan uppsåtligen eller genom grov vårdslöshet. I praktiken har sjuklön blivit obetald t.ex. om arbetsoförmågan har berott på sterilisering, skönhetsoperation eller allvarligt förvirringstillstånd eller olycksfall på grund av alkohol. Även då har det förutsatts att nämnda orsak inte enligt medicinsk bedömning har betraktats som förorsakad av sjukdom eller hälsovårdsmässig. Om en arbetstagare har flera på varandra följande sjukledigheter, påverkas längden av sjuklöneperioden ofta av om det är fråga om upprepning av samma sjukdom eller en annan sjukdom.

Avtalsbestämmelserna om arbetstagarens rätt till sjuklön har i praktiken tolkats så att det läkarintyg som ges till arbetsgivaren skall innehålla en medicinsk diagnos. I praktiken är det arbetsgivaren som avgör om arbetstagaren är oförmögen att utföra sina arbetsuppgifter och sålunda har rätt till sjuklön. Arbetsgivaren kan också i vissa fall omorganisera arbetsuppgifterna så att den konstaterade sjukdomen i själv verket inte utgör något hinder för arbetet. Arbetsgivaren bör också ha möjlighet att undersöka om frånvaro från arbetet på grund av sjukdom är befogad av grundad anledning. Bestämmelsen föreskriver inte någon skyldighet för arbetstagaren att lämna in ett detaljerat läkarutlåtande. Om arbetstagaren inte lämnar in något läkarintyg, kan han gå miste om sjuklönen. Detta påverkar inte ersättningen enligt sjukförsäkringen, eftersom arbetstagaren då kan ansöka om ersättningen själv.

Liivala

10.10.2001

Enligt motiveringarna till bestämmelsen har arbetsgivaren inte rätt att avsluta arbetsavtalet genom uppsägning eller hävning enbart på grund av att arbetstagaren inte lämnar in ett läkarintyg med detaljerade sjukdomsuppgifter utan bevisar sin arbetsoförmåga på något annat tillförlitligt sätt och vid behov på något annat sätt som arbetsgivaren kräver. I bestämmelsen tas inte ställning till tolkningen av annan lagstiftning om sjukdom som uppsägningsgrund (bl.a. 7 kap. 2 § arbetsavtalslagen, 6 § anställningstrygghetslagen).

Förhållande till lagen om företagshälsovård

I 6 § lagen om företagshälsovård sägs att arbetsgivaren har rätt att av personer som verkar i uppgifter inom företagshälsovården få sådana uppgifter vilka de erhållit på grund av sin ställning och vilka är av betydelse med tanke på arbetstagarens hälsa samt med tanke på utvecklandet av de hygieniska förhållandena på arbetsplatsen. Sådana uppgifter får dock icke yppas om vilka stadgats eller bestämts att de skall hemlighållas, såvida icke den, till vars förmån skyldigheten att hemlighålla har stadgats eller bestämts, lämnar sitt medgivande därtill.

I syfte att samordna lagen om företagshälsovård och den nya bestämmelsen har arbetsgivaren getts rätt att behandla sådana uppgifter om hälsotillstånd genom vilka arbetstagaren själv uttryckligen önskar klarlägga sin arbetsförmåga för arbetsgivaren. Detta kan gälla sådana fall då arbetstagaren har uppsökt någon annan än företagshälsovårdsläkaren, t.ex. därför att företagshälsovården inte omfattar den nämnda sjukvården eller om en arbetstagare som inte är helt arbetsoförmögen önskar klarlägga sin nedsatta arbetsförmåga utan att han förmår eller vill anlita företagshälsovården. Relevanskravet i lagens 3 § skall dock beaktas.

