

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om integritetsskydd i arbetslivet samt till ändring av vissa lagar som har samband med den

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås att den gällande lagen om integritetsskydd i arbetslivet utökas med bestämmelser om behandling av uppgifter om narkotikabruk, kameraövervakning på arbetsplatsen och hämtning och öppning av arbetstagares elektroniska post. På grund av de bestämmelser som tas med i lagen föreslås att den revideras i sin helhet.

I lagen föreslås bestämmelser om behandling av uppgifter om narkotikabruk. Ett av målen med förslaget är narkotikafria arbetsplatser. Förslagen utgår från att den arbetssökande eller den anställda själv lämnar arbetsgivaren ett intyg över narkotikatest och att rätten att behandla uppgifterna i ett intyg över narkotikatest baserar sig på de förutsättningar som i lagen anges för rätten att utgående från arbetsuppgiften behandla uppgifterna och med vars hjälp man tryggar att andra grundläggande fri- och rättigheter tillgodoses. För att uppgifterna skall få behandlas förutsätts dels att krav ställs på arbetsuppgiften, dels att man bedömer de sannolika effekterna av att någon som är påverkad eller beroende av narkotika sköter arbetsuppgiften. I den fas då ett arbete söks kan bara den som blir vald till uppgiften ombes lämna ett intyg. Medan anställningsförhållandet pågår kan arbetsgivaren förplikta arbetstagaren att uppvisa ett intyg över narkotikatest på villkor som är strängare än villkoren för arbetssökande. I lagen om företagshälsovård föreskrivs dessutom att arbetsgivaren är skyldig att tillsammans med de anställda göra upp ett program mot narkotika och i samarbetslagstiftningen föreskrivs att de arbetsuppgifter där intyg över narkotikatest begärs eller förutsätts skall behandlas i samarbetsförfarande.

Förslaget innehåller också bestämmelser om kameraövervakning på arbetsplatsen. Där bestäms allmänt om arbetsgivarens rätt att genomföra kameraövervakning i de lokaler

som arbetsgivaren förfogar över och särskilt om de situationer då kameraövervakningen kan riktas mot en viss arbetsplats där arbetstagare arbetar. Utgångspunkten för förslaget är att i synnerhet kameraövervakningen av de anställda skall begränsas till det allra nödvändigaste, med beaktande av behovet av att skydda vissa intressen, och att övervakningen skall vara så öppen som möjligt. Arbetsgivaren får genomföra kameraövervakning i syfte att trygga den personliga säkerheten för arbetstagare och andra som vistas i lokalerna, skydda egendom eller övervaka att produktionsprocesserna fungerar tillbörligt samt för att förhindra eller utreda situationer som äventyrar säkerhet, egendom eller produktionsprocesser. I lagen föreslås dessutom bestämmelser om hurdan kameraövervakning som är nödvändig och som således kan riktas mot en viss arbetsplats där arbetstagare arbetar.

Förslaget innehåller också bestämmelser om villkoren för att få hämta meddelanden i en anställds e-post och öppna dem. Målet med de föreslagna bestämmelserna är att sekretessen i fråga om en anställds förtroliga e-postmeddelanden inte skall äventyras och att arbetsgivaren även om en anställd är förhindrad kan få tillgång till meddelanden som hör till arbetsgivaren och som är nödvändiga för att verksamheten skall kunna fortsätta. Strävan med regleringen är en styrning som innebär att den anställdas samtycke skall ligga till grund när arbetsgivaren får reda på eller öppnar meddelanden som den anställda motagit eller sänt och som hör till arbetsgivarorganisationen. Lagen ger likväl arbetsgivaren en möjlighet att få reda på meddelanden som hänförs till arbetsgivarens verksamhet i de fall då ett förfarande som bygger på samtycke av olika orsaker inte kan tillämpas och det är nödvändigt att få uppgifterna för att

arbetsgivarens fortsatta verksamhet skall möjligt efter det att de har antagits och blivit kunna tryggas. stadfästa.

Lagarna avses träda i kraft så snart som

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
INNEHÅLLSFÖRTECKNING	3
ALLMÄN MOTIVERING	5
1. Inledning	5
2. Nuläge.....	5
2.1. Lagstiftning och praxis	5
2.1.1. Grundlagen	5
2.1.2. Personuppgiftslagen	7
2.1.3. Lagen om integritetsskydd i arbetslivet	8
2.1.4. Lagen om samarbete inom företag och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar.....	9
2.1.5. Arbetsavtalslagen	9
2.1.6. Tjänstemän och tjänsteinnehavare.....	10
2.1.7. Lagen om patientens ställning och rättigheter	11
2.1.8. Olovlig observation och olovlig avlyssning	11
2.1.9. Informations- och kommunikationsbrott.....	12
2.2. Den internationella utvecklingen	13
2.2.1. Internationella arbetsorganisationens (ILO) anvisningar om skydd av arbetstagares personuppgifter (1996)	13
2.2.2. Internationella arbetsorganisationens (ILO) anvisningar om hantering av alkohol- och narkotikafrågor på arbetsplatsen (1999)	14
2.2.3. Europarådets rekommendation om skydd av personuppgifter som används för anställningsändamål (1989).....	16
2.2.4. Europarådets konvention om skydd av mänskliga rättigheter och mänsklig värdighet vid tillämpningen av biologi och medicin (1996)	17
2.2.5. Vissa EU-länder.....	17
2.2.6. Vissa andra länder	32
2.3. Bedömning av nuläget.....	33
3. Propositionens mål och de viktigaste förslagen	34
4. Propositionens verkningar.....	36
4.1. Ekonomiska verkningar	36
4.2. Verkningar för arbetsgivare och anställda	36
4.3. Verkningar i fråga om organisation och personal.....	37
5. Beredningen av propositionen.....	37
6. Andra omständigheter som inverkat på propositionens innehåll	38
DETALJMOTIVERING	40
1. Lagförslagen	40
1.1. Lagen om integritetsskydd i arbetslivet	40
1 kap. Allmänna bestämmelser	40
2 kap. Allmänna förutsättningar för behandling av personuppgifter	40
3 kap. Behandling av uppgifter om narkotikabruk	41

4 kap.	Krav som gäller utförande av test och kontroller	51
5 kap.	Kameraövervakning på arbetsplatsen	51
6 kap.	Hämtning och öppnande av arbetstagares elektroniska post	57
7 kap.	Särskilda bestämmelser	64
8 kap.	Ikraftträdande	66
1.2.	Lagen om företagshälsovård	66
1.3.	Lagen om samarbete inom företag	69
1.4.	Lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar	69
1.5.	Statstjänstemannalagen	69
1.6.	Lagen om kommunala tjänsteinnehavare	69
2.	Ikraftträdande	70
3.	Lagstiftningsordning	70
LAGFÖRSLAGEN		75
	om integritetsskydd i arbetslivet	75
	om ändring av lagen om företagshälsovård	83
	om ändring av 6 § lagen om samarbete inom företag	85
	om ändring av 7 § lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar	86
	om ändring av 8 b och 19 § statstjänstemannalagen	87
	om ändring av 7 och 19 § lagen om kommunala tjänsteinnehavare	87
BILAGA		89
PARALLELLTEXTER		89
	om ändring av lagen om företagshälsovård	89
	om ändring av 8 b och 19 § statstjänstemannalagen	92
	om ändring av 7 och 19 § lagen om kommunala tjänsteinnehavare	93

ALLMÄN MOTIVERING

1. Inledning

Den datatekniska utvecklingen har inneburit att vikten av att skydda personuppgifter har ökat snabbt. Europarådets konvention om skydd för enskilda vid automatisk databehandling av personuppgifter (FördrS 36/1992, *datasekretesskonventionen*), de principer Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD) antog om skydd för personlig integritet och det gränsöverskridande flödet av personuppgifter (1981) samt Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter, *nedan datasekretessdirektivet*, åskådliggör de internationella strävandena att reglera problemområdet på allmän nivå. Också Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/58/EG om behandling av personuppgifter och integritetsskydd inom sektorn för elektronisk kommunikation, *nedan direktivet om integritet och elektronisk kommunikation*, innehåller bestämmelser som har anknytning till integritetsskyddet. I synnerhet ur arbetslivsperspektiv har frågan behandlats riktgivande i Europarådets rekommendation R (89)2 om skydd av personuppgifter som används för anställningsändamål (1989) och senast i Internationella arbetsorganisationens (ILO) anvisningar om skydd av arbetstagares personuppgifter (1996).

I Finland förutsatte riksdagen i sitt svar (RSv 43/2001) då den antog lagen om integritetsskydd i arbetslivet (477/2001) att regeringen omedelbart bereder förslag till lagstiftning om användning av alkohol- och narkotikatest samt teknisk övervakning och kontroll av användningen av elektronisk post på arbetsplatserna.

2. Nuläge

2.1. Lagstiftning och praxis

2.1.1. Grundlagen

Vars och ens privatliv tryggas i 10 § 1

mom. grundlag. Enligt 10 § 2 mom. grundlagen är brev- och telefonhemligheten samt hemligheten i fråga om andra förtroliga meddelanden okränkbar. Enligt proposition 309/1993 rd är avsikten med bestämmelsen att mot utomstående skydda innehållet i ett meddelande som är avsett att vara förtroligt. Bestämmelsen skyddar också annan information i ett sådant meddelande, t.ex. identifieringsuppgifter. Bestämmelsen om skydd för förtroliga meddelanden är således utformad för att vara så omfattande så möjligt, detta med tanke på de nya kommunikationsformer som ständigt utvecklas. Den gäller också kommunikation i olika datanät, t.ex. e-post. Enligt 3 mom. kan genom lag bestämmas om sådana begränsningar i meddelandehemligheten som är nödvändiga vid utredning av brott som äventyrar individens eller samhällets säkerhet eller hemfriden, vid rättegång och säkerhetskontroll samt under frihetsberövande.

Enligt 12 § grundlagen har var och en yttrandefrihet. Enligt artikel 8 i den europeiska konventionen om de mänskliga rättigheterna har envar rätt att åtnjuta respekt för sin korrespondens. Enligt tolkningspraxis vid den 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.

Vid bedömningen av arbetsgivarens rätt att ingripa i en anställds kommunikation via datanäten är det således viktigt att de ovan beskrivna bestämmelserna skyddar förtrolig kommunikation mot obehöriga intrång. En anställds kommunikation på datanätet kan utöver meddelanden som tydligt hänför sig till arbetet också innehålla förtrolig kommunikation. För att de meddelanden som gäller arbetet skall kunna sällas fram bland en anställds samtliga kommunikation kan arbetsgivaren ha ett godtagbart skäl att ingripa i den anställdas kommunikation på datanätet, så länge sättet för och omfattningen av detta är tillräckligt noggrant definierade och åtgärdens nödvändighet och skyddet för den an-

ställdas förtroliga meddelanden samtidigt beaktas.

Enligt 7 § grundlagen har alla rätt till personlig frihet och integritet som inte får kränkas godtyckligt eller utan laglig grund. Den personliga friheten är till karaktären en allmän grundläggande fri- och rättighet som täcker människans fysiska frihet, och den gäller både den fysiska och psykiska integriteten och skyddar också i relationer mellan enskilda. Så skyddar den bl.a. mot kroppsvisioner samt mot medicinska åtgärder som vidtas med tvång.

Det ovan avsedda gäller också skydd för de anställdas privatliv mot teknisk observation. I dessa fall kan konfliktsituationer uppstå i fråga om tillgodoseendet av de grundläggande fri- och rättigheterna, t.ex. när man med hjälp av kameraövervakning som sker av säkerhetsskäl strävar efter att skydda grundläggande fri- och rättigheter som hör till området för den personliga friheten och integriteten genom att begränsa anställdas grundläggande fri- och rättigheter som hör till skyddet för privatlivet. Då måste begränsningarnas beskaffenhet avvägas på ett sådant sätt att de också blir godtagbara och proportionella och inte omintetgör kärnan i de grundläggande fri- och rättigheterna.

När det gäller narkotikatestens godtagbarhet kan bekämpningen av narkotikabruk och tryggheten av andra personers säkerhet eller den allmänna säkerheten ses som vägande samhälleliga behov att begränsa de grundläggande fri- och rättigheterna. Dessa behov följer systemet med de grundläggande fri- och rättigheterna. När det gäller narkotikatest uppfylls proportionalitetskravet i fråga om inskränkningen av de grundläggande fri- och rättigheterna ändå inte nödvändigtvis genom bestämmelser som ger rätt att testa alla anställda, eftersom inskränkningarna måste vara nödvändiga för att ett godtagbart syfte skall uppnås. Också metoder som innebär mindre intrång måste undersökas. Vid proportionalitetsbedömningen måste därför de intressen som garanterar de grundläggande fri- och rättigheterna och de som ligger bakom en inskränkning jämföras sinsemellan, och utifrån detta ställs skyddet för den testades personliga integritet och målen bakom narkotikatesten mot varandra. T.ex. torde

andra människors säkerhet kunna anses utgöra ett godtagbart skäl till inskränkningar i de grundläggande fri- och rättigheterna.

Enligt 6 § grundlagen är alla lika inför lagen, och ingen får utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. Bestämmelsen avser såväl formell som faktisk jämlikhet, och där ingår också ett förbud mot godtycklighet och ett krav på lika behandling i likadana fall. Därför måste lagstiftningen ange skäl som är godtagbara med tanke på de mänskliga rättigheterna när det gäller skyldigheten att delta t.ex. i narkotikatest.

Enligt 15 § grundlagen är vars och ens egendom tryggad. Inom den helhet som de grundläggande fri- och rättigheterna utgör hänför sig uppgifterna och målen för detta egendomsskydd till skyddet och främjandet av den ekonomiska handlingsfriheten och den ekonomiska tryggheten. Narkotikatestning och kameraövervakning av anställda kan också ha som uppgift att skydda individen mot sådant som hotar hans eller hennes säkerhet. Då måste skyddet likväl stå i proportion till tillgodoseendet av andra grundläggande fri- och rättigheter.

Enligt 80 § grundlagen skall genom lag utfärdas bestämmelser om grunderna för individens rättigheter och skyldigheter samt om frågor som hör till området för lag. Således går det bara genom lag att förplikta en anställd att finna sig i teknisk övervakning eller narkotikatest.

Vid sidan av de grundläggande fri- och rättigheterna påverkas regleringen av skyddet för privatlivet också av de internationella överenskommelser som är bindande för Finland. Systemet med de grundläggande fri- och rättigheterna i vårt land motsvarar dessa förpliktelser i konventionerna om de mänskliga rättigheterna. Finland har som medlem i Europarådet ratificerat och den 23 maj 1990 genom lag (438/1990) nationellt satt i kraft den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (*den europeiska konventionen om de mänskliga rättigheterna*, FördrS 19/1990). Denna konvention medför

förpliktelser bl.a. när det gäller skyddet för den personliga integriteten och för kommunikationen. Även den internationella konvention om medborgerliga och politiska rättigheter som utarbetats inom Förenta Nationerna (FördrS 8/1976) innehåller bestämmelser om skyddet för privatlivet.

2.1.2. Personuppgiftslagen

Personuppgiftslagen (523/1999) tillämpas på såväl automatisk behandling av personuppgifter som på annan behandling av personuppgifter, om personuppgifterna utgör eller är avsedda att utgöra ett personregister eller en del av ett sådant.

Med personuppgifter avses all slags anteckningar som beskriver en persons egenskaper eller levnadsförhållanden. Personuppgifterna kan vara skriftliga uppgifter eller uppgifter som registrerats maskinellt, elektroniskt, optiskt eller genom magnetisering, men inte enbart muntliga uppgifter, såvida de inte baserar sig på information som har registrerats i ett register. Med behandling av personuppgifter avses insamling, registrering, organisering, användning, översändande, utlämnande, lagring, ändring, samkörning, blockering, utplåning och förstöring av personuppgifter samt andra åtgärder som vidtas i fråga om personuppgifterna. Med personregister avses ett manuellt register eller ett register som förs med hjälp av automatisk databehandling.

I personuppgiftslagen föreskrivs om akt-samhetsplikt och planeringsplikt vid behandlingen av personuppgifter och om dessa uppgifters ändamålsbundenhet. Lagen innehåller också bestämmelser om allmänna förutsättningar för behandling av personuppgifter och om relevans- och felfrihetskrav i fråga om uppgifterna. Den registeransvarige skall över personregistret göra upp en registerbeskrivning som skall vara allmänt tillgänglig och som skall sändas till dataombudsmannen, om det är fråga om automatisk behandling av personuppgifter.

I lagen definieras också känsliga uppgifter. Behandling av dessa uppgifter är förbjuden om inte den registrerade har gett sitt uttryckliga samtycke till att uppgifterna behandlas

eller det i lag i övrigt anges en grund för behandlingen.

I personuppgiftslagen finns dessutom bestämmelser om den registrerades rättigheter. Till dem hör bl.a. information om behandling av uppgifter, rätt till insyn och inskränkningar i den samt utövande av rätten till insyn och rätt att få en uppgift rättad. I lagen ingår också bestämmelser om förstöring av personregister och utplåning av onödiga uppgifter ur registret. I lagen föreskrivs vidare om tystnadsplikt för dem som i samband med behandlingen av personuppgifter har fått kännedom om något som gäller en annan persons egenskaper, personliga förhållanden eller ekonomiska ställning.

Dataombudsmannen övervakar att personuppgiftslagen följs. Datasekretessnämnden behandlar frågor som är principiellt viktiga med avseende på tillämpningen av lagen och kan bevilja tillstånd för behandling av personuppgifter i vissa fall som särskilt anges i lagen.

Om straff för personregisterbrott bestäms i 38 kap. 9 § strafflagen (39/1889) och om straff för dataintrång i personregister i 38 kap. 8 § strafflagen. Om brott mot tystnadsplikten föreskrivs på motsvarande sätt i 38 kap. 1 eller 2 § strafflagen, om inte gärningen skall bestraffas enligt 40 kap. 5 § strafflagen. Den som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet annars inte iakttar personuppgiftslagen och därmed äventyrar den registrerades integritetsskydd eller hans rättigheter kan, om inte strängare straff för gärningen bestäms någon annanstans i lag, för personregisterförseelse dömas till böter.

Personuppgiftslagen gäller arbetsgivare, arbetstagare, tjänstemän och arbetssökande, såvitt inte något annat föreskrivs närmare i den särskilda arbetslivslagstiftningen. Arbetsgivaren är registeransvarig. Att skötseln av anställningsförhållanden delegeras till utomstående fråntar inte arbetsgivaren den registeransvariges ställning eller skyldigheter. Bl.a. uppgifter om de anställda som samlas in med hjälp av kameraövervakning liksom också uppgifter om de anställdas kommunikation som samlas på arbetsgivarens e-postserver utgör personuppgifter. Vanligen utgör de också ett personregister över vilket en registerbeskrivning skall göras upp. Efter-

som specificerade resultat av narkotikatest är uppgifter som gäller hälsotillstånd utgör de sådana känsliga uppgifter som avses i lagen.

Vid sidan av personuppgiftslagen reglerar lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) behandlingen av personuppgifter inom den offentliga förvaltningen.

2.1.3. *Lagen om integritetsskydd i arbetslivet*

Lagen om integritetsskydd i arbetslivet trädde i kraft den 1 oktober 2001. Lagen syftar till att svara på frågor som gäller skyddet för privatlivet uttryckligen inom arbetslivet. Den tillämpas på anställningsförhållanden och tjänsteförhållanden och på dem som söker ett arbete eller en tjänst. Den gäller enbart förhållandet mellan arbetsgivaren och den anställda. I egenskap av speciallag åsidosätter lagen personuppgiftslagen, som i övrigt skall tillämpas också inom arbetslivet.

Enligt lagen får arbetsgivaren behandla endast sådana personuppgifter som har direkt relevans för arbetstagarens anställningsförhållande och som har att göra med hanteringen av rättigheter och skyldigheter för parterna i anställningsförhållandet eller med de förmåner arbetsgivaren erbjuder arbetstagarna eller med arbetsuppgifternas särskilda natur. Avvikelser från detta relevanskrav kan inte göras ens med arbetstagarens samtycke. Arbetsgivaren måste således redan när insamlingen av uppgifter planeras definiera nödvändigheten av att uppgifterna behandlas, så att det framgår för vilka funktioner uppgifterna samlas in. Relevanskravet gäller bl.a. också uppgifter om narkotikatest och uppgifter som samlas in med hjälp av teknisk övervakning.

Arbetsgivaren skall samla in personuppgifter i första hand hos arbetstagaren själv. Samlas uppgifterna in någon annanstans måste arbetstagarens samtycke inhämtas. Arbetstagarens samtycke krävs dock inte, om en myndighet lämnar ut uppgifter till arbetsgivaren för att denne skall kunna utföra en uppgift som i lag ålagts arbetsgivaren eller när arbetsgivaren inhämtar personkreditupplysningar enligt personuppgiftslagen eller straffregisteruppgifter för utredning av en ar-

betstagares tillförlitlighet. Har uppgifter samlats in någon annanstans än hos arbetstagaren själv, skall arbetsgivaren informera arbetstagaren om de insamlade uppgifterna och deras innehåll innan de används för beslutsfattande som gäller arbetstagaren. Bestämmelsen är avsedd att utgöra ett skydd för de anställda och gäller alla personuppgifter.

I lagen föreskrivs särskilt om person- och lämplighetsbedömningstest, skyldighet att anlita hälso- och sjukvårdstjänster när bl.a. alkohol- och narkotikatest utförs, förbud mot behandling av resultaten av genetiska undersökningar och behandling av uppgifter om arbetstagares hälsotillstånd.

Lagen innehåller också en bestämmelse om tillvägagångssätt vid ordnande av teknisk övervakning och användning av datanät. Avsikten med bestämmelsen är att på arbetsplatserna få till stånd tillvägagångssätt för syftet med den tekniska övervakning av arbetstagarna som baserar sig på arbetsgivarens arbetslednings- och övervakningsrätt, ibruktagandet av övervakningen och de metoder som används samt användningen av elektronisk post och datanät. Lagen utgör ingen grund för och ger inte heller arbetsgivaren några rättigheter eller skyldigheter i fråga om användningen av teknisk övervakning eller datanät. Därför föreskrivs i lagen särskilt att om rätt för arbetsgivaren att använda teknisk övervakning och kontrollera användningen av elektronisk post och datanät bestäms särskilt.

Enligt motiveringen till proposition RP 75/2000 rd avser teknisk övervakning t.ex. kameraövervakning och passagekontroll samt inloggningssystem inom databehandling och övervakning av telefonanvändning. Tillvägagångssätten omfattar även användning av elektronisk post och datanät.

Också de uppgifter som samlas in genom övervakning måste vara relevanta med tanke på anställningsförhållandet. Dessutom föreskrivs i lagen uttryckligen att arbetsgivaren genom sina åtgärder inte får äventyra sekretessen beträffande arbetstagarens förtroliga meddelanden av privat natur i användningen av elektronisk post och datanät.

Samarbetslagstiftningen har utökats med bestämmelser enligt vilka syftet med, ibruktagandet av och metoderna för teknisk över-

vakning på arbetsplatserna samt användningen av elektronisk post och datanät hör till de ärenden som skall behandlas i ett samarbetsförfarande. Efter samarbetsförfarandet eller förfarandet med hörande skall arbetsgivaren definiera ändamålet med och metoderna för övervakningen samt principerna för användningen av elektronisk post och datanät. Härfter skall arbetsgivaren se till att de anställda informeras om innehållet i beslutet, så att de är medvetna om förfaringssätten och tidpunkten för när de tas i bruk. En arbetsgivare som bryter mot bestämmelserna om definierings- eller informationsskyldighet kan för brott mot lagen om integritetsskydd i arbetslivet dömas till böter.

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar tillsammans med dataombudsmannen att lagen om integritetsskydd i arbetslivet iakttas.

2.1.4. Lagen om samarbete inom företaget och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar

I samband med stiftandet av lagen om integritetsskydd i arbetslivet ändrades också 6 § lagen om samarbete inom företag (725/1978) och 7 § lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988). Samarbetsförfarandet utökades till att gälla också frågor om uppgifter som samlas in medan anställningsförhållandet varar och om syftet med den tekniska övervakningen av arbetstagarna, ibruktagandet av den och de metoder som används samt användningen av elektronisk post och datanät. I samarbetsförfarande skall behandlas principerna när någon anställs, förfarandet därvid, de uppgifter som samlas in när någon anställs och under ett anställningsförhållande samt den information som ges nyanställda. Således omfattas de personuppgifter som arbetsgivaren samlar in helt och hållet av samarbetsförfarandet. De omfattar alltså vid sidan av de uppgifter som samlas in med teknisk övervakning alla andra personuppgifter som gäller de anställda.

Samarbetsförfarandet skall äga rum innan beslut fattas i en fråga, och förhandlingarna gäller huvudsakligen grunderna för de uppgifter som samlas in. Arbetsgivaren skall

förhandla med företrädare för personalen när beslut fattas om införande av nya personuppgiftssystem och om innehållet i dem liksom även om andra uppgifter som skall smalas in, inbegripet uppgifter som fås med hjälp av olika test. Inte heller i ett samarbetsförfarande går det att avtala om insamling av uppgifter som inte uppfyller relevanskravet i lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

Samarbetslagstiftningen har också utökats med bestämmelser enligt vilka syftet med, ibruktagandet av och metoderna för teknisk övervakning på arbetsplatserna samt användningen av elektronisk post och datanät hör till de ärenden som skall behandlas i ett samarbetsförfarande. När det gäller den elektroniska posten och datanäten krävs samarbetsförfarande i fråga om principerna för användningen av dem. Också väsentliga ändringar i de tekniska övervakningsmetoderna omfattas av samarbetsförfarandet. Övervakningsmetoderna skall behandlas i ett samarbetsförfarande också om övervakningen delvis kommer att inbegripa teknisk övervakning av de anställda, t.ex. kameraövervakning där anställda syns även om syftet med övervakningen inte är att ge akt på dem. I ett samarbetsförfarande skall också behandlas de allmänna principer som skall följas på arbetsplatsen, t.ex. hur e-postmeddelandens konfidentiella karaktär kan tryggas.

I de företag och offentligtgrättsliga sammanslutningar som inte omfattas av samarbetslagstiftningen, t.ex. i kommuner, skall arbetsgivaren ge arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda i motsvarande frågor innan beslut fattas. Inom den kommunala sektorn hålls samråd i praktiken enligt ett allmänt tjänste- och arbetskollektivavtal om samarbetsförfarande som ingåtts inom kommunsektorn och som till innehållet i hög grad motsvarar den gällande samarbetslagstiftningen.

Enligt samarbetslagstiftningen kan en arbetsgivare dömas till böter för brott mot samarbetskyldighet.

2.1.5. Arbetsavtalslagen

Arbetsavtalslagen (55/2001) är en grundläggande lag om arbetslivet. När de känne-

tecken för ett anställningsförhållande som anges i lagen blir uppfyllda skall också annan arbetslagstiftning tillämpas. Kännetecknen på ett anställningsförhållande är att arbetet baserar sig på ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om att arbetstagaren skall utföra arbete för arbetsgivarens räkning mot vederlag och att arbetstagaren förbinder sig att utföra arbetet under arbetsgivarens ledning och övervakning och med iakttagande av de föreskrifter som arbetsgivaren i enlighet med sin behörighet ger om arbetet. Arbetslednings- och övervakningsrätten har ansetts inkludera rätten att bestämma när, var och hur arbetet skall utföras och rätten att övervaka både utförandet av arbetet och resultatet. Begreppet arbetsavtal utgör tvingande rätt, vilket betyder att om kriterierna för ett arbetsavtal uppfylls till alla delar kan avtalsparterna inte besluta om det är fråga om ett arbetsavtal eller inte. Det går att avtala om omfattningen av rätten att leda och övervaka arbetet genom att begränsa eller utvidga denna rätt, men den kan inte helt och hållet slopas.

Arbetsgivaren kan inte helt på egen hand besluta om sin rätt att leda och övervaka arbetet eftersom den begränsas av de grundläggande fri- och rättigheterna, arbetslagstiftningen, annan lagstiftning, t.ex. straffrätten, och övriga normer för ett anställningsförhållande, såsom bestämmelser i kollektivavtal och villkor i arbetsavtal.

2.1.6. *Tjänstemän och tjänsteinnehavare*

Enligt 1 § statstjänstemannalagen (750/1994) är ett tjänsteförhållande ett offentligt anställningsförhållande där staten är arbetsgivare och tjänstemannen den som utför arbetet. Enligt lagens 14 § skall en tjänsteman utföra sina uppgifter på behörigt sätt och utan dröjsmål och iaktta bestämmelserna om arbetsledning och övervakning. Enligt 17 § gäller om tystnadsplikt för tjänsteman vad som föreskrivs i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) och i någon annan lag. Om förutsättningarna för utnämning till en tjänst bestäms bl.a. i 8 b §, enligt vilken en person som har sökt eller anmält sig till en tjänst är skyldig att på begäran av myndigheten lämna denna upp-

lysningar om sina förutsättningar att sköta tjänsten med hänsyn till hälsan samt dessutom vid behov skall delta i kontroller och undersökningar för bedömning av saken. Enligt 19 § är en tjänsteman skyldig att på begäran av myndigheten medan tjänsteförhållandet varar lämna denna upplysningar om sina förutsättningar att sköta tjänsten med hänsyn till hälsan, och tjänstemannen kan också åläggas att genomgå kontroll eller undersökning av hälsotillståndet, om detta är nödvändigt för bedömningen av hans eller hennes förutsättningar att sköta sina uppgifter.

Lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003), som trädde i kraft den 1 november 2003, innehåller motsvarande bestämmelser om personer som står i tjänsteförhållande till kommunen. Enligt lagens 17 § skall tjänsteinnehavaren sköta sina uppgifter på behörigt sätt, utan dröjsmål och med iakttagande av arbetslednings- och övervakningsföreskrifterna. Enligt 7 § är en förutsättning för anställning i tjänsteförhållande att den person som anställs lämnar upplysningar om sina förutsättningar att sköta uppgiften med hänsyn till hälsan samt dessutom vid behov deltar i kontroller och undersökningar för bedömning av saken. Om inga uppgifter om förutsättningarna med hänsyn till hälsan är tillgängliga när en person anställs i ett tjänsteförhållande, skall anställningen vara villkorlig. Enligt 19 § är en tjänsteinnehavare dessutom, utöver det som bestäms i lagen om företagshälsovård, för utredande av arbets- och funktionsförmågan skyldig att på arbetsgivarens begäran lämna denna behövliga upplysningar om sina förutsättningar att sköta uppgiften och att på förordnande av arbetsgivaren delta i kontroller och undersökningar som utförs för att hans eller hennes hälsotillstånd skall konstateras, om det är nödvändigt för att utreda förutsättningarna för skötseln av uppgiften. Paragrafen innehåller också en hänvisning till patientens självbestämmanderätt.

I kyrkolagen (1054/1993) finns bestämmelser som gäller kyrkliga tjänsteinnehavare och som i hög grad påminner om de ovan beskrivna bestämmelserna. Också lagen om Finlands Banks tjänstemän (1166/1998) och lagen om riksdagens tjänstemän (1373/1994) innehåller motsvarande bestämmelser.

2.1.7. *Lagen om patientens ställning och rättigheter*

Lagen om patientens ställning och rättigheter (785/1992), *nedan patientlagen*, reglerar bl.a. relationerna mellan patienten och de yrkesutbildade personerna inom hälso- och sjukvården. Enligt patientlagen räknas bl.a. hälsokontroller som hälso- och sjukvård. Enligt bestämmelsen i 6 § om patientens självbestämmanderätt skall vården och behandlingen ges i samförstånd med patienten. Detta betyder att patientens samtycke är en förutsättning för att vården eller behandlingen skall vara legitim och att patienten har rätt att vägra ta emot vård eller behandling som planeras eller redan har inletts. I 5 § finns dessutom bestämmelser om patientens rätt till information. När yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården utför bl.a. narkotikatest på arbetstagare måste patientlagen iakt-

2.1.8. *Olovlig observation och olovlig avlyssning*

Strafflagens bestämmelser om olovlig avlyssning och olovlig observation reviderades 2000. I motiveringen till proposition RP 184/1999 rd sägs bl.a. att den grundläggande strukturen i bestämmelserna bibehålls oförändrad men att utgångspunkten för ändringarna är att människors privatliv behöver skydd mot teknisk observation också på andra än hemfridsskyddade platser.

Enligt 24 kap. 5 § strafflagen definieras olovlig avlyssning som obehörig avlyssning eller upptagning av ljud med en teknisk anordning. Den som på en hemfridsskyddad plats avlyssnar eller upptar samtal, prat eller annat av privatlivet framkallat eller uppkommet ljud som inte är avsett för hans eller hennes kännedom, eller på någon annan än en hemfridsskyddad plats i smyg avlyssnar eller upptar prat, som inte är avsett för hans eller hennes och inte heller för någon annan utomståendes kännedom, under sådana omständigheter att den som pratar inte har skäl att anta att någon utomstående hör praten, kan dömas för olovlig avlyssning. Det maximala

straffet är fängelse i högst ett år. Bestämmelsen tillämpas även på arbetsplatser.

Bestämmelsen i 24 kap. 6 § strafflagen gäller olovlig observation. Olovlig observation och avbildning med en teknisk anordning, t.ex. vanlig kamera, videokamera eller kikare, är 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 platser är ämbetsverk, affärslokaler, kontor, produktionsinrättningar, möteslokaler eller andra motsvarande lokaler eller byggnader. Skyddet mot olovlig observation är således snävare än i fråga om olovlig avlyssning och omfattar t.ex. inte platser dit allmänheten äger fritt tillträde. I motiveringen till propositionen konstateras bl.a. att öppen kameraövervakning som de som blir iakttagna är beredda på och bara momentant blir föremål för, och som inte riktar mot någon särskild person, inte skall anses kränka integriteten 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 om kameraövervakningen omedveten person än den som olovligt befinner sig på platsen 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 förberedelse till olovlig avlyssning och olovlig observation är straffbara.

Upptagning av ljud och bild med en teknisk anordning 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

en företrädare för denna kan dömas för de ovan nämnda brotten om gärningen riktas mot en arbetstagare.

2.1.9. Informations- och kommunikationsbrott

I 38 kap. 1 § strafflagen finns en allmän bestämmelse om sekretessbrott och i 2 § om sekretessförseelse. Bestämmelserna gäller röjande av en omständighet som skall hållas hemlig och utnyttjande av en sådan hemlighet till sin egen eller någon annans nytta. Dessa bestämmelser innehåller hot om straff och beskrivningar av förbjudna tillvägagångssätt, men innehållet i själva tystnadsplikten och sekretessen grundar sig på annan lagstiftning än strafflagen. Straffpåföljderna är antingen böter eller fängelse i högst ett år.

Bestämmelser om straff som gäller kommunikationshemligheten finns i 38 kap. 3 § strafflagen. I mom. 1 punkten sägs att 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. Enligt momentets 2 punkt kan också den som skaffar uppgifter om innehållet i samtal, telegram, text-, bild-, eller dataöverföring eller något annat motsvarande teledokument som förmedlas genom telenät eller om avsändande eller mottagande av ett sådant meddelande dömas för kränkning av kommunikationshemlighet. För kränkning av kommunikationshemligheten förutsätts att gärningen är obehörig.

Det är fråga om grov kränkning av kommunikationshemlighet om gärningsmannen för begående av brottet utnyttjar sin ställning såsom anställd hos ett teleföretag enligt lagen om integritetsskydd vid telekommunikation och dataskydd inom televerksamhet eller någon annan särskild förtroendeställning, om brottet begås särskilt planmässigt eller om gärningen i hög grad kränker integritetsskyddet och kränkningen även bedömd som en

helhet är grov. Det maximala straffet är fängelse i högst tre år.

Försök till kränkning av kommunikationshemlighet och till grov kränkning av kommunikationshemlighet är straffbara.

I lagen om integritetsskydd vid telekommunikation och dataskydd inom televerksamhet (565/1999) 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 på elektronisk post till den del de omfattar kretskopplad 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 identifieringsuppgifter som hänför sig till fastställandet av räkningen utan att arbetstagarens grundläggande fri- och rättigheter kränks. Enligt 3 kap. 13 § lagen om integritetsskydd vid telekommunikation och dataskydd inom televerksamhet får den som betalar räkningen, t.ex. arbetsgivaren, på begäran en specificering av räkningen i sådan form att de tre sista siffrorna i uppkopplingskoderna inte anges.

I 2 kap. 4 § 1 mom. i den nämnda lagen föreskrivs att telekommunikation är konfidentiell, om den inte är avsedd för allmän mottagning. I 2 mom. föreskrivs på motsvarande sätt att den som har tagit emot eller annars fått kännedom om ett konfidentiellt teledokument som inte är avsett för honom inte orättmätigt får lämna uppgifter om innehållet i teledokumentet eller utnyttja uppgifter om innehållet i teledokumentet eller om dess existens. Enligt motiveringen till proposition RP 85/1998 rd använder arbetstagarna e-post också för annan kommunikation än kommunikation i samband med arbetsuppgifterna. 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-postmed-

delanden 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 arbetsgivaren inte lämna uppgifter om deras innehåll eller utnyttja uppgifter om deras innehåll eller deras existens. I 26 § i lagen sägs att till straff för ett dylikt brott mot tystnadsplikten döms enligt 38 kap. 2 § 2 mom. strafflagen, om inte gärningen är straffbar enligt 40 kap. 5 § strafflagen eller strängare straff för den föreskrivs någon annanstans än i 38 kap. 1 § strafflagen. Straffet är böter.

En ändring av 2 kap. 7 § trädde i kraft den 1 februari 2002. Enligt denna bestämmelse får den som är eller har varit anställd hos ett teleföretag inte olovligen röja vad han eller hon i sitt uppdrag fått veta om innehållet i ett telemeddelande, om de telekommunicerande parternas identifieringsuppgifter eller om uppgifterna om mobilteleapparaternas läge, om inte något annat följer av 3 kap. Denna tystnadsplikt gäller enligt 7 § 2 mom. också teleentreprenörer enligt 137 § kommunikationsmarknadslagen (393/2003) och den som är eller har varit anställd hos en teleentreprenör.

