

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av 1 och 13 kap. i lagen om sjöarbetsavtal och till lagar som har samband med den

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att lagen om sjöarbetsavtal, samarbetslagen och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar ändras. Till lagen om sjöarbetsavtal ska det enligt förslaget fogas bestämmelser om arbetsgivarens rätt att förplikta en arbetstagare att lämna utandningsprov för utredning av om arbetstagaren är påverkad av alkohol under arbetstid. Dessutom föreslås det i lagen bestämmelser om behandling av personuppgifter i samband med utandningsprov. De föreslagna bestämmelserna ska tillämpas också på arbete ombord på vajerfärjor.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft så snart som möjligt.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL.....	1
MOTIVERING	4
1 Bakgrund och beredning.....	4
1.1 Bakgrund.....	4
1.2 Beredning.....	4
2 Nuläge och bedömning av nuläget.....	5
2.1 Lagstiftning.....	5
2.1.1 Grundlagen.....	5
2.1.2 Lagen om sjöarbetsavtal och arbetarskyddslagen.....	5
2.1.3 Bestämmelser om befälhavarens ansvar.....	6
2.1.4 Lagen om integritetsskydd i arbetslivet.....	7
2.1.5 Lagen om företagshälsovård.....	8
2.1.6 Dataskyddsförordningen och dataskyddslagen.....	9
2.1.7 Strafflagen.....	10
2.2 Internationella överenskommelser och internationella organisationers riktlinjer och rekommendationer.....	10
2.2.1 Europakonventionen.....	10
2.2.2 Internationella arbetsorganisationen.....	11
2.2.3 Internationella sjöfartsorganisationen.....	12
2.3 Praxis.....	13
2.3.1 Rättspraxis.....	13
2.3.2 Kollektivavtalsbestämmelser och utandningsproven i praktiken.....	14
2.3.3 Dataombudsmannens anvisningar i fråga om utandningsprov.....	15
2.4 Bedömning av nuläget.....	15
3 Målsättning.....	17
4 Förslagen och deras konsekvenser.....	17
4.1 De viktigaste förslagen.....	17
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna.....	17
4.2.1 Ekonomiska konsekvenser.....	17
4.2.1.1 Konsekvenser för den offentliga ekonomin.....	17
4.2.1.2 Konsekvenser för företagen.....	17
4.2.2 Konsekvenser för myndigheternas verksamhet.....	18
4.2.3 Andra samhälleliga konsekvenser.....	18
4.2.3.1 Konsekvenser för arbetsmarknaden, arbetslivet och arbetstagarna.....	18
4.2.3.2 Konsekvenser för säkerheten.....	19
4.2.3.3 Konsekvenser för jämställdheten mellan könen.....	19
4.2.3.4 Konsekvenser för de grundläggande och mänskliga rättigheterna.....	19
5 Alternativa handlingsvägar.....	19
5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser.....	19
5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet.....	20
5.2.1 Sverige.....	20
5.2.2 Danmark.....	20
5.2.3 Estland.....	20
5.2.4 Lettland.....	20

5.2.5 Tyskland.....	21
5.2.6 Frankrike	21
6 Remissvar	21
7 Specialmotivering	25
7.1 Lagen om sjöarbetsavtal.....	25
7.2 Samarbetslagen	32
7.3 Lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar.....	32
8 Ikraftträdande.....	32
9 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning	32
9.1 Skydd för privatlivet, personlig integritet och självbestämmanderätt.....	32
9.2 Skydd för personuppgifter.....	35
9.3 Rättsskyddet för arbetstagare som förpliktas att lämna utandningsprov.....	36
9.4 Bestämmelserna i 124 § i grundlagen	37
9.5 Sammanfattning	39
LAGFÖRSLAG	40
1. Lag om ändring av 1 och 13 kap. i lagen om sjöarbetsavtal	40
2. Lag om ändring av 12 § i samarbetslagen.....	41
3. Lag om ändring av 13 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar	42
BILAGA	43
PARALLELLTEXTER	43
1. Lag om ändring av 1 och 13 kap. i lagen om sjöarbetsavtal	43
2. Lag om ändring av 12 § i samarbetslagen.....	45
3. Lag om ändring av 13 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar	46

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

1.1 Bakgrund

Fartygen har många uppgifter som är kritiska med tanke på säkerheten och som hänför sig till skyldigheten att ombord på fartygen uppfylla säkerhetskrav som grundar sig på internationella överenskommelser och nationella bestämmelser. Utandningsprov för arbetstagare på fartyg är motiverade med tanke på säkerhetskraven och de särskilda förhållandena inom sjöfarten. Utandningsproven är ett viktigt sätt att se till att de säkerhetsrisker som arbete i berusat tillstånd medför kan förebyggas på fartygen, och proven är vanliga på finländska fartyg och även internationellt.

Lagstiftningen saknar bestämmelser om arbetsgivarens rätt att förplikta en arbetstagare att lämna utandningsprov för utredning av om arbetstagaren är berusad under arbetstid. En arbetstagares skyldighet att delta i utandningsprov kan grunda sig endast på lagstiftning.

1.2 Beredning

Propositionen har beretts i delegationen för sjömansärenden, som finns i anslutning till arbets- och näringsministeriet. I delegationen finns representanter för arbets- och näringsministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, kommunikationsministeriet och arbetsmarknadsorganisationerna inom sjöfartsbranschen.

Arbets- och näringsministeriet begärde yttranden om utkastet till proposition av de aktörer som är representerade i delegationen för sjömansärenden samt av justitieministeriet, finansministeriet, regionförvaltningsverken, Transport- och kommunikationsverket, Dataombudsmannens byrå, Närings-, trafik- och miljöcentralen i Egentliga Finland, vissa företag som bedriver verksamhet med vajerfärjor och Ålands landskapsregering.

Propositionen var på remiss mellan den 8 juli och den 3 september 2021. Det kom in sammanlagt 11 yttranden. De lämnades av kommunikationsministeriet, justitieministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, ansvarsområdena för arbetarskyddet vid regionförvaltningsverken i Södra Finland, i Sydvästra Finland, i Östra Finland, i Norra Finland och i Västra och Inre Finland, arbetshälsoinstitutet, Närings-, trafik- och miljöcentralen i Egentliga Finland, Finlands Sjömans-Union FSU rf och Suomen Konepäällystöliitto - Finlands Maskinbefälsförbund - Finnish Engineers' Association ry, Suomen Laivanpäällystöliitto - Finlands Skeppsbefälsförbund ry, Kemiindustrin KI rf och Skogsindustrin rf, Rederierna i Finland rf samt Sjömanspensionskassan.

De arbetsdokument och yttranden som gäller propositionen finns i den offentliga tjänsten under adress <https://valtioneuvosto.fi/sv/projekt> med identifieringskod [TEM098:00/2020](#).

2 Nuläge och bedömning av nuläget

2.1 Lagstiftning

2.1.1 Grundlagen

Enligt 7 § i Finlands grundlag (731/1999) har alla rätt till personlig frihet och integritet, som inte får kränkas godtyckligt eller utan laglig grund. Enligt förarbetena till grundlagen (Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till ändring av grundlagarnas stadganden om de grundläggande fri- och rättigheterna, RP 309/1993 rd, s. 50/II) skyddar rätten till personlig integritet till exempel mot kroppsvisitation och med tvång utförda medicinska eller motsvarande åtgärder. Grundlagens 7 § ger skydd också i relationer mellan enskilda.

Enligt 10 § i grundlagen är vars och ens privatliv, heder och hemfrid tryggade. Närmare bestämmelser om skydd för personuppgifter utfärdas genom lag.

2.1.2 Lagen om sjöarbetsavtal och arbetarskyddslagen

Lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) tillämpas enligt lagens 1 kap. 1 § på ett sådant avtal (*arbetsavtal*) genom vilket en arbetstagare förbinder sig att personligen utföra arbete för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning mot lön eller annat vederlag ombord på ett finskt fartyg eller på uppdrag av arbetsgivaren tillfälligt någon annanstans. Enligt 2 § i det kapitlet tillämpas lagen inte på ett arbetsavtal på basis av vilket arbete utförs endast medan fartyget ligger i hamn, när det arbete som utförs på basis av avtalet ska anses endast som tillfälligt kontroll-, service-, lotsnings- eller annat därmed jämförbart arbete, på basis av vilket arbete utförs på flottningsmateriel, med undantag av transportmateriel som används för flottning, på basis av vilket arbete utförs ombord på försvarsmaktens eller gränsbevakningsväsendets fartyg, eller som det föreskrivs om särskilt.

Lagen om sjöarbetsavtal och den övriga arbetslagstiftningen saknar bestämmelser med stöd av vilka en arbetsgivare kan förplikta en arbetstagare att delta i utandningsprov ombord på ett fartyg.

I 4 kap. 1 § i lagen om sjöarbetsavtal föreskrivs det om arbetstagarens allmänna skyldighet att utföra sitt arbete och om lojalitetsplikt. Arbetstagaren ska utföra sitt arbete omsorgsfullt med iakttagande av de föreskrifter som arbetsgivaren i enlighet med sin behörighet ger om arbetet. Arbetstagaren ska i sin verksamhet undvika allt som står i strid med vad som skäligen kan krävas av en arbetstagare i den ställningen. De skyldigheter som arbetstagaren enligt 2 § i det kapitlet har när det gäller säkerheten på arbetsplatsen har också tolkats innebära en skyldighet att inte använda alkohol i arbetet.

Enligt 2 kap. 3 § i lagen om sjöarbetsavtal ska arbetsgivaren sörja för arbetarskyddet i syfte att skydda arbetstagarna mot olycksfall och hälsorisker enligt vad som föreskrivs i arbetarskyddslagen (738/2002). Bestämmelser om arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt finns i 8 § i arbetarskyddslagen. Arbetsgivaren är skyldig att genom nödvändiga åtgärder sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Dessutom ska arbetsgivaren bland annat undanröja eventuella risker och olägenheter samt fortgående ge akt på arbetsmiljön, arbetsklimatet och säkerheten hos arbetssätten.

Om en berusad arbetstagare är till fara för sig själv, andra arbetstagare på arbetsplatsen eller utomstående, kan arbetsgivaren för att fullgöra sina skyldigheter när det gäller arbetarskyddet

vara skyldig att avlägsna arbetstagaren från arbetsplatsen eller arbetsuppgifterna. En arbetsgivare som tillåter att en berusad arbetstagare arbetar kan vid en olycka betraktas som ansvarig för brott mot sina skyldigheter när det gäller arbetarskyddet. Brott mot arbetarskyddslagen kan medföra straffrättsligt ansvar, skadeståndsansvar eller båda delarna för arbetsgivaren. Med stöd av lagen om sjöarbetsavtal kan en arbetsgivares brott mot förpliktelserna också bli betraktade som ett avtalsbrott och därigenom leda till ersättningsskyldighet.

Enligt 18 § i arbetarskyddslagen ska arbetstagarna iaktta de föreskrifter och anvisningar som arbetsgivaren meddelar i enlighet med sina befogenheter. Arbetstagarna ska även i övrigt iaktta den ordning och renlighet samt omsorgsfullhet och försiktighet som arbetet och arbetsförhållandena förutsätter och som behövs för att upprätthålla säkerhet och hälsa. Varje arbetstagare ska även i sitt arbete i enlighet med sin erfarenhet, den undervisning och handledning som arbetsgivaren gett samt sin yrkesskicklighet med till buds stående medel sörja för såväl sin egen som övriga arbetstagares säkerhet och hälsa.

Enligt 13 kap. 18 § i lagen om sjöarbetsavtal har befälhavaren och en person som bistår befälhavaren rätt att använda sådana maktmedel som behövs för att upprätthålla ordningen på fartyget och som kan anses försvarliga med beaktande av hur farligt motståndet är och situationen i övrigt.

Tillsyn över efterlevnaden av lagen om sjöarbetsavtal och arbetarskyddslagen utövas av arbetarskyddsmyndigheterna.

2.1.3 Bestämmelser om befälhavarens ansvar

Bestämmelser om befälhavarens ansvar finns i flera olika författningar. Enligt 6 kap. 3 § i sjölagen (674/1994) ansvarar befälhavaren för fartygets sjövärdighet, som också innefattar behörig bemanning. I kapitlets 9 § anges det att befälhavaren ska se till att fartyget framförs och handhas på ett sätt som är förenligt med gott sjömanskap. Det är straffbart att underlåta att se till att fartyget är sjövärdigt.

Lagen om fartygspersonal och säkerhetsorganisation för fartyg (1687/2009) innehåller bestämmelser om bland annat fartygsbemanning och vakthållning. Enligt 5 §, som gäller betryggande bemanning, ska ett fartyg bemannas så att inte fartyget, fartygspersonalen, passagerarna, lasten, annan egendom eller miljön onödigtvis utsätts för risker. Fartygspersonalen ska i fråga om antal och behörighet vara sådan att arbetsuppgifter ombord på fartyget som hänför sig till vakthållning, säkerheten och sjöfartsskyddet samt till förhindrande av miljöförorening kan skötas. Sjöfartsskyddsuppgifter hänför sig i regel till bekämpning av sådana säkerhetshot mot fartyget som kommer utifrån, exempelvis sjöröveri och terrorism. Internationella sjöfartsorganisationen IMO:s resolution som antogs i december 2011 (A27/Res.1047) innehåller principerna i fråga om minimikrav för en betryggande bemanning.

Enligt 23 § i lagen om fartygspersonal och säkerhetsorganisation för fartyg ska redaren, fartygets befälhavare, maskinchefen och hela vaktpersonalen se till att betryggande och i förhållande till rådande omständigheter och den planerade rutten för fartyget tillräcklig vakt hålls på fartyget. Vaktarrangemangen ombord på ett fartyg ska ordnas så att trötthet inte nedsätter vaktpersonalens prestationsförmåga. Fartygspersonalens uppgifter ska ordnas så att den som är vakt när resan inleds liksom också de som sköter följande vakter är tillräckligt utvilade när de inleder sitt vaktpass och också i övrigt är i ett sådant skick som förutsätts för uppdraget.

I 5 § i statsrådets förordning om fartygs bemanning och fartygspersonalens behörighet (508/2018) föreskrivs det att fartygets befälhavare ska se till att fartygspersonalens storlek, sammansättning och arbetsfördelning under varje enskild resa är sådan att följande funktioner kan skötas: fartyget kan framföras säkert från hamn till hamn, fartyget underkastas driftservice i den omfattning som den planerade resan kräver, navigations-, livräddnings- och brandskyddsutrustningen och den övriga säkerhetsutrustningen kan användas och underhållas, maskineriet, automatiken, kontrollinstrumenten och kommunikationsutrustningen kan användas och underhållas i sådan utsträckning att fartyget kan framföras säkert, de funktioner som en bogsering kräver kan skötas med beaktande av bogseringens art, fartyget kan förtöjas och lösgöras säkert, fartygspersonalen och övriga personer som bor ombord får den service de behöver och sjöfartsskyddet och skyddet av miljön kan säkerställas.

Den lagstiftning som det redogörs för ovan innehåller inga bestämmelser om kontroll av fartygsbesättningens drogfrihet.

2.1.4 Lagen om integritetsskydd i arbetslivet

Lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) innehåller bestämmelser om bland annat behandling av arbetstagares personuppgifter samt om test och kontroller som gäller arbetstagare och om de krav som ställs på dem. Lagen innehåller inga bestämmelser som berättigar en arbetsgivare att förplikta en arbetstagare att lämna utandningsprov.

På behandlingen av personuppgifter som gäller resultaten av utandningsprov tillämpas bestämmelserna om behandling av personuppgifter. Enligt relevanskravet i 3 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet får arbetsgivaren behandla endast sådana personuppgifter som har direkt relevans för arbetstagarens arbetsavtalsförhållande och som har att göra med hanteringen av rättigheter och skyldigheter för parterna i arbetsavtalsförhållandet eller med de förmåner arbetsgivaren erbjuder arbetstagarna eller med arbetsuppgifternas särskilda natur. Avvikelse från relevanskravet kan inte göras med arbetstagarens samtycke. Relevanskravet gäller också behandlingen av resultaten av utandningsprov.

Enligt 4 § 3 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet ska insamling av personuppgifter när någon anställs och under ett arbetsavtalsförhållande behandlas i dialog enligt samarbetslagen (1333/2021) eller i samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007).

I 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet föreskrivs det om arbetsgivarens rätt att förplikta arbetstagaren att medan arbetsavtalsförhållandet pågår visa upp ett intyg över narkotikatest. En förutsättning är att arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att arbetstagaren är narkotikapåverkad i arbetet eller är beroende av narkotika. Testningen ska vara nödvändig för att utreda arbetstagarens arbets- och funktionsförmåga. En ytterligare förutsättning är att arbetstagaren har ett arbete som kräver särskild noggrannhet, tillförlitlighet, självständig omdömesförmåga eller god reaktionsförmåga och att det om arbetsuppgifterna utförs under narkotikapåverkan eller vid narkotikaberoende allvarligt kan äventyra de intressen som bestämmelserna är avsedda att skydda. Arbetstagaren kan bland annat förpliktas att visa upp ett intyg över narkotikatest i arbeten där det om arbetsuppgifterna utförs under narkotikapåverkan eller vid narkotikaberoende allvarligt kan äventyra arbetstagarens eller andras liv, hälsa eller arbetarskydd eller trafiksäkerheten eller avsevärt öka risken för betydande miljöskador. Enligt förarbetena (Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om integritetsskydd i arbetslivet samt till ändring av vissa lagar som har samband med den, RP 162/2003 rd, s. 35/II) är skyldigheten att

uppvisa ett intyg över narkotikatest närmast en obligationsrättslig norm som hänför sig till anställningsförhållandet. Om en anställd bryter mot den bestäms de eventuella påföljderna på arbets- och tjänsterättsliga grunder utifrån en helhetsprövning.

Enligt 14 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet ska yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården, personer med behörig laboratorieutbildning och hälso- och sjukvårdstjänster så som föreskrivs i hälso- och sjukvårdslagstiftningen anlitas för utförande av kontroller och test som gäller arbetstagares hälsa samt för provtagningar. Detta gäller även alkohol- och narkotikatest. Paragrafen är tillämplig på alkoholtest som utförs genom blodprov.

I 21 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet anges det att bland annat syftet med övervakning med tekniska metoder av arbetstagarna, ibruktagandet av dem och de metoder som används i övervakningen omfattas av dialogen enligt samarbetslagen samt samarbetsförfarandet enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar och lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden. I andra företag och offentligtgrättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen ska arbetsgivaren före beslutsfattandet ge arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda i de angelägenheter som nämns ovan. Efter ett sådant förfarande som avses ovan ska arbetsgivaren definiera ändamålet med och metoderna för övervakningen med tekniska metoder av arbetstagarna samt informera arbetstagarna om syftet med, ibruktagandet av och metoderna för övervakningen.