Arbetsgivaren har dessutom rätt att behandla uppgifter om hälsotillstånd i sådana situationer och i en sådan omfattning som bestäms särskilt någon annanstans i lag (t.ex. i lagstiftningen om arbetarskydd och företagshälsovård). Enligt bestämmelsen är det tillåtet att utan medicinsk diagnos behandla bl.a. sådana bedömningar om en arbetstagares arbetsförmåga för uppgiften som gjorts av yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården. Om det behövs för att bedöma hälsoriskerna på grund av arbetsförhållandena är det tillåtet att behandla uppgifter om hälsotillstånd till den del bedömningen hör till arbetsgivarens skyldigheter. Bestämmelsen begränsar inte heller arbetsgivarens möjligheter att utreda arbetstagarens egenskaper så att arbetsförhållandena kan dimensioneras på rätt sätt. Ett anställningsförhållande för en person med nedsatt funktionsförmåga kan också innefatta särskilda behov i fråga om behandlingen av uppgifter om hälsotillståndet. Det kan också vara nödvändigt att behandla uppgifter om hälsotillstånd i samband med verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan, vilken för kommunsektorns del baserar sig på ett rekommendationsavtal. De uppgifter som anges ovan kan behövas både när någon anställs och under anställningens gång.

Liivala

10.10.2001

På platsansökningsblanketter kan man dock inte ställa några detaljerade frågor om hälsan, utan frågorna bör begränsas så att de, med beaktande av arbetets natur, gäller sådana hälsofaktorer som kan begränsa möjligheterna att sköta arbetsuppgifterna.

2 momentet

Arbetsgivaren skall utse de personer som skall behandla uppgifter om arbetstagarnas hälsotillstånd. Om enskilda personer inte kan utses, skall arbetsgivaren fastställa de uppgifter som omfattar behandling av uppgifter om hälsotillstånd. Personerna i fråga kan vara t.ex. personer som sköter löneräkning och anställningsfrågor. Även chefer och förtroendevalda som fattar beslut om sjukledigheter och beslut i anknytning till arbetstagarnas hälsotillstånd hör till den här gruppen. Förfarandet syftar i första hand till att begränsa vilka personer som får behandla uppgifter om hälsan. Dessutom är det med tanke på övervakningen av bestämmelsen viktigt att arbetstagarna får veta vem som behandlar uppgifterna.

På grund av att uppgifterna är känsliga och i syfte att säkerställa ett tillräckligt skydd för arbetstagarnas integritet har de som behandlar uppgifter om hälsotillstånd tystnadsplikt och får inte avslöja uppgifterna för utomstående. Med hot om straff kvarstår tystnadsplikten även efter att anställningen har upphört.

I offentlighetslagen finns bestämmelser om sekretessbelagda myndighetshandlingar (24 §) och straffbestämmelser (35 §). I egenskap av speciallag preciserar lagens 8 § 2 mom. tjänsteinnehavarnas sekretessplikt när tjänsteinnehavaren i sin tjänst måste behandla uppgifter om någons hälsotillstånd, t.ex. för att betala ut sjuklön.

3 momentet

Uppgifterna om arbetstagarnas hälsotillstånd skall förvaras åtskilda från andra personuppgifter som arbetsgivaren har samlat in. När uppgifter om hälsotillstånd behandlas gäller det därför att särskilt beakta skyddsåtgärderna i 7 kap. personuppgiftslagen, dvs. datasäkerhet och förvaring av uppgifter. Uppgifterna bör deponeras i ett låst utrymme eller i ett motsvarande utrymme som garanterar att uppgifterna förblir konfidentiella. Dessutom skall uppgifterna förvaras åtskilda från arbetstagarens övriga personuppgifter.

Enligt 12 § 2 mom. personuppgiftslagen skall den registeransvarige utplåna känsliga uppgifter ur registret så snart det inte längre finns någon laglig grund för behandlingen. Med stöd av detta får bl.a. uppgifter om hälsotillstånd bevaras endast den tid de behövs för ändamålet. Dessutom skall också befogad behandling av uppgifter om hälsotillståndet liksom av andra känsliga uppgifter omprövas minst vart femte år.

9 § Tillvägagångssätt vid ordnande av teknisk övervakning och användning av datanät

1 momentet

Bestämmelsen gäller inte arbetsgivarens rätt att använda teknisk övervakning. Den rätten och omfattningen på övervakningen regleras i andra lagar. Enligt 6 § personuppgiftslagen skall behandlingen av personuppgifter vara motiverad i sak med tanke på den registeransvariges, t.ex. arbetsgivarens, verksamhet och ändamålet med behandlingen skall anges så att det framgår

Liivala

10.10.2001

för hurdana av den registeransvariges uppgifter personuppgifterna behandlas. Syftet med bestämmelsen är att stödja denna preciseringskyldighet och därmed skapa praktiska förutsättningar för hur man på arbetsplatserna ska klargöra spelreglerna.