2.2. Den internationella utvecklingen

2.2.1. *Internationella arbetsorganisationens (ILO) anvisningar om skydd av arbetstagares personuppgifter (1996)*

Enligt rekommendationerna i ILO:s anvisningar om skydd av arbetstagares personuppgifter bör personuppgifter behandlas lagligt och rätttrådigt och enbart för ändamål som har direkt relevans för skötseln av en arbetstagares anställningsförhållande. Med personuppgifter avses alla slag av uppgifter som gäller en arbetstagare som har identifierats eller kan identifieras. Med arbetstagare avses en nuvarande eller tidigare arbetstagare eller en arbetssökande.

Personuppgifter skall i princip användas bara för de ändamål för vilka de ursprungligen samlats in. Om personuppgifter används för andra ändamål än de för vilka de samla-

des in skall arbetsgivaren se till att uppgifterna inte används på ett sätt som strider mot det ursprungliga användningsändamålet samt vidta behövliga åtgärder för att undvika att uppgifterna tolkas felaktigt om de används i ett annat sammanhang. Personuppgifter som har samlats in i samband med tekniska eller organisatoriska åtgärder i syfte att säkerställa att de automatiska datasystemen är säkra eller fungerar på lämpligt sätt bör inte användas till att övervaka de anställdas beteende.

Enligt förklaringsdelen i anvisningarna är tekniska och organisatoriska åtgärder som säkerställer att datasystemen är säkra eller fungerar på lämpligt sätt nödvändiga med tanke på användningen av systemen. Sådana åtgärder förutsätter likväl kontinuerlig tillsyn, särskilt tillsyn över dem som arbetar i datacentraler. Uppgifterna skall behandlas uteslutande för de ändamål som övervakningen hänför sig till, dvs. för att systemet skall fungera på lämpligt sätt. De får inte användas till att kontrollera och observera hur de anställda uppför sig och rör sig. Detta gäller ändå inte i de fall då någon som arbetar vid en datacentral t.ex. har brutit mot säkerhetsföreskrifterna och uppgifterna behandlas med tanke på disciplinära åtgärder. En sådan användning följer helt och hållet syftet med insamlingen av uppgifter.

Beslut som gäller en anställd får inte grunda sig uteslutande på automatisk behandling av den anställdas personuppgifter. Den anställdas prestationer får inte bedömas enbart utifrån personuppgifter som har samlats in från ett elektroniskt övervakningssystem. Den information som behandlingen har resulterat i skall sättas i ett sådant sammanhang att informationen kan bedömas på rätt sätt. Automatiserade metoder befriar inte arbetsgivarna från skyldigheten att använda alla behövliga uppgifter för att göra en riktig utvärdering av resultaten av databehandlingen. I anvisningarna godtas således inte en beslutsprocess som är enbart mekanisk, utan det förutsätts att de anställda bedöms klart individuellt och att automatiserade metoder endast utgör hjälpmedel.

Arbetsgivarna skall regelbundet utvärdera sin informationsbehandlingspraxis för att göra den typ och mängd av personuppgifter som samlas in så liten som möjligt och för-

bättra metoderna att skydda de anställdas integritet. Dessutom bör de anställda och deras företrädare informeras om all insamling av uppgifter och om de bestämmelser som styr insamlingen samt om sina rättigheter. Arbetsgivarna samt de anställda och deras företrädare skall samarbeta för att skydda personuppgifter och utveckla tillvägagångssätten i fråga om de anställdas integritetsskydd. De anställda får ändå inte avstå från sin rätt till integritet.

Arbetsgivare, företrädare för de anställda, arbetsförmedlingar och anställda som har tillträde till personuppgifter skall vara bundna av den tystnadsplikt som skötseln av deras uppgifter förutsätter.

Enligt anvisningarna skall dessutom följande beaktas i fråga om övervakningen när personuppgifter samlas in:

a) Arbetstagare som övervakas skall på förhand informeras om orsakerna till övervakningen, tidtabellen, de metoder och tekniker som används samt vilka uppgifter som samlas in, och arbetsgivaren skall begränsa kränkningarna av arbetstagarnas integritet så att de bli så få som möjligt.

b) Hemlig övervakning skall tillåtas bara inom de gränser som anges i den nationella lagstiftningen samt om det finns grundad anledning att misstänka brottslig verksamhet eller annat allvarligt missbruk.

c) Kontinuerlig övervakning bör tillåtas bara om hälsa och säkerhet eller skydd av egendom kräver det.

När det är fråga om hemlig eller kontinuerlig observation går man i anvisningarna in för en avgjort mer restriktiv attityd. Sådan observation skall begränsas till situationer då övervakning behövs för skötseln av särskilda problem i anslutning till hälsa och säkerhet eller skyddet av egendom. Den kan vara nödvändig också i samband med utredningen av kriminell verksamhet eller annat allvarligt missbruk. I anvisningarna betonas likväl att det inte räcker med enbart misstanke om sådan verksamhet eller sådant missbruk. Endast om det finns skäligen grunder att misstänka sådan verksamhet eller sådant missbruk kan arbetsgivaren använda hemlig övervakning. Ett exempel på allvarligt missbruk är sexuella trakasserier, som kanske inte definieras som brott.

2.2.2. *Internationella arbetsorganisationens (ILO) anvisningar om hantering av alkohol- och narkotikafrågor på arbetsplatsen (1999)*

Syftet med rekommendationerna i ILO:s anvisningar om hantering av alkohol- och narkotikafrågor på arbetsplatsen är att ge anvisningar till dem till vars ansvarsområde drogfrågor på arbetsplatsen hör. Enligt anvisningarna bör drogpolitiken och drogprogrammen gälla hela personalen, såväl direktörer som arbetstagare, och behandla alla lika. En central utgångspunkt är att alkohol- och narkotikaproblem utgör hälsoproblem, och därför skall drogproblem precis som andra hälsoproblem på arbetsplatsen skötas utan någon som helst diskriminering. Syftet med anvisningarna är att främja förebyggandet, minskningen och hanteringen av drogproblem på arbetsplatserna.

Anvisningarna gäller arbete inom såväl den offentliga som den privata sektorn. Arbetsgivarna och arbetstagarna samt deras företrädare skall tillsammans bedöma konsekvenserna av drogbruk på arbetsplatsen, genom samarbete utveckla ett skriftligt drogprogram för företaget och i mån av möjlighet identifiera arbetssituationer som medför risk för att någon börjar missbruka droger samt vidta behövliga förebyggande eller korrigerande åtgärder. Programmet skall om möjligt kombineras med övergripande hälsovårdsprogram. Genom informations- och utbildningsprogram om droger bör säkerheten och hälsan främjas på arbetsplatserna. Den balans som följer av att arbetet finns kvar är ofta en viktig faktor när det gäller att ta sig ur drogproblem. Därför bör regeringen och arbetsmarknadens organisationer erkänna arbetsplatsens centrala roll när det gäller att stödja personer med drogproblem.

Enligt anvisningarna skall arbetsgivarna erbjuda en trygg och sund arbetsplats och upprätthålla den enligt tillämpliga lagar och bestämmelser. De skall vidta behövliga åtgärder för att förebygga olyckor och trygga de anställdas hälsa. Till dessa åtgärder hör att anta ett mångsidigt drogprogram för arbetsplatsen. Arbetsgivarna bör iaktta god ledningspraxis, anamma rättvisa tillvägagångssätt på arbetsplatsen, organisera arbetet på ett

tillfredsställande sätt och sträva efter att skapa en arbetsmiljö som inte leder till oskälig stress eller fysiska eller psykiska svårigheter. Arbetsgivarna bör ha rätt att vidta behövliga åtgärder när det gäller anställda med drogproblem som påverkar eller skäligen kan antas påverka arbetsprestationen. Arbetsgivarna bör skapa ett system som garanterar att uppgifter om drogproblem förblir konfidentiella. De anställda bör informeras om undantag på juridiska, professionella eller etiska grunder från principen att uppgifterna är konfidentiella. Var och en bör också vara medveten om att arbetsgivaren har befogenheter att straffa anställda för förseelser eller fel som hänför sig till arbetet och som har samband med drogbruk. Rådgivning, behandling och rehabilitering är likvärdigt att föredra framför disciplinära åtgärder. Om en anställd inte anlitar tjänster för drogbrukare på överenskommet sätt kan arbetsgivaren vidta de disciplinära åtgärder som anses nödvändiga. Arbetsgivaren bör inte diskriminera någon på arbetsmarknaden på grund av tidigare eller nuvarande drogbruk.

Enligt anvisningarna skall den hälso- och sjukvårdspersonal som företaget har anställt respektera principen om konfidentiella uppgifter och inte ha rätt att avslöja någons hälsotillstånd, diagnos eller vård eller behandling för arbetsgivaren. De anställda inom företagshälsovården bör ha rätt att informera arbetsgivaren om en anställd är arbetsförmögen eller inte eller arbetsförmögen inom vissa gränser samt hur länge arbetsförmögen av hälsoskäl varar när det gäller en persons förmåga att utföra sina arbetsuppgifter. Denna information får inte finnas i personregistret över den anställda utan måste förvaras separat.

Enligt anvisningarna skall de anställda och deras företrädare på motsvarande sätt respektera de lagar och de föreskrifter och regler från arbetsgivaren som gäller drogfrågor på arbetsplatsen och i samarbete med arbetsgivarna verka bl.a. för att hindra olyckor på grund av skadligt alkoholbruk eller narkotikamissbruk och för att upprätthålla säkerheten och sundheten på arbetsplatsen. De anställda bör också delta i de drogprogram som arbetsgivaren tillhandahåller och aktivt vara med och utveckla sådana program. De bör

också ha tillgång till kompetenta sakkunniga när de deltar i utvecklandet av arbetsplatsens drogprogram. De skall hjälpa personer med drogproblem att få det stöd som behövs för rehabiliteringen. Å andra sidan har de anställda rätt att förvänta sig att deras rätt till integritet respekteras och att kränkningarna av de anställdas privatliv i anslutning till drogbruk är begränsade, skäliga och berättigade.

Enligt anvisningarna är sådan testning av kroppsvätskor som sker i samband med arbetet i syfte att utreda drogbruk förknippad med fundamentala moraliska, etiska och juridiska frågor. Det måste därför noggrant definieras när det är rättvist och ändamålsenligt att utföra ett test. Testen skall utföras enligt nationell lagstiftning och praxis. Exempel på frågor som skall beaktas vid drogtest har lagts fram i detalj i bilaga V till anvisningarna (huvudprinciper för drogtest på arbetsplatser). Dessa principer antogs vid ILO:s expertkonferens på trepartsbasis våren 1993.

Enligt principerna ovan skall drogbrukets konsekvenser på arbetsplatsen först bedömas på trepartsbasis. När det gäller drogtest skall testmetoderna representera högsta möjliga kvalitet och tillförlitlighet. Det finns två kategorier av test: screening och verifikation. Positiva testresultat bör underställas oberoende medicinsk granskning. Innan ett slutligt beslut fattas skall en expert gå igenom alla medicinska register för att utreda om det finns andra medicinska förklaringar till det positiva testresultatet. Dessutom skall den testade ges tillfälle att diskutera med en sakkunnig innan beslut fattas i frågan.

Var och en skall vara medveten om att de nuvarande metoderna för drogtest kan inkludera kränkande tillvägagångssätt som kan medföra risker och kränka integriteten. Kostnaderna för välplanerade drogtestprogram varierar, och de kan vara avsevärda. Därför är det nödvändigt att dessa frågor övervägs grundligt innan något som helst drogtestprogram genomförs. Målen med drogtestprogrammen bör preciseras skriftligen. Till de vanligaste målen med dessa program hör bl.a. utredning av olyckor och incidenter, vårdhänvisningar, varnande och förebyggande verkan (skrämseleffekten), iakttagande av juridiska krav och föreskrifter samt informa-

tion om organisationens politik. Enligt dessa principer är test som grundar sig på skäligen misstanke och som utförs efter en olycka tydligast knutna till syftena med undersökningen. Test före en anställning, uppföljande test efter en behandling och frivillig testning kan vara mest lämpade om organisationen vill hänvisa personer som konstaterats använda droger till utvärdering och rådgivning. Test som äger rum före en anställning, slumpmässiga test, test i samband med en förflyttning eller befordran samt rutinmässiga schemalagda test kan vara lämpliga i avskräckande syfte.

Viktiga är också arbetstagarens rätt att bli underrättad om att ett test utförs som ett led i urvalsprocessen när en plats besätts och rätten att få upplysningar om testresultaten. Drogtestprogrammen skall gå att kombinera med existerande arrangemang som tryggar kvaliteten i arbetslivet, de anställdas rättigheter, säkerheten på arbetsplatsen och arbetsgivarnas rättigheter och ansvar. De anställda bör ha rätt att, sedan de satt sig in i frågorna, besluta om de ger sitt samtycke till begäran om test eller inte. Innan prov tas bör de anställda informeras om provtagningsförfarandet, vilka droger testet gäller, medicinska risker förknippade med testet och användningen av resultaten.

I principerna betonas också att normer bör fastställas för att den anställdas integritet skall kunna skyddas och testresultaten bli konfidentiellt behandlade. De anställdas identitet bör hållas hemlig och registeruppgifter om de anställda förvaras på ett säkert ställe. Innan varje enskilt testresultat överläts skall den anställda ge ett separat bemyndigande där de testade preparaten specificeras. I det undertecknade bemyndigande där tillstånd ges att lämna ut uppgifter om den anställda till tredje part skall de som tar emot uppgifterna namnges. För varje påtänkt anställd krävs ett separat bemyndigande för mottagaren av uppgifterna.

2.2.3. *Europarådets rekommendation om skydd av personuppgifter som används för anställningsändamål (1989)*

Europarådets ministerkommitté utfärdade

den 18 januari 1989 för sina medlemsstater rekommendation nr R (89) 2 om skydd av personuppgifter som används för anställningsändamål. Rekommendationen syftar till att förenhetliga databehandlingsförfarandena i medlemsländerna på ett sådant sätt att arbetstagarnas grundläggande fri- och rättigheter, i synnerhet integritetsskyddet, tillgodoses.

För att målet skall nås bör principerna i rekommendationen beaktas när den nationella datasekretsslagstiftningen eller annan nationell lagstiftning som påverkar användningen av personuppgifter tillämpas inom arbetslivet. Principerna gäller behandling av personuppgifter i anslutning till anställningsförhållanden inom både den offentliga och den privata sektorn. Principerna gäller sådana automatiskt behandlade uppgifter om arbetstagarerna som arbetsgivarna förfogar över samt andra uppgifter som behövs för att automatiskt behandlade uppgifter skall bli begripliga. När personuppgifter som gäller ett anställningsförhållande samlas in och används gäller det att se till att arbetstagarens integritet och människovärde respekteras samt att arbetstagaren har möjlighet att knyta och upprätthålla sociala och personliga kontakter på arbetsplatsen.

De uppgifter som samlas in skall arbetsgivaren i princip inhämta hos den anställda eller den arbets sökande själv. Om det blir nödvändigt att anlita en källa utanför anställningsförhållandet skall arbetstagaren informeras om detta. De uppgifter som samlas in i anslutning till ett anställningsförhållande skall vara nödvändiga och begränsas till det som är väsentligt med tanke på arten av anställningsförhållande samt arbetsgivarens framtida behov av uppgifter. De uppgifter som samlas in i samband med att någon anställs skall inskränkas till sådana uppgifter som behövs för att bedöma de arbetssökandes lämplighet och avancemangsmöjligheter. Arbetsgivaren får använda de personuppgifter som samlats in i samband med ett anställningsförhållande endast för ändamål som hänför sig till anställningsförhållandet.

Test, analyser och andra metoder för att bedöma någons personlighet bör inte användas utan arbetstagarens eller arbetssökandens samtycke, om inte den nationella lagstift-

ningen annars ger ett tillräckligt skydd. Personen i fråga skall få ta del av testresultaten om han eller hon så önskar.

Enligt rekommendationen kan frågor om hälsotillstånd ställas till en arbetstagare eller arbetsökande och hälsotillståndet undersökas endast i följande situationer: för att fastställa arbetstagarens eller arbetsökandens lämplighet för sin arbetsuppgift, för att uppfylla kraven i fråga om förebyggande hälsovård eller med tanke på beviljandet av sociala förmåner. Uppgifter om hälsan får inte samlas in hos andra källor än arbetstagaren själv i annat fall än med arbetstagarens vetskap och uttryckliga samtycke eller i enlighet med nationell lagstiftning. Uppgifter om hälsan får registreras endast av anställda som är bundna av den medicinska tystnadsplikten. Uppgifterna får förmedlas till andra som arbetar inom personalförvaltningen bara om dessa behöver uppgifterna för sitt beslutsfattande samt i enlighet med bestämmelserna i nationell lagstiftning. Uppgifterna skall dessutom registreras skilt från andra uppgifter som arbetsgivaren förfogar över. Rätten att ta del av uppgifter om hälsan får bara i undantagsfall begränsas för den som uppgifterna gäller.

2.2.4. *Europarådets konvention om skydd av mänskliga rättigheter och mänsklig värdighet vid tillämpningen av biologi och medicin (1996)*

Europarådet antog en konvention gällande mänskliga rättigheter och biomedicin, *nedan bioetikkonventionen*, hösten 1996. Finland undertecknade konventionen den 4 april 1997. Den syftar till att alla människor skall få skydd för sitt mänskliga och individuella värde och till att garantera alla personlig integritet (personlig värdighet) utan diskriminering samt respekt för andra rättigheter och grundläggande friheter vid biologiska och medicinska tillämpningar. Principerna i konventionen gäller högsta prioritet för individens intresse och välbefinnande, yrkesmässiga krav, lika tillgång till hälso- och sjukvård, samtycke till medicinska ingrepp, integritetsskydd och enskildas rätt att få tillgång till uppgifter om sig själva.

Enligt konventionen kan en persons hälsotillstånd behandlas bara om han eller hon har gett sitt samtycke och det baserar sig på fri vilja och kunskap. Personen skall informeras om åtgärdernas adekvata syfte och beskaffenhet samt om följderna av och riskerna med dem. En person måste också fritt kunna återkalla sitt samtycke.

Finland bereder som bäst genomförandet av bioetikkonventionen, vilket förutsätter att hälso- och sjukvårdslagstiftningen ses över. Konventionen kompletteras av Europarådets rekommendation nr R(97) 5 om datasekretess i fråga om medicinsk information. Denna rekommendation gäller insamling av medicinsk information och automatisk behandling av informationen.

2.2.5. *Vissa EU-länder*

Inom EU-länderna bygger skyddet för personuppgifter närmast på datasekretessdirektivet och direktivet om integritet och elektronisk kommunikation. Direktiven har genomförts i alla EU-länder, men när det gäller elektronisk kommunikation är genomförandet av det reviderade direktivet ännu inte slutfört. Vissa länder har dessutom egna kompletterande bestämmelser, uppförandekoder eller rekommendationer för teknisk övervakning av anställda eller narkotikatest. Av EU-länderna är det bara Finland som har en särskild arbetslivslag.

Europeiska unionens medlemsstater har vid genomförandet av datasekretessdirektivet beaktat det krav i direktivet som enligt huvudregeln förbjuder behandling av känsliga personuppgifter, t.ex. uppgifter om hälsotillstånd. Enligt artikel 8.2 punkt a är det likväl tillåtet att behandla känsliga uppgifter med uttryckligt samtycke av den registrerade. Enligt artikel 8.2 punkt b är det också tillåtet att behandla känsliga uppgifter, om behandlingen är nödvändig för att fullgöra de skyldigheter och rättigheter som åligger den registeransvarige och denna behandling är tillåten enligt den nationella lagstiftningen. I vissa medlemsstater är en förutsättning för behandling av känsliga uppgifter, utöver de ovan nämnda undantagen, att ett tillstånd på förhand skaffas hos myndigheterna. I fråga om alkohol- och narkotikatest har uppförandeko-

der utfärdats, eller också har det utformats en vedertagen arbetslivspraxis i fråga om villkoren för test. Vid alkohol- och narkotikatest inom ett anställningsförhållande följs i regel de allmänna principerna för behandling av uppgifter om hälsotillstånd.

Sverige har ingen särskild lag om arbetsgivarens rätt att övervaka de anställda. På övervakning av anställda tillämpas personuppgiftslagen.

Sverige

Kameraövervakning

År 1998 trädde en lag om allmän kameraövervakning i kraft. I lagen finns också vissa bestämmelser om arbetsgivarens rätt att övervaka de anställda. En arbetsgivare som beslutar att sätta upp en övervakningskamera måste innan kameran tas i bruk föra förhandlingar om detta enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet. Arbetsgivaren behöver inget officiellt tillstånd för kameraövervakning. Arbetsgivaren är skyldig att genom tydlig skyltning eller på något annat verksamt sätt informera om det filmas eller bandas på arbetsplatsen. Om en kamera sätts upp utan ett det informeras om det är straffpåföljden fängelse i högst ett år. Den som bryter mot bestämmelserna kan dessutom bli skadeståndsskyldig. Inget straff döms ändå ut för ringa förseelser.

E-post

De anställda har ingen allmän rätt att använda e-post för privat kommunikation på arbetsplatsen. Arbetsgivarna får bestämma hur deras tekniska utrustning används, och arbetsgivarna bestämmer om de anställda kan använda arbetsgivarnas hjälpmedel för privat bruk och i vilken omfattning. Arbetsgivaren har omfattande möjligheter att göra kontroller för att bedöma privata elektroniska uppgifter. Utifrån den praxis som har utformats inom arbetslivet får dessa kontroller inte strida mot lag, god sed eller annars vara olämpliga. Arbetsgivaren har rätt att med den anställdas samtycke kontrollera dennas e-postmeddelanden, men arbetsgivaren måste beakta personuppgiftslagen då de anställdas

privata e-postmeddelanden läses, eftersom dessa åtgärder utgör behandling av personuppgifter. Dessutom torde arbetsgivaren ha motsvarande rättighet också när det behövs med tanke på arbetsgivarens verksamhet, t.ex. om informations säkerheten är hotad eller om en anställd på goda grunder misstänks ha gjort sig skyldig till brott vid användningen av arbetsgivarens utrustning eller om en anställd misstänks för illojalt beteende och detta utgör en grund för arbetsgivaren att säga upp den anställda eller kräva skadestånd på basis av ett avtal. De ovan nämnda principerna skall tillämpas oavsett om den anställda har fått tillstånd av sin arbetsgivare att använda e-posten för privat kommunikation eller inte. E-postens rubrikuppgifter skyddas inte. I kollektivavtal kan dessutom avtalas om användning av e-post och Internet.

Enligt personuppgiftslagen får den som i sitt arbete behandlar personuppgifter behandla uppgifterna i enlighet med instruktioner från den personuppgiftsansvarige. Om arbetsgivaren ger order att en anställd som behandlar personuppgifter för arbetsgivarens räkning skall skydda uppgifterna, skall den anställda lyda denna order. Dessutom begränsar personuppgiftslagen möjligheterna att yppa sådana personuppgifter för utomstående.

Alkohol- och narkotikatest

Den svenska personuppgiftslagen förutsätter att syftet med behandlingen av känsliga uppgifter är att antingen fullgöra sina skyldigheter eller utöva sina rättigheter inom arbetsrätten. Det finns inga särskilda bestämmelser om narkotikatest.

Utredningen om personlig integritet i arbetslivet

Den svenska regeringen tillsatte hösten 1999 en utredning med uppgift att bereda lagstiftning om personlig integritet i arbetslivet. Utredningen slutförde sitt arbete i mars 2002 och föreslår en lag om skydd för personlig integritet i arbetslivet. Hittills har förslaget inte lett till några lagstiftningsåtgärder.

Enligt utredningen har Sverige inga gällande integritetsskyddande bestämmelser för ar-

betslivet. Utredningen har i sitt arbete särskilt beaktat också arbetssökandes och tidigare arbetstagares ställning. Utredningen har särskilt koncentrerat sig på frågor som gäller privat e-postkommunikation och andra loggningsfunktioner som gör det möjligt att övervaka de anställda. Personuppgiftslagen tillämpas på all automatisk databehandling också i arbetslivet, och utredningen har beaktat följande principer i sitt arbete: de personuppgifter som samlas in måste vara adekvata och relevanta i förhållande till ändamålen med behandlingen, ändamålen måste vara särskilda, uttryckligt angivna och berättigade och personuppgifter får inte behandlas för något ändamål som är oförenligt med det för vilket uppgifterna samlats in.

Enligt förslaget skall lagen vara en speciallag i förhållande till den allmänna personuppgiftslagen. Enligt den föreslagna lagen skall personuppgifter i första hand inhämtas från arbetstagaren själv. Bara om detta inte är möjligt får arbetsgivaren efter samtycke från arbetstagaren inhämta personuppgifter från någon annan källa. Vidare föreslår beredningen bestämmelser som anger hur hälsoundersökningar, drogtest och personlighetstest skall genomföras för att så långt som möjligt skydda arbetstagarnas personliga integritet.

Arbetsgivaren har rätt att bestämma om en arbetstagare får använda arbetsgivarens utrustning för elektronisk kommunikation för privat bruk eller inte. I regel får de anställda i begränsad omfattning använda arbetsgivarens dator för privat bruk. Utgångspunkt för förslagen är ett förbud för arbetsgivaren att ta del av en arbetstagares privata e-post eller andra privata elektroniska uppgifter. Förbudet gäller bara arbetsgivarens avsiktliga intrång i arbetstagarnas privata uppgifter. En arbetstagare skall också kunna samtycka till att arbetsgivaren tar del av sådana uppgifter. Vidare föreslås undantag från förbudet när det är nödvändigt för arbetsgivarens verksamhet att arbetsgivaren tar del av privata elektroniska uppgifter. Vilka dessa situationer är har inte uttryckligen angetts i lagutkastet, men enligt förslaget skall det särskilt beaktas om det finns fara för informationssäkerheten eller om det finns skäligen misstanke att arbetstagaren har gjort sig skyldig till

brott vid användningen av arbetsgivarens utrustning eller till sådant illojalt beteende som kan utgöra saklig grund för uppsägning eller föranleda skadeståndsskyldighet. I fråga om loggningsfunktioner har utredningen inte föreslagit några närmare bestämmelser som särskilt gäller arbetslivet.

Utredningen har också föreslagit bestämmelser om behandlingen av uppgifter om anställdas hälsa eller drogbruk. Arbetsgivaren får inte behandla dessa uppgifter i andra fall än när det är nödvändigt för att bedöma om arbetstagaren eller den arbetssökande är lämpad att utföra arbetsuppgifter eller för att bedöma en arbetstagares rätt till vissa förmåner, under förutsättning att arbetstagaren själv har begärt detta.

Danmark

Den danska lagen om behandling av personuppgifter är en allmänt tillämplig lag om behandling av personuppgifter. Lagen tillämpas också på elektronisk övervakning som arbetsgivaren utför. Datatilsynet, som är datatillsynsmyndighet, ger anvisningar för hur principerna i lagen om behandling av personuppgifter skall följas i praktiken bl.a. när det gäller övervakning av de anställda. Dessutom har arbetsmarknadens parter ingått särskilda avtal om arbetsgivarens övervakningsrätt.

Enligt lagen om behandling av personuppgifter kan arbetsgivaren behandla personuppgifter med den anställdas samtycke. Arbetsgivaren kan behandla personuppgifter som inte är känsliga utan den anställdas samtycke, om behandlingen behövs för fullgörandet av ett avtal där den anställda är part eller om behandlingen i övrigt är motiverad för att arbetsgivarens eller tredje mans lagliga syften eller förmåner skall kunna uppnås. I de ovan nämnda situationerna får den anställdas förmåner och intressen ändå inte omintetgöras eller upphävas. Känsliga personuppgifter får inte behandlas om inte den anställda har gett sitt uttryckliga samtycke till att sådana uppgifter behandlas eller behandlingen är nödvändig för att skydda den registrerades eller någon annans livsviktiga intressen. Behandlingsförbudet gäller inte heller behandling av personuppgifter, om det är fråga om uppgif-

ter som den registrerade har offentliggjort eller om behandlingen är nödvändig för att ett rättsligt anspråk skall kunna uppgöras, framföras eller försvaras.

Kameraövervakning

På kameraövervakning tillämpas utöver lagen om behandling av personuppgifter lagen om förbud mot kameraövervakning. Kameraövervakningen måste uppfylla kriterierna för behandling av personuppgifter. Enligt Datatilsynets tolkningspraxis måste arbetsgivaren informera de anställda om kameraövervakningen. Om arbetsgivaren enligt lagen har rätt att utföra kameraövervakning utan de anställdas samtycke, har arbetsgivaren ingen skyldighet att höra de anställda. Däremot måste arbetsgivaren informera de personer som blir avbildade i samband med kameraövervakning. Arbetsgivaren behöver inget utlåtande om kameraövervakningen från Datatilsynet om en offentlig myndighet sköter övervakningen och de personuppgifter som behandlas inte är känsliga. Har arbetsgivaren för avsikt att behandla känsliga personuppgifter, måste Datatilsynet i förväg ge ett utlåtande om kameraövervakningen.

E-post

E-posten omfattas av strafflagens bestämmelser om brevhemlighet. Datatilsynet har konstaterat att arbetsgivaren inte har rätt att på arbetsplatsen läsa privata e-postmeddelanden som en anställd har sänt eller tagit emot, eftersom detta kan strida mot lagstiftningen om brevhemlighet. Lagen om behandling av personuppgifter reglerar inte de anställdas rätt att använda den e-post som finns på arbetet till att sköta privata ärenden. Om arbetsgivarens rätt att undersöka anställdas privata e-post föreskrivs i strafflagen. Enligt Datatilsynets tolkningspraxis har arbetsgivaren under vissa omständigheter rätt att kontrollera en anställds e-post, men arbetsgivaren måste först underrätta den anställda. Då är förfarandet detsamma som vid information om kameraövervakning. Dessutom måste kontrollen av e-post, som räknas som behandling av personuppgifter, ske i ett uttryckligt och lagligt syfte, och uppgifterna får

inte behandlas i strid med syftet med dem. Vidare måste bestämmelserna om behandling av personuppgifter beaktas vid behandlingen av e-post. Om ett behövligt tillstånd att undersöka e-posten har getts kan arbetsgivaren undersöka en anställds e-post, med undantag för privata e-postmeddelanden. I detta sammanhang kan e-postens rubrikuppgifter ge upplysningar om det handlar om ett privat e-postmeddelande eller inte. Lagen om behandling av personuppgifter reglerar inte arbetsgivarens och arbetstagarens avtal om användning av e-post och Internet för privata ändamål och inte heller hur ett sådant avtal bör ingås.

Alkohol- och narkotikatest

Det finns inga särskilda bestämmelser i lag om alkohol- och narkotikatest, och frågorna avgörs från fall till fall. Bl.a. vid medlingen i en arbetskonflikt i februari 2000 skulle en fråga om alkohol- och narkotikatestning avgöras. Frågan gällde om ett rederibolag utan någon förhandsvarning kan kräva att de anställda som finns ombord på ett fartyg av säkerhetsskäl lämnar urinprov för ett alkohol- och narkotikatest. Den omedelbara kontrollen gällde alla anställda oavsett om det fanns någon konkret misstanke om drogbruk eller inte. Uppgifter om de anställda vars testresultat var positivt fördes in i skeppsdagboken. Insamling och registrering av positiva testresultat ansågs höra till tillämpningsområdet för lagen om behandling av personuppgifter. Ett urinprov ansågs i detta fall enligt kollektiv arbetsrättspraxis ingå i arbetsgivarens lagliga arbetslednings- och övervakningsrättigheter.

Holland

Den tekniska övervakningen av de anställda baserar sig också i Holland på en allmän datasekretesslag enligt vilken sådan övervakning är möjlig om den grundar sig på arbetstagarens entydiga samtycke, om behandlingen av uppgifter är nödvändig för att anställningsavtal skall kunna fullgöras eller om övervakningen behövs för att uppfylla arbetsgivarens förpliktelser enligt lag eller arbetstagarens lagliga intressen.

Kameraövervakning

Kameraövervakning är tillåten i flera situationer, men arbetsgivaren måste ha ett lagligt syfte med övervakningen. Arbetsgivaren måste också vid kameraövervakning iakttä annan lagstiftning om behandling av uppgifter, t.ex. om hörande av de anställda. Dessutom måste ett arbetsråd i dessa fall avtala vilka principer som skall följas. Arbetsgivaren behöver inget officiellt tillstånd för kameraövervakning. Hemlig kameraövervakning är tillåten endast i exceptionella fall och för tillfälligt bruk. Hemlig kameraövervakning skall vara den metod som kommer i sista hand, tex. vid förebyggande av bedrägerier. Den som har lidit skada på grund av verksamhet som strider mot datasekretesslagen, bl.a. i samband med kameraövervakning, kan yrka på skadestånd av arbetsgivaren.

E-post

Artikel 13 om brevhemlighet i den holländska grundlagen tillämpas inte på e-post, även om artikeln enligt ett domstolsprejudikat kan tillämpas analogt på e-post. För tillfället behandlas ett förslag till en sådan revidering av artikeln att den skall tillämpas också på e-post. Enligt rättspraxis har de anställda dessutom i någon mån rätt till privat konfidentiell kommunikation på arbetsplatserna utan att arbetsgivaren ingriper. Arbetsgivaren kan således inte förbjuda att e-posten används för privat bruk, och arbetsgivaren måste i praktiken acceptera att de anställda i någon mån använder e-posten för privat kommunikation också under arbetstid. Arbetsgivaren är skyldig att trygga integriteten beträffande denna kommunikation. Arbetsgivaren har rätt att kontrollera innehållet i e-posten om det finns en särskild och laglig orsak till detta. I praktiken har många företag infört interna uppförandekoder för de anställdas användning av Internet och e-post och för övervakningen av användningen. Arbetsrådet skall godkänna sådana koder innan de tas i bruk. Dessa uppförandekoder måste följa bestämmelserna om arbetsrätt och integritetsskydd.

Den holländska datatillsynsmyndigheten utfärdade 1999 ett beslut om kontinuerlig

övervakning av anställda. Enligt det är kontinuerlig övervakning av de anställdas e-post och Internet inte tillåten eftersom det inte finns något angivet och lagligt syfte med den. Enligt den holländska civillagen har arbetsgivaren rätt att meddela anvisningar om det dagliga arbetet och föreskrifter som utgör företagets ordningsstadga. Denna bestämmelse kan tillämpas också på tillsynen över arbetsgivarens anvisningar om användningen av e-post och Internet. Enligt lagen om anställningsvillkor måste de anställda informeras om övervakningen. Också arbetsrådet och fackorganisationerna skall informeras om övervakningen, och i vissa fall måste man i enlighet med lagen om arbetsråd enas om åtgärder i anslutning till övervakningen.

Underhållspersonal, liksom över lag personer som behandlar uppgifter, omfattas också av en skyldighet enligt datasekretesslagen att behandla de personuppgifter de får känedom om som konfidentiella, om inte lämnandet av uppgifter baserar sig på lag eller på skötseln av adekvata åligganden.

Alkohol- och narkotikatest

I Holland är det på grund av arbetsgivarens rätt att meddela anvisningar allmänt accepterat att arbetsgivaren kan förbjuda alkohol- och narkotikabruk på arbetstid, eftersom ett sådant bruk allvarligt kan påverka kvaliteten på arbetet. Trots förbudsrätten har arbetsgivaren ingen obegränsad rätt att testa varje anställd. Enligt en lag om test av hälsotillstånd är test och andra undersökningar i anslutning till alkohol- och narkotikabruk tillåtna endast om det finns en grundad anledning som hänför sig till arbetet. Om arbetet är farligt för arbetstagaren själv eller för andra människor har arbetsgivaren rätt att tillämpa alkoholkontroll som en ytterligare säkerhetsåtgärd. Det räcker ändå inte med enbart en avtalsklausul om arbetsgivarens rätt att testa en anställd. Särskilda omständigheter kan också spela in, för arbetsgivaren har ansetts ha rätt att utifrån ett avtal när som helst utföra ett alkohol- eller narkotikatest på en anställd på en arbetsplats som var ett rehabiliteringscenter för personer med alkohol- och narkotikaberoende.

Belgien

Individens rätt till ett privat- och familjeliv är i Belgien en frihet som skyddas som en grundläggande fri- och rättighet och vars område har avgränsats särskilt i lag. Inom arbetslivet följer avgränsningen mellan arbete och privatliv riktlinjerna från den europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna. Enligt dessa riktlinjer kan en anställds integritetsskydd inte helt och hållet uteslutas ur arbetslivet även om verksamhet som hör till en anställds privata sfär å andra sidan inte alltid kan skiljas från verksamhet som hänförs till arbetet. Utgångspunkten är att förhandlingar skall föras med de anställda innan t.ex. övervakningsmetoder som begränsar de anställdas integritet tas i bruk. Utöver den lagfästa förhandlingsskyldigheten styrs och begränsas användningen av övervakningsmetoder på arbetet av principerna för behandling av personuppgifter.

I en lag om integritetsskydd vid behandling av personuppgifter ingår de allmänna kännetecknen för en behandling av personuppgifter som skall anses vara rättvis och laglig, och där anges de situationer då personuppgifter får behandlas. Den lag som gäller information om reglerna på arbetsplatsen förpliktar i sin tur företagen inom den privata sektorn att i sina interna stadgar och föreskrifter nämna vilka skyldigheter och rättigheter de anställda som sköter övervakningen har. Arbetsgivarna inom den privata och offentliga sektorn är dessutom skyldiga att förhandla med sina anställda.

Om ställningen för tredje man när det gäller personuppgifter föreskrivs i en lag om offentlighetsrättsliga företag. I lagen sägs entydigt att det är förbjudet att missbruka personuppgifter som har sänts med hjälp av ett kommunikationsverktyg. Lagen förbjuder utomstående att ta del av några som helst uppgifter som har sänts till en annan person eller personuppgifter som gäller någon annan, att ändra sådana uppgifter med tekniska hjälpmedel eller att ge ut dem till andra.

Vid sidan av lagarna finns det arbetslivsbestämmelser i kollektivavtalen, som är av två slag: intersektoriella om vilka avtalas under ledning av ett nationellt råd (CCT intersectorielles) samt sektoriella om vilka avtalas i

olika nämnder (commission paritaire) eller i organ som lyder under dem vid förhandlingar mellan de anställda och/eller deras företrädare samt arbetsgivarna (CCT sectorielles). Kollektivavtalens juridiska ställning har fastställts genom en lag om kollektivavtal och nämnder. Kollektivavtalet är bindande för arbetsgivaren och binder samtidigt arbetsgivarens samtliga anställda oavsett om de omfattas av kollektivavtalet i fråga eller inte. Ett avtal är bindande för arbetsgivaren när denna beslutar så eller går med i en organisation som har ingått ett avtal. För att man skall kunna stanna utanför ett sektoriellt kollektivavtal förutsätts att en skiljeman gör en separat anteckning om detta i ett arbetsavtal som arbetsgivaren och arbetstagaren gör upp. Om en nämnd begär kungens bekräftelse på att ett kollektivavtal är bindande och begäran bifalls går det inte att frigöra sig från kollektivavtalet.

