

FÖRVALTNINGSUTSKOTTETS UTLÅTANDE 2/2001 rd

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

Till arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet

INLEDNING

Remiss

Riksdagen remitterade den 12 juni 2000 regeringens 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 för beredning och bestämde samtidigt att förvaltningsutskottet skall lämna utlåtande i saken till arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- regeringsrådet Raila Kangasperko, arbetsministeriet
- lagstiftningsrådet Anna-Riitta Wallin, justitieministeriet
- äldre regeringssekreterare Pirjo Staffans, finansministeriet
- äldre regeringssekreterare Sirpa Kaittola, social- och hälsovårdsministeriet
- dataombudsmannen Reijo Aarnio
- överdirektör Eila Uotila och överläkare Petri Järvinen, Rättsskyddscentralen för hälsovården
- juristen Erkki Kemppainen, Forsknings- och utvecklingscentralen för social- och hälsovården Stakes
- specialforskare Riitta-Sisko Koskela och specialistläkare Markku Vanhanen, Institutet för arbetshygien
- överläkare Kimmo Kuoppasalmi, Folkhälsoinstitutet

- biträdande distriktchef Markku Räsänen, Tavastlands arbetarskyddsdistrikt
- arbetsmarknadsjuristen Ritva Liivala, Kommunala arbetsmarknadsverket
- juristen Timo Koskinen, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- biträdande förhandlingschef Markku Nieminen, AKAVA rf
- vicehäradshövding Mikko Nyysölä, Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund rf
- ombudsman Jari Forss, Servicearbetsgivarna rf
- ordförande Henry Honkanen, Työ- ja organisaatiopsykologian yhdistys ry, samtidigt som representant för Finlands Psykologförbund rf
- sekreteraren för yrkesfrågor Tuula Hynninen, Finlands Psykologförbund rf
- resurschefen Satu Roininen och ledande företagshälsovårdsläkare Tapio Virta, Nokia Abp
- förvaltningsdirektör Eero Leivo, Metso Abp
- personalkonsult Sirpa Ilonen, Human Factor Oy Ltd.
- professor Timo Konstari
- professor Seppo Koskinen
- professor Heikki Kulla
- professor Olli Mäenpää.

Vidare har inrikesministeriet, kommunikationsministeriet, Teleförvaltningscentralen, Kyrkostyrelsen, Företagarna i Finland rf, Finlands Läkarförbund rf, Tidningarnas Förbund rf, Tidskrifternas Förbund rf, Finlands Journalistförbund rf, Grafiska Industrins Förbund och profes-

sor Teuvo Pohjolainen lämnat skriftliga utlåtanden.

PROPOSITIONEN

Regeringen föreslår en lag om integritetsskydd i arbetslivet. Genom lagen kompletteras bestämmelserna om behandling av personuppgifter i den särskilt stiftade personuppgiftslagen för att de skall lämpa sig för de speciella behoven inom arbetslivet, i synnerhet när det gäller vissa tillvägagångssätt. Beredningen har skett med beaktande av 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 nya grundlag, som säger att närmare bestämmelser om skydd för personuppgifter utfärdas genom lag.

Den föreslagna lagen gäller alla anställningsförhållanden. Enligt lagen skall arbetsgivaren få behandla bara sådana personuppgifter om arbetstagaren som är direkt relevanta för anställningen. Undantag från relevanskravet får inte göras ens med arbetstagarens samtycke. Arbetsgivaren skall samla in personuppgifter om en arbetstagare i första hand från arbetstagaren själv. Huvudregeln är att arbetsgivaren måste få arbetstagarens samtycke till att personuppgifter samlas in någon annanstans än från arbetstagaren. Arbetstagaren skall med vissa i lagen angivna undantag informeras om uppgifter som inhämtats på detta sätt. De som behandlar uppgifter om arbetstagarens hälsotillstånd skall utses särskilt. Alternativt kan arbetsgivaren fastställa de arbetsuppgifter som inbegriper behandling av sådan information. De som behandlar hälsouppgifter skall ha tystnadsplikt, som skall gälla också när anställningsförhållandet har upphört.