Begreppet teknisk övervakning

Med teknisk övervakning avses till exempel kameraövervakning och passagekontroll. Övervakningen kan också gälla inloggningssystem inom databehandling och användning av telefon. Bestämmelsen omfattar också användning av e-post och datanät. Paragrafen gäller sådan teknisk övervakning som åtminstone delvis riktas mot personalen.

I praktiken kan övervakningen ske på många olika sätt. Till exempel på sjukhus samt i affärer och banker finns det kameraövervakning som syftar till att trygga säkerheten för personalen och kunderna och som samtidigt också avbildar arbetstagarna. Vid olika verk kan det likaså av säkerhetsskäl placeras ut övervakningskameror i entréhallen. I vissa fall tas inspelningen upp på ett videoband som sparas eller fortlöpande bandas över. På flera arbetsplatser finns det olika slags system för passagekontroll som följer arbetstagarnas arbetstider. I databehandlingen registreras oftast vem som tar kontakt till olika filer och när det sker. Telefonsamtal registreras enligt nummer och vid behov kan arbetsgivaren på basis av en specificerad räkning följa en enskild arbetstages telefonsamtal. Bestämmelsen omfattar också användning av e-post och datanät.

Arbetsgivarens rätt att övervaka

Ett viktigt utmärkande drag för arbetstages ställning är enligt arbetsavtalslagen att arbetet utförs under arbetsgivarens ledning och uppsikt. Med rätten att leda och övervaka arbetet avses att arbetsgivaren har rätt att bestämma bl.a. hur arbetet skall utföras, dess kvalitet och omfattning samt tiden och platsen för utförandet. Denna rätt att leda och övervaka arbetet styr alltså arbetsgivarens rätt att övervaka de anställda. En kommunal tjänsteinnehavares skyldighet att iaktta arbetsgivarens bestämmelser baseras på skyldigheten att iaktta det som en behörig myndighet bestämmer.

Arbetsgivaren ska för det första precisera ändamålet med och metoderna för teknisk övervakning av de anställda och principerna för användning av e-post och datanät. Å andra sidan är arbetsgivaren på basis av sin lednings- och övervakningsrätt berättigad att besluta om övervakningssätten inom de tillåtna gränserna. Med tanke på skyddet för arbetstages personliga integritet är det därför viktigt att arbetsgivaren anger för vilket ändamål övervakningen behövs och vilka övervakningsmetoder som kommer att användas.

Många slag av teknisk övervakning kan användas utan att de anställdas grundläggande rättigheter hotas. Däremot får det inte förekomma sådan olovlig avlyssning, olovlig observation eller kränkning av kommunikationshemlighet som är straffbar enligt bestämmelserna i strafflagen och övervak-

Liivala

10.10.2001

ningen får inte innebära att onödiga uppgifter samlas in. Med tanke på genomförandet av den tekniska övervakningen och datasekretessen för arbetstagarna är det nödvändigt att arbetsgivarna även vid laglig övervakning är medvetna om syftet med, ibruktagandet av och metoderna för övervakningen. Information om införande behöver i första hand ges i fråga om när ett system för övervakning införs.

Lagstiftning som begränsar den tekniska övervakningen

I fråga om teknisk övervakning och datanät begränsas arbetsgivarens rätt att leda och övervaka av vissa grundläggande rättigheter, arbetslagstiftningen och straffbestämmelserna i vår gällande lagstiftning.

I 10 § 2 mom. i grundlagen bestäms sägs att brev- och telefonhemligheten samt hemligheten i fråga om andra förtroliga meddelanden är okränkbar. Vars och ens privatliv tryggas i 10 § 1 mom. grundlagen. Teleavlyssning och teleövervakning har ansetts vara intrång i integritetsskyddet enligt grundlagen. Enligt 12 § grundlagen har var och en även yttrandefrihet. Enligt artikel 8 i den europeiska konventionen om de mänskliga rättigheterna har envar rätt att åtnjuta respekt för sin korrespondens. Enligt tolkningspraxisen vid europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna gäller skyddet även telefonsamtal. Inom rättslitteraturen har ordalydelsen i bestämmelsen ansetts omfatta även de nya kommunikationsformer som den tekniska utvecklingen för med sig.

