

RIKSDAGENS SVAR 43/2001 rd

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

Ärende

Regeringen har till 2000 års riksdag överlämnat sin proposition med förslag till lag om integritetsskydd i arbetslivet och till vissa lagar som har samband med den (RP 75/2000 rd).

Beredning i utskott

Arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet har i ärendet lämnat sitt betänkande (ApUB 3/2001 rd).

Beslut

Nu församlade riksdag har godkänt följande uttalanden:

1. Riksdagen förutsätter att regeringen omedelbart i samråd med arbetsmarknadsorganisationerna bereder förslag till lagstiftning om användning av alkohol- och narkotikatest samt teknisk övervakning

och kontroll av användningen av elektronisk post på arbetsplatserna. I lagförslagen bör ingå klara bestämmelser om vilket slag av narkotikatest som kan föranstaltas på arbetsplatserna och i vilka situationer det kan ske och på vilka villkor arbetstagaren är skyldig att delta i dem samt om vilket slag av teknisk övervakning arbetsgivaren har rätt att utföra och hur användningen av elektronisk post får kontrolleras.

2. Riksdagen förutsätter att regeringen nogger akt på användningen av lämplighetstest i arbetslivet och utreder olika testmetoders tillförlitlighet samt lämnar en utredning i saken till riksdagen före utgången av 2002.

Riksdagen har antagit följande lagar:

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 informationshantering när personuppgifter behandlas i arbetslivet.

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag skall iakttas i anställningsförhållanden samt tjänsteförhållanden och i därmed jämförbara offentligrättsliga anställningar.

Vad som i denna lag föreskrivs om arbetstagare tillämpas även på tjänstemän, dem som står i tjänsteförhållande och på dem som har därmed jämförbara 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 och som har att göra med hanteringen av rättigheter och skyldigheter för parterna i anställningsförhållandet eller med de förmåner arbetsgivaren erbjuder arbetstagarna eller med arbetsuppgifternas särskilda natur. Avvikelser från detta kan inte göras med arbetstagarens samtycke.

4 §

Insamling av arbetstagares personuppgifter samt arbetsgivares upplysningsplikt

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

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

Insamling av personuppgifter när någon anställs och under ett 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 §

Anlitande av hälso- och sjukvårdstjänster

För utförande av kontroller och test som gäller arbetstagares hälsa samt för provtagningar skall yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården, personer med behörig laboratorieut-

bildning och hälso- och sjukvårdstjänster anlitas så som föreskrivs i hälso- och sjukvårdslagstiftningen. Om skyldighet för arbetstagare att delta i kontroller och test av hälsotillståndet föreskrivs särskilt.

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

7 §

Genetisk undersökning

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.

8 §

Uppgifter om arbetstagares hälsotillstånd

Arbetsgivaren har rätt att behandla uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd, om uppgifterna har samlats in hos arbetstagaren själv eller med arbetstagarens skriftliga samtycke hos någon annan och behandlingen av uppgifterna behövs för utbetalning av lön för sjukdomstid eller därmed jämfällbara 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 uppge namnet på dessa personer eller fastställa de uppgifter som omfattar behandling av uppgifter om hälsotillstånd. De som behandlar uppgifter om hälsotillstånd får inte röja uppgifterna för utomstående under anställningsförhållandet eller efter att det har upphört.

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

9 §

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, ibruktandet 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 offentligrättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen skall arbetsgivaren före beslutsfattandet bereda arbetstagarna eller deras representant tillfälle att bli hörda i de angelägenheter som nämns ovan.

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

Om rätt för arbetsgivaren att använda teknisk övervakning och kontrollera användningen av elektronisk post och datanät bestäms särskilt.

Arbetsgivaren får inte genom sina åtgärder äventyra sekretessen beträffande arbetstagarens förtroliga meddelanden av privat natur i användningen av elektronisk post och datanät.

10 §

Tillsyn

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar tillsammans med dataombudsmannen att denna lag iakttas.

11 §

Framläggning

Arbetsgivaren skall hålla denna lag tillgänglig för arbetstagarna på arbetsplatserna.

12 §

Straffbestämmelse

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligt eller av grov oaktsamhet

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

2) i strid med 5 § 1 mom. testar en arbetstagar genom person- eller lämplighetsbedömningar utan dennes samtycke eller underlåter att se till att testmetoden är tillförlitlig, att testen utförs av sakkunniga eller att de uppgifter som fås genom testet är korrekta,

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

4) i strid med 6 § anlitar annan än yrkesutbildad personal inom hälso- och sjukvården, annan

än personal med behörig laboratorieutbildning eller andra än hälso- och sjukvårdstjänster,

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

6) bryter mot bestämmelserna i 9 § 2 mom. om definierings- eller informationsskyldighet, eller

7) bryter mot bestämmelserna i 11 § om framläggning av denna lag,

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

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

13 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 200 .
De arbetsgivarskyldigheter som föreskrivs i 4 § 3 mom. och 9 § skall fullgöras inom sex månader efter ikraftträdandet.

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 data-nät;

Denna lag träder i kraft den 200 .

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 anställningen 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 data-nät,

Denna lag träder i kraft den 200 .

Lag

om ändring av 38 kap. 9 § strafflagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i strafflagen av den 19 december 1889 (39/1889) 38 kap. 9 § 1 punkten, sådant detta lagrum lyder i lag 525/1999, som följer:

38 kap.

Om informations- och kommunikationsbrott

9 §

Personregisterbrott

Den som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet
1) behandlar personuppgifter i strid med personuppgiftslagens (523/1999) bestämmelser om

ändamålsbundenhet, allmänna förutsättningar för behandling, personuppgifternas relevans och felfrihet, känsliga uppgifter, personbeteckning eller behandling av personuppgifter för särskilda ändamål eller bryter mot särskilda bestämmelser om behandling av personuppgifter,

Denna lag träder i kraft den 200 .

Helsingfors den 15 maj 2001