

**Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om integritetsskydd i arbetslivet och till vissa lagar som har samband med den**

**PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL**

I denna proposition föreslås att det stiftas en lag om integritetsskydd i arbetslivet. Genom lagen kompletteras bestämmelserna om behandling av personuppgifter i den personuppgiftslag som stiftats särskilt så, att de lämpar sig för de speciella behoven inom arbetslivet, i synnerhet i fråga om vissa tillvägagångssätt. Vid beredningen av propositionen har beaktats Europaparlamentets och rådets direktiv om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter, samt Finlands grundlag, enligt vilken närmare bestämmelser om skydd för personuppgifter utfärdas genom lag.

Den föreslagna lagen gäller alla anställningsförhållanden. Enligt lagen skall arbetsgivaren få behandla endast sådana personuppgifter om arbetstagaren som har direkt relevans för arbetsförhållandet. Undantag från relevanskravet skall inte kunna göras ens med arbetstagarens samtycke. Arbetsgivaren skall samlas in personuppgifter om en arbetstagare i första hand hos arbetstagaren. Huvudregeln är att arbetsgivaren skall få arbetstagarens samtycke, om personuppgifter samlas in någon annanstans än hos arbetstagaren. Arbetstagaren skall med vissa i lagen angivna undantag informeras om uppgifter som förvärvats på detta sätt. De personer som behandlar uppgifter om hälsotillstånd skall utses särskilt eller arbetsgivaren skall fastställa de arbetsuppgifter där dylik information behandlas. Det föreslås att de som behandlar uppgifter om hälsa skall ha tystnadsplikt, som skall gälla också efter anställningsförhållandet.

Arbetstagare skall kunna testas i syfte att utreda deras förutsättningar för arbetsuppgifterna eller behovet av utbildning eller annan utveckling i yrket. Arbetsgivaren skall säkerställa att testmetoderna är tillförlitliga, att de

utförs av sakkunniga och att de uppgifter som erhålls är korrekta, dock med beaktande av testmetoden och dess beskaffenhet. En arbetsgivare skall ha rätt att behandla uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd bara om uppgifterna har samlats in hos arbetstagaren eller med arbetstagarens skriftliga samtycke hos en tredje part och behandlingen är nödvändig för utbetalning av lön för sjukdomstid eller utredning av frånvarorätt eller om arbetstagaren uttryckligen önskar att hans eller hennes arbetsförmåga utreds på basis av uppgifterna om hälsotillstånd. Uppgifter om hälsotillstånd skall även få behandlas om därom bestäms särskilt någon annanstans i lag. Arbetsgivaren skall inte få kräva att arbetstagarna deltar i genetisk undersökning och arbetsgivaren skall inte ha rätt att få veta om en sådan undersökning har utförts.

Arbetarskyddsmyndigheterna skall tillsammans med dataombudsmannen övervaka att den nya lagen iakttas. Det skall vara straffbart att uppsåtligen eller av grov oaktsamhet försumma att iakttä bestämmelserna i lagen.

Det föreslås dessutom att lagen om samarbete inom företag och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar ändras så, att samarbetsförfarandet även skall omfatta insamling av personuppgifter under ett anställningsförhållande samt syftet med, ibruktagandet av och metoderna för teknisk övervakning av personalen samt användningen av elektronisk post och datanät. I andra företag och offentligrättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen skall arbetsgivaren höra arbetstagarna i de angelägenheter som avses ovan.

Lagarna avses träda i kraft så snart som möjligt efter det att de har antagits och blivit stadfästa.

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL .....	1
ALLMÄN MOTIVERING .....	3
1. Nuläge .....	3
1.1. Allmänt .....	3
1.2. Lagstiftning och praxis .....	3
1.3. Lagstiftningen i vissa av Europeiska unionens medlemsstater .....	5
1.4. Internationella arbetsorganisationens anvisningar .....	5
1.5. Europarådets konventioner och rekommendationer .....	7
1.6. Vissa andra länders lagstiftning om uppgifter om hälsotillstånd och genetiska test .....	9
1.7. Bedömning av nuläget .....	10
2. Propositionens mål och de viktigaste förslagen .....	11
3. Propositionens verkningar .....	11
3.1. Ekonomiska verkningar .....	11
3.2. Verkningar i fråga om organisation och personal .....	12
4. Beredningen av propositionen .....	12
5. Andra omständigheter som inverkat på propositionens innehåll .....	12
DETALJMOTIVERING .....	14
1. Lagförslag .....	14
1.1. Lag om integritetsskydd i arbetslivet .....	14
1.2. Lag om samarbete inom företag .....	34
1.3. Lag om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar .....	34
2. Ikraftträdande .....	34
3. Lagstiftningsordning .....	34
LAGTEXTER	
1. Lag om integritetsskydd i arbetslivet .....	36
2. Lag om ändring av 6 § lagen om samarbete inom företag .....	39
3. Lag om ändring av 7 § lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar .....	40
PARALLELLTEXTER	
2. Lag om ändring av 6 § lagen om samarbete inom företag .....	41
3. Lag om ändring av 7 § lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar .....	42

## ALLMÄN MOTIVERING

### 1. Nuläge

#### 1.1. Allmänt

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, Organisationens för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD:s) principer från 1981 om skydd för personlig integritet och det gränsöverskridande flödet av personuppgifter och 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. Med särskild hänsyn till arbetslivet har frågan behandlats på ett riktigivande sätt i Europarådets rekommendation nr R(89) 2, som gäller skydd av personuppgifter i anslutning till arbetsförhållanden (1989) och senast i Internationella arbetsorganisationens (ILOs) anvisningar om skydd av arbetstagares personuppgifter (1996) Bestämmelser om genetisk testning ingår dessutom i Europarådets konvention om mänskliga rättigheter och biomedicin. Finland undertecknade konventionen 1997.

#### 1.2. Lagstiftning och praxis

I 10 § i grundlagen sägs att vars och ens privatliv, heder och hemfrid är tryggade. Enligt paragrafen utfärdas närmare bestämmelser om skydd för personuppgifter genom lag. Skyddet för personuppgifter baserar sig närmast på personuppgiftslagen (523/1999) som trädde i kraft den 1 juni 1999. Personuppgiftslagen är en allmän lag för behandling av personuppgifter och tillämplig även inom arbetslivet. Genom denna lag upphävdes personregisterlagen (471/1987) som trädde i kraft 1988 och genom den genomfördes Europaparlamentets och rådets datasekretessdirektiv. Innehållet i lagen och dess karaktär av allmän lag ger dock inte svar på alla problem i fråga om integritetsskydd vilka föranleds av särdragen inom arbetslivet.

Personuppgiftslagen syftar till förbättra enskilda personers ställning och möjligheter att påverka. Den registrerade och den registeransvarige som avses i lagen är dock i allmänhet mera jämlika än vad som är fallet med parterna i arbetslivet. I situationerna i arbetslivet förenas förutom grundläggande fri- och rättigheter och datasekretess även arbets-, tjänstemanna-, arbetarskydds- och straffrätt. Skyddet av integriteten för arbetstagare och arbetssökande bör därför säkerställas genom specialreglering som bättre kan kopplas till strukturerna i lagstiftningen om arbetstagare och tjänstemän samt övervakningen av att lagstiftningen iakttas. I personuppgiftslagen har det inte heller varit möjligt att ta in bestämmelser om alla de villkor enligt vilka arbetsgivarnas ökade informationsbehov bör beaktas i enskilda situationer i arbetslivet.

Personuppgiftslagen innehåller visserligen några bestämmelser som uttryckligen hör till arbetslivet. Enligt lagen är det tillåtet att behandla personuppgifter, om den registrerade och den registeransvarige på grund av ett anställningsförhållande har en saklig anknytning eller om det är fråga om uppgifter om arbetstagare vid en koncern eller någon annan ekonomisk sammanslutning och dessa uppgifter behandlas inom nämnda sammanslutning. När anknytningskravet uppfylls är det enligt lagen möjligt att lämna ut personuppgifter, om utlämnandet utgör en sedvanlig del av verksamheten förutsatt att syftet för vilket uppgifterna lämnas ut inte strider mot det ändamål med behandlingen som angetts med stöd av personuppgiftslagen. Om en arbetsgivare i egenskap av registeransvarig på andra grunder behandlar sådana personuppgifter om en arbetstagare som förutsätter att anknytningskravet uppfylls, skall dataombudsmannen underrättas därom. De allmänna förutsättningarna i personuppgiftslagen lämpar sig för koncerners och ekonomiska sammanslutningars utlämnande av personuppgifter.

Förutsättningarna enligt personuppgiftslagen för behandling av personuppgifter är i många avseenden tämligen generella med hänsyn till de behov som å ena sidan skyddandet av arbetstagarnas integritet och å andra sidan behoven inom arbetslivet förutsätter. En tillräcklig nivå på arbetstagarnas integritetsskydd säkerställs genom rele-

vanskravet, som innebär att personuppgifter om arbetstagarna skall ha direkt relevans för arbetsförhållandet, och genom begränsningen av vilka personer som skall behandla uppgifterna. Å andra sidan måste arbetsgivarens möjligheter att avvika från den registeransvariges informationsskyldighet preciseras i fråga om arbetslivet.

I personuppgiftslagen finns, så som datasekretessdirektivet förutsätter, bestämmelser om förutsättningarna för behandling av uppgifter om medlemskap i fackförbund. Uppgifter om arbetstagarnas medlemskap i fackförbund är enligt personuppgiftslagen sådan känslig information som inte får behandlas. Undantag från förbudet kan göras, om behandlingen behövs för att den arbetsgivare som är registeransvarig skall kunna iakttä sina särskilda rättigheter och skyldigheter inom arbetsrättens område. Med stöd av undantaget kan arbetsgivaren använda uppgifter om facklig organisering t.ex. när det gäller val av en förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig. Eftersom också flera andra förpliktelser enligt arbetslagstiftningen samt arbets- och tjänstekollektivavtalen är bindande för arbetsgivaren, förutsätter uppfyllandet av dem att också uppgifter som betraktas som känsliga samlas in hos arbetstagarna.

I enlighet med datasekretessdirektivet föreskrivs i personuppgiftslagen om behandling av personbeteckning i tjänste-, arbets- och andra anställningsförhållanden. Även med stöd av personuppgiftslagen får personkreditupplysningar utlämnas till arbetsgivaren i vissa fall. I personuppgiftslagen finns dessutom bestämmelser om översändning av personuppgifter till stater utanför Europeiska unionen (EU) eller Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES). Personuppgifter kan översändas endast om mottagarlandet har en tillräcklig nivå av datasekretess. Med översändning kan enligt personuppgiftslagen avses överföring av personuppgifter till t.ex. en koncern eller en annan ekonomisk sammanslutnings gemensamma register utanför EU eller EES. Begränsningen av översändningen syftar till att garantera att också den mottagande staten har en sådan nivå av datasekretess som datasekretessdirektivet förutsätter. Översändning kan dock undantagsvis tillåtas, t.ex. när det med tanke på arbetstagarens intressen är nödvändigt att arbetsgivaren och en tredje part ingår ett avtal om försäkringar eller hälsotjänster för

en arbetstagare som arbetar utomlands.

I den gällande arbetslagstiftningen finns inte några specialbestämmelser om integritetsskydd vid behandlingen av arbetstagares personuppgifter. Ur bestämmelserna om diskrimineringsförbud i 17 § 3 och 4 mom. lagen om arbetsavtal (320/1970) kan härledas förpliktelser som också gäller datasekretess. Enligt momenten skall arbetsgivaren bemöta sina arbetstagare och arbetssökande opartiskt så att ingen utan fog ges en annan ställning än andra på grund av börd, religion, ålder, politisk verksamhet eller fackföreningsverksamhet eller annan därmed jämförlig omständighet. Bestämmelser om motsvarande diskrimineringsförbud finns i 11 § statstjänstemannalagen (750/1994) och 2 § lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet (484/1996). I lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) finns dessutom bestämmelser om diskriminering på grund av kön. Diskriminering i arbetslivet har kriminaliserats i strafflagen (39/1889) 47 kap. 3 §). Förpliktelser gällande diskrimineringsförbud kommer fram framför allt i valsituationer som hänför sig till sökande av arbete eller avancemang. I sådana fall bör arbetssökandena eller arbetstagarna få veta vilka uppgifter som samlas in om dem, hur de får information om uppgifterna och hur de kan reagera på dem.

Bestämmelser om obehöriga metoder för övervakning av arbetstagare finns bl.a. i 24 och 38 kap. strafflagen (bestämmelser om kommunikationshemlighet och skydd för den personliga integriteten). Regeringen avlät den 23 december 1999 till riksdagen en proposition med förslag till revidering av straffbestämmelserna om kränkning av integritet och frid samt om ärekränkning (RP 184/1999 rd). Riksdagen har godkänt propositionen den 17 maj 2000 (RSv 56/2000 rd). Enligt revideringen skall bestämmelserna om olovlig avlyssning och olovlig observation tydligare än förut tillämpas även på arbetsplatserna. Lagen om integritetsskydd vid telekommunikation och dataskydd inom televerksamhet (565/1999) tryggar för sin del även arbetstagarnas integritetsskydd vid telekommunikation. Även om arbetsgivarens rättigheter att med tekniska metoder övervaka sina arbetstagare har begränsats i lagstiftningen, har arbetstagarna dock inte med stöd av dem rätt att få veta med hur pass lagliga metoder uppgifter om dem samlas in genom tekniska övervakningsmetoder.

Bestämmelser om skydd av arbetstagarens hälsa finns i lagen om företagshälsovård (743/1978). I lagen finns dock inte några bestämmelser om hurdana uppgifter om arbetstagarnas hälsa som uttryckligen arbetsgivarna har rätt att samla in och behandla. I vår lagstiftning finns inte heller några närmare bestämmelser om nivåkraven för anställningstest.

Till integriteten på en arbetsplats hör att arbetssökande och arbetstagare har en så stor rätt som möjligt att få veta och besluta om behandling som gäller deras personuppgifter, rätt att känna till innehållet i sina personuppgifter och rätt att bli bedömd på basis av riktiga personuppgifter. I integritetsskyddet inom arbetslivet är det fråga om balansen och förhållandet mellan två parter, arbetsgivaren och arbetssökanden eller arbetstagaren. Som en allmän lag tillgodoser personuppgiftslagen inte tillräckligt de speciella behoven inom arbetslivet, även om den fortsättningsvis skall tillämpas vid sidan av speciallagstiftningen för arbetslivet.

### 1.3. Lagstiftningen i vissa av Europeiska unionens medlemsstater

Datasekretessdirektivet gavs den 24 oktober 1995. Direktivet syftar bl.a. till att skydda enskilda personers grundläggande fri- och rättigheter, särskilt rätten till privatliv, i samband med behandling av personuppgifter. Eftersom direktivet hänför sig till utvecklingen av den inre marknaden, syftar det till att genom harmonisering av EU:s medlemsstaters lagstiftning garantera ett fritt flöde av personuppgifter mellan medlemsstaterna. Medlemsstaterna får inte av skäl som hänför sig till integritetsskyddet förhindra att personuppgifter överförs till en annan medlemsstat. Medlemsstaterna skall dessutom kontrollera att behandlingen av personuppgifter i staten är sådan som direktivet förutsätter och att det tredje land som tar emot personuppgifterna har en tillräcklig skyddsnivå vad gäller datasekretess.

Såsom ovan har konstaterats har bestämmelserna i datasekretessdirektivet i Finland införlivats i den nationella lagstiftningen genom personuppgiftslagen.

Vissa EU-medlemsstater har utfärdat enstaka bestämmelser om sekretess i arbetslivet, men ingen medlemsstat har stiftat en särskild lag om behandling av personuppgifter i arbetslivet. I Frankrike finns bestäm-

melser om urvalsförfarandet när någon anställs och om ibruktagandet av kameraövervakning. I Tyskland har man genomfört en branschspecifik reglering samt utfärdat bestämmelser om förfarandena när teknisk övervakning av personalen tas i bruk. Danmark har synnerligen övergripande bestämmelser om hur uppgifter om hälsotillstånd skall användas i arbetslivet. Dessutom har bl.a. Frankrike, Nederländerna och Förenade kungariket meddelat anvisningar om förfarandet för iakttagande av datasekretessbestämmelserna.

### 1.4. Internationella arbetsorganisationens anvisningar

Internationella arbetsorganisationens (ILOs) anvisningar om skydd av arbetstagares personuppgifter godkändes vid organisationens expertkonferens 1996. Anvisningarna är inte bindande för medlemsstaterna och ersätter inte nationella lagar, förordningar och föreskrifter, internationella normer för arbetslivet eller andra godkända normer. Praxissamlingen syftar till att meddela anvisningar om hur arbetstagarnas personuppgifter skall skyddas. Den innehåller allmänna principer för förfarandena vid insamling, behandling, användning, registrering, skydd och utlämnande av arbetstagares personuppgifter så, att arbetstagarnas rätt att veta vilka personuppgifter som samlas in och hur de behandlas säkerställs. Utöver de individuella rättigheterna har arbetstagarnas integritetsskydd säkerställts även med hjälp av kollektiva rättigheter. Avsikten är att praxissamlingen skall utgöra en grund för arbetsgivarna och arbetstagarna vid planeringen av regler för skydd för arbetstagarnas personuppgifter. Anvisningarna främjar utvecklandet av en gemensam grund för tillämpningen av datasekretessbestämmelserna med hänsyn till de särskilda aspekterna för arbetsförhållandet och befrämjar därmed respekten för arbetstagarnas integritet och människovärde. Anvisningarna kan också användas vid utvecklandet av lagstiftningen, arbets- och tjänstekollektivavtalen, arbetsreglerna samt, på företagsnivå, den praktiska verksamheten.

Anvisningarna upptar behandling av personuppgifter som utförs av offentliga och privata arbetsgivare, företrädare för arbetstagarna eller arbetskraftsbyråer. Avsikten är att anvisningarna skall omfatta alla former

av behandling av uppgifterna och de tillämpas på både manuell och automatisk behandling av personuppgifter. Med "arbetstagare" avses nuvarande och före detta arbetstagare samt arbetsökande. Med "behandling" avses insamling, registrering, samkörning, utlämnande eller annan användning av personuppgifter. För tolkning och tillämpning av anvisningarna ingår en förklaringsdel, där relevanta internationella arbetsnormer har beaktats.