I kollektivavtal nr 13 från 1983 ingår bestämmelser om ibruktage av ny teknik och om information till de anställda. Avtalet innehåller bl.a. villkoret att när en arbetsgivare har för avsikt att investera i ny teknik och investeringen har avsevärda verkningar för arbetet, arbetsorganisationen och arbetsförhållandena skall arbetsgivaren minst tre månader innan utrustningen tas i bruk förhandla med företrädare för de anställda samt informera de anställda om hur utrustningen kommer att användas, om syftet med den och om dess sociala verkningar.

Kameraövervakning

Kollektivavtal nr 68 innehåller bestämmelser om de anställdas integritetsskydd vid kameraövervakning på arbetsplatsen. Avtalet har utfärdats med stöd av den lag som gäller information om reglerna på arbetsplatsen, och dess bindande karaktär har 1998 fastställts genom en kunglig förordning.

E-post

En belgisk kommitté för övervakning av integritetsskyddet har i sina rekommendationer (nr 10/2000) kompletterat de öppenhets-, proportionalitets- och relevansprinciper som finns i lagen. Kommittén har rekommenderat

att arbetsgivaren förhandlar i detalj med de anställda om bl.a. gemensamma regler för användning av e-post och Internet, hurdan användning av e-post eller Internet som anses förbjuden, godtagbar eller tillåten, vad som övervakas och i vilken omfattning, i vilka situationer övervakning tillämpas och vilka som övervakas, hur länge uppgifter förvaras, hurdana beslut arbetsgivaren kan fatta utifrån den erhållna informationen samt arbetstagarernas rätt att kontrollera uppgifter som gäller dem själva. De uppgifter som registreras och övervakningen av de anställda skall stå i rätt proportion till sina syften och vara relevanta.

Kommittén har i sina rekommendationer ansett att övervakningen måste begränsas till de enskilda fall då det med fog kan misstänkas att arbetsredskap missbrukas. En allmän och systematisk förhandsövervakning är inte i överensstämmelse med proportionalitetsprincipen. Övervakning av e-post kan ersättas med andra metoder. Arbetsgivaren kan med tekniska hjälpmedel såsom brandväggar hindra att bl.a. kedjebrev, olika program och alltför stora e-postmeddelanden sänds och tas emot. Ingen kontroll av e-posttrafikens innehåll får inriktas på inkommande e-post, som den anställda inte har någon möjlighet att påverka.

Relevansprincipen begränsar förvaringstiden för personuppgifter på så sätt att uppgifterna får förvaras tills de inte längre behövs för övervakningen. Uppgifterna skall förvaras enligt det förfarande som gäller förtroliga och sekretessbelagda uppgifter. Uppgifter som förvaras kan ges endast till dem som har arbetsgivarens tillstånd att få uppgifterna och som behöver dem för övervakningen. Dessa rekommendationer grundar sig på lag och syftar till att säkerställa att ingen annan får veta om uppgifter som skall vara konfidentiella.

Kollektivavtal nr 81 gäller de anställdas integritetsskydd vid övervakning av elektroniska kommunikationsverktyg. Avtalet tillämpas på övervakningen av e-post och Internet. I avtalet ingår en uttömmande förteckning över de syften som ger arbetsgivaren rätt att övervaka e-post och Internet. I överensstämmelse med proportionalitetsprincipen skall övervakningen således vara tillräcklig och adekvat och stå i rätt proportion till syftet

med övervakningen. Öppenhetsprincipen förutsätter att arbetsgivaren informerar sina anställda om de övervakningsmetoder som tas i bruk och förhandlar med de anställda om dem.

Alkohol- och narkotikatest

I Belgien finns det inga särskilda bestämmelser om alkohol- och narkotikatest. I särskilda situationer är alkoholtest lagliga och kan användas, om deras syfte är att bevisa att den anställdas spritpåverkan är ett giltigt uppsägningsskäl. Också i detta sammanhang är det likväl nödvändigt med den anställdas samtycke, och dessutom måste en utövare av läkaryrket medverka. Ett villkor för behandling av känsliga uppgifter är att den registrerade ger sitt uttryckliga, skriftliga samtycke. Datasekretesslagstiftningen utgör inget hinder för att avtalsklausuler införs inom ramen för ett anställningsförhållande, om den anställda uttryckligen samtycker till detta. En kunglig bestämmelse som utfärdades i februari 2001 begränsar likväl möjligheterna att i arbetsavtal avtala om behandlingen av känsliga uppgifter och uppgifter som gäller hälsan, eftersom det inte framgår någon fri viljetrytning i förhållandet mellan arbetstagar och arbetsgivare. Sådan behandling av känsliga uppgifter eller uppgifter om hälsotillstånd som sker utifrån ett avtal och som är laglig enbart av denna orsak är enligt bestämmelsen tillåten om syftet med behandlingen är att bevilja den anställda en förmån. Om arbetsgivaren behandlar ovan avsedda uppgifter i något annat syfte är behandlingen förbjuden.

Tyskland

Tyskland har ingen lagstiftning om uttrycklig övervakningsrätt för arbetsgivaren. Den allmänna lagstiftningen om integritetsskydd tillämpas också på anställningsförhållanden, och inom arbetsrätten har en viss praxis utvecklats för arbetsgivarens övervakningsrätt. Huvudregeln inom all övervakning av de anställda är att en obegränsad övervakning av de anställda är olaglig eftersom den inkräktar på de anställdas integritet på ett sätt som inte kan godtas.

Kameraövervakning

Förbundsstatens datasekretesslag reglerar kameraövervakningen. Offentligt öppna platser får lagligen övervakas med elektroniska hjälpmedel bara om övervakningen behövs för de offentliga inrättningarnas verksamhet, för övervakningen av lokaler eller tryggheten av lagliga intressen för syften som uttryckligen har noterats och det inte finns skäl att tro att de registrerade har intressen som åsidosätter detta syfte.

Den registeransvarige måste underrätta om sådan övervakning på lämpligt sätt. Insamlade uppgifter får enligt lag behandlas eller användas om det behövs för att ett syfte skall nås och om det inte finns skäl att misstänka att det objekt som avbildas har andra intressen som åsidosätter rätten att behandla uppgifterna. Uppgifter kan samlas in och användas för andra ändamål bara när det är nödvändigt för att förebygga hot mot den nationella eller offentliga säkerheten eller utreda brott. Om det är meningen att koppla samman en bild från kameraövervakningen med en enskild person, måste denna person underrättas om denna behandling eller användning av uppgifterna. Uppgifter som har kommit in i samband med kameraövervakning måste utplånas genast när de inte behövs för att nå ett syfte eller när en fortsatt förvaring av uppgifterna skulle strida mot de registrerades lagliga intressen.

E-post

Arbetsgivaren har rätt att övervaka den normala arbetsrelaterade användningen av e-post och Internet när den anställda är närvarande. Arbetsgivaren måste inte tillåta att utrustningen används för privat bruk. Om arbetsgivaren tillåter att e-post och Internet används för privat bruk får privata e-postmeddelanden inte undersökas i samband med övervakningen av frågor som gäller arbetet. Arbetsgivaren kan t.ex. ge de anställda två e-postadresser av vilka den ena är för kommunikation som gäller arbetet och den andra för privata ärenden. I regel kommer man i avtal mellan arbetsgivaren och företrädare för de anställda överens om förfarandena vid användning av e-post och Internet.

Alkohol- och narkotikatest

I Tyskland har arbetsgivaren rätt att i mycket begränsade fall behandla känsliga uppgifter som gäller en anställd utan den anställdas samtycke. Bestämmelserna grundar sig på datasekretesslagen.

Spanien

I Spanien är de anställdas medverkan i representativa organ tryggad i lagstiftningen. De representativa organen skall bl.a. ge utlåtanden 15 dagar innan arbetsgivaren beslutar om frågor som gäller inrättande eller omvärdering av system för övervakning av organisationen eller de anställda.

Ärenden som hänför sig till kollektivavtal mellan arbetsgivaren och de anställda och om vilka det skall avtalas och förhandlas är bl.a. sådana som gäller bolagets produktivitet, arbetsförhållanden och övervakningsmetoder. Avtal som parterna fritt ingår är bindande.

Alkohol- och narkotikatest

Behandling av uppgifter om arbetstagares och arbetssökandes hälsotillstånd är tillåten under vissa särskilda förutsättningar. Någon särskild reglering av narkotikatest finns inte. Enligt datasekretesslagen utgör förebyggande medicinska åtgärder en laglig grund för behandlingen av uppgifter om medicinska undersökningar. Inom rättspraxis har det ansetts att sådana undersökningsuppgifter får behandlas om arbetet förutsätter att absoluta krav ställs på anställningsförhållandet. Utöver detta kan en anställd i vissa fall enligt lag vara skyldig att genomgå läkarundersökning för att få inleda ett anställningsförhållande. Åtgärderna i anslutning till övervakningen av de anställdas hälsotillstånd skall i regel grunda sig på samtycke i förväg. Dessutom skall de anställdas rätt till integritet och människovärde och till konfidentiell behandling av uppgifter om hälsotillstånd respekteras. Uppgifter om resultaten lämnas till den anställda i fråga. Arbetsgivaren eller någon annan har inte rätt att ta del av sådana uppgifter utan den anställdas samtycke. Det är bara yrkesutbildad personal inom hälso- och sjukvården som har rätt att ta del av medi-

cinska uppgifter. Arbetsgivaren får information enbart om slutsatserna av undersökningen, dvs. om arbetstagaren är lämpad för uppgiften eller inte.

Frankrike

I den franska arbetstidslagstiftningen (Code du travail) finns bestämmelser om principer som begränsar arbetsgivarens övervakningsåtgärder. Dessa principer är öppenhet, proportionalitet och en kollektiv förhandlingsplikt. Utöver dessa principer har i frågor som gäller integritetsskydd beaktats den europeiska konventionen om de mänskliga rättigheterna, enligt vars tolkningspraxis skyddet för privatlivet sträcker sig också till arbetsplatsen.

Öppenhetsprincipen förutsätter att arbetsgivaren i förväg informerar anställda eller arbetssökande om på vilket sätt arbetsgivaren samlar in uppgifter som gäller personer och om planerade övervakningsmetoder. De anställda måste underrättas om vem uppgifterna lämnas till och var och hur de anställda kan ta del av uppgifter som gäller dem själva och eventuellt rätta felaktiga uppgifter. Öppenhet är en nödvändig om än inte tillräcklig förutsättning för att arbetsgivarens övervakning skall vara godtagbar. Genom att följa proportionalitetsprincipen strävar man efter att trygga skyddet för människors privatliv. De anställdas personliga rättigheter eller individuella eller kollektiva friheter får således inte begränsas utan godtagbara skäl och inte mer än det resultat som eftersträvas med begränsningarna kräver.

Öppenhets- och proportionalitetsprincipen kompletteras av den kollektiva förhandlingsplikt som åligger arbetsgivaren. Arbetsgivaren måste förhandla med företrädare för de anställda innan övervakning inleds. Förhandlingsplikten tryggar integritetsskyddet på det kollektiva men inte på det individuella planet.

Principer som begränsar arbetsgivarens övervakningsrätt ingår också i en lag om automatisk databehandling och registerföring samt om anknytande friheter. Enligt lagen skall behandling av uppgifter anmälas till tillsynsmyndigheten CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés).

Kameraövervakning

De ovan nämnda principerna gäller också kameraövervakning på arbetsplatsen. En domstol har slagit fast att civilrätten förbjuder att anställda observeras i hemlighet.

E-post

Datatillsynsmyndigheten har tolkat arbetsgivarens rätt att undersöka anställdas privata post. Arbetsgivaren får göra detta med ett lagligt tillstånd eller om arbetsgivaren i god tro har fått kännedom om en anställdas privata post. Handlandet i god tro avser övervakning av meddelandenas form, mängd och storlek. Det ger ändå inte arbetsgivaren rätt att läsa de anställdas e-postmeddelanden. Myndigheten har också granskat de allmänna förbud för de anställda att använda e-posten för privat bruk som företagen har meddelat, och konstaterat att detta krav på de anställda är orealistiskt och oproportionerligt.

Praktiska missförhållanden förekommer bl.a. i företagets kontroll av datakommunikationen. Med hjälp av denna kontroll kan arbetsgivaren spåra de anställdas Internetförbindelser och den e-post de sänder eller mottagit. Företagen har också i allt högre grad tagit i bruk interna säkerhetsregler som förbjuder de anställda att använda e-posten för skötsel av privata ärenden. Därför har tillsynsmyndigheten startat ett projekt vars mål är att genom samarbete mellan olika intressegrupper skapa enhetliga regler för hur uppgifter får samlas in vid företagen.

I ett beslut från 2002 av högsta domstolen i Frankrike konstateras att de anställdas integritetsskydd hindrar arbetsgivaren från att ta del av innehållet i post som anställda sänder eller mottar. I det aktuella fallet hade en anställd sändt personlig e-post från sin arbetsdator trots att arbetsgivaren uttryckligen hade förbjudit att systemet används för personligt bruk. Domstolen påpekade att arbetsgivaren trots den anställdas olydnad inte haft rätt att läsa den anställdas e-post och ansåg att de anställda bör tillåtas att varje dag inom vissa gränser använda e-posten och Internet för privat bruk, om det inte stör arbetet.

Alkohol- och narkotikatest

I Frankrike finns ett tillstånd som myndigheterna beviljar för behandling av känsliga uppgifter.

Storbritannien

Om personuppgifter som behandlas på arbetsplatsen och om insamling av sådana föreskrivs i en datasekretesslag om användning av personuppgifter. För arbetslivets del kompletteras lagen av en riktgivande rekommendation från dataförvaltningsmyndigheten om praxis vid anställningsförhållanden (The Employment Practices, Data Protection Code).

I rekommendationen finns exempel på vilka uppgifter som skall anses utgöra personuppgifter enligt datasekretesslagen. Sådana är t.ex. e-postmeddelanden, användning av övervakningskameror i syfte att bekräfta att arbetarskydds- och hälsoföreskrifterna följs, användning av automatiska övervakningsmetoder vid utredning av om en anställd via e-posten sänder eller mottar olämpligt material, systematisk granskning av loggfiler över enskilda anställdas användning av Internet och videofilmning av en anställd utanför arbetsplatsen i syfte att kontrollera om den anställdas sjuknämnan är motiverad.

Datasekretesslagen tillåter vissa begränsade undantag från lagens tillämpningsområde. Lagen gäller t.ex. inte fall då e-postmeddelanden granskas på grund av att en anställd misstänks för trakasserier utförda med hjälp av e-post.

Datasekretesslagen tillåter att arbetsgivaren vidtar övervakningsåtgärder på arbetsplatsen, om de problem de orsakar en anställd kan försvaras med den nytta arbetsgivaren och andra har av åtgärderna. Arbetsgivaren bör likväl göra en bedömning av effekterna om inga direkta fördelar med övervakningen kan noteras i förhållande till nackdelarna. Frågor som enligt rekommendationen skall beaktas vid en bedömning är, vid sidan av för- och nackdelar, om det på arbetsplatsen är möjligt att tillämpa övervakningsmetoder som medför mindre olägenheter. Arbetsgivaren skall

således se till att den tillämpade övervakningsmetoden i ljuset av proportionalitetsprincipen är godtagbar med tanke på den olägenhet man vill rätta till med hjälp av övervakningen.

Andra faktorer som enligt rekommendationen skall beaktas är ändamålsenlighetsprincipen, t.ex.

- utredning av en anställds misstänkta brottsliga verksamhet, klandervärda beteende eller sådana överträdelser av säkerhets- och hälsoföreskrifterna som utsätter andra arbetstagare för fara

- fastställande av vem som är behörig, dvs. avgränsning av den grupp människor som har rätt att få personuppgifter via övervakning

- iakttagande av sekretessbestämmelserna bl.a. i fråga om sådana uppgifter om hälsan som skall anses känsliga

- säkerställande av informationen till de anställda och ordnande av förhandlingar i de fall då övervakningen kan ha skadliga verkningar för de anställda

- förhandlingar med de anställda eller deras företrädare i samband med att effekterna bedöms. Även om ingen förhandlingsplikt ingår i arbetslagstiftningen i Storbritannien är det enligt myndigheterna att rekommendera att sådan tillämpas för att en rättvis behandling av personuppgifter skall kunna säkerställas.

Rekommendationen befattar sig inte med resultaten av bedömningen. Om arbetsgivaren som ett resultat av bedömningen kan motivera att övervakningen är nödvändig, behövs inte den enskilda arbetstagarens samtycke. Å andra sidan innebär den anställdas samtycke inte att effekterna inte behöver bedömas. Samtycket får betydelse närmast i de fall då arbetsgivaren med hjälp av övervakning samlar in känsliga uppgifter om de anställda.

Arbetsgivaren har rätt att behandla känsliga uppgifter som gäller de anställda i syfte att fullgöra skyldigheter och utöva rättigheter som anges i lag. Till arbetsgivarens skyldigheter hör bl.a. att se till att de anställdas hälsa och säkerhet är garanterade eller att ingen anställd diskrimineras på grund av ett handikapp. Rätt att behandla uppgifter kan beviljas genom förordning eller också kan den grunda sig på tidigare rättspraxis. Övervakningen skall vara nödvändig för att trygga rättighe-

ter, och detta villkor uppfylls om den kan klassificeras som information om det fysiska eller psykiska hälsotillståndet, om den insamling av uppgifter som sker via övervakningen är nödvändig för att förhindra diskriminering eller utföra ett offentligt åliggande som anges i lag.

Offentliga myndigheter förutsätts ha ett särskilt bemyndigande i lagstiftningen för att få verkställa hemlig övervakning. Lagen förutsätter att övervakningsåtgärderna står i proportion till det mål som eftersträvas. Dessutom gör lagen skillnad mellan målinriktad övervakning och övervakning som inkräktar på privatlivet. Den förstnämnda utförs i regel på arbetsplatsen med hjälp av kameror, telefoner eller Internetförbindelser, och uppgifter som fås den vägen kan gälla vem som helst. Den sistnämnda inriktas på den övervakades lägenhet eller bil. Båda formerna av övervakning är förbjudna om inte tillstånd har beviljats på det sätt som föreskrivs i lagen. Inom den privata sektorn saknas motsvarande reglering, men i myndighetsrekommendationen förutsätts att åtgärdens ändamålsenlighet undersöks innan övervakningen inleds och att åtgärden har godkänts på högre nivå.

Kameraövervakning

Utgångspunkten för datasekretesslagen är att uppgifter som har erhållits via övervakning och som gäller enskilda anställda ingår i lagens tillämpningsområde. De anställda skall således informeras om övervakning som sker med kamera- och ljudupptagningsutrustning samt om varför och var övervakningen sker och var kamerorna och ljudupptagningsutrustningen har placerats. Likaså skall de anställda få veta när uppgifter om dem samlas in med hjälp av övervakningsutrustning.

Datasekretesslagen gör det möjligt att i de undantagsfall som särskilt anges i lagen i hemlighet övervaka en anställd med kamera eller ljudupptagningsutrustning. Det handlar då om övervakningsåtgärder som vidtas för att trygga den nationella säkerheten, förebygga brottslighet, gripa eller åtala en gär-

ningsman eller trygga insamlingen av skatter. I tillsynsmyndighetens rekommendation anses en gärning vara tillräckligt allvarlig med tanke på övervakningen om ordningsmakten kunde ingripa. I rekommendationen uppmanas arbetsgivaren att använda övervakning som sker utan den anställdas vetskap bara i de fall då man med fog kan misstänka att kriminell verksamhet har inletts och information om övervakningen anses kunna hindra utredningen. Insamlade uppgifter får inte användas för något annat ändamål än det som nämns i lagen. Övervakningen skall vara exakt inriktad och ske inom en särskilt föreskriven tid. I utrymmen som hör till de anställdas privata sfär, t.ex. toaletter och andra platser avsedda för personliga ändamål, är hemlig övervakning i princip förbjuden. Om arbetsgivaren anställer en utomstående för övervakningen skall arbetsgivaren se till att avtalet beaktar arbetsgivarens lagfästa skyldigheter, som arbetsgivaren i vilket fall som helst skall uppfylla.

E-post

Bestämmelser om elektronisk kommunikation ingår i lagstiftningen om undersökningsfullmakter och lagenlig affärspraxis (The Regulation of Investigatory Powers Act and Lawful Business Practice Regulations). Regleringen gäller utöver e-post och Internetförbindelser också telefonsamtal och telefaxmeddelanden. I lagstiftningen anges de situationer då det är tillåtet att ta ett elektroniskt meddelande i besittning. Arbetsgivaren skall utöver detta beakta datasekretesslagen, om arbetsgivaren har samlat in uppgifter om en anställd genom övervakning. Den kompletterande rekommendationen från dataförvaltningsmyndigheten ger arbetsgivarna handledning i hur de elektroniska kommunikationsverktygen kan övervakas med lagliga metoder.

I rekommendationen delas den elektroniska kommunikationen in i kommunikation av privat karaktär och personlig kommunikation. Det är fråga om den förstnämnda då en anställd i anslutning till arbetet eller i något annat syfte sänder ett meddelande som han

eller hon inte vill att skall komma till allmän kännedom. Med den sistnämnda formen av kommunikation avses meddelanden som en anställd har sänt, som hör till den privata sfären, som inte gäller ett arbetsärende och som har kunnat sändas från arbetsplatsen. Dataförvaltningsmyndigheten rekommenderar att arbetsgivaren innan övervakning inleds slår fast företagets gemensamma spelregler i fråga om den elektroniska kommunikationen och informerar om dem, ser till att övervakningen av den elektroniska kommunikationen inte strider mot lagen, bedömer effekterna och begränsar övervakningen till de nödvändigaste åtgärderna.

När det gäller e-post och Internet bör arbetsgivaren dessutom försäkra sig om att man vid utredningen av om övervakningen är laglig beaktar särfall som gäller e-post och Internet, t.ex. att de anställda och de som sänder e-post till dem är medvetna om övervakningen och den kontroll av e-postfiler som sker när de anställda är frånvarande och att de anställda underrättas om hur länge uppgifter förvaras i systemet.

Uppgifter som sänds via e-post kan vara konfidentiella uppgifter som inte skall omfattas av övervakning. Om det inte går att utsluta vissa uppgifter ur övervakningen bör de som har rätt att behandla uppgifterna namnges särskilt. Myndigheten rekommenderar att denna personkrets görs så liten som möjligt. De anställda bör försäkra sig om att uppgifterna förblir hemliga, att de inte används på fel sätt eller offentliggörs på ett olämpligt sätt. Rätt att behandla personuppgifter bör ges anställda vid företagets säkerhets- eller personalenhet i stället för arbetsgivaren eller den anställdas kollega.

De anställda bör också ha rätt att få kännedom om de personuppgifter som gäller dem själva om de yrkar på det. I fråga om e-post och kameraövervakning kan rätten att ta del av uppgifter ändå medföra besvär för arbetsgivaren, om övervakningsutrustningen inte lagrar uppgifterna i läsbar form. Arbetsgivaren bör därför beakta detta när övervakningsmetoden slås fast.

Alkohol- och narkotikatest

Enligt datasekretesslagen får känsliga upp-

gifter behandlas om det är nödvändigt för att fullgöra den registeransvariges lagfästa rättigheter och skyldigheter inom ramen för anställningsförhållandena. Också uppgifter om hälsotillstånd får behandlas om behandlingen är nödvändig för medicinska ändamål, t.ex. diagnoser, preventiva läkaråtgärder och läkarundersökningar, och den som behandlar uppgifterna är en i lagen föreskriven yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården eller någon med motsvarande tystnadsplikt som de yrkesutbildade personerna inom hälso- och sjukvården. Dataombudsmannen har meddelat föreskrifter om förfarandet när en arbetstagares lämplighet för en viss arbetsuppgift bedöms. I synnerhet den medicinska informationens och arbetets karaktär är viktiga faktorer när det bedöms om behandlingen skall tillåtas. Medicinska uppgifter som inte hänför sig till bedömningen av en arbetstagares arbetsförmåga är oväsentliga och alltför omfattande. Däremot uppfylls väsentlighetskravet på behandlingen av uppgifter om en anställds hälsa kan utgöra en risk för andra.

Enligt dataombudsmannen är alkohol- och narkotikatest lagliga bara om de utgör ett led i ett frivilligt hälsovårdsprogram. Testen är tillåtna också som en del av bedömningen av en enskild arbetstagares arbetsförmåga när det gäller att utreda hur alkohol eller narkotika kan påverka arbetsprestationen. En sådan bedömning är motiverad av säkerhetsskäl. Enligt dataombudsmannen är samtycke det viktigaste villkoret för att medicinska uppgifter skall få behandlas. Dataombudsmannen har hela tiden betonat att samtycket utgör en fri viljeyttring. Även om begreppet samtycke enligt artikel 2 punkt h i datasekretessdirektivet inte har införlivats nationellt förmodas domstolarna tillämpa det i praktiken. Enligt dataombudsmannen grundar sig ett samtycke inte på en fri viljeyttring om den anställda förlorar sitt arbete för att han eller hon inte ger sitt samtycke till att uppgifter som gäller hans eller hennes hälsotillstånd behandlas.

Irland

På Irland föreskrivs om behandlingen av personuppgifter i en datasekretesslag. För behandlingen av personuppgifter gäller liknande bestämmelser som i Storbritannien.

De som arbetar med personuppgifter har tystnadsplikt. Med dem som behandlar uppgifterna ingås ett separat avtal som innehåller detaljerade uppgifter om skyldigheterna när det gäller datasekretess.

Kameraövervakning

Arbetsgivaren behöver inte begära förhandstillstånd av myndigheterna för övervakning. De anställda skall likväl i förväg underrättas om arbetsgivarens övervakningsåtgärder, t.ex. kameraövervakning och syftet med den. Avtal om övervakning kan ingås i arbetsavtalet. Avvikande från informations-skyldigheten kan arbetsgivaren övervaka sina anställda utan deras vetskap när övervakningen är ett led i utredningen av ett påstått brott eller en påstådd förseelse. De anställda kan anföra besvär hos dataombudsmannen (Data Protection Commissioner) om arbetsgivarens åtgärder strider mot datasekretesslagen.

E-post

Vid övervakning av e-post är utgångspunkten att de anställda har rätt att fritt sända och ta emot e-post. Med stöd av proportionalitetsprincipen kan arbetsgivaren övervaka sina anställdas e-post enbart med hjälp av sådana övervakningsprogram och elektroniska adressregister av vilka innehållet i enskilda e-postmeddelanden inte framgår. Det är berättigat att övervaka innehållet i de anställdas inkommande e-post endast då avsändaren av meddelandet med fog har kunnat anta att meddelandet kommer att granskas av arbetsgivaren. Det räcker inte med att den anställda ger sitt samtycke till att e-posten läses. I enskilda fall kan arbetsgivaren ändå ha rätt att ta del av innehållet i ett e-postmeddelande om arbetsgivaren t.ex. utreder om en anställd har gjort sig skyldig till misstänkta sexuella trakasserier eller andra motsvarande allvarliga förseelser. Rubrikuppgifterna i e-postmeddelanden är inte skyddade i samma grad som innehållet, och de kan användas för allmän uppföljning av e-posttrafiken.

Arbetsmarknadens parter kan ingå mer detaljerade avtal om användningen av e-post och Internet. Önskan är dessutom att arbets-

givarna utvecklar uppförandekoder i företagen när det gäller Internet och e-post.

Grekland

I Grekland regleras de anställdas rättigheter i förhållande till den registeransvarige i en lag om integritetsskydd vid behandling av personuppgifter.

I arbetsgivarens rätt att samla in uppgifter om en anställd ingår samtidigt en skyldighet att ge den anställda åtminstone följande upplysningar: vem som är registeransvarig eller företräder denna, för vilket ändamål personuppgifterna samlas in samt vilka som med stöd av lag eller arbetsavtal tar emot uppgifterna. Arbetsgivaren skall också informera de anställda om deras rätt att ta del av uppgifter om dem själva. Uppgifterna skall samlas in med de anställdas medverkan och genom att de anställda skriftligen underrättas om sina rättigheter samt skyldigheter när det gäller samarbete. Genom ett beslut av datatillsynsmyndigheten kan detta förfarande frångås.

En anställd får i alla faser av behandlingen av uppgifter förbjuda att personuppgifter som gäller honom eller henne själv behandlas. Ett skriftligt förbudsyrkande som riktas till den registeransvarige skall individualiseras, och yrkandet måste besvaras inom två veckor. Om den registeransvarige inte går med på yrkandet skall svaret också delges datatillsynsmyndigheten. Om den registeransvarige underlåter att svara eller om svaret är bristfälligt kan ärendet på yrkande av den anställda behandlas av datatillsynsmyndigheten, som vid behov utfärdar ett temporärt förbud att behandla personuppgifter. Den anställda kan med stöd av sina rättigheter ge akt på att registret innehåller bara nödvändiga och relevanta uppgifter och att uppgifter inte har sänts till någon som står utanför anställningsförhållandet.

En anställd får begära tillfällig rättshjälp om de insamlade uppgifterna om honom eller henne baserar sig på sådan automatisk behandling av personuppgifter som används för att undersöka hans eller hennes person, effektivitet i arbetet, tillförlitlighet, solvens eller uppförande, om det beslut som fattas utifrån utredningen inverkar på denna persons rättsliga ställning.

Lagen innehåller bestämmelser om civilrättsliga, administrativa och straffrättsliga sanktioner i de fall då personuppgifter missbrukas.

Kameraövervakning

Utifrån de ovan relaterade bestämmelserna skall arbetsgivaren på den anställdas begäran visa denna en videoupptagning med bildmaterial över den anställdas försummelser som skadar arbetsgivarens verksamhet.

Alkohol- och narkotikatest

Den grekiska datatillsynsmyndigheten har meddelat anvisningar om procedurerna vid alkohol- och narkotikatest på arbetsplatserna. Enligt anvisningarna skall de anställda i förväg ge ett medvetet samtycke till test, och frågan skall tydligt utgöra en del av de anställdas arbetsavtal. Testningen skall vara ett led i en uttrycklig hälsoupplivnings-, utbildnings- och rehabiliteringspolitik. De anställda underrättas av en läkare om vilka uppgifter om deras hälsa som har registrerats.

Portugal

I Portugal skyddas de anställdas privatliv genom en lag om skydd för personuppgifter som gäller datasekretess. Lagen är en allmän lag enligt vilken all behandling av personuppgifter skall vara öppen och ske med respekt för privatlivet och andra grundläggande fri- och rättigheter. Denna princip begränsar t.ex. övervakarens rätt att behandla personuppgifter när den som uppgifterna gäller inte har gett ett särskilt samtycke i frågan.

Personuppgifter skall behandlas enligt kraven på kvalitet och legalitet. Den registeransvarige och den som producerar uppgifter skall se till att behandlingen av personuppgifter är konfidentiell och säker. En registrerad har rätt att få uppgifter av den registeransvarige utan något obefogat dröjsmål och att av grundad anledning förbjuda behandlingen av uppgifter i vilket skede som helst.

Det har ansetts nödvändigt att skydda de anställda med specialbestämmelser i fall som

gäller automatisk databehandling. Lagen garanterar en person rätt att ställa sig utanför ett beslut som baserar sig på automatisk behandling av personuppgifter och som används för att undersöka hans eller hennes arbete, tillförlitlighet, solvens eller uppförande. Beslutet skall också inverka på personens rättsliga ställning eller på något annat sätt avsevärt påverka personen i fråga. Uppgifterna får likväl behandlas om personen i fråga godkände behandlingen när avtalet ingicks eller när det avtalade arbetet inleddes, eller om skyddet av denna person har tryggats tillräckligt bl.a. genom arrangemang som gör det möjligt att uttrycka sin åsikt. Också datatillsynsmyndigheten kan ge sitt samtycke till förfarandet. Då skall myndigheten bestämma ett förfarande som tryggar de lagliga intressena för den som uppgifterna gäller.

Den vars personuppgifter har behandlats olagligen kan kräva ersättning. Lagen innehåller också bestämmelser om verksamhet som leder till sanktioner och om straffen för sådan verksamhet.

Den portugisiska datatillsynsmyndigheten CNPD (Comissão Nacional de protecção de Dados) är ett självständigt organ som övervakar att lagar och förordningar i anslutning till lagstiftningen om personuppgifter iaktas på riktigt sätt och vid behov ger aktören en varning eller ett offentligt förbud. Ett samtycke, utlåtande eller meddelande som gäller behandling av personuppgifter skall sändas till tillsynsmyndigheten. Ett samtycke eller utlåtande av CNPD behövs bl.a. i de fall då behandlingen av uppgifter gäller någon som misstänks för olaglig verksamhet. CNPD underrättas om behandling av personuppgifter som gäller uppgifter om en persons hälsa. Myndigheten slår också fast om uppförandekoderna för behandling av personuppgifter följer lagen. Bl.a. arbetsmarknadsorganisationer som företräder de anställda kan begära en sådan fastställelse.

Kameraövervakning

Lagen om skydd för personuppgifter gäller också övervakning som sker med hjälp av video eller någon annan utrustning för bild- eller ljudupptagning.

Alkohol- och narkotikatest

Det finns ingen särskild lagstiftning om narkotikatest. Den allmänna lag som gäller skydd för personuppgifter kan tillämpas också på narkotikatest till den del bestämmelserna om behandling av känsliga uppgifter tillämpas på testen.

Datasekretesslagstiftningen förutsätter att behandlingen av känsliga uppgifter baserar sig på en rättsregel; annars måste arbetsgivaren i förväg få ett bemyndigande av myndigheterna att behandla känsliga uppgifter. Känsliga uppgifter är bl.a. uppgifter om hälsotillstånd, inbegripet genetisk information. Dataombudsmannen kan tillåta att känsliga uppgifter behandlas, om behovet av att behandla uppgifterna grundar sig på offentliga intressen, om behandlingen behövs för arbetsgivarens ovillkorliga rättsintressen eller om arbetstagaren har gett sitt uttryckliga samtycke till behandlingen. Dessutom skall principen om icke-diskriminering beaktas. Dataombudsmannen har gett allmänna bemyndiganden att behandla känsliga uppgifter på vissa av arbetslivets områden, t.ex. uppgifter om hälsotillstånd.

Enligt datasekretesslagen är ett uttryckligt samtycke grunden för att uppgifter om hälsotillstånd skall få behandlas. Enligt datasekretesslagen får uppgifter om hälsotillstånd behandlas bara om behandlingen är nödvändig på grund av förebyggande medicin, diagnoser i fråga om hälsotillstånd eller bestämmelser som gäller vård, behandling eller åtgärder eller administrering av tjänster. Om det saknas en ovan nämnd grund för behandlingen och det inte heller finns någon annan lagfäst grund för behandlingen av uppgifter, behövs ett bemyndigande av datatillsynsmyndigheten. Datatillsynsmyndigheten ger arbetsgivaren tillstånd att behandla sådana uppgifter när den anställda har gett sitt samtycke till behandlingen, när ett viktigt allmänt intresse kräver det eller när behandlingen är viktig med tanke på arbetsgivarens rättigheter enligt lag. Yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården utför sina åligganden som tekniskt självständiga, och de är bundna av vårdreglerna.

På arbetsplatser inom den offentliga förvaltningen har de anställda förpliktats att del-

ta i ett samarbetsförfarande för att förebygga olyckor i anslutning till alkoholmissbruk. Enligt dataombudsmannen bör det inte vara regel att registrera alla anställdas resultat av alkohol- och narkotikatesten, eftersom det vore oskäligt att systematiskt registrera uppgifterna. Däremot kan det vara i överensstämmelse med proportionalitetsprincipen att registrera resultaten av övervakningstesten för vissa anställda som missbrukar alkohol eller narkotika, om dessa personer äventyrar andras hälsa och säkerhet.

Italien

I Italien krävs ett uttryckligt skriftligt samtycke av den anställda för att känsliga uppgifter skall få behandlas. Ett sådant samtycke krävs ändå inte av en arbetssökande som söker ett arbete på eget initiativ. Dessutom måste datatillsynsmyndigheten i förväg ge ett bemyndigande att behandla känsliga uppgifter. Myndigheten skall meddela ett avgörande i fråga om bemyndigandet inom 30 dagar från dagen för ansökan. I bemyndigandet kan t.ex. vissa datasekretessåtgärder förutsättas när det gäller de registrerades ställning. I praktiken har det uppkommit problem med förfarandet med bemyndigande, och detta förfarande har ökat datatillsynsmyndighetens arbetsbörda avsevärt. Arbetsgivaren kan behandla känsliga uppgifter efter att ha fått ett bemyndigande av datatillsynsmyndigheten och ett skriftligt samtycke av den anställda. Datatillsynsmyndigheten beviljar bemyndiganden till enskilda arbetsgivare eller ett allmänt bemyndigande till arbetsgivare inom vissa branscher eller allmänt för vissa av arbetsgivarnas åtgärder inom behandlingen. För en del av de allmänna bemyndigandena har möjligheten att behandla vissa uppgifter begränsats tidsmässigt i syfte att trygga de grundläggande fri- och rättigheterna och ett människovärdigt bemötande.

Enligt det allmänna bemyndigande som gäller för arbetslivet skall behandlingen av känsliga uppgifter i arbetsavtalsförhållanden i avsevärd grad vara förknippad med fullgörandet av skyldigheter, t.ex. löner, social trygghet, bidrag, beskattning och försäkringar. Utöver det allmänna bemyndigandet krävs den anställdas samtycke till sådan här be-

handling av uppgifter. Bemyndigande nr 1/2001 ger likväl enskilda arbetsgivare en möjlighet att behandla uppgifter som avslöjar information om hälsa, yrkessjukdomar, arbetsförmåga och sjukdom samt graviditet, amning, olyckor och riskfaktorer liksom även fysisk och mental kompetens för vissa uppgifter.

