

**ARBETSMARKNADS- OCH
JÄMSTÄLLDHETSUTSKOTTETS
BETÄNKANDE 3/2001 rd**

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

INLEDNING

Remiss

Riksdagen remitterade den 12 juni 2000 en proposition med förslag till lag om integritetsskydd i arbetslivet och till vissa lagar som har samband med den (RP 75/2000 rd) till arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet och bestämde samtidigt att grundlagsutskottet, förvaltningsutskottet och social- och hälsovårdsutskottet skall lämna utlåtande till arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet.

Utlåtanden

I enlighet med riksdagens beslut har grundlagsutskottet (GrUU 27/2000 rd), förvaltningsutskottet (FvUU 2/2001 rd) och social- och hälsovårdsutskottet (ShUU 12/2000 rd) lämnat utlåtande om propositionen. Utlåtandena ingår som bilagor till detta betänkande.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- regeringsrådet Raila Kangasperko, arbetsministeriet
- konsultative tjänstemannen Riitta-Maija Jouttimäki och överinspektör Marja-Leena Hiltunen, social- och hälsovårdsministeriet
- lagstiftningsrådet Anna-Riitta Wallin, justitieministeriet
- konsultative tjänstemannen Tiina Ryhänen, kommunikationsministeriet

- äldre regeringssekreterare Pirjo Staffans, Statens arbetsmarknadsverk
- ordföranden, medicinalrådet Matti Lamberg, arbetsgruppen för drogtester
- dataombudsmannen Reijo Aarnio, Dataombudsmannens byrå
- specialforskare Riitta-Sisko Koskela och specialistläkare Markku Vanhanen, Institutet för arbetshygien
- distriktschef Jaakko Itäkannas, Nylands arbetarskyddsdistrikt
- docenten, avdelningsdirektör Ismo Ulmanen, Folkhälsoinstitutet
- avdelningschef Matti Simola, Skyddspolisen
- löneadministrationschef Hannu Tulensalo, Helsingfors stad
- juristen Timo von Boehm, Kyrkans avtalsdelegation
- personaldirektör Tarja Joensuu-Sarkio, Andelsbanksgruppen
- överläkare Risto Heikkinen, Medix Laboratoriot Oy
- konsulten Eija Saarenmaa och konsulten Kari Salo, SLG Thomas International
- utvecklingschef Marja-Liisa Virtanen, Sonera Abp
- juristen Pentti Itkonen, Akava
- arbetsmarknadsjuristen Ritva Liivala, Kommunala arbetsmarknadsverket
- ombudsman Jari Forss, Servicearbetsgivarna

- juristen Timo Koskinen, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC
- vicehäradshövding Mikko Nyyslä, Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund
- vice ordförande Maarit Lauro och sekreterare Tuija Uusitalo, Astrologiliitto ry
- ordförande Tero Asp, Suomen Grafologinen yhdistys r.y.
- professor Niklas Bruun
- juris doktor Jorma Kuopus
- professor Martin Scheinin
- professor Kari-Pekka Tiitinen.

PROPOSITIONEN

I propositionen föreslås en lag om integritetsskydd i arbetslivet. Lagen skall komplettera bestämmelserna i personuppgiftslagen.

Arbetsgivaren får enligt propositionen behandla bara personuppgifter som har direkt relevans för arbetstagarens anställningsförhållande. Arbetsgivaren skall i första hand samla in personuppgifter om en arbetstagare hos arbetstagaren själv. Om arbetsgivaren samlar in personuppgifter någon annanstans än hos arbetstagaren krävs det vanligen samtycke av arbetstagaren. Arbetsgivaren har enligt förslaget inte rätt att behandla uppgifter om en arbetstagares häl-

sotillstånd annat än i de fall som nämns i lagen. Arbetsgivaren får inte kräva att arbetstagaren skall delta i genetiska undersökningar. Dessutom har arbetsgivaren inte rätt att få veta om en arbetstagare har genomgått en genetisk undersökning.

Vidare föreslår regeringen ändringar i lagen om samarbete inom företag och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft så snart som möjligt sedan de har antagits och blivit stadfästa.

UTSKOTTETS STÄLLNINGSTAGANDEN

Allmän motivering

Allmänt

Propositionens huvudsakliga syfte är att garantera bästa möjliga integritetsskydd för arbetssökande, arbetstagare och tjänstemän med hänsyn till arbetslivets särbehov och särdrag. Syftet är att fullfölja de grundläggande fri- och rättigheterna i anknytning till den enskildes integritetsskydd. Vidare är syftet att uppgifter skall behandlas öppet och att bara information som är direkt nödvändig för ett anställningsförhållande får samlas in. Dessutom är det tänkt att otillförlitliga lämplighetstester skall användas i mindre grad och att arbetsgivaren inte skall ha rätt att kräva att en arbetstagare eller en arbetssökande deltar i genetiska undersökningar. Ett annat syfte är att öka övervakningen av datasekretessen i arbetslivet.