Den allmänna principen är att personuppgifter bör behandlas lagligt och rättrådigt och enbart för ändamål som har direkt relevans för skötseln av en arbetstagares arbetsförhållande. Enligt principerna skall personuppgifter som samlats in om arbetstagarna användas bara för de ändamål för vilka de ursprungligen samlats in. Personuppgifter om arbetstagarna skall samlas in enbart hos arbetstagaren i fråga. När uppgifter samlas in hos en tredje part, skall arbetstagaren först underrättas om det och lämna sitt uttryckliga samtycke. Arbetsgivaren skall ha ett motiv för de uppgifter han samlar in om en arbetstagare och uppgifterna skall vara av betydelse för arbetsförhållandet. Enligt anvisningarna skall arbetsgivaren inte samla in personuppgifter som gäller en arbetstagares sexualliv, politiska, religiösa eller annan övertygelse eller som hänför sig till att någon dömts för brott. I anvisningarna ges bara exempel på uppgifter som kan samlas in i undantagsfall och bara i sådan utsträckning som de har direkt relevans för ett visst avgörande om anställning. Uppgifter om en arbetstagares medlemskap i arbetstagarorganisationer eller verksamhet i fackförbund får inte heller samlas in, om inte lag eller arbets- och tjänstekollektivavtal förpliktar därtill eller tillåter det. Uppgifter om en arbetstagares hälsa får inte heller samlas in på annat sätt än i enlighet med lagstiftningen, tystnadsplikten gällande uppgifter om hälsan samt de allmänna principerna för arbetshygien och arbetarskydd. Uppgifter om hälsotillstånd får samlas in bara om de behövs för att bedöma en arbetstagares lämplighet för en bestämd arbetsuppgift, för att uppfylla kraven i fråga om arbetshygien och arbetarskydd samt för att utreda en persons rätt till sociala trygghetsförmåner och när sådana beviljas. Enligt ILOs anvisningar bör genetiska test förbjudas i arbetslivet eller begränsas till sådana fall som uttryckligen tillåts i den nationella lagstiftningen. I förklarings-

delen konstateras att genetiska test avslöjar mycket personlig information som har långtgående följder för arbetstagarens framtid. Behovet av att utföra genetiska test kan därför inte bli en fråga som avgörs enbart av arbetsgivaren. Genetiska test, om de över huvud taget tillåts, skall absolut begränsas till undantagsfall där de är motiverade av tvingande orsaker och inga användbara alternativ föreligger. I förklaringsdelen hänvisas dessutom till ILOs rekommendation om företagshälsovård, 1985 nr 171. I rekommendationen konstateras att i sådana fall då det för kontroll av arbetstagarnas hälsotillstånd finns en effektiv och allmänt godkänd biologisk mätmetod genom vilken man i ett tidigt skede kan konstatera vilka konsekvenser för hälsan som följer för den som utsätts för riskerna i det aktuella arbetet, kan metoden användas för att få reda på de arbetstagare i fråga om vilka det, med arbetstagarens samtycke, behövs en grundlig medicinsk undersökning.

Enligt praxissamlingen får arbetstagarna inte avstå från sin rätt till integritet. Genom detta har hänsyn tagits till arbetstagarnas beroende av arbetsförhållandet. Enligt förklaringsdelen är rätten till integritet dock inte absolut och den bör balanseras med konkurrerande offentliga intressen i den nationella lagstiftningen.

I förklaringsdelen konstateras att arbetsgivarna samlar personuppgifter om arbetsökande och arbetstagare för flera olika ändamål. Personuppgifter samlas in bl.a. i syfte att iakttäta lagar, till hjälp för att välja arbetstagare för ett arbete och utbildning eller befordran. Arbetsgivarna samlar personuppgifter för att bedöma om arbetstagarna lämpar sig för en viss uppgift och för att bedöma deras prestationer. Arbetsgivarna samlar också in personuppgifter för att säkerställa kvalitetskontrollen, kundservicen, skyddet av egendom och organiseringen av arbetsprocessen. Avsikten har inte varit att ge en detaljerad förteckning över vilka uppgifter som är relevanta för ett arbetsförhållande. I förklaringsdelen konstateras att kvantiteten av och vilket slags uppgifter som med full rätt samlas in varierar enligt arbetets beskaffenhet, arbetstagarens ställning eller beslutet, vilka t.ex. kan påverka strukturella förändringar i företagen. I stället för en detaljerad förteckning ingår bara de principer som avses säkerställa att personuppgifter som gäller arbetstagare behandlas öppet och att

arbetstagarna är medvetna om vilka personuppgifter arbetsgivaren samlar in.

### 1.5. Europarådets konventioner och rekommendationer

Europarådets konvention om skydd för enskilda vid automatisk databehandling av personuppgifter

Datasekretesskonventionen undertecknades den 28 januari 1981 i Strasbourg. Konventionen syftar till att för var och en, oavsett nationalitet eller hemvist, säkerställa respekten för grundläggande fri- och rättigheter, särskilt rätten till personlig integritet i samband med automatisk databehandling av personuppgifter som gäller honom ("datasekretess"). Konventionen tillämpas på automatiserade personregister och automatisk databehandling av personuppgifter i allmän och enskild verksamhet. En stat kan vid tidpunkten för undertecknandet av konventionen eller vid deponeringen av sitt instrument rörande ratifikation, godkännande eller anslutning till konventionen eller vid en senare tidpunkt avge förklaring till Europarådet att den inte kommer att tillämpa konventionen på vissa kategorier av automatiserade personregister eller att den kommer att utvidga tillämpningsområdet så att det omfattar även personregister som inte behandlas automatiskt. Bestämmelserna började gälla i Finland vid ingången av april 1992. I dag har bestämmelserna i datasekretesskonventionen genomförts genom personuppgiftslagen.

Europarådets rekommendation nr R(89) 2 om skydd av personuppgifter som används för skötseln av ett arbetsförhållande

Europarådets ministerkommitté gav den 18 januari 1989 en rekommendation, nr R(89) 2, om skydd av personuppgifter som används vid skötseln av ett arbetsförhållande. Rekommendationen syftar till att förenhetliga databehandlingsförfarandena i medlemsländerna så, att arbetstagarnas grundläggande fri- och rättigheter, i synnerhet integritetsskyddet, tillgodoses. För uppnåendet av målet bör principerna i rekommendationen beaktas när den nationella datasekretesslagstiftningen eller annan nationell lagstiftning som påverkar användningen av personuppgifter tillämpas inom arbetslivet. Principerna gäller insamling av personuppgifter, registre-

ring av uppgifter, intern användning av uppgifter, lämnande av uppgifter till arbetstagare och utlämnande till utomstående samt skydd och förvar av uppgifter i anslutning till arbetsförhållanden inom både den offentliga och den privata sektorn. Principerna gäller sådana automatiskt behandlade uppgifter om arbetstagarna som arbetsgivarna förfogar över samt andra uppgifter som behövs för att automatiskt behandlade uppgifter skall bli begripliga. Med arbetsförhållande avses sådana förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare som ansluter sig till anställningen av arbetstagare, genomförandet av arbetsavtal och arbetsledning, inbegripet fullgörandet av skyldigheter enligt lagar eller kollektivavtal, samt till planeringen och organiseringen av arbetet. När personuppgifter som gäller ett arbetsförhållande 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.

I fråga om de uppgifter som samlas in är principen att arbetsgivaren skall samla in dem hos arbetstagaren. Om det blir nödvändigt att anlita en källa utanför arbetsförhållandet, skall arbetstagaren informeras därom. De uppgifter som samlas in i anslutning till ett arbetsförhållande skall vara relevanta och begränsas till sådant som är väsentligt med tanke på typen av arbetsförhållande 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 arbetstagarens lämplighet och avancemangsmöjligheter. Även när någon anställs skall personuppgifter i första hand samlas in hos personen i fråga. Om inte något annat föreskrivs i den nationella lagstiftningen, kan andra informationskällor anlitas endast med arbetsökandens samtycke eller förutsatt att de har informerats om denna möjlighet på förhand. Test, analyser och andra metoder för att bedöma en persons personlighet får inte användas utan arbetstagarens eller arbetsökandens samtycke, om inte den nationella lagstiftningen annars ger ett tillräckligt skydd. Arbetstagaren eller arbetsökanden skall underrättas om testresultaten, om han eller hon så önskar. Enligt rekommendationen är det tillåtet att registrera bara sådana personuppgifter som har samlats in i enlighet med de principer för insamling av upp-

gifter som anges i rekommendationen och registreringen sker i anslutning till ett arbetsförhållande. Arbetsgivaren får använda de personuppgifter som samlats in i samband med ett arbetsförhållande endast för ändamål som hänför sig till arbetsförhållandet. Principerna skall tillämpas även vid arbetskraftsbyråer, om inte något annat bestäms i nationell lagstiftning. I rekommendationen konstateras i fråga om särskilda slags uppgifter, som räknas upp i artikel 6 i datasekretesskonventionen, att de bör insamlas och registreras endast i specialfall och inom de gränser som föreskrivs i nationell lagstiftning samt med iakttagande av tillbörliga föreskrivna skyddsåtgärder. Om det inte finns några bestämmelser om skyddsåtgärder i den nationella lagstiftningen, får särskilda slags uppgifter samlas in och registreras endast med arbetstagarnas vetskap och deras uttryckliga samtycke.

Enligt rekommendationen kan frågor om hälsotillstånd ställas till en arbetstagare eller arbetssökande och hälsotillståndet undersöks endast i följande situationer: för att fastställa arbetstagarens eller arbetssökandens lämplighet för sin nuvarande eller en framtida 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 hos arbetstagaren i annat fall än med arbetstagares vetskap och uttryckliga samtycke eller i enlighet med nationell lagstiftning. Sådana uppgifter om hälsan som omfattas av medicinsk tystnadsplikt får registreras endast av anställda som omfattas av den aktuella 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 uppgifterna om hälsan får inte begränsas för den som uppgifterna gäller, förutom i sådana fall då detta kan medföra allvarliga men för honom eller henne. Då kan uppgifterna tillställas genom en läkare som han eller hon själv valt.

I rekommendationen finns dessutom bestämmelser om överföring av uppgifter över riksgränserna, personuppgifters offentlighet och arbetstagarnas rätt att ta del av och rätta uppgifterna.

Europarådets konvention om skydd av mänskliga rättigheter och mänsklig värdighet i samband med tillämpningen av biologi och läkarvetenskap bioetikkonventionen

Europarådet antog konventionen gällande mänskliga rättigheter och biomedicin, nedan *bioetikkonventionen*, hösten 1996. Finland undertecknade konventionen den 4 april 1997. Konventionen 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 till tillgång till uppgifter om sig själva.

I bioetikkonventionen finns bestämmelser om prediktiva genetiska test. Genom prediktiva genetiska test kan man få fram ärftliga sjukdomar som yppar sig senare eller en ökad disposition för att insjunkna i en ärftlig sjukdom i ett senare skede av livet. Enligt artikel 12 i konventionen inskränks tillåtna genetiska test till sådana som utförs av medicinska skäl eller i samband med vetenskaplig forskning. Enligt förklaringspromemorian har detta syftat till att uttryckligen förbjuda genetiska test i samband med att någon anställs och som förutsättning för att försäkringar skall beviljas. I promemorian konstateras dock att genetiska test kan utföras under särskilda omständigheter, när arbetsmiljön kan ha skadliga följder för en persons hälsa på grund av hans eller hennes genetiska disposition, förutsatt att testet inte är till skada för strävan att förbättra arbetsmiljön. Test skall användas enbart med utgångspunkt i individens hälsa. Oavsett det som anförts ovan kan nationella lagar medge andra test än sådan som utförs av medicinska skäl, om det är nödvändigt för den allmänna säkerheten eller för att förebygga brottslighet, skydda den allmänna hälsan eller garantera rättigheterna och friheterna för andra personer. I artikel 11 förbjuds alla former av diskriminering på grund av en människas arvsanlag.

I Finland bereds som bäst genomförandet



av bioetikkonventionen. Genomförandet förutsätter att hälso- och sjukvårdslagstiftningen ses över.

Europarådets rekommendation nr R(97) 5 om datasekretess för medicinsk information

Europarådets ministerkommitté antog 1997 en rekommendation om datasekretess för medicinsk information. Rekommendationen tillämpas på insamling och automatisk behandling av medicinska uppgifter. Enligt rekommendationen får genetisk information som samlas in och används för preventiv vård, diagnos för eller vård av en registrerad eller för vetenskaplig forskning användas endast för dessa ändamål. I sådana fall då nyttan är betydande och tillräckliga skyddsmetoder föreskrivs i lag är det dock tillåtet att samla in och använda uppgifter för att förutsäga en sjukdom.

#### 1.6. Vissa andra länders lagstiftning om uppgifter om hälsotillstånd och genetiska test

Våren 1994 fick *Norge* en lag om användningen av genetisk information. Lagen förbjuder arbetsgivare, eventuella arbetsgivare och försäkringsbolag eller en annan tredje part att använda sådan information om en persons arvsanlag som fås genom genetiska test. Undersökningsmetoder där en enskild persons DNA undersöks och vilka används i förebyggande, diagnostiskt eller annat medicinskt syfte får användas endast med socialministeriets tillstånd. Förbudet mot att använda genetiska test gäller myndigheter, arbetsgivare, utbildningsinstitutioner, kreditgivare, pensionskassor, försäkringsbolag och andra motsvarande instanser. Det är förbjudet att begära, äga, ta emot eller använda genetisk information samt att fråga om en person har deltagit i genetisk undersökning.

I *Danmark* antogs i april 1996 en lag som allmänt behandlar användningen av uppgifter om hälsan i arbetslivet. Syftet med lagen är att säkerställa att uppgifter om hälsan förblir konfidentiella och att arbetstagarnas arbetsförhållanden inte äventyras på grund av genetiska undersökningar eller andra hälsoundersökningar. Lagen förbjuder arbetsgivaren att kräva att arbetstagare eller arbets sökande skall delta i genetisk undersökning. Arbetsgivaren får inte heller ta emot eller använda information som fås genom en

sådan undersökning. Undantag är sådana fall där en undersökning är nödvändig på grund av arbetsmiljön.

I *Sverige* finns det inte några närmare bestämmelser om testning av arbetstagarnas hälsotillstånd. Testning skall i allmänhet basera sig på arbetsgivarens skyldighet att se till att arbetsmiljön är sund och trygg. I *Sverige* föreslogs för några år sedan att det bör stiftas en lag om användningen av genetisk information, där användningen av information som fås genom genetisk undersökning begränsas uteslutande för medicinska ändamål. Lagförslaget har ännu inte godkänts. Hösten 1999 tillsattes en utredningsman för att utreda datasekretessen för arbetstagare.

I *Nederländerna* är det tillåtet att testa arbetstagares och arbetssökandes hälsotillstånd i fråga om vissa arbetsuppgifter som kan medföra särskilda risker för arbetstagarens eller andra personers hälsa (t.ex. kolgruvor, trafik). Testningen skall diskuteras med lagstadgade arbetsråd. Frågan om att begränsa användningen av genetisk information i anställningssituationer har diskuterats, men än så länge finns det inte någon lagstiftning därom.

Även i *Österrike* skall allmän testning av arbetstagarnas hälsotillstånd och användningen av genetiska test i arbetslivet diskuteras i företagsrådet. Enligt den lag om användning av genteknik som trädde i kraft 1995 får arbetsgivaren inte samla in, efterfråga eller på annat sätt använda resultaten av genetiska undersökningar av enskilda. I *Österrike* är det förbjudet att låta arbetstagarna genomgå systematiska hiv-test.

I *Storbritannien* finns inte någon lagstiftning om användningen av genetiska test och genetisk information i arbetslivet. Enligt en utredning som blev klar sommaren 1999 används test mycket sällan i arbetssituationer.

En lag som förbjuder användningen av resultaten från genetiska test för andra än medicinska ändamål och forskning trädde i kraft i *Frankrike* 1994. Företagshälsovårdsläkaren beslutar om huruvida genetiska test skall genomföras. Läkarens utlåtande kan bara gälla arbetssökandens eller arbetstagarens lämplighet för ett arbete. Det är förbjudet att ålägga arbetstagarna att genomgå systematiska hiv-test.

I *Belgien* är medicinsk testning av arbetstagarna möjlig bara i fråga om de arbetsuppgifter som fastställts av en kommitté bestå-

ende av arbetsgivare och arbetstagare. Företagshälsovårdsläkaren kan bevilja tillstånd att utföra alkohol-, narkotika- och hiv-test på personer som är verksamma i vissa uppgifter. Endast sådana test kan krävas som är nödvändiga för att utreda en arbetstagares möjligheter att klara av sina uppgifter samt för att garantera en trygg och sund arbetsmiljö. Företagshälsovårdsläkaren får avslöja resultaten av genetiska test endast med arbetstagarens uttryckliga samtycke.

I Tyskland kan arbetstagarna åläggas att genomgå medicinska undersökningar i hälso- eller säkerhetssyfte. I vissa yrken är undersökningarna lagstadgade. Företagshälsovårdsläkaren kan bara ge utlåtande om arbetstagarens förmåga att klara av sina uppgifter. I Tyskland finns inte någon särskild lag om genetiska test. Parlamentet har ofrentliggjort två rapporter som behandlar problem i fråga om genetisk testning, men rapporterna har inte lett till några lagstiftningsåtgärder.

I Schweiz har man berett ett lagförslag som gäller genetiska undersökningar. Enligt lagen skall prediktiv genetisk undersökning i arbetslivet få användas bara i strikt avgränsade situationer. Företagshälsovårdsläkaren kan ålägga en arbetstagare att genomgå genetisk undersökning, om det är fråga om en risk som hänför sig till arbetsmiljön, om det inte föreligger några andra metoder att undgå och bedöma risken, om det har konstaterats att undersökningsmetoden är trygg och om arbetstagaren har gett sitt samtycke. År 1999 var lagutkastet hos kantonerna för kommentarer.

I Kanada har ett lagförslag avlåtits gällande användningen av genetisk information i anställningssituationer. Lagförslaget baserar sig på en rapport från 1992. Enligt förslaget får arbetsgivaren inte samla in genetisk information om anställda arbetstagare eller arbetssökande. Frivilliga genetiska undersökningar skall tillåtas, förutsatt att arbetstagaren har oinskränkt rätt att besluta vad som sker med den information som fås.

I Förenta staterna finns det inte någon lagstiftning på federationsnivå om hur genetiska test och den erhållna informationen skall användas i arbetslivet, trots att flera förslag och rekommendationer har lämnats under de senaste åren. Nästan hälften (23) av delstaterna har en lagstiftning om användningen av genetiska test och/eller genetisk information på arbetsplatserna. Lagstiftningen be-

gränsar i allmänhet användningen på något sätt. Bestämmelserna varierar i de olika delstaterna och de förbjuder t.ex. test som gäller en viss sjukdom, krav på genetiska test, behandling av resultaten av genetiska test genom arbetsgivarens försorg eller diskriminering på grund av genetisk information. Å andra sidan tillåter t.ex. lagen i New York att arbetsgivaren kräver att arbetstagaren deltar i ett visst genetiskt test, om det är fråga om en risk som hänför sig till arbetsmiljön.

## 1.7. Bedömning av nuläget

Under de senaste åren har datasekretessfrågorna i arbetslivet accentuerats bl.a. till följd av att databehandlingsmetoderna har utvecklats. I synnerhet kapaciteten vid insamlandet av uppgifterna och snabbheten vid överföringen har ökat betydligt.

Kraven har ökat i fråga om arbetstagarnas lämplighet för uppgifterna och i anslutning därtill även kraven på ett gott hälsotillstånd. De är viktiga när arbetstagare väljs. Därför har olika test som mäter prestationsförmågan eller personliga egenskaper blivit allt vanligare. Dessutom har de nya medicinska metoderna gjort det möjligt att ställa noggrannare prognoser om utvecklingen av arbetstagarnas hälsa. Under dessa omständigheter är det allt viktigare att skydda integriteten. Det är också nödvändigt att säkerställa att uppgifter om individens personliga egenskaper eller hälsa inte i praktiken kommer att utgöra grunder för diskriminering. Dessutom gäller det att även i datasekretessfrågor utveckla samarbetet mellan arbetsgivarna och arbetstagarna.