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar, i enlighet med sin behörighet, tillsammans med dataombudsmannen att lagen om integritetsskydd i arbetslivet iakttas (22 §).

2.1.5 Lagen om företagshälsovård

Lagstiftningen innehåller bestämmelser för sådana situationer där en arbetstagares arbets- och funktionsförmåga utreds inom företagshälsovården. När det gäller att bestämma alkoholhalten i blodet tillämpas då hälso- och sjukvårdslagstiftningen.

En arbetstagare är enligt 13 § i lagen om företagshälsovård (1383/2001) skyldig att delta i en hälsoundersökning som är nödvändig för att utreda hans eller hennes hälsa i sådant arbete eller sådan arbetsmiljö som medför särskild risk för insjuknande, eller för att utreda hans eller hennes arbets- eller funktionsförmåga på grund av krav som beror på arbetet och som riktar sig mot hälsan. En arbetstagare kan endast av grundad anledning vägra delta i ett test. I det intyg som utfärdas på basis av en hälsoundersökning får det endast antecknas en allmän bedömning av arbetstagarens arbetsförmåga med tanke på uppgifterna. På denna grund kan arbetsgivaren inte få upplysningar om resultatet av ett alkoholtest.

I 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsovård finns det bestämmelser om antidrogprogram. Om en arbetssökande eller arbetstagare ska genomgå ett narkotikatest ska arbetsgivaren ha ett skriftligt antidrogprogram. Programmet ska innehålla arbetsplatsens allmänna mål och den praxis som iakttas för att förhindra droganvändning och hänvisa personer med drogproblem vidare till vård. Programmet kan ingå i verksamhetsplanen för företagshälsovården. Innan programmet godkänns ska arbetsgivaren och personalen i dialog enligt samarbetslagen eller i samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar eller lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden behandla de arbetsuppgifter i fråga om vilken arbetssökanden eller arbetstagaren antingen är skyldig att lämna intyg över narkotikatest till arbetsgivaren eller på grundval av sitt samtycke kan lämna intyg över narkotikatest till arbetsgivaren. I andra företag och offentligtgrättsliga sammanslut-

ningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen ska arbetsgivaren före beslutsfattandet ge arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda om grunderna för narkotikatest i fråga om olika arbetsuppgifter.

En skyldighet att göra upp ett antidrogprogram finns således endast när arbetsgivaren har för avsikt att kräva narkotikatest. Enligt arbetslivs- och jämställdhetsutskottets betänkande (AjUB 8/2004 rd) ska antidrogprogrammet emellertid också omfatta bruk av alkohol. Utskottet påpekade i sitt betänkande att alkoholbruket i ett folkhälso- och arbetarskyddsperspektiv genererar synnerligen stora negativa effekter, som är mångdubbla jämfört med dem drogmissbruket ger upphov till. Av denna anledning underströk utskottet att man på arbetsplatserna tillsammans med de anställda och företagshälsovården bör ta fram ett antidrogprogram med överenskomna spelregler och med särskild vikt lagd på förebyggande insatser, tidigt ingripande i alla drogproblem och ett fungerande vårdhänvisningssystem.

2.1.6 Dataskyddsförordningen och dataskyddslagen

På behandlingen av resultaten av uttagningsprov tillämpas, när de utgör personuppgifter, Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning), nedan *dataskyddsförordningen*. Dataskyddsförordningen innehåller bestämmelser om bland annat dataskyddsprinciper, rättsliga grunder för behandling av personuppgifter, den registrerades rättigheter och den personuppgiftsansvariges skyldigheter.

När det gäller sådan behandling av personuppgifter som omfattas av dataskyddsförordningen är det möjligt med nationell lagstiftning som preciserar förordningen i de fall då förordningen uttryckligen ger medlemsstaterna nationellt handlingsutrymme. Flera artiklar i dataskyddsförordningen medger ett nationellt handlingsutrymme.

Handlingsutrymmet kan användas när behandlingen av personuppgifter grundar sig på artikel 6.1 c eller e i dataskyddsförordningen, det vill säga när behandlingen är nödvändig för att fullgöra en rättslig förpliktelse som åvilar den personuppgiftsansvarige eller för att utföra en uppgift av allmänt intresse eller som ett led i den personuppgiftsansvariges myndighetsutövning. Syftet med behandlingen ska fastställas i den rättsliga grunden. Preciserande lagstiftning kan i dessa fall innehålla särskilda bestämmelser för att anpassa tillämpningen av bestämmelserna i dataskyddsförordningen, bland annat de allmänna villkor som ska gälla för den personuppgiftsansvariges behandling samt vilken typ av uppgifter som ska behandlas, vilka registrerade som berörs, lagringstid, ändamålsbegränsningar och typer av behandling. Medlemsstaternas nationella rätt ska enligt artikel 6 uppfylla ett mål av allmänt intresse och vara proportionell mot det legitima mål som eftersträvas. Med beaktande av dataskyddsförordningens direkta tillämplighet och grundlagsutskottets tolkningspraxis under senare tid (se särskilt GrUU 14/2018 rd) bör användningen av speciallagstiftning begränsas enbart till det som är nödvändigt.

De uppgifter som hör till särskilda kategorier av personuppgifter och som det i regel är förbjudet att behandla anges i artikel 9.1 i dataskyddsförordningen. Hit hör bland annat uppgifter om hälsa. Ett nationellt handlingsutrymme i fråga om behandlingen av personuppgifter som hör till särskilda kategorier av personuppgifter ingår i artikel 9.2. Enligt artikel 9.2 b tillämpas förbudet enligt punkt 1 inte på behandling av uppgifter som hör till särskilda kategorier av personuppgifter, om behandlingen är nödvändig för att den personuppgiftsansvarige eller den registrerade ska kunna fullgöra sina skyldigheter och utöva sina särskilda rättigheter inom arbetsrätten och på områdena social trygghet och socialt skydd, i den omfattning detta är tillåtet enligt unionsrätten eller medlemsstaternas nationella rätt eller ett kollektivavtal som antagits med stöd av

medlemsstaternas nationella rätt, där lämpliga skyddsåtgärder som säkerställer den registrerades grundläggande rättigheter och intressen fastställs.

Det nationella handlingsutrymmet när det gäller behandling av personuppgifter i anställningsförhållanden är större och baserar sig på artikel 88 i dataskyddsförordningen. Enligt artikel 88.1 får medlemsstaterna i lag eller i kollektivavtal fastställa mer specifika regler för att säkerställa skyddet av rättigheter och friheter vid behandling av anställdas personuppgifter i anställningsförhållanden, särskilt när det gäller rekrytering, genomförande av anställningsavtalet inklusive befrielse från i lag eller kollektivavtal angivna skyldigheter, ledning, planering och organisering av arbetet, jämställdhet och mångfald i arbetslivet, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen samt skydd av arbetsgivarens eller kundens egendom men också när det gäller att såväl kollektivt som individuellt utöva och komma i åtnjutande av rättigheter och förmåner som är knutna till anställningen samt att avsluta anställningsförhållandet. Enligt artikel 88.2 ska dessa regler innehålla lämpliga och specifika åtgärder för att skydda den registrerades mänskliga värdighet, berättigade intressen och grundläggande rättigheter, varvid hänsyn särskilt ska tas till insyn i behandlingen, överföring av personuppgifter inom en koncern eller en grupp av företag som deltar i gemensam ekonomisk verksamhet samt övervakningssystem på arbetsplatsen.

Bestämmelser om den registrerades rättigheter finns i kapitel III i dataskyddsförordningen.

Genom dataskyddslagen (1050/2018) kompletteras och preciseras dataskyddsförordningen till vissa delar, bland annat i fråga om den rättsliga grunden för behandling av personuppgifter och tillsynsmyndigheterna. Tillsynen över efterlevnaden av lagstiftningen om behandling av personuppgifter utövas av dataombudsmannen. Bestämmelser om dataombudsmannens uppgifter och befogenheter finns i artiklarna 55–59 i dataskyddsförordningen och i 14 § i dataskyddslagen.

2.1.7 Strafflagen

Enligt 23 kap. 5 § 2 mom. i strafflagen (39/1889) döms den för fylleri i sjötrafik som manövrerar ett fartyg i yrkesmässig sjötrafik, eller i ett sådant fartyg på förordnande sköter en arbetsuppgift som väsentligt påverkar fartygets trafiksäkerhet eller förhindrandet av miljöförorening, efter att ha förtärt alkohol i en sådan mängd att alkoholhalten medan uppgiften utförs eller därefter är minst 0,5 promille i hans eller hennes blod eller minst 0,22 milligram per liter i utandningsluften. Enligt förarbetena till paragrafen (RP 16/2012 rd, s. 17/I–II) är personen efter det att arbetspasset tagit slut inte på det sätt som avses i paragrafen förordnad att sköta uppgiften, eftersom det är typiskt att sjömännen är till sjöss i veckotal och de också har fritid på sin arbetsplats.

2.2 Internationella överenskommelser och internationella organisationers riktlinjer och rekommendationer

2.2.1 Europakonventionen

Artikel 8 i den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (FördrS 18–19/1990), nedan *Europakonventionen*, innehåller bestämmelser om vars och ens rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv. Offentlig myndighet får inte inskränka åtnjutande av denna rättighet annat än med stöd av lag och om det i ett demokratiskt samhälle är nödvändigt med hänsyn till statens säkerhet, den allmänna säkerheten, landets ekonomiska välbefinnande eller till förebyggande av oordning eller brott, till skydd för hälsa eller moral eller för andra personers fri- och rättigheter. Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna (Europadomstolen) har i sin rättspraxis ansett att det är fråga om ingripande i privatlivet

exempelvis vid ett obligatoriskt narkotikatest där en person ska lämna ett prov eller om en person förpliktas att delta ens i en liten medicinsk åtgärd.¹ En sådan åtgärd ska uppfylla de villkor för en inskränkning som anges i artikel 8 i Europakonventionen, det vill säga kravet på bestämmelser i lag och på nödvändighet.

I sin rättspraxis i anslutning till drogtester² har Europadomstolen ansett att kravet på bestämmelser i lag med beaktande av det nationella arbetsmarknadssystemet inte nödvändigtvis förutsätter att bestämmelser om rätten att utföra drogtester utfärdas på lagnivå. Det har ansetts räcka att det finns tillräckligt exakta bestämmelser om narkotikatester exempelvis i ett kollektivavtal. Domstolen har ansett att det i fråga om kravet på bestämmelser i lag kan vara tillräckligt att arbetsgivaren utför ett narkotikatest med stöd av sin arbetsledningsrätt, om principerna för denna arbetsledningsrätt anges tillräckligt exakt i nationell rättspraxis.³

I sina avgöranden om alkoholtestning av arbetstagare har Europadomstolen motiverat att kravet på nödvändighet uppfylls i och med att syftet med alkoholtesterna är att skydda den allmänna säkerheten och andra personers fri- och rättigheter. Domstolen har med hänsyn till artikel 8 i Europakonventionen ansett att till exempel sådana slumpmässiga alkoholtester i form av urinprov som utförs på personer i arbete ombord på fartyg och som baserar sig på en uppförandekod som arbetsgivaren utarbetat är godtagbara.⁴ Domstolen fäste i avgörandet vikt vid att alla arbetstagare inom besättningen var involverade i säkerheten ombord och att det, trots att det sällan behövs, är viktigt att dessa personer kan sörja för fartygets säkerhet. Europadomstolen har ansett att syftet med narkotikatester som utförs i form av urinprov är godtagbart också när det gäller personer som arbetar vid ett kärnkraftverk.⁵

2.2.2 Internationella arbetsorganisationen

Internationella arbetsorganisationen ILO har inte utarbetat något bindande regelverk om utredning av arbetstagares alkoholpåverkan.

I ILO:s principer för alkoholtestning inom sjöfartsbranschen (Guiding Principles on Drug and Alcohol Testing Procedures for Worldwide Application in the Maritime Industry, ILO 1993) krävs det bland annat förfaranden som tryggar integriteten, konfidentialiteten och korrekta resultat. Enligt dessa principer ska man se till att de som testas är medvetna om orsakerna till testerna samt berätta vilka skyddsåtgärder som finns med tanke på integritetsskyddet och dessutom berätta att uppgifterna är konfidentiella och att de testade har rätt att få information om testresultaten.

ILO har publicerat en handbok (Drug and Alcohol Abuse Prevention Programmes in the Maritime Industry (A Manual for Planners), reviderad 2001) för planering av antidrogprogram inom sjöfartsbranschen. Handboken innehåller information för utvecklande, genomförande och utvärdering av ett antidrogprogram. Den betonar förebyggande åtgärder och redogör för olika aktörers ansvar. Om tester används ska det enligt handboken bestämmas vem som ska testas,

¹ Europadomstolen, *Young v. the United Kingdom*, 60682/00, 11.9.2005.

² Europadomstolen, *Wretlund v. Sweden*, 46210/99, 9.3.2004 och Europadomstolen, *Madsen v. Denmark*, 58341/00, 7.11.2002.

³ Europadomstolen, *Wretlund v. Sweden*, 46210/99, 9.3.2004.

⁴ Europadomstolen, *Madsen v. Denmark*, 58341/00, 7.11.2002.

⁵ Europadomstolen, *Wretlund v. Sweden*, 46210/99, 9.3.2004.

under vilka förhållanden och hur ofta samt hurdana testerna och förfarandena ska vara och vilka de eventuella påföljderna blir.

ILO har i sina riktlinjer för hantering av alkohol- och narkotikafrågor på arbetsplatsen (1999)⁶ utgått från att alkohol- och narkotikaproblem utgör hälsoproblem. Detta innebär bland annat att när frågor som gäller drogproblem behandlas på arbetsplatsen ska principerna för arbetstagares integritetsskydd tillämpas på samma sätt som i andra frågor som gäller någons hälsotillstånd. Som bilaga till riktlinjerna finns huvudprinciperna för drogtester på arbetsplatser (1993). I förarbetena till lagen om integritetsskydd i arbetslivet (Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om integritetsskydd i arbetslivet samt till ändring av vissa lagar som har samband med den, RP 162/2003 rd, s. 14–16) redogörs närmare för innehållet i riktlinjerna och principerna.

2.2.3 Internationella sjöfartsorganisationen

Den av Internationella sjöfartsorganisationen IMO antagna 1978 års internationella konvention angående normer för sjöfolks utbildning, certifiering och vakthållning (FördrS 22/1984), nedan *STCW-konventionen*, är en av de viktigaste internationella överenskommelser som reglerar sjösäkerheten. Konventionen gäller internationella handelsfartyg. Till konventionen hänför sig koden för sjöfolks utbildning, certifiering och vakthållning, nedan *STCW-koden*. STCW-koden består av två delar, varav del A innehåller obligatoriska normer som gäller bestämmelserna i STCW-konventionen och som det hänvisas till i bilagan till konventionen. Bestämmelserna i del A innehåller detaljerade obligatoriska miniminormer som konventionsstaterna ska följa för att sätta STCW-konventionen i kraft fullt ut. Del B innehåller rekommenderade riktlinjer som gäller bestämmelserna i bilagan till konventionen.

Enligt regel VIII/1 (Fitness for duty) i STCW-konventionen ska tillräckliga förfaranden för att förhindra missbruk av narkotika och alkohol säkerställas i enlighet med bestämmelserna i del A-VIII/1 och med beaktande av riktlinjerna i del B-VIII/1.

Enligt en regel i koden (section A-VIII/1, punkt 10) är utgångspunkten i fråga om alkohol att gränsen på 0,5 promille gäller befälhavaren (master) och en besättningsmedlem som hör till befälet (officer). Dessutom gäller den också andra som arbetar i uppgifter som hänför sig till sjöfartsskydd (security), fartygssäkerhet (safety) eller förhindrande av miljöförorening (marine environmental duty).

Enligt del B ska det genom tillräckliga åtgärder säkerställas att berusningsmedel inte försämrar funktionsförmågan hos dem som sköter uppgifter som hänför sig till vakthållning och sjöfartsskydd (security), fartygssäkerhet (safety) eller förhindrande av miljöförorening (prevention of pollution) samt vid behov verkställas övervakning av bruket av berusningsmedel. I del B rekommenderas ett tydligt skriftligt antidrogprogram enligt vilket det är förbjudet att använda alkohol fyra timmar innan vaktskiftet inleds. Del B innehåller en hänvisning till ILO:s ovan nämnda handbok.

⁶ Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace. Code of practice, ILO 1999. Finns på adressen https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1996/96B09_297_engl.pdf

2.3 Praxis

2.3.1 Rättspraxis

Arbetsdomstolens avgörande TT 2019:80 gällde uppsägning av arbetsavtalet för en ordningsvakt som varit anställd hos ett rederibolag. Som uppsägningsgrund angavs bland annat brott mot överenskommelsen om drogpolicyn. I den överenskommelse om drogpolicyn som ingick i det kollektivavtal som tillämpades på arbetstagarens anställningsförhållande fanns det bestämmelser om arbetsgivarens rätt att utföra slumpmässiga utandningsprov ombord på fartyget. Arbetsdomstolen ansåg att vägran att delta i ett sådant utandningsprov av stickprovskaraktär som baserar sig på ett kollektivavtal inte ens delvis kunde ha bidragit till att tröskeln för att säga upp arbetstagaren skulle kunna anses ha överskridits. I målet hävdades det inte heller att arbetstagaren skulle ha varit berusad under sitt arbetspass.

Arbetsdomstolen lyfte i sitt avgörande fram grundlagsutskottets utlåtande och arbetslivs- och jämställdhetsutskottets betänkande enligt vilka arbetsgivarens rätt att låta utföra utandningsprov på sina anställda bör regleras tillräckligt exakt genom lag (GrUU 10/2004 rd, s. 6 och AjUB 8/2004 rd, s. 2–3). Att förplikta en arbetstagare att genomgå ett alkoholtest innebär enligt arbetsdomstolen ett ingrepp i den personliga integriteten, som tryggas i 7 § i grundlagen och som det är möjligt att ingripa i endast på grunder som anges i lag. Enligt arbetsdomstolen uppfyller en kollektivavtalsbestämmelse om utandningsprov inte det krav på bestämmelser i lag som ställs i 7 § i grundlagen, och vägran att lämna utandningsprov kunde därför inte beaktas vid prövningen av förutsättningarna för att upphäva anställningsförhållandet.

Användning av berusningsmedel är en allmän grund för upphävande av ett arbetsavtal. Utöver bruket av alkohol har man inom rättspraxis vid prövningen av grunden för upphävandet från fall till fall också beaktat andra omständigheter, såsom arbetets art, arbetstagarens ställning, andra förseelser och meddelade varningar samt arbetsgivarens praxis i motsvarande situationer.