Utskottet anser att målet att förbättra integritetsskyddet för arbetstagare och arbetssökande och att främja god informationsbehandling, är mycket viktigt. I takt med att informationssystemen har blivit mer avancerade och kraven inom arbetslivet hårdnat har man på arbetsplatserna börjat samla in information bland annat med hjälp av tester, som inte alltid är de mest tillförlitliga och som därmed äventyrar arbetstagarnas och de arbetssökandes rättssäkerhet. Också teknisk övervakning och e-post är förknippade med metoder som kan äventyra arbetstagarnas integritetsskydd. Utskottet anser att det brådskar med att modernisera lagstiftningen på dessa punkter.

Propositionen bygger på en tidigare proposition med förslag till lag om integritetsskydd i arbetslivet och till vissa lagar som har samband med den (RP 121/1998 rd). När lagförslaget behandlades under 1998 års riksmöte beslutade

riksdagen förkasta det och förutsätta att regeringen bereder en ny proposition i samråd med arbetsmarknadens organisationer och då på lämpligt sätt beaktar det som sägs i utlåtandena om propositionen. Grundlagsutskottet ansåg i sitt utlåtande (GrUU 27/1998 rd) att det mesta i lagförslaget hade kunnat kopplas ihop med annan lagstiftning, i första hand med personuppgiftslagen och lagen om integritetsskydd vid telekommunikation och dataskydd inom televerksamhet. I samma sammanhang ansåg grundlagsutskottet i ett annat utlåtande (GrUU 27 a/1998 rd) att bestämmelserna om genetiska undersökningar inte bör ingå i reformen och i stället beredas på nytt på behörigt sätt.

Den nu aktuella propositionen har beretts av en arbetsgrupp med utgångspunkt i det tidigare förarbetet. I den nya propositionen ingår fortfarande vissa av de problem som fanns i den proposition som riksdagen förkastade vid riksmötet 1998. Också grundlagsutskottet hänvisar i sitt utlåtande (GrUU 27/2000 rd) till sina tidigare utlåtanden om propositionen och anser att förhållandet mellan lagförslaget och personuppgiftslagen i praktiken kan ställa till med problem. Bestämmelserna kan förlora avsevärt i tydlighet när lagförslaget i vilket fall som helst måste utredas parallellt med personuppgiftslagen.

Utskottet omfattar förvaltningsutskottets och social- och hälsovårdsutskottets anmärkningar mot diskrepansen mellan innehållet i och motiveringen till lagförslaget. Lagförslaget har procedurbestämmelser om frågor som omfattas av skyddet för de grundläggande fri- och rättigheterna i grundlagen, till exempel alkohol- och drogtester, teknisk övervakning och e-post. Lagstiftningen är fortfarande mycket bristfällig på dessa punkter. I sitt utlåtande understryker grundlagsutskottet att lagförslaget inte ger arbetsgivaren rätt att utföra tester eller befogenhet att använda teknisk övervakning eller kontrollera e-post. Arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet föreslår därför preciseringar på dessa punkter i det första lagförslaget. Vidare påpekar utskottet att det i informationen om lagförslaget är absolut nödvändigt att understryka att åtgärderna inte blir legala av att arbetsgivaren följer

förfarandet i lagförslaget, utan att det beror på annan lagstiftning om åtgärderna är tillåtna eller inte. För att undanröja problemen med tillämpningen av lagen är det angeläget att det satsas extra på att informera om innehållet i lagen och på utbildning av dem som utövar övervakning, påpekar utskottet.

Utskottet förutsätter att regeringen omedelbart i samarbete med arbetsmarknadsorganisationerna förbereder förslag till lagstiftning om användning av alkohol- och drogtester samt om teknisk övervakning och kontroll av e-post på arbetsplatserna. Lagförslagen skall ha tydliga bestämmelser om vilken typ av drogtester som får användas, i vilka situationer en arbetsplats får ordna drogtester, under vilka förutsättningar en arbetstagare är skyldig att delta i testerna och om vilken teknisk övervakning arbetsgivaren har rätt att utföra och hur användningen av e-post får kontrolleras. (*Utskottets förslag till uttalande 1*).

Av de orsaker som framgår av propositionen och på grundval av erhållen utredning finner utskottet propositionen behövlig och lämplig trots vissa problem och tillstyrker lagförslagen med följande ändringsförslag.