Strafflagen

– olovlig avlyssning (SL 24 kap. 5 §)

Olovlig avlyssning definieras som att obehörigen avlyssna eller uppta ljud med en teknisk anordning. Den som på en hemfridsskyddad plats avlyssnar eller upptar sådant tal eller annat av en händelse i privatlivet framkallat ljud som inte är avsett för hans kännedom, eller på någon annan än en hemfridsskyddad plats i smyg avlyssnar eller upptar tal, som inte är avsett för hans eller någon annans kännedom, under sådana omständigheter att talarerna inte har skäl att anta att någon utomstående hör hans tal, kan dömas för olovlig avlyssning. Det maximala straffet är fängelse i högst ett år. Bestämmelsen kan även tillämpas på arbetsplatserna.

– olovlig observation (SL 24 kap. 6 §)

Olovlig observation och avbildning med en teknisk anordning, t.ex. vanlig kamera, videokamera eller kikare, skall vara straffbar. Den som iakttar eller avbildar en person som vistas på en hemfridsskyddad plats eller på en toalett, i ett omklädningsrum eller på någon annan motsvarande plats, eller på ett integritetskränkande sätt iakttar eller avbildar en person som vistas i en sådan byggnad eller lokal eller på ett sådant omgärdat gårdsområde dit allmänheten inte äger tillträde, kan dömas för olovlig observation. Sådana lokaler är ämbetsverk, affärslokaler, byråer, produktionsanläggningar, möteslokaler eller andra motsvarande lokaler eller byggnader. Skyddet mot

Liivala

10.10.2001

olovlig observation är således snävare än i fråga om olovlig avlyssning och omfattar t.ex. inte sådana platser dit allmänheten äger fritt tillträde.

I motiveringen i regeringens proposition konstateras bl.a. att öppen kameraövervakning som de som blir iakttagna är beredda på och bara momentant blir föremål för, och som inte riktas mot någon särskild person, skall inte anses kränka identiteten på det sätt som avses i lagrummet. På samma sätt skall man bedöma en situation där de som lovligt vistas på en plats är medvetna om kameraövervakningen, fastän också en annan person än den som olovligt befinner sig på platsen och är omedveten om kameraövervakningen tillfälligt kan bli föremål för observation. Fortgående observation av en viss person eller samma personer t.ex. på en arbetsplats kan även då den sker öppet dock kränka integriteten och således utgöra straffbar olovlig observation. Det maximala straffet för olovlig observation är fängelse i ett år.

Även försök och förberedelser av olovlig avlyssning och olovlig observation är straffbara.

– kränkning av kommunikationshemlighet (SL 38 kap. 3 § 1 punkten)

Den som obehörigen öppnar ett brev eller annat tillslutet meddelande som är adresserat till någon annan eller genom att bryta ett säkerhetsarrangemang skaffar uppgifter om ett meddelande som har upptagits elektroniskt eller med någon annan sådan teknisk metod och som är skyddat mot utomstående skall för kränkning av kommunikationshemlighet dömas till böter eller fängelse i högst ett år. Paragrafens 2 punkt gäller olovlig avlyssning och 3 punkten gäller förmedling av motsvarande uppgifter genom telenät. Kränkning av kommunikationshemlighet förutsätter att gärningen är obehörig. Det är fråga om grov kränkning av kommunikationshemlighet om gärningsmannen utnyttjar sin särskilda förtroendeställning eller om brottet begås särskilt planmässigt eller om gärningen i hög grad kränker integritetsskyddet och gärningen även bedömd som helhet är grov. Det maximala straffet är då fängelse i högst tre år.

– personregisterbrott (SL 38 kap. 9 §)

Upptagning av ljud och bild med en teknisk apparat kan även bli straffbar som personregisterbrott med stöd av 38 kap. 9 § strafflagen. Straffet är böter eller fängelse i högst ett år. Straffbestämmelserna om olovlig avlyssning eller olovlig observation och personregisterbrott är inte bestämmelser som utesluter varandra. Även en arbetsgivare eller dennes representant kan dömas för de brott som beskrivs ovan, om gärningarna riktas mot en arbetstagare.