2.2.6. *Vissa andra länder*

Schweiz

E-post

Den schweiziska dataombudsmannen har gett ut anvisningar för hur användningen av e-post och Internet skall övervakas på arbetsplatserna. I anvisningarna betonas särskilt tekniska förebyggande åtgärder från arbetsgivarens sida, t.ex. åtgärder för att skydda datasäkerheten, i stället för direkt övervakning. Arbetsgivaren skall använda sig av t.ex. virusprogram, brandväggar, säkerhetskopiering och kapacitetsbegränsningar. De anställda skall för sin del iakttä tillbörlig noggrannhet både när de surfar på nätet och mottar okända e-postmeddelanden.

Arbetsgivaren skall informera sina anställda om följande saker:

- tekniska skyddsåtgärder som införs och loggfiler som lagras
- företagets uppförandekoder och anvisningar som anger i vilken grad de anställda har rätt att använda e-post och/eller Internet för privat bruk. Arbetsgivaren kan tillåta fri användning av utrustningen, begränsa användningen till exempelvis lunchpauserna eller helt och hållet förbjuda att utrustningen används. En arbetsgivare som har meddelat detaljerade uppförandekoder för användningen av e-post och Internet kan också övervaka att bestämmelserna och anvisningarna följs. Enligt dataombudsmannen är uppförandekoder att rekommendera eftersom de dels anger de anställdas ställning och upplyser de anställda om eventuella övervakningsåtgärder, dels möjliggör övervakning.
- dataombudsmannen utövar kontinuerlig tillsyn över systemen med tanke på eventuella fall av intrång eller missbruk på arbetsplatsen. Ombudsmannen kan dessutom göra

stickprov för att kontrollera att anvisningarna iakttas.

Arbetsgivaren kan undersöka filer som hänför sig till en enskild anställd om arbetsgivaren har utarbetat uppförandekoder för användningen av e-post och Internet först när missbruk har uppdagats vid en allmän kontroll. Dessutom skall den anställda i förväg underrättas om att hans eller hennes loggfiler kommer att undersökas. Det är förbjudet att övervaka en person i förebyggande syfte. Om en anställd handlar i strid med uppförandekoderna räknas det som missbruk. Finns sådana koder inte, anses en anställds illojala agerande gentemot sin arbetsgivare eller brott mot proportionalitetsprincipen utgöra missbruk. De anställdas lojalitetsplikt syftar på att de anställda skall förbinda sig att trygga arbetsgivarens intressen. Som exempel på brott mot proportionalitetskravet nämns att en arbetstagare på arbetstid använder e-post och Internet i större utsträckning än genomsnittet. Huvudregeln är att en chef inte själv utför övervakningen, utan den sköts av data-tjänsten eller dataombudsmannen. De sänder sina bedömningar direkt till chefen. Om missbruket inte inbegriper några tekniska störningar kontrolleras en persons filer enligt proportionalitetsprincipen inte förrän det har fastställts att missbruket är återkommande. Därför skall arbetsgivaren informera de anställda om att missbruket har bekräftats och att enskilda personer kontrolleras om missbruket upprepas.

Också i de fall då privat kommunikation per e-post är förbjuden är det garanterat att innehållet i privata e-postmeddelanden skall vara konfidentiellt, eftersom arbetsgivaren inte har rätt att läsa sina anställdas e-post. Om en misstanke om missbruk grundar sig på slumpmässig granskning måste man utifrån e-postens adressuppgifter sluta sig till om meddelandena är konfidentiella eller inte. Är detta inte möjligt skall arbetsgivaren fråga den anställda direkt om e-postmeddelandet är privat. Om en konkret misstanke om brott framkommer vid övervakningen är arbetsgivarens utredningsrätt begränsad. I brottmål har myndigheterna utredningsföreträdare, och arbetsgivaren kan bara säkra bevisen om åtgärder för att väcka åtal mot den misstänkta övervägs. Om arbetsgivaren inte yrkar på åtal

är det likväl arbetsrättens bestämmelser om övervakning samt lämpliga sanktioner som skall tillämpas på förfarandet. En anställd som anser att arbetsgivaren har övervakat honom eller henne på olämpligt sätt eller i strid med uppförandekoderna kan väcka civiltalan mot sin arbetsgivare för brott mot personrättigheterna. Enligt straffrätten kan en anställd väcka talan om straffrättsligt ansvar mot sin arbetsgivare för kränkning av privatlivet eller olagligt inhämtande av personuppgifter.

Norge

I Norge begränsar lagen om arbetarskydd och arbetsmiljö (lag nr 4, 4.2.1977) arbetsgivarens rätt att ställa frågor vid en anställning. Arbetsgivaren har inte rätt att fråga om saker som hänför sig till en persons politiska, religiösa eller kulturella inställning eller inställning till medlemskap i en fackförening. Dessa uppgifter får arbetsgivaren inte heller inhämta någon annanstans. Ett undantag från detta förbud utgör uppgifter som är av rättslig betydelse för arbetsuppgiften i fråga.

Högsta domstolen i Norge har sedan 1950-talet meddelat flera domar enligt vilka principen om rätten till integritet permanent har slagits fast. Högsta domstolen har i sina avgöranden understött de anställdas rätt till integritet trots att skrivna bestämmelser i lag saknas i frågan. En dom gällde arbetsgivarens rätt att genomföra hemlig kameraövervakning i en situation där arbetsgivaren misstänkte en anställd för att förskingra pengar ur kassan och filmade den anställda. Enligt högsta domstolen hade arbetsgivaren inte ens i denna situation rätt att handla på det beskrivna sättet, och därför kunde videobandet inte godtas som bevis i rätten.

2.3. Bedömning av nuläget

Syftet med lagen om integritetsskydd i arbetslivet är att i arbetslivet genomföra de grundläggande fri- och rättigheter som tryggar skyddet för privatlivet och övriga grundläggande fri- och rättigheter som tryggar skyddet för den personliga integriteten samt att främja utvecklandet och iakttagandet av god informationshantering när personuppgif-

ter behandlas i arbetslivet.

Lagen om integritetsskydd i arbetslivet innehåller bestämmelser som tillämpas bl.a. på behandling av uppgifter om narkotikatest, men hittills saknas lagstiftning om grunderna för testen.

Bruket av narkotika samt hälsoproblemen, de sociala problemen och kriminaliteten i anknytning till det har ökat under senare år. Enligt den nationella narkotikarapport över år 2002 som Forsknings- och utvecklingscentralen för social- och hälsovården (STAKES) gjorde 2003 var andelen 15–64-åringar som någon gång i livet hade prövat på cannabis 7,9–10,7 %. För annan narkotika stannar försöken och bruket på under 1 %. Andelen missbrukare av s.k. tung narkotika bland 15–64-åringar uppskattas till mellan 0,3 och 0,4 %. Bland 15–24-åringarna är siffrorna 2–3 gånger så höga. Bland dem som har prövat på tycks det inte finnas några betydande skillnader mellan könen. De totala kostnaderna för problem i anslutning till narkotikan, inbegripet laglighetsövervakning, bedömdes till 127–196 miljoner euro 1999.

Medborgarna ställer sig negativa till narkotika. I en utredning 2001 uppgav 58 % av finländarna att de anser att narkotikabruket är ett mycket allvarligt problem och 32 % att det är ett ganska allvarligt problem. I och med att narkotikabruket tilltar har också antalet arbetsgivare som låter utföra narkotikatest ökat. Från 1997 till 2000 fyrdubblades antalet test. Enligt en enkät som institutet för arbetshygien har gjort utfördes år 2000 narkotikatest i allt som allt 464 företag med ca 35 000 anställda sammanlagt. I praktiken har dessa test gjorts med de anställdas frivilliga samtycke.

Inom vissa branscher är det på grund av arbetets natur eller arbetsförhållandena förknippat med verkliga risker och faror antingen för arbetstagaren själv eller för andra om någon är narkotikapåverkad i arbetet. Vissa arbetsplatser strävar också genom särskilda åtgärder efter att var narkotikafria. Därför bör lagstiftningen ha klara bestämmelser om grunderna och förutsättningarna för narkotikatest.

Med undantag för strafflagens bestämmelser om olovlig observation och olovlig avlyssning saknar lagstiftningen bestämmelser

om närmare grunder för hur anställda får avbildas eller iakttas med tekniska hjälpmedel på arbetsplatsen. Tillämpningsområdet för olovlig observation är likväl rätt begränsat. De uppgifter som med stöd av lagen om integritetsskydd i arbetslivet samlas in genom övervakning omfattas av samarbetsförfarandet.

I praktiken är de tekniska säkerhetssystemen nära förknippade med passerkontroll, arbetstidskontroll, brandsäkerhet, larmsystem, evakuering samt kamera- och videoövervakning. Största delen av de kameror som används för kameraövervakning finns inom industrin, vilket huvudsakligen beror på arbetsuppgifternas art och processerna inom industrin. Kameror finns också på ställen där en människa inte kan vistas. Syftet med kameraövervakningen är att övervaka kvaliteten och arbetets kontinuitet. Av tradition finns kameror också inom servicebranschen av säkerhetsskäl och i affärer, där man genom kameraövervakning försöker motverka svinn. År 2001 gjordes ca 41 000 butiksstölder, och inom handeln är svinnet avsevärt. Det beräknas att bara en tiondel av stölderna uppdragas. Kameraövervakning används också för att garantera de anställdas säkerhet i uppgifter där de råkar ut för våldsamma kunder eller klienter eller måste arbeta ensamma. Också inom dyr forskning kan övervakningsintresset vara stort av ekonomiska orsaker. Det finns uppskattningsvis 130 000 övervakningskameror, och deras genomsnittliga ålder är ca fem år.

I synnerhet avsaknaden av bestämmelser som ger rätt att filma de anställda och använda bandupptagningarna har i praktiken lett till konflikter där dels de anställdas integritet har ansetts bli satt på spel, dels arbetsgivarna har känt osäkerhet när de satt upp övervakningskameror t.ex. i utrymmen dit kunder eller klienter har tillträde och där också de anställda blir avbildade. Tillämpningsområdet för strafflagens bestämmelser om olovlig avlyssning är större, och därför kan dessa bestämmelser också i dagens läge anses trygga de anställdas integritet i tillräcklig grad.

Den skriftliga kommunikationen inom arbetslivet har förändrats avsevärt under de senaste årtiondena. Först kom faxapparaterna. Att de blev allmänna ledde ändå inte till att

frågor om konfidentiell kommunikation lyftes fram. Sedan det blev vanligt med kommunikation per e-post har man däremot stött på praktiska problem i relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare när det gäller e-postkommunikation. De anställdas e-postadresser har i regel formen förnamn.efternamn@företag.fi, och meddelandena kan läsas och sändas med hjälp av ett användarnamn och ett lösenord som de anställda blir tilldelade. E-posten på arbetet används likväl rätt allmänt också för personliga kontakter som inte har med arbetsgivarens verksamhet att göra, antingen kontakter med yttvärlden eller med arbetskamraterna i stället för t.ex. per telefon. Detta har arbetsgivarna för det mesta antingen accepterat eller åtminstone tillåtit. De anställdas e-postmeddelanden av privat karaktär utgör ändå förtrolig kommunikation på samma sätt som t.ex. brev och samtal. Det gör däremot inte kommunikation som klart hänför sig till arbetsgivarens verksamhet och som är avsedd för arbetsgivaren.

Därför behöver lagstiftningen preciseras på så sätt att dels de anställdas meddelanden av privat karaktär kan vara konfidentiella också när det gäller e-post, dels att arbetsgivarens verksamhet oavsett kommunikationsform inte störs särskilt mycket i de situationer då en anställd inte är på arbetet.

3. Propositionens mål och de viktigaste förslagen

I denna proposition föreslås att lagen om integritetsskydd i arbetslivet revideras i sin helhet genom att den gällande lagen utökas med nya kapitel och bestämmelser om behandling av uppgifter om narkotikabruk, kameraövervakning på arbetsplatsen samt hämtning och öppning av arbetstagares elektroniska post. Förslagen grundar sig på ett uttalande av riksdagen.

Bestämmelserna om behandling av uppgifter om narkotikabruk syftar till att åstadkomma narkotikafria arbetsplatser och förebygga de negativa följderna av narkotikabruk och av att personer som är beroende av narkotika är ute i arbetslivet. Ett mål är också att på arbetsplatserna och i trafiken minska riskerna med narkotikabruk samt att hindra den

illegala spridningen av preparat som kan användas i drogningssyfte. Målen med regleringen hänför sig således till den rätt till personlig integritet och trygghet och det egendomsskydd som alla är garanterade.

Förslagen utgår från att de arbets sökande eller anställda själva skall lämna arbetsgivaren ett intyg över narkotikatest. I lagen föreskrivs om intyg över narkotikatest, lämnande av intyg över narkotikatest vid anställning, skyldigheten att lämna intyg över narkotikatest under ett anställningsförhållande, arbetsgivares upplysningsplikt gällande intyg över narkotikatest, kostnader för skaffande av intyg samt förhållandet till bestämmelserna om hälsoundersökningar.

I lagen om företagshälsovård föreskrivs att arbetsgivaren är skyldig att tillsammans med de anställda göra upp ett program mot narkotika, vilket är en förutsättning för narkotikatest. I samarbetslagstiftningen föreskrivs att de arbetsuppgifter där intyg över narkotikatest begärs eller förutsätts skall behandlas i samarbetsförfarande. Förslaget inverkar inte på relationerna mellan de anställda och enheterna för hälso- och sjukvård eller på patientlagen. Bestämmelserna tillämpas inte heller på professionella idrottsutövare; de omfattas av bestämmelserna om dopningskontroll inom idrotten.

Bestämmelserna om arbets sökande förpliktar inte arbetsgivaren att be en arbets sökande lämna ett intyg, och den arbets sökande har ingen skyldighet att lämna intyget. En arbetsgivare kan ändå vid bedömningen inför anställningen låta bli att beakta en arbets sökande som inte är villig att lämna arbetsgivaren ett intyg. Endast personer som är valda för uppdraget har rätt att behandla uppgifter införda i intyg över narkotikatest. Dessutom måste två olika grupper av villkor uppfyllas, av vilka den första anger de krav som på grund av arbetsuppgiften skall ställas på den som blir vald till denna arbetsuppgift och den andra de sannolika verkningarna om uppgiften skötes av någon som är narkotikapåverkad eller narkotikaberoende. Arbetsgivaren kan begära intyg över narkotikatest om det är meningen att den arbets sökande skall sköta arbetsuppgifter som förutsätter noggrannhet, tillförlitlighet, självständig omdömesförmåga eller god reaktionsförmåga. Till förutsätt-

ningarna för behandlingen av uppgifter fogas också de konsekvenser som kan följa av att arbetsuppgifterna sköts under påverkan av narkotika eller beroende av narkotika. På detta sätt visas de intressen som arbetsgivaren får försöka skydda genom att begära ett intyg över narkotikatest av den som blir vald till uppgiften. Uppgifterna är preciserade enligt de intressen som skall skyddas och som även annars skyddas av lagstiftningen. Sådana intressen är liv, hälsa, arbetarskydd, trafiksäkerhet, datasäkerhet, statens säkerhet, miljö samt affärs- och yrkeshemligheter och arbetsgivarens egendom.

Medan arbets- eller tjänsteförhållandet pågår kan arbetsgivaren förplikta arbetstagaren att uppvisa ett intyg över narkotikatest på villkor som är strängare än villkoren för arbets sökande. Skyldigheten att uppvisa ett intyg är närmast en obligationsrättslig norm som hänför sig till anställningsförhållandet. Om en anställd bryter mot den bestäms de eventuella påföljderna på arbets- och tjänsteträttsliga grunder utifrån en helhetsprövning. Målet är att skydda samma intressen som vid anställningar.

Förslaget innehåller också bestämmelser om kameraövervakning på arbetsplatsen. Syftet med bestämmelserna är att precisera men inte ersätta strafflagens bestämmelser om olovlig observation och att ange gränserna för kameraövervakning i arbetslivet. Bestämmelserna syftar till att säkerställa att kameraövervakningen är tillbörlig och genomförs på godtagbara grunder. Dessutom hänför sig målen med regleringen till integritetsskyddet och den säkerhet och det egendomsskydd som var och en är garanterad.

Bestämmelserna gäller i allmänhet arbetsgivarens rätt att genomföra kameraövervakning i de lokaler som arbetsgivaren förfogar över och särskilt de situationer då kameraövervakningen kan riktas mot en viss arbetsplats där arbetstagare arbetar. Utgångspunkten för förslaget är att i synnerhet kameraövervakningen av de anställda skall begränsas till det allra nödvändigaste, med beaktande av behovet av att skydda vissa intressen, och att övervakningen skall vara så öppen som möjligt. De allmänna förutsättningar för övervakningen som anges i lagförslaget innebär en helhetsprövning där arbetsgivarens

andra lagfästa skyldigheter och övriga krav på integritetsskydd beaktas.

I lagen föreslås dessutom bestämmelser om hurdan kameraövervakning som är nödvändig och som således kan riktas mot en viss arbetsplats där arbetstagare arbetar. Med nödvändig avses att man i första hand skall utreda och använda metoder som i mindre utsträckning inkräktar på arbetstagarnas integritet. Lagen innehåller också en bestämmelse om hur länge upptagningar som fåtts genom kameraövervakning får sparas.

I förslaget ingår även bestämmelser om hämtning och öppning av arbetstgares elektroniska post. Målet med de föreslagna bestämmelserna är att sekretessen i fråga om de anställdas förtroliga e-postmeddelanden inte skall äventyras och att arbetsgivaren även om en anställd är förhindrad kan få tillgång till meddelanden som hör till arbetsgivaren och som är nödvändiga för att verksamheten skall kunna fortsätta. Strävan med regleringen är en styrning som innebär att den anställdas samtycke skall ligga till grund när arbetsgivaren får reda på eller öppnar meddelanden som den anställda mottagit eller sänt och som hör till arbetsgivarorganisationen. Lagen ger likväl arbetsgivaren en möjlighet att få reda på meddelanden som hänför sig till arbetsgivarens verksamhet i de fall då ett förfarande som bygger på samtycke av olika orsaker inte kan tillämpas och det är nödvändigt att få uppgifterna för att arbetsgivarens fortsatta verksamhet skall kunna tryggas. Med denna reglering strävar man efter att de anställdas förtroliga meddelanden tydligt skall skiljas från de meddelanden som hör till arbetsgivaren på teknisk väg och som sista utväg genom de förfaringsätt som anges i förslaget. I lagen föreskrivs om arbetsgivares omsorgsplikt, hämtning av elektroniska meddelanden som hör till arbetsgivaren och öppning av meddelanden som hör till arbetsgivaren.

Om det utifrån de uppgifter som fås när ett meddelande hämtas är uppenbart att meddelandet klart hör till arbetsgivaren, kan meddelandet också öppnas med samma metoder. En skriftlig rapport skall utarbetas om öppnandet. Om meddelandet inte behöver öppnas sedan det har hämtats skall en motsvarande rapport utarbetas om hämtningen.

Med tanke på de arbetssökandes och de an-

ställdas rättsskydd ingår också en straffbestämmelse i förslaget.

4. Propositionens verkningar

4.1. Ekonomiska verkningar

Propositionen har inga verkningar på statsbudgeten. Om förslagen i propositionen godkänns innebär det för arbetsgivaren att förfaringsätten måste ses över och att nivåerna och säkerhetsarrangemangen inom behandlingen av vissa personuppgifter ändras. Inte heller detta kan bedömas ha några betydande kostnadseffekter.

Det finns inga kalkyler över kostnadsnyttan när det gäller kostnaderna för narkotikatest i arbetslivet. De företag som låter utföra narkotikatest uppger ändå att det totala priset för testningen uppgår till 500—1 700 euro. Då har, beroende på sättet att räkna, utöver priset på testet i kostnaderna inkluderats kostnaderna för den tid de anställda inom företagshälsovården använder för testet samt kostnaderna för den testades arbetstid. Priset per enhet för ett laboratorietest är 30—50 euro. Arbetsgivaren har enligt 29 § sjukförsäkringslagen rätt till ersättning för nödvändiga och skäliga kostnader för företagshälsovård som följer principerna för god hälso- och sjukvårdspraxis samt dessutom för kostnaderna för sådan ordnad öppen sjukvård på allmänläkarnivå som är inriktad på företagshälsovård. Till ersättningsklass I hör kostnader för förebyggande verksamhet och för hälsofrämjande på arbetsplatsen, t.ex. hälsoundersökningar. År 2002 var maximikostnaderna per arbetstagare i denna ersättningsklass 121,14 euro (1 211,40 euro i företag med färre än 10 anställda) och maximiärsättningen 60,57 euro (605,70 euro i företag med färre än 10 anställda). Kostnader för narkotikatest ersätts inte som ovan avsedda kostnader för företagshälsovård.

4.2. Verkningar för arbetsgivare och anställda

Bestämmelserna gör nuvarande praxis tydligare både vid testning av om de anställda är påverkade av narkotika och vid övervakning av de anställda med tekniska hjälpmedel.

Skyddet för de anställdas meddelanden blir också klarare, särskilt i de fall då e-post som gäller arbetet och e-post av privat karaktär går under samma e-postadress. De föreslagna ändringarna i samarbetslagstiftningen kan också bedömas leda till ökad samverkan på arbetsplatsen i sakfrågor där arbetsgivaren tidigare kanske har agerat på egen hand.

Praxis för narkotikatestning har blivit rätt brokig inom arbetslivet, och de anställdas rättigheter har inte nödvändigtvis beaktats i alla situationer. Läget kan nu anses bli bättre i och med att test kan utföras bara för att nå de godtagbara mål som anges i lagen. Eftersom de anställda inte får vara narkotikapåverkade på arbetet har arbetsgivaren rätt att förutsätta att en anställd deltar i ett narkotikatest om det finns grundad anledning att misstänka att den anställda är drogpåverkad. I dessa situationer ligger det också i den anställdas eget intresse att delta i narkotikatestet, eftersom han eller hon genom testresultatet då också kan visa att eventuella falska misstankar var felaktiga. I vissa arbetsuppgifter går det genom narkotikatest att undvika situationer där den anställdas eget, en annan anställds eller en utomstående liv eller hälsa hotas eller äventyras. Genom arbetsplatsens program mot narkotika går det också i större utsträckning att påverka arbetet mot narkotika och förhindra att den sprids.

Genom förslaget om grunderna för kameraövervakning realiserar på motsvarande sätt de anställdas integritetsskydd, samtidigt som arbetsgivarens rätt att leda och övervaka arbetet beaktas. Kameraövervakningen blir öppnare. Särskilt de i lagen avgränsade situationer då arbetsgivaren kan rikta in observation som sker genom bildupptagning bara på personer med vissa arbetsuppgifter om arbetet är förknippat med tydliga risker för den anställda själv eller, på grund av vissa uppgifter, för arbetsgivaren har man strävat efter att skriva in på ett sådant sätt att de negativa effekterna av observationen i förhållande till andra intressen som skall skyddas blir skäliga för de anställda.

Verkningarna av de förslag som gäller skyddet för de anställdas meddelanden kan bedömas bli avsevärda, eftersom förslagen i första hand leder mot en utformning av tillvägagångssätt för arbetsplatsen. Å andra si-

dan tryggar de kontinuiteten i arbetsgivarens verksamhet utan att för den skall ingripa i innehållet i de anställdas förtroliga kommunikation i en situation då en anställd t.ex. inte går med på att följa allmänna tillvägagångssätt. Att spelreglerna på arbetsplatsen blir klarare i de fall då en anställd är förhindrad att göra sitt arbete kan förbättra tilliten på arbetsplatsen också i vidare bemärkelse.

De föreslagna ändringarna har inga särskilda verkningar i fråga om jämställdheten mellan könen.

4.3. Verknings i fråga om organisation och personal

Propositionen har inga nämnvärda verkningar i fråga om organisation eller personal. Arbetsmarknadsmyndigheterna skall tillsammans med dataombudsmannen övervaka att lagen iakttas. Målet med de föreslagna bestämmelserna är att få till stånd tydliga förfaringssätt för arbetsplatserna när det gäller teknisk övervakning av de anställda, inbegripet övervakning av e-posten, samt villkoren för narkotikatestning av de anställda. Läget blir således klarare än för nuvarande, och därigenom underlättas tillsynsmyndighetens arbete. När bestämmelserna träder i kraft kan förfrågningarna i alla fall bli fler och således göra arbetsbördan större i början.

5. Beredningen av propositionen

När riksdagen antog speciallagen om integritetsskydd i arbetslivet skrev den i sitt svar (RSv 43/2001) bl.a. i uttalandet att riksdagen förutsätter att regeringen omedelbart i samråd med arbetsmarknadsorganisationerna bereder förslag till lagstiftning om användning av alkohol- och narkotikatest samt teknisk övervakning och kontroll av användningen av elektronisk post på arbetsplatserna. I lagförslagen bör ingå klara bestämmelser om vilket slag av narkotikatest som kan föranstaltas på arbetsplatserna och i vilka situationer det kan ske och på vilka villkor arbetsgivaren är skyldig att delta i dem samt om vilket slag av teknisk övervakning arbetsgivaren har rätt att utföra och hur användningen av elektronisk post får kontrolleras. Uttalandet finns antecknat i protokollet från stats-

rådets sammanträde den 7 juni 2001, när presidenten stadfäste lagen att träda i kraft den 1 oktober 2001. Med anledning av detta uttalande tillsatte arbetsministeriet den 18 december 2001 en arbetsgrupp som skulle arbeta på trepartsbasis och bereda förslag till lagstiftning som kompletterar lagstiftningen om integritetsskydd i arbetslivet. Det var meningen att arbetsgruppen skulle slutföra sitt arbete till den 31 december 2002, men tiden förlängdes till den 31 maj 2003.

Arbetsgruppen skulle bereda en komplettering av lagstiftningen om integritetsskydd i arbetslivet, och enligt uppdraget skulle den

1. utreda och analysera tidigare beredning i frågan

2. utifrån analysen bereda förslag till lagstiftningsåtgärder när det gäller arbetsgivares samt arbetstagares och tjänstemäns rättigheter och skyldigheter vid teknisk övervakning och övervakning av användningen av e-post på arbetsplatsen

3. samarbeta med den arbetsgrupp som social- och hälsovårdsministeriet den 20 december 2000 tillsatte med uppdrag att utreda användningen av narkotikatest samt när denna arbetsgrupp slutfört sitt arbete samordna och vid behov bereda förslagen som gäller arbetslivet till ett förslag till lagstiftningsåtgärder.

Eftersom förslagen från den arbetsgrupp som utrett användningen av narkotikatest (SHM, arbetsgruppspromemorior 2002:2) inte ledde till några lagstiftningsåtgärder, överfördes den fortsatta beredningen av frågan på den ovan nämnda arbetsgruppen i februari 2003.

I arbetsgruppen var, vid sidan av arbetsministeriet, justitieministeriet, kommunikationsministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, dataombudsmannens byrå och de viktigaste arbetsmarknadsorganisationerna företrädna. Dessutom hörde arbetsgruppen ett stort antal sakkunniga under arbetets gång. Utlåtanden om arbetsgruppens promemoria begärdes också av 20 olika remissinstanser.

Denna proposition bygger huvudsakligen på arbetsgruppens enhälliga förslag, som har kompletterats och preciserats på grund av utlåtandena.

6. Andra omständigheter som inverkat på propositionens innehåll

På föredragning från kommunikationsministeriet har en proposition med förslag till lag om dataskydd vid elektronisk kommunikation (RP 125/2003 rd) avlåtit till riksdagen. Den nya lagen föreslås upphäva den nuvarande lagen om integritetsskydd vid telekommunikation och dataskydd inom televerksamhet, och genom den genomförs det nya direktivet om integritet och elektronisk kommunikation. Lagen gäller också arbetslivet, men i egenskap av speciallag skall den föreslagna lagen om integritetsskydd i arbetslivet tillämpas i första hand.

Det finns många beröringspunkter mellan de två förslagen. I egenskap av allmän lag reglerar lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation användningen av teleidentifieringsuppgifter, dvs. s.k. identifieringsuppgifter, vid elektronisk kommunikation. Förslagets viktigaste innehåll gäller teleföretagens rättigheter och skyldigheter vid behandlingen av identifieringsuppgifter, men precis som enligt den gällande lagen om integritetsskydd vid telekommunikation skall all telekommunikation vara konfidentiell. Särskilda bestämmelser om behandling av anställdas e-post ingår likväl i den lag som föreslås i denna proposition och som i egenskap av speciallag skall tillämpas inom arbetslivet. Där emot föreslås att bestämmelser om hur identifieringsuppgifter som gäller de anställdas elektroniska kommunikation och som blir kvar i arbetsgivarens datasystem kan behandlas skall ingå i lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation. Detta baserar sig på att bestämmelserna om behandling av identifieringsuppgifter som har anknytning till förmedlingen av ett meddelande i lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation skall utsträckas till att gälla också sammanlutningsabonnenter, dvs. t.ex. arbetsgivare. Också tystnadsplikten för de anställda vid ett teleföretag skall utsträckas till att gälla datapersonal som är anställd hos arbetsgivaren. I lagen om integritetsskydd i arbetslivet skall likväl föreskrivas om tystnadsplikten för en person som är anställd hos arbetsgivaren och som är med om att ta fram och even-

tuellt öppna en anställds e-post utifrån sina befogenheter som datasystemets huvudanvändare och som verkar enligt den föreslagna lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

I den nya lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation är avsikten också att definiera begreppet lokaliseringssuppgift. Enligt förslaget anger lokaliseringssuppgiften den geografiska positionen för den terminalutrustning som abonnenten eller användaren av en kommunikationstjänst har. Denna uppgift används inte i första hand till att förmedla kommunikation. Producenten av sådan information kallas producent av mervärdestjänster. Enligt lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation får arbetsgivaren behandla lokaliseringssuppgifter under vissa förutsättningar. Direktivet om integritet och elektronisk kommunikation gör det möjligt för antingen abonnenten eller användaren att ge sitt samtycke till detta. I propositionen med förslag till den ovan nämnda lagen är utgångspunkten likväl att arbetsgivaren har rätt att förbjuda att arbetsgivarens anslutningar används för tjänster som tillhandahåller lokaliseringssuppgifter. Har arbetsgivaren inte förbjudit att en anslutning används för ovan avsedda tjänster, kan en anställd genom sitt samtycke ta i bruk en tjänst som baserar

sig på lokaliseringssuppgifter. På så sätt administrerar den anställda själv lokaliseringen via sin terminalutrustning eller genom ett tjänstspecifikt samtycke som ges på något annat sätt. Arbetsgivaren är skyldig att se till att de system som används möjliggör att lokaliseringen kopplas på och av.

Det är meningen att de bestämmelser i den nya lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation som gäller behandling av lokaliseringssuppgifter, produktion av lokaliseringstjänster och behandling av teleidentifieringssuppgifter skall tillämpas också i arbetslivet. Därför behövs i speciallagstiftningen om arbetslivet inga separata bestämmelser om arbetsgivarens rätt att behandla lokaliseringssuppgifter, om förutsättningarna för lokalisering eller om behandlingen av identifieringssuppgifter som blir kvar av elektronisk kommunikation i arbetsgivarens datasystem, innan man utifrån den allmänna lagen har fått erfarenhet av hur tillämpliga dessa bestämmelser i praktiken är på arbetslivet.

Enligt propositionen skall den nya lagen också innehålla bestämmelser om kränkningar av dataskyddet, vilka både abonnenten och arbetsgivaren har rätt att avvärja, samt om dataskyddshot, som abonnenten har rätt att få vetskap om.

DETALJMOTIVERING

1. Lagförslagen

1.1. Lagen om integritetsskydd i arbetslivet

1 kap. Allmänna bestämmelser

Lagen om integritetsskydd i arbetslivet trädde i kraft den 1 oktober 2001. I kapitlet skall enligt förslaget intas de bestämmelser om lagens syfte (1 §) och tillämpningsområde (2 §) som ingår i den gällande lagen. Motiveringen till bestämmelserna ingår i regeringens proposition med förslag till lag om integritetsskydd i arbetslivet och till vissa lagar som har samband med den (RP 75/2000 rd).

1 §. *Lagens syfte.* Den föreslagna paragrafen motsvarar till sitt sakinnehåll 1 § i den gällande lagen.

2 §. *Tillämpningsområde.* Paragrafens 1 mom. motsvarar till sitt sakinnehåll 2 § 1 mom. i den gällande lagen. Det föreslås dock att det i momentet görs några ändringar av teknisk natur. I momentet skall tydligare än tidigare föreskrivas om vad lagen gäller. I lagen föreskrivs om behandling av arbetstagares personuppgifter, test och kontroller som gäller arbetstagare samt om de krav som ställs på dessa, teknisk övervakning på arbetsplatsen samt om hämtning och öppning av arbetstagares elektroniska post.

Paragrafens 2 och 3 mom. motsvarar 2 § 2 och 3 mom. i den gällande lagen. Till 3 mom. fogas dock, utöver hänvisningen till personuppgiftslagen, en hänvisning till lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation (/) eftersom denna lag tillämpas som en allmän lag också i arbetsavtals- och tjänsteförhållanden, om inte något annat bestäms i speciallagstiftningen.

Till paragrafen fogas ett nytt 4 mom. enligt vilket det bestäms särskilt om arbetstagarens skyldighet att delta i hälsoundersökningar. Bestämmelser om hälsoundersökningar och om deltagande i dem ingår bl.a. i lagen om företagshälsovård (1383/2001), statstjänstemannalagen (750/1994) och lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003).

2 kap. Allmänna förutsättningar för behandling av personuppgifter

I kapitlet intas de bestämmelser om relevanskrav (3 §), insamling av arbetstagares personuppgifter samt arbetsgivares upplysningsplikt (4 §) samt den bestämmelse om uppgifter om arbetstagares hälsotillstånd (8 §) som ingår i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Motiveringen till bestämmelserna ingår i regeringens proposition med förslag till lag om integritetsskydd i arbetslivet och till vissa lagar som har samband med den.

3 §. *Relevanskrav.* Paragrafen motsvarar 3 § i den gällande lagen.

4 §. *Allmänna förutsättningar för insamling av arbetstagares personuppgifter samt arbetsgivares upplysningsplikt.* Paragrafen motsvarar 4 § i den gällande lagen, men rubriken preciseras så, att den tydligare motsvarar paragrafens innehåll.

5 §. *Behandling av uppgifter om hälsotillstånd.* Paragrafen motsvarar till sitt sakinnehåll 8 § i den gällande lagen, men i rubriken och momentindelningen görs en teknisk ändring och till paragrafen fogas ett nytt 3 mom.

Paragrafens 1 och 2 mom. motsvarar 8 § 1 och 2 mom. i den gällande lagen.

I paragrafen föreslås ett nytt 3 mom., enligt vilket ett läkarintyg eller läkarutlåtande om arbetsförmågan som arbetstagaren lämnat till arbetsgivaren får lämnas till den som producerar företagshälsovårdstjänster för att företagshälsovårdsuppgifterna enligt lagen om företagshälsovård skall kunna genomföras, om inte arbetstagaren har motsatt sig detta. Bestämmelsen har i sak samma innehåll som 19 § i den gällande lagen om företagshälsovård. Denna paragraf föreslås samtidigt bli upphävd. Överföringen av bestämmelsen grundar sig på en omorganisering av förhållandena mellan bestämmelserna. Det är ändamålsenligare att placera bestämmelsen i den lag som också i övrigt reglerar arbetsgivarens rätt att behandla uppgifter om arbetstagarens hälsotillstånd.

Paragrafens 4 mom. motsvarar 8 § 3 mom. i den gällande lagen.

3 kap. **Behandling av uppgifter om narkotikabruk**

Enligt förslaget skall bestämmelser om behandling av uppgifter om narkotikabruk intas i kapitlet. Genom de föreslagna bestämmelserna görs inte några omedelbara intrång i arbetsökandens eller arbetstagarens fysiska integritet. Regleringen inverkar inte heller på förhållandena mellan arbetstagaren och enheter inom hälso- och sjukvården och inte på lagen om patientens ställning och rättigheter (785/1992), enligt vilken hälsoundersökning skall utföras i samförstånd med patienten.

Förslaget utgår från att arbetsökanden eller arbetstagaren själv skall tillställa arbetsgivaren ett intyg över narkotikatest. I kapitlet föreskrivs om intyget över narkotikatest (6 §), lämnande av intyg över narkotikatest vid anställning (7 §), skyldigheten att lämna intyg över narkotikatest under ett anställningsförhållande (8 §), arbetsgivares upplysningsplikt gällande intyg över narkotikatest (9 §), kostnaderna för skaffande av intyg (10 §), förhållandet till bestämmelserna om hälsoundersökningar (11 §) samt om tillämpningen av bestämmelserna på professionella idrottsutövare (12 §).

6 §. *Intyg över narkotikatest.* I paragrafen ingår en allmän bestämmelse om rätten att behandla uppgifter i ett intyg över narkotikatest samt en definition på intyget över narkotikatest.

Enligt paragrafens 1 mom. får arbetsgivaren behandla endast sådana uppgifter om arbetstagarens narkotikabruk som ingår i intyget över narkotikatest. Arbetsgivarens rätt att behandla uppgifterna begränsas dessutom så, att arbetsgivaren får behandla uppgifter i intyget över narkotikatest endast om arbetstagaren själv tillställer arbetsgivaren intyget. Därmed är det alltid arbetstagaren själv som bedömer och avgör om han eller hon tillställer intyget.

De uppgifter om narkotikabruk som framkommit vid testet är uppgifter om hälsotillståndet och därmed sådana känsliga uppgifter som omfattas av behandlingsförbudet i 11 § personuppgiftslagen. Dessa uppgifter skall behandlas på samma sätt som andra uppgifter om hälsotillståndet. Därför föreslås att arbetsgivaren skall behandla uppgifterna på det

sätt som föreskrivs i 5 § 2—4 mom. i den föreslagna lagen. Uppgifterna får behandlas endast av personer som utsetts att behandla uppgifterna och som har tystnadsplikt. Uppgifterna skall bevaras åtskilda från andra personuppgifter som arbetsgivaren har samlat in. När det gäller utplåning och bevarande av uppgifter tillämpas personuppgiftslagen. Enligt 12 § 2 mom. personuppgiftslagen skall känsliga uppgifter utplånas så snart det enligt lagen inte längre finns någon grund för behandlingen.