Straffbestämmelserna

Grundlagsutskottet påpekar i sitt utlåtande att det i 11 § inte sägs någonting direkt om ansvaret vid brott mot bestämmelserna om relevanskrav i 3 §, behandlingen av personuppgifter om arbetstagaren i 4 § och behandlingen av uppgifter om arbetstagares hälsotillstånd i 7 §. Enligt motiveringen till propositionen (s. 31, andra spalten) är brott mot bestämmelserna straffbart med stöd av hänvisningsbestämmelsen i början av 11 § 1 mom. I den mån hänvisningen också omfattar bestämmelserna om personregisterförseelse enligt 48 § 2 mom. personuppgiftslagen är lagrummet i all sin indirekthet mycket komplicerat och inexakt med avseende på den straffrättsliga legalitetsprincipen i 8 § grundlagen. Utskottet menar att hänvisningstekniken måste slopas och lagrummet i stället preciseras på denna punkt. Annars finns det risk för att en del underlåtelser inte bestraffas just på grund av legalitetsprincipen i grundlagen.

Vid behandlingen av förslaget till ändring av straffbestämmelsen kom arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet fram till att föreslå att frågan också måste regleras i strafflagen. Därför föreslår utskottet en lag om ändring av 38 kap. 9 § strafflagen, som inte ingår i propositionen. Enligt förslaget skall lagrummet inte bara föreskriva om brott mot bestämmelserna i personuppgiftslagen utan också om brott mot särbestämmelserna om behandling av personuppgifter. Ändringen avser att garantera att förseelser mot behandling av personuppgifter i enlighet med lagen om integritet i arbetslivet ostridigt omfattas av straffbestämmelsen.

Dessutom föreslår utskottet preciseringar i straffbestämmelsen i 12 (11) § i det första lagförslaget. Paragrafen föreslås också bli kompletterad med bestämmelser om brott mot informationsskyldigheten i 4 § 2 mom. och framläggningsskyldigheten i 11 §. Paragrafen föreskriver dels om brott mot procedurbestämmelserna i lagen, dels om gärningar som inte kan anses vara enbart kränkningar av procedurbestämmelserna, utan utgör ett intrång i de grundlagsskyddade grundläggande fri- och rättigheterna. Exempel på sådana är brott mot 5—7 §. När det gäller dessa gärningar anser utskottet att straffbestämmelser med en straffskala motsvarande straffskalan för personregisterbrott lämpar sig bättre än det föreslagna bötesstraffet. När strafflagen revideras bör det också utredas om straffbestämmelser för dessa gärningar bör tas in i strafflagen, anser utskottet.

I 2 mom. föreslår utskottet en hänvisning till de straffbestämmelser i strafflagen som närmast är tillämpliga på brott mot lagen om integritet i arbetslivet.

Tillförlitlighetsutlåtanden

I 4 § i det första lagförslaget föreskrivs att arbetsgivaren måste inhämta samtycke av arbetstagaren, om information om arbetstagaren samlas in någon annanstans än hos honom själv. Enligt propositionen krävs inget samtycke av arbetstagaren när informationen är nödvändig för att utreda arbetstagarens tillförlitlighet.

I fråga om vissa tjänster och uppdrag är det tillåtet att inhämta utlåtande av skyddspolisen om de sökandes tillförlitlighet. Förfarandet är noga reglerat i 23 § lagen om polisens personregister, 9 § förordningen om polisens personregister och i anvisningar från inrikesministeriet. Enligt anvisningarna får inget utlåtande om arbetstagarens tillförlitlighet ges, om inte arbetstagaren själv har gett sitt uttryckliga samtycke till att utlåtande inhämtas. Enligt vad utskottet har erfaren är det i praktiken så att det utan undantag krävs samtycke av den som utlåtandet gäller.

Det finns ingen anledning att ändra rådande praxis, anser utskottet. Regeln är att det krävs samtycke av den som saken gäller, om tillförlighetsutlåtande begärs av polisen. Utskottet föreslår att 4 § ändras i enlighet med detta.

Bestämmelserna om tillförlighetsutlåtanden håller för närvarande på att ses över. Regeringen har den 27 april 2001 avlåtit en proposition till riksdagen i ärendet (RP 43/2001 rd). Lagförslaget har beretts i en kommission för personalsäkerhet. I sitt betänkande (Kommittébetänkande 2000:2) föreslår kommissionen en lag om säkerhetsutredningar. Polisens tillförlighetsutlåtanden skulle ersättas med säkerhetsutredningar. Enligt lagförslaget måste en anhållan om säkerhetsutredning åtföljas av ett egenhändigt undertecknat samtycke av den som frågan gäller och en försäkran om att den som frågan gäller har blivit informerad om syftet med och användningen av säkerhetsutredningen och om sin rätt att få information om innehållet i utredningen. Det skall som regel vara en myndighet som informerar den berörda personen om innehållet i utredningen. Myndigheten är skyldig att ge ut alla uppgifter i utredningen utom de som kommer från register som den registrerande inte har rätt till insyn i.