Lagen om integritetsskydd vid telekommunikation och dataskydd inom televerksamhet

I lagen finns bestämmelser om tystnadsplikt för dem som är eller har varit anställda hos ett teleföretag, om identifieringsuppgifter och dem som behandlar sådana samt om specificering av teleräkningen till betalaren. Lagen tillämpas bl.a. på tillhandahållande av Internettjänster och elektronisk

Liivala

10.10.2001

post till den del de omfattar kopplad dataöverföring. Om en arbetstagare på arbetsplatsen använder sin arbetsgivares anslutning, är arbetsgivaren abonnent. I egenskap av abonnent är arbetsgivaren skyldig att betala telefonräkningar och räkningar för e-postmeddelanden. Detta har ansetts utgöra en godtagbar grund för att, fram till en viss gräns, ge arbetsgivaren de identifikationsuppgifter som hänför sig till fastställandet av räkningen utan att arbetstagarens grundläggande fri- och rättigheter kränks. Huvudregeln är att den som betalar räkningen, t.ex. arbetsgivaren, på begäran får en specifikation av räkningen i sådan form att de tre sista siffrorna i teleförbindelskoderna inte anges. I motiveringen till 4 § konstateras dessutom att om arbetsgivaren t.ex. på grundval av ett avtal eller av någon annan orsak har rätt att läsa arbetstagarnas e-postmeddelanden, är det skäl att trygga arbetstagarnas integritetsskydd när det gäller konfidentiella e-postmeddelanden av privat natur.

Om arbetsgivaren i ett ovan nämnt fall läser arbetstagarens e-postmeddelanden och får kännedom också om andra konfidentiella meddelanden än sådana som hänför sig till arbetet, får han inte enligt 4 § 2 mom. lämna uppgifter om deras innehåll eller utnyttja uppgifter om deras innehåll eller deras existens. I 26 § sägs att till straff för ett dylikt brott mot tystnadsplikten döms enligt 38 kap. 2 § 2 mom., om inte gärningen är straffbar enligt 40 kap. 5 § strafflagen eller strängare straff för den bestäms någon annanstans än i 38 kap. 1 § strafflagen. Straffet är böter.

Personregisterförseelse (PersUppgL 48 §)

Det är fråga om en personregisterförseelse när någon uppsåtligen eller av grov oaktsamhet försummar att iakttä personuppgiftslagen eller ger en datasekretessmyndighet en oriktig eller vilseledande upplysning i ett ärende som gäller behandling av personuppgifter eller bryter mot en lagakraftvunnen föreskrift av datasekretessnämnden. Straffet är böter om det inte i annan lagstiftning bestämts ett strängare straff för handlingen.

2 momentet

Lagstiftningen om samarbete (Lagen om samarbete inom företag, lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar 651/1988) har ändrats så att samarbetsförfarandet också omfattar

- principerna när någon anställs, förfarandet vid anställningen, de uppgifter som samlas in när någon anställs och under ett anställningsförhållande, den information som ges nyanställda samt arrangemangen för introduktion i arbetet
- syftet med, ibruktagandet av och metoderna för teknisk övervakning av personalen samt användningen av elektronisk post och datanät.

Dessa frågor omfattas också av samarbetsförfarandet enligt § 3 i kommunsektorns allmänna avtal.

Liivala

10.10.2001

Samarbetsförfarande och meddelande om beslut

När det är fråga om teknisk övervakning skall arbetsgivaren och personalen genom samarbetsförfarande behandla ändamålet med, ibruktagandet av och metoderna för den tekniska övervakningen och principerna för användning av e-post och datanät. Övervakningsmetoderna skall behandlas med personalen, om den planerade övervakningen ens till någon del kommer att inbegripa teknisk övervakning av personalen. Arbetsgivaren skall för det första ange ändamålet med den tekniska övervakningen av arbetstagarna, de metoder som används samt användningen av elektronisk post och datanät. Därefter behandlas frågorna genom samarbetsförfarande. På samma sätt som ibruktagandet av nya övervakningsmetoder bör även väsentliga ändringar behandlas vid ett samarbetsförfarande.

Många slag av teknisk övervakning kan användas utan att de anställdas grundläggande rättigheter hotas, förutsatt att det inte förekommer sådana handlingar som beskrivits ovan och som enligt andra lagar är straffbara. Med tanke på genomförandet av den tekniska övervakningen och datasekretessen för arbetstagarna är det nödvändigt att arbetsgivarna även vid laglig övervakning är medvetna om syftet med, ibruktagandet av och metoderna för övervakningen. Information om ibruktagandet avser i första hand tidpunkten för ibruktagandet av en övervakningsmetod.

