

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

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås att det stiftas en lag om integritetsskydd i arbetslivet. Genom lagen kompletteras de bestämmelser om integritetsskydd vid behandling av personuppgifter som ingår i den personuppgiftslag som skall stiftas särskilt. Syftet med propositionen är att för arbetslivets del genomföra Europaparlamentets och rådets direktiv om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter, nedan *datasekretessdirektivet*. Vid genomförandet beaktas också den reform av bestämmelserna om de grundläggande fri- och rättigheterna i regeringsformen vilken trädde i kraft 1995 och enligt vilken skydd för personuppgifter stadgas närmare i lag.

Den föreslagna lagen om integritetsskydd i arbetslivet gäller alla anställningsförhållanden. Enligt lagförslaget skall arbetsgivaren få behandla endast sådana personuppgifter som behövs för arbetstagarens arbetsförhållande. Avvikelser från detta relevanskrav skall inte kunna göras ens med arbetstagarens samtycke. Personuppgifter om arbetstagaren skall i första hand inhämtas enbart hos arbetstagaren. Arbetsgivaren skall informera arbetstagaren om uppgifter som insamlats på annat håll. Arbetstagarens personuppgifter skall kunna behandlas endast av personer med uppgifter vars skötsel kräver detta. När arbetsgivaren testar en arbetstagare skall han sträva efter att använda tillförlitliga testmetoder. Arbetsgivaren skall ha rätt

att behandla uppgifter som gäller arbetstagarens hälsotillstånd till den del detta behövs för att arbetsgivarens eller arbetstagarens rättigheter och skyldigheter enligt lag eller arbets- och tjänstekollektivavtal skall uppfyllas. I propositionen föreslås att genetisk undersökning vid anställning eller under ett arbetsförhållande skall vara förbjuden, om rättsskyddscentralen för hälsovården inte har beviljat tillstånd därtill. Det föreslås att bestämmelser om förutsättningarna för beviljande av tillståndet tas in i lagen om företagshälsovård.

Arbetarskyddsmyndigheterna skall tillsammans med dataombudsmannen utöva tillsyn över efterlevnaden av den föreslagna lagen. Det skall vara straffbart att uppsåtligt eller genom grov vårdslöshet låta bli att iaktta bestämmelserna i lagen.

Det föreslås dessutom att lagen om samarbete inom företag och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar ändras så, att även förfarandet vid insamling av personuppgifter under ett anställningsförhållande samt syftet med, ibruktagandet av och metoderna för teknisk övervakning av personalen skall omfattas av samarbetsförfarandet.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft inom den tid som föreskrivits för det nationella genomförandet av datasekretessdirektivet, senast den 24 oktober 1998.

ALLMÄN MOTIVERING

1. Nuläge

1.1. Allmänt

Den datatekniska utvecklingen har medfört att betydelsen av att skydda personuppgifter har ökat snabbt. Europarådets konvention om skydd för enskilda vid automatisk databehandling av personuppgifter (FördrS 36/1992; dataskyddskonventionen), Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD) principer om skydd för personlig integritet och det gränsöverskridande flödet av personuppgifter (1981) och Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG, nedan *datasekretessdirektivet*, om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter, åskådliggör de internationella strävandena att reglera problemområdet på generell nivå. Arbetslivsperspektivet har behandlats på ett riktigande sätt i Europarådets rekommendation R (89) 2, som gäller skydd av personuppgifter i anslutning till arbetsförhållanden (1989), och senast i Internationella arbetsorganisationens anvisningar om skydd av arbetstagares personuppgifter (1996). Bestämmelser om genetisk testning ingår dessutom i Europarådets konvention om mänskliga rättigheter och biomedicin. Finland undertecknade konventionen 1997.

1.2. Lagstiftning och praxis

I 8 § (969/1995) regeringsformen sägs att envars privatliv, heder och hemfrid är tryggnade. I bestämmelsen sägs vidare att om skydd för personuppgifter stadgas närmare i lag. Dagens skydd för personuppgifter baserar sig närmast på personregisterlagen (471/1988), som är allmän lag för behandling av personuppgifter och därför tillämplig också inom arbetslivet. Innehållet i lagen och dess karaktär av allmän lag har dock gjort det svårt att tillämpa den på enskilda situationer i arbetslivet. Delvis på grund av detta har lagen förblivit mindre känd på arbetsplatserna.

Vid justitieministeriet har beretts regeringens proposition med förslag till personuppgiftslag och vissa lagar som har samband med den (RP 96/1998 rd). Den föreslagna

lagen skall ersätta den nuvarande personregisterlagen. Propositionen i fråga baserar sig i hög grad på den nuvarande personregisterlagen. Den föreslagna personuppgiftslagen bibehålls som allmän lag för behandling av personuppgifter. För arbetslivet innebär lagreformen således inga betydande förändringar jämfört med nuläget. De principer om iakttagande av god registersed som förpliktar arbetsgivaren samt bestämmelserna om förfarandet vid behandling av personuppgifter kommer till stor del att motsvara vad som anges i personregisterlagen. Personuppgiftslagen och personregisterlagen betonar dock olika aspekter. Dessutom kommer den tidigare lagstiftningen att ses över så som datasekretessdirektiv och reformen av de grundläggande fri- och rättigheterna förutsätter.

Den föreslagna personuppgiftslagen syftar till att förbättra ställningen och påverkningsmöjligheterna för enskilda personer. Eftersom de i den allmänna lagen reglerade registrerade och registeransvariga dock i allmänhet handlar i en mera jämlik ställning än vad som är fallet i situationerna i arbetslivet, bör arbetstagarens och arbetsgivarens integritetsskydd dessutom tryggas genom specialreglering. Det är inte heller ändamålsenligt att i personuppgiftslagen ange alla de förutsättningar under vilka arbetstagarnas ökade behov av information skall beaktas i enskilda situationer i arbetslivet.

I personuppgiftslagen föreslås några bestämmelser som uttryckligen hör till arbetslivet. Enligt lagen skall personuppgifter få behandlas, om den registrerade och den registeransvarige på grund av ett anställningsförhållande har en saklig anknytning eller om de uppgifter som behandlas i en concern eller någon annan ekonomisk sammanslutning gäller arbetstagarna och dessa uppgifter behandlas inom sammanslutningen i fråga. När anknytningskravet uppfylls skall det enligt lagförslaget vara möjligt att utlämna personuppgifter, om utlämnandet utgör en sedvanlig del av företagets övriga verksamhet och om syftet med utlämnandet inte är oförenligt med de ändamål som anges i personuppgiftslagen. Det skall dessutom kunna antas att den arbetstagare som är den registrerade känner till att personuppgifterna lämnas ut. Om en arbetsgivare i egenskap av registeransvarig på andra grunder behandlar

sådana personuppgifter om arbetstagaren som förutsätter att anknytningskravet uppfylls, skall dataombudsmannen underrättas därom. De allmänna förutsättningarna i personuppgiftslagen lämpar sig för koncerners, ekonomiska sammanslutningars och samsamfundens utlämnande av personuppgifter.