I personuppgiftslagen finns allmänna bestämmelser om hur personuppgifter skall samlas in och behandlas. Den allmänna lagen kan dock inte ses som tillräcklig för arbetslivet. På de grunder som anförts ovan föreslås att det stiftas en särskild lag om integritetsskydd i arbetslivet. Den nya lagen kompletterar personuppgiftslagen. I samarbetslagstiftningen föreslås bestämmelser om samarbete på arbetsplatsen när personuppgifter samlas in.

## 2. Propositionens mål och de viktigaste förslagen

Det huvudsakliga syftet med denna proposition är att med beaktande av särdragen och

de speciella behoven i arbetslivet säkerställa ett så gott integritetsskydd som möjligt för arbetssökande, arbetstagare och tjänstemän. Avsikten är att lagen om integritetsskydd i arbetslivet för sin del skall tillgodose de grundläggande fri- och rättigheterna i fråga om integritetsskyddet och föreskriva vissa tillvägagångssätt som gäller när personuppgifter samlas in i arbetslivet. Propositionen ansluter sig även till personuppgiftslagen, som tillämpas vid sidan av den nya lagen. I personuppgiftslagen finns allmänna datasekretessbestämmelser som är direkt tillämpliga även på arbetslivet och därför har det inte ansetts nödvändigt att ta in dem i speciallagstiftningen.

Trots att avsikten är att minska den mängd personuppgifter som samlas in, bör arbetsgivaren dock på grund av sina personaladministrativa behov och arbetarskyddsförpliktelser ha även tämligen noggranna uppgifter om sina anställda. Genom lagförslaget försöker man se till att uppgifterna behandlas så öppet som möjligt och att endast sådana uppgifter som har direkt relevans för arbetsförhållandet samlas in. Även samarbetet mellan arbetsgivarna och arbetstagarna utökas vid bedömningen av nödvändigheten av att samla in personuppgifter.

Genom propositionen inskränks arbetsgivarens rätt att behandla och samla in personuppgifter om en arbetstagare i vissa viktiga frågor i arbetslivet. För arbetsgivaren föreskrivs samtidigt förpliktelser gällande tillvägagångssätt, vilka inte har kunnat beaktas i personuppgiftslagen. Propositionen syftar till att minska användningen av otillförlitliga lämplighetstest. Det föreslås att arbetsgivaren inte skall få kräva att arbetstagarna eller arbetssökandena deltar i genetiska undersökningar. Arbetsgivarna skall inte heller ha rätt att få veta om arbetstagarna har deltagit i sådana. Arbetsgivarna förpliktas att anlita enbart yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården för att utföra hälsokontroller och alkohol- och narkotikatest. Arbetsgivarnas rätt att behandla uppgifter om en arbetstagares hälsa inskränks också till sådana ändamål som regleras särskilt i lagen.

Tack vare utvecklingen av informationssystemen har arbetsgivarna tillgång till olika övervakningssystem för organisering av arbetsprocesserna eller för kundservice och skydd av egendom. Möjligheten att med hjälp av olika tekniska anordningar övervaka arbetstagarna och arbetsprocesserna ökar

riskerna för att informationen används på ett otillbörligt sätt. Syftet med de föreslagna lagarna är också att föreskriva om tillvägagångssätten vid ordnande av övervakning samt användningen av elektronisk post och datanät. Detta bör ske i samarbete med arbetstagarna. Oppenheten i behandlingen av personuppgifter ökar således genom att behandlingen börjar omfattas av samarbetsförbundet.

Propositionen syftar ytterligare till att utöka övervakningen av datasekretessen i arbetslivet. Som en arbetsrättslig lag skall den föreslagna lagen övervakas förutom av dataombudsmannen även av arbetarskyddsmyndigheterna, som har en landsomfattande regional organisation. Enligt förslaget skall försummelser i fråga om arbetsgivarens tillvägagångssätt vara straffbara.

Även i fråga om personuppgifter som med full rätt samlas in i arbetslivet gäller att omfattningen och typen av uppgifter varierar beroende på arbetsuppgifterna, arbetets beskaffenhet och arbetstagarens ställning. Därför har avsikten inte varit att ge en detaljerad förteckning över vilka uppgifter som är av betydelse för rättigheterna och skyldigheterna för parterna i ett arbetsförhållande. I enlighet med internationella fördrag och rekommendationer om datasekretess i arbetslivet syftar propositionen till att säkerställa öppenheten vid behandlingen av personuppgifter som gäller arbetstagare och att säkerställa att arbetstagarna vet vilka personuppgifter som samlas in om dem, samtidigt som det dock gäller att beakta de behov av speciallagstiftning som gäller uttryckligen för datasekretessen i arbetslivet.

### **3. Propositionens verkningar**

#### **3.1. Ekonomiska verkningar**

För arbetsgivarna innebär propositionen att det ställs krav på nivån i fråga om behandlingen av uppgifter och på säkerhetsarrangemangen samt i synnerhet på vissa tillvägagångssätt. Kraven kan dock inte anses ha några betydande kostnadsverkningar.

#### **3.2. Verkningar i fråga om organisation och personal**

Den föreslagna lagen om integritetsskydd skall övervakas av dataombudsmannen och

arbetarskyddsmyndigheterna. Förslaget har dock inga betydande verkningar i fråga om arbetarskyddsmyndigheternas och dataombudsmannens nuvarande uppgifter. Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar att arbetarskyddsbestämmelserna iakttas. I samband med brott mot bestämmelserna kan övervakningen även i dag gälla sådana omständigheter som hör till arbetstagarnas integritet. Lagförslaget och dess bestämmelser som förutsätter specialkännedom om datasekretess medför dock att arbetarskyddsmyndigheternas tillsynspraxis i frågor som hänför sig till datasekretessen för arbetstagare till skillnad från tidigare skall utövas i samarbete med dataombudsmannen. När datasekretess och integritetsfrågor blir föremål för specialövervakning i arbetslivet och även annars i tilltagande grad tas upp i offentliga diskussioner, är det sannolikt att kundinitiativ och utbildningsbehov som gäller dem kommer att öka både inom arbetarskyddsdistriktet och vid dataombudsmannens byrå. Detta bör beaktas när personalresurserna dimensioneras och allokeras.

#### 4. Beredningen av propositionen

Arbetsministeriet tillsatte den 17 juli 1997 en arbetsgrupp med uppgift att i form av en regeringsproposition bereda ett förslag till lag om datasekretess inom arbetslivet. Arbetsgruppen bestod av representanter för arbetsministeriet, justitieministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, dataombudsmannens byrå och de viktigaste arbetsmarknadsorganisationerna. Utgående från arbetsgruppens arbete avlät regeringen i september 1998 till riksdagen en proposition med förslag till lag om integritetsskydd i arbetslivet och till vissa lagar som har samband med den (RP 121/1998 rd). Under behandlingen i riksdagen avgav grundlagsutskottet (GrUU 27/1998 rd), förvaltningsutskottet (FvUU 28/1998 rd) och social- och hälsovårdsutskottet (ShUU 12/1998 rd) sina utlåtanden i ärendet. På begäran av arbetspolitiska utskottet gav grundlagsutskottet ytterligare ett utlåtande (GrUU 27a/1998 rd). Arbetspolitiska utskottet gav ett betänkande (ApUB 22/1998 rd) den 10 februari 1999. I beslutsförslaget i betänkandet föreslog utskottet att lagförslagen förkastas och att följande uttalande godkänns: Riksdagen förutsätter att regeringen i samråd med arbetsmarknadens organisationer bereder en ny proposition och

därvid på lämpligt sätt beaktar det som sägs i utskottsutlåtandena om denna proposition. Riksdagen förkastade lagförslagen den 17 februari 1999 och godkände arbetspolitiska utskottets uttalande.

Arbetsministeriet tillsatte den 26 juli 1999 en arbetsgrupp med uppgift att bereda en datasekretesslagstiftning för arbetslivet. Arbetsgruppen bestod av företrädare för arbetsministeriet, justitieministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, dataombudsmannens byrå och de viktigaste arbetsmarknadsorganisationerna. Arbetsgruppen skulle utreda och analysera det tidigare beredningsarbetet och utgående från analysen och med beaktande i så hög grad som möjligt av det tidigare beredningsarbetet bereda ett förslag till lagstiftning om datasekretess i arbetslivet. I enlighet med uppdraget har propositionen beretts inom denna arbetsgrupp och dess förslag är enhälliga, även om ett förtydligande uttalande ingår i promemorian. Vid beredningen hörde arbetsgruppen sakkunniga i statsförfattningsrätt vid justitieministeriet. I samband med beredningen har arbetsministeriet begärt utlåtande av justitieministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, undervisningsministeriet, dataombudsmannens byrå, Finlands Fackförbunds Centralorganisationen FFC rf, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf, Akava r.y., Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto - Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund ry, Servicearbetsgivarna rf, Kommunala arbetsmarknadsverket, Statens arbetsmarknadsverk, Kyrkans avtalsdelegation och Företagarna i Finland rf.

Arbetsgruppens förslag har preciserats ytterligare utgående från utlåtandena.

#### 5. Andra omständigheter som inverkat på propositionens innehåll

Vid beredningen av lagförslaget har särskilt beaktats personuppgiftslagen och grundlagen, som trädde i kraft den 1 mars 2000. Dessutom har lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) beaktats.

Innehållet i de lagförslag som nu skall behandlas har i hög grad utformats enligt principerna i ILOs anvisningar om skydd av arbetstagares personuppgifter (1996) samt i Europarådets rekommendation nr R(89) 2 om skydd av personuppgifter som används för skötseln av ett arbetsförhållande.

Vid beredningen har även beaktats bioetikkonventionen till den del konventionen kan ligga till grund för slutsatser om förhållandena mellan arbetsgivare och arbetstagare eller arbetssökande.

I lagstiftningen har det ansetts att arbetsgivaren har rätt att till en viss gräns och utan att arbetstagarens grundläggande fri- och rättigheter äventyras få identifieringsuppgifter som gäller telefonräkningar. Ur detta kan härledas att arbetsgivaren eventuellt också kan ha ett godtagbart skäl att, med vissa begränsningar, ingripa i arbetstagarnas kommunikation via elektronisk post eller andra datanät. I vår lagstiftning finns dock inte några bestämmelser som anger dessa förutsättningar för arbetsgivarens rätt att utöva

tillsyn. Det föreslås inte heller nu några definitioner på arbetsgivarens rättigheter att övervaka arbetstagarna, utan i lagen om integritetsskydd i arbetslivet föreslås bestämmelser enbart om tillvägagångssätten vid ordnande av övervakning och användning av elektronisk post och datanät. Trots detta kan skyddet för arbetstagarnas konfidentiella meddelanden alltjämt äventyras. Eftersom de grundläggande fri- och rättigheterna kan äventyras på samma grunder bl.a. när elever och studerande använder läroanstaltens datanät och anordningar för att skicka och ta emot e-postmeddelanden, håller regeringen på att inleda en separat utredning om lagstiftningsbehovet, vilken är mera omfattande än enbart en fråga som gäller arbetslivet.

## DETALJMOTIVERING

### 1. Lagförslag

#### 1.1. Lag om integritetsskydd i arbetslivet

1 §. *Lagens syfte.* Syftet med den föreslagna lagen är att genomföra de grundläggande fri- och rättigheter som tryggar skydd för privatlivet samt övriga grundläggande fri- och rättigheter som tryggar skyddet för den personliga integriteten i arbetslivet. Syftet är dessutom att främja utvecklandet och iakttagandet av god informationsbehandling när arbetssökandes eller arbetstagares personuppgifter behandlas i arbetslivet.

Skyddet för den personliga integriteten, integritetsskyddet, omfattar skydd för privatlivet, vilket föreskrivs i 10 § grundlagen, som trädde i kraft den 1 mars 2000. Genom de föreslagna bestämmelserna genomförs 10 § 1 mom. grundlagen, där det sägs att bestämmelser om skydd för personuppgifter utfärdas genom lag. Integritetsskyddet består förutom av skydd för privatlivet även av andra grundläggande fri- och rättigheter som är betydelsefulla när personuppgifter behandlas, t.ex. en persons självbestämmanderätt, enligt vilken en person har rätt att veta och besluta om hur hans eller hennes personuppgifter skall användas. Förbudet mot behandling av känsliga uppgifter ansluter sig till bestämmelserna om lika bemötande och

diskrimineringskydd i 6 § grundlagen. De föreslagna bestämmelserna står också i samband med den rätt till personlig integritet som föreskrivs i 7 § grundlagen.

Lagen kompletterar personuppgiftslagen, som trädde i kraft den 1 juni 1999. Personuppgiftslagen är en allmän lag och avgör inte alla enskilda frågor i anslutning till behandlingen av personuppgifter inom olika områden. Det är viktigt att parterna i arbetslivet, arbetsgivarna och arbetstagarna, vet hur frågor i anslutning till behandlingen av personuppgifter avgörs uttryckligen i arbetslivet. Därför behövs en speciallagstiftning för arbetslivet. Syftet med datasekretesslagstiftningen för arbetslivet är att svara på behov som föranleds av särdragen i arbetslivet. Lagen syftar dels till att garantera arbetssökandes och arbetstagares integritetsskydd, dels till att beakta att arbetsgivarens verksamhet är förenad med ett behov av att samla in personuppgifter. De föreslagna bestämmelserna omfattar frågor från olika rättsområden vilka reglerats från olika utgångspunkter. I dem förenas utöver de grundläggande fri- och rättigheterna bl.a. dataskydds-, arbets- och straffrätt. Avsikten är att de grundläggande bestämmelserna om integritetsskydd i arbetslivet skall genomföras genom speciallagstiftning som hänger samman med strukturerna för arbets- och tjänstemannarätt.

I speciallagstiftningen samlas de viktigaste situationer i arbetslivet. Den arbetsrättsliga lagen skall övervakas även av arbetskyddsmyndigheterna, vilket effektiviserar övervakningen betydligt.

De grundläggande fri- och rättigheterna utgår från att individens frihet bör skyddas mot intrång från statsmakten. Definitionen av förhållandet mellan individen och statsmakten är således en av utgångspunkterna för regleringen av de grundläggande fri- och rättigheterna. Förhållandena mellan enskilda regleras genom vanlig lagstiftning som konkretiserar de grundläggande fri- och rättigheterna. Med stöd av 10 § grundlagen är skyddet av privatlivet en grundläggande fri- och rättighet. Enligt motiveringen till grundlagen hör till privatlivet bl.a. individens rätt att fritt knyta och upprätthålla kontakter till andra människor och miljön samt att själv bestämma om sig själv och sin kropp. På basis av detta får arbetsgivarna och arbetstagarna fritt knyta kontakter, om inte kontakterna eller innehållet i dem regleras i några andra bestämmelser om de grundläggande fri- och rättigheterna eller någon annan lagstiftning. Utänkning till en tjänst är dock förenad med särdrag eftersom det är fråga om en ensidig förvaltningsåtgärd där den som söker tjänsten samtycker till utnämningen. Grunden för och behovet av att behandla personuppgifterna för dem som står i ett tjänsteförhållande är dock i regel likadana som för dem som står i ett arbetsförhållande, om inte något annat följer av den lagstiftning som reglerar tjänstemännens ställning.

Eftersom det i grundlagen förutsätts att bestämmelser om skydd för personuppgifter skall utfärdas genom lag, gäller det att i datasekretesslagstiftningen för arbetslivet samordna flera grundläggande fri- och rättigheter, som gäller dels arbetstagarnas integritetsskydd, dels individens rätt att fritt ingå avtal och i viss mån även andras grundläggande fri- och rättigheter. Avsikten är att de föreslagna bestämmelserna skall trygga dessa grundläggande fri- och rättigheter i arbetslivet samtidigt som de särskilt beaktar de speciella behov i relationen mellan arbetsgivarna och arbetstagarna som inte har kunnat beaktas i personuppgiftslagen. I bestämmelserna gäller det också att samordna arbetstagarnas integritetsskydd med det allmännas och arbetsgivarnas intressen. Det allmänna har bl.a. genom lag föreskrivit arbetsgivarna uppgifter som ansluter sig till

t.ex. skötseln av beskattning av löntagare, social trygghet och hälsa i arbetet. Den nya lagen preciserar innehållet i de grundläggande fri- och rättigheterna. Grunderna för huvudregeln försvagas inte men den preciseras så att den lämpar sig för behoven inom arbetslivet.

2 §. *Tillämpningsområde.* Enligt 1 mom. skall lagen tillämpas på anställningsförhållanden. Lagen kommer att omfatta anställningsförhållanden enligt lagen om arbetsavtal, sjömanslagen (423/1978) och lagen om hushållsarbetsstagares arbetsförhållande (951/1977) samt arbetsförhållanden i form av läroavtal enligt lagen om yrkesutbildning (630/1998).

Enligt 2 mom. gäller lagen på samma sätt även andra anställningsförhållanden och därför tillämpas den även på tjänsteförhållanden och liknande anställningsförhållanden. Sålunda kommer lagen också att gälla anställda inom stat, kommun och församling samt vid självständiga offentligt rättsliga inrättningar.

Enligt förslaget avses med arbetstagare även arbetsökande när den föreslagna lagen tillämpas. Bestämmelserna i lagen gäller alltså en arbetssökande på samma sätt som en arbetstagare, om inte något annat bestäms särskilt. Med en arbetssökande avses i den föreslagna lagen en person som har sökt en ledig arbetsplats, sökt en ledigförklarad tjänst eller som arbetsgivaren har kontaktat i eventuellt anställningssyfte.

Den föreslagna lagen reglerar situationerna i arbetslivet mera exakt än personuppgiftslagen, som innehåller allmänna datasekretessbestämmelser som kan tillämpas även på arbetslivet. Det har inte ansetts nödvändigt att ta in dessa bestämmelser i speciallagstiftningen, och därför är det viktigt att personuppgiftslagen tillämpas vid sidan av den föreslagna lagen. I lagförslaget används bl.a. begreppsapparaten i anslutning till behandlingen av personuppgifter med samma betydelseinnehåll som i 3 § personuppgiftslagen. På grund av detta föreslås i 3 mom. en uttrycklig hänvisning till personuppgiftslagen.

På behandling och utlämnande av personuppgifter om arbetstagare, tjänstemän och dem som står i tjänsteförhållande till offentliga samfund tillämpas utöver den nya lagen och personuppgiftslagen även speciallagstiftningen om myndigheternas personregister. Sådana bestämmelser ingår bl.a. i lagen om offentlighet i myndigheternas

verksamhet, matrikellagen (1010/1989), statstjänstemannalagen och kyrkolagen (1054/1993). När uppgifter utlämnas ur myndigheternas personregister tillämpas, till den del det inte finns några bestämmelser i den nya lagen, lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet och, som komplettering, personuppgiftslagen. Avsikten är inte att de föreslagna bestämmelserna skall åsidosätta matrikellagens bestämmelser om uppgifter som skall införas i matrikeln eller vad som i statstjänstemannalagen föreskrivs till denna del. För arbetskraftsservicens personregister gäller dessutom vad som bestäms i lagen om arbetskraftsservice (1005/1993).