I 2 mom. definieras intyget över narkotikatest. Med intyget avses ett intyg av en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården och ett laboratorium som anvisats av arbetsgivaren, varav framgår att arbetstagaren har genomgått ett test för att utreda sådan användning av narkotika som definieras i 2 § narkotikalagen (1289/1993) samt en på basis av testet uppgjord redogörelse för om arbetstagaren använt narkotika för andra än medicinska ändamål.

I 2 § narkotikalagen bestäms att som narkotika betraktas sådana ämnen och preparat som avses i 1961 års allmänna narkotikakonvention (FördrS 43/65) samt sådana ämnen och preparat som avses i konventionen angående psykotropiska ämnen (FördrS 60/76) så som närmare bestäms genom beslut av social- och hälsovårdsministeriet. I definitionen utnyttjas alltså definitionen i narkotikalagen, dock preciserad så, att man med testet uttryckligen skall eliminera sådana situationer där ett ämne som skall betraktas som narkotika har använts för medicinska ändamål. Intyget får endast innehålla en utredning av om personen har använt i lagen avsedd narkotika, men inte andra bedömningar. Bestämmelser om arbetstagarens deltagande i hälsoundersökningar ingår i lagen om företagshälsovård.

7 §. *Lämnande av intyg över narkotikatest vid anställning.* I paragrafen anges förutsättningarna för att arbetsgivaren skall kunna behandla uppgifter i ett intyg över narkotikatest som gäller en arbetsökande. Bestämmelserna förpliktar inte arbetsgivaren att be arbetsökanden lämna ett intyg, även om de föreskrivna förutsättningarna föreligger. Arbetsökanden har inte heller någon skyldighet att tillställa ett intyg. Arbetsgivaren kan

dock vid anställningsprövningen låta bli att beakta en arbetssökande som inte är villig att lämna intyget till arbetsgivaren även om förutsättningarna enligt paragrafen föreligger. Eftersom det genom lag bestäms om de villkor som gäller när arbetsgivare inom den offentliga förvaltningen prövar en utnämning, måste också lagen om kommunala tjänsteinnehavare och statstjänstemannalagen ändras i detta sammanhang. Särskilda bestämmelser om tjänstemän ingår också i annan lagstiftning, t.ex. i lagen om hälsovården inom försvarsmakten (322/1987). Eventuella behov av att ändra dylik lagstiftning måste utredas separat sedan lagen antagits.

Ett av målen med förslaget är att få en narkotikafri arbetsplats, där rätten att behandla uppgifterna i ett intyg över narkotikatest baserar sig på de i lagen föreskrivna förutsättningarna för rätten att utgående från arbetsuppgiften behandla uppgifterna och med hjälp av vilka förverkligandet av andra grundläggande fri- och rättigheter tryggas. Bestämmelserna ger därmed uttryck för en verksamhet mot narkotika. Begränsningarna i behandlingsrätten skall stå i relation till ovan nämnda mål och de skall i huvudsak säkerställa arbetstagarens eller andras liv, hälsa och säkerhet eller näringsidkarens rättigheter och verksamhetsmöjligheter eller de betydande intressen för vilka det allmänna skall försöka sörja. I lagen om företagshälsovård skall dessutom bestämmas att en förutsättning för narkotikatestning är att varje enskild arbetsplats har ett program mot narkotika.

Enligt 1 mom. gäller rätten att behandla uppgifter i ett intyg över narkotikatest endast en person som är vald för uppgiften. Detta innebär i praktiken att valet kan göras villkorligt till dess den som valts för arbetsuppgiften har tillställt arbetsgivaren intyget. Arbetsgivaren kan välja ett lämpligt förfarande för varje enskilt fall, t.ex. att intyget skall tillställas i samband med nyanställningsundersökningen. Den som valts till arbetsuppgiften skall dock vara medveten om vad som förväntas av honom eller henne och vid vilken tidpunkt intyget senast skall tillställas arbetsgivaren. Därför föreslås att bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att informera arbetssökanden om sin rätt att behandla uppgifter om narkotikatestet skall intas i lagens

9 §.

Behandlingen av alla uppgifter som gäller arbetstagaren måste uppfylla relevanskravet i lagförslagets 3 §. Det är inte möjligt att avtala annorlunda om relevanskravet, och arbetsgivaren kan även dömas till straff för brott mot det. Också vid samarbetsförfarandet måste relevansen hos uppgifterna i intyget över narkotikatest behandlas särskilt för varje arbetsuppgift. När relevanskravet bedöms skall man fästa uppmärksamhet vid arbetsgivarens möjligheter att genom sådan utbildning eller handledning som skötseln av uppgifterna förutsätter och genom teknisk och annan övervakning i övrigt förhindra den skaderisk som följer av användningen av narkotika. Det relevanskrav som avses i lagförslagets 3 § samt de förutsättningar som anges i 1—2 mom. innebär en helhetsbedömning där de skyldigheter som arbetsgivarna har i övrigt i lag skall beaktas.

Rätten att behandla testen skall uppfylla två olika grupper av förutsättningar, av vilka den första anger de krav som på grund av arbetsuppgiften ställs på den som valts till arbetsuppgiften samt den andra de sannolika verkningarna om uppgiften sköts under påverkan av narkotika eller beroende av narkotika.

I momentet anges för det första de krav som ställs på arbetstagarens egenskaper och som följer av den arbetsuppgift som skall besträvas. Ett intyg över narkotikatest kan begäras om det är meningen att arbetstagaren skall sköta arbetsuppgifter som förutsätter noggrannhet, tillförlitlighet, självständig omdömesförmåga eller god reaktionsförmåga. De förtecknade kraven är alternativa, även om flera krav kan ställas samtidigt i vissa arbetsuppgifter.

En allmän skyldighet i anslutning till anställnings- och tjänsteförhållanden är att arbetet skall utföras omsorgsfullt med iakttagande av de föreskrifter som arbetsgivaren ger om arbetet. De krav som föreslås i lagen ställer mera kvalificerade villkor än denna allmänna skyldighet. Noggrannhet och god reaktionsförmåga krävs t.ex. i arbetsuppgifter där arbetstagaren självständigt och utan medverkan av andra använder maskiner eller anordningar som orsakar särskild fara. Tillförlitlighet och självständig omdömesförmåga behövs t.ex. i olika ledningsuppgifter samt

i sådana uppgifter där arbetstagaren ansvarar för egendom eller har tillträde till konfidentiellt datamaterial och kan påverka behandlingen av detta. Kraven begränsar därmed rätten att behandla uppgifter om narkotikatest till sådana arbetsuppgifter i vilka den som väljs för uppgiften förutsätts kunna arbeta självständigt i viss mån eller uppfylla andra kvalitativa krav och i vilka uppgiften utförs utan fortgående övervakning av arbetsgivaren eller utan medverkan av andra arbetstagare.

För det andra fogas i lagförslaget de verkningar som kan följa av att arbetsuppgifterna sköts under påverkan av narkotika eller beroende av narkotika till förutsättningarna för behandlingen av uppgifter. Dessa förutsättningar räknas upp i 1—6 punkten. Med hjälp av dessa bestämmelser anges de intressen som arbetsgivaren får försöka skydda genom att begära ett intyg över narkotikatest av den som i övrigt blir vald till uppgiften.

Sådana intressen som skall skyddas är enligt momentet liv och hälsa, arbets- och trafiksäkerhet, statens säkerhet, skyddet för uppgifter och datasäkerhet samt de allmänna intressen som dessa tryggar, integritetsskyddet och rättsskyddet, miljövården samt arbetsgivarens affärs- och yrkeshemligheter samt andra egendomsvärden. 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.

De verkningar som narkotikabruk har och som avses i förslaget till bestämmelse 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 kvitt utan specialvård. Narkotikaberoende kan leda till olika sociala svårigheter och till kriminell verksamhet i syfte att finansiera anskaffningen av narkotika. Användning av narkotika kan på olika sätt leda till att en person betar sig oförutsägbart i arbetslivet och på ett sätt som avviker från det normala.

Enligt 1 mom. 1 punkten i förslaget är liv, hälsa och arbetarskydd sådana intressen som skall skyddas. Arbetsgivaren får ta emot och behandla uppgifter i ett intyg över narkotikatest om arbetstagaren skall ha sådana uppgifter där utförandet av arbetsuppgifterna under påverkan av narkotika eller beroende av narkotika kan äventyra arbetstagarens eller andras liv, hälsa eller arbetarskydd. En täckande och uttömmande definition av dylika arbetsuppgifter särskilt för varje yrke är inte möjlig på lagnivå.

Arbete under påverkan av narkotika kan äventyra liv eller hälsa förutom för arbetstagaren själv också för andra arbetstagare, arbetsgivaren eller dennas klient eller utomstående. 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, järnvägar, sjön och i flygtrafiken liksom också i arbetsplatsens interna trafik. Dylika uppgifter kan också finnas inom olika branscher, t.ex. inom hälso- och sjukvården, brand- och räddningsväsendet, industrin och byggbranschen.

Dessutom kan sådana arbetsuppgifter komma i fråga i vilka det arbetarskydd som hör till arbetsgivarens omsorgsplikt äventyras. När de uppgifter som äventyrar arbetarskyddet bedöms skall man fästa uppmärksamhet vid att det är organisationens ledning som bär ansvaret för arbetarskyddet. Inom industrin kan det t.ex. finnas uppgifter som för att kunna skötas på ett ändamålsenligt sätt kräver snabba reaktioner för att arbetarskyddet skall upprätthållas. Även sådana som sköter rörliga maskiner och sådana som hanterar farliga ämnen kan ha arbetsuppgifter som äventyrar arbetarskyddet.

Enligt 2 punkten är landets försvar och statens säkerhet sådana intressen som skall skyddas. 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. Inom försvarsmakten kan rätten att behandla

uppgifter i intyget över narkotikatest gälla t.ex. sådana som sköter militära uppgifter.

Enligt 3 punkten är trafiksäkerhet ett intresse som skall skyddas. Om trafiksäkerheten äventyras innebär det inte alltid nödvändigtvis fara för arbetstagarens eller andras liv eller hälsa. Iakttagande av trafiksäkerheten i arbetsuppgifterna är dock i den grad betydelsefullt redan med tanke på allmänt intresse att rätten att behandla uppgifter i intyget över narkotikatest är motiverad vid nyanställning om arbetsökanden skall ha sådana uppgifter i vilka förutom ovan nämnda förutsättningar också kan ingå äventyrande av trafiksäkerheten under påverkan av narkotika. Trafiksäkerheten omfattar allmänt vad som bestäms om den i vägtrafiklagstiftningen och annan trafiklagstiftning.

Enligt 4 punkten är miljön ett intresse som skall skyddas. Enligt 20 § 2 mom. 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. Rätten att behandla uppgifter i intyget över narkotikatest vid anställningar skall endast gälla sådana uppgifter som kan öka risken för betydande miljöskador. T.ex. driftspersonalen vid kärnkraftverk och personal på oljetankfartyg och i fabriker som kan orsaka utsläpp som i betydande grad skadar miljön kan ha dylika uppgifter.

Enligt 5 punkten är de allmänna intressen som skyddas av sekretessbestämmelserna samt de registrerades integritetsskydd och rättigheter sådana intressen som skall beaktas. Bestämmelsen hänför sig till behovet av att effektivisera skyddet för konfidentiella uppgifter och datasäkerheten. Enligt förslaget kan arbetsgivaren behandla uppgifter i ett intyg över narkotikatest när arbetstagaren påverkad av narkotika eller beroende av narkotika kan äventyra skyddet, användbarheten, integriteten och kvaliteten för uppgifter som erhållits i arbetsuppgifterna och därmed orsaka olägenhet eller skada för de allmänna intressen som skyddas av sekretessbestämmelserna eller äventyra de registrerades integritetsskydd och rättigheter.

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 autenticiteten 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.

Förslaget gäller endast skyddet för de uppgifter som erhållits i arbetsuppgifterna och datasäkerheten. Arbetstagarna har olika möjligheter att påverka datasystemen. Även om en person 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 på grund av allmänt intresse. I 24 § lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) föreskrivs om de allmänna sekretessgrunder som iaktas i den offentliga förvaltningen. Sådana

allmänna intressen som skall skyddas är bl.a. Finlands internationella förhållanden, landets försvar, statens säkerhet samt förebyggande och utredning av brott. Enligt nämnda lag skall myndigheterna iaktta god informationshantering vilken omfattar också ombesörjandet av skyddet för datamaterial 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. Personssäkerheten utgör numera också en del av datasäkerhetsarbetet.

Punkten kan också tillämpas vid säkerställandet av de registrerades integritetsskydd och rättigheter. Med detta 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) eller i täckande omfattning om företag.

Enligt personuppgiftslagen ansvarar den registeransvarige för förändring av register. Med beaktande av bestämmelserna i lagen hänför sig de situationer där en arbetstagar genom sitt agerande kan äventyra de registrerades integritetsskydd i första hand till en lagstridig överlåtelse av personuppgifter. I arbetsuppgifterna är de följder som avses i lagrummet möjliga närmast då arbetstagar 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 tekniska medel säkerställs att registrering 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.

Enligt 6 punkten är arbetsgivarens affärs- och yrkeshemligheter samt under vissa villkor arbetsgivarens ekonomiska intressen sådana intressen som skall skyddas.

För det första skall arbetsgivaren ha rätt att behandla uppgifter i ett intyg över narkotikatest om arbetssökanden skall ha sådana arbetsuppgifter i vilka arbete under påverkan av narkotika eller beroende av narkotika kan äventyra affärs- eller yrkeshemligheter. I 3 kap. 4 § arbetsavtalslagen ingår en bestämmelse om förbud mot att utnyttja affärs- och yrkeshemligheter och om hemlighållande. I lagen ingår inte någon definition på affärs- och yrkeshemligheter men i den rättsvetenskapliga litteraturen har det ansetts att med dessa avses sådana frågor som arbetsgivaren hemlighåller och vilkas yppande vore ägnat att orsaka ekonomiska skador antingen för arbetsgivaren eller någon annan näringsidkare som har anförtrött honom denna information. I arbetsavtalskommitténs betänkande (Kommittébetänkande 2000:1, arbetsministeriet) 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 en affärs- och yrkeshemlighet enligt en objektiv bedömning skall vara av betydelse för arbetsgivaren. I sina arbetsuppgifter kan arbetstagar 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 anförtröfts honom eller henne. Den arbetstagar som röjt en affärs- och yrkeshemlighet är skyldig att ersätta arbetsgivaren för skadan. Också när det gäller affärs- och yrkeshemligheter begränsar sig rätten att behandla uppgifter i intyget över narkotikatest till sådana arbetsuppgifter i vilka arbetssökanden skall behandla dessa uppgifter uttryckligen som en

del av sina arbetsuppgifter, eftersom bedömningen alltid skall göras utgående från arbetsuppgifterna.

Vid anställning får en arbetsgivare ta emot och behandla uppgifter i ett intyg över narkotikatest också om arbetssökanden skall ha sådana uppgifter där arbete under påverkan av narkotika eller beroende av narkotika kan orsaka arbetsgivaren eller dennas klient ekonomisk skada som är större än ringa. Vid bedömningen skall man fästa uppmärksamhet vid att arbetssökanden vid skötseln av sina uppgifter kan orsaka nämnda skada och inte vid att en person i allmänhet under påverkan av narkotika eller beroende av narkotika kan orsaka ekonomisk skada för någon annan. Med orsakande av skada för arbetsgivarens klient avses närmast skada på sådan egendom i arbetsgivarens besittning som tillhör klienten. Dyliga uppgifter kan bl.a. vara arbetsuppgifter i vilka pengar eller värdeföremål hanteras eller i vilka arbetstagaren skall svara för arbetsgivarens eller dennas klients egendom som är lätt att realisera och som har ett värde som är större än ringa. Därmed medför ringa ekonomiska risker inte ännu någon rätt att behandla uppgifter i ett intyg över narkotikatest. Risken för skada sträcker sig inte heller till sedvanliga fel i anslutning till arbetet.

När det gäller skötseln av egendomen har arbetsgivaren många sådana skyldigheter gentemot klienter, finansiärer och skattemyndigheten som måste ombesörjas på många olika sätt. Denna omsorgsplikt måste beaktas vid bedömningen av uppnåendet av det relevanskrav som gäller i fråga om behandlingen av intyget över narkotikatest på alla de punkter som anges i mom. I detta sammanhang har det dock med beaktande av arten av det intresse som skall skyddas ansetts nödvändigt att föreskriva att arbetsgivaren vid kartläggningen av uppgifterna i 6 punkten i synnerhet skall utreda om det finns andra metoder med hjälp av vilka arbetsgivaren kan hindra att affärs- eller yrkeshemligheter äventyras eller att en risk för ekonomisk skada uppkommer innan arbetsgivaren får rätt att behandla uppgifter i intyget över narkotikatest. Dyliga metoder kan vara t.ex. övervakning som utförs av arbetsledningen, teknisk övervakning eller andra lämpliga ar-

bets- eller säkerhetsarrangemang. T.ex. om säkerheten vid hanteringen av pengar har säkerställts i tillräcklig omfattning med hjälp av kameraövervakning kan denna övervakningsmetod redan i sig förhindra arbetsgivarens risker.

Enligt förslagets 2 mom. har arbetsgivaren rätt att på basis av det samtycke av arbetstagaren som avses i 1 mom. behandla uppgifter också i vissa specialsituationer då arbetsuppgifterna i sig inte allmänt taget medför skada, men i vilka behandlingen av uppgifter i intyget över narkotikatest i huvudsak baserar sig på den särskilda personliga tillförlitlighet som förutsätts av arbetstagaren.

Arbetsgivaren kan enligt 1 punkten behandla uppgifter i intyget över narkotikatest om arbetssökanden skall sköta uppgifter i vilka särskilt förtroende förutsätts och i vilka arbetet utförs på något annat ställe än i lokaler som övervakas av arbetsgivaren och i vilka utförande av arbetet under påverkan av narkotika eller beroende av narkotika kan orsaka arbetsgivarens klient betydande ekonomisk skada eller äventyra dennas personliga säkerhet. Dyliga situationer föreligger t.ex. då arbetstagaren städar i någon annans hem och får husets nycklar 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 för denna.

Enligt 2 punkten har arbetsgivaren motsvarande rätt också då arbetssökanden skall sköta uppgifter som varaktigt och i väsentlig grad består i att fostra, undervisa, sköta eller annars ta hand om minderåriga eller annars arbeta i personlig kontakt med minderåriga utan andra personers närvaro i faktiska situationer. Bestämmelsen begränsar situationerna endast till sådana där arbetstagaren arbetar ensam. T.ex. vid daghem är, beroende på gruppens storlek, i allmänhet alltid flera personer i arbete samtidigt och därför föreligger inte förutsättningarna för att arbetsgivaren skall ha rätt att behandla de uppgifter som avses i paragrafen.

Dessutom har arbetsgivaren enligt 3 punk-

ten rätt att behandla uppgifter i intyget över narkotikatest om arbetsökanden skall ha sådana uppgifter inom läkemedelsförsörjningen med självständigt och oövervakat tillträde till narkotika eller sådana läkemedel i större omfattning än ringa som kan användas i drogningssyfte. Dyliga uppgifter kan t.ex. finnas vid läkemedelslager, hos polisen och tullen, vid apotek och på sjukhus. På sjukhus, hälsocentraler eller vid motsvarande anstalter är det dock inte möjligt att behandla uppgifter i alla arbetstagares intyg över narkotikatest, utan bestämmelsen begränsar rätten enbart till sådana arbetsuppgifter som kan innefatta en sådan självständig behandling av de nämnda ämnena som i övrigt inte övervakas. Arbetstagarens möjligheter att behandla läkemedel som kan användas i drogningssyfte skall vara större än ringa.

I 3 mom. föreslås att arbetsgivaren dessutom skall ha rätt att behandla uppgifter i ett intyg över narkotikatest om arbetstagarens arbetsuppgifter ändras under anställningsförhållandet så, att de uppfyller förutsättningarna i paragrafens 1 och 2 mom. för att arbetsgivaren skall ha rätt att behandla nämnda uppgifter. En arbetstagare som byter arbetsuppgifter skall i detta fall jämföras med en arbetsökande. Arbetsgivaren kan behandla uppgifterna i intyget endast en gång när arbetsuppgifterna byts och behandlingen av dem skall också i detta fall basera sig på att arbetstagaren själv tillställer arbetsgivaren intyget på basis av sitt samtycke. Tillställer arbetstagaren inte något intyg skall situationen bedömas enligt allmänna arbetsrättsliga grunder. Arbetstagaren skall också kunna fortsätta i sina tidigare uppgifter, om detta är möjligt.

I 4 mom. ingår en hänvisning till statstjänstemannalagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare. I dessa lagar görs ändringar enligt vad som föreslås nedan.

8 §. *Lämnande av intyg över narkotikatest medan ett arbetsavtalsförhållande.* I paragrafen fastställs förutsättningarna för att arbetsgivaren skall kunna förplikta arbetstagaren att uppvisa ett intyg över narkotikatest.

Medan anställningsförhållandet 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. Bestämmelser om arbetstagares hälsoundersökningar ingår i lagen om företagshälsovård.

Skyldigheten att uppvisa ett intyg är närmast en obligationsrättslig norm som hänförs till anställningsförhållandet. Vid brott mot denna fastställs de eventuella påföljderna för arbetstagaren, t.ex. upphävande av anställnings- 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 § arbetsavtalslagen och om hävningsgrunderna i 8 kap. 1 § arbetsavtalslagen. Enligt praxisen för tolkning av bestämmelserna i arbetsavtalslagen är bl.a. användning av narkotika på arbetsplatsen ett exempel på sådant beteende hos arbetstagaren som inverkar på rätten att häva anställningsförhållandet.

I 1 kap. 7 § 3 mom. arbetsavtalslagen bestäms att när arbetsgivaren med samtycke av arbetstagaren överför denne till en annan arbetsgivares förfogande (användarföretag), övertar användarföretaget rätten att leda och övervaka arbetet samt de för arbetsgivaren föreskrivna skyldigheter som har direkt samband med hur arbetet utförs och ordnas. På basis av denna bestämmelse 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.

Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att meddela arbetstagaren om sin rätt att förplikta arbetstagaren att tillställa ett intyg över narkotikatest redan innan arbetsavtalet ingås ingår i förslagets 9 §.

Enligt 1 mom. skall arbetstagaren för det första vara skyldig att uppvisa ett intyg över narkotikatest om arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att arbetstagaren är narkotikapåverkad i arbetet. Till arbete under påverkan av narkotika hänförs sig ofta risker och därför är det motiverat att ge arbetsgivaren en möjlighet att förplikta arbetstagaren att tillställa ett intyg över narkotikatest för att

utreda arbetstagarens situation, förutsatt att arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att arbetstagaren är påverkad av narkotika. Med beaktande av syftet med bestämmelsen gäller skyldigheten också den tidpunkt då intyget senast skall tillställas eftersom det genom test är möjligt att upptäcka användning av flera narkotikapreparat endast under en viss tid, beroende vilken slags narkotika det är fråga om. En grundad misstanke om påverkan av narkotika uppfyller också relevanskravet i lagens 3 §.

Enligt 2 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 lagförslagets 3 §. För den helhetsbedömning som hänför sig till relevanskravet har redogjorts i detaljmotiveringen till 7 § i den föreslagna lagen. Förutsättningen att det skall finnas en misstanke om narkotikaberoende hänför sig till detta relevanskrav. Vid bedömningen av om relevanskravet uppnås när uppgifterna i ett intyg över narkotikatest behandlas skall man dock beakta att arbetsgivaren under den tid ett arbets- eller tjänsteförhållande pågår också har flera andra möjligheter att övervaka arbetstagaren i syfte att skydda sina intressen.

En grundad misstanke innebär dock inte att bruket av narkotika skulle vara bevisat, utan misstanken kan t.ex. grunda sig på arbetsgivarens iakttagelser av arbetstagarens beteende eller arbetsprestation, respons från klienterna eller andra uppgiftskällor som arbetsgivaren betraktar som tillförlitliga. Dessutom måste man beakta att enligt lagens 4 § 2 mom. måste arbetsgivaren informera arbetstagaren om personuppgifter som samlats in någon annanstans än hos arbetstagaren själv, innan uppgifterna används för beslutsfattande som gäller arbetstagaren.

För det andra förutsätter rätten att behandla uppgifter i ett intyg över narkotikatest att arbetstagaren skall sköta arbetsuppgifter som förutsätter särskild noggrannhet, tillförlitlighet, självständig omdömesförmåga eller god reaktionsförmåga. Dessa förutsättningar som gäller arbetstagarens egenskaper skall i öv-

rigt bedömas på samma sätt som beskrivs i detaljmotiveringen till 7 § i den föreslagna lagen, med beaktande av att förutsättningarna är strängare.

Dessutom förutsätts att arbetstagaren har arbetsuppgifter som om de utförs under påverkan av narkotika eller beroende av narkotika antingen allvarligt kan äventyra liv eller hälsa eller orsaka betydande skada. Målet är att skydda samma intressen som vid anställningar. Skyldigheten att uppvisa ett intyg över narkotikatest skall dock beträffande kriterierna vara klart strängare än då ett intyg med arbetstagarens samtycke tillställs arbetsgivaren. En förutsättning för behandlingen av uppgifterna skall vara att vid skötseln av i vissa i 1—7 punkten förtecknade uppgifter skall de intressen som skall skyddas allvarligt bli äventyrade eller risken för skada avsevärt bli större om uppgifterna sköts under påverkan av narkotika.

Enligt 1 punkten är liv, hälsa och arbetarskydd sådana intressen som skall skyddas. Arbetsgivaren kan förplikta en arbetstagare att uppvisa ett intyg över narkotikatest i sådana arbetsuppgifter där arbete under påverkan av narkotika eller beroende av narkotika allvarligt kunde äventyra arbetstagarens eller andras liv, hälsa eller arbetarskydd. En täckande definition av dylika uppgifter särskilt för varje yrke är inte heller i detta sammanhang möjlig på lagnivå. Arbete under påverkan av narkotika kan allvarligt äventyra liv eller hälsa förutom för arbetstagaren själv också för andra arbetstagare, arbetsgivaren eller dennas klient eller någon utomstående. När det bedöms vilken betydelse allvarligt äventyrande har skall grunden uttryckligen vara arbetstagarens arbetsuppgifter och det sätt på vilket skötseln av dem äventyrar de intressen som skall skyddas. De uppgifter i vilka det vore möjligt att orsaka sådan fara som avses i paragrafen är i stor utsträckning de samma som beskrivits ovan i samband med 7 § 1 mom. 1 punkten. När bedömningen görs skall man dock beakta att äventyran- det skall vara allvarligt och därför skall uppgifterna uttryckligen bedömas mera begränsat. Om arbetarskyddet äventyras allvarligt kan arbetstagaren förpliktas att uppvisa ett intyg över narkotikatest i uppgifter där en eventuell skada är mycket stor, trots att san-

nolikheten för skada är liten. Å andra sidan behöver en eventuell skada inte vara riktigt så stor om sannolikheten för den är stor.

Enligt 2 punkten är landets försvar och statens säkerhet sådana intressen som skall skyddas, om en person i uppgifter i anslutning till landets försvar eller statens säkerhet allvarligt kan äventyra dessa intressen.

Enligt 3 punkten är trafiksäkerheten på motsvarande sätt ett intresse som skall skyddas om den äventyras allvarligt.

Enligt 4 punkten är miljön ett intresse som skall skyddas. Här avses uppgifter där arbetstagaren avsevärt kan öka risken för betydande miljöskador.

Vid fastställandet av de uppgifter som avses i 2—4 punkten skall man beakta den detaljmotivering till 7 § i den föreslagna lagen som gäller motsvarande intressen som skall skyddas. Det att uppgifterna sköts beroende av narkotika skall dock orsaka allvarlig fara eller avsevärt öka betydande risker. Därmed är kriterierna också i dessa fall klart strängare.

Enligt 5 punkten är de allmänna intressen som skyddas av sekretessbestämmelserna samt de registrerades integritetsskydd och rättigheter sådana intressen som skall skyddas. Skyldigheten att uppvisa ett intyg över narkotikatest gäller uppgifter där arbetstagaren allvarligt äventyrar skyddet, användbarheten, integriteten och kvaliteten för uppgifter som erhållits i arbetsuppgifterna och därmed kan orsaka olägenhet eller skada för de allmänna intressen som skyddas av sekretessbestämmelserna eller kränka de registrerades integritetsskydd eller rättigheter. Skillnaden till den föreslagna 7 § 1 mom. 5 punkten är uttryckligen att äventyrandet eller kränkningen skall vara allvarlig.

Enligt 6 punkten är arbetsgivarens affärs- och yrkeshemligheter samt egendom sådana intressen som skall skyddas. Skyldigheten att uppvisa ett intyg över narkotikatest gäller arbetsuppgifter i vilka arbete beroende av narkotika skulle äventyra ekonomiskt betydande affärs- eller yrkeshemligheter eller orsaka arbetsgivaren eller dennas klient betydande ekonomisk skada om äventyrandet av affärs- eller yrkeshemligheten eller uppkomsten av en ekonomisk risk inte på annat sätt kan förhindras. När de uppgifter som avses i be-

stämmelsen fastställs skall man fästa särskild uppmärksamhet vid att både äventyrande av affärs- och yrkeshemligheter och åsamkande av en ekonomisk risk skall vara betydande enligt en objektiv bedömning, men med beaktande av förhållandena för varje enskild arbetsgivare. Innan en arbetsgivare förpliktar en arbetstagare att uppvisa ett intyg över narkotikatest skall i första hand andra metoder som arbetsgivaren har för att förebygga risker utredas och dessa metoder skall också användas.

Momentets 7 punkt motsvarar 7 § 2 mom. 3 punkten, men den är mera begränsad och syftet med den är att förhindra handel med och spridning av narkotika som arbetsgivaren förfogar över. Skyldigheten att uppvisa ett intyg över narkotikatest skall gälla endast uppgifter i vilka arbete beroende av narkotika avsevärt kan öka risken för olaglig handel med och spridning av de ämnen som avses i 2 § narkotikalagen och som arbetsgivaren förfogar över. Dyliga uppgifter kan t.ex. finnas vid läkemedelslager, hos polisen och tullen.

Enligt 3 mom. har arbetsgivaren rätt att behandla uppgifter i intyget över narkotikatest också om arbetstagaren på basis av ett positivt resultat i ett narkotikatest har förbundit sig till vård på grund av narkotikamissbruk och behandlingen av intyget hänför sig till uppföljningen av vården. Syftet med bestämmelsen är att skydda också arbetstagaren eftersom han eller hon på detta sätt kan undvika att ett anställningsförhållande eventuellt upphävs.

9 §. *Arbetsgivares upplysningsplikt gällande intyg över narkotikatest.* Enligt paragrafen skall arbetsgivaren i samband med ansökningsförfarandet innan arbetsavtal ingås underrätta arbetsökanden eller innan arbetsvillkoren ändras underrätta arbetstagaren om att det är fråga om en arbetsuppgift på basis av vilken arbetsgivaren ämnar behandla uppgifter i ett intyg över narkotikatest i enlighet med 7 § eller på basis av vilken arbetsgivaren ämnar förplikta arbetstagaren att uppvisa ett intyg över narkotikatest i enlighet med 8 § 2 mom. Målet med bestämmelsen är att säkerställa att arbetstagaren redan när han eller hon söker en arbetsuppgift är medveten om att det är fråga om en sådan uppgift i vilken

ett narkotikatestintyg begärs av den som blir vald eller i vilken den som har en sådan uppgift förpliktas uppvisa ett sådant intyg. Arbetsgivaren har dock upplysningsplikt endast i sådana fall då arbetsgivaren ämnar utnyttja sin rätt vid anställningen i fråga. Detta förutsätter att ärendet behandlats i samarbetsförfarande och att arbetsgivaren har ett sådant program mot narkotika som avses i lagen om företagshälsovård. Ämnar arbetsgivaren tills vidare inte utnyttja rätten att behandla uppgifter i intyget över narkotikatest föreligger inte någon upplysningsplikt.

Med tanke bestämmelsens mål har det dock inte ansetts motiverat att bestämma att saken skall nämnas i platsannonserna 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.* I paragrafen föreslås att arbetsgivaren skall svara för kostnaderna för skaffande av de ovan avsedda intyg över narkotikatest som tillställs den. Bestämmelsen är avsedd att skydda arbetssökande och arbetstagare och den förutsätter att arbetsgivaren ordnar faktureringen av testen så, att varken arbetssökanden eller arbetstagaren måste skaffa intyget på egen bekostnad. 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. Betalar arbetsgivaren inte 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. Enligt förslaget kan arbetsgivaren för hyrda arbetstagare inte t.ex. förutsätta att arbetstagaren tillställer det nämnda intyget redan i samband med arbetsansökan eller som en bilaga till den.

11 §. *Förhållande till bestämmelserna om*

hälsundersökningar. I paragrafen bestäms om förhållandet mellan de bestämmelser i den föreslagna lagen som gäller rätten att behandla uppgifter i ett intyg över narkotikatest och lagen om företagshälsovård. Enligt förslaget hindrar bestämmelserna i 7 och 8 § inte att narkotikatest utförs som en del av den hälsundersökning av en arbetssökande eller arbetstagare som en enhet inom företagshälsovården utför med stöd av lagen om företagshälsovård. Om de uppgifter som skall antecknas i ett intyg över hälsundersökning enligt lagen om företagshälsovård bestäms särskilt i lagen om företagshälsovård.

Bestämmelserna i förslagets 7 och 8 § hindrar inte heller att narkotikatest utförs som en del av de hälsundersökningar som utförs enligt statstjänstemannalagen eller lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

12 §. *Tillämpning av bestämmelserna på professionella idrottsutövare.* De föreslagna bestämmelserna om behandling av uppgifter om narkotika är inte förenliga med bestämmelserna om övervakning av dopning inom idrotten och de internationella förpliktelser som binder finska staten till den del det är fråga om idrottsutövare i arbetsavtalsförhållande. Därför föreslås i paragrafen att bestämmelserna i 3 kap. inte skall tillämpas på sådana idrottsutövare som avses i 1 kap. 1 § arbetsavtalslagen. Förfarandena och bestämmelserna mot dopning kan inte anses bryta mot rättigheterna för en idrottsutövare i anställningsförhållande eftersom syftet med dem är att främja idrottsmässiga värden i anslutning till idrottsverksamheten. Dessutom tillämpas de utan undantag på alla idrottsutövare, oberoende om de står i anställningsförhållande eller inte.

Anställningsförhållanden för idrottsutövare förekommer i huvudsak i olika lagidrottsgrenar, t.ex. ishockey och fotboll. Idrottsutövarens arbetsgivare är för det mesta antingen en förening eller en "idrottsförening" med formen av ett bolag. En idrottsutövare i arbetsavtalsförhållande förbinder sig i villkoren för arbetsavtalet att iaktta tävlingsreglerna inom sin idrottsgren. Enligt dessa villkor förbinder sig idrottsutövaren också att iaktta antidopningsreglerna. En enskild arbetsgivare kan inte påverka de regler som tillämpas inom idrottsverksamheten utan beslutet fattas i de

internationella och finska grenförbunden och i form av statens verksamhetspolitik. Inom idrotten är också arbetsgivaren en annan instans än den som låter utföra eller utför dopningstest. Inom idrotten förbjudna ämnen som analyseras vid ett dopningstest och som på basis av 2 § narkotikalagen betraktas som narkotika är bl.a. amfetamin, kokain, opium jämte derivat samt hasch, marijuana och hascholja.

Dopningövervakningen inom idrotten samt de ämnen och metoder som är förbjudna inom idrotten grundar sig på idrottens egna internationella och nationella bestämmelser. Bl.a. i mars 2003 antog världsantidopningsbyråns (WADA) förvaltningsråd världsomfattande antidopningsregler. Reglerna och förfarandena inom idrotten i Finland ändras så att de motsvarar kraven i dessa regler före den 1 januari 2004. Ett villkor för de verksamhetsunderstöd som undervisningsministeriet beviljar riksomfattande idrottsorganisationer är att organisationerna i sin verksamhet iakttar gällande antidopningsregler. Finska staten har också undertecknat Europarådets konvention mot dopning (FördrS 23/90) och den s.k. Köpenhamnsdeklaration som utarbetats inom WADA.

4 kap. **Krav som gäller utförande av test och kontroller**

I kapitlet ingår de bestämmelser i den gällande lagen om integritetsskydd i arbetslivet som gäller person- och lämplighetsbedömningstest (5 §), anlitan av hälso- och sjukvårdstjänster (6 §) och genetisk undersökning (7 §). Detaljmotiveringen till dessa bestämmelser ingår i regeringens proposition med förslag till lag om integritetsskydd i arbetslivet och till vissa lagar som har samband med den.

13 §. *Person- och lämplighetsbedömningstest.* Paragrafen motsvarar 5 § i den gällande lagen.

14 §. *Anlitande av hälso- och sjukvårdstjänster.* Paragrafens 1 mom. motsvarar till sitt innehåll 6 § 1 mom. i den gällande lagen.

Paragrafens 2 mom. motsvarar 2 mom. i den gällande lagen, dock ändrat så, att det utökas med den tolkning som ingår i detaljmotiveringen till den gällande lagen, enligt vil-

ken skyldigheten i 1 mom. att vid utförande av alkohol- och narkotikatest anlita yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården, personer som erhållit laboratorieutbildning och tjänster inom hälso- och sjukvården inte får hindra att alkoholtest utförs i form av utandningsprov. Därmed bestäms om detta genom lag.

15 §. *Genetisk undersökning.* Paragrafen motsvarar 7 § i den gällande lagen.

5 kap. **Kameraövervakning på arbetsplatsen**

I kapitlet föreslås bestämmelser om kameraövervakning på arbetsplatsen. I kapitlet föreskrivs allmänt om arbetsgivarens rätt att genomföra kameraövervakning i de lokaler som arbetsgivaren förfogar över och i synnerhet om de situationer då kameraövervakning kan riktas mot en viss arbetsplats där arbetstagare arbetar. Målet med förslaget är att fastställa vad som är berättigad kameraövervakning i arbetslivet.

Förslaget utgår från att i synnerhet kameraövervakning som riktas mot arbetstagare skall vara begränsad till det allra nödvändigaste med beaktande av behovet av att skydda vissa intressen och att övervakningen skall vara så öppen som möjligt. I kapitlet bestäms om förutsättningarna för kameraövervakning (16 §) och om öppenheten vid kameraövervakning (17 §).