Utskottet har behandlat möjligheten att utnyttja tillförlighetsutlåtanden från polisen när arbetstagarers tillförlitlighet utreds. Enligt utskottet är det ett problem att arbetstagaren inte har rätt att kontrollera de uppgifter som får skickas till arbetsgivaren eller till en arbetsplats som han söker till. Om uppgifterna innehåller fel har arbetstagaren ingen möjlighet att få dem rät

ttade. Detta är enligt utskottets uppfattning ett stort problem med avseende på arbetstagarens rättssäkerhet. Utskottet anser att problemet måste undanröjas när den nya lagen om säkerhetsutredningar skrivs.

Detaljmotivering

Lag om integritetsskydd i arbetslivet

3 §. Relevanskrav. Med hänvisning till utlåtandet från grundlagsutskottet föreslår utskottet att paragrafen preciseras med att personuppgifterna skall ha att göra med hanteringen av rättigheter och skyldigheter som gäller parterna i anställningsförhållandet alternativt med arbetsgivarens förmåner för arbetstagarna eller bero på arbetsuppgifternas särskilda natur. Information som beror på karakteristiska drag i arbetsuppgifterna kan till exempel vara information om en familjedagvårdares husdjur. Att arbetsgivarens förmåner till arbetstagarna nämns ger arbetsgivaren rätt att samla in personuppgifter som behövs när arbetstagarna får förmåner som inte är fastslagna i lag, tjänstekollektivavtal eller arbetskollektivavtal. Förmåner som avses här är till exempel rätt att besöka simhall, aerobics eller gym ett visst antal gånger eller förmåner för arbetstagarnas familjemedlemmar. När det gäller förmåner till arbetstagarna kan de antas gå med på att nödvändig information samlas in, om de vill utnyttja förmånen.

4 §. Insamling av arbetstagares personuppgifter samt arbetsgivarens upplysningsplikt. I överensstämmelse med utlåtandet från förvaltningsutskottet föreslår utskottet att paragrafrubriken preciseras.

I 1 mom. föreskrivs att arbetstagares samtycke skall inhämtas om arbetsgivaren samlar in personuppgifter någon annanstans än hos arbetstagaren själv. Enligt propositionen behövs inte samtycke från arbetstagaren när uppgifterna är nödvändiga för att utreda arbetstagarens tillförlitlighet. Med hänvisning till det som sägs ovan i en allmänna motiveringen föreslår utskottet att bestämmelsen ändras till att samtycke enligt rådande

praxis krävs för tillförlitlighetsutlåtanden från skyddspolisen. Däremot behöver arbetsgivaren inte inhämta samtycke av arbetstagaren, när personkreditupplysningar eller straffregisterupplysningar inhämtas för att utreda arbetstagarens tillförlitlighet.

Bestämmelser om när personkreditupplysningar får lämnas ut ingår i personuppgiftslagen. I straffregisterlagen (770/1993) och straffregisterförordningen (772/1993) finns bestämmelser om för vilket ändamål och till vilka myndigheter uppgifter ur straffregistret får lämnas ut.

Vidare föreslår utskottet att 1 mom. skall föreskriva att arbetstagarens samtycke inte behövs när en myndighet överlåter uppgifter till arbetsgivaren för att denne skall kunna utföra sin lagbestämda uppgift. Med detta avses till exempel information som en myndighet lämnar ut till en arbetsgivare när lönen mäts ut.

I 2 mom. finns bestämmelser om arbetsgivarens upplysningsplikt. Utskottet föreslår att momentet ändras så att arbetsgivaren på förhand måste underrätta arbetstagaren om att uppgifter kommer att samlas in om honom för att utreda hans tillförlitlighet. Bestämmelsen gäller insamling av dels personkreditupplysningar och uppgifter ur straffregistret, som det inte krävs samtycke från arbetstagaren för, dels andra uppgifter för att utreda arbetstagarens tillförlitlighet, som det krävs samtycke för. Många gånger kan arbetsgivaren ha inhämtat samtycke till exempel när en arbetstagare anställs eller i något annat samband långt innan upplysningarna samlas in. Därför är det enligt utskottet rimligt att arbetstagaren informeras om när uppgifter kommer att samlas in med stöd av samtycket.