Enligt personuppgiftslagen avses med personuppgifter alla slags anteckningar som beskriver en fysisk person eller hans egenskaper eller levnadsförhållanden som kan hänföras till honom själv eller till hans familj eller någon som lever i gemensamt hushåll med honom. Personuppgifter om arbetstagare och arbetssökande är således alla de anteckningar som beskriver dem, t.ex. anteckningar som beskriver deras egendom och levnadsförhållanden förutsatt att de kan hänföras till dem själva, deras familj eller någon som lever i gemensamt hushåll med dem. Personuppgifterna kan vara skriftliga uppgifter eller uppgifter som registrerats med maskin, elektroniskt, optiskt eller genom magnetisering. Uppgifter som behandlas enbart muntligen är inte personuppgifter enligt lagen, om de inte baserar sig på uppgifter som införts i personregister. Sådan behandling av personuppgifter som avses i lagen är på motsvarande sätt alla åtgärder som vidtas i fråga om identifierbara arbetssökandes och arbetstagares automatiskt behandlade personuppgifter eller personuppgifter som införts i manuella personregister. Behandlingen kan omfatta åtminstone insamling, registrering, användning, utlämnande, översändande och samkörning av uppgifter.

Med personregister avses i enlighet med personuppgiftslagen ett register som upprätthålls manuellt eller genom automatisk databehandling och ett register vars personuppgifter behandlas med båda databehandlingsätten. Med registeransvarig avses en eller flera personer, sammanslutningar, inrättningar eller stiftelser för vilkas bruk ett personregister inrättas och vilka har rätt att förfoga över registret eller vilka enligt lag ålagts skyldighet att föra register. Arbetsgivaren är således registeransvarig enligt la-

gen. Av definitionen följer att det uttryckligen är arbetsgivaren som är registeransvarig för de register som inrättats på arbetsplatserna för skötseln av arbetsgivaruppgifterna, inte någon företrädare för arbetsgivaren, t.ex. personalchefen. Intern eller extern delegering av skötseln av anställningsförhållandena innebär inte att arbetsgivarens ställning som registeransvarig åsidosätts ens i händelse av att personuppgifterna innehavs av uppdragshavaren.

I personuppgiftslagen definieras inte den som behandlar personuppgifter. Den som behandlar personuppgifter för den registeransvarige eller registerföraren är den som i ett anställningsförhållande till dessa eller på uppdrag av dem vidtar åtgärder i fråga om behandling av personuppgifter. Denna princip kan härledas bl.a. ur 32 §, som gäller skydd av uppgifterna. Personuppgifter kan således behandlas bara av anställda hos en arbetsgivare eller av dem som arbetar för arbetsgivaren och som har arbetsuppgifter vars skötsel kräver det. En sådan person har inte rätt att behandla uppgifterna självständigt, utan personens rätt baserar sig alltid på den registeransvariges rätt. En uppdragshavare har således inte någon mera omfattande rätt att behandla personuppgifter än arbetsgivaren.

Den som tillhandahåller företagshälsovård har på basis av syftet med och begreppsapparaten i personuppgiftslagen samt specialbestämmelserna om hälso- och sjukvård ansetts ha en av arbetsgivaren oavhängig självständig ställning som registeransvarig. Personregistren inom företagshälsovården och arbetsgivarens personregister utgör inte en helhet.

Med samtycke avses enligt personuppgiftslagen varje slag av frivillig, särskild och på information baserad viljeytring. Med stöd av personuppgiftslagen bär arbetsgivaren i egenskap av registeransvarig bevisbördan för att samtycke finns.

3 §. *Relevanskrav.* I 1 mom. föreslås bli bestämt att arbetsgivaren skall få behandla endast sådana personuppgifter som har direkt relevans för arbetstagarens anställningsförhållande.

Relevanskravet är så pass centralt med tanke på integritetsskyddet, att det är motiverat att utöver vad som redan föreskrivs i personuppgiftslagen även i detta sammanhang betona relevanskravet i fråga om behandlingen av personuppgifter.

I arbetslivet uppstår situationer av varierande slag. Mängden och arten av de uppgifter som samlas in varierar enligt område och arbetsuppgifter. Arbetsgivaren har ett reellt behov av att samla in och registrera uppgifter för att ordna sin verksamhet. Behovet av att samla in uppgifter kan bero på bl.a. myndigheterna, kunderna, arbetsmiljön, personalförvaltningen och utvecklingen av organisationen. Inom den offentliga sektorn bestäms särskilt om bl.a. förfarandet för sökande av tjänst och grunderna för utnämning till en tjänst. När det finns särskilda bestämmelser är myndigheten inte längre skyldig att pröva nödvändigheten av att behandla dylika personuppgifter.

Utgångspunkten är att var och en har rätt att själv bestämma hur de egna personuppgifterna skall användas och lämnas ut. När en arbetstagare söker arbete och arbetar måste han eller hon dock lämna sina personuppgifter till arbetsgivaren. Målet i detta lagförslag är att samordna arbetsgivarens behov av att få tillgång till arbetstagarnas personuppgifter och arbetstagarnas behov av att skydda sina personuppgifter.

Den föreslagna bestämmelsen är viktig för arbetslivet. Arbetsgivaren bör kunna motivera varför de personuppgifter som samlas in har direkt relevans för arbetsförhållandet. Uppgifter som har direkt relevans för arbetsförhållandet är t.ex. uppgifter som behövs för att arbetsuppgifterna skall kunna utföras, för att arbetstagare skall kunna väljas och för att vissa bestämmelser i arbets- och tjänstekollektivavtalen skall uppfyllas samt uppgifter som anställningsförhållandena och lagstiftningen förutsätter. Den föreslagna ordalydelsen betonar att de personuppgifter som behandlas skall ansluta sig till skötseln av parternas rättigheter och skyldigheter. Tolkningen är något snävare än tolkningen enligt den allmänna personuppgiftslagen. I bestämmelsen anges dessutom det ändamål som förutsätts i personuppgiftslagen, dvs. arbetsförhållandet.

Relevanskravet begränsar de personuppgifter som skall behandlas. Enligt 6 § personuppgiftslagen skall den registeransvarige redan på förhand i samband med planeringen av insamlandet av uppgifterna precisera ändamålet med behandlingen av personuppgifter så att det framgår för vilka funktioner personuppgifterna samlas in. Relevansbedömningen utförs separat i varje enskilt fall. Arbetsgivaren definierar relevanskravet när

han samlar in och registrerar arbetstagarens personuppgifter. Arbetsgivaren svarar även för att personuppgifterna har direkt relevans för anställningsförhållandet. Arbetsgivarens bedömning bör tillmätas stor betydelse när relevansen bedöms.

På grund av mångformigheten i arbetslivet är det omöjligt att ge en uttömmande förteckning över de personuppgifter som har direkt relevans för ett anställningsförhållande. Detta har också konstaterats i förklaringsdelen i ILOs anvisningar om skydd av arbetstagares personuppgifter. I anslutning till t.ex. utlandskommenderingar kan det med tanke på framtida arrangemang vara nödvändigt att veta mera än vanligt om familjeförhållanden och barn, även om så pass detaljerade uppgifter inte behövs i andra fall. Ibland kan det t.o.m. vara nödvändigt att känna till om arbetssökanden har husdjur. Informationen kan behövas t.ex. i fråga om dagvårdare för att utreda om allergiska barn kan anvisas vård i familjen. Också den allmänna trenden att förena utbildning och arbetsliv i enlighet med principerna för livslångt lärande ökar behovet av att samla in uppgifter om bl.a. utbildnings- och andra utvecklingsmöjligheter. Tendensen att utveckla lönesystem som baserar sig på utvärdering av arbetet medför eventuellt behov av att registrera uppgifter om personernas kunskaper och arbetsprestationer.

Relevanskravet skall också tillämpas i anställningssituationer. Arbetsgivarens rätt att samla in arbetssökandens personuppgifter skall granskas utgående från den arbetsuppgift som den som anmält sig som sökande vill ha. Nödvändiga är då i första hand sådana uppgifter som påvisar sökandens behörighet och lämplighet för den aktuella uppgiften. Arbetsgivaren kan också inhämta ett utlåtande om sökandens lämplighet för den sökta uppgiften med tanke på hälsan. Den arbetssökande kan också ställas frågor om sådana tekniska uppgifter som ansluter sig till uppfyllandet av arbetsgivarens förpliktelser och som inte i sig behövs när det fattas beslut om vem som skall väljas till platsen. Uppgifter om t.ex. bankkonto och skatteprocent behövs dock inte i det här skedet. Det kan också vara fråga om en sådan arbetssökningssituation där en person söker flera arbetsuppgifter eller där arbetsgivaren vid senare val av nya arbetstagare kan använda de uppgifter han eller hon har samlat in. Då är det skäl att se till att arbetssökanden vet vad



de uppgifter som samlats in skall användas till.

Arbets sökande kan låta bli att besvara frågor som inte behövs för arbetsförhållandet. De kan be arbetsgivaren förklara på vilket sätt en efterfrågad personuppgift redan när de anställs har direkt relevans för arbetsförhållandet. På så sätt kan meningsskiljaktigheter i efterskott undvikas. I praktiken befinner arbets sökandena sig dock i allmänhet i en sådan position att de, om de låter bli att besvara arbetsgivarens frågor, kan äventyra sina möjligheter att få arbetsplatsen. Relevanskravet gör det i varje fall möjligt för arbets sökandena att lämna bristfälliga eller ofullständiga svar på frågor som inte hänför sig direkt till anställningsförhållandet. Bristfälliga eller ofullständiga svar får då inte ha negativa konsekvenser för arbets sökandena.

Relevanskravet skall också tillämpas på uppgifter som arbetsgivaren samlat in genom testning eller bedömning av arbets sökande eller arbetstagare. Arbetsgivarens person- och lämplighetsbedömningstest skall vara nödvändiga för anställningsförhållandet.

Relevanskravet gäller även uppgifter som samlats in genom alkohol- och narkotikatest samt uppgifter om arbetstagarens hälsotillstånd. Bestämmelser om tillvägagångssätten vid kontroll och övrig testning av hälsotillståndet föreslås i 6 §. Bestämmelser om behandling av uppgifter om hälsotillstånd föreslås i 7 §.

Till bedömningen av relevanskravet ansluter sig också frågan om hur uppgifter som införts i personregister skall förstöras. Enligt 9 § 2 mom. personuppgiftslagen skall den registeransvarige se till att oriktiga, ofullständiga eller föråldrade personuppgifter inte behandlas. När denna skyldighet bedöms gäller det att beakta ändamålet med behandlingen av personuppgifterna samt behandlingens betydelse för den registrerades integritetsskydd. I 34 § personuppgiftslagen sägs att ett personregister som inte längre behövs för den registeransvariges verksamhet skall förstöras, om det inte särskilt bestäms att de registrerade uppgifterna skall bevaras eller om registret inte skall överföras till ett arkiv på det sätt som avses i 35 § personuppgiftslagen. I 29 § personuppgiftslagen förutsätts att den registeransvarige utan befogat dröjsmål på eget initiativ eller på yrkande av den registrerade skall utplåna en personuppgift som är onödig eller föråldrad. Om den regis-

terades yrkan inte godkänns, skall han ges ett skriftligt intyg över skälen till att yrkandet inte har godkänts. Den registrerade kan föra saken till dataombudsmannen för behandling. Dessa bestämmelser skall även tillämpas i arbetslivet. Frågan om huruvida uppgifter som införts i personregister är onödiga eller skall bevaras bedöms ur arbetslivets synvinkel. Om det finns särskilda bestämmelser om hur uppgifterna skall bevaras, skall arbetsgivaren iakttä dem. Sådana bestämmelser är t.ex. preskriptionsbestämmelserna i lagen om arbetsavtal, arbetstidslagstiftningen, lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, arkivlagen (831/1994) och i de föreskrifter som kompletterar den och som gäller statstjänstemän, bokföringslagen (1336/1997) o.dyl. I fråga om kommunala myndigheter finns även särskilda föreskrifter om hur arbets sökandes och arbetstagares personuppgifter skall bevaras. I arbets- och tjänstekollektivavtal kan dessutom ingå olika preskriptionstider.

Relevanskravet anknuter även till diskrimineringskyddet för arbets sökande och arbetstagare, eftersom insamlingen av uppgifter som inte behövs för arbetsförhållandet i vissa fall kan leda till diskriminering. En grundläggande bestämmelse om diskrimineringskydd finns i 17 § lagen om arbetsavtal, enligt vilken arbetsgivaren skall bemöta arbets sökande och arbetstagare opartiskt så att ingen utan fog ges en annan ställning än andra på grund av börd, religion, ålder, politisk verksamhet eller fackföreningsverksamhet eller annan därmed jämförlig omständighet. I det närmaste motsvarande bestämmelser finns i 11 § statstjänstemannalagen och 2 § lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet. I 6 kap. 1 § kyrkolagen sägs å andra sidan att endast en medlem av den evangelisk-lutherska kyrkan kan vara tjänsteinnehavare i kyrkan eller i en församling eller i en kyrklig samfällighet eller stå i ett sådant varaktigt arbetsförhållande som ansluter sig till uppgifter vid gudstjänster eller kyrkliga förrättningar eller som berör diakoni eller undervisning. I lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män finns också bestämmelser om diskriminering.

Kravet på opartiskt bemötande stärks också av 47 kap. 3 § strafflagen, där diskriminering i arbetslivet har föreskrivits som en straffbar gärning. Rekvisitet för diskriminering i arbetslivet uppfylls, om en arbetsgivare eller en företrädare för denne som vid

annonsering om en arbetsplats, vid valet av arbetstagare eller under ett anställningsförhållande utan vägande och godtagbart skäl försätter en arbetsökande eller en arbetstagare i ofördelaktig ställning 1) på grund av ras, nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg, språk, kön, ålder, familjeförhållanden, sexuell inriktning eller hälsotillstånd eller 2) på grund av religion, samhällseliga åsikter, politisk eller facklig verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. Bedömningen av diskriminering är förenad med jämförelse, eftersom det är fråga om diskriminering först när en arbetssökande eller en arbetstagare enligt objektiv bedömning försätts i en ofördelaktigare ställning än andra. Diskrimineringsförbudet, med särskild hänsyn även till principen om jämlikt bemötande enligt 6 § grundlagen, bör ges betydelse även vid behandlingen av personuppgifter, inbegripet bedömningen av om de behövs.

Arbetsgivarens rätt och skyldighet att bedöma nödvändigheten av de personuppgifter som skall samlas in och å andra sidan även bedömningsansvar betonas i andra meningen i den föreslagna bestämmelsen, där det uttryckligen sägs att avvikelser från relevanskravet inte får göras med arbetstagarens samtycke. Arbetstagarens samtycke kan inte åsidosätta relevanskravet, eftersom samtycket på grund av arbetstagarens underordnade ställning inte kan ges en sådan innebörd som baserar sig på fullständigt fri viljebildning.

Med stöd av 11 § föreslås att det skall vara straffbart att bryta mot relevanskravet.

4 §. *Insamling av arbetstagares personuppgifter samt upplysningsplikt.* På samma sätt som i personuppgiftslagen avses med insamling av uppgifter i arbetslivet sådan systematisk verksamhet som syftar till att med hjälp av manuell behandling göra upp ett personregister över arbetssökandena eller arbetstagarerna eller en del därav eller behandla uppgifterna med hjälp av automatisk databehandling.

I 1 mom. föreslås bli bestämt att personuppgifterna i första hand skall samlas in hos arbetstagaren. På detta sätt får arbetstagaren bäst reda på vilka uppgifter som samlas in om honom eller henne.

I de mångskiftande praktiska situationerna i arbetslivet bör arbetsgivaren dock ha rätt att samla in uppgifter även på annat håll. Det föreslås bli bestämt att om arbetsgivaren

samlar in personuppgifter någon annanstans än hos arbetssökanden eller arbetstagaren skall arbetsgivaren i regel inhämta samtycke av arbetssökanden eller arbetstagaren. Om arbetstagaren inte lämnar samtycke eller samtycke inte kan begäras med hänsyn till sakens natur, skall arbetsgivaren dock kunna skaffa uppgifterna även utan samtycke på två villkor. För det första skall uppgifterna kunna inhämtas bara om de har direkt relevans för arbetsförhållandet. Principen baserar sig på den föreslagna 3 §. För det andra skall det finnas en klar grund för att personuppgifterna inhämtas. Grunden hänför sig till utredning av arbetstagarens tillförlitlighet. I lagförslaget definieras alltså noggrannare än i personuppgiftslagen arbetsgivarens rätt att utan arbetstagarens samtycke samla in personuppgifter hos utomstående med beaktande särskilt av utgångspunkterna för arbetslivet och behovet av skydd för arbetstagarerna.

Med uppgifter som samlas in hos utomstående avses alla personuppgifter som definierats i personuppgiftslagen oavsett hur de samlas in. De omfattar alltså även uppgifter som samlas in t.ex. ur datanät. Om en tidigare arbetsgivare, en företrädare för denne eller någon annan bara uttrycker sina minnesbilder om en person och således inte lämnar ut uppgifter som införts i ett personregister, hör inte minnesbilderna och beskrivningarna av dem till lagens tillämpningsområde. Däremot gäller att villkoren för utlämnande skall uppfyllas, om en tidigare arbetsgivare ens muntligen lämnar uppgifter som införts i ett personregister. Dessutom gäller det att beakta att den som lämnar ut uppgifterna också omfattas av tystnadsplikten enligt personuppgiftslagen och andra lagar och av preskriptionsbestämmelserna samt offentlighetslagstiftningen.

Uppgifterna om en arbetstagarers tillförlitlighet kan gälla bl.a. personkreditupplysningar för uppgifter där en person har direkt ekonomiskt ansvar för arbetsgivarens egen- eller när arbetsförhållandet i övrigt kräver särskilt förtroende. På denna grund är det däremot inte möjligt att arbetsgivaren alltid kontrollerar alla arbetssökandes kreditupplysningar. Med stöd av 25 § 2 mom. personuppgiftslagen skall arbetsgivaren underrätta t.ex. arbetssökanden om förvärv av kreditupplysningar, om en anteckning i kreditupplysningsregistret är orsak till att sökanden inte blir vald. Uppgifterna om till-

förlitligheten kan också gälla utredningar om ekonomiska förbindelser, om sådana finns att tillgå. I 23 § lagen om polisens personregister (509/1995) bestäms särskilt om polisens utlåtanden om tillförlitlighet. Behovet av att inhämta utlåtandena beror på arbetsgivarens och organisationens behov i fråga om säkerheten. Sådana arbetsplatser är t.ex. flygplatser, kärnkraftverk, teleoperatörscentraler och myndigheter. Även stora ADB-serviceföretag samt särskilda produktions- och forskningsinstitut kan ha behov av att inhämta uppgifter om tillförlitligheten. Personalsäkerhetskommittén, tillsatt av justitiedepartementet, avgav sitt betänkande den 31 mars 2000. I betänkandet föreslås att det skall stiftas en lag om säkerhetsutredningar, som ersätter de gällande bestämmelserna om bl.a. polisens utlåtanden om tillförlitlighet.