16 §. *Förutsättningar för kameraövervakning.* I paragrafen föreslås bestämmelser om de situationer då arbetsgivaren har rätt att använda kamera för övervakning i lokaler som arbetsgivaren förfogar över. Vid kameraövervakningen kan situationerna variera med tanke på arbetstagarens integritetsskydd. T.ex. kameraövervakning på en allmän plats anses inte vara problematisk med tanke på arbetstagarens integritetsskydd. I lagförslaget har man beaktat de olika situationerna. I den föreslagna lagens 16 § 1 mom. bestäms om allmän kameraövervakning på arbetsplatsen. Arbetsgivaren kan genomföra dylik övervakning bl.a. i syfte att trygga säkerheten för arbetstagarna och andra som vistas i lokalerna och i syfte att skydda egendom. I förslaget ingår också en huvudregel som skall iakttas vid kameraövervakning på arbetsplatsen. En-

ligt denna får kameraövervakning inte användas för observation av en viss arbetstagarare eller vissa arbetstagarare på arbetsplatsen. Bestämmelser om undantag från denna huvudregel ingår i paragrafens 2 mom.

Bestämmelsen begränsar sig till sådana situationer där det är fråga om bildupptagning eller observation med en teknisk anordning som fortlöpande förmedlar eller tar upp bilder. Detta skall vara definitionen på kameraövervakning. Med kameraövervakning avses enligt 1 mom. alla anordningar med vilka det är möjligt att producera en snarlik bild av en person. Därmed skall sådana funktioner som är kopplade till Internet eller telefon och via vilka det är möjligt att förmedla en snarlik bild av en person omfattas av denna bestämmelse.

Bestämmelsen skall däremot inte gälla avlyssning av arbetstagarare med en teknisk anordning eftersom brottsrekvisiten för bestämmelserna om olovlig avlyssning i strafflagen i tillräcklig omfattning också omfattar arbetslivet. Detta innebär dock att om bildupptagningen eller observationen också omfattar ljud, t.ex. vid filmning med videokamera, skall utöver denna bestämmelse också tillämpas bestämmelserna om olovlig avlyssning. Med de föreslagna bestämmelserna skall man inte heller ingripa i brottsrekvisiten för olovlig observation i strafflagen utan närmast fastställa vad som åtminstone inte är obehörig observation i arbetslivet.

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

Enligt 1 mom. får arbetsgivaren genomföra kameraövervakning i de lokaler som arbetsgivaren förfogar över om syftet med observationen är att trygga den personliga säkerheten för arbetstagarare och andra som vistas i lokalerna, skydda egendom eller övervaka att produktionsprocesserna fungerar tillbörligt samt att förhindra och utreda situationer som äventyrar säkerheten, egendom eller produktionsprocesser.

Den kameraövervakning som arbetsgivaren genomför på offentliga platser och som syftar

till att trygga allmän säkerhet eller ordning skall vara sådan bildupptagning som avses i momentets första mening. Det kan vara fråga om kameraövervakning i butiker, affärer, banker, ämbetsverk och andra motsvarande lokaler till vilka klienterna eller andra utomstående har tillträde och i vilka syftet med övervakningen i första hand är att förhindra eller utreda brott som klienterna eventuellt begår och att trygga säkerheten. Kameraövervakning skall vara möjlig också på flygplatser och andra trafikstationer.

Kameraövervakning skall vara tillåten t.ex. i fabriker och lager där syftet med övervakningen är att övervaka egendom eller säkerhet eller att säkerställa att situationer som äventyrat egendom eller säkerhet i efterhand kan utredas. Också i sådana företag och anstalter som skall skydda företagshemligheter, affärs- eller yrkeshemligheter eller datasäkerhet skall dylik övervakning vara möjlig.

Kameraövervakning skall också vara tillåten i samband med passagekontroll om syftet med den är att följa vem som rör sig i lokalerna och hindra obehörigas tillträde till vissa lokaler. Lager kan också omfattas av dylik passagekontroll.

Kameraövervakning som syftar till att övervaka produktionen, t.ex. förebyggande och övervakning av funktionsstörningar i traditionella industriprocesser, t.ex. inom pappers- och skogsindustrin, och att övervaka säkerheten vid användning eller transport av farliga ämnen skall enligt förslaget vara tillåten om inte syftet med den är att med bildupptagning följa med arbetstagararnas arbete på arbetsplatsen. På sjukhus är kameraövervakning som syftar till att följa patientens tillstånd tillåten för sitt användningsändamål, dvs. att säkerställa patientens säkerhet, trots att även arbetstagararna blir filmade.

I momentet föreslås att det uttryckligen utfärdas särskilda bestämmelser om att arbetsgivaren dock inte får rikta kameraövervakningen så, att man med hjälp av kameran observerar en sådan arbetsplats där en viss arbetstagarare eller vissa arbetstagarare arbetar. Förbudet mot att observera enskilda arbetstagarare skall beaktas också när man utnyttjar kamerornas tekniska egenskaper. Syftet med kameraövervakningen får enligt 1 mom. således inte vara att observera enskilda arbets-

tagare.

På arbetstagarnas toaletter, i omklädningsrum eller på andra motsvarande platser eller i andra personalutrymmen, dvs. i sociala utrymmen för arbetstagarna, får kameraövervakning inte heller finnas. Dessutom är kameraövervakning förbjuden i sådana arbetsrum som är anvisade för arbetstagarnas personliga bruk. Ett utrymme som anvisats för arbetstagaren kan t.ex. vara ett kontorsrum där det visserligen samtidigt också kan arbeta fler än en person, antingen samtidigt eller vid andra tidpunkter. Också andra motsvarande arbetsutrymmen som t.ex. avskärmats med en skärm uppfyller definitionen på arbetsrum.

I 2 mom. ingår bestämmelser om hurudan kameraövervakning som är nödvändig för att förverkliga de rättigheter och skyldigheter för arbetsgivare och arbetstagare som föranleds av arbets- eller tjänsteförhållandet och således möjligt att rikta också mot en viss arbetsplats där en eller flera arbetstagare arbetar. Det främsta kriteriet som berättigar till kameraövervakning är dess nödvändighet i syfte att uppnå målen i 1—3 punkten. Förslaget ger arbetsgivaren rätt att använda kameraövervakning, och en arbetstagare kan enligt bestämmelsen filmas längre än i tillfälliga situationer. Med nödvändig avses att man i första hand skall utreda och använda metoder som i mindre utsträckning gör intrång i integriteten. Bestämmelsen kompletteras av bestämmelserna om öppenheten vid kameraövervakning i 17 § i förslaget.

I momentets 1 punkt skyddas arbetstagarens säkerhet och hälsa. Kameraövervakning är möjlig om syftet med den är att förhindra en uppenbar risk för våld i anslutning till arbetstagarens arbete eller uppenbar olägenhet eller fara för arbetstagarens säkerhet eller hälsa i anslutning till arbetstagarens arbete. Med hjälp av kameraövervakning är det också möjligt att försnabba erhållandet av hjälp i verkliga farosituationer. Bestämmelsen har beröringspunkter med 27 § arbetarskyddslagen (738/2002) enligt vilken arbetet och arbetsförhållandena i arbete som är förknippat med uppenbar risk för våld skall ordnas så att risken för våld och våldssituationer i mån av möjlighet förebyggs. Bestämmelsen har också beröringspunkter med det ensamarbete

som avses i 29 § arbetarskyddslagen. Syftet med bestämmelsen är inte att tolka arbetarskyddslagen utan snarare att möjliggöra ett sätt att upprätthålla nivån på arbetarskyddet. Enligt undersökningar är risken för våld störst i polis-, bevaknings-, sjukvårds-, social-, restaurang- och detaljhandelsbranschen. Det är ofta fråga om arbete där man konfronteras med våldsamma klienter. Faktorerorna i anslutning till arbetet varierar också från fall till fall beroende på under vilka arbetsförhållanden arbetstagaren i själva verket måste utföra arbetet.

Enligt 2 punkten är egendom ett intresse som skall skyddas. Det skall för det första vara möjligt att rikta kameraövervakning mot en arbetsplats om observationen är nödvändig för att hindra och utreda brott mot egendom. Syftet med övervakningen skall vara att skydda arbetsgivarens egendom eller egendom i arbetsgivarens besittning. För det andra förutsätts att den arbetstagare som arbetar på arbetsplatsen har uppgifter som till en väsentlig del består i att hantera egendom som är betydande beträffande värde eller kvalitet, t.ex. pengar, värdepapper eller värdeföremål. För att en uppgift skall vara väsentlig förutsätts att arbetstagaren uttryckligen har uppgifter som till centrala delar består i att hantera sådan egendom som avses i bestämmelsen. 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 med beaktande av att kameraövervakning riktas mot en viss arbetstagares arbete beakta hur dylik övervakning uttryckligen kan förhindra eller utreda brott. Kameraövervakning skall vara möjlig t.ex. vid hantering av betydande belopp kassorna i banker och butiker. Egendom av betydande värde kan t.ex. finnas vid tillverkning och försäljning av datateknik. Kvaliteten på produkter i läkemedelslager vid sjukhus och apotek kan vara betydande om man med övervakningen försöker förhindra t.ex. missbruk och spridning av läkemedel.

Enligt 3 punkten kan arbetsgivaren och arbetstagaren också komma överens om kameraövervakning, förutsatt att begäran kommer från arbetstagaren. Dessutom förutsätts att

syftet med kameraövervakningen är att trygga arbetstagarens intressen och rättigheter. Också i detta sammanhang skall dock arbetsgivaren se till att arbetsgivaren enligt 3 § endast får behandla uppgifter som är direkt relevanta med tanke på anställningsförhållandet, och från detta relevanskrav får avvikelser inte göras ens med arbetstagarens samtycke. Detta innebär också att begäran inte kan uppfylla relevanskravet innan arbetstagaren faktiskt arbetar i de uppgifter i vilka han eller hon begär kameraövervakning. Övervakningen skall dock kunna anses nödvändig i dylika situationer som hänför sig till arbetstagarens intressen och rättigheter redan om begäran kommer från arbetstagaren och arbetsgivaren prövar den vara berättigad. Övervakning på arbetstagarens egen begäran skall också upphöra då arbetstagaren på motsvarande sätt föreslår detta. Syftet med bestämmelsen är att ge arbetsgivaren en möjlighet att utöka arbetstagarens känsla av säkerhet t.ex. i form av kameraövervakning också då det enligt 1—2 punkterna inte finns någon grund för detta.

17 §. *Öppenhet vid kameraövervakning.* I paragrafen föreskrivs om öppenheten vid kameraövervakning, metoder som gör mindre intrång i integriteten och om skyddet för uppgifter som erhållits vid kameraövervakning. Enligt förslagets 16 § skall arbetsgivaren i vissa situationer ha rätt att observera eller filma en arbetsplats där en arbetstagare arbetar. Kameraövervakningen kan dock innebära intrång i personens integritet och därför skall den vara så öppen som möjligt. De uppgifter som uppkommer vid bildupptagningen kan vara registrerade personuppgifter, och närmare bestämmelser om skydd för sådana uppgifter utfärdas genom lag. Därför föreslås att det stiftas en paragraf som styr arbetsgivarens verksamhet och som beaktar också principen om positiv tolkning av de grundläggande fri- och rättigheterna för genomförande av proportionalitetsprincipen.

Enligt paragrafens 1 mom. skall arbetsgivaren vid planering och genomförande av kameraövervakning se till att kameraövervakningen både beträffande uppnåendet av syftet med den och omfattningen på den står i rätt proportion till arbetstagarens integritet. Bestämmelsen om öppenhet vid kameraöver-

vakning gäller kameraövervakning som genomförts på basis av 16 § 1 och 2 mom.

Enligt 1 punkten i momentet skall arbetsgivaren innan kameraövervakning införs utreda möjligheterna att använda andra metoder som gör mindre intrång i arbetstagarnas integritet. Till dylika metoder hör t.ex. passagekontroll, övervakning av utomståendes tillträde, skydd av kundtjänsten med skyddsglas samt larmanordningar. Eventuellt utnyttjande av dessa metoder med hänsyn till det intresse som skall skyddas skall uttryckligen utredas innan kameraövervakning införs. Med hjälp av metoder som gör mindre intrång skall behovet av och omfattningen på kameraövervakning minskas, även om behovet av kameraövervakningen inte kan elimineras. Bestämmelsen innebär också att 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.

Enligt 2 punkten får i arbetstagarens integritet inte göras större intrång än vad som är nödvändigt för att nå syftet med åtgärderna. Bestämmelsen kompletterar 1 punkten. Trots att utredningen av detta ankommer på arbetsgivaren kan bestämmelsen anses komplettera den föreslagna 21 §, som bl.a. gäller de förfaranden som skall iaktas vid ordnandet av teknisk övervakning. Den är också ett exempel på att man skall fästa uppmärksamhet vid syftet och målen med kameraövervakningen när grunderna för övervakningen, alternativen och effekterna behandlas i samarbets- eller hörandeförfarande tillsammans med personalen eller deras representanter innan kameraövervakning som riktar sig mot arbetstagarna tas i bruk. När olika alternativ och motiveringen till dem dryftas skall situationen bedömas både med tanke på uppnåendet av integritetsskyddet och de intressen som skall skyddas. Vid genomförandet av 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.

Uppgifter som erhållits vid kameraövervakning bildar inte alltid ett sådant personregister som avses i personuppgiftslagen. För

att säkerställa att behandlingen av dylika personuppgifter om arbetstagarna är ändamålsenlig föreslås i 3 punkten att arbetsgivaren skall se till att användningen och behandlingen av upptagningar som gäller personer och som erhållits vid övervakningen planeras och genomförs med beaktande av bestämmelserna i 5—7, 10 och 32—34 § personuppgiftslagen, oberoende av om upptagningarna bildar ett sådant personregister som avses i den nämnda lagen eller inte. Punkten gäller endast sådana upptagningar som kan innehålla snarlika bilder av personer. Uppgiften i upptagningen skall därmed uppfylla definitionen på personuppgifter i personuppgiftslagen. Om uppgifterna bildar ett personregister skall personuppgiftslagen tillämpas i sin helhet, om inte något annat följer av denna lag.

Enligt 5 § personuppgiftslagen skall den registeransvarige behandla personuppgifterna i enlighet med lag samt iakttä aktsamhet och god informationshantering och även i övrigt förfara så att skyddet av den registrerades privatliv och andra grundläggande fri- och rättigheter som tryggar skyddet för den personliga integriteten inte begränsas utan en i lag angiven grund.

Enligt 6 § personuppgiftslagen skall behandlingen av personuppgifter vara sakligt motiverad med hänsyn till den registeransvariges verksamhet och de ändamål för vilka personuppgifter behandlas samt varifrån personuppgifter i regel samlas in och vart de lämnas ut, skall anges innan personuppgifter börjar insamlas. Ändamålet med behandlingen av personuppgifter skall också preciseras så att av det framgår för vilka av den registeransvariges funktioner personuppgifter behandlas. Enligt 7 § personuppgiftslagen får personuppgifter användas eller i övrigt behandlas endast på ett sätt som inte strider mot de ändamål med behandlingen som avses i lagens 6 §.

Enligt 10 § personuppgiftslagen skall den registeransvarige göra upp en registerbeskrivning, av vilken skall framgå bl.a. den registeransvarige, ändamålet med behandlingen av personuppgifter, en beskrivning av gruppen av registrerade och de uppgifter som hör samman med dessa, vart uppgifter i regel lämnas ut samt en beskrivning av principerna för skyddet av registret. Enligt paragrafen

skall den registeransvarige dessutom hålla registerbeskrivningen allmänt tillgänglig. Det behövs inte någon registerbeskrivning över sådan kameraövervakning som inte leder till att ovan avsedda personuppgifter uppkommer.

I 32—34 § personuppgiftslagen föreskrivs om datasäkerhet och förvaring av uppgifter, inklusive den tystnadsplikt som gäller uppgifter om en annan persons egenskaper, personliga förhållanden eller ekonomiska ställning som erhållits i samband med behandlingen av personuppgifter, samt om förstöring av personregister. Enligt principen om ändamålsbundenhet i personuppgiftslagen får föråldrade uppgifter inte bevaras, och om förstöring och granskning av känsliga uppgifter ingår en specialbestämmelse i lagens 12 § 2 mom.

I 4 punkten ingår särskilda bestämmelser om att upptagningar som erhållits vid kameraövervakning inte heller får användas för andra ändamål än de för vilka observationen har utförts. Målet med bestämmelsen är att säkerställa att upptagningar som innehåller bilder av arbetstagarna endast används för de ändamål för vilka de samlats in. Därmed kan upptagningarna inte t.ex. användas för att bedöma arbetstagarens arbetsprestation.

Arbetsgivaren skall också se till att arbetstagarna känner till kameraövervakningen. Enligt 5 punkten skall arbetsgivaren informera om att kameraövervakning inleds eller genomförs och om hur och i vilka situationer eventuella upptagningar används. Detta skall ske när arbetsgivaren i enlighet med 21 § har genomfört samarbets- eller hörandeförfarandet. Alla arbetstagare som kan beröras av kameraövervakning skall således alltid ha rätt att få veta att kameraövervakning används. Informeringen gäller endast sådan kameraövervakning som omfattas av förfarandena i 21 §. Därför behövs ingen separat information om sådan kameraövervakning via vilken det inte på något sätt förmedlas bilder av arbetstagarna. Informeringen kan ske på många olika sätt, t.ex. muntligen eller skriftligen. Uppgiften skall vara tillräckligt detaljerad så att inledandet av övervakning, syftet med den och föremålet för den framgår. Till genomförandet av kameraövervakning hänför sig också en skyldighet för ar-

betsgivaren att sörja för att arbetstagarna vet om att övervakningen avskaffas helt och hållet. Informeringen om användningen av upptagningar kan ske t.ex. genom att en registerbeskrivning företes arbetstagarna eller genom att en sådan sätts upp på arbetsplatsens anslagstavla.

Det är dock inte nödvändigt att detaljerat informera om placeringen av kameror i andra fall än de som avses i 16 § 2 mom. där kameraövervakning kan riktas uttryckligen mot en viss arbetstagares arbetsplats. Om en arbetsplats där en arbetstagare arbetar övervakas med hjälp av kameraövervakning är arbetstagarens integritetsskydd i den grad begränsat att det är nödvändigt att han eller hon också får veta var kamerorna är placerade. Informering om placeringen innebär inte att man ger information om monteringen av enskilda kameror, utan att allmän information efter samarbetsförfarandet ges om de platser där kameror eventuellt finns. I de situationer som avses i förslaget 16 § 2 mom. 1 och 3 punkten uppnås en dylik öppenhet troligen i praktiken också annars. Om kameraövervakning används i de situationer som avses i 16 § 2 mom. 2 punkten äventyras bestämmelsens mål, dvs. att hindra eller utreda brott, inte trots att arbetstagaren känner till kamerornas placering. I andra allmänna situationer som avses i 16 § 1 mom., t.ex. i lokaler för kundbetjäning, lager och vid passagekontroll kan avslöjande av kamerornas placering t.ex. för utomstående och t.o.m. för arbetstagarna vid utredning av vissa serier av brott däremot hindra syftet med övervakningen om detaljerade uppgifter kommer ut. Å andra sidan kan kamerornas placering i praktiken också ändras så ofta att informering av alla arbetstagare skulle bli ett alltför tungt förfarande.

Enligt 6 punkten skall arbetsgivaren i syfte att uppnå öppenhet också på ett synligt sätt informera om kameraövervakning i de lokaler i vilka kameror finns. Om kameraövervakningen helt slopas skall också informationen avlägsnas. 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.

I paragrafens 2 mom. föreslås ett undantag från rätten att använda upptagningar. Om arbetstagaren i sitt arbete gör sig skyldig till ett straffbart brott gentemot arbetsgivaren har arbetsgivaren på basis av 8 kap. 1 § arbetsavtalslagen i regel rätt att upphäva arbetsavtalet. Även avskedning är möjlig. I domstolsprocessen i tvistemål skall arbetsgivaren bevisa de omständigheter som stöder käromålet och i brottmål skall arbetsgivaren bevisa de omständigheter på vilka hans skadeståndsysskande stöder sig. Arbetsgivaren måste också ha möjlighet att påvisa grunderna för att en arbetstagares eller tjänstemans anställningsförhållande upphävs. Om polisens rätt att få uppgifter som vid polisundersökning behövs för avvärdande och utredning av brott bestäms i 36 § polislagen (493/1995).

Därför föreslås i 2 mom. 1 punkten att arbetsgivaren utan hinder av 1 mom. 4 punkten och 21 § skall ha rätt att använda upptagningarna för att kunna påvisa grunden för att ett anställningsförhållande upphävs. Enligt 12 § 1 mom. 4 punkten personuppgiftslagen är behandling av också känsliga personuppgifter möjlig om detta är nödvändigt för att uppgöra, framställa, försvara eller avgöra rättsliga anspråk. Förslaget innebär alltså inte någon utvidgning av den nuvarande praxisen. Situationer då anställningsförhållandet upphävs omfattar både grunderna för upphävning och uppsägning av ett anställningsförhållande av orsaker som beror på arbetstagaren. Bevisningen gäller endast situationer där arbetsgivaren redan i övrigt har vetskap om uppsägningsgrunden men använder upptagningarna som stöd för sin bevisskyldighet antingen i domstolen eller då anställningsförhållandet upphävs, t.ex. då en arbetstagare hörs enligt 9 kap. 2 § arbetsavtalslagen innan anställningsförhållandet upphävs. Upptagningar får således inte användas t.ex. för oberoende utredning eller förvärv av grunder för upphävning av ett anställningsförhållande.

Arbetsgivaren skall enligt 2 punkten dessutom ha rätt att utan hinder av 1 mom. 4 punkten och 21 § använda upptagningarna för att utreda och bevisa trakasserier som avses i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) eller trakasserier och osakligt bemötande som avses i arbetarskyddslagen (738/2002), om arbetsgivaren

har grundad anledning att misstänka att arbetstagaren gjort sig skyldig till trakasserier eller osakligt bemötande. 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 skall med till buds stående medel vidta åtgärder för att undanröja sådana trakasserier som avses i 28 § arbetskyddslagen när arbetsgivaren fått vetskap därom. Också enligt 6 § 2 mom. 4 punkten och 8 § 2 mom. 4 punkten jämställdhetslagen skall arbetsgivaren se till att arbetstagaren inte utsätts för sexuella trakasserier. På basis av 11 § jämställdhetslagen är arbetsgivaren skyldig att betala gottgörelse till den kränkte om arbetsgivaren försummar sin skyldighet att eliminera sexuella trakasserier. Arbetsgivaren har därmed i lag föreskrivna specialskyldigheter att vidta vissa åtgärder när han fått vetskap om saken. Arbetsgivaren skall också ha metoder för att reda ut misstänkta trakasserier och osakligt bemötande. Därför är användningen av upptagningar som erhållits vid kameraövervakning också motiverad i ovan avsedda situationer. I dessa situationer får upptagningarna användas förutom för att påvisa arbetstagarens förfarande också för att utreda det.

I 3 punkten i momentet föreslås ett tredje undantag från ändamålsbundenheten beträffande upptagningar. Enligt denna punkt får arbetsgivaren som den som bär ansvaret för arbetskyddet använda upptagningar som avses i både 16 § 1 mom. och 2 mom. för att utreda olycksfall i arbetet eller andra i arbetskyddslagen avsedda situationer som orsakat risker. Målet med rätten att använda upptagningarna skall vara att uttryckligen 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 de situationer som avses i momentet kan upptagningar också användas utan att ärendet har behandlats i samarbets- eller hörandeförfarande, eftersom det är nästan omöjligt att förbereda sig för situationerna. Har personuppgifter om arbetstagaren samlats in någon annanstans än hos arbetstagaren själv skall

arbetsgivaren enligt den föreslagna lagens 4 § 2 mom. dock informera arbetstagaren om de uppgifter som inhämtats, innan de används för beslutsfattande som gäller arbetstagaren.

Det sekundära användningsändamålet för upptagningarna kan inverka på den tid som upptagningarna bevaras. Därför föreslås i 3 mom. att upptagningarna skall förstöras genast när de inte längre behövs för att nå syftet med kameraövervakningen och senast ett år sedan upptagningen upphörde. En upptagning får dock sparas efter denna tidsfrist 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 den maximala tidsfristen för sparande eller om arbetsgivaren behöver upptagningen för att bevisa ändamålsenligheten 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 upphävningen av ett anställningsförhållande skall man fästa uppmärksamhet vid att i dessa situationer gäller rätten att använda upptagningarna endast sådana situationer där arbetsgivaren använder upptagningarna som stöd för sin beviskyldighet. 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**

I lagens 6 kap. föreslås bestämmelser om hämtning och öppning av arbetstagarens e-post under vissa i kapitlet exakt avgränsade förutsättningar. Målet med de föreslagna bestämmelserna är att sekretessen i fråga om arbetstagarens konfidentiella e-postmeddelanden inte skall äventyras och att arbetsgivaren även om en arbetstagare är förhindrad kan få tillgång till meddelanden som tillhör arbetsgivaren och som är nödvändiga för att arbetsgivarens verksamhet skall kunna fortsätta. Strävan med regleringen är att arbetstagarens konfidentiella meddelanden skall särskiljas från meddelanden som klart

tillhör arbetsgivaren. Målet med regleringen är en styrning som innebär att arbetstagarens samtycke skall ligga till grund när arbetsgivaren får vetskap om eller öppnar meddelanden som arbetstagaren tagit emot eller skickat och som hör till arbetsgivarorganisationen. Lagen ger likväl arbetsgivaren en möjlighet att få vetskap om meddelanden som hänför sig till dennas verksamhet i de fall då ett förfarande som bygger på samtycke inte kan tillämpas och det är nödvändigt att få uppgifterna för att arbetsgivarens fortsatta verksamhet skall kunna tryggas. Med de föreslagna förfarandena tryggar man samtidigt både kärnområdet i arbetstagarens konfidentiella meddelanden, dvs. meddelandenas innehåll, och de nödvändiga intressen som hänför sig till en fortlöpande ostörd verksamhet för arbetsgivaren om arbetstagaren är frånvarande.

I kapitlet föreskrivs om arbetsgivarens omsorgsplikt (18 §), hämtning av elektroniska meddelanden som hör till arbetsgivaren (19 §) och öppning av elektroniska meddelanden som hör till arbetsgivaren (20 §).

18 §. *Arbetsgivares omsorgsplikt.* I paragrafen föreskrivs om arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt vid planeringen och ordnandet av skyddet för e-postmeddelanden som skickats till arbetstagarens e-postadress eller som arbetstagaren skickat.

Syftet med bestämmelserna om arbetsgivarens omsorgsplikt är att styra arbetstagarna och arbetsgivaren till att för varje arbetsplats skapa de förfaranden som bäst lämpar sig för verksamheten och arbetstagarnas arbetsuppgifter. De förfaranden som bygger på arbetstagarens samtycke skall innebära att det med arbetstagarens samtycke är möjligt också att avvika från de föreslagna procedurbestämmelserna i 19 och 20 § som stiftas till skydd för konfidentiella meddelanden. Detta framgår av den föreslagna lagens 20 § 3 mom. Arbetstagaren kan t.ex. ge sitt samtycke till att en annan av arbetsgivaren för denna uppgift godkänd person — vanligtvis en annan arbetstagare eller i mindre organisationer dess chef — kan kontrollera arbetstagarens e-post med hjälp av de användarnamn och lösenord som arbetstagaren givit samt öppna och läsa de meddelanden som hör till arbetsgivaren.

Om arbetstagarens e-postadress har formen förnamn.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 systemet med huvudanvändarens befogenheter de tekniska medel som behövs för att öppna e-posten. Dessa personers befogenheter begränsas dock av lagstiftningen om integritetsskydd i televerksamhet och av 38 kap. 3 och 4 § strafflagen. Syftet med de föreslagna bestämmelserna är att visa att de som har nämnda uppgifter inte bryter mot bestämmelserna om integritetsskydd i televerksamhet om de vidtar på den föreslagna lagen baserade åtgärder för att på arbetsgivarens förordnande hämta och öppna meddelanden som hör till arbetsgivaren.

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 meddelanden som hänför sig till annat än skötseln av arbetstagarens arbetsuppgifter, också sådana meddelanden i anslutning till arbetsuppgifterna som är avsedda endast för arbetstagaren själv. I dessa situationer är det av betydelse vem som är meddelandets mottagare eller avsändare. I vissa uppgifter i arbetslivet, i synnerhet inom den privata sektorn, är det vanligt att arbetstagaren direkt fungerar som representant för arbetsgivarorganisationen och då finns det meddelande som hör till arbetsgivaren endast på arbetstagarens e-postadress. Detta kan försvåra arbetsgivarens

kommunikation i vissa situationer, t.ex. då arbetstagaren är förhindrad att sköta sina uppgifter.

Arbetsgivaren kan med olika tekniska arrangemang, t.ex. med 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 aktörerna utanför arbetsgemenskapen. En arbetstagare kan dock också själv genom sina åtgärder påverka särskiljandet av konfidentiella meddelanden och säkerställandet av deras konfidentiella karaktär.

I 1 mom. föreslås bestämmelser om den allmänna omsorgsplikt som arbetsgivaren har. I paragrafen beskrivs hur arbetsgivaren skall gå till väga för att genomföra skyddet för arbetstagarens meddelanden. Någon omsorgsplikt föreligger inte om arbetsgivaren inte har för avsikt att hämta e-postmeddelanden som anlänt eller mottagits på arbetstagarens namn. Bestämmelsen är en minimiskyldighet för arbetsgivaren och den 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 detta. Därmed är det möjligt att uttryckligen ge sekreteraren eller en vikarie rätt att läsa meddelandena. Om arbetstagaren inte iakttar de förfaranden som arbetsgivaren erbjuder arbetstagaren kan arbetsgivaren dock i dylika fall utnyttja sina rättigheter enligt 19 och 20 §. Om arbetstagaren förfar i enlighet med de alternativ som arbetsgivaren erbjuder inskränker detta på nedan beskrivet sätt arbetsgivarens rätt att utnyttja dessa rättigheter.

Enligt förslaget skall arbetsgivaren planera och vidta nödvändiga åtgärder för att genomföra skyddet för e-postmeddelanden som arbetstagaren tagit emot eller skickat, för att det skall vara möjligt för arbetsgivaren att utnyttja de rättigheter som avses i förslagets

19 och 20 §. Som ett minimikrav skall arbetsgivaren i synnerhet sörja för de åtgärder som närmare anges i bestämmelsens 1—3 punkt. Bestämmelsen skall endast gälla e-postmeddelanden som skickats eller mottagits under arbetstagarens namn. De allmänna förfarandena vid ordnandet av användningen av datanät skall behandlas på arbetsplatsen i enlighet med lagens 21 §.

Arbetsgivaren skall med alternativa arrangemang sörja för skyddet av arbetstagarens e-postmeddelanden. Enligt paragrafens 1 punkt skall arbetsgivaren kunna erbjuda arbetstagaren en möjlighet att själv, med hjälp av den automatiska svarsfunktionen i det elektroniska postsystem som används, skicka meddelandets avsändare en anmälan om sin frånvaro och om längden på den samt uppgift om den person som sköter uppgifter som hör till den frånvarande arbetstagaren. Detta förutsätter alltid att arbetstagaren vidtar egna åtgärder före frånvaron, 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 på detta sätt ha sörjt för sin omsorgsplikt för egen del.

Enligt den föreslagna 2 punkten kan arbetsgivaren som ett andra alternativ erbjuda arbetstagaren en möjlighet att styra e-postmeddelandena till en annan av arbetsgivaren för denna uppgift godkänd person eller till en annan av arbetsgivaren godkänd e-postadress i eget bruk. Också detta arrangemang förutsätter att arbetsgivaren godkänner både arrangemanget och den person till vilken meddelanden kan styras. Syftet med förutsättningarna är att trygga i synnerhet datasäkerheten. I allmänhet är den person till vilken meddelandena kan styras den frånvarande arbetstagarens vikarie och anställd av arbetsgivaren. Personen kan också vara arbetstagarens förman eller någon annan representant för arbetsgivaren. Också styrning av meddelanden till en annan personlig e-postadress i eget bruk är möjlig endast med arbetsgivarens tillstånd. Bestämmelsen ger därmed inte arbetstagaren rätt att ensidigt besluta att styra e-postmeddelanden till sin egen e-postadress. Också utnyttjandet av denna

möjlighet förutsätter alltid en åtgärd av arbetstagaren före frånvaron, dvs. ett beslut om styrningen. Arbetsgivaren har dock uppfyllt sin omsorgsplikt redan i och med att han erbjudit ett dylikt alternativ.

Enligt 1 mom. 3 punkten kan arbetsgivaren som ett alternativ till ovan nämnda arrangemang 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 person som arbetsgivaren på motsvarande sätt litar på. Samtycket skall endast gälla 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. Den andra arbetstagaren kan få vetskap om arbetstagarens meddelanden utan att iakttä bestämmlerna i 19 § 1 mom. Samtycket är en frivillig viljeyttring som också alltid kan återkallas. Förfarandet med samtycke förutsätter inte några formella bestämmelser, även om ett skriftligt samtycke, i vilket också giltighetstiden och frånvarosituationerna anges, kan vara att rekommendera. Om hämtning och öppning av ett meddelande med arbetstagarens samtycke och t.ex. med dennes koder skall dock alltid göras en rapport på det sätt som föreslås bli bestämt i 19 och 20 §. Arbetsgivaren har uppfyllt sin omsorgsplikt redan om en dylik möjlighet har erbjudits arbetstagarna. I förslagets 20 § 3 mom. ingår dessutom en hänvisning om att arbetstagaren kan ge sitt samtycke också till något annat förfarande, varvid det också är möjligt att fritt avtala om förfarandet.

I 2 mom. föreslås att iakttagandet av den omsorgsplikt som föreslås i 1 mom. skall vara 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.* Arbetsgivaren skall enligt den föreslagna paragrafen ha begränsad rätt att ta reda på om arbetstagaren i sin frånvaro har mottagit eller före frånvaron har skickat e-postmeddelanden som hör till arbetsgivaren.

Enligt förslagets 1 mom. skall det vara en allmän förutsättning att det är nödvändigt att arbetsgivaren får vetskap om för honom avsedda meddelanden för att kunna slutföra förhandlingar i anslutning till sin verksamhet, betjäna klienter eller i övrigt trygga sina funktioner. Arbetsgivaren skall därmed 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.

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 de förutsättningar som föreslås 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 ovan 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 arbetsgivaren.

Arbetsgivaren kan utnyttja sin rätt endast med hjälp av den person som har befogenheter som systemadministratör. Dyliga personer har i anslutning till sina arbetsuppgifter som den som upprätthåller e-postsystemet alltid rätt att lagligen komma in i systemet trots att deras rättigheter i övrigt i stor utsträckning är beroende av systemet. De kan dock alltid identifieras. Systemet kan också vara köpt av utomstående och då kan befogenheterna som huvudanvändare användas av serviceproducenten eller en person i dennes tjänst. Det behöver inte vara fråga om en person som utnämns till datasystemets huvudanvändare eftersom det har varit möjligt att delegera de befogenheter som avses i förslaget eller fördela dem på flera personer i en mera begränsad omfattning.

Bedömningen av om ett meddelande på ovan beskrivet sätt hör till arbetsgivaren skall ske på basis av identifieringsuppgifterna om meddelandets avsändare eller uppgifter i e-postmeddelandets rubrikfält. Dessa anger redan ofta vart meddelandets innehåll hänför sig. På basis av dessa uppgifter är det i de flesta fall möjligt att dra slutsatser om huruvida meddelandet är av privat karaktär eller inte. Arbetsgivaren skall ha motsvarande rätt att på basis av uppgifter om meddelandets rubrik och mottagare ta reda på om arbetstägaren har skickat meddelanden som hör till arbetsgivaren. Därmed kan arbetsgivaren ta reda på om arbetstägaren har lämnat offerter, i vilket skede affärsförhandlingarna är eller andra därmed jämförbara omständigheter.

Arbetsgivarens rätt att hämta meddelanden skall dock också vara begränsad i tid. För det första kan arbetsgivaren ta reda på om arbetstägaren har tagit emot meddelanden i sin frånvaro. Denna rätt att hämta meddelanden gäller därmed endast sådana meddelanden som har anlänt till arbetstägaren efter det att frånvaron börjat. För det andra kan arbetsgivaren ta reda på om arbetstägaren 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 innan arbetsgivaren kan utnyttja sin rättighet. Alla dessa förutsättningar skall föreligga.

Enligt 1 punkten skall rätten att hämta meddelanden förutsätta att arbetstägaren sköter uppgifterna självständigt för arbetsgivarens räkning och att arbetsgivaren inte har något system med hjälp av vilket de ärenden som sköts av arbetstägaren och i vilket skede av behandlingen de är bokförs eller på annat sätt kan klarläggas. Det nödvändighetskriterium som förutsätts i momentet uppfylls inte om arbetsgivaren på annat sätt kan få reda på ärenden i anslutning till meddelandet. Självständighet i arbetet innebär att ärenden i anslutning till meddelandet inte samtidigt sköts av andra personer som kan ha uppgifter i anslutning till ärendet utan att arbetsgivaren nödvändigtvis måste hämta meddelanden ur den frånvarande arbetstägarens e-post. Om arbetsgivaren har ett system för bokföring av ärenden, såsom ofta är huvudregeln vid skötseln av ärenden inom den offentliga förvaltningen, 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.

Enligt 2 mom. skall det utgående från arbetstägarens uppgifter och de ärenden som är anhängiga vara uppenbart att arbetstägaren har tagit emot eller skickat ovan avsedda meddelanden. Bedömningen skall grunda sig på både karaktären hos arbetstägarens uppgifter och arten av de uppgifter som är anhängiga hos honom eller henne.

Enligt 3 punkten skall arbetstägaren vara tillfälligt förhindrad att utföra sina arbetsuppgifter, och de meddelanden som hör till arbetsgivaren skall inte finnas tillgängliga för arbetsgivaren. Arbetsgivaren skall ha rätt att ta reda på om arbetstägaren 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 arbetstägaren tillfälligt är förhindrad att utföra sina arbetsuppgifter definieras inte närmare i paragrafen. Detta förutsät-

ter i vilket fall som helst att arbetstagaren är borta från arbetet. En kort tids frånvaro gör det ofta inte nödvändigt att utreda meddelandet, med beaktande också av andra kriterier. I det praktiska arbetslivet kan det dock förekomma situationer som förutsätter också mycket snabba reaktioner av arbetsgivaren.