De förutsättningar som föreslås i personuppgiftslagen är till många delar mycket generella om man ser till de behov som å ena sidan skyddandet av arbetstagarens integritet och å andra sidan arbetslivets behov förutsätter. En tillräcklig nivå på arbetstagarnas integritetsskydd även i de arbetsgemenskaper som nämns i personuppgiftslagen säkerställs förutom genom relevanskravet i fråga om arbetstagarnas personuppgifter även genom en begränsning av vilka anställda som skall behandla uppgifterna. Å andra sidan måste de förutsättningar som arbetsgivaren enligt personuppgiftslagen skall ha att avvika från den registeransvariges informationsskyldighet preciseras i fråga om arbetslivet.

I personuppgiftslagen föreslås att bestämmelser om förutsättningarna för behandling av uppgifter om medlemskap i ett fackförbund tas in så som datasekretessdirektivet förutsätter. Uppgifter som gäller arbetstagarnas medlemskap i ett fackförbund är enligt förslaget till personuppgiftslagen sådan känslig information som inte får behandlas. Undantag från förbudet kan dock göras, om behandlingen behövs för iakttagandet av den registeransvariga arbetsgivarens särskilda rättigheter och förpliktelser på området för arbetsrätten. Med stöd av undantagsbestämmelsen kan arbetsgivaren använda uppgifter om facklig organisering t.ex. när det gäller val av en förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig. Eftersom också flera andra förpliktelser enligt arbetslagstiftningen samt arbets- och tjänstekollektivavtalen är bindande för arbetsgivaren, förutsätter uppfyllandet av dem att också andra uppgifter som betraktas som känsliga inhämtas hos arbetstagarna.

Avsikten är att i personuppgiftslagen i enlighet med datasekretessdirektivet bestämma om behandling av personbeteckning i tjänste- och arbetsförhållanden samt andra anställningsförhållanden samt om utlämnande av personkreditupplysningar till arbetsgivaren i vissa situationer. I personuppgiftslagen föreslås dessutom bestämmelser om överföring av personuppgifter utanför Europeiska

unionens (EU) område och Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES). Personuppgifter skall kunna överföras endast om mottagarlandet har en tillräcklig nivå av datasekretess. Med överföring kan enligt personuppgiftslagen avses överföring av personuppgifter till t.ex. en koncern eller en annan ekonomisk sammanslutnings gemensamma register utanför EU eller EES. Begränsningen av överföringen syftar till att garantera att också den mottagande staten har en sådan nivå som datasekretessdirektivet förutsätter. Överföring kan dock undantagsvis tillåtas t.ex. när det med tanke på arbetstagarens intresse är nödvändigt att arbetstagaren och en tredje part ingår ett avtal om försäkringar eller hälsotjänster för en arbetstagare som arbetar utomlands.

I vår gällande arbetslagstiftning finns inte någon speciallag om integritetsskydd vid behandlingen av arbetstagares personuppgifter. Ur bestämmelserna om diskrimineringskydd i 17 § 3 och 4 mom. lagen om arbetsavtal (320/1970) kan härledas förpliktelser som också gäller datasekretess. Enligt momenten skall arbetsgivaren bemöta sina arbetstagare och arbetssökande opartiskt så att ingen utan fog ges en annan ställning än andra på grund av börd, religion, ålder, politisk verksamhet eller fackföreningsverksamhet eller annan därmed jämförlig omständighet. Bestämmelser om motsvarande diskrimineringskydd finns i 11 § statstjänstemannalagen (750/1994) och 2 § lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningsföretag (484/1996). I lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) finns dessutom bestämmelser om diskriminering på grund av kön. Dessutom har diskriminering i arbetslivet kriminaliserats i strafflagen (39/1889) (SL 47:3 §).

Förpliktelser gällande diskrimineringskydd kommer fram framför allt i valsituationer som hänför sig till sökande av arbete eller avancemang. I sådana fall bör den arbetssökande eller arbetstagaren kunna känna till vilka uppgifter som inhämtas om en person, hur han får information om dem och hur han kan reagera på dem. Svar på dessa frågor eller frågor som gäller t.ex. metoder vid teknisk övervakning, nivåkrav vid anställningstester eller behandling och förvaring av uppgifterna på arbetsplatsen eller överföring till en annan arbetsgivare står dock inte att finna i den nuvarande lagstiftningen i en utsträckning som skulle motsva-

ra arbetslivets behov.

Bestämmelser om skydd av arbetstagarens hälsa finns i lagen om företagshälsovård (743/1978). I lagen finns inga bestämmelser om genetisk undersökning av arbetstagare. Den övriga lagstiftningen innehåller inte heller några bestämmelser om genetiska undersökningar av människor.

1.3. Europeiska gemenskapens lagstiftning

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

Datasekretessdirektivet tillämpas vid både automatisk och manuell behandling av personuppgifter. Tillämpningsområdet omfattar inte sådan behandling av personuppgifter som inte omfattas av gemenskapsrätten, t.ex. den behandling av personuppgifter som hänför sig till utrikes- och säkerhetspolitiken och det juridiska samarbetet samt till polis- och flyktingärenden och statens säkerhet. Direktivet tillämpas inte heller när personuppgifter behandlas som ett led i verksamhet av rent privat natur.

Utöver en inledningsdel och slutbestämmelser innehåller direktivet följande kapitel: Allmänna bestämmelser (I), Allmänna bestämmelser om när personuppgifter får behandlas (II), Rättslig prövning, ansvar och sanktioner (III), Överföring av personuppgifter till tredje land (IV), Uppförandekodex (V), Tillsynsmyndighet och arbetsgrupp för skydd av enskilda med avseende på behandlingen av personuppgifter (VI) samt Gemenskapens åtgärder för genomförande (VII). Direktivet skall genomföras nationellt senast den 24 oktober 1998.

Kommissionen bereder som bäst en rapport om behovet av en reglering som even-

tuellt kompletterar datasekretessdirektivet när det gäller datasekretess i arbetslivet.