Arbetstagare skall kunna testas i syfte att utreda deras förutsättningar för arbetsuppgifterna eller deras behov av utbildning eller annan utveckling i yrket. Arbetsgivaren skall försäkra sig

om att testmetoderna är tillförlitliga, att testen 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 från arbetstagaren eller med arbetstagarens skriftliga samtycke från en tredje part och behandlingen är nödvändig för utbetalning av sjuklön eller utredning av frånvorärrätt eller om arbetstagaren uttryckligen önskar att hans eller hennes arbetsförmåga utreds utifrån uppgifterna om hälsotillståndet. Uppgifter om hälsotillståndet får också behandlas om så är särskilt bestämt någon annanstans i lag. Arbetsgivaren skall inte få kräva att arbetstagarna deltar i en genetisk undersökning och inte ha rätt att få veta om en sådan undersökning har utförts.

Arbetskyddsmyndigheterna skall tillsammans med dataombudsmannen övervaka att den föreslagna lagen följs. Det skall vara straffbart att uppsåtligen eller av grov oaktsamhet försumma att iaktta bestämmelserna i lagen.

Dessutom föreslås lagen om samarbete inom företag och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar bli ändrade så att samarbetsförfarandet kommer att omfatta dels insamling av personuppgifter också under en anställning, dels syftet med, införandet av och metoderna för teknisk övervakning av personalen samt användningen av elektronisk post och data-nät. I andra företag och offentligrättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen skall arbetsgivaren höra arbetstagarna i de frågor som avses ovan.

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

UTSKOTTETS STÄLLNINGSTAGANDEN

Motivering

Inledning

Utskottet har bedömt propositionen framför allt med tanke på skyddet för personuppgifter. En bidragande orsak är att bestämmelser om stats-tjänstemännens och de kommunala tjänsteinnehavarnas rättsliga ställning faller inom utskottets behörighet. Rent generellt kan i detta sammanhang påpekas att bestämmelserna om tjänstemännens rättigheter och skyldigheter inte ingriper bara i relationerna mellan arbetsgivare och personal utan att de inverkar på grunderna för hela den offentliga verksamheten.

Allmänna synpunkter

Propositionens huvudsakliga syfte är att garantera bästa möjliga integritetsskydd för arbetssökande, arbetstagare och tjänstemän med hänsyn till arbetslivets särdrag. Substansen i lagförslaget är dessvärre ringa i relation till detta viktiga mål.

Regeringen föreslår en speciallag om integritetsskydd i arbetslivet som skall komplettera personuppgiftslagen (523/1999). Personuppgiftslagen innefattar uttömmande bestämmelser om behandlingen av personuppgifter, och för klarhetens skull och för att undvika problem med tillämpningen kunde det enligt utskottets mening ha varit ett bättre alternativ att ta in behövliga bestämmelser om arbetslivet i personuppgiftslagen. I förslaget ingår visserligen också sådana arbetslivsfrågor som åtminstone delvis hamnar utanför personuppgiftslagens räckvidd.

Trots att propositionen i vissa delar avviker från den proposition som riksdagen 17.12.1999 förkastade (RP 121/1998 rd, ApUB 22/1998 rd, GrUU 27/1998 rd, FvUU 28/1998 rd och ShUU 12/1998 rd) skiljer sig propositionerna inte i väsentlig grad från varandra till sin struktur och lagstiftningsteknik. Men tack vare den fortsatta beredningen innehåller propositionen vissa tillägg och preciseringar jämfört med den tidigare.

Utskottet vill på ett mera allmänt plan påpeka att relationen mellan den föreslagna lagen och

personuppgiftslagen på många punkter är oklar, precis som den föreslagna lagens förhållande till den övriga lagstiftningen. Dessutom gäller den föreslagna lagen i stor utsträckning olika förfaranden. Lagförslaget och motiveringen kan dock ställvis ge den oriktiga uppfattningen att meningen inte är att utfärda bestämmelser bara om förfarandet utan också om förutsättningarna och befogenheterna i sak för vissa åtgärder. Också tanken på att reglera frågor enbart med hjälp av motiveringen aktualiseras för flera paragrafers vidkommande.

Detaljmotivering

1. Lag om integritetsskydd i arbetslivet

2 §. Tillämpningsområde. I 2 § 3 mom. konstateras att personuppgiftslagen också tillämpas på behandling av personuppgifter, om inte något annat bestäms i lagen. Det framgår också av motiveringen att det även i andra lagar än persondatalagen finns bestämmelser om hur personuppgifter skall behandlas i arbetslivet. Därför förblir relationen mellan den föreslagna lagen och den övriga lagstiftningen oklar.