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

Den föreslagna bestämmelsen syftar till att främja en öppnare behandling av uppgifterna i arbetslivet, och därför föreslås i 2 mom. bli bestämt att arbetsgivaren i regel skall informera arbetstagaren om personuppgifter som samlats in någon annanstans än hos arbetsgivaren innan uppgifterna används för beslutsfattande som gäller arbetstagaren. Bestämmelsen innebär således att arbetsgivarens förpliktelse utökas jämfört med personuppgiftslagen, eftersom den förpliktar arbetsgivaren att agera aktivt och också informera arbetstagaren om innehållet i personuppgifterna innan ett beslut som gäller arbetstagaren fattas. Arbetsgivarens upplysningsplikt anknyter då även till det arbetsrättsliga systemet, eftersom arbetsgivaren skall förhandla med arbetstagarna om bl.a. grunderna för, verkningarna av och alternativen vad gäller ärenden som omfattas av samarbetsförfarandet innan han avgör ärendet. Innan förhandlingarna inleds skall arbetsgivaren ge arbetstagarna de uppgifter som behövs för att behandla ärendet.

Om arbetsgivarens upplysningsplikt och arbetstagarens rätt att kontrollera sina per-

sonuppgifter gäller dessutom vad som därom bestäms någon annanstans i lag.

Bestämmelser om upplysningsplikten och inskränkningar i den finns bl.a. i 24 § personuppgiftslagen. Enligt 1 mom. skall den registeransvarige vid insamling av personuppgifter se till att den registrerade kan få uppgift om den registeransvarige och vid behov om dennes företrädare, ändamålet med behandlingen av personuppgifterna samt vart uppgifter i regel lämnas ut, liksom om de uppgifter som behövs för att utöva den registrerades rättigheter vid behandlingen av personuppgifter. Uppgifterna skall ges då personuppgifter samlas in och registreras eller, om uppgifterna samlas in hos någon annan än den registrerade själv och avsikten är att lämna ut uppgifterna, senast då uppgifterna första gången lämnas ut. Enligt 2 mom. får undantag från upplysningsplikten göras 1) om den registrerade redan har fått dessa uppgifter, 2) om det är nödvändigt på grund av statens säkerhet, försvaret eller den allmänna ordningen och säkerheten, för att förebygga eller utreda brott eller för en tillsynsuppgift som har samband med beskattningen eller den offentliga ekonomin, eller 3) då uppgifter samlas in hos någon annan än den registrerade själv, om det är omöjligt att ge uppgifter till den registrerade eller detta kräver oskäligt besvär eller orsakar väsentlig skada eller olägenhet för den registrerade eller för ändamålet med behandlingen av uppgifterna och de uppgifter som registreras inte används till sådant beslutsfattande som gäller den registrerade eller om insamling, registrering eller utlämnande av uppgifter uttryckligen har reglerats i lag.

Lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet trädde i kraft den 1 december 1999. I 11 § anges en parts rätt att få information så, att den som i ett ärende är sökande eller anför besvär eller någon annan vars rätt, fördel eller skyldighet ärendet gäller har rätt att, förutom i fråga om de undantag som räknas upp i lagen, hos den myndighet som behandlar eller har behandlat ärendet ta del av en myndighetshandling som kan eller har kunnat påverka behandlingen, även om handlingen inte är offentlig. Förslaget begränsar inte denna offentlighet i fråga om parts rätt till handling.

I 26 § personuppgiftslagen bestäms på motsvarande sätt om rätten till insyn i fråga om personuppgifter. Enligt paragrafen har var och en utan hinder av sekretessbestäm-

melserna rätt att få veta vilka uppgifter om honom som har registrerats i ett personregister eller att registret inte innehåller uppgifter om honom. Bestämmelser om inskränkningar i rätten till insyn finns bl.a. i 27 § personuppgiftslagen. Dessa bestämmelser är således direkt tillämpliga även i arbetslivet.

Enligt 11 § skall det vara straffbart att bryta mot 1—2 mom.

I 3 mom. föreslås en hänvisning till samarbetslagstiftningen då personuppgifter samlas in när någon anställs och under ett arbetsförhållande. I enlighet med samarbetslagstiftningen skall arbetsgivaren agera tillsammans med arbetstagarna eller företrädare för personalen för att skydda personuppgifterna och säkerställa arbetstagarnas integritet när personuppgifter samlas in.

I enlighet med den nya reglering som föreslås i samarbetslagstiftningen skall arbetsgivaren förhandla med företrädare för personalen vid ett samarbetsförfarande t.ex. när beslut fattas om införande av nya personuppgiftssystem. Likaså bör arbetsgivaren förhandla om testmetoder och användningen av dem i arbetssökningssituationer eller under ett arbetsförhållande. Samarbetsförfarandet kan inte göra relevanskravet i lagförslaget mera omfattande eller ersätta arbetstagarens särskilda samtycke.

5 §. *Person- och lämplighetsbedömnings-test*. Med tanke på behoven inom arbetslivet föreslås att rättigheterna och skyldigheterna preciseras för dem som låter utföra person- och lämplighetsbedömnings-test samt för dem som testas. Vid bedömningen av arbets sökandes och arbetstagares personliga egenskaper samt kunskaper och färdigheter används olika test med hjälp av vilka personuppgifter enligt personuppgiftslagen samlas in. Ur arbetsgivarens perspektiv är bedömningarna motiverade i sak i det skede då arbete söks samt bl.a. vid karriärplanering och utveckling av organisationen. Lämplighetsbedömningar utförs oftast på arbets sökande. Personbedömnings-test kan där emot gälla t.ex. avancemang och val till personalutbildning.

I 1 mom. föreslås bli bestämt att arbetstagarer skall kunna testas genom person- och lämplighetsbedömningar för utredning av förutsättningarna för arbetsuppgifterna eller behovet av utbildning och övrig utveckling inom yrket. För detta krävs samtycke av arbetstagararen. Arbetstagararen kan således inte förplikta en arbetstagarer eller arbetssökande

att genomgå test.

Förslaget syftar till att främja att arbets sökande och arbetstagarer bemöts opartiskt och skyddas mot diskriminering. På så sätt främjas de principer som skrivits in bl.a. i ILOs konvention (nr 111) om diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning (FördrS 63/1970).

I Finland har var och en rätt att utöva verksamhet som omfattar metoder som hänförs sig till bedömning av en persons lämplighet. Personuppgifter kan samlas in med hjälp av många slags testmetoder och utföras av många slags personer, företag och inrättningar. I synnerhet i arbetssökningssituationer anser arbetsgivarna det vara viktigt att få information om t.ex. en persons personlighet och engagemang i arbetet. För att klarlägga uppgifterna har arbetsgivarna tillgång till en stor mängd olika personbedömnings- och lämplighetstest på olika nivåer. Även om syftet med testmetoderna är att ge en möjligast opartisk och sakkunnig bedömning av de personer som testas är den gemensamma nämnaren för alla testmetoder att de alltid i någon mån gör intrång i integriteten för den som testas. Det finns också sådana test som mäter arbetstagarerens egenskaper och arbetssätt vilkas tillförlitlighet är förenad med en stor mängd osäkerhetsfaktorer. Eftersom de uppgifter som fås genom test används för beslutsfattande som gäller en enskild arbetstagarer, bör testresultaten vara korrekta. Tillförlitliga test försätter dem som testas i en så jämlik ställning som möjligt.

I 1 mom. föreslås uttryckligen bli bestämt att 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.

Enligt 3 § i lagförslaget skall även den information som fås av testresultaten ha direkt relevans för arbetsförhållandet. Kravet påverkar för sin del redan såväl innehållet i testen som deras omfattning. Då arbetsgivare som har kommit fram till att testning behövs bara får använda tillförlitliga testmetoder skall de utreda vilka till buds stående testmetoder och utförare som lämpar sig för ändamålet. I ILOs anvisningar konstateras att grafologiska, astrologiska och andra liknande test skall uteslutas.

Arbetsgivarna eller deras företrädare är i allmänhet inte experter på testmetoder. I praktiken är det omöjligt att kräva att bete-

endevetenskapliga test skall vara fullständigt korrekta. Därför föreslås bli bestämt att arbetsgivaren skall se till att de uppgifter som fås är korrekta med beaktande av testmetoden och dess beskaffenhet. Tillförlitligheten hos ett test kan utredas på många sätt. Arbetsgivaren kan anlita sakkunniga, han eller hon kan träffa sitt val genom att utreda testarens yrkesskicklighet eller utbildning eller valet kan basera sig på att sakkunnigheten vid det företag som utför testet är allmänt känd. Ett sätt att säkerställa tillförlitligheten och korrekta resultat är att på förhand utreda var testet har utvecklats och undersökts och av vem samt vad testet i själva verket kan klargöra och med vilken sannolikhet. När arbetsgivaren väljer vem som skall utföra testet kan han eller hon be att få se ett exempel på ett skriftligt utlåtande av uppdragshavaren och på respons.

Eftersom det i Finland inte finns något system där de personer som utför test definieras bör det med tanke på arbetsgivarens skyldigheter anses tillräckligt att arbetsgivaren i mån av disponibla möjligheter utreder testmetodens tillförlitlighet. Detta bör också beaktas vid bedömningen av straffbarheten vid försummelse, om vilket föreslås bli bestämt i 11 §.

I 2 mom. föreslås bli bestämt att arbetsgivaren eller en testare som denna anvisat skall vara skyldig att på arbetssökandens eller arbetstagarens begäran avgiftsfritt ge arbetssökanden eller arbetstagaren det skriftliga utlåtande som givits vid person- eller lämplighetsbedömningen. Har utlåtandet givits muntligen till arbetsgivaren, skall den arbetssökande eller den arbetstagare som testats få en utredning över innehållet i utlåtandet, vilken också kan ges muntligen. Arbetsgivaren svarar i sista hand för att utlåtande ges, vilket bör beaktas bl.a. när straffbestämmelsen i 11 § tillämpas. Utredningen skall vara begriplig för den som testats och av den skall framgå åtminstone syftet med testet och dess resultat samt de bedömningar som påverkat beslutsfattandet.

6 §. *Kontroll och annan testning av hälso-tillståndet.* I 1 mom. föreslås bli bestämt att för utförande av kontroller eller test som gäller arbetstagares hälsa eller för provtagningar skall arbetsgivaren få anlita endast yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården så som bestäms i hälso- och sjukvårdslagstiftningen. Bestämmelser finns bl.a. i lagen om yrkesutbildade personer in-

om hälso- och sjukvården (559/1994), folkhälsolagen (66/1972) och lagen om privat hälso- och sjukvård (152/1990).

Lagförslaget gäller enbart arbetssökandes och arbetstagares integritetsskydd i förhållande till arbetsgivaren. Avsikten är inte att ändra de inbördes rättigheter och skyldigheter vid undersökning av hälsotillståndet som den gällande lagstiftningen om hälso- och sjukvård föreskriver för arbetsgivaren och företagshälsovården eller arbetstagaren och företagshälsovården. Syftet är att säkerställa att kontroller, undersökningar och test som gäller hälsotillståndet bara utförs av behöriga yrkesutbildade personer, att de uppgifter och resultat som fås är korrekta och att de som behandlar uppgifterna är medvetna om sina skyldigheter. Bestämmelsen ökar arbetstagarnas rättsskydd och förhindrar att arbetsgivaren skaffar hälsovårdstjänster av andra än yrkesutbildade personer, vilkas verksamhet övervakas. Av arbetsgivaren kan å andra sidan inte krävas mera vid bedömningen av bl.a. om undersökningar och testresultat som gäller hälsotillståndet är korrekta.

I lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården definieras yrkesutbildade personer som legitimerade yrkesutbildade personer, yrkesutbildade personer som beviljats tillstånd eller yrkesutbildade personer med skyddad yrkesbeteckning. I lagen anges också vilka som har rätt att vara verksamma som yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården, deras förutsättningar att vara verksamma i uppgifterna i fråga, deras skyldigheter, tillsynen över dem och straff. I folkhälsolagen bestäms att det åligger kommunen att bereda arbetstagare som arbetar på arbets- och verksamhetsplatser inom kommunen sådan företagshälsovård som arbetsgivaren skall svara för. I lagen om privat hälso- och sjukvård finns bestämmelser om bl.a. privat laboratorieverksamhet samt radiologisk verksamhet och andra därmed jämförbara bildåtergivnings- och undersökningsmetoder. För verksamheten krävs tillstånd. Serviceproducenterna omfattas också av den tystnadsplikt som föreskrivs i lagen.

Rättsskyddscentralen för hälsovården och länsstyrelserna övervakar de yrkesutbildade personerna inom hälso- och sjukvården och länsstyrelserna övervakar de privata hälso- och sjukvårdsproducenterna. Yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården och privata serviceproducenter omfattas av skyl-

digheten att hemlighålla uppgifter. Tystnadsplikten kvarstår även när yrkesutövningen eller anställningsförhållandet upphört. Brott mot tystnadsplikten är straffbart. Enligt 17 § lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården får en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården inte utan tillstånd till utomstående yppa en enskild persons eller familjs hemlighet som han har fått kännedom om på grund av sin ställning eller uppgift.

Enligt lagen om företagshälsovård skall arbetsgivaren på sin bekostnad genom att anlita yrkesutbildade personer och service inom hälsovården anordna företagshälsovård för att förebygga hälsorisker till följd av arbetet. Enligt lagen kan arbetsgivaren med iakttagande av förfarandet utöver företagshälsovård anordna även sjukvård och annan hälsovård för sina arbetstagare. Exempelvis verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan har blivit allmänna som ett led i företagshälsovården. Också i samband med anställning utförs kontroller som främst syftar till att bedöma arbets sökandens förutsättningar att sköta en viss arbetsuppgift med hänsyn till hälsan och förebygga hälsorisker till följd av arbetet. De som söker en tjänst skall bl.a. enligt 8 b § statstjänstemannalagen vid behov delta i kontroller och undersökningar för bedömning av saken. Samma skyldighet gäller kommunala och kyrkliga tjänsteinnehavare.

I 4 § statsrådets beslut om företagshälsovård vilken stadgats såsom arbetsgivares skyldighet samt om företagshälsovård för företagare och andra som utför eget arbete sägs att arbetsgivaren skall anlita yrkesutbildade personer inom hälsovården som sakkunniga i frågor som gäller planering, genomförande och utvecklande av företagshälsovården och att de yrkesutbildade personerna inom hälsovården arbetar yrkesmässigt oavhängiga av arbetsgivaren, arbetstagarna och deras företrädare. En totalreform av företagshälsovårdslagstiftningen bereds och avsikten är att flytta det nämnda beslutet till en författning på lagnivå. Arbetsgivaren har inte rätt att sända arbetstagaren till ett bestämt test för att utreda arbetstagarens hälsotillstånd, inbegripet genetiska test. Arbetsgivaren får således inte bestämma att arbetstagaren skall genomgå ett visst test, t.ex. för diagnos av diabetes, mätning av kolesterol eller hiv-test. En yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården bestämmer vilken ut-

redning om hälsotillståndet som behövs och innehållet i eventuella vårdåtgärder. Den föreslagna bestämmelsen syftar inte till att ändra arbetsgivarens rättigheter eller att göra dem mera omfattande.

Vid avgöranden som gäller hälsotillståndet betonas patientens fria vilja, vilket också gäller arbetslivet. Det förekommer dock situationer där arbetstagaren är skyldig att delta i hälsoundersökningar. Behovet av hälsokontroller i sådana situationer har redan bedömts någon annanstans i lag. Enligt 2 § 2 mom. lagen om företagshälsovård skall arbetstagaren i vissa situationer underkasta sig hälsoundersökningar och får inte utan grundat skäl vägra låta underkasta sig sådana. Det är då fråga om utredning av personliga förutsättningar vad hälsan beträffar, då arbetstagare placeras i arbete, som kan medföra risk eller men för hälsan eller också är det fråga om anordnande av hälsoundersökningar av arbetstagare i arbete, som medför särskild fara för ohälsa eller då det finns motiverat skäl att misstänka, att arbetet medför hälsorisker för arbetstagaren eller det är fråga om kontroll av hur en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga klarar sig i arbetet.

I 20 § lagen om smittsamma sjukdomar (583/1986) föreskrivs att arbetsgivaren i vissa yrken är skyldig att begära att arbetstagaren uppvisar ett läkarintyg över att arbetstagaren inte lider av en allmänfarlig smittsam sjukdom. I 25 § lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården sägs att om det finns grundad anledning att anta att en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården har blivit oförmögen att utöva sitt yrke, kan rättsskyddscentralen för hälsovården ålägga honom att genomgå läkarundersökning eller undersökningar på sjukhus. I vissa fall ställer också särdragen i arbetet särskilda krav på hälsotillståndet. Sådana särskilda krav föreligger t.ex. inom trafikyrken både på landsvägar, järnvägar, sjön och flygtrafiken, i uppgifter inom försvarsmakten och polisen samt i yrken inom brand- och räddningsväsendet. Enligt 19 § statstjänstemannalagen är också 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 i de fall som anges i lagen. Motsvarande bestämmelse gällande kyrkliga tjänsteinha-

vare finns i 6 kap. 4 § kyrkolagen.

På grund av särdragen i arbetslivet föreslås i 2 mom. bli bestämt att även narkotika- och alkoholtest skall utföras och analyseras av yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården och med anlitande av tillbörliga hälsovårdstjänster. Kravet gäller tagning och analys av urin- och blodprov. Utandningsprov för att utreda alkoholpåverkan jämföras däremot inte med sådana test som avses i paragrafen och som skall utföras av yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården. Testresultatet av utandningsprov kan bekräftas genom testning som utförs av en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården.

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

Därmed uppfylls även de kriterier för narkotika- och alkoholtest som framförts i internationella rekommendationer och som beskrivs i ILOs anvisningar från 1999 om kontroll av alkohol- och narkotikafrågor på arbetsplatsen samt i de huvudprinciper för rusmedelstest på arbetsplatserna som ILOs expertkonferens godkände 1993.

Det föreslagna relevanskravet i 3 § gäller även uppgifter som samlats in genom alkohol- och narkotikatest. Alkohol- och narkotikatest är nödvändiga och motiverade i vissa situationer, men användningen av dem är förknippad med både allmänna etiska och praktiska aspekter, vilka bör beaktas innan testningen inleds i arbetsgemenskaperna. Innan arbetsgivaren låter utföra dylika test bör han eller hon motivera vilken direkt relevans de uppgifter som erhålls har för arbetsförhållandet för personerna i fråga. Arbetsgivaren kan dock inte förplikta arbetsökande eller arbetstagare att genomgå testen. Den yrkesutbildade personalen inom hälso- och sjukvården ansvarar för innehållet i och utförandet av de egentliga testen samt för tolkningen av resultaten.

Yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården bedömer en persons arbetsförmåga och hälsotillstånd samt beslutar om de undersökningar och test som behövs. Därmed kan yrkesutbildade personer inom häl-

so- och sjukvården också besluta om det i dessa situationer är skäl att i syfte att utreda hälsotillståndet undersöka en persons användning av narkotika och alkohol. I arbetslivet har narkotika- och alkoholtest dock en något annan betydelse än undersökningar av hälsotillståndet. I arbetsgemenskaperna kan det därför anses nödvändigt att tillsammans med arbetsgivaren, arbetstagarna och yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården göra upp ett drogprogram mot narkotika, vilket syftar till att agera mot alkohol och narkotika. I programmet kan ingå t.ex. narkotikatest. Arbetstagarna bör då vara medvetna om innehållet i programmet och att deltagandet i testen är frivilligt och inte har några påföljder. Även i dessa situationer skall relevanskravet uppfyllas i fråga om de resultat som erhålls. Avsikten är att bestämmelser om noggrannare grunder för programmen skall utfärdas i företagshälsovårdslagstiftningen.