Utskottet föreslår att 2 mom. också skall föreskriva att arbetsgivaren innan uppgifterna används för beslut om arbetstagaren måste informera arbetstagaren om de uppgifter som inhämtats och om uppgifternas innehåll, om de har samlats in någon annanstans än hos arbetstagaren. Utskottet understryker att en arbetstagare alltid måste få reda på innehållet i de uppgifter som har samlats in om honom någon annanstans omedelbart när uppgifterna har inkommit. På så

sätt ges arbetstagaren en möjlighet att med en gång rätta eventuella fel i uppgifterna. Bestämmelsen att arbetstagaren måste informeras innan uppgifterna används för beslutsfattande som gäller honom eller henne avser att tillförsäkra arbetstagaren möjligheten att få kontrollera uppgifterna senast när arbetsgivaren har för avsikt att använda dem för beslutsfattande som gäller arbetstagaren. Denna regel är en specialbestämmelse som gäller alla personuppgifter om arbetstagare. Om denna lag inte innehåller adekvata bestämmelser på någon punkt, skall bestämmelserna om upplysningsskyldighet och den registrerades rätt till insyn i uppgifter om honom själv i annan lag tillämpas.

5 §. Person- och lämplighetsbedömningstest. I propositionen framhålls att var och en i Finland har rätt att utöva verksamhet som omfattar metoder hänförliga till bedömning av en persons lämplighet. Det finns också sådana tester för att mäta arbetstagarers egenskaper eller arbetssätt, där tillförlitligheten är förknippad med ett stort antal osäkerhetsfaktorer. Testresultaten måste vara felfria eftersom uppgifterna från testen används för beslutsfattande som gäller enskilda arbetstagare.

I 1 mom. föreskrivs att arbetsgivaren måste se till att tillförlitliga testmetoder används, att de utförs av sakkunniga och att de uppgifter som testen ger är korrekta med beaktande av testmetoden och dess beskaffenhet. Arbetsgivaren skall söka fram en lämplig testmetod och testare bland de till buds stående alternativen. Regeringen påpekar i propositionens motivering att ILO i sina anvisningar utesluter grafologiska, astrologiska och andra liknande test.

Grundlagsutskottet framhåller i sitt utlåtande vikten av att arbetsgivaren själv ansvarar för att testmetoderna är tillförlitliga och att de som utför testen kan sin sak. Vidare anser grundlagsutskottet att ministeriet i samråd med arbetsmarknadens parter i tillräckligt hög grad bör övervaka att tillgängliga bedömningstest lämpar sig för arbetslivets behov, bland annat för att det skall kunna bedömas om lagstiftningsåtgärder är motiverade.

På grundval av det ovanstående anser arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet det vara problematiskt med avseende på likabehandling av arbetstagarna och tillämpningen av lagen att arbetsgivaren inte har tillgång till opartisk information om hur olika testmetoder fungerar och om resultaten är felfria. Utskottet finner det viktigt att arbetsgivaren i förekommande fall kan inhämta utlåtande av en myndighet om en testmetods tillförlitlighet och lämplighet. Utskottet förutsätter att regeringen noga ger akt på hur lämplighetstest används i arbetslivet, utreder olika testmetoders tillförlitlighet och lämnar en utredning till riksdagen om frågan före utgången av 2002. (*Utskottets förslag till uttalande 2*)

6 §. Anlitande av hälso- och sjukvårdstjänster. Social- och hälsovårdsutskottet går i sitt utlåtande (ShUU 12/2000 rd) närmare in på problem i anknytning till paragrafen. Arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet omfattar social- och hälsovårdsutskottets synpunkter i detta hänseende.

Som grundlagsutskottet, förvaltningsutskottet och social- och hälsovårdsutskottet påpekar i sina utlåtanden utgår 1 och 2 mom. från att arbetsgivaren bara får anlita yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården för att utföra kontroller eller test som gäller arbetstagarens hälsa. Lagförslaget har ingen rättslig grund för sådana åtgärder, utan de kan komma i fråga utifrån ett bemyndigande med stöd av annan lagstiftning.

Med hänvisning till utlåtandet från social- och hälsovårdsutskottet föreslår utskottet att 1 mom. ändras så att yrkesutbildade personer inom social- och hälsovården måste anlitas för att utföra undersökningar och test och för att ta prover. Med hänvisning till utlåtandet från förvaltningsutskottet föreslår utskottet att bestämmelsen ändras så att också personer med behörig laboratorieutbildning får ta och undersöka blodprover.

Det är en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården som får fatta beslut om att kontroller och tester skall utföras och prover tas. Också kriterierna för utförande av kontroller och tester och för provtagning anges med stöd av social- och hälsovårdslagstiftningen. Inom hälso-

och sjukvården är den rådande principen att undersökning och behandling i allmänhet bygger på frivillighet. Det behövs alltså samtycke från arbetstagaren för att undersökningar skall kunna göras, om lagstiftningen inte föreskriver någonting annat. Sådana bestämmelser finns exempelvis i 2 § lagen om företagshälsovård.

Med hänvisning till utlåtandet från grundlagsutskottet föreslår utskottet att momentet preciseras med att det föreskrivs särskilt om arbetstagarens skyldighet att delta i kontroller och annan testning av sitt hälsotillstånd.