3 §. Relevanskrav. Enligt 1 mom. får arbetsgivaren behandla endast sådana personuppgifter som har direkt relevans för arbetstagarens anställningsförhållande.

Utskottet anser att relevanskravet är så centralt med tanke på en persons integritetsskydd att det är motiverat att lyfta fram kravet också i detta sammanhang utöver det som föreskrivs i persondatalagen. Avvikelser från relevanskravet skall inte få göras ens med arbetstagarens samtycke. Detta är en skärpning jämfört med persondatalagen. Behovet skall enligt en objektiv bedömning vara acceptabelt.

Substansen i relevanskravet och kravet på direkthet, som det i lagförslaget har kopplats ihop med, beror i praktiken på arbetsuppgifterna. Ibland kan det vara nödvändigt att få reda också på en sådan sak om en arbetssökande har hus-

djur eller inte. Uppgiften är nödvändig till exempel när det gäller en familjedagvårdare för att utreda om allergiska barn kan vårdas i familjen.

I behandlingen av arbetstagarnas personuppgifter går relevanskravet i hög grad som ett slags röd tråd genom hela den föreslagna lagen och avgör vilket slag av personuppgifter som får samlas in och i övrigt behandlas på det sätt som i och för sig huvudsakligen bestäms utifrån annan lagstiftning.

Behovet av att samla in personuppgifter kan bero bland annat på myndigheterna, klienterna, arbetsmiljön, personalförvaltningen och utveckling av organisationen. Det må nämnas att det har lagstiftats särskilt om hur tjänster skall sökas och hur tjänsteutnämningar skall ske i den offentliga sektorn. I motiveringen anføres bland annat till denna del en viktig synpunkt på relevanskravet: "När det finns särskilda bestämmelser är myndigheten inte längre skyldig att pröva nödvändigheten av att behandla dylika personuppgifter." För att undvika oklarhet om hur bestämmelserna skall tolkas föreslår utskottet att en bestämmelse om hela detta sakkomplex tas in i den föreliggande lagen, till exempel som ett nytt 2 mom. i 3 §.

4 §. Insamling av arbetstagares personuppgifter samt upplysningsplikt. Utskottet föreslår att rubriken för 4 § preciseras så att den bättre stämmer överens med paragrafens syfte: "Insamling av arbetstagares personuppgifter samt arbetsgivares upplysningsplikt".

I 4 § 1 mom. sägs att arbetsgivaren skall samla in personuppgifter om en arbetstagare i första hand hos arbetstagaren. Arbetsgivaren får samla in personuppgifter även annanstans men bara med arbetstagarens samtycke. Om uppgifterna behövs för att utreda arbetstagarens pålitlighet behöver arbetstagarens samtycke inte inhämtas.

För att utreda arbetstagarens tillförlitlighet används i princip utöver kreditupplysningar också polisens utlåtanden om tillförlitlighet. Lagförslaget hindrar inte att även andra källor anlitas så länge relevanskravet i 3 § uppfylls. Frågan är om arbetsgivaren själv får samla in till exempel straffuppgifter direkt från domstolarna el-

ler anlita privata företagare för att utreda en arbetssökandes bakgrund. Uppgifter om straff är enligt persondatalagen känsliga uppgifter som bara får samlas in och i övrigt behandlas i de fall som avses i lagens 12 §. Bestämmelserna i persondatalagen leder i själva verket till att den som uppgifterna gäller måste ge sitt samtycke till att straffuppgifter samlas in för bedömning av tillförlitligheten i andra fall än de som anges i lagstiftningen om polisens personregister och brottsregister. Med hänsyn till detta anser utskottet att den föreslagna bestämmelsen bör preciseras.

Utskottet föreslår att andra meningen i 4 § 1 mom. omformuleras till exempel på följande sätt: "*Arbetsstagarens samtycke behövs dock inte, när en myndighet överlåter uppgifter till arbetsgivaren för att denne skall kunna utföra sin lagbestämda uppgift eller när uppgifter inhämtas utifrån personkreditupplysningar, polisens utlåtande om tillförlitlighet eller straffregisteruppgifter för utredning av en arbetstagares tillförlitlighet.*"

I lagförslaget finns inga bestämmelser om arbetsgivaren på förhand bör underrätta arbetstagaren om att uppgifter samlas in för utredning av dennes tillförlitlighet. Inte heller bestämmelserna om den registeransvariges informationsskyldighet i persondatalagen leder till ett sådant slutresultat. Därmed är det möjligt att arbetstagaren får information till exempel om att arbetsgivaren har inhämtat personkreditupplysningar eller ett tillförlitlighetsutlåtande från polisen först när det redan har skett. Med beaktande av rätten till insyn i behandlingen av uppgifter som gäller arbetstagare är det enligt utskottets mening motiverat att en arbetstagare informeras om att upplysningar för bedömning av hans tillförlitlighet kommer att inhämtas redan innan detta sker. För att garantera detta kunde 4 § 2 mom. kompletteras med en ny mening.