1.4. Lagstiftningen i EU-medlemsstaterna

I EU-medlemsstaterna är man i färd med att genomföra det allmänna datasekretessdirektivet inom den föreskrivna tiden, senast den 24 oktober 1998. Därefter skall kommissionen regelbundet följa genomförandet i enlighet med artikel 33. Också de länder som hör till EES kommer att företa sådana ändringar i sin datasekretesslagstiftning som direktivet förutsätter. Vissa EU-medlemsstater har utfärdat enstaka bestämmelser för arbetslivet, även om ingen medlemsstat har stiftat en särskild lag om behandling av personuppgifter i arbetslivet. I Frankrike finns bestämmelser om urvalsförfarandet vid anställande och om ibruktagandet av kameraövervakning. I Tyskland har man genomfört en branschspecifik reglering samt utfärdat bestämmelser om förfarandena när teknisk övervakning av personalen tas i bruk. I Danmark har man i sin tur utfärdat synnerligen heltäckande bestämmelser om hur uppgifter om hälsotillstånd skall användas i arbetslivet. Dessutom har man i Frankrike, Nederländerna och Förenade kungariket meddelat anvisningar om förfarandet för iakttagande av datasekretessbestämmelserna.

1.5. Internationella arbetsorganisationens anvisningar

ILO:s anvisningar om skydd av arbetstagares personuppgifter godkändes vid organisationens expertkonferens 1996. Trots att anvisningarna inte är bindande för medlemsstaterna är avsikten att praxissamlingen skall ligga till grund när datasekretessbestämmelser för arbetslivet planeras och utvecklas. Praxissamlingen syftar till att meddela anvisningar om hur arbetstagarnas personuppgifter skyddas och på så sätt befrämja respekten för arbetstagarnas integritet och människovärde.

Anvisningarna består av en inledningsdel, en måldel och en definitionsdel och dessutom anges tillämpningsområdet för praxissamlingen. Tillämpningsområdet omfattar manuell och automatisk behandling av arbetstagarnas personuppgifter inom både den offentliga och den privata sektorn. Med tanke på dessa situationer innehåller samlingen de allmänna principer som bör följas vid all

behandling av personuppgifter samt dessutom anvisningar för hur personuppgifterna bör behandlas. Utöver de individuella rättigheterna har arbetstagarnas integritetsskydd säkerställts i anvisningarna även med hjälp av kollektiva rättigheter. Principerna i praxisamlingen har utsträckt även till de personuppgifter om arbetstagarna som Arbetskraftsbyråerna behandlar.

För tolkning och tillämpning av anvisningarna ingår en förklaringsdel där relevanta internationella arbetsnormer har beaktats.

1.6. Europarådets rekommendation rörande arbetslivet

Syftet med Europarådets rekommendation R(89) 2 rörande skydd av personuppgifter som används för skötseln av ett arbetsförhållande är att förenhetliga de databehandlingsförfaranden som används inom den offentliga och den privata sektorn i medlemsstaterna så, att arbetstagarnas grundläggande fri- och rättigheter, särskilt integritetsskyddet, tillgodoses. För uppnåendet av målet bör principerna i rekommendationen beaktas när den nationella datasekretesslagstiftningen eller annan nationell lagstiftning som påverkar användningen av personuppgifter tillämpas inom arbetslivet.

Rekommendationen innehåller principer för inhämtning och användning av personuppgifter i arbetsförhållanden inom både den offentliga och den privata sektorn. Utöver inhämtningen av uppgifter och den interna användningen av dem innehåller rekommendationen bl.a. principer för utlämnande av uppgifter samt inspektionsrätt och rättelse av fel.

1.7. Europarådets konvention om mänskliga rättigheter och biomedicin

Hösten 1996 antog Europarådet en konvention om mänskliga rättigheter och biomedicin. Finland undertecknade konventionen den 4 april 1997. Konventionen syftar till att alla människor skall få skydd för sitt mänskliga och individuella värde och till att garantera alla personlig integritet (personlig värdighet) utan diskriminering samt respekt för andra rättigheter och grundläggande friheter vid biologiska och medicinska tillämpningar. Rekommendationen drar upp regler för högsta prioritet för människan, yrkesstandarder, tillgång till hälso- och sjukvård på lika vill-

kor, samtycke till medicinska ingrepp, skydd för personuppgifter och den enskildes rätt till tillgång till uppgifter om sig själv.

Enligt konventionen får prediktiva genetiska test utföras endast av medicinska skäl eller i samband med vetenskaplig forskning.

Finland bereder som bäst genomförandet av konventionen, vilket förutsätter att hälso- och sjukvårdslagstiftningen ses över. I den regeringsproposition med förslag till lag om medicinsk forskning som färdigställs vid social- och hälsovårdsministeriet föreslås bestämmelser om medicinsk forskning på människor.

1.8. Bedömning av nuläget

Under de senaste åren har datasekretessproblemen inom arbetslivet framhävt ännu mera på grund av att databehandlingsmetoderna har utvecklats. I synnerhet kapaciteten vid inhämtningen av uppgifterna och snabbheten vid överföringen har ökat betydligt.

Dessutom har de nya medicinska metoderna gjort det möjligt att ställa noggrannare prognoser om utvecklingen av arbetstagarnas hälsa. Personalens effektivitet och i samband därmed också ett gott hälsotillstånd har blivit allt viktigare konkurrensfaktorer när arbetstagare väljs. Olika test som mäter prestationsförmågan eller de personliga egenskaperna har därför blivit allt vanligare. Under dessa omständigheter är det ännu viktigare att skydda integriteten och säkerställa att uppgifter om individens personliga egenskaper eller hälsa inte i praktiken kommer att utgöra grunder för diskriminering. Avsikten är att allmänna bestämmelser om inhämtning och annan behandling av personuppgifter skall tas in i personuppgiftslagen. När det gäller arbetslivet kan bestämmelserna i den allmänna lagen i fråga dock inte anses tillräckliga eller till alla delar ändamålsenliga. På de grunder som anförts ovan föreslås att det stiftas en särskild lag om integritetsskydd i arbetslivet. Bestämmelser om genetisk undersökning föreslås i lagen om företagshälsovård.

2. Propositionens mål och de viktigaste förslagen

Det huvudsakliga syftet med denna propo-

sition är att i anslutning till den föreslagna personuppgiftslagen, men samtidigt med beaktande av de speciella behoven inom arbetslivet, säkerställa ett möjligast gott integritetsskydd för arbetssökande och arbetstagare. Trots att man skulle försöka minska mängden personuppgifter som skall inhämtas, bör arbetsgivaren dock på grund av sina personaladministrativa behov och arbetarskyddsförpliktelser ha även tämligen noggranna uppgifter om sina anställda. Genom lagförslaget försöker man se till att uppgifterna behandlas så konfidentiellt som möjligt och att endast sådana uppgifter som behövs för arbetet inhämtas. Vid sidan av den till användningsändamålet bundna tiden för förvaring av uppgifterna är det viktigt att garantera att uppgifterna kan fås även i sådana fall då de behövs som bevis för en tidigare anställning. Propositionen syftar också till att minska användningen av otillförlitliga test, och utgångspunkten är att förbjuda användningen av genetiska undersökningar.