Enligt 2 mom. gäller det som föreskrivs i 1 mom. också alkohol- och narkotikatest. Grundlagsutskottet, förvaltningsutskottet och social- och hälsovårdsutskottet framhåller i sina utlåtanden att bestämmelserna på intet sätt löser de rättsliga problemen i anknytning till alkohol- och narkotikatestning. Social- och hälsovårdsutskottet tillsatte den 20 december 2000 en arbetsgrupp för att utreda användningen av narkotikatester. Arbetsgruppen skall bland annat utreda om narkotikatester behövs inom företagshälsovården, de rättsliga frågorna i anknytning till testning, testers tillförlitlighet och användbarhet och konsekvenserna av testning. Dessutom skall gruppen efter behov lägga fram förslag till föreskrifter för testning med hänsyn till rättssäkerheten. Mandatet går ut den 30 juni 2001.

Det är viktigt att de rättsliga frågorna i anknytning till narkotikatester utreds av arbetsgruppen och att förslagen till nya bestämmelser bereds på behörigt sätt och så snart som möjligt som ett led i reformen av hälso- och sjukvårdslagstiftningen.

I överensstämmelse med utlåtandet från grundlagsutskottet föreslår utskottet att 3 mom. bildar en egen paragraf. Samtidigt föreslår utskottet att paragrafrubriken ändras för att bättre stämma överens med innehållet.

7 §. Genetisk undersökning. I överensstämmelse med utlåtandet från grundlagsutskottet föreslår grundlagsutskottet att 6 § 3 mom. bildar en egen paragraf. Grundlagsutskottet påpekar att förslaget betyder att arbetssökande eller arbetstagare inte får testas genetiskt utifrån beslut el-

ler bedömning av arbetsgivaren och att denne inte får behandla uppgifter som finns att tillgå i övrigt om genetiska undersökningar som utförts med samtycke från arbetstagaren.

8 (7) §. Uppgifter om arbetstagares hälsotillstånd. Med hänvisning till utlåtandet från förvaltningsutskottet understryker utskottet att bestämmelserna är avsedda att läsas tillsammans med bestämmelserna i personuppgiftslagen. Det innebär till exempel att 12 § personuppgiftslagen är tillämplig på förvaringstiden för uppgifter om arbetstagares hälsotillstånd. I paragrafen avser 2 och 3 mom. att lyfta fram den princip om överensstämmelse med användningsändamålet och om tystnadsplikt som ingår i personuppgiftslagen. Enligt denna får personer som har hand om olika arbetsuppgifter bara ha tillgång till de uppgifter om en arbetstagare som behövs för respektive arbetsuppgift. Denna princip att personuppgifter skall vara kopplade till ändamålet för användningen gäller således både uppgifter om arbetstagares hälsotillstånd och andra uppgifter inom personaladministrationen på det sätt som personuppgiftslagen föreskriver.

9 (8) §. Tillvägagångssätt vid ordnande av teknisk övervakning och användning av datanät. Grundlagsutskottet påpekar i sitt utlåtande att propositionen är så formulerad att bara de saker som nämns i paragrafen omfattas av samarbetsförfarandet. I motiveringen till propositionen (s. 28, andra spalten) framhåller regeringen att bestämmelsen inte berättigar arbetsgivaren att använda teknisk övervakning, vars omfattning och tillåtlighet bestäms utifrån någon annan lagstiftning. Enligt denna tolkning är förslaget inget problem med avseende på konstitutionen.

Men grundlagsutskottet anser det motiverat att upprepa sitt tidigare ställningstagande (GrUU 27/1998 rd, s. 2, första spalten) till den tidigare propositionen med samma innehåll: "Om å andra sidan bestämmelsen trots skrivningen går ut på att ge arbetsgivaren rätt att anlita teknisk övervakning, förutsatt att frågan först har behandlats i samarbetsförfarande, skulle bestämmelsen klart stå i strid med grundlagen, framför

allt för att regleringen på lagnivå är bristfällig och ospecificerad." För att undanröja oklarheterna kring innehållet i bestämmelsen anser grundlagsutskottet det nödvändigt att foga ett tillägg till paragrafen om att bestämmelsen inte ger arbetsgivaren befogenheter att använda teknisk övervakning eller att kontrollera e-post.

Med hänvisning till ställningstagandet från grundlagsutskottet föreslår arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet att paragrafen kompletteras med ett nytt 3 mom. som föreskriver att det bestäms särskilt om arbetsgivarens rätt att använda teknisk övervakning och övervaka användningen av elektronisk post och datanät.

Grundlagsutskottet påpekar i sitt utlåtande också att användningen av e-post och datanät inte bara kan bedömas utifrån arbetsgivarens arbetslednings- och övervakningsrätt. På grund av 10 § 2 mom. grundlagen måste i första hand hemligheten i fråga om arbetstagares konfidentiella meddelanden av privat karaktär vara okränkbar. Detta faktum bör uttryckligen framgå av formuleringen i paragrafen.