Utskottet tolkar 4 § 2 mom. så att när det gäller uppgifter som samlats in någon annanstans än från arbetstagaren själv har arbetstagaren rätt att få veta själva uppgifternas faktainnehåll och rätt att komma med anmärkningar om det.

Utskottet vill därtill uppmärksamma andra meningen i föreslagna 4 § 2 mom., där det hänvisas till vad som bestäms om arbetsgivarens upplysningsplikt och arbetstagarens rätt att kontrollera sina personuppgifter någon annanstans i lag. I annan speciallagstiftning föreskrivs dock också om inskränkningar i rätten att få uppgifter på ett annat sätt än i momentets första mening. Det betyder att bestämmelsen inte i tillräcklig grad klarlägger relationen mellan informations-skyldigheten och speciallagstiftningen.

Problemen kan undanröjas om föreslagna 4 § 2 mom. formuleras till exempel på följande sätt: *"Arbetsgivaren skall informera arbetstagaren om att personkreditupplysningar, utlåtnade från polisen om tillförlitligheten eller straffregister-uppgifter som gäller arbetstagaren har inhämtats för utredning av dennes tillförlitlighet. Har uppgifter om arbetstagaren samlats in någon annanstans än hos arbetstagaren skall arbetsgiva-ren informera arbetstagaren om de uppgifter som inhämtats och om uppgifternas innehåll, om det inte enligt lag är förbjudet att lämna ut uppgifter. I fråga om arbetsgivarens upplysnings-plikt och arbetstagarens rätt att kontrollera sina personuppgifter gäller dessutom vad som bestäms någon annanstans i lag."*

5 §. *Person- och lämplighetsbedömningstest.* Enligt 5 § 1 mom. kan arbetstagaren ge sitt samtycke till att hans förutsättningar för att sköta arbetsuppgifterna eller behov av utbildning och övrig utveckling inom yrket testas genom person- och lämplighetsbedömningar. Arbetsgiva-ren skall se till att testmetoderna är tillförlitliga, att de utförs av sakkunniga och att de uppgifter som fås genom testen är korrekta. Uppgifternas korrekthet skall säkerställas med hänsyn till test-metoden och dess beskaffenhet.

Lämplighetsbedömningar av människor förefaller att vara en realitet nuförtiden, men det faktum att vi i Finland helt har saknat bestämmelser om person- och lämplighetsbedömningar är uppenbarligen orsaken till att praxis hos oss uppvisar så stora variationer. Enligt vad utskottet har erfarit bygger bedömningarna på högst varieran-

de modeller, kunskaper och metoder. På denna punkt innebär lagförslaget en klar förbättring.

Uppgifter som har tagits fram genom test används för beslut om enskild arbetstagare och därför ställer utskottet kravet på korrekta bedömningstest som ett absolut villkor, trots att det i praktiken inte kan krävas att beteendevetenskapliga test är fullständigt felfria. Utskottet föreslår därför att det ytterligare övervägs vad som avses med korrekta uppgifter. Under alla omständigheter är det helt centralt vilka faktorer det i verkligheten går att utreda objektivt genom bedömningstest och vilken betydelse sådana test kan tillmätas över lag.

Det ligger i arbetsgivarens intresse till exempel i en anställningssituation att hitta en person som behörigen klarar av givna uppgifter. Ur arbetstagarens synvinkel är den centrala frågan i samband med personlighetsbedömningar och lämplighetstest hur det kan säkerställas att en enskild människa blir rättvist bedömd utifrån korrekta uppgifter. I praktiken är det inte heller alldeles enkelt för en arbetstagare att tacka nej till test utan att ställa sina egna chanser på spel, trots att testen enligt lagen förutsätter arbetstaga-rens samtycke.