Inom rättspraxis har inställningen till användning av berusningsmedel som äventyrar säkerheten i arbetet varit strikt. Att arbetstagarens egen eller andras säkerhet i arbetet äventyrats vid missbruk av alkohol har ofta varit en grund för att upphäva arbetsavtalet. Då har man beaktat konkreta situationer där säkerheten i arbetet äventyrats samt det faktum att förhållandena på arbetsplatsen eller arbetsuppgifterna har varit sådana att berusningen har bidragit till att äventyra säkerheten i arbetet (TT 2001:13, TT 2001:56, TT 2013:1, TT 1998:26). I avgörandet TT 2007:46 ansåg arbetsdomstolen att det inte fanns någon grund för att upphäva anställningsförhållandet eftersom bruket av alkohol inte hade äventyrat säkerheten i arbetet och det inte var förenligt med arbetsgivarens praxis att det första fallet av missbruk av alkohol skulle leda till att anställningsförhållandet upphävdes. Likaså beaktades det i avgörandet TT 2003:31 att bruket av alkohol inte hade äventyrat företagets intressen i någon betydande grad och inte heller exempelvis människors säkerhet på arbetsplatsen. Arbetstagaren hade visserligen utfört arbete som kräver noggrannhet i ett företag inom säkerhetsbranschen, och det hade betonats för de anställda att det råder ett absolut krav på drogfrihet.

Inom exempelvis transportbranschen är det vanligt med ett absolut förbud mot användning av berusningsmedel. Brott mot förbudet har i sådana fall direkt lett till att anställningsförhållandet upphävts utan varning, till exempel i avgörandena TT 2005:117 (tågkonduktör) och TT 2013:166 (bussförare). Det har även ansetts motiverat att säga upp arbetsavtalet i situationer där alkoholhalten i blodet har underskridit straffgränsen för trafikfylleri.

Arbetsgivarens rätt att upphäva ett arbetsavtal kan påverkas av arbetsplatsens avtal, anvisningar och rekommendationer i fråga om vårdhänvisning samt av etablerad praxis på arbetsplatsen (t.ex. TT 2019:125, TT 2005:117, TT 2001:13, TT 2001:56, TT 1998:26, TT 1996:78).

I avgörandet TT 2005:117 bedömde arbetsdomstolen tillförlitligheten hos resultaten av utandningsproven. Enligt motiveringen kalibrerades den mätare som användes för utandningsprovet vid polisinrättningen i Helsingfors dagen innan. I det utrymme där utandningsproven utfördes hade det inte använts apparatur som kunde ha inverkat på resultaten av proven. Arbetsdomstolen ansåg att resultaten av utandningsproven enligt den presenterade utredningen skulle anses vara tillförlitliga.

2.3.2 Kollektivavtalsbestämmelser och utandningsproven i praktiken

De finländska rederierna tillämpar nolltolerans när det gäller alkohol under arbetstid. I Rederierna i Finland rf:s och Finlands Sjömans-Union FSU rf:s kollektivavtal för handelsfartyg och passagerarfartyg⁷ förutsätts nolltolerans under arbetstid av alla som arbetar ombord. Nolltoleransen gäller emellertid inte deltagande i räddningsuppgifter. Arbetstagarna förutsätts även i övrigt uppträda på ett sådant sätt ombord på fartyget att de utan anmärkningar klarar av sina uppgifter i räddningsorganisationen.

För tankfartyg har det ingåtts särskilda avtal om bland annat extra ersättning i de fall då arbetstagarna inte alls har rätt att förtära alkohol ombord på fartyget. På en del fartyg har arbetstagarna rätt att förtära en liten mängd alkohol med befälhavarens tillstånd.

Enligt kollektivavtalen är det möjligt att utföra utandningsprov både vid misstanke om berusning och som slumpmässiga tester. Om en arbetstagare som misstänks vara berusad vägrar att delta i ett test, ska betydelsen av vägran utredas från fall till fall med beaktande av andra omständigheter som visar arbetstagarens berusning. Vid alkoholtester av stickprovskaraktär ska ett jämligt och rättvist förfarande iaktas, och testerna får inte riktas endast mot någon enskild arbetstagare. I stickprovstester ska såväl befäl som manskap delta.

De mätare som används vid testerna ska hållas i skick och kontrolleras regelbundet. Utandningsprov utförs i regel av fartygets befälhavare eller av en sådan sjukskötare eller för hälso- och sjukvården ansvarig medlem av befälet som befälhavaren förordnat. Vid testerna ska representanter för både befälet och besättningen närvara. En arbetstagare vars utandningsprov visar över 0,0 promille avlägsnas från arbetet, och testet upprepas efter 30 minuter. Vid mätningen kan ett mätfel på 0,2 promille accepteras av tekniska och medicinska orsaker. Kollektivavtalet innehåller också bestämmelser om påföljderna i de fall då någon är berusad i arbetet.

Beslut om skyldigheten att ordna slumpmässiga utandningsprov på handelsfartygen fattas i enlighet med säkerhetsorganisationssystemet. Sådana utandningsprov ordnas i genomsnitt mellan fyra och sex gånger per år. Kundavtalen innehåller även krav på kontroll av drogfrihet ombord på fartygen.

⁷ Rederierna i Finland rf:s och Finlands Sjömans-Union FSU rf:s kollektivavtal för handelsfartyg och passagerarfartyg, med bilagor om drogpolicy och vårdhänvisning. Finns på adressen https://shipowners.fi/wp-content/uploads/2019/10/allm_nna_avtal_2019-2021_nettiin.pdf <https://shipowners.fi/tyomarkkinat-ja-osaaminen/tyomarkkina-asiat/tes/>

Inom koncernen Finlands Färjetrafik har man en drogpolicy som inbegriper bestämmelser om nolltolerans. Att transportpersonalen inte är påverkad av alkohol i arbetet kan kontrolleras i början av och under arbetspasset med hjälp av fasta alkometrar på vajerfärjor och andra färjor. De apparater och mätare som används ska kalibreras och kontrolleras regelbundet. Betydelsen av vägran att delta i test utreds från fall till fall med beaktande av andra omständigheter som visar arbetstagarens berusning. Dessutom omfattar drogpolicyn bestämmelser om påföljderna vid brott mot den.

I de serviceavtal som gäller vajerfärjor förutsätts utandningsprov för att garantera säkerheten.

Enligt uppgifter från rederierna har det från och med 2019 fram till ingången av maj 2021 förekommit över 100 fall i anslutning till bruk av alkohol där en anmärkning eller varning har getts eller ett anställningsförhållande har upphävts. När det gäller antalet fall bör covid-19-pandemins effekter på passagerartrafiken 2020–2021 beaktas.

2.3.3 Dataombudsmannens anvisningar i fråga om utandningsprov

Dataombudsmannen kom med ett ställningstagande (dnr 1808/452/2013) om utandningsprov och behandlingen av resultaten av utandningsprov innan dataskyddsförordningen började tillämpas. Dataombudsmannen rekommenderade en bedömning av om det är sakligt motiverat att ha arbetstagarna att lämna utandningsprov med hänsyn till arbetsgivarens verksamhet (bland annat att säkerställa trafiksäkerheten och iakttagandet av vägtrafiklagen samt andra lagstadgade skyldigheter). I dataombudsmannens behörighet ingår det inte att tolka förutsättningarna för utandningsprov.

Enligt dataombudsmannens anvisningar ska det finnas en saklig grund för behandlingen av personuppgifter på en arbetsplats, och personuppgifterna ska ha direkt relevans på grund av rättigheter och skyldigheter i anslutning till ett anställningsförhållande. Om ett positivt utslag i ett utandningsprov används vid beslut som gäller en arbetstagare, ska kravet på att personuppgifterna ska vara korrekta och behövliga beaktas så att arbetstagarens rättsskydd tillgodoses i ärendet. Dessutom ska de förfaranden säkerställas genom vilka resultatets medicinska riktighet och felfrihet garanteras i tillräcklig grad med tanke på arbetstagarens rättsskydd, detta med hjälp av en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården eller med hjälp av företagshälsovården. Resultaten av ett utandningsprov kan ge känslig information om en arbetstagare, om resultatet visar på en beroendesjukdom.

2.4 Bedömning av nuläget

En stor del av besättningen på fartygen har arbetsuppgifter som hänför sig till att trygga säker fart och inre säkerhet, avvärja yttre hot och sörja för miljösäkerheten. I anslutning till tryggandet av säkerheten finns det internationella regelverk och bestämmelser som förutsätter att det slås fast vilka uppgifter som hänför sig till säkerheten. För en del av besättningen hör uppgifter som hänför sig till säkerheten till de sedvanliga uppgifterna. I nödsituationer kan emellertid alla i besättningen höra till fartygets säkerhetsorganisation, och då kan de ha ett särskilt säkerhetsansvar som avviker från deras sedvanliga uppgifter. Fartyg i internationell fart har en mönstringslista som baserar sig på 1974 års internationella konvention om säkerheten för människoliv till sjöss (FördrS 11/1981), nedan *SOLAS-konventionen*, och som anger fartygets nödorganisation och de uppgifter som hör till den. De säkerhetsrelaterade uppgifterna anges i mönstringslistan enligt nödsituation. På passagerarfartyg kan det finnas arbetstagare som endast har sådana uppgifter i samband med evakuering av passagerare, såsom att bistå och instruera. En besättningsmedlem som normalt arbetar med exempelvis kundservice kan således i en nödsituation ha en

bestämd uppgift som om den utförs i berusat tillstånd bland annat kan äventyra resenärernas säkerhet.

Sjöfart bedrivs på olika fartyg och rutter och med besättning av olika storlek. På fraktfartyg och tankfartyg, inklusive tankfartyg som transporterar annat särskilt farligt gods, är besättningen liten, och i en nödsituation har var och en sin egen uppgift enligt säkerhetsorganisation. På passagerarfartyg är besättningen och säkerhetsorganisationen stora eftersom det är på besättningens ansvar att evakuera och instruera passagerarna och dessa uppgifter är krävande. Vissa fartyg, främst passagerarfartyg, kan även ha annan personal, som inte hör till den fastställda säkerhetsorganisationen.

Rätten att förplikta arbetstagare att lämna utandningsprov bedöms vara nödvändig vid arbete till sjöss för att de säkerhetsrisker som är förenade med detta arbete ska kunna avvärjas. Utandningsproven är ett nödvändigt sätt för arbetsgivaren att förebygga säkerhetsrisker under de särskilda förhållandena vid arbete till sjöss. Med dessa prov kan man säkerställa arbets- och funktionsförmågan hos de arbetstagare som arbetar i uppgifter som påverkar fartygets, lastens, passagerarnas eller miljöns säkerhet och i uppgifter där säkerheten i arbetet kan äventyras om någon är berusad. Med tanke på säkerheten i arbetet är det dessutom nödvändigt att kunna förplikta en arbetstagare att lämna utandningsprov också i sådana situationer där arbetstagaren på goda grunder misstänks vara påverkad av alkohol under arbetstid. När fartyget är ute till havs kan arbetstagaren i sådana situationer inte sändas till företagshälsovården, vilket ofta är möjligt vid arbete i land. Säkerheten i arbetet spelar en framträdande roll vid arbete till sjöss, där det kan ta lång tid att få hjälp vid olyckor och där arbetsförhållandena är förenade med säkerhetsrisker.

Befälhavaren har det övergripande ansvaret för fartygets sjövärdighet och säkerhet och, som företrädare för arbetsgivaren, för arbetarskyddet. För att kunna värna om fartygets, lastens, passagerarnas och miljöns säkerhet måste befälhavaren ha en möjlighet att försäkra sig om arbets- och funktionsförmågan hos de arbetstagare som arbetar i säkerhetsrelaterade uppgifter. Befälhavarens möjligheter att med stöd av lag fullgöra sitt särskilda säkerhetsansvar bedöms inte vara tillräckliga när det saknas lagstiftning om utandningsprov. Att ge akt på enskilda arbetstagares beteende och andedräkt ombord på fartygen är inte en tillräcklig metod för att förebygga arbete i berusat tillstånd och inte heller med tanke på övervakningen. När någon misstänks vara berusad kan man av praktiska skäl ofta inte kalla på polisen för att få ett utandningsprov utfört eller sända arbetstagaren till företagshälsovården.

Rätten att förplikta en arbetstagare att lämna utandningsprov är på grund av kraven i kundavtalen av betydelse också för de finländska rederiernas konkurrenskraft.

Utandningsprov är vedertagen praxis ombord på fartygen, och användningen av sådana prov samt förfarandena och påföljderna i anslutning till dem har slagits fast genom kollektivavtal. Arbetsgivaren har ändå ingen lagstadgad rätt att förplikta en arbetstagare att lämna utandningsprov. Enligt grundlagsutskottets praxis (GrUU 10/2004 rd) kan arbetsgivarens rätt enbart grunda sig på lagstiftning som uppfyller villkoren för begränsning av grundläggande fri- och rättigheter. Eftersom ett utandningsprov innebär ett ingrepp i skyddet för en arbetstagares privatliv och i den personliga integriteten, som är grundläggande rättigheter, samt i självbestämmanderätten behövs det bestämmelser i lag om grunderna för användning av utandningsprov vid arbete till sjöss. Bestämmelser om utandningsprov behövs också med tanke på arbetstagarnas rättsskydd och ett opartiskt bemötande. Det är motiverat att göra parternas rättigheter och skyldigheter i samband med utandningsprov tydligare.

När det gäller färjetrafiken är det på grund av de säkerhetsrisker som kan jämföras med uppgifterna och arbetsförhållandena inom sjöfarten motiverat att det också på de väjerfärjor som

inte omfattas av lagen om sjöarbetsavtal ska vara möjligt att förplikta en arbetstagare att lämna utandningsprov. Föraren av en vajerfärja har ansvaret att sörja för färjans, passagerarnas och lastens säkerhet.

3 Målsättning

Ett syfte med propositionen är att möjliggöra sådana utandningsprov bland besättningen på fartygen som är nödvändiga för att förebygga situationer där säkerheten för fartyget, besättningen, passagerarna och miljön samt säkerheten i arbetet äventyras på grund av besättningens användning av alkohol. På motsvarande sätt är ett syfte att möjliggöra utandningsprov på vajerfärjor. Ett annat syfte är att trygga befälhavarens möjligheter att fullgöra sina lagstadgade skyldigheter i anslutning till säkerheten till den del det är fråga om säkerhetsrisker till följd av alkoholbruk. Ett ytterligare syfte är göra ställningen för parterna i ett anställningsförhållande tydligare och se till att lämpliga förfaranden tillämpas i samband med utandningsprov.

4 Förslagen och deras konsekvenser

4.1 De viktigaste förslagen

Det föreslås att det till 13 kap. i lagen om sjöarbetsavtal fogas bestämmelser om arbetsgivarens rätt att förplikta en arbetstagare att lämna utandningsprov för utredning av om arbetstagaren är berusad under arbetstid. Dessutom föreslås det bestämmelser om behandling av personuppgifter i samband med utandningsprov. Enligt förslaget ska bestämmelserna utvidgas till att gälla också vajerfärjor för vars del lagen om sjöarbetsavtal inte i övrigt tillämpas på det arbete som utförs ombord.

4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

4.2.1 Ekonomiska konsekvenser

4.2.1.1 Konsekvenser för den offentliga ekonomin

Propositionen har inga konsekvenser för den offentliga ekonomin.

4.2.1.2 Konsekvenser för företagen

De föreslagna bestämmelserna ska tillämpas på finländska fartyg. Enligt Statistikcentralen bestod Finlands handelsflotta i mars 2021 av 1 245 fartyg. Dessutom ska de föreslagna bestämmelserna inom färjetrafiken också tillämpas på de vajerfärjor vars arbetstagare inte omfattas av lagen om sjöarbetsavtal. Enligt de gällande statliga serviceavtalen bedriver två företag för närvarande verksamhet med vajerfärjor. Dessutom finns det åtminstone 21 arbetsgivare som arbetar i anslutning till enskilda vägar. Antalet färjelägen för vajerfärjor är cirka 40.

I propositionen föreslås det inga nya skyldigheter för företag som är arbetsgivare. Enligt förslaget får arbetsgivaren rätt, men ingen skyldighet, att utföra utandningsprov.

Propositionen bedöms inte ha några betydande ekonomiska konsekvenser för företagen. Kostnaderna för anskaffning av lämpliga alkometrar uppgår till några hundra euro per apparat och kan därför inte anses vara betydande för företagen. Rederierna använder redan allmänt sållningsinstrument som också polisen använder vid trafikövervakning.

Att göra upp ett antidrogprogram medför kostnader, om ett sådant inte tidigare har gjorts upp. De föreslagna bestämmelserna medför ett behov av att gå igenom och uppdatera förfarandena och de interna anvisningarna i anslutning till utförandet av utandningsprov och behandlingen av personuppgifter, vilket i viss mån medför kostnader. Förfaranden enligt samarbetslagstiftningen, samrådsförfaranden och information till personalen medför också kostnader.

Den föreslagna lagstiftningen tryggar de finländska rederiernas konkurrenskraft i och med att den gör det möjligt att uppfylla kundernas krav på kontroll av besättningens drogfrihet ombord på fartygen.

4.2.2 Konsekvenser för myndigheternas verksamhet

Tillsynen i fråga om de bestämmelser om utandningsprov som föreslås i lagen om sjöarbetsavtal hör till arbetarskyddsmyndigheternas behörighet. Arbetarskyddsmyndigheterna ska särskilt övervaka att förfarandena vid utandningsproven är lagenliga, såsom att de apparater som används fungerar korrekt, och att det finns ett antidrogprogram. Tillsynen i fråga om behandlingen av personuppgifter hör till dataombudsmannens behörighet. De föreslagna bestämmelserna kan åtminstone i början i någon mån öka behovet av rådgivning och anvisningar från tillsynsmyndigheterna.

4.2.3 Andra samhällseliga konsekvenser

4.2.3.1 Konsekvenser för arbetsmarknaden, arbetslivet och arbetstagarna

Med stöd av de föreslagna bestämmelserna ska arbetsgivaren kunna förplikta en arbetstagare att lämna utandningsprov, om de förutsättningar som hänför sig till säkerheten uppfylls. På grund av de säkerhetsrisker som allmänt är förenade med arbetsuppgifterna ska utandningsproven i praktiken omfatta merparten av dem som arbetar till sjöss i ett anställningsförhållande och av dem som arbetar på vajerfärjor. Dessutom ska en arbetstagare kunna förpliktas att lämna utandningsprov om det finns grundad anledning att misstänka att arbetstagaren är berusad i arbetet. Bestämmelserna får således konsekvenser för alla arbetstagare som arbetar till sjöss och på vajerfärjor.