Även om syftet med narkotika- och alkoholtest i allmänhet består i arbetsgivarens behov av att skydda sig själv och sina kunder för eventuella betydande risker, behovet att skydda andra arbetstagare samt arbetsgivarens skyldighet att se till att arbetarskyddsbestämmelserna iakttas, bör nödvändigheten av dessa test bedömas utgående från reella hot. Vid bedömningen gäller det att beakta möjligheten att vidta åtgärder som i mindre grad kränker integriteten vid strävan att finna och avvärja problem som föranleds av eventuellt narkotikamissbruk. Sådana åtgärder kan vara allmänna säkerhetsarrangemang, personalutbildning och introduktion av personalen samt teknisk brottsbekämpning. Det förekommer skillnader mellan yrken, arbetsuppgifter, arbetsförhållanden och arbetsplatser.

När nödvändigheten av test bedöms gäller det att i fråga om arbetssökande fästa uppmärksamhet vid om testningen över huvud taget kan ge sådan information som har direkt relevans för ett eventuellt arbetsförhållande. Behovet av att i arbetssökningsskedet utföra narkotikatest och test som indirekt mäter långvarigt alkoholbruk påverkas speciellt av frågan om huruvida utförandet av arbetet i påverkat tillstånd kan äventyra den allmänna säkerheten eller andras säkerhet eller andras rättigheter. Enbart ett behov av att utreda arbetssökandens tillförlitlighet överlag är dock inte en tillräcklig grund för att narkotikatest behövs, om därtill inte an-

sluter sig ovan beskrivna hot eller faror gällande arbetets beskaffenhet eller arbetsförhållandena.

Arbetsstagares och tjänstemäns ställning skiljer sig från varandra och även från arbetssökandes ställning. Arbetsgivaren kan inte tvinga en arbetstagare att delta i alkohol- eller narkotikatest, utan därtill krävs samtycke. Om arbetsgivaren har motiverad anledning att misstänka att arbetet utförs i berusat tillstånd, kan ett alkohol- eller narkotikatest behövas, men slumpmässig screening i form av alkohol- och narkotikatest bör undvikas, om det på arbetsplatsen inte finns gemensamt godkända regler för förfarandet i fråga om rusmedelsfrågor eller om testbehovet inte föranleds av arbetsuppgifternas särdrag. Vägran att genomgå test har inte några direkta påföljder. Till exempel i fråga om dem som står i arbetsförhållande kan det dock eventuellt bli nödvändigt att från fall till fall utreda användningen av rusmedel som grund för hävning av arbetsavtal enligt 43 § lagen om arbetsavtal, när det finns anledning att misstänka att arbetstagaren utför arbetsuppgifterna i påverkat tillstånd. Om arbetsgivaren enligt objektiv bedömning har orsak att misstänka att arbetstagaren inte förmår uppfylla sin förpliktelse att utföra arbetet som sig bör, kan arbetsgivaren ha orsak att vidta åtgärder som syftar till att avsluta arbetsförhållandet. I 19 § statstjänstemannalagen och 6 kap. 4 kyrkolagen finns bestämmelser, enligt vilka tjänstemän eller tjänsteinnehavare i vissa situationer kan åläggas att genomgå kontroll eller undersökning av hälsotillståndet, om det är nödvändigt för bedömningen av deras förutsättningar att sköta sina uppgifter.

I 3 mom. föreslås bli bestämt att arbetsgivaren inte skall få kräva att arbetstagaren skall delta i genetisk undersökning och att arbetsgivaren inte skall ha rätt att få veta om arbetstagaren har genomgått en sådan undersökning. Enligt promemorian av social- och hälsovårdsministeriets arbetsgrupp för genetisk screening (social- och hälsovårdsministeriet, arbetsgruppspromemorior 1998:5) avses med gentest konstaterande av genetiska förändringar i människans DNA. Med genetiska test avses andra diagnostiska laboratorieundersökningar av ärftliga sjukdomar, med vilka mäts genproduktens omfattning, kvalitet och verksamhet eller en ämnesomsättningsprodukt i anslutning till dem. Med prediktiva genetiska test avses undersökning-

ar som utförs på symtomfria släktingar till en person som lider av en ärftlig sjukdom.

Den föreslagna bestämmelsen gäller alla former av genetisk undersökning. Avsikten är att bestämmelsen skall tillgodose arbetstagarens integritetsskydd genom att den genetiska informationens speciella karaktär beaktas, på basis av vilken uppgifter fås förutom om arbetstagarna eller arbetssökandena också om deras släktingar.

Enligt bestämmelsen skall arbetsgivaren inte få kräva att en arbetssökande eller en arbetstagare skall delta i genetisk undersökning på basis av arbetsgivarens beslut eller bedömning. Med tanke på arbetstagarnas och arbetssökandenas integritet är det nödvändigt att uttryckligen föreskriva att arbetsgivaren inte har rätt att besluta om genetiska undersökningar. Med hänsyn till syftet med den föreslagna lagen begränsas denna bestämmelse till att gälla enbart förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

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

Europarådets konvention om mänskliga rättigheter och biomedicin, vars ratificering som bäst förbereds i Finland, begränsar användningen av genetiska test. Enligt artikel 12 i konventionen kan prediktiva genetiska test utföras endast i syften som hänför sig till hälsan eller för hälsoforskning. Den föreslagna bestämmelsen står i samklang med bioetikkonventionen. Behovet av lagstiftning om genetisk screening utreds vid hälso- och socialvårdsministeriet under år 2000.

Enligt den föreslagna 11 § skall det vara straffbart att bryta mot den föreslagna bestämmelsen. Arbetsgivarens ansvar för att de anlitat enbart i denna paragraf avsedda yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården eller tjänster ökar klart jämfört med nuläget. Särskilda bestämmelser om arbetsgi-



varnas rätt att behandla uppgifter om arbetstagarnas hälsotillstånd föreslås i 7 §.

7 §. *Uppgifter om arbetstagares hälsotillstånd.* Uppgifter om arbetstagares hälsotillstånd skall så som känsliga uppgifter inte få behandlas med undantag av de situationer som föreskrivs i paragrafen.

Enligt 11 § 4 punkten personuppgiftslagen är det förbjudet att behandla uppgifter om hälsotillstånd. Det är förbjudet att behandla sådan känsliga personuppgifter som beskriver eller syftar till att beskriva en persons hälsotillstånd, sjukdom eller handikapp eller vårdåtgärder eller därmed jämförbara åtgärder som gäller honom eller henne. Undantag från behandlingsförbudet är tillåtna med stöd av artikel 8.2 i datasekretessdirektivet, om behandlingen behövs för att den registeransvariges särskilda rättigheter och skyldigheter skall iaktas. Härvid skall man dock i nationell lagstiftning sörja för tillräckliga skyddsåtgärder för att skydda integriteten. I gällande 12 § personuppgiftslagen har denna möjlighet till undantag tagits till vara, och i lagrummet föreskrivs att undantag från förbudet mot behandling av känsliga uppgifter får göras bl.a. om den registrerade har gett sitt uttryckliga samtycke till behandlingen. Enligt personuppgiftslagen har arbetsgivaren således rätt att behandla uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd, inbegripet medicinska diagnoser, förutsatt att arbetstagaren har gett sitt uttryckliga samtycke därtill.

De bestämmelser i 7 § som nu föreslås gör det möjligt att behandla uppgifter om en arbetssökandes och arbetstagares hälsotillstånd med de avgränsningar och skyddsåtgärder som anges i lagförslaget. Bestämmelserna syftar till att precisera personuppgiftslagen med tanke på behoven i arbetslivet. Arbetsgivarens rätt att behandla uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd begränsas tydligt så att den gäller enbart vissa ändamål även i sådana fall då arbetstagaren frivilligt ger arbetsgivaren uppgifter om sitt hälsotillstånd. Samtidigt preciseras förfarandena och tillsynen effektivteras.

I 1 mom. föreslås bli bestämt att arbetsgivaren skall ha rätt att behandla uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd, om uppgifterna har samlats in hos arbetstagaren eller med arbetstagarens skriftliga samtycke hos en tredje part. När en arbetstagare själv lämnar in ett läkarintyg till arbetsgivaren, bör intyget betraktas som en frivillig, medveten viljeyttring som samtidigt uppfyller rekvisi-

tet för samtycke. Om läkarintyget tillställs arbetsgivaren av en tredje part krävs däremot ett uttryckligt, skriftligt tillstånd för överlåtelsen. Trots samtycket är relevanskravet enligt 3 § bindande för arbetsgivaren.

I syfte att begränsa behandlingen av uppgifterna föreslås att arbetsgivaren även i de fall som avses ovan skall ha rätt att behandla uppgifter om hälsotillståndet bara om detta behövs för utbetalning av lön för sjukdomstid eller därmed jämställbara förmåner i anslutning till hälsotillståndet eller för utredning om det finns grundad omledning till frånvaro eller om arbetstagaren uttryckligen önskar att hans eller hennes arbetsförmåga utreds på basis av uppgifterna om hälsotillstånd. Arbetsgivaren skall dessutom ha rätt att behandla dessa uppgifter i sådana situationer och i en sådan omfattning som bestäms särskilt någon annanstans i lag.

I 28 § lagen om arbetsavtal bestäms om arbetstagarens rätt till lön för sjukdomstid. I bestämmelsen sägs att om den rätt till dagpenning som enligt sjukförsäkringslagen (364/1963) tillkommer arbetstagaren börjar innan arbetsgivarens skyldighet att betala lön upphör, blir den tid för vilken lön skall betalas i motsvarande mån kortare. I praktiken kan bestämmelsen förutsätta uppgifter om arbetstagarens hälsotillstånd, eftersom dagpenning fås utan karens, om sjukdomen upprepas inom en viss tid och arbetsgivaren är inte skyldig att betala lön för denna tid. Arbetsgivaren måste veta om det är fråga om samma sjukdom.

I arbets- och tjänstekollektivavtal har arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjukdomstid gjorts betydligt mera omfattande än skyldigheten i lag. Avtalsbestämmelserna om skyldigheten att betala lön för sjukdomstid varierar inom olika branscher, men perioden för utbetalning av lön för sjukdomstid är klart längre än vad som föreskrivs i lagen. I praktiken är bestämmelsen i lagen om arbetsavtal av ringa betydelse, eftersom de för arbetstagarna fördelaktigare bestämmelserna i arbets- och tjänstekollektivavtalen vanligen iaktas. Bestämmelserna tillämpas också i regel bland icke organiserade arbetsgivare. De icke organiserade arbetsgivarna har rätt och skyldighet att i enlighet med 17 § lagen om arbetsavtal iaktta ett riksomfattande kollektivavtal vilket bör anses vara allmänt och dess bestämmelser om lön för sjukdomstid. Ur arbetstagarnas synvinkel är det fråga om bättre utkomst

under sjukdomstiden, ur arbetsgivarnas synvinkel en betydande kostnadsfaktor.

För att lön skall betalas för sjukdomstid förutsätts i avtalen vanligen att arbetstagaren lämnar in ett tillbörligt läkarintyg till arbetsgivaren, i synnerhet om sjukdomen varar längre än tre dagar. Enligt vissa avtal skall arbetstagaren på begäran visa upp antingen ett läkarintyg eller en annan tillförlitlig utredning över sin arbetsförmåga. I så gott som alla arbets- och tjänstekollektivavtal har dessutom överenskommit att när arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid kan han eller hon i arbetstagarens ställe för egen del ansöka om ersättning enligt sjukförsäkringslagen. För att ersättning skall kunna sökas krävs en medicinsk diagnos. Arbetsgivaren sköter då på arbetstagarens vägnar socialförsäkringsuppgifterna så, att lönen för sjukdomstid och sjukförsäkringsersättningarna kan sammanjämkas på ett smidigt sätt. Restitutionen är i genomsnitt 65 % av de utbetalda lönerna. I praktiken fogar arbetsgivaren läkarintyget från arbetstagaren till ansökan och meddelar den lön som har betalats för den tid som ansökan gäller.

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

Med stöd av vad som anförts ovan har bestämmelserna om lön för sjukdomstid i praktiken tolkats så att det läkarintyg som ges till arbetsgivaren skall innehålla en medicinsk diagnos. Detta innebär i praktiken att arbetsgivaren utreder om arbetstagaren har rätt till lön för sjukdomstid på basis av sjukdomen. Dessa avtalsbestämmelser har godkänts allmänt på arbetsmarknaden, eftersom de har ansetts harmonisera med arbetstagarnas rättigheter och arbetsgivarnas skyldigheter.

I arbets- och tjänstekollektivavtalen finns också bestämmelser om att arbetstagaren är

berättigad till lön för tiden för vissa vårdåtgärder eller undersökningar, även om han eller hon inte är arbetsförmögen på grund av sjukdom. Arbetsgivaren skall ha rätt att behandla uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd i samma omfattning som i situationer som gäller lön för sjukdomstid.

Arbetsgivaren bör också ha möjlighet att undersöka om frånvaro från arbetet på grund av sjukdom är befogad av motiverad anledning. Detta baserar sig på att den vårdande läkaren inte alltid känner till anställningsförhållandena, som dock alltid är avgörande för om arbetstagaren kan sköta sitt arbete. Arbetsgivaren kan också i vissa fall omorganisera arbetsuppgifterna så att den konstaterade sjukdomen i själv verket inte utgör något hinder för arbetet.

Den föreslagna bestämmelsen föreskriver inte någon skyldighet för arbetstagaren att lämna in ett detaljerat läkarutlåtande. Om arbetstagaren inte lämnar in något läkarintyg, kan han eller hon gå miste om lönen för sjukdomstiden. Detta påverkar inte ersättningen enligt sjukförsäkringen, eftersom arbetstagaren i då kan ansöka om ersättningen själv.

Arbetsgivaren skall inte ha rätt att avsluta arbetsavtalet genom uppsägning eller hävning enbart på grund av att arbetstagaren inte lämnar in ett läkarintyg med detaljerade sjukdomsuppgifter utan bevisar sin arbetsförmåga på något annat tillförlitligt sätt och vid behov på något annat sätt som arbetsgivaren kräver. Bestämmelser om arbetsförhållandets upphörande med sjukdom som grund för uppsägningen finns i 37 § lagen om arbetsavtal och om arbetsförmåga som grund för hävning av arbetsavtalet i 47 § samma lag. I den föreslagna lagen tas inte ställning till tolkningen av bestämmelserna.

Arbetsgivaren skall ha rätt att behandla uppgifterna om en arbetstagares hälsotillstånd också i sådana fall då arbetstagaren uttryckligen önskar att hans eller hennes arbetsförmåga utreds på basis av uppgifterna om hälsotillstånd. I 6 § lagen om företagshälsovård sägs att arbetsgivaren har rätt att av personer som verkar i uppgifter inom företagshälsovården få sådana uppgifter vilka de erhållit på grund av sin ställning och vilka är av betydelse med tanke på arbetstagarens hälsa samt med tanke på utvecklandet av de hygieniska förhållandena på arbetsplatsen. Sådana uppgifter får dock icke yppas, om vilka stadgats eller bestämts att

de skall hemlighållas, såvida icke den, till vars förmån skyldigheten att hemlighålla har stadgats eller bestämts, lämnar sitt medgivande därtill. I dessa situationer bör lämnandet av uppgifter som baserar sig på personlig och arbetstagarens uttryckliga önskan motsvara det medgivande till yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården som avses i lagen om företagshälsovård. I annat fall försätts arbetstagarna och arbetsgivarna i olikvärdig ställning beroende på i vilken omfattning arbetsgivaren utöver företagshälsovård eventuellt har ordnat sjukvård och annan hälsovård för sina arbetstagare enligt 3 § lagen om företagshälsovård. I syfte att samordna lagen om företagshälsovård och den nya bestämmelsen föreslås att arbetsgivaren skall ha rätt att behandla sådana uppgifter om hälsotillstånd genom vilka arbetstagaren själv uttryckligen önskar klarlägga sin arbetsförmåga för arbetsgivaren. Detta kan gälla sådana fall då arbetstagaren har uppsökt någon annan än företagshälsovårdsläkaren, t.ex. därför att företagshälsovården inte omfattar den nämnda sjukvården eller om en arbetstagare som inte är helt arbetsförmögen önskar klarlägga sin nedsatta arbetsförmåga utan att han eller hon förmår eller vill anlita företagshälsovården. När bestämmelsen tillämpas gäller det dock att beakta att det föreslagna relevanskravet i 3 § skall tillämpas även i dessa fall och att undantag inte får göras ens med arbetstagarens samtycke.

Arbetsgivaren skall dessutom ha rätt att behandla uppgifter om hälsotillstånd i sådana situationer och i en sådan omfattning som bestäms särskilt någon annanstans i lag. Bestämmelsen avser i första hand att arbetsgivaren får behandla uppgifter om hälsotillstånd i sådana situationer och i en sådan omfattning som föreskrivs i lagstiftningen om arbetarskydd och hälsa i arbetet. Även annan lagstiftning innehåller bestämmelser om sådana uppgifter om hälsotillstånd som arbetsgivaren har rätt att behandla. Bestämmelserna gäller företrädesvis tjänstemän, t.ex. i lagen om hälsovården inom försvarsmakten (322/1987). I fråga om myndigheternas rätt att behandla uppgifter om hälsotillstånd gäller således vad som därom bestäms särskilt.

Enligt den föreslagna bestämmelsen är det tillåtet att utan medicinsk diagnos behandla bl.a. sådana bedömningar om en arbetstagares arbetsförmåga för uppgiften som gjorts

av yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården. Om det behövs för att bedöma hälsoriskerna på grund av arbetsförhållandena är det tillåtet att behandla uppgifter om hälsotillstånd till den del bedömningen hör till arbetsgivarens skyldigheter. Bestämmelsen begränsar inte heller arbetsgivarens möjligheter att utreda arbetstagarens egenskaper så att arbetsförhållandena kan dimensioneras på rätt sätt. Ett arbetsförhållande för en person med nedsatt funktionsförmåga kan också innefatta särskilda behov i fråga om behandlingen av uppgifter om hälsotillståndet. Även i samband med den verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan och som förskrivits som skyldighet för arbetsgivaren kan det vara nödvändigt att behandla uppgifter om hälsotillstånd.

De uppgifter som beskrivs ovan kan behövas både när någon anställs och under ett arbetsförhållande. På arbetslöshetsblanketter bör det dock inte ställas några detaljerade frågor om hälsan, utan frågorna begränsas så att de, med beaktande av arbetets beskaffenhet, gäller sådant som kan begränsa möjligheterna att sköta arbetsuppgifterna.

Enligt 2 mom. skall uppgifter om hälsotillstånd få behandlas endast av personer som på basis av uppgifterna bereder eller fattar beslut om arbetsförhållandet eller verkställer dem. Arbetsgivarna skall utse de personer som blir tvungna att behandla uppgifter om arbetstagarnas hälsotillstånd. Om enskilda personer inte kan utses, skall arbetsgivaren fastställa de uppgifter som omfattar behandling av uppgifter om hälsotillstånd. Personerna i fråga kan vara t.ex. personer som sköter löneräkning och anställningsfrågor. Förfarandet syftar i första hand till att begränsa vilka personer som får behandla uppgifter om hälsan. Å andra sidan är det med tanke på övervakningen av bestämmelsen viktigt att arbetstagarna får veta vem som behandlar uppgifterna.