Med hänsyn till skyddet för personuppgifter ställer utskottet som minimikrav att det i vart och ett fall anförs acceptabla motiv för användningen av test och att de situationer där test används och villkoren för deras användning är exakt angivna och noggrant avgränsade.

Speciellt rubriken för 5 § ger den uppfattningen att paragrafen uttryckligen avser test och inte person- och lämplighetsbedömningar som helhet. Enligt utredning till utskottet bör slutsatser vid person- och lämplighetsbedömningar aldrig dras utifrån resultat av ett enskilt test eller någon annan bedömningsmetod.

Personbedömnings- och lämplighetstesten är fortfarande förknippade med betydande risker också därför att det inte föreskrivs i lag om villkoren för de instansers verksamhet som utför bedömningarna eller om vilka krav som kan ställas på innehållet. Dessutom finns det ingen övervakning av testmetoderna. Det vore angeläget med en sådan reglering för att förbättra både ar-

betsgivarens och arbetstagarens rättssäkerhet och det skulle skapa en grund för reglering av hela sakkomplexet även i övrigt.

6 §. *Kontroll och annan testning av hälsotillstånd.* Paragrafens 1 och 2 mom. gäller bara den omständigheten att arbetsgivaren får anlita endast yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården för att utföra kontroller eller test som gäller arbetstagarens hälsa eller för provtagningar. Momenten reglerar över huvud taget inte arbetsgivarens rätt att vidta sådana åtgärder. Det framgår av författningstexten att villkoren för kontroller och test samt provtagningar uteslutande bestäms utifrån hälso- och sjukvårdslagstiftningen.

Föreslagna 6 § innebär inte heller någon lösning på de juridiska problemen med alkohol- och narkotikatest. Därmed är hänvisningen i motiveringen till relevanskravet enligt 3 § på behandlingen av personuppgifter missvisande.

I ljuset av föreslagna 6 § 1 och 2 mom. kan också den ståndpunkten i motiveringen ifrågasättas att inte utandningsprov för att utreda alkoholpåverkan jämföras med sådana test som skall utföras av yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården. Formuleringen i propositionen hänvisar snarare till att blåstest bara får göras av nämnda yrkesutbildade personer. Utskottet anser att både arbetsgivarens och arbetstagarens rättssäkerhet kräver att bestämmelsen preciseras.

Utskottet ser det som ett betydande missförhållande att det inte finns uttryckliga bestämmelser om rätten att utföra narkotika- och alkoholtest eller om skyldigheten om att gå med på dem. Ett absolut villkor är att inget arbete utförs under påverkan av alkohol eller narkotika, menar utskottet. Med hänsyn till medborgarnas rättigheter och rättssäkerhet kan det krävas att olika slag av tjänster för medborgarna som produceras bland annat inom den offentliga sektorn är klanderfria. Det finns fog för bestämmelser om dessa test inte minst när verksamhet under inverkan av alkohol eller narkotika kan innebära risk för arbetskamraternas eller utomstående hälsa eller liv eller orsaka skada på egendom. Absolut

oklanderlig verksamhet i detta hänseende måste kunna förutsättas till exempel av besättningen på ett flygplan.

Av lagförslagets motivering framgår att meningen har varit att behörigen utbildad laboratoriepersonal hör till den personkrets som kan ta och undersöka blodprover. För klarhetens skull föreslår utskottet att 6 § 1 mom. preciseras till exempel på följande sätt: "För utförande av kontroller eller test som gäller arbetstagares hälsa eller för provtagningar får arbetsgivaren anlita endast yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården, *personer med behörig laboratorieutbildning* och hälsovårdstjänster så som föreskrivs i hälso- och sjukvårdslagstiftningen."

7 §. *Uppgifter om arbetstagares hälsotillstånd.* Föreslagna 7 § 1 mom. gäller arbetsgivarens rätt att behandla uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd.

Paragrafen är förmodligen avsedd som en specialbestämmelse i relation till 12 § persondatalagen på så sätt att den anger grunderna för behandling av uppgifter om hälsotillståndet. Det blir emellertid inte helt klart om bestämmelserna i 12 § 2 mom. persondatalagen om hur länge känsliga uppgifter skall bevaras är tillämpliga eller inte.

Enligt motiveringen ser det ut som om uppgifter om hälsotillståndet också enligt denna paragraf kunde behandlas i större omfattning än vad själva bestämmelsetexten tillåter.