Tack vare utvecklingen av datasystemen har arbetstagarna tillgång till olika övervakningssystem för organisering av arbetsprocesserna eller för kundservice och för skydd av egendom. Möjligheten att med hjälp av olika tekniska anordningar övervaka arbetstagarna och arbetsprocesserna ökar risken för att informationen används på ett otillbörligt sätt. Lagförslaget syftar till att skydda arbetstagarnas rättigheter också i fråga om tillsynen och att öka öppenheten i behandlingen av personuppgifter genom att låta behandlingen omfattas av samarbetsförfarandet.

3. Propositionens verkningar

3.1. Ekonomiska verkningar

För arbetsgivarna innebär propositionen krav som gäller databehandlingens nivå och säkerhetsarrangemang. Kraven kan dock inte anses ha några betydande kostnadsverkningar.

Tillståndsförfarandet i fråga om genetiska undersökningar beräknas till en början medföra årliga kostnader om ca 200 000 mk.

3.2. Verkningar i fråga om organisation och personal

Förslaget har inga betydande verkningar på arbetarskyddsmyndigheternas nuvarande uppgifter. Arbetarskyddsmyndigheterna

övervakar att arbetarskyddsbestämmelserna följs. I samband med brott mot bestämmelserna kan även sådana omständigheter som omfattas av arbetstagarnas integritet för närvarande stå som föremål för övervakningen. Lagförslaget och dess bestämmelser som förutsätter specialkännedom om datasekretess medför dock att arbetarskyddsmyndigheternas tillsynspraxis i frågor som hänför sig till arbetstagarnas datasekretess till skillnad från tidigare skall utövas i samarbete med dataombudsmannen. Det föreslås att rättsskyddscentralen för hälsovården skall vara tillståndsmyndighet när det gäller genetik undersökning.

4. Beredningen av propositionen

Arbetsministeriet tillsatte den 17 juli 1997 en arbetsgrupp med uppgift att i form av enregeringsproposition bereda ett förslag till lag om datasekretess inom arbetslivet. Propositionen har beretts inom arbetsgruppen, som bestått av representanter för arbetsministeriet, justitieministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, dataombudsmannens byrå och de viktigaste arbetsmarknadsorganisationerna. Ärendet har dessutom behandlats av delegationen för sjömansärenden.

5. Andra omständigheter som inverkat på propositionens innehåll

Vid beredningen av lagförslaget har reeringens proposition med förslag till personuppgiftslag och vissa lagar som har samband med den (RP 96/1998 rd), som samtidigt beretts vid justitieministeriet, samt reformen av de grundläggande fri- och rättigheterna 1995 beaktats. Dessutom behandlar riksdagen regeringens proposition (RP 30/1998 rd) med förslag till lag om offentlighet i myndigheternas verksamhet samt till lagar har samband med dem. Innehållet i de lagförslag som nu skall behandlas har i hög grad utformats enligt principerna i ILO:s anvisningar om skydd av arbetstagares personuppgifter (1996) samt i Europarådets rekommendation R (89) 2, som gäller skydd av personuppgifter i anslutning till arbetsförhållanden.

Vid beredningen har även Europarådets konvention om mänskliga rättigheter och biomedicin beaktats.

DETALJMOTIVERING

1. Lagförslag

1.1. Lag om integritetsskydd i arbetslivet

1 §. *Lagens syfte.* Lagens syfte är att förverkliga integritetsskydd och andra grundläggande fri- och rättigheter i fråga om integritetsskydd samt att främja utvecklandet och iakttagandet av god databehandlingssed när arbetssökandes eller arbetstagares personuppgifter behandlas i arbetslivet. Integritetsskyddet omfattar skydd för privatlivet, om vilket föreskrivs i 8 § 1 mom. regeringsformen. Integritetsskyddet består utom av skydd för privatlivet även av andra grundläggande fri- och rättigheter som är betydelsefulla vid behandlingen av personuppgifter, t.ex. en persons självbestämmanderätt, enligt vilken en person har rätt att veta och besluta om hur personuppgifterna om honom skall användas. Förbudet mot behandling av känsliga uppgifter ansluter sig till bestämmelserna om jämlik behandling och diskrimineringskydd i 5 § regeringsformen. Med förslagen till bestämmelser genomförs uppdraget i 8 § 1 mom. regeringsformen, enligt vilket man genom lag skall föreskriva om skydd för personuppgifter.

2 §. *Tillämpningsområde.* Lagen tillämpas på alla slags arbetsförhållanden. Sålunda kommer lagen att omfatta lagen om arbetsavtal, sjömanslagen (423/1978), lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande (951/1977) och lagen om läroavtalsutbildning (1605/1992). Den föreslagna lagen gäller på samma sätt även alla slags andra anställningsförhållanden och därför tillämpas lagen även i tjänsteförhållanden och därmed jämställbara anställningsförhållanden. Sålunda kommer lagen att gälla anställda inom stat, kommun, församling samt självständiga offentligrättsliga inrättningar, t.ex. Finlands Bank och Folkpensionsanstalten.

Även om den specialreglering av arbetslivet som föreslås går före personuppgiftslagen, är det i situationer i arbetslivet av yttersta vikt att personuppgiftslagen tillämpas så att den kompletterar den lag som föreslås här.

I lagförslaget används begrepp i anslutning till behandlingen av personuppgifter i samma betydelse som i personuppgiftslagen.

Om behandlingen av uppgifter i myndig-

heternas personregister gäller dessutom vad som har föreskrivits därom i lagen om allmänna handlingars offentlighet (83/1951) samt i annan speciallagstiftning, t.ex. i matrikellagen (1010/1989). När uppgifter lämnas ut från en myndighets personregister skall den offentlighetsprincip och de sekretessbestämmelser som ingår i lagarna beaktas. Om personregister för arbetskraftsservice gäller dessutom vad som föreskrivs i lagen om arbetskraftsservice (1005/1993).

Enligt 3 mom. avses med arbetstagare även en arbetssökande när denna lag tillämpas. Bestämmelserna i lagen gäller sålunda en arbetssökande på samma sätt som en arbetstagare, om inte något annat uttryckligen bestäms särskilt. Med en arbetssökande avses i denna lag en person som har sökt en ledig arbetsplats eller som arbetsgivaren annars direkt eller indirekt har tagit kontakt med i eventuellt anställningssyfte efter att personen har meddelat sitt intresse för platsen.