Med tanke på skyddet för den personliga integriteten är det speciellt viktigt att uppgifterna inte sprids. Det är därför nödvändigt att de som på arbetsgivarens försorg behandlar uppgifter om andra arbetstagares hälsotillstånd omfattas av en liknande tystnadsplikt som anställda inom hälso- och sjukvården eller vad som för säkerställande av kommunikationshemligheten föreskrivs i t.ex. telemarknadslagen (396/1999) om tystnadsplikten och dess påföljder för dem som sköter eller har skött faktureringen vid tele-

företag. Som en precisering av 33 § personuppgiftslagen föreslås i 2 mom., på grund av att uppgifterna är känsliga och i syfte att säkerställa ett tillräckligt skydd för arbetstagarnas integritet, bli bestämt att de som behandlar uppgifter om hälsotillstånd omfattas av tystnadsplikt och inte får avslöja uppgifterna för utomstående. Brott mot denna skyldighet kan bestraffas enligt 11 §. Med hot om straff kvarstår tystnadsplikten även efter att anställningsförhållandet eller annan anställning har upphört.

I lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet finns bestämmelser om sekretessbelagda myndighetshandlingar (24 §) och straffbestämmelser (35 §). I egenskap av speciallag preciserar den föreslagna bestämmelsen dock även tjänstemännens tystnadsplikt i fråga om sekretessbestämmelserna när det är fråga om sådana uppgifter om andra tjänstemäns hälsotillstånd som en tjänsteman måste behandla på sin arbetsgivares försorg t.ex. när han eller hon betalar ut löner för sjukdomstid.

Det föreslagna 3 mom. förutsätter att uppgifterna om en arbetstagares hälsotillstånd skall förvaras skilt från andra personuppgifter som arbetsgivaren har samlat in. När uppgifter om hälsotillstånd behandlas gäller det därför att särskilt beakta skyddsåtgärderna enligt 7 kap. personuppgiftslagen, datasäkerhet och förvaring av uppgifter. Uppgifterna bör deponeras i ett låst utrymme eller motsvarande utrymme som garanterar att uppgifterna förblir konfidentiella. Dessutom skall uppgifterna förvaras skilt från arbetstagarens övriga personuppgifter. Enligt 9 § 2 mom. personuppgiftslagen skall arbetsgivaren i egenskap av den registeransvarige se till att föräldrade personuppgifter inte behandlas. Enligt 12 § 2 mom. skall känsliga uppgifter utplånas ur registret så snart det inte längre finns någon sådan grund för behandlingen som nämns i lagen. Med stöd av detta skall bl.a. uppgifter om hälsotillstånd få bevaras endast den tid de behövs för ändamålet. Enligt 12 § 2 mom. personuppgiftslagen gäller dessutom att även befogad behandling av känsliga uppgifter skall bedömas minst vart femte år. Med stöd av den föreslagna 2 § gäller dessa bestämmelser även de uppgifter om hälsotillstånd som arbetsgivarna behandlar.

Med stöd av den föreslagna 11 § skall det vara straffbart att bryta mot bestämmelsen.

8 §. *Tillvägagångssätt vid ordnande av*

*teknisk övervakning och användning av datanät.* Den föreslagna bestämmelsen syftar till att samordna vissa aspekter som är förknippade med arbetstagarnas integritetsskydd och den tekniska övervakningen. Arbetsgivaren förpliktas att följa åtminstone vissa tillvägagångssätt när övervakning ordnas. Bestämmelsen berättigar inte till att använda teknisk övervakning i fråga om vilken omfattningen och tillståndet bestäms på basis av någon annan lagstiftning. För arbetsplatserna skapas genom förslaget förfaringsätt som syftar till att förebygga att arbetstagarnas integritetsskydd kränks vid övervakningen. Bestämmelsen är således ny och syftar till att med hjälp av de tillvägagångssätt som föreskrivs tillhandahålla arbetsplatserna goda förfaranden som tryggar arbetstagarnas integritet. Med teknisk övervakning avses t.ex. kameraövervakning och passagekontroll. Övervakningen kan också gälla inloggnings-system inom databehandling och användning av telefon. Samarbets- och samrådsförfarandet omfattar även elektronisk post och informationssystem.

Ett viktigt utmärkande drag för arbetstagarens ställning är enligt lagen om arbetsavtal att arbetet utförs under arbetsgivarens ledning och uppsikt. Med lednings- och uppsiktsrätten, dvs. direktionsrätten, avses att arbetsgivaren har rätt att bestämma bl.a. hur arbetet skall utföras, dess kvalitet och omfattning samt tiden och platsen för utförandet. Arbetsgivarens rätt att övervaka arbetstagaren kan således härledas ur denna direktionsrätt. I 13 § statstjänstemannalagen föreskrivs på motsvarande sätt att en tjänsteman skall iakttä bestämmelserna om arbetsledning och övervakning. En likadan bestämmelse finns även i kyrkolagen.

Arbetslednings- och övervakningsrätten begränsas av vissa grundläggande fri- och rättigheter, arbetslagstiftningen och annan lagstiftning som tillämpas på arbetstagare och tjänstemän och deras arbetsgivare. Även strafflagstiftningen är av central betydelse. Med stöd av den kan arbetsgivarna bestraffas för gärningar som riktar sig till arbetstagarna. Det relevanskrav som föreslås i 3 § begränsar dessutom de uppgifter som samlas in med hjälp av övervakning till sådana som är nödvändiga.

I 10 § 2 mom. i grundlagen bestäms sägs att brev- och telefonhemligheten samt hemligheten i fråga om andra förtroliga meddelanden är okränkbar. I 3 mom. sägs att ge-

nom lag kan 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. Vars och ens privatliv tryggas i 10 § 1 mom. grundlagen. Teleavlyssning och teleövervakning har betraktats som intrång i skyddet för privatlivet.

Enligt 12 § grundlagen har var och en även yttrandefrihet. Enligt artikel 8 i den europeiska konventionen om de mänskliga rättigheterna har envar rätt att åtnjuta respekt för sin korrespondens. Enligt tolkningspraxisen vid europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna gäller skyddet även telefonsamtal. Inom rättslitteraturen har ordalydelsen i bestämmelsen ansetts omfatta även de nya kommunikationsformer som den tekniska utvecklingen för med sig.

Bestämmelser om straff som gäller kommunikationshemligheten finns i 38 kap. 3 § strafflagen. I 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. Paragrafens 2 punkt gäller olovlig avlyssning och 3 punkten gäller förmedling av motsvarande uppgifter genom telenät. Kränkning av kommunikationshemlighet förutsätter att gärningen är obehörig. Det är fråga om grov kränkning av kommunikationshemlighet om gärningsmannen utnyttjar sin särskilda förtroendeställning eller om brottet begås särskilt planmässigt eller om gärningen i hög grad kränker integritetsskyddet och gärningen även bedömd som helhet är grov. Det maximala straffet är då fängelse i högst tre år. Upptagning av ljud och bild med en teknisk apparat kan även bli straffbar som personregisterbrott med stöd av 38 kap. 9 § strafflagen. Straffet är böter eller fängelse i högst ett år. Straffbestämmelserna om olovlig avlyssning eller olovlig observation och personregisterbrott är inte bestämmelser som utesluter varandra. Även en arbetsgivare eller dennes representant kan dömas för de brott som beskrivs ovan, om gärningarna riktas mot en arbetstagarare.

I 24 kap. 3 b § 2 mom. strafflagen sägs att den som olovligen med teknisk apparat iakttar eller avbildar person som befinner sig på plats eller inom område som omfattas av hemfriden skall för olovlig observation dömas till böter eller fängelse i högst ett år. I 1 mom. föreskrivs motsvarande straff för olovlig avlyssning för den som olovligen med teknisk apparat avlyssnar eller upptar vad som sker på plats eller inom område som omfattas av hemfriden. Högsta domstolen har i sitt avgörande om olovlig avlyssning (HD 1985 11 116) konstaterat att en fabrik och matsalen där har utgjort en sådan plats eller ett sådant område enligt 24 kap. 1 § strafflagen, som alltså omfattas av hemfriden, där brottsrekvisitet för olovlig avlyssning kan uppfyllas. Begränsningen av det skydd som bestämmelsen ger så att det bara gäller brott mot hemfriden har dock medfört tolkningsproblem.

Regeringen avlät den 23 december 1999 till riksdagen en proposition med förslag till revidering av straffbestämmelserna om kränkning av integritet och frid samt om ärekränkning (RP 184/1999 rd). Riksdagen har godkänt propositionen den 17 maj 2000 (RSv 56/2000 rd.). Revideringen gäller bl.a. strafflagens bestämmelser om olovlig avlyssning och olovlig observation. Den grundläggande strukturen i bestämmelserna bibehålls oförändrad, men 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 sådant tal eller annat av en händelse i privatlivet framkallat ljud som inte är avsett för hans kännedom, eller på någon annan än en hemfridsskyddad plats i smyg avlyssnar eller upptar tal, som inte är avsett för hans eller någon annans kännedom, under sådana omständigheter att talaren inte har skäl att anta att någon utomstående hör hans tal, kan dömas för olovlig avlyssning. Det maximala straffet är fängelse i högst ett år. Bestämmelsen kan även tillämpas på arbetsplatserna.

Bestämmelsen i 24 kap. 6 § strafflagen gäller olovlig observation. Olovlig observation och avbildning med en teknisk anordning, t.ex. vanlig kamera, videokamera eller kikare, skall vara straffbar. Den som

iakttar eller avbildar en person som vistas på en hemfridskyddad plats eller på en toalett, i ett omklädningsrum eller på någon annan motsvarande plats, eller på ett integritetskränkande sätt iakttar eller avbildar en person som vistas i en sådan byggnad eller lokal eller på ett sådant omgärdat gårdsområde dit allmänheten inte äger tillträde, kan dömas för olovlig observation. Sådana lokaler är arbetsverk, affärslokaler, byråer, produktionsanläggningar, 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 sådana platser dit allmänheten äger fritt tillträde. I motiveringen i regeringens proposition konstateras bl.a. att öppen kameraövervakning som de som blir iakttagna är beredda på och bara momentant blir föremål för, och som inte riktas mot någon särskild person, skall inte anses kränka identiteten på det sätt som avses i lagrummet. På samma sätt skall man bedöma en situation där de som lovligen vistas på en plats är medvetna om kameraövervakningen, fastän också en annan person än den som olovligen befinner sig på platsen och är omedveten om kameraövervakningen tillfälligt kan bli föremål för observation. Fortgående observation av en viss person eller samma personer t.ex. på en arbetsplats kan även då den sker öppet dock kränka integriteten och således utgöra straffbar olovlig observation. Det maximala straffet för olovlig observation är fängelse i ett år.

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

I lagen om integritetsskydd vid telekommunikation och dataskydd inom televerksamhet, som trädde i kraft den 1 juli 1999, finns uttryckliga bestämmelser om tystnadsplikt för dem som är eller har varit anställda hos ett teleföretag, om identifieringsuppgifter och dem som behandlar sådana samt om specificering av teleräkningen till betalaren. Lagen tillämpas bl.a. på tillhandahållande av Internettjänster och elektronisk post till den del de omfattar kopplad dataöverföring. Om en arbetstagare på arbetsplatsen använder sin arbetsgivares anslutning, är arbetsgivaren abonnent. I egenskap av abonnent är arbetsgivaren skyldig att betala telefonräkningar och räkningar för e-postmeddelanden. Detta har ansetts utgöra en godtagbar grund för att, fram till en viss gräns, ge arbetsgivaren

de identifikationsuppgifter som hänför sig till fastställandet av räkningen utan att arbetstagarens grundläggande fri- och rättigheter kränks. Huvudregeln är att den som betalar räkningen, t.ex. arbetsgivaren, på begäran får en specifikation av räkningen i sådan form att de tre sista siffrorna i teleförbindelsekoderna inte anges.

I motiveringen till 4 § lagen om integritetsskydd vid telekommunikation och dataskydd inom televerksamhet konstateras dessutom att om arbetsgivaren t.ex. på grundval av ett avtal eller av någon annan orsak har rätt att läsa arbetstagarnas e-postmeddelanden, är det skäl att trygga arbetstagarnas integritetsskydd när det gäller konfidentiella e-postmeddelanden av privat natur. Om arbetsgivaren i ett ovan nämnt fall läser arbetstagarens e-postmeddelanden och får kännedom också om andra konfidentiella meddelanden än sådana som hänför sig till arbetet, får han inte enligt 4 § 2 mom. lämna uppgifter om deras innehåll eller utnyttja uppgifter om deras innehåll eller deras existens. I 26 § sägs att till straff för ett dylikt brott mot tystnadsplikten döms enligt 38 kap. 2 § 2 mom., om inte gärningen är straffbar enligt 40 kap. 5 § strafflagen eller strängare straff för den bestäms någon annanstans än i 38 kap. 1 § strafflagen. Straffet är böter.

Bestämmelserna ovan anger påföljderna av arbetsgivares obehöriga intrång eller påföljderna av brott mot tystnadsplikten i fråga om meddelanden som arbetsgivaren annars fått kännedom om samt uppställer därmed även vissa gränser för arbetsgivarens rätt att övervaka arbetstagarna med tekniska hjälpmedel. I vår lagstiftning saknas däremot bestämmelser som förpliktar arbetsgivaren att samarbeta med arbetstagarna i övervakningsfrågor och som tryggar att arbetstagarna vet om den övervakning som gäller dem eller dess beskaffenhet.

I Internationella arbetsorganisationens, ILOs, anvisningar om skydd av arbetstagares personuppgifter konstateras i fråga om övervakningen av arbetstagare att arbetstagarna på förhand skall informeras om orsakerna till övervakningen, tidtabellen, de metoder och tekniker som används samt vilka uppgifter som samlas in och att arbetsgivaren i mån av möjlighet skall sträva efter att förhindra kränkningar av arbetstagarnas integritet. Enligt anvisningarna är hemlig övervakning tillåten bara inom de gränser som anges

i den nationella lagstiftningen samt om det finns motiverade anledningar att misstänka brottslig verksamhet eller annat allvarligt missbruk. Kontinuerlig övervakning bör tillåtas bara om hälsa och säkerhet eller skydd av egendom kräver det.

I 1 mom. föreslås en hänvisning till rekvisitet för anställningsförhållandet, dvs. arbetsgivarens arbetslednings- och övervakningsrätt. I momentet föreskrivs dessutom först genom en hänvisande bestämmelse om att syftet med, ibruktagandet av och metoderna för teknisk övervakning samt användningen av elektronisk post och datanät hör till de ärenden som enligt 6 § lagen om samarbete inom företag (725/1978) behandlas vid samarbetsförfarande. Det föreslås att bestämmelser om motsvarande saker som omfattas av samarbetsförfarandet skall tas in även i 7 § lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988). Samarbetsförfarandet skall äga rum i början av händelseförloppet för förfarandena, före beslutsfattandet.

I lagen om ändring av 6 § lagen om samarbete inom företag samt i lagen om ändring av 7 § lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar föreskrivs att vid behandling av ärenden som gäller teknisk övervakning bör personalen inom ramen för samarbetsförfarandet informeras om syftet med den teknisk övervakningen, ibruktagandet av den och metoderna samt användningen av elektronisk post och datanät. I lagen om samarbete inom företag sägs att innan arbetsgivare avgör ett ärende som omfattas av samarbetsförfarandet 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. Före beslutsfattandet skall således föras förhandlingar om bl.a. syftet med övervakningen och dess metoder. På samma sätt som ibruktagandet av nya övervakningsmetoder bör även väsentliga ändringar i de tekniska övervakningsmetoderna behandlas vid ett samarbetsförfarande. Övervakningsmetoderna bör behandlas med personalen, om övervakningen ens till någon del kommer att inbegripa teknisk övervakning av personalen.

I 1 mom. föreslås även bli bestämt om skyldigheterna för sådana företag och offentligrättsliga sammanslutningar som inte omfattas av samarbetslagstiftningen. Minimi-

kravet i dessa fall är att arbetstagarna eller företrädare för dem skall beredas möjlighet att höras i fråga om syftet med den övervakning som gäller dem, ibruktagandet och de metoder som används samt användningen av elektronisk post och datanät.

Den övervakning som avses i bestämmelsen kan anta många former. Till exempel på sjukhus samt i affärer och banker finns det kameraövervakning som syftar till att trygga säkerheten för personalen och kunderna och som samtidigt också avbildar arbetstagarna. Vid ämbetsverk kan det finnas kameraövervakning i entréhallarna så att säkerheten kan kontrolleras. I vissa fall snurrar bildbanden oavbrutet utan inspelning och i vissa fall upptas bilden på ett band som antingen sparas eller också spelas en ny bild in genast när filmen har tagit slut. På flera arbetsplatser finns det olika slags system för passagekontroll som följer arbetstagarnas arbetstider. Vid informationsbehandling registreras oftast vem som kontaktar datafilerna och när. Telefonsamtal registreras enligt nummer och vid behov kan arbetsgivaren enligt vad som beskrivits ovan på basis av en specificerad räkning följa en enskild arbetstagares telefonsamtal.

Användningen av elektronisk post och datanät skall också omfattas av samarbets- och samrådsförfarandet. Genom att precisera tillvägagångssätten på detta sätt kan man garantera konfidentiell kommunikation även med nya tekniska metoder.

I 2 mom. föreslås bli bestämt om arbetsgivarens beslutsfattande efter samarbets- och samrådsförfarandet och om informationen till arbetstagarna om beslutet som en komplettering av systemen för samarbetsförfarande. Arbetsgivaren skall för det första ange ändamålet med den tekniska övervakningen av arbetstagarna, de metoder som används samt användningen av elektronisk post och datanät.

Enligt 6 § personuppgiftslagen skall behandlingen av personuppgifter vara motiverad i sak med tanke på den registeransvariges, t.ex. arbetsgivarens, verksamhet och ändamålet med behandlingen skall anges så att därav framgår för skötseln av hurdana av den registeransvariges uppgifter personuppgifterna behandlas. Å andra sidan är arbetsgivaren på basis av sin lednings- och övervakningsrätt berättigad att besluta om övervakningssätten, om de annars är tillåtna. Med tanke på skyddet för arbetstagarens

personliga integritet är det därför viktigt att arbetsgivaren anger för vilket ändamål övervakningen behövs och vilka övervakningsmetoder som kommer att användas. Bestämmelsen syftar till att precisera den allmänna skyldighet som redan föreskrivs i personuppgiftslagen om att den registeransvarige skall definiera ändamålet med behandlingen av personuppgifter så, att den lämpar sig för arbetslivet. Samma skyldighet gäller även användningen av elektronisk post och data-nät.

I 2 mom. föreslås även att arbetsgivaren skall vara skyldig att efter samarbets- eller samrådsförfarandet informera arbetstagarna om det slutliga beslutet i fråga om teknisk övervakning av arbetstagarna, ibruktagandet av den tekniska övervakningen och de metoder som kommer att användas samt användningen av elektronisk post och datanät. På det sätt som beskrivs ovan kan den tekniska övervakningen genomföras i många former utan att arbetstagarnas grundläggande fri- och rättigheter äventyras, om den inte är förknippad med rekvisitet för olovlig avlyssning eller olovlig observation, vilka är straffbara enligt strafflagen, eller kränkningar av kommunikationshemlighet eller övervakningen inte innebär att onödiga uppgifter enligt 3 § samlas in. Med tanke på genomförandet av den tekniska övervakningen och datasekretessen för arbetstagarna är det nödvändigt att arbetsgivarna även vid laglig övervakning är medvetna om syftet med, ibruktagandet av och metoderna för övervakningen. Information om ibruktagandet avser i första hand tidpunkten för ibruktagandet av en övervakningsmetod.