Enligt Statistikcentralens statistik över sjömän⁸ arbetade 8 071 personer i sjömansyrken 2020. Statistiken omfattar emellertid alla finländska och utländska sjömän som tjänstgjort på finländska fartyg och dessutom alla finländska sjömän som tjänstgjort på utländska fartyg, till den del uppgifter om dem har funnits att tillgå.

På vajerfärjorna arbetar ungefär 250–300 personer.

Genom att utföra utandningsprov kan man förebygga situationer där arbetstagarens egna, en annan arbetstagares eller en utomståendes liv eller hälsa äventyras. Bestämmelserna främjar säkerheten i arbetet.

Genom de föreslagna bestämmelserna om förfarandena och antidrogprogram främjas tillämpningen av lämpliga förfaranden vid utandningsprov samt informationen till arbetstagarna om frågor som gäller användning av alkohol på arbetsplatsen. Skyddet av resultaten av utandningsproven, det vill säga av personuppgifterna, och arbetstagarnas medvetenhet om behandlingen

⁸ Statistiken finns på adressen <https://www.traficom.fi/fi/tilastot/merimiestilasto>.

av de egna personuppgifterna tryggas genom dataskyddslagstiftningen. Bestämmelser i lag förbättrar såväl arbetstagarnas som arbetsgivarnas rättsskydd. Arbetstagarnas rättsskydd främjas genom de föreslagna bestämmelserna om förfarandena.

4.2.3.2 Konsekvenser för säkerheten

Med stöd av de föreslagna bestämmelserna ska arbetsgivaren kunna förplikta en arbetstagare att lämna utandningsprov när det är nödvändigt för att förebygga sådana säkerhetsrisker som arbete i berusat tillstånd ombord på ett fartyg kan medföra. Med stöd av de föreslagna bestämmelserna kan man dessutom bidra till säkerheten i arbetet, sjösäkerheten, fartygssäkerheten, kundernas säkerhet och miljösäkerheten på fartyg och vajerfärjor. Man sörjer för säkerheten ombord på fartygen på många sätt. Utandningsprov är ett sätt att förebygga säkerhetsrisker på.

Antalet anställda på fartygen och mängden kunder och frakt som transporteras varierar. På stora passagerarfartyg kan det samtidigt finnas tusentals passagerare och hundratals arbetstagare. Fartyg transporterar värdefull last och även miljöfarliga ämnen i marin miljö. De potentiella negativa konsekvenserna av olyckor på sjögående fartyg kan vara stora.

Vajerfärjorna kör årligen cirka 1,5 miljoner turer i den färjetrafik där staten är huvudman. Antalet passagerare som transporteras varierar. I regel är färjeturerna några hundra meter långa, men förhållandena kan vara besvärliga exempelvis på grund av smala farleder. Vajerfärjorna transporterar också farliga ämnen.

4.2.3.3 Konsekvenser för jämställdheten mellan könen

De föreslagna ändringarna har inga särskilda konsekvenser för jämställdheten mellan könen.

4.2.3.4 Konsekvenser för de grundläggande och mänskliga rättigheterna

Genom de föreslagna bestämmelserna blir det möjligt att ingripa i en arbetstagares skydd för privatlivet och personliga integritet genom att förplikta arbetstagaren att lämna utandningsprov. Arbetstagarnas integritet ska skyddas genom ändamålsenliga förfaranden och skydd av personuppgifter.

5 Alternativa handlingsvägar

5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser

Vid beredningen har man också bedömt alternativet att inte ta in några bestämmelser om utandningsprov i lagstiftningen. Utan lagstiftning har arbetsgivaren ingen rätt att förplikta en arbetstagare att lämna utandningsprov, utan det är i sista hand en fråga som förutsätter arbetstagarens samtycke. Arbetsgivarens behov av att ordna utandningsprov och förebygga säkerhetsrisker under de särskilda förhållandena vid arbete till sjöss talar för att bestämmelserna är nödvändiga. Med tanke på arbetstagarens beroendeställning till arbetsgivaren bör förutsättningarna för utandningsprov grunda sig på lagstiftning.

Vid beredningen har man dessutom bedömt ett alternativ där bestämmelserna om slumpmässiga eller systematiska utandningsprov ska gälla alla arbetstagare som omfattas av lagen om sjöarbetsavtal. Det är emellertid möjligt att det på fartygen också arbetar personer vars uppgifter inte ens i nödsituationer är förenade med särskilda säkerhetsrisker och för vars del utandningsprov inte kan motiveras på något annat sätt än med aspekter som gäller säkerheten i arbetet i situationer där någon misstänks vara berusad.

5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet

5.2.1 Sverige

I Sverige finns det inga bestämmelser i lag om rätt för arbetsgivaren att förplikta en arbetstagare att lämna utandningsprov. Däremot har det ansetts att arbetsgivarens rätt kan grunda sig på exempelvis kollektivavtal, arbetsavtal eller arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Åtgärdens godtagbarhet bedöms i varje enskilt fall med beaktande av såväl arbetstagarens som arbetsgivarens intressen, såsom arbetstagarens integritet, arbetsgivarens skyldigheter i fråga om arbetarskyddet och arbetsuppgifternas art. Kollektivavtalen för sjöfartsbranschen⁹ innehåller bestämmelser om arbetsgivarens rätt att bland sina arbetstagare utföra bland annat utandningsprov av stickprovskaraktär på fartygen. Dessa kollektivavtalsbestämmelser motsvarar bestämmelserna i de granskade överenskommelserna om drogpolicy inom den finländska sjöfartsbranschen.

I 53 § i den svenska sjömanslagen (1973:282) föreskrivs det om befälhavarens rätt att upprätthålla ordning ombord. Bestämmelsen motsvarar till innehållet 13 kap. 18 § i den finländska lagen om sjöarbetsavtal. Dessutom föreskrivs det i 18 § i sjömanslagen om befälhavarens rätt att skilja en arbetstagare från sin befattning om denne i tjänsten vid upprepade tillfällen uppträtt påverkad av alkoholhaltiga drycker eller annat berusningsmedel. Att någon skiljs från sin befattning betyder enligt 19 § ändå inte att anställningsavtalet upphör. Befälhavaren ska innan arbetstagaren skiljs från befattningen i första hand samråda med fartygsnämnden.

5.2.2 Danmark

Danmark saknar lagstiftning om förutsättningarna för alkoholtestning av dem som arbetar ombord på fartyg eller av andra arbetstagare. Däremot innehåller kollektivavtalen för sjöfartsbranschen bestämmelser om drogpolicy, nolltolerans och slumpmässiga tester. Vid misstanke om missbruk av berusningsmedel är utgångspunkten att arbetsgivaren kan be arbetstagaren delta i ett alkoholtest. Även slumpmässiga utandningsprov har i regel ansetts vara tillåtna i Danmark, om de är motiverade av arbetarskyddsskäl.

5.2.3 Estland

I Estland finns det för sjöfartsbranschens del inga bestämmelser om förutsättningarna för alkoholtester. Det har emellertid ansetts att arbetsgivaren i sista hand kan utföra ett utandningsprov endast med arbetstagarens samtycke. Polisen har behörighet att kräva att en arbetstagare lämnar utandningsprov, men oftast anlitas polisen endast i de allvarligaste fallen. Enligt arbetarskyddslagstiftningen i Estland är det förbjudet att arbeta under påverkan av berusningsmedel, och arbetsgivaren är skyldig att för viss tid avlägsna en person som arbetat i berusat tillstånd från sina uppgifter.

5.2.4 Lettland

Lagstiftningen i Lettland har inga särskilda bestämmelser om arbetsgivarens rätt att utföra alkoholtester. Om en arbetstagare är berusad har arbetsgivaren enligt lag ändå rätt att hänvisa honom eller henne till ett test som utförs av hälsovårdspersonal. Om en arbetstagare som verkar

⁹ Kollektivavtal mellan Sjöfartens Arbetsgivareförbund och Sjöbefälsföreningen 18.12.2015. Alkohol- och drogpolicy 7 §. Publicerat på adressen <https://www.sjobefalsforeningen.se/sites/default/files/alkohol-och-drogpolicy.pdf>.

vara berusad vägrar att delta i ett test, har arbetsgivaren rätt att anteckna de omständigheter som visar berusningen. Arbetstagaren har rätt att ta del av anteckningarna.

5.2.5 Tyskland

Lagstiftningen i Tyskland förbjuder inte bruk av alkohol på arbetsplatserna, med undantag för vissa uppgifter inom landsvägs-, spårtrafik-, flygtrafik- och sjöfartssektorn. På ett allmänt plan har frågor som gäller bruk av alkohol avgjorts av arbetsgivarna och arbetsråden på de enskilda arbetsplatserna. Arbetarskyddslagstiftningen förpliktar emellertid arbetsgivaren att ge akt på om en arbetstagare klarar av att utföra sina arbetsuppgifter. Om så inte är fallet får uppgifterna inte anförtros arbetstagaren.

I Tyskland finns det inga bestämmelser om förutsättningarna för att arbetsgivare ska få utföra alkoholtester, utan regleringen fokuserar snarare på att det i vissa yrken ska utföras läkarundersökningar där exempelvis användningen av berusningsmedel utreds.

5.2.6 Frankrike

I regel är systematisk drogtestning av arbetstagare inte tillåten i Frankrike, med undantag för de branscher där noggranna säkerhetsföreskrifter ska iakttas. Undantaget gäller exempelvis vissa uppgifter inom yrkestrafiken och uppgifter som omfattar hantering av farliga produkter. Arbetsgivaren kan ändå inte förplikta en arbetstagare att delta i tester av stickprovskaraktär, utan arbetstagaren ska i förväg underrättas om syftet med och konsekvenserna av ett test. Testet får utföras endast av en läkare eller av en biolog som är utbildad för uppgiften. Testresultaten får inte delges arbetsgivaren, utan arbetsgivaren underrättas endast om huruvida arbetstagaren klarar av att utföra sina uppgifter. I vissa yrken fordras dessutom ett läkarintyg över behörighet för uppgiften, och i samband med läkarundersökningen beaktas också nedsatt arbetsförmåga som eventuellt beror på ett missbruksproblem.

6 Remissvar

Kommunikationsministeriet understöder utkastet till proposition.

Justitieministeriet anser att den anknytning till de grundläggande fri- och rättigheterna som nämns i utkastet till proposition är adekvat och utgör en motivering till varför de föreslagna begränsningarna av dessa fri- och rättigheter är godtagbara. Enligt ministeriets yttrande skulle det vara korrekt med en bestämmelse där det framgår att en arbetstagare har rätt att vägra lämna utandningsprov och att vägran att delta i ett prov kan beaktas när påföljder övervägs. Med tanke på arbetstagarens rätt att vägra lämna utandningsprov kan de föreslagna bestämmelserna enligt detta yttrande anses vara proportionerliga i förhållande till begränsningen av de grundläggande fri- och rättigheterna. De särskilda förhållandena och tillgodoseendet av de grundläggande fri- och rättigheterna motiverar enligt justitieministeriets uppfattning de föreslagna bestämmelserna, som begränsar arbetstagarens grundläggande fri- och rättigheter. Också olika internationella åtaganden och förfaranden talar för bestämmelserna. Enligt ministeriet kan det vid bedömningen av arbetsförmågan i vissa fall vara av betydelse att en arbetstagare har rätt att kräva utandningsprov för att visa om han eller hon är berusad eller inte. Ministeriet anser att den slutsats i utkastet till proposition enligt vilken det i bestämmelserna inte är fråga om att anförtro privata aktörer en offentlig förvaltningsuppgift är motiverad.

Justitieministeriet konstaterar att det vid den fortsatta beredningen av propositionen finns skäl att ytterligare fundera på hur de bestämmelser som begränsar de grundläggande fri- och rättigheterna kan preciseras i lagen när det gäller arbetsgivarens förfaranden. Enligt ministeriet är det

med tanke på tillgodoseendet av arbetstagarnas rättsskydd motiverat att föreskriva om en viss informationsskyldighet för arbetsgivaren i samband med utandningsprov. Dessutom föreslår ministeriet preciseringar i formuleringen av den föreslagna 19 a §.

Justitieministeriet anser i sitt yttrande att specialmotiveringen till propositionen vid den fortsatta beredningen behöver preciseras ytterligare i fråga om grunden för behandling av personuppgifter. Enligt ministeriet är det inte nödvändigt med nationella bestämmelser om ändamålet för användningen av negativa utslag i utandningsprov, men i detta sammanhang kan sådana behövas. Ministeriet anser att förslaget om behandlingen av positiva utslag i utandningsprov är väl-motiverat, tillräckligt exakt och noggrant avgränsat.

Enligt social- och hälsovårdsministeriet kan målsättningen och handlingsmodellerna i utkastet till proposition understödjas i synnerhet när det gäller att förebygga säkerhetsrisker i fartygs-personalens arbets- och boendemiljö. Ministeriet föreslår att det vid den fortsatta beredningen görs en bedömning av om det fordras ett särskilt förfarande för utandningsprov som utförs på fartygets befälhavare.

Ansvarsområdena för arbetarskyddet vid regionförvaltningsverken ställer sig bakom propositionen. Enligt deras yttrande är det viktigt att mer ingående skriva in lämpliga förfaranden i lagen eller åtminstone förutsätta att arbetsgivaren skriver in sådana exempelvis i antidrogprogrammet. I yttrandet bedöms det att bestämmelsen om den andra apparat som ska användas för verifiering av resultatet av ett utandningsprov kunde avgränsas till att gälla en precisionsalkometer, så att det inte råder någon osäkerhet i fråga om resultatet. Enligt detta yttrande behöver det förtydligas i propositionen om arbetarskyddsinspektören vid ett regionförvaltningsverk har rätt att se och hantera ett antidrogprogram som ingår i ett ISM-säkerhetsorganisationssystem.

Arbetshälsoinstitutet ställer sig positivt till målsättningen och handlingsmodellerna i utkastet till proposition. Utöver andra åtgärder för att förebygga missbruksproblem är det viktigt att för fartygen göra upp ett heltäckande antidrogprogram där man kommer överens om tydliga förfaranden med betoning på förebyggande åtgärder, tidiga insatser vid alla missbruksproblem och fungerande vårdhänvisning.

Närings-, trafik- och miljöcentralen i Egentliga Finland understöder propositionen. Centralen anser att de föreslagna ändringarna är i linje med kraven i serviceavtalen för landsvägsfärjetrafiken och stöder uppnåendet av de uppställda säkerhetsmålen.

Finlands Sjömans-Union FSU rf och Suomen Konepäällystöliitto - Finlands Maskinbefälsförbund - Finnish Engineers' Association ry anser i sitt gemensamma yttrande att propositionen behöver kompletteras med uttryckliga bestämmelser som förbättrar arbetstagarnas anställnings- och rättsskydd. Enligt dessa två föreningar är bestämmelserna inte tillräckligt exakta eller tillräckligt noggrant avgränsade i fråga om dels de arbetstagare som ska omfattas av bestämmelserna, dels de förfaranden som ska iakttas vid utandningsprov. I yttrandet föreslås flera preciseringar av bestämmelserna när det gäller förfarandena samt påföljderna av att uppträda berusad under arbetstid. Det anses att de bestämmelser om utandningsprov som finns i utrikesfartens kollektivavtal bör tas in i lagen. I lagen bör det enligt yttrandet tas in bestämmelser om arbetstagarens rätt att invända mot eller att vidta åtgärder för att bestrida resultatet av ett utandningsprov, behandlingen av resultaten, lämpligheten hos det förfarande som tillämpas vid proven och möjligheten att förplikta en arbetstagare att delta i ett utandningsprov. Resultatet av ett utandningsprov samt förfarandet under och efter provet ska kunna göras stridiga i ett separat förfarande innan man överväger disciplinära åtgärder i frågan eller överväger huruvida grunden för att upphäva anställningsförhållandet uppfylls. Bestämmelserna anses vara bristfälliga också i fråga om antidrogprogrammets innehåll, godkännandet av programmet och påföljderna om ett

program saknas. Enligt yttrandet behöver utkastet till proposition kompletteras med närmare bestämmelser om arbetstagarens rätt till vårdhänvisning enligt antidrogprogrammet innan åtgärder för att upphäva anställningsförhållandet vidtas. I yttrandet anser man att bestämmelserna om utandningsprov bör tas in i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Att de föreslagna bestämmelserna också ska gälla vajerfärjor och landsvägsfärjor ses som konsekvent med tanke på trafiksäkerheten. En brist i utkastet till proposition är enligt yttrandet också att det inte har fogats någon straffbestämmelse till de föreslagna bestämmelserna och till överträdelser i anslutning till dem. Dessutom föreslås det i yttrandet andra detaljerade preciseringar i motiveringen till propositionen.

Suomen Laivanpäälystöliitto - Finlands Skeppsbefälsförbund ry stöder de detaljerade motiveringar som Finlands Sjömans-Union FSU rf och Suomen Konepäälystöliitto - Finlands Maskinbefälsförbund - Finnish Engineers' Association ry lägger fram i sitt yttrande. Enligt skeppsbefälsförbundets yttrande behöver det i propositionen preciseras vilken grund som ska vara godtagbar för en vägran att lämna utandningsprov och anges när en arbetstagare ska hänvisas till vård. Förbundet anser att precisionsalkometrar bör användas vid utandningsproven.

Rederierna i Finland rf understöder propositionen. Enligt föreningens yttrande har alla olika fartygstyper och olika sektorer inom sjöfarten det gemensamt att fartygspersonalens viktigaste arbetsuppgift är att sörja för säkerheten. Det går inte att svara för fartygets säkerhet under påverkan av alkohol. Fartygen befinner sig till sjöss långt från räddningsmyndigheterna, och de som är ombord måste klara alla situationer på egen hand.

Kemiindustrin KI rf och Skogsindustrin rf understöder propositionen i sitt gemensamma yttrande. Arbetsgivarens rätt att förplikta en arbetstagare att lämna utandningsprov kommer enligt yttrandet att leda till ökad säkerhet inom sjöfarten och till en omsorgsfullare hantering av lasten samt trygga störningsfria transporter. När det gäller företag inom den kemiska industrin har man dessutom redan nu erfarenheter av att internationella kunder i fråga om vissa typer av last kräver att fartygen har en särskild drogpolicy för att de ska få transportera lasten. Möjligheten att utföra utandningsprov kan således också vara kopplad till möjligheten att över huvud taget få råvaror eller produkter transporterade sjövägen till Finland eller vidare från Finland.

Sjömanspensionskassan ställer sig bakom propositionen, som kommer att främja ett sunt levnadssätt och kontrollen över berusningsmedel bland sjömännen samt minska risken för arbetsoförmåga.

Den föreslagna formuleringen av 19 a § har preciserats på det sätt som justitieministeriet föreslagit för att det ska framgå att en enskild arbetstagare kan förpliktas att lämna utandningsprov endast vid grundad misstanke.