Av denna anledning föreslår arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet att paragrafen får ett nytt 4 mom. Enligt det nya momentet får arbetsgivaren med sina åtgärder inte äventyra hemligheten i fråga om arbetstagares konfidentiella meddelanden av privat karaktär, när de använder e-post och datanät.

12 (11) §. Straffbestämmelse. Med hänvisning till den allmänna motiveringen ovan föreslår utskottet att straffbestämmelserna och hänvisningarna till olika lagrum preciseras. Utskottet föreslår att paragrafen kompletteras med bestämmelser om brott mot upplysningsskyldigheten i 4 § 2 mom. och mot framläggningsskyldigheten i 11 §. Lagen om samarbete inom företag och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar har straffbestämmelser som också gäller brott mot samarbetsskyldigheten i 4 och 9 § lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

I 2 mom. föreslår utskottet en hänvisning till de straffbestämmelser i strafflagen som främst kommer i fråga vid brott mot denna lag.

13 (12) §. Ikraftträdande. Avsikten är att arbetsgivarna skall få högst sex månader på sig från lagens ikraftträdande att fullfölja sin samarbets- och samrådsplikt. Propositionen hänvisar bara till 9 (8) §, som föreskriver om samarbets- och samrådsförfarande vid teknisk övervakning och användning av datanät. Men också 4 § 3 mom. hänvisar till samarbetsförfarandet vid insamling av personuppgifter när någon anställs och under anställningstiden. I propositionen ändras samtidigt 6 § 8 punkten i lagen om samarbete inom företag och 7 § 11 punkten i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar. Ändringen innebär att också uppgifter som samlas in under ett anställningsförhållande omfattas av samarbetsförfarandet. Enligt vad utskottet har erfarit är det motiverat att arbetsgivarna får lika mycket tid på sig att fullfölja dessa förpliktelser som beträffande samarbetsförfarandet för användningen av teknisk övervakning och datanät.

På grundval av det ovanstående föreslår utskottet att ikraftträdelsebestämmelsen kompletteras med en hänvisning till 4 § 3 mom. Detta innebär att samarbetsförfarandet i fråga om uppgifter som samlas in under anställningsförhållandet måste uppfyllas senast sex månader efter att lagen har trätt i kraft.

4. Lag om ändring av 38 kap. 9 § strafflagen

38. kap. Om informations- och kommunikationsbrott

9 §. Personregisterbrott. Med hänvisning till det som sagts i den allmänna motiveringen föreslår utskottet en sådan ändring i 9 § 1 punkten att där utöver brott mot bestämmelserna i personuppgiftslagen föreskrivs om brott mot särskilda bestämmelser om personuppgifter. Avsikten med den föreslagna ändringen är att straffbestämmelsen ovedersägligen också skall omfatta situationer där personuppgifter behandlas i strid med lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Det betyder att till exempel brott mot relevanskravet i 3 §, mot bestämmelsen om insamling av personuppgifter om arbetstagaren utan dennes samtycke i 4 § och mot behandling av uppgifter om

arbetstagarens hälsotillstånd i 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet kan leda till straff för personregisterbrott.

Förslag till beslut

Med stöd av det ovan anförda föreslår arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet vördsamt

att det andra och tredje lagförslaget godkänns utan ändringar,

att det första lagförslaget godkänns med ändringar (Utskottets ändringsförslag),

att ett nytt fjärde lagförslag godkänns (Utskottets nya lagförslag) och

att två uttalanden godkänns (Utskottets förslag till uttalanden).

Utskottets ändringsförslag

1.

Lag

om integritetsskydd i arbetslivet

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 och 2 §
(Som i RP)

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 ar-

betstagaren. Om arbetsgivaren samlar in personuppgifter någon annanstans än hos arbetstagaren (*utesl.*), skall arbetstagarens samtycke till detta inhämtas. *Arbetstagarens samtycke behövs dock inte, när en myndighet lämnar 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.
(3 mom. som i RP)

5 §
(Som i RP)

10 §
(Som 9 § i RP)

6 §

11 §
(Som 10 § i RP)

Anlitande av hälso- och sjukvårdstjänster

För utförande av kontroller eller test som gäller arbetstagares hälsa eller för provtagningar skall yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården, *personer med behörig laboratorieutbildning* och hälsovårdstjänster *anlitas* så som föreskrivs i hälso- och sjukvårdslagstiftningen. *Om skyldighet för arbetstagare att delta i kontroller och test av hälsotillståndet föreskrivs särskilt.*

(2 mom. som i RP)
(3 mom. *utesl.*)

12 (11) §

Straffbestämmelse

(1 mom. *utesl.*)

Arbetsgivaren eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av grov oaksamhet (utesl.)