3 §. *Relevanskrav.* Enligt förslaget till bestämmelse får arbetsgivaren endast behandla sådana personuppgifter som behövs för arbetstagarens arbetsförhållande. Avvikelser från relevanskravet får inte ens göras med arbetstagarens samtycke. Arbetstagarens samtycke kan inte åsidosätta relevanskravet, eftersom samtycket inte på grund av arbetstagarens ställning som underlydande kan ges samma betydelse som en fullständigt frivillig viljeförklaring.

Situationer av mycket varierande slag uppstår i arbetslivet. Mängden och arten i fråga om de uppgifter som inhämtas varierar enligt arbetsområde och arbetsuppgifter. I arbetslivet har arbetsgivaren behov av att inhämta och registrera uppgifter för att ordna sin verksamhet. Arbetsgivarens behov av att inhämta uppgifter kan också t.ex. bero på myndigheter, kunder, arbetsmiljö, personalförvaltning och utvecklande av organisationen. Lagförslaget möjliggör inhämtning och registrering av uppgifter t.ex. i ovan nämnda fall.

Var och en har i princip rätt att själv bestämma hur de egna personuppgifterna skall användas och lämnas ut. När en arbetstagare söker arbete och arbetar måste han dock lämna sina personuppgifter till arbetsgivaren. Målet i detta lagförslag är att samordna ar-

betsgivarens behov av att få tillgång till arbetstagarnas personuppgifter och arbetstagarnas behov av att skydda sina egna personuppgifter.

Arbetsgivaren skall kunna motivera varför de personuppgifter som inhämtas behövs för arbetsförhållandet. Uppgifter som behövs för arbetsförhållandet är t.ex. uppgifter som krävs för att arbetsuppgifterna skall kunna utföras, av förhållandena på arbetsplatsen, arbets- och tjänstekollektivavtalen samt lagstiftningen.

I praktiken är det omöjligt att ge en uttömmande förteckning över vilka personuppgifter som behövs. Relevansbedömningen bör alltid utföras särskilt i varje enskilt fall. Anknytningen av relevanskravet till uppgifter som behövs för arbetsförhållandet innebär dock en relativt omfattande bedömningsgrund. Arbetsgivaren definierar relevanskravet när han inhämtar och registrerar arbetstagarens personuppgifter. Arbetsgivaren svarar även för att personuppgifternas relevans bedöms på det sätt som anges i lagrummet. Arbetsgivarens bedömning skall tillmätas stor betydelse när relevansen bedöms.

I en anställningssituation tillämpas samma relevanskrav som det ovan beskrivna. Arbetsgivarens rätt att inhämta arbetstagarens personuppgifter skall dock granskas främst från den arbetsuppgift som den som anmält sig som sökande vill ha. Uppgifterna bör vara nödvändiga när sökandens kompetens och lämplighet för den aktuella uppgiften bedöms. Dessutom kan sådana tekniska uppgifter frågas de sökande som ansluter sig till fullgörandet av arbetsgivarens skyldigheter och inte i sig behövs när beslut om vem som skall väljas till platsen fattas. Det kan också vara en sådan arbetsökningssituation där personen söker till flera arbetsuppgifter eller där arbetsgivaren vid valet av nya arbetstagare som han senare behöver kan använda de uppgifter han inhämtat. Då är det emellertid skäl att säkerställa att arbetstagaren vet vad de uppgifter som inhämtas om honom skall användas till.

Arbetstagaren kan också låta bli att svara på en sådan fråga som inte behövs för arbetsförhållandet. Arbetstagaren kan redan vid anställandet be arbetsgivaren förklara på vilket sätt en fråga behövs för arbetsförhållandet. På det sättet kunde meningsskiljaktigheter som uppstår i efterskott undvikas. I praktiken är arbetsökanden dock i allmänhet i en sådan ställning att han, om han låter

bli att svara på de frågor som arbetsgivaren ställer, kan äventyra sina möjligheter att få arbetsplatsen. Relevanskravet gör det i varje fall möjligt för arbetsökanden att ge ett bristfälligt eller ofullständigt svar på en fråga som inte är nödvändig för själva arbetsförhållandet. Ett bristfälligt eller ofullständigt svar får då inte leda till negativa påföljder för arbetstagaren.

Relevanskravet tillämpas även på uppgifter som arbetsgivaren inhämtat genom testning. Arbetsgivarens test skall vara nödvändiga för arbetsförhållandet så till vida att man genom testningen får viktig information i anslutning till arbetsförhållandet.

Relevanskravet anknyter även till diskrimineringsskyddet för arbetsökande och arbetstagare. En grundbestämmelse om diskrimineringskydd ingår i 17 § lagen om arbetsavtal, enligt vilken arbetsgivaren skall bemöta arbetsökande och arbetstagare opartiskt så att ingen utan fog ges en annan ställning än andra på grund av börd, religion, ålder, politisk verksamhet eller fackföreningsverksamhet eller annan därmed jämförlig omständighet.

4 §. *Behandling av en arbetstagares personuppgifter.* På samma sätt som i personuppgiftslagen avses med inhämtning av uppgifter i arbetslivet sådan systematisk verksamhet, vars syfte är att med hjälp av automatisk databehandling eller manuell behandling göra upp ett personregister över arbetsökandena eller arbetstagarna eller en del därav. Enligt 1 mom. i förslaget skall personuppgifterna i första hand inhämtas hos arbetstagaren. På detta sätt får arbetstagaren bäst reda på vilka uppgifter som inhämtas om honom. Samtidigt har arbetstagaren möjlighet att säkerställa att de personuppgifter som gäller honom inte är osakliga, felaktiga eller föråldrade.

Enligt förslaget skall arbetsgivaren med hänsyn till sakens natur sträva efter att skaffa arbetstagarens eller arbetsökandens samtycke om han inhämtar personuppgifter någon annanstans än hos personen i fråga. Syftet med förslaget till bestämmelse är också att främja en öppen databehandling i arbetslivet och därför skall arbetsgivaren i regel informera om att uppgifter inhämtas.