Vid den fortsatta beredningen har det bedömts om en bestämmelse som gäller arbetstagares rätt att vägra lämna utandningsprov ska tas med i lagförslaget eller inte. En sådan bestämmelse anses inte vara motiverad. Eftersom det saknas bestämmelser som ger rätt att använda maktmedel är det klart att arbetsgivaren inte med maktmedel kan tvinga en arbetstagare att lämna utandningsprov. Syftet med propositionen är att ge arbetsgivaren rätt att förplikta en arbetstagare att lämna utandningsprov. Det är fråga om en sådan förpliktelse i anslutning till anställningsförhållandet som arbetsgivaren med stöd av de föreslagna bestämmelserna kan påföra utifrån sin behörighet enligt den föreslagna paragrafen, och betydelsen av och påföljderna vid brott mot denna förpliktelse ska bedömas utifrån allmänna arbetsrättsliga principer och arbetsrättsliga påföljder. Bestämmelserna motsvarar till denna del bestämmelserna om lämnande av intyg över narkotikatest.

Den föreslagna paragrafen har utifrån remissyttrandena preciserats i fråga om förfaranden som främjar arbetstagarens rättsskydd. Det har tagits in en bestämmelse om arbetsgivarens skyldighet att informera arbetstagarna om rätten att kräva verifiering av ett utandningsprov.

Bestämmelser om innehållet i ett antidrogprogram finns i lagen om företagshälsovård, så det anses inte vara motiverat att särskilt för utandningsprovets del föreskriva om innehållet i ett antidrogprogram i lagen om sjöarbetsavtal. Arbetsgivaren ska redan nu enligt 21 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet efter förfarandena enligt samarbetslagstiftningen eller efter hörande definiera ändamålet med och metoderna för övervakningen med tekniska metoder av arbetstagarna samt informera arbetstagarna om syftet med, ibruktagandet av och metoderna för övervakningen. Arbetsarkyddsmyndigheten kan kontrollera att det finns ett antidrogprogram oberoende av vilken samling handlingar det ingår i.

Det har inte bedömts som nödvändigt att i lagen förutsätta användning av precisionsalkometrar, detta med tanke på användningen av resultaten av utandningsproven, kostnaderna för precisionsalkometrar och den höga tillförlitligheten hos högklassiga sållningsinstrument.

De ändringar som Finlands Sjömans-Union FSU rf, Suomen Konepäälystöliitto - Finlands Maskinbefälsförbund - Finnish Engineers' Association ry och Suomen Laivanpäälystöliitto - Finlands Skeppsbeälsförbund ry föreslår har till centrala delar tagits upp vid beredningen av lagförslaget i delegationen för sjömansärenden. De föreslagna bestämmelserna har preciserats till den del det bedöms vara motiverat att föreskriva om förfarandena i lag. Enligt förslaget ska förutsättningarna för utandningsprov kopplas till säkerhetsrisker som är förenade med arbete i berusat tillstånd eller till grundad misstanke om berusning. På lagnivå kan man exempelvis inte utifrån befattningsbenämningen ange de uppgifter i vilka någon ska kunna förpliktas att lämna utandningsprov. Som det konstateras i specialmotiveringen finns det redan i den gällande lagen bestämmelser om hörande av arbetstagare och behandling i fartygskommissionen i situationer som gäller upphävande av ett anställningsförhållande. Arbetstagaren har med stöd av gällande lagstiftning rätt att också i andra situationer göra arbetsgivarens eventuella arbetsledningsåtgärder eller disciplinära åtgärder stridiga på grund av att arbetstagaren anser att resultatet av ett utandningsprov är felaktigt samt att exempelvis yrka på innehållen lön i domstol. Arbetstagaren har tillgång till normala rättsmedel. Arbetsarkyddsmyndigheten utövar tillsyn över efterlevnaden av de föreslagna bestämmelserna. Påföljderna av att uppträda berusad i arbetet bedöms enligt allmänna arbetsrättsliga principer och gällande lagstiftning utifrån en helhetsprövning på samma sätt som i fråga om arbetstagares andra brott mot sina förpliktelser, och det är inte motiverat med särskilda bestämmelser om påföljderna i situationer som hänför sig till alkoholbruk. Att koppla en straffrättslig bestämmelse om straffpåföljder till underlåtenhet att iaktta de föreslagna bestämmelserna bedöms inte vara ändamålsenligt med tanke på kriminaliseringsprinciperna.

Det anses inte motiverat att i lagen ha särskilda bestämmelser om utandningsprov för fartygens befälhavare. Det är meningen att arbetsgivaren ska bestämma vem som utför utandningsproven.

Den föreslagna paragrafen om behandling av personuppgifter i samband med utandningsprov har ändrats och motiveringen till den preciserats utifrån justitieministeriets yttrande.

I delegationen för sjömansärenden har man också behandlat alternativa lösningar när det gäller var bestämmelserna ska finnas. Vid beredningen kom man fram till att det är motiverat att de föreslagna bestämmelserna om anställningsförhållanden inom sjöfartsbranschen finns i lagen om sjöarbetsavtal, som innehåller bestämmelser om rättigheter och skyldigheter som hänför sig till anställningsförhållanden i arbete till sjöss.

7 Specialmotivering

7.1 Lagen om sjöarbetsavtal

1 kap. Allmänna bestämmelser

2 §. Undantag från tillämpningsområdet. Det föreslås att ett nytt 3 mom. fogas till paragrafen. De bestämmelser om utandningsprov som föreslås i 13 kap. 19 a och 19 b § ska tillämpas också på det arbete ombord på vajerfärjor som i övrigt inte omfattas av lagen om sjöarbetsavtal. Enligt 6 § i lagen om trafiksystem och landsvägar (503/2005) hör till en landsväg också färja med färjeled och färjeläge. Färjorna är farkoster som förmedlar landsvägstrafik över vattendrag. Med vajerfärja avses en färja som rör sig styrd av en lina eller någon annan av Transport- och kommunikationsverket godkänd ersättande anordning.

13 kap. Särskilda bestämmelser

19 a §. När arbetstagare kan förpliktas att lämna utandningsprov ombord på fartyg. Till lagen om sjöarbetsavtal föreslås det bli fogat bestämmelser om möjligheten att förplikta arbetstagare att lämna utandningsprov ombord på fartyg. Det föreslås att bestämmelserna skrivs in i en ny 19 a § i 13 kap.

Paragrafen ska innehålla bestämmelser om arbetsgivarens rätt att förplikta en arbetstagare att lämna utandningsprov för utredning av om arbetstagaren är påverkad av alkohol under arbetstid. Det är ur både arbetsgivar- och arbetstagarperspektiv en skillnad mellan dels slumpmässiga utandningsprov av stickprovskaraktär och regelbundna utandningsprov, dels utandningsprov i situationer där en arbetstagare misstänks vara berusad. Därför föreslås förutsättningarna för att förplikta någon att lämna utandningsprov vara olika när det gäller dessa situationer.

Enligt 1 mom. ska en arbetsgivare kunna förplikta de arbetstagare på ett fartyg som arbetar i uppgifter där arbete i berusat tillstånd kan äventyra andra ombordvarandes liv, hälsa eller säkerhet i arbetet eller fartygets eller miljöns säkerhet att vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer delta i ett allmänt utandningsprov. Genom bestämmelsen blir det möjligt att på fartygen ordna slumpmässiga utandningsprov av stickprovskaraktär samt regelbundna utandningsprov i början av eller under varje arbetspass. Det är meningen att arbetsgivaren genom utandningsproven ska kunna ta reda på arbetstagarnas arbetskonstitution under arbetstid. Utandningsproven ska inte förläggas till tider som inte utgör arbetstid för en arbetstagare. Proven ska inte få leda till avbrott i besättningens vilotider. Bestämmelser om avbrott i vilotiderna finns i 10 § i sjöarbetstidslagen (296/1976) och i 10 § i lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart (248/1982). De undantag som anges i dessa bestämmelser är inte tillämpliga på utandningsprov. Sådan tid som utandningsprov inte ska få förläggas till kan vara minimivilotider enligt sjöarbetstidslagen eller lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart eller annan fritid som arbetstagaren tillbringar ombord. I fråga om de arbetstagare enligt 2 § 1–3 punkten i sjöarbetstidslagen på vilka endast vissa bestämmelser i den lagen tillämpas ska det vid tillämpningen av bestämmelserna kontrolleras om det är fråga om tid under vilken arbetstagaren utför sina arbetsuppgifter eller arbetstagarens fritid.

På fartygen finns det uppgifter av många slag som påverkar säkerheten. De har beskrivits i samband med bedömningen av nuläget. Med stöd av den föreslagna bestämmelsen ska exempelvis arbetstagare ombord som ansvarar för att trygga säker fart och inre säkerhet, avvärja yttre hot eller hantera bunkerolja eller miljöfarlig last förpliktas att lämna utandningsprov. Den föreslagna bestämmelsen omfattar också andra arbetstagare vars uppgifter är förenade med säkerhetsrisker i fråga om de i bestämmelsen nämnda intressen som ska skyddas. Dessutom ska de

arbetstagare som i en nödsituation har sådana uppgifter där arbete i berusat tillstånd kan äventyra de säkerhetsintressen som nämns i paragrafen kunna förpliktas att lämna utandningsprov. Dessa uppgifter anges i fartygets mönstringslista. Det handlar exempelvis om uppgifter i anslutning till att instruera och bistå passagerare i samband med en evakuering.

Sjöfart bedrivs på olika fartyg och rutter och med besättning av olika storlek. På fraktfartyg och tankfartyg, inklusive tankfartyg som transporterar annat särskilt farligt gods, ska i regel alla arbetstagare ombord utifrån uppgifterna omfattas av bestämmelsen. På passagerarfartyg omfattas också de som arbetar i uppgifter som påverkar passagerarnas säkerhet av bestämmelsen. I praktiken är det således bara en liten andel av arbetstagarna ombord på ett fartyg som inte omfattas av bestämmelsen. Särskilt på passagerarfartyg kan det också finnas annan sådan personal för vars del förutsättningarna inte nödvändigtvis uppfylls. Arbetsgivaren ska svara för bedömningen av om förutsättningarna uppfylls eller inte. När utandningsprov utförs ska man i enlighet med lagen om sjöarbetsavtal se till att arbetstagarna får ett opartiskt bemötande.

Möjligheten att ordna utandningsprov för dem som arbetar i säkerhetsrelaterade uppgifter bedöms för arbetsgivaren vara ett nödvändigt och med tanke på skyddet av de ovannämnda intressena motiverat sätt att säkerställa arbetstagarnas arbets- och funktionsförmåga i syfte att förebygga säkerhetsrisker ombord på fartygen. Genom de föreslagna bestämmelserna blir det möjligt att besluta om utandningsprov i fråga om de uppgifter där det bedöms vara nödvändigt.

I 1 mom. föreslås det dessutom en bestämmelse om arbetsgivarens rätt att förplikta även en enskild arbetstagare, oavsett arbetstagarens arbetsuppgifter, att lämna utandningsprov om det finns grundad anledning att misstänka att arbetstagaren är påverkad av alkohol under arbetstid. Tröskeln för en grundad misstanke får med tanke på säkerheten i arbetet inte vara hög. Det kan finnas grundad anledning att misstänka att en arbetstagare är berusad exempelvis utifrån hans eller hennes beteende eller andedräkt. Avsikten med bestämmelsen är att en enskild arbetstagare inte godtyckligt ska kunna förpliktas att lämna utandningsprov. Detta krav följer redan av det krav på opartiskt bemötande av arbetstagarna som ingår i lagen om sjöarbetsavtal. I andra fall än vid misstanke om berusning ska det inte kunna beslutas att en enskild arbetstagare ensam ska lämna utandningsprov, om inte beslutet också gäller andra arbetstagare.

När ett fartyg är ute på havet ansvarar befälhavaren och besättningen för säkerheten, och i en nödsituation kan det ta lång tid att få hjälp. Om en arbetstagare misstänks vara berusad kan arbetsgivaren således ha ett motiverat behov av att kunna förplikta arbetstagaren att lämna utandningsprov för att säkerheten i arbetet ska kunna garanteras. Ett särdrag vid arbete till sjöss är också att man av praktiska skäl inte nödvändigtvis kan sända en arbetstagare som misstänks vara berusad till företagshälsovården eller få hjälp av myndigheterna med att utföra utandningsprov.

Arbetsgivaren ska inte enligt de föreslagna bestämmelserna vara skyldig att ordna utandningsprov eller att förplikta arbetstagare som misstänks vara berusade att lämna utandningsprov. Arbetsgivaren kan bedöma en arbetstages arbetsförmåga också utan ett sådant prov. Utandningsprovet ska vara ett hjälpmedel som arbetsgivaren kan använda som stöd för sin bedömning. Det är arbetsgivaren som har de bästa förutsättningarna att för varje enskilt fartyg bedöma behovet av att ordna utandningsprov och exempelvis hur ofta det är ändamålsenligt att ordna utandningsprov. Det är motiverat att låta arbetsgivaren för varje enskilt fartyg göra de bedömningar som gäller utandningsprov. Då kan fartygens särdrag också beaktas ur säkerhetssynpunkt.

En arbetstagare ska inte med maktmedel kunna tvingas att lämna utandningsprov. Om en arbetstagare vägrar att lämna utandningsprov innebär det ett sådant brott mot en förpliktelse i

anslutning till arbetsavtalsförhållandet vars betydelse ska bedömas enligt arbetsrättsliga principer. Bestämmelserna motsvarar således till denna del de bestämmelser om arbetsgivarens rätt att förplikta en arbetstagare att lämna intyg över narkotikatest som finns i 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Det finns inte heller några särskilda bestämmelser om påföljderna vid vägran att lämna intyg över narkotikatest.

Om arbetsgivaren misstänker att en arbetstagare är berusad i arbetet är den första åtgärden ofta att avlägsna arbetstagaren från arbetspasset för att garantera säkerheten. Det kan också hända att det räcker med denna åtgärd. Arbetsgivaren gör från fall till fall en helhetsbedömning av påföljderna i anslutning till anställningsförhållandet när någon uppträder berusad under arbetstid. Påföljder som kan komma i fråga är, utöver att arbetstagaren hindras från att arbeta, samtal, anmärkning, vårdhänvisning, varning, hävning av provotiden eller uppsägning eller hävning av anställningsförhållandet. Bestämmelser om förutsättningarna för uppsägning eller hävning av ett anställningsförhållande finns i lagen om sjöarbetsavtal. Om det på ett fartyg i utrikestrafik regelbundet finns minst åtta arbetstagare, ska fartyget ha en fartygskommission. Ett arbetsavtal får inte sägas upp eller hävas av en orsak som hänför sig till arbetstagaren och som konstaterats ombord på fartyget förrän ärendet har behandlats i fartygskommissionen. Arbete i berusat tillstånd kan också leda till skadeståndsansvar, om detta arbete orsakar skada.

En förutsättning för utandningsprov är enligt det föreslagna 2 mom. att arbetsgivaren har ett skriftligt antidrogprogram enligt 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsovård. Bestämmelserna motsvarar till denna del bestämmelserna om narkotikatester. Avsikten är att förplikta arbetsgivare som utför utandningsprov att göra upp ett antidrogprogram. Om arbetsgivaren inte har ett antidrogprogram som avses i bestämmelsen, uppfylls inte förutsättningarna för att utföra utandningsprov. Programmet ska innehålla arbetsplatsens allmänna mål och den praxis som iakttas för att förhindra droganvändning och hänvisa personer med drogproblem vidare till vård. Programmet kan ingå i verksamhetsplanen för företagshälsovården. I ett antidrogprogram behandlas förutom alkohol också förebyggande av problem som användningen av andra berusningsmedel orsakar, tidiga insatser vid missbruksproblem och fungerande vårdhänvisning. När det gäller användning av berusningsmedel har programmet perspektivet lagt särskilt på arbetstagarens hälsa och arbetsförmåga. Att arbetsgivare som utför utandningsprov förutsätts ha ett antidrogprogram leder således till ökade övergripande granskningar av användningen av berusningsmedel på arbetsplatserna, och därigenom till att missbruksproblemen beaktas som hälsoproblem, och ökar samtidigt transparensen och arbetstagarnas medvetenhet om praxis för förebyggande av rusmedelsskador och för vårdhänvisning. Ett antidrogprogram främjar också fullgörandet av skyldigheten att bemöta arbetstagarna opartiskt exempelvis i fråga om enhetlig vårdhänvisningspraxis.

Innan antidrogprogrammet godkänns ska de arbetsuppgifter där en arbetstagare utan grundad misstanke kan förpliktas att lämna utandningsprov behandlas i dialog enligt samarbetslagen eller i samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar eller lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden. I andra företag och offentligrättsliga samfund än sådana som omfattas av de ovannämnda lagarna om samarbete ska arbetstagarna eller deras representanter ges tillfälle att bli hörda om vilka de arbetsuppgifter är där förutsättningarna för att förplikta arbetstagarna att delta i ett allmänt utandningsprov uppfylls.

I 3 mom. föreslås det bestämmelser om sådana krav på förfarandena som är av betydelse med tanke på arbetstagarnas rättsskydd. Enligt momentet ska arbetsgivaren vid utandningsproven använda apparater som är så tillförlitliga som möjligt och som har kalibrerats och underhållits i enlighet med tillverkarens instruktioner. Arbetsgivaren ska använda en alkometer av hög kvali-

tet som av de alkometrar som finns att tillgå på marknaden är så tillförlitlig som möjligt, kalibrerbar och avsedd för professionellt bruk. Arbetsgivaren ska vidare se till att apparaten kalibreras och underhålls på behörigt sätt i enlighet med tillverkarens instruktioner. Arbetsgivaren ska enligt 3 mom. också se till att de som utför utandningsproven har fått tillräcklig utbildning i användningen av de apparater som används vid proven. Arbetsgivaren ska även i övrigt se till att utandningsproven utförs på ett sätt som garanterar tillförlitliga resultat. Detta innebär en skyldighet att se till att alkometrarna används i enlighet med instruktionerna samt beaktande av möjligheten att mätfel kan förekomma.

I 3 mom. förutsätts arbetsgivaren dessutom genom lämpliga förfaranden sörja för arbetstagarnas integritetsskydd vid utandningsproven. Det betyder exempelvis att ett utandningsprov ska utföras utom syn- och hörhåll för andra arbetstagare och att skyddet för personuppgifter ska beaktas när resultaten av utandningsproven behandlas. För att arbetstagarnas integritetsskydd ska kunna tryggas vid utandningsproven ska ingen annan än de nödvändiga personerna, det vill säga den som utför provet, den som lämnar ett prov och en representant för arbetstagarna, vara närvarande. I fråga om behandlingen av personuppgifter tillämpas dataskyddslagstiftningen. Bestämmelser om tystnadsplikt finns i 35 § i dataskyddslagen när det gäller dem som deltar i behandlingen av personuppgifter och i 5 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet när det gäller dem som deltar i behandlingen av uppgifter om hälsotillstånd.