Den föreslagna regleringen ger inte heller något svar på frågan om andra meningen i 7 § 1 mom. är avsedd som specialbestämmelse i relation till 12 § 1 mom. 5 punkten persondatalagen, där det sägs att behandling av personuppgifter är tillåten, om den föranleds av en uppgift som direkt har ålagts den registeransvarige i lag. Om detta har varit avsikten, är konsekvensen den att skyddet för uppgifter om hälsotillståndet försvagas, vilket i sin tur betyder problem för överensstämmelsen mellan vår lagstiftning och EG:s direktiv om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter.

Föreslagna 7 § är inte uttömmande i fråga om situationer där arbetsgivaren har rätt att behand-

la uppgifter om arbetstagarnas hälsotillstånd. Detta måste ses som ett missförhållande, om meningen har varit att få till stånd en specialbestämmelse som reglerar denna fråga och som åsidosätter bestämmelserna i persondatalagen.

Utifrån det ovan sagda och för att bibehålla skyddet för personuppgifter på nuvarande nivå föreslår utskottet att andra meningen i 7 § 1 mom. formuleras till exempel på följande sätt: "På arbetsgivarens rätt i övrigt att behandla uppgifter om arbetstagarens hälsotillstånd och på den tid som sådana uppgifter skall bevaras tillämpas 12 § persondatalagen."

Föreslagna 7 § 2 och 3 mom. är problematiska med tanke på klarheten, eftersom de rättsnormer som framgår av momenten härrör sig från persondatalagen.

Paragrafens 2 mom., som säger att sekretessskyldigheten inskränker sig till uppgifter om hälsotillståndet, kan också bidra till uppfattningen att det är fritt fram att röja övriga personalförvaltningsuppgifter. Detta är dock inte fallet med beaktande av vad som sägs i persondatalagen och lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999).

8 §. Tillvägagångssätt vid ordnande av teknisk övervakning och användning av datanät. Med modern teknik är det inga problem med att ordna till exempel teknisk kameraövervakning av arbetslokaler, läsa e-postmeddelanden och följa upp datanätets "logguppgifter".

I 8 § föreslås bestämmelser om hur teknisk övervakning och användning av e-post och datanät skall ordnas. Propositionen lämnar det dock

öppet vilka bestämmelser på lagnivå som de föreslagna övervakningsrättigheterna grundar sig på. Enligt motiveringen bestäms rätten att utföra teknisk övervakning utifrån annan lagstiftning. Denna andra lagstiftning nämns dock inte i motiveringen. Däremot redovisas behöriga straffbestämmelser i strafflagen.

Å andra sida är det möjligt att dra den slutsatsen av formuleringen i lagförslaget och motiveringen, som står i strid med det ovan sagda, att arbetsgivarens rätt att övervaka arbetstagaren bygger på arbetsgivarens s.k. direktionsrätt eller att den åtminstone kan härledas från den. Vidare kan paragrafen ge den felaktiga uppfattningen att arbetsgivaren efter samarbets- eller hörandeförfarande skulle ha rätt att bestämma vilket syfte den tekniska övervakningen har, om den tas i bruk och vilka metoder som anlitas och om användning av e-post och datanät.

Med hänsyn också till det som anförs i grundlagsutskottets utlåtande menar förvaltningsutskottet att de juridiska grunderna för hela den tekniska övervakningen och användningen av datanät först måste anges klart och tydligt i lag. Först därefter kan bestämmelserna lämpligen kompletteras med bestämmelser om tillvägagångssätten.

Utlåtande

Förvaltningsutskottet anför vördsamt som sitt utlåtande

att arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet bör beakta det som anförts ovan.

FvUU 2/2001 rd — RP 75/2000 rd

Helsingfors den 15 februari 2001

I den avgörande behandlingen deltog

ordf. Matti Väistö /cent
vordf. Pertti Turtiainen /vänst
medl. Nils-Anders Granvik /sv
Rakel Hiltunen /sd
Esko Kurvinen /saml
Lauri Kähkönen /sd
Kari Kärkkäinen /fkf

Hannes Manninen /cent
Kirsi Ojansuu /gröna
Heli Paasio /sd
Pekka Ravi /saml
Petri Salo /saml
Arto Seppälä /sd
Kari Urpilainen /sd.

Sekreterare vid behandlingen i utskottet var
utskottsrådet Ossi Lantto.