Efter samarbetsförfarandet fattar arbetsgivaren det slutliga beslutet om vilken teknisk övervakning som tas i bruk och när det sker samt om principerna för användning av e-post och datanät. Arbetsgivaren skall också se till att innehållet i beslutet delges de anställda.

3 momentet

Denna bestämmelse tillfogades under behandlingen i riksdagen. Grundlagsutskottet uttalar följande ställningstagande om beslutet: "Om å andra sidan bestämmelsen trots skrivningen går ut på att ge arbetsgivaren rätt att anlita teknisk övervakning, förutsatt att frågan först har behandlats i samarbetsförfarande, skulle bestämmelsen klart stå i strid med grundlagen, framför allt för att regleringen på lagnivå är bristfällig och ospecificerad." För att undanröja oklarheterna kring innehållet i bestämmelsen anser grundlagsutskottet det nödvändigt att foga ett tillägg till paragrafen om att bestämmelsen inte ger arbetsgivaren befogenheter att använda teknisk övervakning eller kontrollera e-post. Utgående från grundlagsutskottets ställningstagande föreslog arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet att ett 3 moment fogas till paragrafen. Detta moment anger att rätten för arbetsgivaren att använda teknisk övervakning och kontrollera användningen av elektronisk post och datanät bestäms särskilt.

4 momentet

I sitt ställningstagande fäste grundlagsutskottet också uppmärksamhet vid att användningen av elektronisk post och datanät inte bara kan bedömas utifrån arbetsgivarens arbetsledning- och övervakningsrätt. På grund av 10 § 2 mom. grundlagen måste i första hand hemligheten i fråga om arbetstagares förtroliga meddelanden vara okränkbar. Utskottet anser att detta uttryckligen måste framgå av formuleringen i paragrafen. Därför föreslog arbetsmark-

Liivala

10.10.2001

nads- och jämställdhetsutskottet att ett 4 moment fogas till paragrafen. Detta moment anger att arbetsgivaren genom sina åtgärder inte får äventyra sekretessen beträffande arbetstagarens förtroliga meddelanden av privat natur i användningen av elektronisk post och datanät

10 § Tillsyn

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar att arbetskyddsbestämmelserna iakttas på arbetsplatserna. Arbetskyddsmyndigheterna har rätt att få se sådana dokument och förteckningar som arbetsgivaren enligt arbetskyddsbestämmelserna måste föra och bevara samt att få avskrifter av dem samt rätt att av arbetsgivaren få uppgifter som behövs för tillsynen, både muntligt och skriftligt.

Dataombudsmannen har rätt att av den registeransvarige få sådana uppgifter som han eller hon behöver för tillsynen över att personuppgifterna behandlas lagenligt samt rätt att granska personregister. Dataombudsmannen, som är den myndighet som utövar allmän tillsyn över behandlingen av personuppgifter, har inte en tillsynsorganisation som motsvarar arbetskyddsmyndigheternas. Arbetskyddsmyndigheterna och dataombudsmannen är självständiga och oavhängiga av varandra i sin tillsynsuppgift.

11 § Framläggning

Arbetsgivaren fullgör skyldigheten till framläggning genom att placera lagtexten så att arbetstagarna fritt kan läsa den. Det är också tillräckligt om lagen finns i elektronisk form. En förutsättning är då att alla arbetstagare i realiteten har möjlighet att ta del av innehållet i lagen i elektronisk form.

12 § Straffbestämmelse

Om straffbarheten för brott mot diskrimineringsförbudet föreskrivs i strafflagens 47 kap. 3 § som tar upp diskriminering i arbetslivet. Se utläggningen om 9 § ovan för bestämmelser om brott mot integritetsskydd i annan lagstiftning.

Eftersom det allmänna avtalet är ett tjänste- och arbetskollektivavtal kan det inte innehålla motsvarande straffbestämmelser för försummelse av samarbetsförfarande som lagarna om samarbete föreskriver. En kommun som tillämpat bestämmelserna i det allmänna avtalet på ett bristfälligt eller felaktigt sätt kan i alla fall dömas till plikt i arbetsdomstolen.