Enligt 2 mom. i förslaget är arbetsgivaren inte skyldig att informera, om det på grund av omständigheterna är omöjligt, uppenbart onödigt eller skadligt med tanke på syftet. Sådana situationer kan t.ex. uppstå vid

kundtjänstenkäter, om det är uppenbart att informationen klart försämrar enkätresultatens tillförlitlighet. Avvikelser från arbetsgivarens informationsskyldighet enligt den föreslagna personuppgiftslagen kan dessutom göras på det sätt som anges i 24 § 2 mom. 1 och 2 punkten. Arbetsgivaren är med andra ord inte skyldig att informera, om den registrerade redan har fått de uppgifter som avses i 1 mom. Enligt personuppgiftslagen skall den registeransvarige när han inhämtar personuppgifter sörja för att den registrerade kan få information om den registeransvarige och vid behov om dennes representant, om syftet med behandlingen av personuppgifterna samt om vart uppgifterna vanligen lämnas liksom uppgifter som behövs för att den registrerade skall kunna utöva sina rättigheter vid den aktuella behandlingen av personuppgifter. Uppgifter skall ges när personuppgifter inhämtas och registreras eller, om uppgifterna skaffas någon annanstans än hos den registrerade och avsikten är att uppgifterna skall lämnas ut, senast när uppgifterna nästa gång lämnas ut. Arbetsgivaren kan med stöd av 24 § 2 mom. i den föreslagna personuppgiftslagen avvika från informationsskyldigheten även när en avvikelse behövs för statens säkerhet eller den allmänna säkerheten eller för att förhindra eller klarlägga ett brott eller för en tillsynsuppgift i anslutning till beskattningen eller den offentliga ekonomin.

Enligt 3 mom. i förslaget till bestämmelse kan en arbetstagares personuppgifter behandlas endast av sådana personer som behöver dem för att kunna sköta sina uppgifter. Beaktandet av integritetsskyddet i arbetslivet samt andra grundläggande fri- och rättigheter i anslutning därtill förutsätter att antalet personer som behandlar personuppgifter som samlas in för kötseln av ett anställningsförhållande är begränsat. Enligt förslaget är endast sådana personer berättigade att behandla personuppgifter som behöver vissa uppgifter om en arbetstagare för att kunna sköta sina uppgifter. Förslaget till bestämmelse omfattar även företag som på uppdrag av arbetsgivaren behandlar personuppgifter, t.ex. personalserviceföretag och konsultföretag. Om personer som behandlar uppgifter om en arbetssökandes eller en arbetstagares hälsotillstånd föreskrivs särskilt i 6 § i lagförslaget.

I 4 mom. i förslaget till bestämmelse har tagits in ett informativt omnämnande av att

om inhämtning av personuppgifter vid anställningar och under arbetsförhållanden föreskrivs i samarbetslagstiftningen. I enlighet med samarbetslagstiftningen skall arbetsgivaren agera tillsammans med representanter för personalen för att skydda personuppgifterna och trygga arbetstagarnas integritet.

I enlighet med den nya reglering som föreslås i samarbetslagstiftningen skall arbetsgivaren förhandla vid ett samarbetsförfarande t.ex. när han fattar beslut om ibruktagande av nya personuppgiftssystem. Likaså bör arbetsgivaren och representanter för personalen förhandla om testmetoder och användningen av dem i en arbetssökningssituation eller ett arbetsförhållande. Samarbetsförfarandet kan dock inte ersätta relevanskravet i lagförslaget eller arbetstagarens särskilda samtycke.

5 §. *Testning av arbetstagare.* I 1 mom. föreslås bestämmelser om att arbetsgivaren skall sträva efter att använda tillförlitliga testmetoder när han testar arbetstagare och även i övrigt säkerställa att de uppgifter som fås genom testning är korrekta.

Även om personuppgiftslagen också kan tillämpas på personuppgifter som erhållits genom testning, föreslås i detta lagförslag med beaktande av behoven i arbetslivet en precisering av rättigheterna och skyldigheterna för dem som låter utföra test och dem som blir testade. Syftet med förslaget är att främja ett jämlikt bemötande av arbetstagare och arbetssökande samt diskrimineringskydd och därigenom principerna i ILO:s konvention nr 111 angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning (FördrS 63/1970).

Inhämtningen av personuppgifter kan ske med hjälp av många slags testmetoder och utföras av företag och inrättningar i branschen. Vid hälsogranskningar för arbetstagarna fås uppgifter utöver den normala läkargranskningen med hjälp av olika test, t.ex. alkohol- och narkotikatest eller test av blodöverförda smittsamma sjukdomar. Utvecklingen beträffande medicinska forskningsmetoder möjliggör dessutom genetiska testmetoder för att klarlägga en arbetstagares arvsmassa och förändringar i den. Arbetsgivarna anser att det utöver uppgifter om hälsotillstånd är viktigt att få information om t.ex. en persons personlighet, attityder, engagemang i arbetet eller livssituation. För att klarlägga dessa har arbetsgivaren tillgång till en stor mängd olika personbedömnings- och

lämplighetstest på olika nivåer. Även om syftet med testmetoderna är en möjligast opartisk och sakkunnig bedömning av de personer som testas är den gemensamma nämnaren för alla testmetoder även att de alltid i någon mån gör intrång i arbetssökandens eller arbetstagarens integritet.

För vissa test, t.ex. narkotikatest, har genom internationella anvisningar skapats gemensamt godkända kriterier för att deras tillförlitlighet skall kunna konstateras. Det finns emellertid även sådana test som mäter en arbetstagares egenskaper eller handlings-sätt vars tillförlitlighet är ytterst osäker. Eftersom uppgifter som erhållits genom testning används vid beslutsfattande som gäller en enskild arbetstagare, skall arbetsgivaren på det sätt som anges i förslaget till bestämmelse sträva efter att sörja för att testresultaten är korrekta. För att säkerställa detta skall arbetsgivaren sträva efter att endast använda test som anses tillförlitliga. Användningen av test får inte vara ett självändamål utan behovet av test bör övervägas i enlighet med 3 § i lagförslaget. En tillförlitlig testning bidrar till att arbetssökande bedöms utgående från korrekt information och ställer sålunda dem som testas i en så jämlik ställning inbördes som möjligt.

Enligt 2 mom. skall arbetsgivaren eller en testare som denna anvisar på arbetssökandens eller arbetstagarens begäran avgiftsfritt ge honom det utlåtande som gjorts vid person- eller lämplighetsbedömningen. Om utlåtandet hade givits muntligt, skall den arbetssökande eller arbetstagare som testats ges en utredning över innehållet i utlåtandet. Utlåtandet skall kunna förstås av den testade arbetssökanden eller arbetstagaren och åtminstone ange syftet med och resultatet av testningen samt de bedömningar som påverkat beslutsfattandet.

I 3 mom. föreslås att genetisk undersökning skall vara förbjuden vid anställning och under ett arbetsförhållande, om det inte finns ett särskilt tillstånd därtill. Bestämmelser om tillståndet skall ingå i företagshälsovårdslagstiftningen. Konventionen om mänskliga rättigheter och biomedicin begränsar användningen av gentester. Enligt artikel 12 i konventionen får prediktiva genetiska test utföras endast av medicinska skäl eller i samband med vetenskaplig forskning.