När fullgörandet av informationsskyldigheten granskas gäller det även att beakta 4 § 2 mom. 1 punkten i lagförslaget, enligt vilken arbetsgivaren inte är skyldig att informera arbetstagaren om personuppgifter som samlats in någon annanstans än hos arbetstagaren, om arbetstagaren redan har informerats. Det är t.ex. inte nödvändigt att särskilt informera en arbetstagare om systemen för passagekontroll, om arbetstagaren redan när han eller hon anställdes har informerats om systemet och dess syfte.

Med stöd av den föreslagna 11 § skall det vara straffbart att bryta mot bestämmelsen. Straffbarheten för brott mot förpliktelserna enligt lagen om samarbetsförfarande skall dock basera sig straffbestämmelser i samarbetslagstiftningen.

9 §. *Tillsyn.* Enligt förslaget skall arbetarskyddsmyndigheterna tillsammans med dataombudsmannen övervaka att lagen iakttas. Bestämmelser om arbetarskyddsmyndigheternas uppgifter finns i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/1973). Bestämmelser om dataombudsmannens tillsynsuppgifter finns i 38—40 § personuppgiftslagen och i lagen om datasekretessnämnden och dataombudsmannen (389/1994).

Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar att arbetarskyddsbestämmelserna iakttas på arbetsplatserna. Arbetarskyddsmyndigheterna har rätt att få se sådana dokument och förteckningar som arbetsgivaren enligt arbetarskyddsbestämmelserna måste föra och bevara samt att få avskrifter av dem samt rätt att av arbetsgivaren få uppgifter som behövs för tillsynen, både muntligt och skriftligt. Dataombudsmannen har rätt att av den registeransvarige få sådana uppgifter som han eller hon behöver för tillsynen över att personuppgifterna behandlas lagenligt samt rätt att granska personregister. Dataombudsmannen, som är den myndighet som utövar allmän tillsyn över behandlingen av personuppgifter, har inte en tillsynsorganisation som motsvarar arbetarskyddsmyndigheternas. Med hjälp av arbetarskyddsmyndigheternas tillsyn kan man vid tillsynen över datasekretessen effektivt utnyttja den befintliga tillsynsorganisationen. Det är därför nödvändigt att båda myndigheterna kan övervaka att integritetsskyddet iakttas i arbetslivet.

Arbetarskyddsmyndigheterna och dataombudsmannen är självständiga och oavhängiga av varandra i sin tillsynsuppgift. Trots deras självständiga ställning är det ändamålsenligt att myndigheterna samarbetar samt strävar efter en enhetlig tillämpning av lagen. De kan vid behov få sakkunnig- och utredningshjälp av varandra, t.ex. i samband med inspektioner. Myndigheterna bör ordna sitt samarbete så att rättsskyddet för den person eller sammanslutning som anhängiggjort ärendet samt en snabb behandling av ärendet säkerställs på bästa möjliga sätt.

Arbetsministeriet övervakar att lagen om samarbete inom företaget iakttas.

10 §. *Framläggning.* Med tanke på övervakningen av att lagen iakttas och rättigheterna tillgodoses är det viktigt att lagen är tillgänglig för arbetstagarna på arbetsplatsen. Det föreslås därför att i lagen tas in en be-



stämmelse om framläggning i likhet med vad som föreskrivs i lagen om arbetsavtal, lagen om studieledighet (273/1979) och lagen om skydd i arbete (299/1958).

Enligt förslaget skall arbetsgivaren hålla den nya lagen tillgänglig för arbetstagarna på arbetsplatsen. Arbetsgivaren fullgör skyldigheten genom att placera lagtexten så att arbetstagarna fritt kan läsa den. Det är också tillräckligt om lagen finns i elektronisk form. En förutsättning är då att alla arbetstagare i realiteten har möjlighet att ta del av innehållet i lagen i elektronisk form.

11 §. *Straffbestämmelse*. I 1 mom. föreslås en hänvisande bestämmelse om att bestämmelser om dataintrång finns i 38 kap. 8 § strafflagen, om personregisterbrott i 38 kap. 9 § strafflagen och om personregisterförseelse i 48 § personuppgiftslagen. Straffet för personregisterbrott är böter eller fängelse i högst ett år och det förutsätts att gärningen kränker den registrerades integritet eller åsamkar den registrerade annan skada eller väsentligt men. Personregisterförseelse förutsätter att gärningen samtidigt äventyrar personens integritetsskydd eller rättigheter. Straffet är böter.

Enligt förslaget underkastas bestämmelserna om relevanskravet i 3 §, behandlingen av arbetstagares personuppgifter i 4 § och behandlingen av uppgifter om hälsotillstånd i 7 § straffbarhet på basis av hänvisningsbestämmelsen. De nämnda bestämmelserna definierar behandlingen av personuppgifter och ersätter och kompletterar personuppgiftslagen, och därför bibehålls samma straffpåföljd som vid behandling av personuppgifter överlag. Med stöd av hänvisningsbestämmelsen blir även sådana förseelser mot 5, 6 och 8 § straffbara som samtidigt innebär behandling av personuppgifter. Onödigt insamling eller registrering av uppgifter som avses i paragraferna eller förvaring av onödiga uppgifter är således straffbart i enlighet med hänvisningsbestämmelsen. Till den del den nya lagen inte innehåller några bestämmelser om behandlingen av personuppgifter tillämpas personuppgiftslagen och eventuella speciallagar samt, vid behov, även bestämmelserna om personregisterbrott och personregisterförseelse.

Aven i sådana fall då behandlingen av uppgifterna om en arbetstagares hälsotillstånd gäller de situationer som avgränsas i den föreslagna 7 § och baserar sig på arbetstagarens samtycke, förutsätter de känsliga

uppgifterna åtgärder för att skydda arbetstagarnas integritet. I 1 mom. föreslås därför ytterligare bli bestämt att de personer som för arbetstagarens räkning blir tvungna att behandla uppgifter om en arbetstagares hälsa i enlighet med 38 kap. 1 och 2 § strafflagen skall kunna dömas för sekretessbrott till böter eller fängelse i högst ett år eller för sekretessförseelse till böter, om gärningen med beaktande av dess betydelse för skyddet av integritet eller förtroelighet eller andra omständigheter vid brottet, bedömt som en helhet är ringa. I 40 kap. 5 § strafflagen finns motsvarande, något striktare, sekretessbestämmelser för tjänstemän. Straffet är således detsamma som det som i allmänhet följer av brott mot sekretessbestämmelserna och vad som i personuppgiftslagen bestäms om brott mot tystnadsplikten.

Straffbarheten för brott mot samarbetsförpliktelsen grundar sig däremot endast på straffbestämmelserna i samarbetslagstiftningen. Om straffbarheten för brott mot diskrimineringsförbudet föreskrivs i 47 kap. 3 § strafflagen.

Med stöd av det föreslagna 2 mom. skall även den som uppsåtligt eller av grov oaktsamhet försummar att iaktta vad som i 5 § bestäms om person- och lämplighetsbedömningstest, i 6 § om kontroll och annan testning av hälsotillstånd eller i 8 § 1 mom. om hörande av arbetstagarna eller deras företrädare och i 2 mom. om arbetstagarens definitions- och informationsskyldighet, dömas till böter för brott mot lagen om integritetsskydd i arbetslivet, om inte strängare straff föreskrivs någon annanstans i lag.

Bestämmelsen är ny och innebär att även sådana försummelser från arbetsgivarens sida som innebär brott mot de föreslagna förfaringsätten skall vara straffbara. En arbetsgivare som inte uppfyller sin aktsamhetsplikt t.ex. vid valet av dem som skall utföra person- och lämplighetsbedömningar kan således dömas till böter. Arbetsgivaren kan också dömas till böter om hälsotillståndet kontrolleras eller alkohol- och narkotikatest utförs av någon annan än yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården. Försummelse av de föreslagna tillvägagångssätten vid ordnande av teknisk övervakning och användning av datanät har samma påföljder, med undantag av försummelse av förpliktelserna enligt samarbetslagen.

12 §. *Ikraftträdande*. Lagen föreslås träda i kraft så snart som möjligt efter att den har

antagits och blivit stadfäst, dock så att arbetsgivarens skyldigheter som föreskrivs i 8 § skall fullgöras inom sex månader efter ikraftträdandet.

### 1.2. Lag om samarbete inom företag

6 §. *Till samarbetsförfarandets område hörande ärenden.* Motiveringen till förslaget ingår i motiveringen till 4 och 8 § i förslaget till lag om integritetsskydd i arbetslivet.

### 1.3. Lag om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar

7 §. *Ärenden som omfattas av samarbetsförfarandet.* Motiveringen till förslaget ingår i motiveringen till 4 och 8 § i förslaget till lag om integritetsskydd i arbetslivet.

## 2. Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft så snart som möjligt efter att de har antagits och blivit stadfästa. Arbetsgivarna bör dock reserveras en viss tid efter ikraftträdandet, sex månader, för att uppfylla samarbets- och samrådsförpliktelserna vid ordnandet av teknisk övervakning och användning av datanät.

## 3. Lagstiftningsordning

I 10 § 1 mom. i grundlagen sägs att bestämmelser om skydd för personuppgifter

utfärdas genom lag. Denna proposition gäller reglering av rättsområden som regleras från olika utgångspunkter. Där förenas utöver de grundläggande fri- och rättigheterna även bl.a. datasekretess-, arbets- och straffrätt. I propositionen samordnas dessutom flera grundläggande fri- och rättigheter som utöver de grundläggande fri- och rättigheterna för arbetstagarna även i någon mån kan gälla de grundläggande fri- och rättigheterna för tredje personer. Syftet med de föreslagna bestämmelserna har dessutom varit att sammanjämka å ena sidan arbetstagarnas integritetsskydd och å andra sidan det allmännas och arbetsgivarnas intressen med hänsyn till särdragen i arbetslivet.

I fråga om regeringens ovan nämnda tidigare proposition med förslag till lag om integritetsskydd i arbetslivet och till vissa lagar som har samband med den ansåg regeringen att grundlagsutskottets utlåtande bör inhämtas om lagförslagets förhållande till bestämmelserna om de grundläggande fri- och rättigheterna i regeringsformen. Med hänvisning till grundlagsutskottets utlåtande om propositionen anser regeringen att även i fråga om denna proposition bör grundlagsutskottets utlåtande inhämtas om lagstiftningsordningen.

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

# 1. Lag

## om integritetsskydd i arbetslivet

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

### 1 §

#### *Lagens syfte*

Syftet med denna lag är att i arbetslivet genomföra de grundläggande fri- och rättigheter som tryggar skydd för privatlivet och övriga grundläggande fri- och rättigheter som tryggar skyddet för den personliga integriteten samt att främja utvecklandet och iakttagandet av god informationsbehandling när personuppgifter behandlas i arbetslivet.

### 2 §

#### *Tillämpningsområde*

Denna lag skall iaktas i anställningsförhållanden samt tjänsteförhållanden samt liknande offentligrättsliga anställningar.

Vad som i denna lag föreskrivs om arbetstagare tillämpas även på tjänstemän, dem som står i tjänsteförhållande eller anställda i liknande offentligrättsliga anställningar. Med arbetstagare avses i denna lag även en arbetssökande och med anställningsförhållande även annan anställning.

På behandling av personuppgifter tillämpas dessutom personuppgiftslagen (523/1999), om inte något annat bestäms i denna lag.

### 3 §

#### *Relevanskrav*

Arbetsgivaren får behandla endast sådana personuppgifter som har direkt relevans för arbetstagarens anställningsförhållande. Avvikelse från detta kan inte göras med arbetstagarens samtycke.

### 4 §

#### *Insamling av arbetstagares personuppgifter samt upplysningsplikt*

Arbetsgivaren skall samla in personuppgifter om en arbetstagare i första hand hos arbetstagaren. Om arbetsgivaren samlar in personuppgifter någon annanstans än hos ar-

betstagaren och uppgifterna inte behövs för att utreda arbetstagarens tillförlitlighet, skall arbetstagarens samtycke till detta inhämtas.

Arbetsgivaren skall när det är fråga om personuppgifter som samlats in någon annanstans än hos arbetstagaren informera arbetstagaren om uppgifterna 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 anställningsförhållande omfattas av samarbetsförfarandet enligt lagen om samarbete inom företag (725/1978) och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988).

### 5 §

#### *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.

### 6 §

#### *Kontroll och annan testning av hälsotillstånd*

För utförande av kontroller eller test som gäller arbetstagares hälsa eller för provtag-

ningar får arbetsgivaren anlita endast yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården och hälsovårdstjänster så som föreskrivs i hälso- och sjukvårdslagstiftningen.

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

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

## 7 §

### *Uppgifter om arbetstagens hälsotillstånd*

Arbetsgivaren har rätt att behandla uppgifter om en arbetstagens hälsotillstånd, om uppgifterna har samlats in hos arbetstagaren eller med arbetstagarens skriftliga samtycke hos någon annan och om 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 på basis av uppgifterna bereder eller fattar beslut om ett anställningsförhållande eller verkställer dem. Arbetsgivaren skall utse dessa personer eller fastställa de uppgifter som omfattar behandling av uppgifter om hälsotillstånd. De som behandlar uppgifter om hälsotillstånd får inte röja uppgifterna för utomstående under anställningsförhållandet eller efter att det har upphört.

Arbetsgivaren skall förvara uppgifterna om en arbetstagens hälsotillstånd skilt från andra personuppgifter som arbetsgivaren har samlat in.

## 8 §

### *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 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 företrädare tillfälle att bli hörda i de angelägenheter som nämns ovan.

Efter samarbets- eller samrådsförfarandet 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 användningen av elektronisk post och datanät.

## 9 §

### *Tillsyn*

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar tillsammans med dataombudsmannen att denna lag iakttas.

## 10 §

### *Framläggning*

Arbetsgivaren skall hålla denna lag tillgänglig för arbetstagarna på arbetsplatserna.

## 11 §

### *Straffbestämmelse*

Om straff för dataintrång bestäms i 38 kap. 8 § strafflagen (39/1889), om straff för personregisterbrott i 38 kap. 9 § strafflagen och om straff för personregisterförseelse i 48 § personuppgiftslagen. Straff för brott mot den tystnadsplikt som föreskrivs i 7 § 2 mom. utdöms enligt 38 kap. 1 eller 2 § strafflagen, om inte gärningen skall bestraffas enligt 40 kap. 5 § strafflagen eller om inte strängare straff bestäms för den någon annanstans i lag.

Den som uppsåtligt eller av grov oak-

samhet försummar att iaktta vad som

1) i 5 § bestäms om person- och lämplighetsbedömningstest,

2) i 6 § bestäms om kontroll och annan testning av hälsotillstånd, eller vad som

3) i 8 § 1 mom. bestäms om hörande av arbetstagarna eller deras företrädare och i 2 mom. om arbetsgivarens definitions- och informationsskyldighet

skall, om inte strängare straff föreskrivs någon annanstans i lag, för *brott mot lagen*

*om integritetsskydd i arbetslivet* dömas till böter.

12 §

*Ikraftträdande*

Denna lag träder i kraft den 200 . De arbetsgivarskyldigheter som föreskrivs i 8 § skall dock fullgöras inom sex månader efter ikraftträdandet.

## 2.

### Lag

#### om ändring av 6 § lagen om samarbete inom företag

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen den 22 september 1978 om samarbete inom företag (725/1978) 6 § 8 punkten samt

fogas till 6 §, sådan den lyder delvis ändrad i lagarna 724/1988, 51/1993, 906/1996 och 723/1997, en ny 8 a-punkt som följer:

6 §

*Till samarbetsförfarandets område hörande ärenden*

Till samarbetsförfarandets område hörande ärenden är

8) principerna när någon anställs, förfarandet därvid, de uppgifter som samlas in när

någon anställs och under ett anställningsförhållande, den information som ges nyanställda samt arrangemangen för introduktion i arbetet,

8 a) syftet med, ibruktagandet av och metoderna för teknisk övervakning av personalen samt användningen av elektronisk post och datanät,

Denna lag träder i kraft den 200 .

## 3.

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

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen den 1 juli 1988 om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) 7 § 11 punkten samt fogas till 7 §, sådan den lyder delvis ändrad i lagarna 1102/1990 och 448/1997, en ny 11 a-punkt som följer:

## 7 §

*Ärenden som omfattas av samarbetsförfarandet*

Samarbetsförfarandet omfattar

11) uppgifter som samlas in när någon anställs hos staten och under ett anställningsförhållande samt den information som

ges till nyanställda och arrangemangen för introduktion i uppgifterna,

11 a) syftet med, ibruktagandet av och metoderna för teknisk övervakning av personalen samt användningen av elektronisk post och datanät,

Denna lag träder i kraft den 200 .

Helsingfors den 9 juni 2000

**Republikens President**

**TARJA HALOEN**

Arbetsminister *Tarja Filatov*

## 2.

## Lag

## om ändring av 6 § lagen om samarbete inom företag

I enlighet med riksdagens beslut  
 ändras i lagen den 22 september 1978 om samarbete inom företag (725/1978) 6 § 8 punkten samt  
 fogas till 6 §, sådan den lyder delvis ändrad i lagarna 724/1988, 51/1993, 906/1996 och 723/1997, en ny 8 a-punkt som följer:

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

## 6 §

*Till samarbetsförfarandets område hörande ärenden*

Till samarbetsförfarandets område hörande ärenden är:

8) principerna vid anställning, förfarandet därvid, de uppgifter som insamlas vid anställandet och den information som delges nyanställda samt arrangemangen för att dessa skall bli insatta i arbete,

8) principerna vid anställning, förfarandet därvid, de uppgifter som samlas in vid anställning och *under ett arbetsförhållande*, den information som ges nyanställda samt arrangemangen för introduktion i arbetet,

8 a) syftet med, *ibruktagandet av och metoderna för teknisk övervakning av personalen samt användningen av elektronisk post och datanät,*

*Denna lag träder i kraft den  
200 .*

## 3.

## Lag

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

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen den 1 juli 1988 om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) 7 § 11 punkten samt fogas till 7 §, sådan den lyder delvis ändrad i lagarna 1102/1990 och 448/1997, en ny 11 a- punkt som följer:

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

## 7 §

*Ärenden som omfattas av samarbetsförfarandet*

Samarbetsförfarandet omfattar

11) upplysningar som inhämtas när någon anställs hos staten och under anställningsförhållandet samt den information som ges nyanställda och arrangemangen för att sätta in dem i uppgifterna,

11) uppgifter som samlas in när någon anställs hos staten och under ett anställningsförhållande samt den information som ges till nyanställda och arrangemangen för introduktion i uppgifterna,

11 a) syftet med, ibruktagandet av och metoderna för teknisk övervakning av personalen samt användningen av elektronisk post och datanät,

Denna lag träder i kraft den  
200 .