I 3 mom. föreslås det dessutom en bestämmelse om verifiering av resultaten av utandningsprov. Om arbetstagaren kräver det ska resultatet av ett utandningsprov verifieras genom ett nytt utandningsprov. Resultatet av ett utandningsprov som inte har utförts med en precisionsalkometer ska om arbetstagaren kräver det verifieras med en annan apparat. Det är inte motiverat att förutsätta att utandningsprov som har utförts med precisionsalkometer ska verifieras med en annan apparat eftersom precisionsalkometrarna är så tillförlitliga.

Eftersom det kan förekomma fel i de tekniska mätningarna kan resultaten av utandningsproven inte förutsättas vara fullständigt tillförlitliga. Det är i regel inte möjligt att på ett tillförlitligt sätt ta blodprov ombord på fartygen för att säkerställa riktigheten i resultatet av ett utandningsprov. Om det råder tvivel i fråga om riktigheten hos resultatet av ett utandningsprov ligger det i både arbetsgivarens och arbetstagarens intresse att saken reds ut. Arbetsgivaren ansvarar för att de uppgifter som denne använder i sitt beslutsfattande är korrekta.

Syftet med de föreslagna bestämmelserna är att styra arbetsgivarna mot lämpliga förfaranden vid utförandet av utandningsprov. Det är motiverat att låta arbetsgivaren överväga de närmare förfarandena för varje enskilt fartyg. Arbetsgivaren ska enligt förslaget bestämma vem som i praktiken utför utandningsprov på fartygets befälhavare och övriga personal. När förfarandena slås fast är det motiverat att gå igenom hur ofta och med hurdana apparater utandningsproven ska utföras, hur ett åläggande att lämna utandningsprov ska meddelas, hur utandningsproven ska utföras i praktiken, vem som ska vara närvarande när utandningsprov utförs och på vilket sätt det ska sörjas för att integritet och personuppgifter skyddas för den som ska lämna utandningsprov.

I 3 mom. föreslås det dessutom en informativ hänvisning till 21 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. I 21 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet anges det att syftet med övervakning med tekniska metoder, ibruktagandet av dem och de metoder som används i övervakningen omfattas av dialogen enligt samarbetslagen samt samarbetsförfarandet enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar och lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden. I andra företag och offentliggrättsliga samman slutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen ska arbetsgivaren före beslutsfattandet ge arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda i de angelägenheter som

nämns ovan. Efter dialogen, samarbetsförfarandet eller hörandet ska arbetsgivaren definiera ändamålet med och metoderna för övervakningen med tekniska metoder av arbetstagarna samt informera arbetstagarna om syftet med, ibruktagandet av och metoderna för övervakningen. Därför behövs det inga separata bestämmelser om denna information i den föreslagna paragrafen.

I 4 mom. föreslås det en bestämmelse om arbetsgivarens skyldighet att informera arbetstagarna om rätten att kräva att resultatet av ett utandningsprov verifieras i enlighet med 3 mom. En sådan skyldighet behövs med tanke på arbetstagarnas rättsskydd. De registrerade ska informeras om behandlingen av personuppgifter i enlighet med kapitel III i dataskyddsförordningen.

19 b §. *Behandling av personuppgifter i samband med utandningsprov.* I 13 kap. föreslås det en ny 19 b § med bestämmelser om behandling av arbetstagares personuppgifter i samband med utandningsprov. Vid behandlingen av resultaten av utandningsprov ska, när resultaten är personuppgifter, bestämmelserna om behandling av personuppgifter beaktas. Enligt 3 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet får arbetsgivaren behandla endast sådana personuppgifter som har direkt relevans för arbetstagarens arbetsavtalsförhållande och som har att göra med hanteringen av rättigheter och skyldigheter för parterna i arbetsavtalsförhållandet eller med de förmåner arbetsgivaren erbjuder arbetstagarna eller med arbetsuppgifternas särskilda natur. Enligt 4 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet ska insamling av personuppgifter under ett arbetsavtalsförhållande behandlas i dialog enligt samarbetslagen eller i samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar eller lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden. Bestämmelser om den personuppgiftsansvariges skyldigheter och den registrerades rättigheter finns i dataskyddsförordningen.

Rättslig grund för behandlingen av personuppgifter föreslås vara artikel 6.1 e i dataskyddsförordningen. Behandlingen av personuppgifter kan också grunda sig på artikel 6.1 c, när arbetsgivaren behandlar personuppgifter för att fullgöra en rättslig förpliktelse när det gäller att reda ut grunden för upphävande av ett anställningsförhållande. Enligt ett betänkande av förvaltningsutskottet (FvUB 13/2018 rd) kan behandling av personuppgifter att döma av ordalydelsen i artikel 6 vara baserad på flera av de rättsliga grunder som avses i den artikeln. Utskottet vill betona att användning av flera än en rättslig grund för behandling av personuppgifter ändå inte kan leda till att det blir oklart vilka rättigheter den registrerade enligt lagen ska ha. Eftersom den behandling som sker i samband med utredning av grunden för upphävande av ett anställningsförhållande ska bygga på artikel 6.1 c har den registrerade inte rätt att göra invändningar mot behandlingen av personuppgifter enligt artikel 21 i förordningen. Däremot har den registrerade en sådan rättighet när behandlingen bygger på artikel 6.1 e.

I propositionen föreslås det bestämmelser om behandling av resultaten av utandningsprov. Enligt den föreslagna paragrafen har arbetsgivaren, när förutsättningarna enligt 19 a § uppfylls, rätt att behandla personuppgifter som gäller resultatet av en arbetstagares utandningsprov. En förutsättning för behandlingen av uppgifterna ska således vara att arbetsgivaren enligt 19 a § har rätt att förplikta arbetstagaren att lämna utandningsprov. Uppgifterna får behandlas om behandlingen behövs för kontrollen av arbetstagarnas drogfrihet under arbetstid, för beslut som gäller ett anställningsförhållande eller för utredning, fastställande, utövande eller försvar av rättsliga anspråk. I regel behöver negativa utslag i utandningsprov inte bevaras efter det att proven har utförts. Med tanke på bestämmelsernas tydlighet och skyddet för arbetstagarnas personuppgifter är det motiverat att samtidigt föreskriva om de ändamål för vilka det är tillåtet att använda negativa utslag i utandningsprov.

Resultaten av utandningsprov kan, åtminstone som en kombination av flera positiva utslag, röja personuppgifter som gäller arbetstagarens hälsotillstånd, såsom ett alkoholberoende. Grundlagsutskottet har förutsatt att det finns exakta och noggrant avgränsade bestämmelser om att det är tillåtet att behandla känsliga uppgifter bara om det är absolut nödvändigt. Grundlagsutskottet har inte tagit ställning till om huruvida ett enskilt positivt utslag i ett utandningsprov kan betraktas som hälsouppgifter eller i konstitutionellt hänseende känsliga personuppgifter.

De föreslagna bestämmelserna om behandling av personuppgifter grundar sig på det nationella handlingsutrymmet enligt artiklarna 6, 9.2 b och 88 i dataskyddsförordningen. Enligt artikel 6.2 får medlemsstaterna behålla eller införa mer specifika bestämmelser för att anpassa tillämpningen av bestämmelserna i denna förordning med hänsyn till behandling för att efterleva punkt 1 c och e genom att närmare fastställa specifika krav för uppgiftsbehandlingen och andra åtgärder för att säkerställa en laglig och rättvis behandling. Enligt artikel 6.3 ska den grund för behandlingen som avses i artikel 6.1 c och e fastställas i enlighet med unionsrätten eller en medlemsstats nationella rätt som den personuppgiftsansvarige omfattas av. Syftet med behandlingen ska fastställas i den rättsliga grunden eller, i fråga om behandling enligt punkt 1 e, ska vara nödvändigt för att utföra en uppgift av allmänt intresse eller som ett led i den personuppgiftsansvariges myndighetsutövning. Den rättsliga grunden kan innehålla särskilda bestämmelser för att anpassa tillämpningen av bestämmelserna i dataskyddsförordningen, bland annat de allmänna villkor som ska gälla för den personuppgiftsansvariges behandling, vilken typ av uppgifter som ska behandlas, vilka registrerade som berörs, de enheter till vilka personuppgifterna får lämnas ut och för vilka ändamål, ändamålsbegränsningar, lagringstid samt typer av behandling och förfaranden för behandling, inbegripet åtgärder för att tillförsäkra en laglig och rättvis behandling.

Den föreslagna behandlingen av personuppgifter som gäller hälsotillstånd är i enlighet med artikel 9.2 b i dataskyddsförordningen nödvändig för att den personuppgiftsansvarige eller den registrerade ska kunna fullgöra sina skyldigheter och utöva sina särskilda rättigheter inom arbetsrätten. En förutsättning enligt artikel 9.2 b är att den nationella lagstiftningen då innehåller bestämmelser om lämpliga skyddsåtgärder som säkerställer den registrerades grundläggande rättigheter och intressen.

Nationellt handlingsutrymme i fråga om behandling av personuppgifter i anställningsförhållanden finns också i artikel 88 i dataskyddsförordningen. Enligt artikel 88.2 ska särskilda nationella regler för behandling av personuppgifter i anställningsförhållanden innehålla lämpliga och specifika åtgärder för att skydda den registrerades mänskliga värdighet, berättigade intressen och grundläggande rättigheter, varvid hänsyn särskilt ska tas till insyn i behandlingen, överföring av personuppgifter inom en koncern eller en grupp av företag som deltar i gemensam ekonomisk verksamhet samt övervakningssystem på arbetsplatsen.

I paragrafen föreslås det en hänvisning till 5 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Med stöd av hänvisningsbestämmelsen ska vid behandlingen av uppgifter som gäller positiva utslag i utandningsprov det tillämpas som i 5 § 2 och 4 mom. i den lagen föreskrivs om behandling av uppgifter om arbetstagares hälsotillstånd, personer som har rätt att behandla uppgifterna, förvaring och utplånande av uppgifterna och bedömning av grunden för och behovet av behandlingen. Med positivt utslag i ett utandningsprov avses ett resultat som visar att arbetstagaren är påverkad av alkohol. Enligt 5 § 1 mom. har arbetsgivaren utöver de situationer som anges i den paragrafen dessutom rätt att behandla uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd i sådana situationer och i en sådan omfattning som föreskrivs särskilt någon annanstans i lag. Enligt paragrafens 2 mom. får uppgifter om hälsotillstånd behandlas endast av personer som utifrån uppgifterna bereder eller fattar beslut om ett arbetsavtalsförhållande eller verkställer dem. Arbets-

givaren ska 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 arbetsavtalsförhållandet eller efter att det har upphört. Enligt 4 mom. ska arbetsgivaren förvara de uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd som arbetsgivaren förfogar över åtskilda från andra personuppgifter som arbetsgivaren har samlat in. Uppgifter om hälsotillståndet ska utplånas så snart det inte längre finns någon grund enligt 1 mom. för behandling av uppgifterna. Grunden för och behovet av behandlingen ska bedömas minst vart femte år. Uppgifter om ett positivt utslag i ett utandningsprov ska således utplånas när uppgifterna inte längre behöver behandlas för de ändamål som nämns i den föreslagna paragrafen. Det är inte möjligt att närmare ange tiden för bevarandet av uppgifter eftersom uppgifterna kan vara av betydelse också efter en lång tid, exempelvis på grund av tiderna för väckande av talan eller i samband med en rättegång som gäller lagligheten i ett beslut om upphävande av ett anställningsförhållande.

Det är vid behandling av uppgifter motiverat att tillämpa de skyddsåtgärder som föreskrivs i 5 § 2 och 4 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet också på sådan behandling av positiva utslag i utandningsprov som avses i de föreslagna bestämmelserna eftersom resultaten av utandningsproven kan röja uppgifter om arbetstagarnas hälsotillstånd och därmed vara känsliga.

Enligt 6 § 2 mom. i dataskyddslagen ska en personuppgiftsansvarig vidta lämpliga och särskilda åtgärder för att skydda den registrerades rättigheter vid behandling av uppgifter som hör till särskilda kategorier av personuppgifter. Momentet innehåller en förteckning över åtgärder som de lämpliga och särskilda åtgärderna kan omfatta. Av åtgärderna i förteckningen är åtgärder för att höja kompetensen hos den personal som behandlar personuppgifter samt den personuppgiftsansvariges interna åtgärder för att förhindra tillträde till personuppgifter särskilt tillämpliga på sådan behandling som avses i propositionen. Dessutom ska arbetsgivaren i egenskap av personuppgiftsansvarig bedöma vilka andra skyddsåtgärder de risker som är förenade med behandlingen av personuppgifter förutsätter och vidta lämpliga tekniska och organisatoriska åtgärder för att säkerställa att behandlingen av personuppgifter sker i enlighet med kraven i dataskyddsförordningen och dataskyddslagen.

De föreslagna skyddsåtgärderna bedöms vara lämpliga och tillräckliga och uppfylla kraven i artiklarna 9.2 b och 88.2 i dataskyddsförordningen. Den insyn som nämns i artikel 88.2 garanteras dessutom genom samarbets- och samrådsförfaranden.

Behandling av personuppgifter enligt den föreslagna paragrafen behövs i första hand för att arbetsgivaren ska kunna sörja för fartygets, de ombordvarandes och miljöns säkerhet. De föreslagna bestämmelserna om behandling av personuppgifter uppfyller således ett mål av allmänt intresse på det sätt som artikel 6.3 i dataskyddsförordningen förutsätter.

Det ska vara tillåtet att behandla personuppgifter som gäller resultatet av ett utandningsprov endast om förutsättningarna enligt den föreslagna 19 a § i anslutning till säkerheten vid arbete till sjöss eller kravet enligt den paragrafen på en grundad misstanke för att någon ska förpliktats att lämna utandningsprov uppfylls. De tillåtna ändamålen med behandlingen anges i den föreslagna 19 b §. Behandlingen av personuppgifter har begränsats till vad som är nödvändigt för att målen med de föreslagna bestämmelserna om utandningsprov ska nås. Det föreslås att bestämmelser om en avgränsning av den personkrets som får delta i behandlingen av personuppgifter som gäller ett positivt utslag i ett utandningsprov och om utplåning av uppgifter tas in i lagen genom en hänvisning till 5 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Behandlingen av personuppgifter bedöms således i enlighet med artikel 6.3 i dataskyddsförordningen vara proportionell mot det mål som eftersträvas.

7.2 Samarbetslagen

12 §. *Ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog.* I 2 punkten i paragrafen anges att ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog enligt 8 § 6 punkten i samarbetslagen är i 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet avsedda arbetsuppgifter, där en arbetssökande eller arbetstagare är antingen skyldig att lämna eller på grund av samtycke kan lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren i enlighet med 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsovård. Det föreslås att även de arbetsuppgifter där arbetsgivaren med stöd av 13 kap. 19 a § i lagen om sjöarbetsavtal utan grundad misstanke kan förplikta en arbetstagare att lämna utandningsprov ska tas med i bestämmelsen i 2 punkten.

7.3 Lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar

13 §. *Behandling av planer, principer och praxis som grundar sig på annan lagstiftning.* I 2 punkten i paragrafen föreslås motsvarande ändring som i 12 § 2 punkten i samarbetslagen.

8 Ikraftträdande

Det föreslås att lagarna träder i kraft så snart som möjligt.

9 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

9.1 Skydd för privatlivet, personlig integritet och självbestämmanderätt

De föreslagna bestämmelserna om rätt att förplikta en arbetstagare att lämna utandningsprov är av betydelse särskilt med tanke på skyddet för privatlivet, som tryggas i 10 § i grundlagen, och den personliga integriteten, som tryggas i 7 § i den lagen. Bestämmelserna om drogtestning har enligt grundlagsutskottets vedertagna praxis bedömts utgöra ett ingrepp i rätten till personlig integritet enligt 7 § i grundlagen, en inskränkning av skyddet för privatlivet enligt 10 § i den lagen och ett ingrepp i individens självbestämmanderätt (GrUU 38/2013 rd, GrUU 28/2004 rd, GrUU 12/2006 rd, GrUU 10/2004 rd).

Skyddet för arbetstagers privatliv grundar sig på grundlagens 10 §, där det anges att vars och ens privatliv, heder och hemfrid är tryggade. Enligt förarbetena till paragrafen (RP 309/1993 rd, s. 56/II) är utgångspunkten för skyddet för privatliv att individen har rätt att leva sitt eget liv utan godtycklig eller ogrundad inblandning av myndigheter eller andra utomstående.

Den bestämmelse i grundlagen som skyddar privatlivet har ett nära samband med lagens 7 §, där allas rätt till liv och till personlig frihet och integritet tryggas. I 3 mom. i den paragrafen anges det att den personliga integriteten inte får kränkas och ingen berövas sin frihet godtyckligt eller utan laglig grund. Enligt förarbetena till grundlagen (RP 309/1993 rd, s. 50/II) skyddar rätten till personlig integritet till exempel mot kroppsvisitation och med tvång utförda medicinska eller motsvarande åtgärder. Grundlagens 7 § kan också tillämpas på relationer mellan enskilda, även om den personliga integriteten då närmast skyddas genom strafflagstiftningen och skadeståndslagstiftningen. Den personliga integritetens ställning som en grundläggande fri- och rättighet gör att tröskeln för ingrepp är hög. Begränsningar ska stödja sig på lag och uppfylla de krav på godtagbarhet och nödvändighet som preciseras i tolkningspraxis (RP 309/1993, s. 50/II–51/I).

Grundlagsutskottet har i sitt utlåtande om lagen om integritetsskydd i arbetslivet (GrUU 10/2004 rd, s. 6) ansett att rätten för arbetsgivaren att själv ta utandningsprov på en arbetstagare

bör regleras tillräckligt exakt genom lag som också uppfyller de övriga generella villkoren för begränsning av grundläggande fri- och rättigheter.