Enligt 4 punkten förutsätter arbetsgivarens rätt att hämta e-postmeddelanden dessutom att arbetstagarens samtycke till att hämta meddelandena inte kan fås inom rimlig tid. Detta innebär att arbetsgivaren skall erbjuda arbetstagaren en möjlighet att ge sitt samtycke. På detta sätt får arbetstagaren också veta att arbetsgivaren överväger att öppna hans eller hennes e-post. Erbjudandet om samtycke förutsätter konkreta åtgärder av arbetsgivaren, men vid prövningen av det skall en skälig tid beaktas. Därmed kan arbetsgivaren endast i särskilda fall överge försöket att få arbetstagarens samtycke. Om något samtycke inte fås hindrar det dock inte att meddelandena hämtas. Dessutom förutsätts att utredningen av ett ärende i anslutning till meddelandet inte kan fördröjas. Förslaget anknyter till kriterierna i 3 punkten om när arbetstagaren är förhindrad att utföra sina arbetsuppgifter eftersom inte ens en längre tids frånvaro gör det möjligt att hämta ett meddelande om ärendet i anslutning till meddelandet kan skötas senare.

Arbetstagaren kan vara förhindrad att sköta sina arbetsuppgifter också på grund av dödsfall eller på annat sätt permanent och då måste situationen med tanke på tryggheten av arbetsgivarens verksamhet bedömas annorlunda än när det är fråga om tillfällig frånvaro. Därför föreslås i 2 mom. en mera omfattande rätt än i de situationer som avses i 1 mom. för arbetsgivaren att hämta meddelanden. Arbetsgivaren skall ha en i 1 mom. föreslagna rätt att på basis av uppgifterna om meddelandets avsändare, mottagare eller rubrik ta reda på de meddelanden som hör till arbetsgivaren om arbetstagaren har avlidit eller i övrigt permanent är förhindrad att utföra sina arbetsuppgifter, förutsatt att det inte är möjligt att på annat sätt få vetskap om de ärenden som arbetstagaren skött och trygga arbetsgivarens verksamhet.

För det första skall förfarandet vid hämtning av meddelanden vara det samma som i

de situationer som avses i 1 mom., dvs. hämtningen skall ske med hjälp av en person som har befogenheter som datasystemets huvudanvändare. För det andra skall arbetsgivaren ha erbjudit arbetstagaren de alternativ som avses i 18 §, om detta bara är möjligt. Dessutom förutsätts att de förutsättningar som avses i 1 mom. 1 och 2 punkten föreligger också i detta fall.

Förslagets 2 mom. skall tillämpas endast om arbetstagaren har avlidit eller är permanent förhindrad att utföra sina arbetsuppgifter. Huruvida frånvaron är permanent skall bedömas särskilt utgående från varje enskilt fall på basis av allmän livserfarenhet och de arbetsrättsliga bestämmelserna. T.ex. 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 arbetstagar innan hämtningen av meddelanden inleds. Därmed kan en arbetstagar vars anställningsförhållande har upphävts eller uppsagts med egna åtgärder medverka till att skyddet för hans eller hennes konfidentiella e-postmeddelanden uppnås t.ex. genom att dylika meddelanden raderas.

I de situationer som avses i momentet förutsätts dock att det inte på annat sätt är möjligt att få vetskap om de ärenden som arbetstagaren skött och att trygga arbetsgivarens verksamhet. Därför skall arbetsgivaren i första hand utreda andra metoder för att trygga sin verksamhet och för att få vetskap om ärenden i anslutning till de meddelanden som hör till arbetsgivaren.

I paragrafens 3 mom. föreslås att om hämtningen av ett meddelande inte leder till att meddelandet öppnas skall om åtgärden utarbetas en rapport som undertecknas av de personer som deltagit i hämtningen och av vilken framgår varför meddelandet hämtades, tidpunkten och vem som utförde hämtningen. Rapporten skall också utan obefogat dröjsmål tillställas arbetstagaren. Syftet med bestämmelsen är att öka öppenheten. Därmed får en arbetstagar vetskap om att det gjorts intrång i hans eller hennes elektroniska kommunikation genom att meddelanden som hör till arbetsgivaren hämtats på basis av en utredning av meddelandenas avsändare, mottagare eller rubrik, dock utan att meddelan-

dena konkret öppnats. Rapporten kan tillställas arbetstagarens t.ex. per e-post eller så kan den sättas på arbetstagarens arbetsbord i väntan på att han eller hon återvänder till arbetet. Någon rapport behöver dock inte tillställas om detta inte är möjligt i de fall som avses i paragrafens 2 mom.

Enligt 4 § i den gällande lagen om datasekretess vid telekommunikation är telekommunikation konfidentiell, om den inte är avsedd för allmän mottagning. Härmed skyddas både meddelandet och parterna i kommunikationen. Den som har tagit emot eller annars fått kännedom om ett konfidentiellt telemeddelande som inte är avsett för honom får inte orättmätigt lämna uppgifter om innehållet i meddelandet eller utnyttja uppgifter om innehållet i meddelandet eller om dess existens. I speciallagar om arbetslivet har det med tanke på helheten också ansetts ändamålsenligt att trygga både meddelandets mottagare och avsändare. Därför föreslås i 3 mom. att de uppgifter om meddelandets avsändare, mottagare eller rubrik som avses i denna lag inte får behandlas i större omfattning än vad som är nödvändigt för syftet för hämtningen av meddelandet. Dessutom föreslås i 3 mom., på samma sätt som i 5 § om behandling av uppgifter om hälsotillståndet, att de personer som behandlar uppgifter som avses i momentet inte får röja uppgifterna för utomstående under anställningsförhållandet eller efter att det har upphört.

Lagen om yttrandefrihet i masskommunikation (460/2003) träder i kraft den 1 januari 2004. I lagens 16 § (Källskydd och rätt till anonymitet) 1 mom. bestäms att när ett meddelande har gjorts tillgängligt för allmänheten har bl.a. meddelandets upphovsman och utgivaren rätt att vägra röja vem som har lämnat de upplysningar som meddelandet innehåller. Utgivaren har dessutom rätt att vägra röja upphovsmannens identitet. Enligt paragrafens 2 mom. har också den som har fått del av nämnda omständigheter i anställning hos meddelandets upphovsman eller utgivaren samma rätt. Enligt 3 mom. bestäms särskilt om skyldigheten att vid förundersökning eller rättegång röja en upplysning. I 17 kap. 24 § 2 och 3 mom. rättegångsbalken bestäms om ovan avsedda personers rätt att inte göra avslöjanden vid vittnesmål och i 27 § 2 mom.

förundersökningslagen om rätten att inte göra avslöjanden vid förundersökning om det inte är fråga om ett brott eller försök till brott som kan ge minst sex månaders fängelse. Syftet med arbetsgivarens rätt att hämta e-post är inte att försämra ovan avsedda källskydd och rätten till anonymitet när det gäller uppgifter om meddelandets avsändare, mottagare och rubrik.

20 §. *Öppning av elektroniska meddelanden som hör till arbetsgivaren.* I paragrafen bestäms om rätten att öppna e-postmeddelanden som klart hör till arbetsgivaren. På basis av uppgifter om meddelandets rubrik, avsändare eller mottagare samt på basis av arten av arbetstagarens uppgifter och de ärenden som arbetstagaren känner till och som är anhängiga hos honom eller henne är det möjligt att dra långtgående slutsatser om att meddelandet hör till arbetsgivaren och inte gäller ett ärende som omfattas av skyddet för konfidentiella meddelanden.

I 1 mom. bestäms att om det på basis av uppgifter om meddelandets avsändare, mottagare eller rubrik är uppenbart att ett meddelande som arbetstagaren mottagit eller skickat klart hör till arbetsgivaren, får meddelandet öppnas under vissa förutsättningar och med iakttagande av vissa förfaranden. När arbetsgivaren på det sätt och under de förutsättningar som avses i 19 § har utrett frågan och kommit till att meddelandet uppenbarligen tillhör arbetsgivaren skall det vara 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 klienter och trygga sina funktioner. För dessa kriterier redogörs i detaljmotiveringen till förslaget 19 §. Huruvida det är nödvändigt att öppna meddelandet skall således bedömas på nytt i detta skede. Inte heller öppning av ett meddelande får utföras av någon annan än den som har befogenheter som systemadministratör i närvaro av en annan person, som vanligen representerar arbetsgivaren.

För att trygga öppenheten vid öppningen av ett e-postmeddelande föreslås i 2 mom. att det om öppningen skall utarbetas en rapport som undertecknas av de personer som deltagit i öppningen. Av rapporten skall framgå

vilket meddelande som öppnats, varför meddelandet öppnats, tidpunkten och vem som utförde öppningen samt till vem uppgift om meddelandets innehåll har givits. Trots att det för det mesta framgår av själva meddelandet varför det har öppnats är det ändå målsenligt 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. Rapporten skall utan obefogat dröjsmål tillställas arbetstagaren, om inte något annat följer av 19 § 2 mom. Eftersom meddelandet är väsentligt med tanke på bedömningen av tillämpningen av bestämmelserna och med tanke på den person till vilken meddelandet ursprungligen skickats skall det öppnade meddelandet också sparas.

Innehållet i meddelandet får inte behandlas i större omfattning än vad som är nödvändigt för syftet för öppningen av meddelandet, dvs. för skötseln av nödvändiga arbetsuppgifter. De personer som behandlat meddelandet får inte heller röja meddelandets innehåll eller avsändare för utomstående under anställningsförhållandet eller efter att det har upphört. Genom förslaget till bestämmelse görs inte heller något intrång i det källskydd som avses i lagen om yttrandefrihet i masskommunikation.

I paragrafens 3 mom. föreskrivs om förfarandena när en arbetstagare har styrt sina e-postmeddelanden till en annan person på det sätt som avses i 18 § 2 punkten eller gett sitt samtycke till att en annan person tar emot meddelanden som skickats under hans eller hennes namn på det sätt som avses i 18 § 3 punkten. En dylik person får öppna meddelandet med iakttagande av de förfaranden som avses i 2 mom. i denna paragraf.

Har arbetstagaren gett sitt samtycke till något annat förfarande, är arbetsgivaren inte skyldig att iaktta de förfaranden som avses i denna paragraf. Kommunikationens konfidentiella karaktär inverkar inte i någon större utsträckning på förhållandet mellan parterna i kommunikationen. Därmed kan arbetstagaren ge en annan person sitt samtycke till att förfaranden som arbetsgivaren godkänt iakttagas på något annat sätt. Ett annat förfarande möjliggör bl.a. att en annan arbetstagare kan läsa meddelanden som skickats till den arbetsta-

gare 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 iakttagas.

7 kap. Särskilda bestämmelser

I kapitlet intas den gällande lagens bestämmelser om tillvägagångssätt vid ordnande av teknisk övervakning och användning av datanät (9 §), tillsyn (10 §), framläggning (11 §) och straffbestämmelse (12 §) samt bestämmelserna om lagens ikraftträdande.

21 §. *Tillvägagångssätt vid ordnande av teknisk övervakning och användning av datanät.* Enligt förslaget skall 9 § 1 och 2 mom. i den gällande lagen intas som sådana i paragrafen. Detaljmotiveringen till bestämmelsen ingår i regeringens proposition med förslag till lag om integritetsskydd i arbetslivet och till vissa lagar som har samband med den.

Eftersom förslaget innehåller bestämmelser om arbetsgivarens rätt till kameraövervakning och rätt att hämta och öppna arbetstagarens e-post i vissa i lagen särskilt avsedda situationer och under vissa förutsättningar, föreslås att 9 § 3 mom. i den gällande lagen inte längre skall tas in i den nya lagen. I lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation, som tillämpas som allmän lag också på arbetsgivare, skall bestämmelser om att uppgifter från bladdringen i webbsidor är konfidentiella tas in. Vid tillämpningen av bestämmelsen måste man beakta att enligt personuppgiftslagen kan användarloggen bilda ett sådant personregister på e-postservern över vilket en registerbeskrivning skall uppgöras. Eftersom det är meningen att i lagen också ta in bestämmelser om skyddet för arbetstagarens konfidentiella e-postmeddelanden är också 9 § 4 mom. i den gällande lagen onödigt.

22 §. *Tillsyn.* Paragrafen motsvarar 10 § i den gällande lagen och detaljmotiveringen till den ingår i regeringens proposition med förslag till lag om integritetsskydd i arbetslivet och till vissa lagar som har samband med den.

23 §. *Framläggning.* Paragrafen motsvarar 11 § i den gällande lagen.

24 §. *Straffbestämmelse.* Straffbestämmel-

sen i 12 § 1 mom. i den gällande lagen föreslås blir utökad med de straffpåföljder som föranleds av de föreslagna nya bestämmelserna. Straffbestämmelserna skall anpassas efter de gällande bestämmelserna så, att också brott mot de föreslagna nya bestämmelserna som förpliktar arbetsgivaren skall straffas. Till den del som straffbarheten gäller den gällande lagen bibehålls sakinnehållet oförändrat. Till dessa delar ingår detaljmotiveringen till bestämmelsen i regeringens proposition med förslag till lag om integritetsskydd i arbetslivet och till vissa lagar som har samband med den.

Enligt paragrafens 1 mom. skall en arbetsgivare eller en företrädare för denna som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet bryter mot bestämmelserna i 4 § 2 mom. eller 9 § om upplysningsplikt (1 punkten), i strid med 7 § tar emot eller i övrigt behandlar uppgifter i arbetstagarens intyg över narkotikatest (2 punkten), i strid med 8 § kräver att arbetstagaren skall uppvisa ett intyg över narkotikatest eller i övrigt i strid med bestämmelsen behandlar uppgifter i intyget (3 punkten), i strid med 13 § 1 mom. testar en arbetstagare genom person- eller lämplighetsbedömningar utan dennas samtycke eller underlåter att se till att testmetoden är tillförlitlig, att testen utförs av sakkunniga eller att de uppgifter som fås genom testet är korrekta (4 punkten), bryter mot bestämmelserna i 13 § 2 mom. om att arbetstagaren skall ges ett skriftligt utlåtande eller en utredning om innehållet i ett muntligt utlåtande (5 punkten), i strid med 14 § anlitar annan än yrkesutbildad personal inom hälso- och sjukvården, annan än personal med behörig laboratorieutbildning eller andra än hälso- och sjukvårdstjänster (6 punkten), i strid med 15 § kräver att en arbetstagare deltar i en genetisk undersökning eller inhämtar information om en genetisk undersökning som arbetstagaren genomgått (7 punkten), i strid med 16 § genomför kameraövervakning (8 punkten), bryter mot bestämmelserna i 17 § om öppenheten vid kameraövervakning (9 punkten), i strid med 19 § hämtar eller i strid med 20 § öppnar ett meddelande som arbetstagaren mottagit eller skickat (10 punkten), bryter mot bestämmelserna i 21 § 2 mom. om definierings- eller informationsskydd (11 punkten) eller bry-

ter mot bestämmelserna i 23 § om framläggning av denna lag (12 punkten), om inte strängare straff för gärningen föreskrivs någon annanstans i lag, för brott mot lagen om integritetsskydd i arbetslivet dömas till böter.

För att gärningen skall vara straffbar förutsätts därmed uppsåt eller grov oaktsamhet, trots att de gärningar som skall straffas enligt strafflagen och till vilka hänvisas i 2 mom. med undantag för personregisterbrott förutsätter uppsåt. Tillämpningsområdet för den föreslagna straffbestämmelsen skall till denna del vara mera omfattande än för de gärningar som nämns i 2 mom. Ett försök enligt den föreslagna straffbestämmelsen skall däremot inte vara straffbart, trots att t.ex. kränkning av kommunikationshemlighet och olovlig observation är straffbara redan som försök.

Momentets 2 punkt är ny. Eftersom det i 7 § är fråga om en arbetssökande är det för säkerställandet av dennes rättskydd nödvändigt att bestämma att arbetsgivaren inte i strid med lagens bestämmelser får ta emot eller behandla ett intyg över narkotikatest som arbetstagaren tillställt och uppgifter i det. Bestämmelsen förhindrar också eventuell diskriminering vid anställning. Momentets 3 punkt är också ny och den gäller möjligheten att förplikta redan anställda att uppvisa ett intyg över narkotikatest eller att behandla uppgifter i ett dylikt intyg. Också det att arbetsgivaren försummar sin plikt att upplysa arbetssökanden eller arbetstagaren om sin rätt att behandla narkotikatestet skall enligt momentets 1 punkt vara straffbart.

Enligt de nya 8 och 9 punkterna skall en arbetsgivare eller en företrädare för denna som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet genomför kameraövervakning i strid med de bestämmelser i 16 § som gäller förutsättningarna för kameraövervakning eller i strid med de bestämmelser i 17 § som gäller öppenhet vid kameraövervakning dömas till böter för brott mot lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

Ovan nämnda straff är enligt den nya 10 punkten följden också om arbetsgivaren uppsåtligen eller av grov oaktsamhet i strid med 19 § hämtar eller i strid med 20 § öppnar ett meddelande som arbetstagaren mottagit eller skickat.

Hänvisningen i paragrafens 2 mom. motsvarar i huvudsak 12 § 2 mom. i den gällande lagen. Om straff för personregisterbrott, dataintrång, olovlig observation, olovlig avlyssning, kränkning av kommunikationshemlighet, sekretessbrott och tjänstebrott bestäms i strafflagen (39/1889). Eftersom det i lagförslaget har föreslagits att sekretessbestämmelserna förutom bestämmelserna i den gällande lagen också skall omfatta uppgifter som erhållits i anslutning till hämtning och öppning av elektroniska meddelanden skall hänvisningen till sekretessbestämmelsen i strafflagen också gälla straffbarheten i fråga om dessa sekretessbestämmelser.

För brott mot bestämmelserna om kameraövervakning eller hämtning eller öppning av elektroniska meddelanden skall arbetsgivaren i praktiken i stället för den föreslagna straffbestämmelsen ofta i enlighet med 2 mom. straffas för kränkning av kommunikationshemlighet eller olovlig observation enligt strafflagen och inte för ett brott som föreslås i 1 mom. Förbudna och tillåtna gärningar skall dock också i dessa fall vara reglerade delvis i den föreslagna lagens 5 och 6 kapitel. Därmed skall man t.ex. vid bedömning av kameraövervakning på arbetsplatsen i första hand undersöka om det misstänkta brottet uppfyller brottsrekvisiten för olovlig observation enligt 24 kap. 6 § strafflagen och, om inte denna uppfylls, om det ändå har begåtts brott mot lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Den föreslagna straffbestämmelsen ersätter därmed inte straffen för olovlig observation eller informations- eller kommunikationsbrott när det gäller arbetslivet.

I 40 kap. strafflagen bestäms om brott mot tjänsthemlighet, missbruk av tjänsteställning, brott mot tjänsteplikt och brott mot tjänsteplikt av oaktsamhet. En precisering av hänvisningsbestämmelsen också till tjänstebrott är motiverad eftersom det straffrättsliga tjänsteansvaret kan sträcka sig längre än de föreslagna straffbestämmelserna då gärningen inte är ringa. Enligt 40 kap. 10 § strafflagen kan också en mindre försummelse leda till ansvar för brott mot tjänsteplikt.

8 kap. **Ikraftträdande**

25 §. *Ikraftträdelse- och övergångsbe-*

stämmelser. I paragrafens 1 mom. föreslås en sedvanlig ikraftträdelsebestämmelse.

Eftersom den föreslagna 17 § förutsätter vissa åtgärder av arbetsgivaren innan kameraövervakning inleds, föreslås, att dessa skyldigheter som arbetsgivaren har skall uppfyllas senast sex månader sedan lagen trätt i kraft. Dessutom föreslås att om de arbetsgivarskyldigheter som avses i 4 § 3 mom. och 21 § har uppfyllts på det sätt som avses i 4 § 3 mom. och 9 § i den lag som gällde när denna lag träder i kraft anses skyldigheterna vara uppfyllda enligt denna lag. Syftet med bestämmelsen är att undvika en upprepning av det samarbets- och hörandeförfarande som redan genomförts enligt den gällande lagen.

26 §. *Bestämmelser som upphävs.* I paragrafens 1 mom. föreslås att lagen den 8 juni 2001 om integritetsskydd i arbetslivet skall upphävas.

I ett flertal lagar ingår hänvisningsbestämmelser enligt vilka bestämmelserna i lagen om integritetsskydd i arbetslivet skall tillämpas på ett rättsförhållande. Till den del som det i någon annan lag hänvisas till den lag om integritetsskydd i arbetslivet som gäller vid denna lags ikraftträdande, föreslås i paragrafens 2 mom. att i stället för den lagen skall den föreslagna nya lagen om integritetsskydd i arbetslivet tillämpas.

1.2. **Lagen om företagshälsovård**

3 §. *Definitioner.* Det föreslås att en ny 6 a-punkt med en definition på narkotikatest fogas till definitionerna i 3 § 1 mom. lagen om företagshälsovård. Enligt förslaget avses med narkotikatest ett sådant test för utredning av användningen av sådan narkotika som avses i 2 § narkotikalagen samt en på basis av testet uppgjord redogörelse för om arbetstagaren eller arbetssökanden har använt narkotika för andra än medicinska ändamål. Definitionen motsvarar den definition som tas in i den föreslagna lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Definitionens detaljmotivering ingår i 6 § i förslaget till lag om integritetsskydd i arbetslivet.

9 §. *Ersättande av kostnaderna för företagshälsovård.* Enligt förslaget skall lagen om företagshälsovård till skillnad från tidigare också innehålla bestämmelser om narkoti-

katest och därför måste i lagen också ingå bestämmelser om ersättandet av kostnaderna för dessa test. Därför föreslås att ett nytt 2 mom. fogas till lagens 9 §. I detta moment bekräftas den nuvarande situationen enligt vilken arbetsgivaren inte får ersättning för kostnaderna för utförande av narkotikatest på samma 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 det program mot narkotika som föreslås 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 program mot narkotika.* Enligt den gällande paragrafen skall arbetsgivaren ha en skriftlig verksamhetsplan för företagshälsovården som skall innehålla de allmänna målen för företagshälsovården samt de behov som grundar sig på förhållandena på arbetsplatsen och de åtgärder som föranleds av dessa med beaktande av vad som föreskrivs i 1, 4 och 12 § lagen om företagshälsovård. Verksamhetsplanen kan utgöra en del av det verksamhetsprogram för arbetarskyddet som avses i arbetarskyddslagen eller något annat utvecklingsprogram eller någon annan utvecklingsplan som arbetsgivaren gjort upp. Det föreslås att paragrafens rubrik kompletteras med programmet mot narkotika och att nya 4 och 5 mom. fogas till paragrafen.

I det föreslagna 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 iakttas för att förhindra bruk av narkotika samt uppgifter om till buds stående vårdplatser och vårdformer för personer med narkotikaproblem. Målet med programmet skall vara en narko-

tikafri arbetsgemenskap, 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 iakttas. Programmet skall också innehålla de förfaranden som iakttas 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. Därmed beaktas också de små företagens ställning. De behöver inte göra upp flera skriftliga program, och personalen vid dem deltar i varje fall i beredningen av verksamhetsplanen för företagshälsovården i enlighet med 8 § lagen om företagshälsovård.

De arbetsuppgifter som avses i 7 och 8 § 2 mom. i den föreslagna lagen om integritetsskydd i arbetslivet skall omfattas av det samarbetsförfarande som avses i lagen om samarbete inom företag och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar. Detta samarbete skall genomföras innan arbetsgivaren fattar beslut om programmet. I andra företag och offentligt rättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen skall arbetsgivaren före beslutsfattandet bereda arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda om grunderna för narkotikatest för olika arbetsuppgifter. I enlighet med principerna i 8 § 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. Syftet med förfarandena är framför allt att trygga personalens möjlig-

heter att påverka programmets innehåll och i synnerhet grunderna för testen samt informationen om programmet.

I det nya 5 mom. föreslås att vad som bestäms i 4 mom. inte skall gälla sådana situationer som avses i 8 § 1 och 3 mom. lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Arbetsgivaren behöver således inte ha något program mot narkotika för att kunna förplikta en arbetstagare att uppvisa ett intyg över narkotikatest i sådana situationer där arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att arbetstagaren är påverkad av narkotika i arbetet eller om arbetstagaren på basis av ett positivt resultat i ett narkotikatest har förbundit sig till vård på grund av narkotikamissbruk. Det sistnämnda undantaget begränsar sig i praktiken till sådana situationer där testet har utförts på basis av en misstanke om narkotikapåverkan.

13 §. *Arbetstagarens skyldighet att delta i hälsoundersökning.* Enligt 1 mom. i den gällande paragrafen får en arbetstagare inte utan grundad anledning vägra delta i en sådan hälsoundersökning enligt lagen om företagshälsovård som är nödvändig vid placering i arbete eller under arbetets gång för att utreda hans eller hennes hälsa i sådant arbete eller sådan arbetsmiljö som medför särskild risk för insjuknande (1 punkten), eller för att utreda hans eller hennes arbets- eller funktionsförmåga på grund av krav som beror på arbetet och som riktar sig mot hälsan (2 punkten). Enligt paragrafens 2 mom. skall hälsoundersökningen utföras i samförstånd med arbetstagaren på det sätt som föreskrivs i 6 § lagen om patientens ställning och rättigheter.

Enligt förslaget intas ett nytt 3 mom. i paragrafen. I momentet 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.* Gällande paragraf — Läkarutlåtande som lämnas till arbetsgivaren — föreslås bli överförd till 5 § lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Paragrafen passar bättre där och i stället för

den föreslås en ny paragraf med annat sakinhåll.

Yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården och den laboratoriepersonal som deltar i utförandet av testen skall utföra narkotikatesten med iakttagande av god yrkespraxis och tillförlitliga metoder. Därför föreslås i 1 mom. att i enlighet med god yrkespraxis skall för garanterande av arbetstagarens rättsskydd ett positivt testresultat alltid verifieras innan ett utlåtande ges på basis av testet. Det verifierande testet skall utföras i ett kvalitetskontrollerat laboratorium. Kvalitetskontrollen över laboratorerna sker i enlighet med de befintliga principerna för kvalitetskontroll. För tillfället är det mätteknikcentralen (FINAS) som har hand om kvalitetskontrollen. Dessutom föreslås att den som testas alltid skall ha rätt att få alla testresultat skriftligen. Det är närmast fråga om arbetstagarens rätt att på begäran få handlingarna.

I förslagets 2 mom. skall det för tydlighetens skull finnas en hänvisningsbestämmelse om att det i lagen om integritetsskydd i arbetslivet bestäms om innehållet i ett intyg över narkotikatest. För att öka informationsinnehållet bestäms i momentet också om 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.

I paragrafens 3 mom. föreslås en bestämmelse om att det 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 genomförande av test i enlighet med god företagshälsovårdspraxis och laboratoriernas kvalitetsstandarder.

Ikraftträdande. Lagen avses träda i kraft samtidigt som lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

Eftersom det i den föreslagna lagens 11 § 4 mom. bestäms att en förutsättning för narkotikatest är arbetsgivarens skyldighet att utarbeta ett skriftligt program för förhindrande av narkotikabruk, och som för att bli antaget förutsätter att de arbetsuppgifter i vilka arbetsgivaren har rätt att behandla intyget över narkotikatest på det sätt som förutsätts i la-

gen om integritetsskydd i arbetslivet skall ha behandlats i samarbetsförfarande eller annars i samarbete med personalen, är det nödvändigt att för arbetsgivaren reservera en viss tidsfrist för att genomföra ovan avsedda skyldigheter. Därför föreslås att de arbetsgivarskyldigheter som föreskrivs i 11 § 4 mom. skall fullgöras inom sex månader efter lagens ikraftträdande.

1.3. Lagen om samarbete inom företag

6 §. *Till samarbetsförfarandets område hörande ärenden.* Uppgifter som erhålls vid narkotikatest hör till de uppgifter som enligt 8 punkten i paragrafen insamlas när någon anställs eller under anställningsförhållandet. Dessutom föreslås att det till paragrafen fogas en ny 8 b-punkt enligt vilken, innan det program för förhindrande av narkotikabruk som avses i 11 § 4 mom. lagen om företagshälsovård godkänns, de uppgifter som avses i 7 och 8 § 2 mom. lagen om integritetsskydd i arbetslivet (/) beträffande vilka en arbetssökande eller en arbetstagare är skyldig att, eller på basis av samtycke kan, lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren skall behandlas vid samarbetsförfarande. Avsikten är att trygga personalens möjligheter att påverka grunderna för narkotikatest och utöka arbetsgivarens och de anställdas samarbete i sådana frågor som gör intrång i arbetstagarnas integritet.

I 7 § lagen om samarbete inom företag sägs att innan en arbetsgivare avgör i 6 § avsett ärende skall han förhandla om grunderna för åtgärden samt om verkningarna av och alternativen för denna med de arbetstagare och funktionärer eller företrädare för personalen vilka ärendet berör.

1.4. Lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar

7 §. *Ärenden som omfattas av samarbetsförfarandet.* Vid statliga ämbetsverk och inrättningar är det motiverat att tillämpa samma samarbetsförfarande som i privata företag. Därför föreslås att en ny 11 b-punkt intas i paragrafen som motsvarar den ändring som föreslås i lagen om samarbete inom företag.

1.5. Statstjänstemannalagen

8 b §. Enligt det gällande 1 mom. förutsätter utnämning till en tjänst att en person som har sökt eller anmält sig till den är skyldig att på begäran av myndigheten lämna denna upplysningar om sina förutsättningar att sköta tjänsten med hänsyn till hälsan samt dessutom vid behov deltar i kontroller och undersökningar för bedömning av saken. Om betalning av kostnaderna för detta gäller 19 § 2 mom. I 8 b § 1 mom. föreslås att den som söker eller anmält sig till en tjänst kan förpliktas att tillställa ett intyg över narkotikatest i de situationer som avses i 7 § lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

Att arbetsgivaren tillställs ett intyg över narkotikatest kan vid anställning således vara en förutsättning för utnämning till en statlig tjänst i de fall som avses i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Skyldigheten ingår därmed i de skyldigheter som annars föreligger vid utnämning till ett tjänsteförhållande.

19 §. Enligt 1 mom. i den gällande paragrafen är en tjänsteman skyldig att på begäran av myndigheten lämna denna upplysningar om sina förutsättningar att sköta tjänsten med hänsyn till hälsan. En tjänsteman kan också åläggas att genomgå kontroll eller undersökning av hälsotillståndet, om detta är nödvändigt för bedömningen av hans förutsättningar att sköta sina uppgifter. Enligt förslaget utökas bestämmelsen med ett omnämnande om att vad som bestäms i 8 § lagen om integritetsskydd i arbetslivet gäller i fråga om rätten att förplikta en tjänsteman att tillställa ett intyg över narkotikatest.

1.6. Lagen om kommunala tjänsteinnehavare

7 §. *Utredning om hälsotillstånd.* Lagen om kommunala tjänsteinnehavare trädde i kraft den 1 november 2003. Enligt lagens 7 § 1 mom. är det en förutsättning för anställning i tjänsteförhållande att den person som anställs till den myndighet som beslutar om anställningen lämnar upplysningar om sina förutsättningar att sköta uppgiften med hänsyn till hälsan samt dessutom vid behov deltar i kontroller och undersökningar för bedömning av saken. I paragrafen bestäms dessutom att

arbetsgivaren svarar för nödvändiga kostnader för kontroller och undersökningar som förordnats av arbetsgivaren. I paragrafen föreslås 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 § lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

En kommunal tjänsteinnehavare, liksom också en statstjänsteman, är alltså skyldig att tillställa arbetsgivaren ett intyg över narkotikatest vid anställning om de villkor som anges i lagen om integritetsskydd i arbetslivet är uppfyllda.

19 §. *Lämnande av hälsoupplysningar.* I paragrafens 1 mom. sägs att utöver vad som bestäms i lagen om företagshälsovård är en tjänsteinnehavare för utredande av arbets- och funktionsförmågan skyldig att på arbetsgivarens begäran lämna denna behövliga upplysningar om sina förutsättningar att sköta uppgiften. Tjänsteinnehavaren är även skyldig att på förordnande av arbetsgivaren delta i kontroller och undersökningar som utförs för att hans eller hennes hälsotillstånd skall konstateras, om det är nödvändigt för att utreda förutsättningarna för skötseln av uppgiften. Innan förordnandet ges skall tjänsteinnehavaren beredas tillfälle att bli hörd. Bestämmelser om patientens självbestämmanderätt ingår i 6 § lagen om patientens ställning och rättigheter. I paragrafen föreslås motsvarande hänvisningsbestämmelse som i statstjänstemannalagen om arbetsgivarens rätt att förplikta en tjänsteinnehavare att uppvisa ett intyg över narkotikatest.

2. Ikraftträdande

I lagen om integritetsskydd i arbetslivet och i lagen om företagshälsovård föreslås centrala nya skyldigheter för arbetsgivarna. Av denna orsak bör en skälig tid om sex månader efter det att lagen trätt i kraft reserveras för genomförandet av skyldigheterna i enlighet med bestämmelserna.

De övriga lagar som fogats till propositionen föreslås träda i kraft samtidigt med den föreslagna lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

3. Lagstiftningsordning

I propositionen föreslås sådana ändringar i förhållande till den gällande lagstiftningen som har betydelse när propositionen bedöms med avseende på förverkligandet av de grundläggande fri- och rättigheterna.

Vid den bedömningen av 7 § lagen om integritetsskydd i arbetslivet måste man beakta bestämmelserna i 6 § 2 mom. grundlagen om förbudet mot att utan godtagbart skäl särbehandla någon på grund av hälsotillstånd eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person, bestämmelserna i 7 § om den personliga integriteten, bestämmelserna om det skydd för privatlivet som garanteras i 10 § samt bestämmelserna om den frihet att välja arbete och yrke som garanteras i 18 § 1 mom. och det skydd mot olaglig avskedning som föreskrivs i 18 § 3 mom. Förslaget har också beröringspunkter med det egendomsskydd som ingår i 15 § grundlagen.

Bestämmelserna i 10 § 1 mom. grundlagen skyddar vars och ens privatliv och föreskriver att närmare bestämmelser om skydd för personuppgifter utfärdas genom lag. Hänvisningen till skydd för personuppgifter i grundlagen kräver att lagen har bestämmelser om denna rättighet. Däremot förbehålls det lagstiftaren att bestämma om detaljerna. Lagstiftarens spelrum begränsas dock av att skyddet för personuppgifter utgör en del av skyddet för privatlivet enligt samma moment (GrUU 25/1998 rd, s. 2/I, GrUU 21/2001 rd, s. 2/I). Uppgifter om hälsotillståndet är sådana känsliga uppgifter som omfattas av förbudet mot behandling i 11 § personuppgiftslagen. Grundlagsutskottet har ansett att det berör själva kärnan i skyddet för personuppgifter att denna typ av uppgifter får behandlas (GrUU 25/1998 rd, s. 3, GrUU 21/2001 rd, s. 3/II).

Målet med regleringen är att på arbetsplatserna och i arbetstrafiken minska de risker som föranleds av narkotikabruk och att hindra illegal spridning av ämnen som används som narkotika. Användning av narkotika skall bestraffas på det sätt som strafflagen anger. Målen med regleringen hänför sig till den personliga integritet och trygghet som garanteras var och en i 7 § 1 mom. grundlagen samt till egendomsskyddet. Regleringen

kan därmed anses vara påkallad med hänsyn till ett godtagbart behov.

Uppvisande av intyget över narkotikatest för arbetsgivaren och rätten att behandla uppgifter i det har i förslaget begränsats till att gälla sådana situationer i anställnings- eller tjänsteförhållanden som närmare anges i lagen och i vilka arbete under påverkan av narkotika eller beroende av narkotika på basis av en sedvanlig bedömning bidrar till att orsaka viss skada. Förfarandet gäller endast personer som anställs i ett anställnings- eller tjänsteförhållande samt personer som för första gången får sådana uppgifter som avses i paragrafen. Arbetstagaren tillställer själv arbetsgivaren intyget över narkotikatest, och arbetsgivaren är skyldig att på förhand informera arbetstagaren eller arbetssökanden om sin rätt att behandla uppgifter om narkotikatest. Uppgiftsinnehållet i intyget över narkotikatest begränsas i den föreslagna lagen till det allra nödvändigaste. De arbetsuppgifter i fråga om vilka uppgifter om narkotikatest kan begäras när de besätts skall dessutom behandlas i samarbetsförfarande, och arbetsgivaren skall ha ett sådant program mot narkotika som avses i lagen om företagshälsovård. Därför kan man anse att förslaget överensstämmer med proportionalitetskravet och att det inte medför några problem med avseende på det integritetsskydd som regleras i 10 § 1 mom. grundlagen.

I lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn (504/2002) finns ett förfarande som motsvarar det föreslagna och enligt vilket den som anställs själv tillställer arbetsgivaren ett straffregisterutdrag. I grundlagsutskottets utlåtande ansågs vid stiftandet av nämnda lag att förfarandet för kontroll av brottslig bakgrund inte medför några problem med avseende på 18 § 1 mom. grundlagen som skyddar vars och ens rätt att fritt välja arbete och yrke. Intyget över narkotikatest är dessutom av engångsnatur och eventuella verkningar av det sträcker sig inte längre än till en enda anställning.

De föreslagna bestämmelserna innebär att arbetsgivaren kan be en arbetssökande tillstålla ett intyg över narkotikatest under vidare villkor än när det är fråga om någon som redan är anställd. Förbudet mot olaglig av-

skedning i 18 § 3 mom. grundlagen gäller endast grunderna för avskedning från arbete och därför är det möjligt att vid anställning tillämpa andra bestämmelser än de som tillämpas på redan anställda. Arbetsgivarens rätt att fritt välja arbetstagare är vidare än rätten att avskeda en arbetstagare. I dessa fall är grunderna och följderna också mycket olika.

Regleringen försvaras av vikten av att på förhand förebygga användningen av narkotika och de följder som narkotikaberoende har i arbetslivet. I definitionen på narkotikatest har man beaktat användningen av ämnen som klassificeras som narkotika för medicinska ändamål och därför försätts inte någon i en sämre ställning på grund av sitt hälsotillstånd. Därmed kan man anse att förslaget inte medför några problem med avseende på jämlikhetsbestämmelsen i 6 § 2 mom. grundlagen.