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

2) *i strid med 5 § 1 mom. testar en arbetstagare 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 arbetstagare 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. (Nytt)

7 § (ny)

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 §
(Som 7 § i RP)

9 (8) §

Tillvägagångssätt vid ordnande av teknisk övervakning och användning av datanät

(1 och 2 mom. som i RP)

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

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

13 (12) §

Ikraftträdande

mom. och 9 § skall dock fullgöras inom sex månader efter ikraftträdandet.

Denna lag träder i kraft den 200 . De arbetsgivarskyldigheter som föreskrivs i 4 § 3

Utskottets nya lagförslag

4.

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 §, sådant detta lagrum lyder i lag 525/1999, som följer:

38 kap.

Om informations- och kommunikationsbrott

9 §

Personregisterbrott

Den som uppsåtligt 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 .
—————

Utskottets förslag till uttalanden

1. Riksdagen förutsätter att regeringen omedelbart i samråd med arbetsmark-

nadsorganisationerna 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 noga ger akt på användningen av lämplighetstest i arbetslivet och utreder olika testmetoders tillförlitlighet samt lämnar en utredning i saken till riksdagen före utgången av 2002.

ApUB 3/2001 rd — RP 75/2000 rd

Helsingfors den 4 maj 2001

I den avgörande behandlingen deltog

ordf. Jouko Skinnari /sd
vordf. Jouni Lehtimäki /saml
medl. Tuula Haatainen /sd
Pertti Hemmilä /saml
Leea Hiltunen /fkf
Anne Huotari /vänst
Kyösti Karjula /cent
Risto Kuisma /ref (delvis)
Esa Lahtela /sd

Rauha-Maria Mertjärvi /gröna
Petri Neittaanmäki /cent
Håkan Nordman /sv
Lauri Oinonen /cent
Pirkko Peltomo /sd
Tero Rönni /sd
Raija Vahasalo /saml (delvis)
Jaana Ylä-Mononen /cent (delvis).

Sekreterare vid behandlingen i utskottet var

utskottsrådet Ritva Bäckström

utskottsrådet Timo Tuovinen.

RESERVATION

Regeringens proposition med förslag till lag om integritetsskydd i arbetslivet är inte slutligt utarbetad. På grund av den dåliga beredningen har arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet inte kunnat rätta till vissa centrala problem i lagförslaget. Behandlingen i utskottet har varit splittad och många ändringsförslag har genomförts i alltför stor brådska. Det brister i helheten och därför har utskottet godkänt ett förslag till uttalande i samband med betänkandet, där det förutsätter att regeringen omedelbart förbereder förslag till lagstiftning om alkohol- och narkotikatest samt teknisk övervakning och kontroll av användningen av elektronisk post. Det är dock inte motiverat att godkänna lagförslaget utan en helhetsuppfattning om integritetsskyddet i arbetslivet. Vidare är det värt att observera att tjänstemännen på det beredande ministeriet har prutat på lagstiftningens kvalitet och påskyndat godkännandet efter påtryckning utifrån.

Med hänsyn till integritetsskyddet i arbetslivet och skyddet för den personliga integriteten är det en stor brist att alkohol- och narkotikatesten lämnades utanför lagen. Det är inte meningsfullt att anta lagen utan ett avgörande om hela helhe-

ten, eftersom ett förslag från arbetsgruppen för alkohol- och narkotikatest kan förväntas före slutet av juni. Vi föreslog att behandlingen skjuts fram till hösten, men en majoritet i utskottet var villig att skjuta avgörandet på en obestämd framtid.

På grund av den tekniska utvecklingen finns det vissa problem med den tekniska övervakningen och användningen av e-post och ändå utgör lösningen av dem en central del av integritetsskyddet i arbetslivet. Konsekvenserna av den tekniska övervakningen bör bedömas med hänsyn också till exempel till hur vanligt det är att datakommunikationsförbindelser numera erbjuds som en anställningsförmån. Detta problemkomplex lämnades medvetet utanför lagstiftningen.

Dessa missförhållanden till trots lyckades utskottet bearbeta och förbättra lagförslaget och komma med en lösning på vissa problempunkter i fråga om arbetstagarnas integritetsskydd. Men sannolikt kommer de framställda kraven på kompletteringar och korrigeringar att skjutas fram med flera år, om de nu ställs utanför den aktuella lagstiftningen.

Helsingfors den 4 maj 2001

Kyösti Karjula /cent
Lauri Oinonen /cent
Petri Neittaanmäki /cent

Jaana Ylä-Mononen /cent
Leea Hiltunen /fkf

ApUB 3/2001 rd — RP 75/2000 rd