Grundlagsutskottet har tidigare bedömt grundlagsenligheten i narkotikatestning av arbetstagare och i drogtestning av studerande. Grundlagsutskottet har i sitt utlåtande om drogtestning av studerande vid Räddningsinstitutet ansett att det finns godtagbara skäl för drogtestning med tanke på de grundläggande fri- och rättigheterna, om det finns grundad anledning att misstänka att den studerande uppträder påverkad av berusningsmedel under utbildningstiden eller i praktiskarbete eller om arbetsuppgifterna kräver noggrannhet, tillförlitlighet, självständig omdömesförmåga eller god reaktionsförmåga eller om de kan äventyra den studerandes eller andras liv, hälsa eller arbetarskydd (GrUU 12/2006 rd, s. 2–3). På motsvarande sätt har grundlagsutskottet också ansett att drogtestning av polisstuderande är godtagbart (GrUU 28/2004 rd, s. 3–4). Bestämmelserna har ansetts handla om att värna de studerandes och i sista hand också andras rättigheter och säkerhet (GrUU 12/2006 rd, s. 2–3, GrUU 28/2004 rd, s. 3–4). I de nämnda utlåtandena hänvisas det till grundlagsutskottets utlåtande om ett lagförslag som gäller integritetsskydd i arbetslivet (GrUU 10/2004 rd, s. 2/II), där utskottet ansåg att bestämmelserna om narkotikatester för arbetstagare till sina syften är godtagbara med tanke på de grundläggande fri- och rättigheterna. Ett av syftena är att förebygga och minska de negativa konsekvenserna och riskerna med narkotikamissbruk i arbetslivet. Det handlar om att värna dels andra personers rättigheter, dels tungt vägande samhälleliga intressen. Dessa rättigheter och intressen framgår också av lagförslaget.

I denna proposition föreslås det att arbetsgivaren ska få rätt att förplikta en arbetstagare att lämna utandningsprov för utredning av om arbetstagaren är påverkad av alkohol under arbetstid. Enligt förslaget ska en arbetsgivare kunna förplikta de arbetstagare på ett fartyg som arbetar i uppgifter där arbete i berusat tillstånd kan äventyra andra ombordvarandes liv, hälsa eller säkerhet i arbetet eller fartygets eller miljöns säkerhet att vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer delta i ett allmänt utandningsprov. Dessutom ska en enskild arbetstagare som misstänks vara påverkad av alkohol under arbetstid oavsett sina arbetsuppgifter kunna förpliktas att lämna utandningsprov. Syftet med bestämmelserna är att förbättra befälhavarens möjligheter att under de särskilda förhållandena vid arbete till sjöss sörja för fartygets, lastens, de ombordvarandes och miljöns säkerhet.

Faktorer som talar för att de föreslagna bestämmelserna är godtagbara är de särskilda, slutna arbetsförhållandena ombord på fartygen där säkerheten har en framträdande betydelse. Det bedöms vara av väsentlig betydelse att det kan ta lång tid och vara svårt att få hjälp när fartyget är ute på havet. Dessutom är arbetsutrymmena och fartygens last förenade med särskilda säkerhetsrisker. Ett särdrag vid arbete till sjöss är de särskilda säkerhetsförpliktelser som beror på arbetets art.

De föreslagna bestämmelserna bedöms vara nödvändiga för att säkerställa att arbetsgivaren har tillräckliga metoder för att förebygga de säkerhetsrisker som arbete i berusat tillstånd medför ombord på fartygen. Utandningsprov har stor inverkan när det gäller att förebygga situationer där säkerheten äventyras. De föreslagna bestämmelserna är av betydelse med tanke på andra personers rättigheter som tryggas i 7 § i grundlagen, det vill säga rätten till liv och personlig säkerhet. De är av betydelse också med tanke på egendomsskydd och ansvar för miljön enligt 15 respektive 20 § i grundlagen. Genom bestämmelserna främjas möjligheterna att trygga en säker hantering av fartyget och dess last och att sörja för miljösäkerheten genom att förebygga skador som bruk av alkohol i arbetet orsakar. De ovannämnda rättigheterna och intressena framgår också av lagförslaget. Genom propositionen fullgörs även det allmännas skyldighet enligt 22 § i grundlagen att se till att de grundläggande fri- och rättigheterna tillgodoses.

På ovannämnda grunder bedöms det med avseende på de grundläggande fri- och rättigheterna finnas godtagbara skäl för bestämmelserna.

Arbetsgivaren ska inte med maktmedel kunna tvinga en arbetstagare att lämna utandningsprov. Det ska vara fråga om en förpliktelse som hänför sig till arbetstagarens arbetsavtalsförhållande. Arbetstagaren har således i sista hand en möjlighet att vägra att lämna utandningsprov, men arbetsgivaren kan bedöma betydelsen av en sådan vägran som brott mot arbetsgivarens arbetsledningsregler. Ingreppen enligt de föreslagna bestämmelserna i en arbetstagares privatliv och integritet, som är grundläggande rättigheter, samt i självbestämmanderätten kan bedömas vara relativt ringa med beaktande av de risker som är förenade med arbete i berusat tillstånd under förhållanden och uppgifter inom sjöfarten. Den inskränkning av en arbetstagares skydd för privatlivet, personliga integritet och självbestämmanderätt som de föreslagna bestämmelserna möjliggör bedöms vara proportionerlig i förhållande till de säkerhetsrisker som arbete i berusat tillstånd medför.

Vid en avvägning mellan de grundläggande fri- och rättigheter som berörs i sammanhanget anser regeringen att det med tanke på 22 § i grundlagen är motiverat att begränsa en persons grundläggande fri- och rättigheter som anges i 7 och 10 § i den lagen för att kunna se till att en i regel betydligt större grupp människors grundläggande fri- och rättigheter tillgodoses särskilt med tanke på 7 §, och även 15 §, i den lagen.

De föreslagna bestämmelserna anses uppfylla de krav på exakthet och noggrann avgränsning som ställs på inskränkningar i de grundläggande fri- och rättigheterna. Enligt förslaget ska vissa angivna villkor uppfyllas för att en person ska få förpliktas att lämna utandningsprov.

Omfattningen av de föreslagna bestämmelserna har begränsats till vad som ska anses vara nödvändigt och proportionellt med tanke på syftena med dem. Förslagen innebär inga ingrepp i kärnområdet för de grundläggande fri- och rättigheter som tryggas i grundlagen. Ett utandningsprov bedöms innebära ett mindre ingrepp i en arbetstagares personliga integritet eller skyddet för privatlivet än en hälsoundersökning eller ett narkotikatest, som en arbetstagare under de förutsättningar som anges i lag också kan förpliktas att genomgå.

I propositionen föreslås det bestämmelser som förutsätter att arbetsgivaren ser till att utandningsproven utförs på ett sätt som garanterar tillförlitliga resultat och dessutom ser till att arbetstagarnas integritet skyddas. Arbetstagarnas integritet skyddas också genom bestämmelser om behandling av personuppgifter.

De bestämmelser som föreslås i propositionen är av betydelse med tanke på skyddet för privatlivet enligt artikel 8 i Europakonventionen. Enligt den artikeln får offentlig myndighet inte inskränka åtnjutande av denna rättighet annat än med stöd av lag och om det i ett demokratiskt samhälle är nödvändigt med hänsyn till statens säkerhet, den allmänna säkerheten, landets ekonomiska välbefinnande eller till förebyggande av oordning eller brott, till skydd för hälsa eller moral eller för andra personers fri- och rättigheter. Europadomstolen har ansett att privatlivet också omfattar yrkesverksamhet och affärsverksamhet.¹⁰

Artikel 7 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna gäller respekt för privatlivet och familjelivet, och enligt artikeln har var och en rätt till respekt för sitt privatliv och familjeliv, sin bostad och sina kommunikationer. De rättigheter som tryggas i artikel 7 i stadgan motsvarar de rättigheter som tryggas i artikel 8 i Europakonventionen. Enligt artikel

¹⁰ Europadomstolen, Niemietz v. Germany, 13710/88, 16.12.1992.

52.1 i stadgan om de grundläggande rättigheterna ska varje begränsning i utövandet av de rättigheter och friheter som erkänns i stadgan vara föreskriven i lag och förenlig med det väsentliga innehållet i dessa rättigheter och friheter. Begränsningar får, med beaktande av proportionalitetsprincipen, endast göras om de är nödvändiga och faktiskt svarar mot mål av allmänt samhällsintresse som erkänns av unionen eller behovet av skydd för andra människors rättigheter och friheter.

I Europadomstolens praxis har ingripande i skyddet för privatlivet bedömts utifrån arbetstagarens motiverade förväntningar i fråga om detta skydd. I rättspraxis har man fäst vikt vid de godtagbara mål för alkoholtesterna som hänför sig till tryggheten av den allmänna säkerheten och andra personers fri- och rättigheter. Slumpmässig alkoholtestning av personer som arbetar ombord i säkerhetsrelaterade uppgifter har ansetts vara godtagbar med tanke på den allmänna säkerheten och tryggheten av andra personers fri- och rättigheter.¹¹

Syftet med de föreslagna bestämmelserna är att främja säkerheten ombord på fartygen och att trygga i synnerhet andra personers rättigheter. Den rätt att ingripa i skyddet för en arbetstagares privatliv som bestämmelserna möjliggör bedöms stå i rätt proportion till syftet med dem. Arbetsgivaren är skyldig att informera arbetstagarna om utandningsprov och om behandlingen av personuppgifter i samband med dem. Arbetstagarna är således medvetna om att de kan förpliktas att lämna utandningsprov. Arbetstagarnas integritet ska värnas på lämpligt sätt när utandningsprov utförs. Propositionen bedöms inte vara problematisk med tanke på Finlands internationella åtaganden när det gäller mänskliga rättigheter.

9.2 Skydd för personuppgifter

De bestämmelser i propositionen som gäller behandling av personuppgifter i samband med utandningsprov är av betydelse också med tanke på skyddet för personuppgifter, som tryggas i 10 § i grundlagen. Enligt 1 mom. i den paragrafen utfärdas närmare bestämmelser om skydd för personuppgifter genom lag.

Enligt artikel 8 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna har var och en rätt till skydd av de personuppgifter som rör honom eller henne. Dessa uppgifter ska behandlas lagenligt för bestämda ändamål och på grundval av den berörda personens samtycke eller någon annan legitim och lagenlig grund.

Grundlagsutskottet har ansett att det är viktigt att det i den mån som EU-lagstiftningen kräver reglering på det nationella planet eller möjliggör sådan tas hänsyn till de krav som de grundläggande och mänskliga rättigheterna ställer när det nationella handlingsutrymmet utnyttjas och att det finns anledning att särskilt i fråga om bestämmelser som är av betydelse med tanke på de grundläggande fri- och rättigheterna tydligt klargöra ramarna för det nationella handlingsutrymmet (se t.ex. GrUU 2/2018 rd, s. 5 och de utlåtanden som nämns där). Grundlagsutskottet har ansett att behovet av lagbestämmelser som är mer detaljerade än dataskyddsförordningen bör motiveras i varje enskilt fall, också inom ramen för förordningen (GrUU 14/2018 rd, s. 6). I fråga om behovet bör också det riskbaserade synsättet i förordningen vägas in.

Grundlagsutskottet har särskilt påpekat att inskränkningar i skyddet för privatlivet måste bedömas utifrån de allmänna villkoren för inskränkningar av de grundläggande fri- och rättigheterna (GrUU 14/2018 rd, s. 5 och de utlåtanden som nämns där). Enligt utskottet är det i regel tillräckligt med tanke på 10 § 1 mom. i grundlagen att bestämmelserna uppfyller kraven enligt

¹¹ Europadomstolen, Madsen v. Denmark, 58341/00, 7.11.2002.

dataskyddsförordningen. Utskottet ser det dock som klart att behovet av speciallagstiftning i enlighet med det riskbaserade synsätt som också krävs i dataskyddsförordningen måste bedömas utifrån de hot och risker som behandlingen av personuppgifter orsakar. Ju större risk fysiska personers rättigheter och friheter utsätts för på grund av behandlingen, desto mer motiverat är det med mer detaljerade bestämmelser. Denna omständighet är av särskild betydelse när det gäller behandling av känsliga uppgifter. (GrUU 14/2018 rd, s. 5.) Enligt utskottet måste det finnas exakta och noga avgränsade bestämmelser om att det är tillåtet att behandla känsliga uppgifter bara om det är absolut nödvändigt. Bestämmelserna om behandling av känsliga uppgifter måste vara detaljerade och omfattande, inom de ramar som dataskyddsförordningen tillåter (GrUU 15/2018 rd, s. 40).

En redogörelse för det nationella handlingsutrymmet och användningen av det när det gäller bestämmelser om behandlingen av personuppgifter finns i anslutning till beskrivningen av nuläget och till specialmotiveringen. En redogörelse för de rättsliga grunderna för behandling av personuppgifter finns i anslutning till specialmotiveringen. Med stöd av det handlingsutrymme som artikel 6.2 och 6.3 i dataskyddsförordningen ger är det möjligt att nationellt föreskriva om villkoren för laglig behandling av personuppgifter, ändamålet med behandlingen och uppgifternas lagringstid. En förutsättning enligt artikel 9.2 b i dataskyddsförordningen är att den nationella lagstiftningen om behandling av särskilda kategorier av personuppgifter med stöd av punkt 2 b innehåller bestämmelser om lämpliga skyddsåtgärder som säkerställer den registrerades grundläggande rättigheter och intressen. I artikel 88.2 förutsätts den nationella lagstiftningen också innehålla bestämmelser om specifika åtgärder för att skydda den registrerades mänskliga värdighet, berättigade intressen och grundläggande rättigheter.

Resultatet av ett utandningsprov bedöms inte i sig vara en sådan i artikel 9.1 i dataskyddsförordningen avsedd uppgift om hälsa som hör till särskilda kategorier av personuppgifter eller en i konstitutionellt hänseende känslig uppgift. Ändå kan positiva utslag i utandningsprov som en kombination av resultat från flera utandningsprov eller tillsammans med andra personuppgifter som gäller en arbetstagare röja känsliga uppgifter om arbetstagarens hälsotillstånd, såsom ett alkoholberoende. Därför anses det motiverat att använda det nationella handlingsutrymme som dataskyddsförordningen ger, och det föreslås särskilda bestämmelser om behandling av personuppgifter i samband med utandningsprov. Det är motiverat att fästa särskild vikt vid skyddet av uppgifterna på grund av de särskilda risker som är förenade med dem. Därför behöver också de tillåtna ändamålen med behandlingen avgränsas. I regel behöver negativa utslag i utandningsprov inte bevaras. Med tanke på bestämmelsernas tydlighet och skyddet för arbetstagarnas personuppgifter är det motiverat att samtidigt föreskriva om de ändamål för vilka det är tillåtet att använda negativa utslag i utandningsprov. De föreslagna bestämmelserna om behandling av personuppgifter anses vara förenliga med det nationella handlingsutrymme som dataskyddsförordningen ger.

I 5 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet finns det bestämmelser om skyddsåtgärder vid behandling av uppgifter om arbetstagares hälsotillstånd. Skyddsåtgärderna bedöms också kunna tillämpas och vara tillräckliga vid behandling av positiva utslag i utandningsprov. Propositionen innehåller bestämmelser om behandling, förvaring och utplåning av uppgifter. Bestämmelserna om behandling av personuppgifter bedöms uppfylla de krav som i grundlagsutskottets praxis har ställts på behandlingen av känsliga personuppgifter.

9.3 Rättsskyddet för arbetstagare som förpliktas att lämna utandningsprov

I lagen om sjöarbetsavtal och arbetsavtalslagen (55/2001) finns ett krav på opartiskt bemötande av arbetstagarna, vilket också gäller utandningsprov och påföljder för arbetstagare som arbetat i berusat tillstånd. I lagen om sjöarbetsavtal föreslås det bestämmelser om förfaranden när det

gäller tryggheten av tillförlitliga resultat av utandningsproven och arbetsgivarens skyldighet att se till att arbetstagarnas integritet tryggas vid proven. Det föreslås också en bestämmelse om arbetsgivarens skyldighet att informera arbetstagarna om rätten att kräva att resultatet av ett utandningsprov verifieras. Dessutom föreslås det särskilda bestämmelser om behandlingen av resultaten av utandningsprov.

En bestämmelse om grunderna för upphävande av ett anställningsförhållande finns i lagen om sjöarbetsavtal och i arbetsavtalslagen, i enlighet med kravet i 18 § i grundlagen. Lagen om sjöarbetsavtal och arbetsavtalslagen innehåller också bestämmelser om hörande av arbetstagare, och lagen om sjöarbetsavtal innehåller bestämmelser om behandling av ärenden i fartygskommissionen. När ett anställningsförhållande upphävs är arbetsgivaren skyldig att reda ut grunden för upphävandet. Enligt rättspraxis är det arbetsgivaren som har bevisbördan när det gäller grunden för upphävande av ett anställningsförhållande. I propositionen föreslås inga ändringar i bestämmelserna om upphävande av anställningsförhållanden.

Enligt 21 § 1 mom. i grundlagen har var och en rätt att på behörigt sätt och utan ogrundat dröjsmål få sin sak behandlad av en domstol eller någon annan myndighet som är behörig enligt lag samt att få ett beslut som gäller hans eller hennes rättigheter och skyldigheter behandlat vid domstol eller något annat oavhängigt rättskipningsorgan. Bestämmelsen grundar sig på artikel 14.1 i den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter och artikel 6 i Europakonventionen. Bestämmelsen har anknytning till 80 § i grundlagen. Enligt den paragrafen ska bestämmelser om grunderna för individens rättigheter och skyldigheter utfärdas genom lag. En arbetstagare har rätt att göra arbetsgivarens beslut om anställningsförhållandet stridiga och kräva ersättning av arbetsgivaren för skada som orsakats av åsidosättande av skyldigheter som följer av lagen om sjöarbetsavtal eller arbetsavtalslagen.

Bestämmelserna bedöms som helhet uppfylla kraven på ett tillräckligt rättsskydd.

9.4 Bestämmelserna i 124 § i grundlagen

Enligt 124 § i grundlagen kan offentliga förvaltningsuppgifter anförtros andra än myndigheter endast genom lag eller med stöd av lag, om det behövs för en ändamålsenlig skötsel av uppgifterna och det inte äventyrar de grundläggande fri- och rättigheterna, rättssäkerheten eller andra krav på god förvaltning. Uppgifter som innebär betydande utövning av offentlig makt får dock ges endast myndigheter. Begreppet offentliga förvaltningsuppgifter används i grundlagen i en relativt vidsträckt bemärkelse, så att det omfattar uppgifter som hänför sig exempelvis till verkställigheten av lagar samt beslutsfattande om enskilda personers och sammanslutningars rättigheter, skyldigheter och förmåner. Bestämmelsen i 124 § i grundlagen inbegriper både överföring av uppgifter som för närvarande ankommer på myndigheterna och överföring av nya till förvaltningen hänförliga uppgifter på andra än myndigheter (RP 1/1998 rd, s. 179).

Begreppet offentlig uppgift, som också omfattar offentliga förvaltningsuppgifter, har inom finländsk rätt oftast använts om en sådan i lagstiftningen angiven uppgift som uttryckligen anvisats en viss aktör och som är avsedd att utföras i ett allmänt intresse (Keravuori-Rusanen, Marietta: Yksityinen julkisen vallan käyttöjännä. Valtiosääntöoikeudellinen tutkimus julkisen hallintotehtävän antamisesta muulle kuin viranomaiselle, Edita Publishing Ab, Helsingfors 2008, s. 139).