6 §. *Uppgifter om arbetstagarens hälsotillstånd.* I paragrafen föreskrivs om situationer där det är tillåtet att behandla uppgifter om

en arbetstagares hälsotillstånd. Den reglering som föreslås i denna paragraf innebär ett undantag från förbudet mot behandling av uppgifter om hälsotillstånd i 11 § 4 mom. personuppgiftslagen. Enligt lagen är det förbjudet att behandla sådana personuppgifter som gäller en persons hälsotillstånd, sjukdom eller invaliditet, vårdåtgärder eller andra jämförbara åtgärder. Avvikelser från detta behandlingsförbud kan dock göras med stöd av artikel 8.2 i datasekretessdirektivet, om behandlingen behövs för att den registeransvariges särskilda rättigheter och skyldigheter skall iakttagas. Härvid skall man i nationell lagstiftning dock sörja för tillräckliga skyddsåtgärder för att skydda integriteten. Genom den bestämmelse som nu föreslås är det möjligt att behandla uppgifter om en arbetssökandes eller arbetstagares hälsotillstånd under de förutsättningar som anges i lagförslaget.

Enligt 1 mom. i förslaget till bestämmelse skall arbetsgivaren ha rätt att behandla uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd, om det behövs för att arbetsgivarens eller arbetstagarens rättigheter eller skyldigheter enligt lag eller arbets- eller tjänstekollektivavtal skall kunna uppfyllas. Särskilt nödvändiga är uppgifterna om hälsotillstånd i samband med åtgärder som arbetsgivaren enligt lag är skyldig att vidta för att upprätthålla arbetsförmågan. Avsikten är inte att man genom bestämmelsen skall ingripa i sådana uppgifter om hälsotillstånd som behövs för att kraven på företagshälsovård eller arbetarskydd skall uppfyllas och som regleras i lagstiftningen om skydd i arbetet och företagshälsovård. Dessutom bestäms särskilt om företagshälsovårdspersonalens rätt att lämna uppgifter om hälsotillstånd till arbetsgivaren.

I lagen om arbetsavtal bestäms om arbetstagarens rätt till lön för sjukdomstid i bestämmelsen om sjukfrånvaro i 28 § lagen om arbetsavtal samt i fråga om när ett arbetsförhållande avslutas i bestämmelsen om sjukdom som grund för uppsägning i 37 § och som grund för hävning i bestämmelsen om arbetsoförmögenhet i 43 §. I arbets- och tjänstekollektivavtal är arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjukdomstid mera omfattande än skyldigheten i lag. När det gäller skyldigheten att betala lön för sjukdomstid har arbets- och tjänstekollektivavtalen i praktiken tolkats så, att arbetsgivaren i sådana situationer har rätt att kräva ett läkarintyg av arbetstagaren, där den medicinska

diagnosen ingår. Förslaget till bestämmelse ändrar inte nuvarande praxis.

I förslaget till bestämmelse föreslås dessutom att uppgifter om hälsotillstånd skall skaffas hos arbetstagaren eller med hans uttryckliga samtycke hos en tredje part. Trots samtycket är arbetsgivaren bunden av relevanskravet i 3 § i lagförslaget.

Enligt 2 mom. kan uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd behandlas endast av sådana personer som på basis av uppgifterna fattar beslut som gäller arbetsförhållandet, bereder dem eller verkställer dem. Sådana personer är t.ex. personer som behandlar ärenden som gäller löneräkning och arbetsförhållande.

Enligt 3 mom. i förslaget till bestämmelse förutsätts att uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd förvaras separat från andra personuppgifter som arbetsgivaren inhämtat. Därför skall skyddsåtgärder i enlighet med 7 kap. i den föreslagna personuppgiftslagen särskilt beaktas när uppgifter om hälsotillstånd behandlas. Uppgifter om hälsotillstånd skall registreras och förvaras i ett låst eller annat motsvarande utrymme där uppgifternas konfidentiella natur är tryggad. Uppgifterna skall dessutom förvaras skilt från andra personuppgifter om arbetstagare. Förvaringstiden för uppgifter om hälsotillstånd kan enligt lagförslaget vara högst lika lång som användningsändamålet för personuppgifterna.

7 §. *Teknisk övervakning på arbetsplatsen.* I 7 § 1 mom. i lagförslaget ingår en hänvisande bestämmelse om att syftet med teknisk övervakning, användningen av den på arbetsplatsen liksom även metoder vid sådan övervakning hör till de ärenden som enligt 6 § lagen om samarbete inom företag behandlas vid samarbetsförfarande. Det föreslås att bestämmelser om motsvarande saker som omfattas av samarbetsförfarandet skall tas in även i 7 § lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar.

Syftet med den föreslagna bestämmelsen är att med hjälp av teknisk övervakning sträva efter att samordna arbetsgivarens intressen med de aspekter som är förknippade med integritetsskyddet för arbetstagarna. En sådan samordning möjliggörs genom att frågor som gäller syftet med teknisk övervakning, dess användning och metoder tas in i samarbetsförfarandet. Med teknisk övervakning avses t.ex. kameraövervakning, passagekontroll, inloggningsystem inom databe-

handling samt tekniska arrangemang vid telefon- och e-postkommunikation.

I 7 § 2 mom. i lagförslaget har tagits in en bestämmelse i fråga om sådana företag som inte omfattas av lagstiftningen om samarbete. Ett minimikrav i dessa fall vore att arbetstagarna på förhand informeras om hurdan övervakning som ordnas och vilka tekniska metoder som används vid den. Det är naturligt att på material som inhämtas vid en sådan övervakning tillämpas sådana lagstadgade skyldigheter som i allmänhet gäller en arbetstagares personuppgifter.

I lagen om ändring av 6 § lagen om samarbete inom företag samt i lagen om ändring av 7 § lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar föreskrivs att vid behandlingen av ärenden som gäller teknisk övervakning bör personalen inom ramen för samarbetsförfarandet informeras om syftet med teknisk övervakning, användningen av den och metoderna. Även väsentliga ändringar i den tekniska övervakningsmetoden skall på samma sätt som ibruktageandet av nya övervakningsmetoder behandlas vid ett samarbetsförfarande. Övervakningsmetoder skall behandlas med personalen, om syftet med övervakningen enligt planerna ens till någon del inbegriper teknisk övervakning av personalen.

8 §. *Tillsyn.* Arbetarskyddsmyndigheterna utövar tillsammans med dataombudsmannen tillsyn över efterlevnaden av lagen. Om arbetarskyddsmyndigheternas uppgifter föreskrivs i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/1973). Bestämmelser om dataombudsmannens tillsynsuppgifter ingår för närvarande i personregisterlagen. Avsikten är att bestämmelser om dem skall ingå i 37—39 § i den nya personuppgiftslagen.