Uppgifterna skall vara specificerade enligt de intressen som skall skyddas, vilka även annars skyddas av lagstiftningen och vilka arbetsgivaren inte kan skydda enbart med hjälp av anvisningar och råd. I de flesta fall är det fråga om handlingar som är straffbara eller handlingar som leder till en skyldighet att betala skadeersättning. Vid den uppgiftsvisa bedömningen av uppnåendet av relevanskravet vid behandlingen av uppgifter i ett intyg över narkotikatest skall dock beaktas att arbetsgivarna med stöd av annan lagstiftning, t.ex. arbetarskydds- och miljölagstiftningen, har skyldigheter för vilka de måste sörja på många andra sätt som ofta kommer i första hand.

Den bedömningen i förslagets 7 § gäller i stor utsträckning också 8 §, eftersom lagens syfte, de intressen som skall skyddas, innehållet i intyget över narkotikatest och behandlingen av uppgifterna vid samarbetsförfarande gäller också de situationer som avses i 8 §.

Det förfarande som avses i paragrafen ger dock arbetsgivaren rätt att förplikta arbetstagaren att till skillnad från 7 § i den föreslagna lagen uppvisa ett intyg över narkotikatest. Detta gäller också sådana som redan arbetar i ett anställnings- eller tjänsteförhållande, om de utför sådana uppgifter som avses i lagen. I dessa fall kan de följder som behandlingen av uppgifterna har för arbetstagare vara

strängare än vid en anställning.

Också målen i detta förslag hänför sig till den personliga integritet och trygghet som avses i 7 § 1 mom. grundlagen samt till det egendomsskydd som avses i 15 § grundlagen, och också på grundval av detta kan det anses nödvändigt.

Skyldigheten att uppvisa ett intyg över narkotikatest skall för det första gälla situationer där arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att arbetstagaren är påverkad av narkotika på arbetsplatsen. För det andra skall skyldigheten att uppvisa ett intyg endast gälla sådana arbetstagare som arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att är narkotikaberoende och som agerar på ett sätt som är klart strängare än vad som avses i 7 § i de situationer där arbetstagarens agerande beroende av narkotika på basis av en normal bedömning kan anses orsaka allvarlig fara eller betydande skada. Arbetstagaren skall själv tillställa arbetsgivaren intyget. Arbetsgivaren är också skyldig att redan innan anställningsförhållandet inleds informera arbetstagaren om att uppgifter om narkotikatest kommer att behandlas i arbetsuppgifterna i fråga. Därför kan man anse att förslaget överensstämmer med proportionalitetskravet och att förslaget inte medför några problem med avseende på den personliga integritet som regleras i 10 § 1 mom. grundlagen.

Användning av narkotika på arbetsplatsen är ett exempel på ett beteende som inverkar på rätten att upphäva ett anställningsförhållande. Förslaget utökar därmed inte arbetsgivarens rätt att säga upp en arbetstagare och därför medför det inte några problem med avseende på 18 § 3 mom. grundlagen. Av denna orsak kan bestämmelsen inte heller med tanke på jämlikhetsbestämmelsen i 6 § 2 mom. grundlagen anses problematisk eftersom den inte försätter arbetstagare i en sämre ställning uttryckligen med avseende på hälsotillståndet utan ger endast en möjlighet att utreda om arbetstagarna med tanke på hälsan kan klara av sina arbetsuppgifter utan att skada sig själva eller andra eller utan att äventyra andra betydande intressen.

Vid den bedömningen av 5 kapitlet som ingår bestämmelser om kameraövervakning på arbetsplatsen skall 10 § 1 mom. grundlagen beaktas, enligt vilken vars och ens pri-

vatliv är tryggt. Eftersom detta inte klart kan särskiljas från t.ex. skyddet för personlig integritet, heder och hemfrid är det i dylika konkurrenssituationer mellan de grundläggande fri- och rättigheterna nödvändigt att begränsningarna av de grundläggande fri- och rättigheterna uppfyller förutom de allmänna förutsättningarna för att begränsa de grundläggande fri- och rättigheterna också de särskilda förutsättningarna för att begränsa dem. Dessutom har förslaget beröringspunkter med den personliga frihet som tryggas var och en i 7 § 1 mom. grundlagen och det skydd för egendom som avses i 15 § grundlagen.

I förslaget föreskrivs uttryckligen genom lag om grunderna för kameraövervakning. Genom förslaget preciseras, men ersätts inte, strafflagens bestämmelser om olovlig observation och genom förslaget försöker man ange gränserna uttryckligen för kameraövervakning i arbetslivet. Målet med regleringen hänför sig till genomförandet av den personliga säkerheten och skyddet för egendom. Därför kan regleringen anses vara påkallad med hänsyn till ett godtagbart behov. Också rättskyddet kan anses bli tillgodosett i den straffbestämmelse som ingår.

Kameraövervakning som arbetsgivaren genomför på arbetsplatsen har i förslagets in-delats enligt grunderna så, att metoder som gör större intrång i arbetstagarnas integritet har avgränsats exakt. Det förutsätts både att övervakningen är nödvändig och att det finns särskilda arbetsförhållanden eller arbetsuppgifter i anslutning till arbetet. I regleringen har också öppenheten vid kameraövervakning beaktats, prioriteringen av andra metoder än sådana som gör intrång i integriteten, skyddet för personuppgifter som erhålls vid kameraövervakning och den tid som upptagningar sparas. Dessutom omfattar samarbetsförfarandet syftet med kameraövervakningen, ibruktagandet av den och de metoder som används. Därför kan man anse att förslaget överensstämmer med proportionalitetskravet och att förslaget inte medför några problem med avseende på den personliga integritet som regleras i 10 § 1 mom. grundlagen.

Vid den bedömningen av förslaget skall man fästa uppmärksamhet vid den förtroelighet för meddelanden som föreskrivs i 10 § 2

mom. grundlagen. Det primära syftet med bestämmelsen är att mot utomstående skydda innehållet i ett konfidentiellt meddelande. Bestämmelsen skyddar dock också sådana uppgifter om ett konfidentiellt meddelande som kan ha betydelse för att meddelandet skall förbli konfidentiellt. Ett exempel på dylik information är identifieringsuppgifterna om samtal (GrUU 3/1992 rd, RP/1993 rd). Skyddet för konfidentiella meddelanden är ett skydd mot öppning och förstöring av ett konfidentiellt meddelande, t.ex. ett stängt meddelande. Bestämmelsen skyddar inte enbart meddelandets avsändare, utan också dess mottagare.

I 10 § 3 mom. grundlagen anges uttömmande de situationer då sekretessen för ett konfidentiellt meddelande kan begränsas. En begränsning är möjlig om detta är nödvändigt vid rättegång eller vid utredning av brott som äventyrar individens eller samhällets säkerhet eller hemfriden, vid säkerhetskontroll eller under frihetsberövande.

Kärninnehållet i skyddet för konfidentiella meddelanden är att trygga innehållet i ett dylikt meddelande. Enligt grundlagsutskottets praxis omfattar skyddet också uppgifter om parterna vid en konfidentiell kommunikation, trots att de inte hör till dess kärnområde. Det har inte ansetts vara möjligt att ge den som betalar räkningen fullständiga identifieringsuppgifter om uppkopplingar som gjorts från en anslutning t.ex. i sådana situationer då någon på basis av anställningsförhållandet har tillstånd att ha en apparat i sin besittning.

I sin praxis verkar grundlagsutskottet inte ha tagit ställning till när det är fråga om sådan förtrolig kommunikation som avses i 10 § 2 mom. grundlagen. I regeringspropositionen om revideringen av de grundläggande fri- och rättigheterna konstaterades att bestämmelsen inte avser reglera parternas inbördes förhållande eller deras beteende (RP 309/1993 rd, s. 57).

Användningen av e-post har ökat kraftigt i arbetslivet. Vilken betydelse meddelanden som skickas eller tas emot via e-post har varierar beroende på funktionen. T.ex. statsförvaltningen har en allmän, av person oberoende e-postadress för att anhängiggöra officiella ärenden. Inom den offentliga förvaltningen skall i enlighet med lagen om offentlighet i

myndigheternas verksamhet iakttas god informationshantering, vilket omfattar bl.a. en skyldighet att hålla ett ärenderegister för bokföring och uppföljning av anhängiga ärenden. Därmed är de meddelanden som inom statsförvaltningen skickas via e-post antingen inofficiella meddelanden som ersätter telefonsamtal eller varianter av sådana handlingar som i huvudsak kan hittas och identifieras via ärenderegistren och ärendehanteringssystemen. Inom den privata sektorn verkar det däremot finnas funktioner där en enskild arbetstagare arbetar självständigt för arbetsgivaren t.ex. som avtalspart och i vilka arbetstagaren med hjälp av e-post direkt sköter uppgifter utan att ärendena bokförs i andra system.

När förslagen har utarbetats har utgångspunkten varit att de föreslagna rättigheterna för arbetsgivaren att ta reda på e-postmeddelanden som mottagits eller skickats av arbetstagaren och som hör till arbetsgivaren inte gör intrång i kärninnehållet i skyddet för konfidentiell kommunikation på ett sätt som noggrannare och i begränsad omfattning specificeras i lagen.

I lagen bestäms för det första om de metoder som arbetsgivaren skall införa i syfte att genomföra skyddet för kommunikationen. Frågor som gäller skyddet för ett meddelande skall också behandlas vid samarbetsförfarande. Målet med regleringen är att arbetsgivarens möjligheter att få vetskap om meddelanden som mottagits eller skickats av arbetstagaren och som tillhör arbetsgivarorganisationen skall basera sig på arbetstagarens samtycke eller på andra metoder som avses i 18 § i lagförslaget. I praktiken kan det dock uppkomma situationer där arbetsgivaren trots användningen av nämnda metoder inte kan få vetskap om meddelanden som tillhör honom. För dessa situationer föreslås att det i lagen intas bestämmelser som fastställer förutsättningarna för hämtning av ett meddelande (19 §) samt bestämmelser som innehåller förutsättningarna för hämtning av ett meddelande och i sista hand för öppning av det.

En person som direkt tar emot meddelanden som hör till arbetsgivaren och som skickar meddelanden för arbetsgivarens räkning får också personliga meddelanden som enligt 10 § 2 mom. grundlagen är konfidenti-

ella. Dessa meddelanden kan särskiljas från de meddelanden som är avsedda för arbetsgivaren när de förutsättningar som anges i 18 § föreligger och på det sätt som anges i den. E-postmeddelanden som skickats på arbetstagarens namn eller som denne skickat kan dock inte tekniskt särskiljas från de meddelanden som hör till arbetsgivaren utan att parterna i och rubriken för meddelanden som är avsedda att vara konfidentiella samtidigt syns. Såsom ovan konstaterats hör dylika uppgifter inte till kärninnehållet för skyddet för konfidentiell kommunikation. När förslaget utarbetades var målet att utarbeta bestämmelserna så, att skyddet för nämnda uppgifter kan begränsas endast av nödvändighetskäl. Därför är förslagen till bestämmelser exakt avgränsade och skrivna så, att begränsningen har så små verkningar som möjligt.

I förslaget till bestämmelse har två olika situationer särskiljts när det gäller hämtning av meddelanden som hör till arbetsgivaren. I det föreslagna 19 § 1 mom. regleras en situation där arbetstagaren tillfälligt är förhindrad att sköta sina uppgifter. I paragrafens 2 mom. regleras en situation där arbetstagaren har avlidit eller permanent, t.ex. på grund av en olycka, är förhindrad att sköta sina uppgifter. I den sistnämnda situationen är utgångspunkten att arbetstagarens samtycke inhämtas. Ett förfarande i enlighet med bestämmelsen kan tillämpas om samtycke inte kan fås, t.ex. på grund av att arbetstagaren är medvetlös eller av annan därmed jämförbar orsak. När arbetstagaren tillfälligt är frånvarande skall hämtningen av de meddelanden som hör till arbetsgivaren vara begränsad till de situationer där den är nödvändigt för att arbetsgivarens i lag fastställda uppgifter skall kunna skötas. Både vid tillfällig och permanent frånvaro får meddelanden som skickats på arbetstagarens namn inte öppnas eller uppgif-

ter i dem behandlas i större omfattning än vad som är nödvändigt för att de meddelanden som hör till arbetsgivaren skall kunna särskiljas från andra meddelanden. I 19 och 20 § i lagförslaget föreslås dessutom bestämmelser om tystnadsplikt för personer som deltar i hämtningen och öppningen av e-postmeddelanden.

Enligt förslagens 21 § skall användningen av e-post dessutom omfattas av samarbets- eller hörandeförfarandet, och arbetsgivaren skall informera arbetstagarna om användningen av e-post.

Därför kan man anse att förslaget överensstämmer med proportionalitetskravet och att förslaget inte medför några problem med avseende på det skydd för förtroliga meddelanden som föreskrivs i 10 § 2 mom. grundlagen.

I övrigt har de grundläggande fri- och rättigheternas betydelse bedömts vid riksdagens behandling av regeringens proposition till lag om integritetsskydd i arbetslivet och till vissa lagar som har samband med den (RP 75/2000 rd, GrUU 27/2000 rd).

I lagen om företagshälsovård ingår ett bemyndigande att utfärda förordning. Bestämmelsens ordalydelse kan anses motsvara förutsättningarna i grundlagen.

Enligt regeringens uppfattning motsvarar den föreslagna lagen den författningsnivå som förutsätts i grundlagen, och den innebär inte några sådana begränsningar av de grundläggande fri- och rättigheterna som gör att propositionen inte kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning. Regeringen anser det dock önskvärt att grundlagsutskottets utlåtande i ärendet inhämtas.

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs Riksdagen följande lagförslag:

*Lagförslagen***Lag****om integritetsskydd i arbetslivet**

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

1 §

Lagens syfte

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

2 §

Tillämpningsområde

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

Vad som i denna lag föreskrivs om arbetstagare tillämpas även på tjänstemän, dem som står i tjänsteförhållande och på dem som har därmed jämförbar offentligrättsliga anställning. Med arbetstagare avses i denna lag även en arbetssökande och med arbetsavtalsförhållande även annan anställning.

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

Om arbetstagares skyldighet att delta i hälsoundersökning bestäms särskilt.

2 kap.

Allmänna förutsättningar för behandling av personuppgifter

3 §

Relevanskrav

Arbetsgivaren får behandla endast sådana personuppgifter som har direkt relevans för arbetstagarens arbetsavtalsförhållande och som har att göra med hanteringen av rättigheter och skyldigheter för parterna i arbetsavtalsförhållandet eller med de förmåner arbetsgivaren erbjuder arbetstagarna eller med arbetsuppgifternas särskilda natur. Avvikelse från detta kan inte göras med arbetstagarens samtycke.

4 §

Allmänna förutsättningar för insamling av arbetstagares personuppgifter samt arbetsgivares upplysningsplikt

Arbetsgivaren skall samla in personuppgifter om en arbetstagare i första hand hos arbetstagaren själv. Om arbetsgivaren samlar in personuppgifter någon annanstans än hos arbetstagaren, skall arbetstagarens samtycke till detta inhämtas. Arbetstagarens samtycke behövs dock inte, när en myndighet lämnar ut uppgifter till arbetsgivaren för att denna skall kunna utföra en uppgift som i lag ålagts arbetsgivaren eller när arbetsgivaren inhämtar personkreditupplysningar eller straffregisteruppgifter för utredning av en arbetstagares tillförlitlighet.

Arbetsgivaren skall på förhand underrätta arbetstagaren om att uppgifter samlas in för

utredning av dennas tillförlitlighet. Har uppgifter om arbetstagaren samlats in någon annanstans än hos arbetstagaren själv, skall arbetsgivaren informera arbetstagaren om de uppgifter som inhämtats innan de används för beslutsfattande som gäller arbetstagaren. I fråga om arbetsgivarens upplysningsplikt och arbetstagarens rätt att kontrollera sina personuppgifter gäller dessutom vad som bestäms någon annanstans i lag.

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

5 §

Behandling av uppgifter om hälsotillstånd

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

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

Ett sådant läkarintyg eller läkarutlåtande om arbetsförmågan som arbetstagaren lämnat till arbetsgivaren får dock lämnas till den

som producerar företagshälsovårdstjänster för att företagshälsovårdsuppgifterna enligt lagen om företagshälsovård (1383/2001) skall kunna genomföras, om inte arbetstagaren har motsatt sig detta.

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

3 kap.

Behandling av uppgifter om narkotikabruk

6 §

Intyg över narkotikatest

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

Med intyg över narkotikatest avses ett intyg över att arbetstagaren har genomgått ett test för utredning av användning av sådan narkotika som avses i 2 § narkotikalagen (1289/1993) och i vilket ingår en på basis av testet uppgjord redogörelse för om arbetstagaren har använt narkotika för andra än medicinska ändamål. Intyget skall vara utfärdat av en sådan yrkesutbildad person inom hälsovården och ett sådant laboratorium som anvisats av arbetsgivaren.

7 §

Lämnande av intyg över narkotikatest vid anställning

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

1) äventyra arbetstagarens eller andras liv, hälsa eller arbetarskydd,

2) äventyra landets försvar eller statens säkerhet,

3) äventyra trafiksäkerheten,

4) öka risken för betydande miljöskador,

5) äventyra skyddet, användbarheten, integriteten och kvaliteten i fråga om uppgifter som erhållits i arbetet och därmed orsaka olägenhet eller skada för de allmänna intressen som skyddas av sekretessbestämmelserna eller äventyra de registrerades integritetsskydd eller rättigheter, eller

6) äventyra affärs- eller yrkeshemlighet eller orsaka arbetsgivaren eller dennas kund ekonomisk skada som är större än ringa, om äventyrandet av affärs- eller yrkeshemligheten eller uppkomsten av en ekonomisk risk inte kan förhindras på något annat sätt.

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

1) arbetssökanden skall sköta uppgifter i vilka förutsätts särskilt förtroende, i vilka arbetet utförs på något annat ställe än i lokaler som övervakas av arbetsgivaren och i vilka utförande av arbetet under påverkan av narkotika eller beroende av narkotika kan orsaka arbetsgivarens kund betydande ekonomisk skada eller äventyra dennas personliga säkerhet,

2) arbetssökanden skall sköta uppgifter som varaktigt och i väsentlig grad består i att fostra, undervisa, sköta eller annars ta hand om minderåriga eller annars arbeta i personlig kontakt med minderåriga utan att andra personer deltar eller

3) arbetssökanden skall sköta uppgifter som innebär självständig och oövervakad hantering av narkotika eller av större än obetydliga mängder sådana läkemedel som kan användas i berusningssyfte.

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

Bestämmelser om lämnande av ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren som en förutsättning för utnämning till en tjänst ingår i 8 b § statstjänstemannalagen (750/1994)

och när det gäller anställning i tjänsteförhållande i 7 § lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003).

8 §

Lämnande av intyg över narkotikatest medan ett arbetsavtalsförhållande

Arbetsgivaren kan förplikta arbetstagaren att medan arbetsavtalsförhållandet pågår visa upp ett intyg över narkotikatest, om arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att arbetstagaren är narkotikapåverkad i arbetet.

Arbetstagaren kan förpliktas att visa upp ett intyg över narkotikatest även då arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att arbetstagaren är beroende av narkotika och då arbetstagaren har sådana arbetsuppgifter som förutsätter särskild noggrannhet, tillförlitlighet, självständig omdömesförmåga eller god reaktionsförmåga och i vilka utförande av arbetsuppgifterna under påverkan av narkotika eller beroende av narkotika kan

1) allvarligt äventyra arbetstagarens eller andras liv, hälsa eller arbetarskydd,

2) allvarligt äventyra landets försvar eller statens säkerhet,

3) allvarligt äventyra trafiksäkerheten,

4) avsevärt öka risken för betydande miljöskador,

5) allvarligt äventyra skyddet, användbarheten, integriteten och kvaliteten i fråga om uppgifter som erhållits i arbetet och därmed orsaka olägenhet eller skada för de allmänna intressen som skyddas av sekretessbestämmelserna eller äventyra registrerades integritetsskydd eller rättigheter,

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

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

Arbetsgivaren har rätt att behandla uppgifter i intyget över narkotikatest också om ar-

betstagaren på basis av ett positivt resultat i ett narkotikatest har förbundet sig till vård på grund av narkotikamisbruk och behandlingen av uppgifterna i intyget hänför sig till övervakningen av vården.

9 §

Arbetsgivares upplysningsplikt gällande intyg över narkotikatest

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

10 §

Kostnader för skaffande av intyg

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

11 §

Förhållande till bestämmelserna om hälsoundersökningar

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

12 §

Tillämpning av bestämmelserna på professionella idrottsutövare

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

4 kap.

Krav som gäller utförande av test och kontroller

13 §

Person- och lämplighetsbedömningstest

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

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

14 §

Anlitande av hälso- och sjukvårdstjänster

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

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

hinder för att alkoholtest utförs i form av utandningsprov.

15 §

Genetisk undersökning

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

5 kap.

Kameraövervakning på arbetsplatsen

16 §

Förutsättningar för kameraövervakning

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

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

1) hindra uppenbar risk för våld i anslutning till arbetstagarens arbete eller uppenbar olägenhet eller fara för arbetstagarens säkerhet eller hälsa,

2) hindra och utreda brott mot egendom, om en väsentlig del av arbetstagarens arbete består i att hantera egendom som är betydan-

de beträffande värde eller kvalitet, såsom pengar, värdepapper eller värdeföremål eller

3) säkerställa arbetstagarens intressen och rättigheter, om kameraövervakningen sker på begäran av arbetstagen som blir observerad och saken har överenskommit mellan arbetsgivaren och arbetstagen.

17 §

Öppenhet vid kameraövervakning

Arbetsgivaren skall vid planering och genomförande av kameraövervakning se till att

1) möjligheterna att använda andra metoder som inte i samma utsträckning gör intrång i arbetstagarnas integritet utreds innan kameraövervakning tas i bruk,

2) i arbetstagarens integritet inte görs större intrång än vad som är nödvändigt för att nå syftet med åtgärderna,

3) användningen och annan behandling av upptagningar som gäller personer och som erhållits vid övervakningen planeras och genomförs med beaktande av bestämmelserna i 5—7, 10 och 32—34 § personuppgiftslagen oberoende av om upptagningarna bildar ett sådant personregister som avses i nämnda lag,

4) upptagningarna används endast för de ändamål för vilka observationen har utförts,

5) arbetstagen informeras efter det samarbetsförfarande eller förfarande med höran- de som avses i 21 § om att kameraövervakning påbörjas och genomförs och om hur och i vilka situationer eventuella upptagningar används samt i de fall som avses i 16 § 2 mom. om kamerornas placering och

6) om kameraövervakningen och om sättet att genomföra den informeras på ett synligt sätt i de lokaler i vilka kameror finns.

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

1) kunna påvisa grunden för att ett arbetsavtalsförhållande upphävs,

2) utreda och bevisa trakasserier som avses i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) eller trakasserier och osakligt bemötande som avses i arbetarskyddslagen (738/2002) om arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att arbetstagen

gjort sig skyldig till trakasserier eller osakligt bemötande eller

3) utreda olycksfall i arbetet eller någon annan situation som orsakat i arbetarskyddslagen avsedd fara eller risk.

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

6 kap.

Hämtning och öppnande av arbetstagares elektroniska post

18 §

Arbetsgivares omsorgsplikt

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

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

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

3) arbetstagaren kan ge sitt samtycke till att i hans eller hennes frånvaro någon annan av honom eller henne utsedd person som arbetsgivaren godkänt för uppgiften kan ta emot

meddelanden som skickats till arbetstagaren för att reda ut om det meddelande som skickats till arbetstagaren klart är avsett för arbetsgivaren för utförande av arbetsuppgifter och som arbetsgivaren för att kunna ordna verksamheten eller arbetsuppgifterna på ett ändamålsenligt sätt måste få vetskap om.

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

19 §

Hämtning av elektroniska meddelanden som hör till arbetsgivaren

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

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

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

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

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

Har arbetstagaren avlidit eller permanent är förhindrad att utföra sina arbetsuppgifter och hans eller hennes samtycke inte kan fås har arbetsgivaren på de villkor som anges i 1 mom. 1 och 2 punkten rätt att på basis av

uppgifterna om meddelandets avsändare, mottagare eller rubrik utreda vilka meddelanden som hör till arbetsgivaren, om det inte är möjligt att på annat sätt få reda på de ärenden som arbetstagaren skött och trygga arbetsgivarens verksamhet.

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

20 §

Öppnande av elektroniska meddelanden som hör till arbetsgivaren

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

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

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

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

7 kap.

Särskilda bestämmelser

21 §

Tillvägagångssätt vid ordnande av teknisk övervakning och användning av datanät

Syftet med den tekniska övervakning av arbetstagarna som baserar sig på arbetsgivarens arbetslednings- och övervakningsrätt, ibruktagandet av den och de metoder som används samt användningen av elektronisk post och andra datanät omfattas av samarbetsförfarandet enligt lagen om samarbete inom företag och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar. I andra företag och offentligt rättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen skall arbetsgivaren före beslutsfattandet bereda arbetstagarna eller deras representant tillfälle att bli hörda i de angelägenheter som nämns ovan.

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

22 §

Tillsyn

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar tillsammans med dataombudsmannen att denna lag iakttas.

23 §

Framläggning

Arbetsgivaren skall hålla denna lag tillgänglig för arbetstagarna på arbetsplatserna.

24 §

Straffbestämmelse

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

1) bryter mot bestämmelserna i 4 § 2 mom. eller 9 § om upplysningsplikt,

2) i strid med 7 § tar emot eller i övrigt behandlar uppgifter i arbetstagarens intyg över narkotikatest,

3) i strid med 8 § kräver att arbetstagaren skall uppvisa ett intyg över narkotikatest eller i övrigt behandlar uppgifter i intyget,

4) i strid med 13 § 1 mom. testar en arbetstagare genom person- eller lämplighetsbedömningar utan dennas samtycke eller underlåter att se till att testmetoden är tillförlitlig, att testen utförs av sakkunniga eller att de uppgifter som fås genom testet är korrekta,

5) bryter mot bestämmelserna i 13 § 2 mom. om att arbetstagaren skall ges ett skriftligt utlåtande eller en utredning om innehållet i ett muntligt utlåtande,

6) i strid med 14 § anlitar annan än yrkesutbildad personal inom hälso- och sjukvården, annan än personal med behörig laboratorieutbildning eller andra än hälso- och sjukvårdstjänster,

7) i strid med 15 § kräver att en arbetstagare deltar i en genetisk undersökning eller inhämtar information om en genetisk undersökning som arbetstagaren genomgått,

8) i strid med 16 § genomför kameraövervakning,

9) bryter mot bestämmelserna i 17 § om öppenhet vid kameraövervakning,

10) i strid med 19 § hämtar eller i strid med 20 § öppnar ett meddelande som arbetstagaren mottagit eller skickat,

11) bryter mot bestämmelserna i 21 § 2 mom. om definierings- eller informations-skyldighet eller

12) bryter mot bestämmelserna i 23 § om framläggning av denna lag,

skall, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs någon annanstans i lag, *för brott mot lagen om integritetsskydd i arbetslivet* dömas till böter.

Om straff för personregisterbrott, dataintrång, olovlig observation, olovlig avlyssning, kränkning av kommunikationshemlighet, sekretessbrott och tjänstebrott bestäms i strafflagen (39/1889).

8 kap.

Ikraftträdande

25 §

Ikraftträdelse- och övergångsbestämmelser

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

26 §

Bestämmelser som upphävs

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

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

2.

Lag**om ändring av lagen om företagshälsovård**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 21 december 2001 om företagshälsovård (1383/2001) rubriken för 11 §
samt 19 § samt
fogas till 3 § 1 mom. en ny 6 a-punkt, till 9 § ett nytt 2 mom., till 11 § nya 4 och 5 mom. och
till 13 § ett nytt 3 mom. som följer:

3 §

Definitioner

I denna lag avses med

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

9 §

Ersättande av kostnaderna för företagshälsovård

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

11 §

Verksamhetsplan för företagshälsovården och program mot narkotika

Om en arbetssökande eller arbetstagare skall genomgå ett sådant narkotikatest som avses i 3 § 1 mom. 6 punkten, skall arbetsgivaren ha ett skriftligt program mot narkotika. Programmet skall innehålla arbetsplatsens

allmänna mål och den praxis som iakttas för att förhindra bruk av narkotika samt uppgifter om de vårdplatser och vårdformer som står till buds för personer med narkotikaproblem. Programmet kan ingå i verksamhetsplanen för företagshälsovården. Innan programmet godkänns skall arbetsuppgifterna behandlas i samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom företag (725/1978) och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988). I andra företag och offentligrättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen skall arbetsgivaren före beslutsfattandet ge arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda om grunderna för narkotikatest i fråga om olika arbetsuppgifter.

Vad som bestäms i 4 mom. gäller inte sådana situationer som avses i 8 § 1 och 3 mom. lagen om integritetsskydd i arbetslivet (/).

13 §

Arbetstagarens skyldighet att delta i hälsoundersökning

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

19 §

Narkotikatest och intyg över det

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

Bestämmelser om innehållet i ett intyg över narkotikatest finns i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Intyget skall ges till den som testats för vidarebefordran till arbetsgi-

varen.

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

Denna lag träder i kraft den 20 .
De arbetsgivarskyldigheter som föreskrivs i 11 § 4 mom. skall fullgöras inom sex månader från ikraftträdandet.

3.

Lag**om ändring av 6 § lagen om samarbete inom företag**

I enlighet med riksdagens beslut
 fogas till 6 § lagen den 22 september 1978 om samarbete inom företag (725/1978), sådant detta lagrum lyder delvis ändrat i lag 724/1988, 51/1993, 906/1996, 723/1997 och 478/2001, en ny 8 b-punkt som följer:

6 §	tagshälsovård (1383/2001) godkänns, de arbetsuppgifter som avses i 7 § och 8 § 2 mom. lagen om integritetsskydd i arbetslivet (/) beträffande vilka en arbetssökande eller en arbetstagare är skyldig att lämna eller, på basis av samtycke, kan lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren,
<i>Till samarbetsförfarandets område hörande ärenden</i>	
Till samarbetsförfarandets område hörande ärenden är:	
8 b) innan ett sådant program mot narkotika som avses i 11 § 4 mom. lagen om före-	Denna lag träder i kraft den 20 .

4.

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

I enlighet med riksdagens beslut
 fogas till 7 § lagen den 1 juli 1988 om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988), sådant detta lagrum lyder delvis ändrat i lag 1102/1990, 448/1997 och 479/2001, en ny 11 b-punkt som följer:

7 §	betsuppgifter som avses i 7 § och 8 § 2 mom. lagen om integritetsskydd i arbetslivet (/)
<i>Ärenden som omfattas av samarbetsförfarandet</i>	beträffande vilka en sökande till arbete eller tjänst eller en arbetstagare eller tjänsteman är skyldig att lämna eller, på basis av samtycke, kan lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren,
Samarbetsförfarandet omfattar	_____
11 b) innan ett sådant program mot narkotika som avses i 11 § 4 mom. lagen om företagshälsövård (1383/2001) godkänns, de ar-	_____
	Denna lag träder i kraft den 20 .

5.

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

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

8 b §

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

19 §

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

6.

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

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

7 §

Utredning om hälsotillstånd

Förutsättning för anställning i tjänsteförhållande är att den person som anställs till den myndighet som beslutar om anställningen lämnar upplysningar om sina förutsättningar

att sköta uppgiften med hänsyn till hälsan samt dessutom vid behov deltar i kontroller och undersökningar för bedömning av saken. Den som anställs i en tjänst kan åläggas att visa upp ett intyg över narkotikatest i de situationer som avses i 7 § lagen om integritetsskydd i arbetslivet (/). Arbetsgivaren svarar för nödvändiga kostnader för kontrol-

ler och undersökningar som förordnats av arbetsgivaren.

19 §

Lämnande av hälsoupplysningar

Utöver vad som bestäms i lagen om företagshälsovård (1383/2001) är en tjänsteinnehavare för utredande av arbets- och funktionsförmågan skyldig att på arbetsgivarens begäran lämna denna behövliga upplysningar om sina förutsättningar att sköta uppgiften med hänsyn till hälsan. Tjänsteinnehavaren är även skyldig att på förordnande av arbets-

givaren delta i kontroller och undersökningar som utförs för att hans eller hennes hälsotillstånd skall konstateras, om det är nödvändigt för att utreda förutsättningarna för skötseln av uppgiften. Innan förordnandet ges skall tjänsteinnehavaren beredas tillfälle att bli hörd. I fråga om rätten att ålägga en tjänsteinnehavare att visa upp ett intyg över narkotikatest gäller vad som bestäms i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Bestämmelser om patientens självbestämmanderätt finns i 6 § lagen om patientens ställning och rättigheter (785/1992).

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 5 december 2003

Republikens President

TARJA HALONEN

Arbetsminister Tarja Filatov

2.

Lag**om ändring av lagen om företagshälsovård**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 21 december 2001 om företagshälsovård (1383/2001) rubriken för 11 §
samt 19 § samt
fogas till 3 § 1 mom. en ny 6 a-punkt, till 9 § ett nytt 2 mom., till 11 § nya 4 och 5 mom. och
till 13 § ett nytt 3 mom. som följer:

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

3 §

Definitioner

I denna lag avses med

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

9 §

Ersättande av kostnaderna för företagshälsovård

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

11 §

Verksamhetsplan för företagshälsovården

11 §

Verksamhetsplan för företagshälsovården
och program mot narkotika

Om en arbetsökande eller arbetstagare skall genomgå ett sådant narkotikatest som avses i 3 § 1 mom. 6 punkten, skall arbetsgivaren ha ett skriftligt program mot narkotika. Programmet skall innehålla arbetsplatsens allmänna mål och den praxis som iakttas för att förhindra bruk av narkotika samt uppgifter om de vårdplatser och vårdformer som står till buds för personer med narkotikaproblem. Programmet kan ingå i verksamhetsplanen för företagshälsovården. Innan programmet godkänns skall arbetsuppgifterna behandlas i samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom företag (725/1978) och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988). I andra företag och offentlig-rättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen skall arbetsgivaren före beslutsfattandet ge arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda om grunderna för narkotikatest i fråga om olika arbetsuppgifter.

Vad som bestäms i 4 mom. gäller inte sådana situationer som avses i 8 § 1 och 3 mom. lagen om integritetsskydd i arbetslivet (/).

13 §

Arbetstagarens skyldighet att delta i hälsoundersökning

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

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

19 §

Läkarutlåtande som lämnas till arbetsgivaren

Arbetsgivaren får utan hinder av 8 § 2 mom. lagen om integritetsskydd i arbetslivet (477/2001) för att företagshälsovårdsuppgifter enligt denna lag skall kunna genomföras till den som producerar företagshälsovårdstjänster lämna ett läkarintyg eller läkarutlåtande om arbetsförmågan som arbetstagaren lämnat till arbetsgivaren, om inte arbetstagaren har motsatt sig detta.

19 §

Narkotikatest och intyg över det

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

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

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

Denna lag träder i kraft den 20 . De arbetsgivarskyldigheter som föreskrivs i 11 § 4 mom. skall fullgöras inom sex månader från ikraftträdandet.

5.

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

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

Gällande lydelse

8 b §

Förutsättning för utnämning till en tjänst är att en person som har sökt eller anmält sig till den är skyldig att på begäran av myndigheten lämna denna upplysningar om sina förutsättningar att sköta tjänsten med hänsyn till hälsan samt dessutom vid behov deltar i kontroller och undersökningar för bedömning av saken. Om betalning av kostnaderna för detta gäller 19 § 2 mom.

19 §

En tjänsteman är skyldig att på begäran av myndigheten lämna denna upplysningar om sina förutsättningar att sköta tjänsten med hänsyn till hälsan. En tjänsteman kan också åläggas att genomgå kontroll eller undersökning av hälsotillståndet, om detta är nödvändigt för bedömningen av hans förutsättningar att sköta sina uppgifter.

Föreslagen lydelse

8 b §

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

19 §

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

Denna lag träder i kraft den

20 .

6.

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

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

Gällande lydelse

7 §

Utredning om hälsotillstånd

Förutsättning för anställning i tjänsteförhållande är att den person som anställs till den myndighet som beslutar om anställningen lämnar upplysningar om sina förutsättningar att sköta uppgiften med hänsyn till hälsan samt dessutom vid behov deltar i kontroller och undersökningar för bedömning av saken. Arbetsgivaren svarar för nödvändiga kostnader för kontroller och undersökningar som förordnats av arbetsgivaren.

19 §

Lämnande av hälsoupplysningar

Utöver vad som bestäms i lagen om företagshälsovård (1383/2001) är en tjänsteinnehavare för utredande av arbets- och funktionsförmågan skyldig att på arbetsgivarens begäran lämna denna behövliga upplysningar om sina förutsättningar att sköta uppgiften med hänsyn till hälsan. Tjänsteinnehavaren är även skyldig att på förordnande av arbetsgivaren delta i kontroller och undersökningar som utförs för att hans

Föreslagen lydelse

7 §

Utredning om hälsotillstånd

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

19 §

Lämnande av hälsoupplysningar

Utöver vad som bestäms i lagen om företagshälsovård (1383/2001) är en tjänsteinnehavare för utredande av arbets- och funktionsförmågan skyldig att på arbetsgivarens begäran lämna denna behövliga upplysningar om sina förutsättningar att sköta uppgiften med hänsyn till hälsan. Tjänsteinnehavaren är även skyldig att på förordnande av arbetsgivaren delta i kontroller och undersökningar som utförs för att hans

eller hennes hälsotillstånd skall konstateras, om det är nödvändigt för att utreda förutsättningarna för skötseln av uppgiften. Innan förordnandet ges skall tjänsteinnehavaren beredas tillfälle att bli hörd. Bestämmelser om patientens självbestämmanderätt finns i 6 § lagen om patientens ställning och rättigheter (785/1992).

eller hennes hälsotillstånd skall konstateras, om det är nödvändigt för att utreda förutsättningarna för skötseln av uppgiften. Innan förordnandet ges skall tjänsteinnehavaren beredas tillfälle att bli hörd. *I fråga om rätten att ålägga en tjänsteinnehavare att visa upp ett intyg över narkotikatest gäller vad som bestäms i lagen om integritetsskydd i arbetslivet.* Bestämmelser om patientens självbestämmanderätt finns i 6 § lagen om patientens ställning och rättigheter (785/1992).

Denna lag träder i kraft den _____ 20 .