Offentliga förvaltningsuppgifter är i första hand avsedda att skötas inom en myndighetsorganisation. Inom rättslitteraturen har begreppet offentlig förvaltningsuppgift kopplats till statens eller något annat offentligt samfunds lagstadgade skyldighet att vidta vissa åtgärder eller till det allmännas organiseringsansvar. Det har ansetts tillräckligt att uppgiften kan anses ha någon sorts

koppling till verkställighet av lag eller till beslutsfattande som direkt gäller enskildas rättsliga ställning. (Keravuori-Rusanen: s. 169–171.)

Som offentliga förvaltningsuppgifter har man också betraktat uppgifter som kompletterar myndighetsverksamhet och genom vilka mål för enskilda förvaltningsområden fullföljs, eller som annars inbegriper ett särskilt allmänt intresse. Det särskilda allmänna intresset kan ha samband med uppgiftens samhällseliga konsekvenser, såsom människors säkerhet. I rättslitteraturen nämns som exempel sådana informations- och upplysningsuppgifter som kompletterar säkerhetsmyndigheternas verksamhet. (Keravuori-Rusanen: s. 169–172.) Inte ens ett starkt allmänt intresse har nödvändigtvis ansetts vara ett tillräckligt argument för att en uppgift ska betraktas som en offentlig förvaltningsuppgift. De rättsliga följderna av att en uppgift eller åtgärd utförs har, i stället för uppgiftens rättsliga natur, allt oftare tillmätts en avgörande betydelse i grundlagsutskottets praxis. (Keravuori-Rusanen: s. 180–181.)

De befogenheter som befälhavaren på ett fartyg enligt lagen om sjöarbetsavtal har att låta inspektera utrymmen som arbetstagarna förfogar över, omhänderta egendom och hindra en arbetstagare som misstänks för ett brott från att avlägsna sig från fartyget har betraktats som offentliga förvaltningsuppgifter med avseende på 124 § i grundlagen (GrUU 43/2010 rd).

Grundlagsutskottet har ändå inte i sin praxis när det gäller drogtestning (i fråga om narkotikatestning, se t.ex. GrUU 10/2004 rd, GrUU 60/2010 rd och i fråga om utandningsprov GrUU 1/2008 rd) betraktat drogtestning som offentliga förvaltningsuppgifter med avseende på 124 § i grundlagen. Bestämmelserna om utandningsprov i ett lagförslag som gällde kärnenergilagen bedömdes exempelvis inte utifrån 124 § i grundlagen, till skillnad från bestämmelserna om skyddsarrangemang, användning av maktmedel, beredskapsarrangemang och allmänna säkerhetsföreskrifter i samma lagförslag (GrUU 1/2008 rd).

De föreslagna bestämmelserna om utandningsprov bedöms inte vara direkt jämförbara med de bestämmelser i lagen om sjöarbetsavtal som gäller rätten att låta inspektera utrymmen, omhänderta egendom och hindra någon från att avlägsna sig från fartyget. Begreppet offentlig förvaltningsuppgift hänger samman med en tanke om att uppgifter som i regel ska skötas av myndigheter överförs på privata aktörer. Utgångspunkten är en annan för de bestämmelser som föreslås i denna proposition. Avsikten är inte att komplettera myndigheternas uppgifter eller att ge arbetsgivarna uppgifter där de bistår myndigheterna, även om den föreslagna rätten att utföra utandningsprov på sätt och vis kan anses fylla samma funktion som de utandningsprov som en myndighet utför. Övervakningen av fartygsbesättningens arbetskonktion ska inte betraktas som en uppgift som en myndighet har eller som kan jämföras med en sådan uppgift, även om också ett allmänt intresse kan ses ligga bakom övervakningen.

Propositionen innehåller inget förslag om att ge arbetsgivarna i uppgift eller förplikta dem att utföra utandningsprov. Arbetsgivarna har en lagstadgad skyldighet att sörja för arbetarskyddet. Samtidigt har de ett behov av att i anslutning till enskilda intressen sörja för säkerheten inom verksamheten, för sin egendom och exempelvis för kraven i kundavtalen. Arbetsgivaren har det primära skadeståndsansvaret för skada som en arbetstagare i sitt arbete orsakat en utomstående. Arbetsgivarna är också till följd av avtal ansvariga gentemot sina avtalsparter, som i avtalsvillkoren ställer krav som hänför sig till säkerheten i verksamheten och till utandningsprov och vars egendom exempelvis transporteras på fartygen. Dessutom har fartygets befälhavare enligt lagstiftningen det övergripande ansvaret för fartygets säkerhet. Rätten att förplikta en arbetstagare att lämna ett utandningsprov utgör ett komplement till de metoder som befälhavaren på ett fartyg i egenskap av företrädare för arbetsgivaren har att sköta dessa uppgifter. Denna rätt möjliggör ett faktabaserat stöd, det vill säga resultatet av ett utandningsprov, för åtgärder som arbetsgivaren överväger gentemot en arbetstagare.

Även om grunderna för de föreslagna bestämmelserna, som begränsar arbetstagarnas grundläggande fri- och rättigheter, i stor utsträckning hänför sig till allmänna intressen, särskilt människors och miljöns säkerhet, är det för de privata arbetsgivarna emellertid också fråga om ett sådant behov att utföra utandningsprov som hänför sig till deras enskilda intressen och näringsverksamhet eftersom proven behövs för att de ska kunna ta sitt ansvar när det gäller att trygga säker fart. Det är också fråga om arbetsgivarens behov att övervaka besättningens arbetskonstitution. När någon är berusad i arbetet är det fråga om brott mot en förpliktelse i anslutning till anställningsförhållandet. I propositionen föreslås det bestämmelser om arbetsgivarens rätt att övervaka att arbetstagarna inte bryter mot denna förpliktelse.

Enligt förslaget ska arbetsgivarens privaträttsliga rätt att leda och övervaka arbetet utsträckas till att också gälla rätten att förplikta en arbetstagare att lämna utandningsprov. Med rätt att leda och övervaka arbetet avses arbetsgivarens rätt att bestämma om bland annat arbetssättet, arbetets art och omfattning samt tiden och platsen för arbetet. Från denna arbetsledningsrätt kan arbetsgivarens rätt att övervaka en arbetstagare härledas. Arbetsgivaren har utifrån sin rätt att leda och övervaka arbetet rätt att ge anvisningar om bruk av alkohol på arbetsplatsen och under arbetstid och om att avstå från sådant alkoholbruk. Utgångspunkten är att man inte har rätt att vara berusad i arbetet. Arbetsgivarna kan också med stöd av rätten att leda och övervaka arbetet bestämma om det under arbetstid och på arbetsplatsen ska vara tillåtet att använda eller vara påverkad av alkohol. En arbetsgivare har rätt och, i syfte att sörja för fartygssäkerheten och arbetarskyddet, också en skyldighet att övervaka arbetstagarnas arbetskonstitution. Den lagstadgade rätten att leda och övervaka arbetet ska utövas på ett sätt som beaktar de grundläggande fri- och rättigheterna.

Påföljderna av att en arbetstagare vägrar att lämna utandningsprov eller är berusad under arbetstid ska bedömas arbetsrättsligt och har samband med anställningsförhållandet. Bestämmelsernas rättsverkningar för arbetstagarna har samband med anställningsförhållandet, även om bestämmelsernas säkerhetsfrämjande effekter också berör andra människor, egendom och miljön.

För de föreslagna bestämmelsernas del bedöms det på ovan anförda grunder inte vara fråga om en sådan offentlig förvaltningsuppgift som avses i 124 § i grundlagen.

9.5 Sammanfattning

Regeringen anser att det i propositionen inte föreslås några sådana bestämmelser som skulle innebära att lagförslaget inte kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning. På grund av de ovan beskrivna synpunkterna i anslutning till arbetstagares skydd för privatlivet, personliga integritet och självbestämmanderätt samt till 124 § i grundlagen anser regeringen emellertid att det är önskvärt att grundlagsutskottet ombes lämna ett utlåtande om propositionen.

Kläm

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

1.

Lag

om ändring av 1 och 13 kap. i lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
fogas till 1 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) ett nytt 3 mom. och till 13 kap. nya 19 a och 19 b § som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

2 §

Undantag från tillämpningsområdet

I fråga om rätten att förplikta arbetstagare att lämna utandningsprov i arbete ombord på vajerfärjor och behandlingen av personuppgifter i samband med sådana utandningsprov tillämpas 13 kap. 19 a och 19 b §.

13 kap.

Särskilda bestämmelser

19 a §

När arbetstagare kan förpliktas att lämna utandningsprov ombord på fartyg

En arbetsgivare kan förplikta de arbetstagare på ett fartyg som arbetar i uppgifter där arbete i berusat tillstånd kan äventyra andra ombordvarandes liv, hälsa eller säkerhet i arbetet eller fartygets eller miljöns säkerhet att vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer delta i ett allmänt utandningsprov för utredning av om arbetstagarna är påverkade av alkohol under arbetstid. Arbetsgivaren kan dock förplikta en enskild arbetstagare, oavsett arbetstagarens arbetsuppgifter, att lämna utandningsprov om det finns grundad anledning att misstänka att arbetstagaren är påverkad av alkohol under arbetstid.

Om avsikten är att förplikta arbetstagarna att lämna utandningsprov, ska arbetsgivaren ha ett antidrogprogram enligt 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsovård (1383/2001). Innan antidrogprogrammet godkänns ska de arbetsuppgifter där en arbetstagare med stöd av 1 mom. utan grundad misstanke kan förpliktas att lämna utandningsprov behandlas i dialog enligt samarbetslagen eller i samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar eller lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden. I andra företag och offentligrättsliga samfund än sådana som omfattas av de ovannämnda lagarna om samarbete ska arbetsgivaren innan antidrogprogrammet godkänns ge arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda om vilka de arbetsuppgifter är där förutsättningarna för att förplikta arbetstagarna att delta i ett allmänt utandningsprov uppfylls.

Arbetsgivaren ska vid utandningsproven använda apparater som är så tillförlitliga som möjligt och som har kalibrerats och underhållits i enlighet med tillverkarens instruktioner. Arbetsgivaren ska se till att de som utför utandningsproven har fått tillräcklig utbildning i användningen av apparaterna och även i övrigt se till att utandningsproven utförs på ett sätt som garanterar tillförlitliga resultat. Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarnas integritet tryggas vid proven. Om arbetstagaren kräver det ska resultatet av ett utandningsprov verifieras genom ett nytt utandningsprov. Resultatet av ett utandningsprov som inte har utförts med en precisionsalkometer ska om arbetstagaren kräver det verifieras med en annan apparat. Bestämmelser om samarbete vid ordnande av teknisk övervakning finns i 21 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004).

Arbetsgivaren ska informera arbetstagarna om rätten att kräva att resultatet av ett utandningsprov verifieras.

19 b §

Behandling av personuppgifter i samband med utandningsprov

Arbetsgivaren har, när förutsättningarna enligt 19 a § 1 mom. uppfylls, rätt att behandla personuppgifter som gäller resultatet av en arbetstagares utandningsprov. Uppgifterna får behandlas om behandlingen behövs för kontrollen av arbetstagarnas drogfrihet under arbetstid, för beslut som gäller ett anställningsförhållande eller för utredning, fastställande, utövande eller försvaret av rättsliga anspråk. På behandlingen av personuppgifter som gäller ett positivt utslag i ett utandningsprov tillämpas vad som i 5 § 2 och 4 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet föreskrivs om behandling av uppgifter om arbetstagares hälsotillstånd.

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

2.

Lag

om ändring av 12 § i samarbetslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i samarbetslagen (1333/2021) 12 § 2 punkten som följer:

12 §

Ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog

Ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog enligt 8 § 6 punkten är

2) i 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet avsedda arbetsuppgifter, där en arbetsökande eller arbetstagare är antingen skyldig att lämna eller på grund av samtycke kan lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren i enlighet med 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsovård samt i 13 kap. 19 a § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) avsedda arbetsuppgifter

där arbetsgivaren utan grundad misstanke kan förplikta en arbetstagare att lämna utandningsprov,

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

3.

Lag

om ändring av 13 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) 13 § 2 punkten som följer:

13 §

Behandling av planer, principer och praxis som grundar sig på annan lagstiftning

Samarbetsförfarandet omfattar

2) före godkännande av ett antidrogprogram som avses i 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsövård, de arbetsuppgifter enligt 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) där den som söker en tjänst eller en tjänsteman är skyldig att lämna eller enligt samtycke kan lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren samt de arbetsuppgifter enligt 13 kap. 19 a § i lagen om sjoarbetsavtal (756/2011) där arbetsgivaren utan grundad misstanke kan förplikta en arbetstagare att lämna utandningsprov,

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

Helsingfors den 24 mars 2022

Statsminister

Sanna Marin

Arbetsminister Tuula Haatainen

1.

Lag

om ändring av 1 och 13 kap. i lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
fogas till 1 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) ett nytt 3 mom. och till 13 kap. nya
19 a och 19 b § som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

1 kap.

1 kap.

Allmänna bestämmelser

Allmänna bestämmelser

2 §

2 §

Undantag från tillämpningsområdet

Undantag från tillämpningsområdet

*I fråga om rätten att förplikta arbetstagare
att lämna utandningsprov i arbete ombord på
vajerfärjor och behandlingen av personupp-
gifter i samband med sådana utandningsprov
tillämpas 13 kap. 19 a och 19 b §.*

13 kap.

Särskilda bestämmelser

19 a §

*När arbetstagare kan förpliktas att lämna ut-
andningsprov ombord på fartyg*

*En arbetsgivare kan förplikta de arbetsta-
gare på ett fartyg som arbetar i uppgifter där
arbete i berusat tillstånd kan äventyra andra
ombordvarandes liv, hälsa eller säkerhet i ar-
betet eller fartygets eller miljöns säkerhet att
vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer
delta i ett allmänt utandningsprov för utred-
ning av om arbetstagarna är påverkade av al-
kohol under arbetstid. Arbetsgivaren kan dock*

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

förplikta en enskild arbetstagare, oavsett arbetstagarens arbetsuppgifter, att lämna utandningsprov om det finns grundad anledning att misstänka att arbetstagaren är påverkad av alkohol under arbetstid.

Om avsikten är att förplikta arbetstagarna att lämna utandningsprov, ska arbetsgivaren ha ett antidrogprogram enligt 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsovård (1383/2001). Innan antidrogprogrammet godkänns ska de arbetsuppgifter där en arbetstagare med stöd av 1 mom. utan grundad misstanke kan förpliktats att lämna utandningsprov behandlas i dialog enligt samarbetslagen eller i samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar eller lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden. I andra företag och offentlighetsrättsliga samfund än sådana som omfattas av de ovannämnda lagarna om samarbete ska arbetsgivaren innan antidrogprogrammet godkänns ge arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda om vilka de arbetsuppgifter är där förutsättningarna för att förplikta arbetstagarna att delta i ett allmänt utandningsprov uppfylls.

Arbetsgivaren ska vid utandningsproven använda apparater som är så tillförlitliga som möjligt och som har kalibrerats och underhållits i enlighet med tillverkarens instruktioner. Arbetsgivaren ska se till att de som utför utandningsproven har fått tillräcklig utbildning i användningen av apparaterna och även i övrigt se till att utandningsproven utförs på ett sätt som garanterar tillförlitliga resultat. Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarnas integritet tryggas vid proven. Om arbetstagaren kräver det ska resultatet av ett utandningsprov verifieras genom ett nytt utandningsprov. Resultatet av ett utandningsprov som inte har utförts med en precisionsalkometer ska om arbetstagaren kräver det verifieras med en annan apparat. Bestämmelser om samarbete vid ordnande av teknisk övervakning finns i 21 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004).

Arbetsgivaren ska informera arbetstagarna om rätten att kräva att resultatet av ett utandningsprov verifieras.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

19 b §

*Behandling av personuppgifter i samband
med utandningsprov*

Arbetsgivaren har, när förutsättningarna enligt 19 a § 1 mom. uppfylls, rätt att behandla personuppgifter som gäller resultatet av en arbetstagares utandningsprov. Uppgifterna får behandlas om behandlingen behövs för kontrollen av arbetstagarnas drogfrihet under arbetstid, för beslut som gäller ett anställningsförhållande eller för utredning, fastställande, utövande eller försvar av rättsliga anspråk. På behandlingen av personuppgifter som gäller ett positivt utslag i ett utandningsprov tillämpas vad som i 5 § 2 och 4 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet föreskrivs om behandling av uppgifter om arbetstagares hälsotillstånd.

Denna lag träder i kraft den 20 .

2.

Lag

om ändring av 12 § i samarbetslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i samarbetslagen (1333/2021) 12 § 2 punkten som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

12 §

12 §

*Ärenden som på grund av annan lagstiftning
ska behandlas i dialog*

*Ärenden som på grund av annan lagstiftning
ska behandlas i dialog*

*Ärenden som på grund av annan lagstiftning
ska behandlas i dialog enligt 8 § 6 punkten är*

*Ärenden som på grund av annan lagstiftning
ska behandlas i dialog enligt 8 § 6 punkten är*

Gällande lydelse

2) i 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet avsedda arbetsuppgifter, där en arbetssökande eller arbetstagare är antingen skyldig att lämna eller på grund av samtycke kan lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren i enlighet med 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsovård,

Föreslagen lydelse

2) i 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet avsedda arbetsuppgifter, där en arbetssökande eller arbetstagare är antingen skyldig att lämna eller på grund av samtycke kan lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren i enlighet med 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsovård *samt i 13 kap. 19 a § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) avsedda arbetsuppgifter där arbetsgivaren utan grundad misstanke kan förplikta en arbetstagare att lämna utandningsprov,*

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

Lag

om ändring av 13 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) 13 § 2 punkten som följer:

Gällande lydelse

13 §

Behandling av planer, principer och praxis som grundar sig på annan lagstiftning

Samarbetsförfarandet omfattar

2) före godkännande av ett sådant antidrogprogram som avses i 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsovård, de arbetsuppgifter som avses i 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) beträffande vilka den som söker en tjänst eller en tjänsteman är skyldig att lämna eller enligt samtycke kan lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren,

Föreslagen lydelse

13 §

Behandling av planer, principer och praxis som grundar sig på annan lagstiftning

Samarbetsförfarandet omfattar

2) före godkännande av *ett antidrogprogram* som avses i 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsovård, de arbetsuppgifter *enligt* 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) *där* den som söker en tjänst eller en tjänsteman är skyldig att lämna eller enligt samtycke kan lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren *samt de arbetsuppgifter enligt 13 kap. 19 a § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) där arbetsgivaren utan*

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

grundad misstanke kan förplikta en arbetstare att lämna utandningsprov,

Denna lag träder i kraft den 20 .