Arbetarskyddsmyndigheterna utövar tillsyn över att bestämmelser om arbetarskydd iakttas på arbetsplatserna. Arbetarskyddsmyndigheten har rätt att få sådana dokument och förteckningar till påseende som arbetsgivaren enligt arbetarskyddsbestämmelser måste föra och förvara samt att få avskrifter av dem samt rätt att från arbetsgivaren få uppgifter som behövs för tillsynen, både muntligt och skriftligt. Dataombudsmannen har rätt att från den registeransvarige få sådana uppgifter som han behöver för tillsynen över att behandlingen av personuppgifter är lagenlig samt rätt att granska personregister.

Dataombudsmanen, som är den myndighet som utövar allmän tillsyn över behandlingen av personuppgifter, har inte en tillsynsorganisation som motsvarar arbetarskyddsmyndigheternas. Med hjälp av arbetarskyddsmyndigheternas tillsyn kan man vid tillsynen över datasekretessen effektivt utnyttja den redan existerande tillsynsorganisationen. Därför är det nödvändigt att båda myndigheterna kan utöva tillsyn över att integritetsskyddet förverkligas i arbetslivet.

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

9 §. *Straffbestämelse.* Enligt förslaget till bestämmelse skall uppsåtligt brott eller brott av grov oaktsamhet mot 3 §, 4 § 2 eller 3 mom., 5 § 2 eller 3 mom., 6 § eller 7 § 2 mom. straffas med böter. Straffbarheten för brott mot samarbetskyldigheten grundar sig däremot endast på straffbestämmelserna i samarbetslagstiftningen. Om straffbarheten för brott mot diskrimineringsförbudet föreskrivs i 47 kap. 3 § strafflagen.

Om straffbarheten för behandlingen av personuppgifter i vissa fall föreskrivs även i den föreslagna personuppgiftslagen. I enlighet med personuppgiftslagen skall arbetsgivaren eller en person som på dennes uppdrag behandlar en arbetsgivares personuppgifter för att främja god databehandlingssed sörja för att arbetstagarens integritet skyddas när hans personuppgifter behandlas. I personuppgiftslagen ingår bestämmelser om skyldigheten för den som fått uppdraget att på samma sätt som den registeransvarige sörja för nödvändiga skyddsåtgärder samt om bötesstraff på grund av brott mot bestämmelserna om skydd. Om tystnadsplikt för den som behandlar en arbetstagares personuppgifter föreskrivs i 32 § 3 mom. personuppgiftslagen. Straffet för brott mot tystnadsplikten samt mot andra bestämmelser som gäller personuppgifter fastställs i enlighet med straffbestämmelsen i 47 § personuppgiftslagen.

10 §. *Ikraftträdande.* Lagen föreslås träda i kraft samtidigt som personuppgiftslagen dock så, att lagen är i kraft senast den 24 oktober 1988, då datasekretessdirektivet senast skall genomföras nationellt i lagstiftningen.

1.2. Lag om samarbete inom företag

6 §. *Till samarbetsförfarandets område hörande ärenden.* Motiveringen till förslaget till bestämmelse ingår ovan i 4 och 7 § i förslaget till lag om integritetsskydd i arbetslivet.

1.3. Lag om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar

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

1.4. Lagen om företagshälsovård

2 §. *Genomförande av företagshälsovården och dess innehåll.* Det föreslås att lagen om företagshälsovård ändras så, att ett 3 mom. fogas till 2 §. Enligt momentet skall det tillstånd till genetisk undersökning som avses 5 § lagen om integritetsskydd i arbetslivet beviljas av rättsskyddscentralen för hälsovården. Tillståndet kan beviljas endast om utförandet av en undersökning är motiverat av särskilda skäl för att förhindra hälsorisker som åsamkas arbetstagaren på grund av arbetsförhållandena och om arbetstagaren har gett sitt uttryckliga samtycke därtill. Om den faktor som förorsakar en risk kan elimineras ur arbetet eller arbetsmiljön med hjälp av arbetshygieniska eller andra motsvarande metoder, skulle det inte finnas förutsättningar för tillståndet. Samtycket bör basera sig på ett medvetet och självständigt beslut av arbetstagaren. Dessutom förutsätts att inga andra alternativa metoder står till buds när det gäller att utreda ärftlig benägenhet att insjukna. Med genetisk undersökning avses i detta sammanhang undersökning av arbetstagarens arvsmassa och/eller kromosomer.

Genetisk undersökning som utförs med tillstånd av rättsskyddscentralen för hälsovården används i hälsofrämjande syften och målet är att skydda arbetstagarens hälsa. Tillståndsförfarandet syftar till att utgående från kunskapen vid respektive tidpunkt bedöma testningens tillförlitlighet och betydelse.

se med tanke på arbetsuppgifterna och de rådande arbetsförhållandena.

Tillståndsplikten skall också gälla användningen av information som kommit fram vid genetisk undersökning i något annat sammanhang. Närmare bestämmelser om tillståndsförfarandet utfärdas genom förordning.

I fråga om resultaten av en genetisk testning föreslås att arbetsgivarens rätt att få ett utlåtande skall begränsas till information om arbetstagarens lämplighet för arbetet i fråga. För skydd av arbetstagarens integritet skall endast arbetstagaren och företagshälsovården få kännedom om de övriga resultaten av den genetiska testningen.

2. Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft samtidigt som personuppgiftslagen dock så, att lagarna är i kraft senast den 24 oktober 1998, då datasekretessdirektivet senast skall genomföras nationellt i lagstiftningen.

3. Lagstiftningsordning

I 8 § 1 mom. regeringsformen sägs att om

skydd för personuppgifter stadgas i lag. I fråga om regleringsnivån för uppgifter om hälsotillstånd lämnar denna regeringsproposition till den delen utrymme för tolkning att det föreslås att arbetsgivarens rätt att i samband med betalning av lön för sjukdomstid kräva ett läkarintyg av arbetstagaren, där det medicinska utlåtandet om sjukdomen, dvs. diagnostiska uppgifter, ingår, liksom nu skall basera sig på bestämmelserna i tjänste- eller kollektivavtal. Samtidigt skall även utredas relationen mellan teknisk övervakning av personalen enligt 7 § i den föreslagna lagen om integritetsskydd i arbetslivet och bestämmelserna om grundläggande fri- och rättigheter i regeringsformen. På grund av detta anser regeringen att grundlagsutskottets utlåtande bör inhämtas om lagstiftningsordningen.

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

1.

Lag**om integritetsskydd i arbetslivet**

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

Lagens syfte

Syftet med denna lag är att förverkliga integritetsskydd och andra grundläggande fri- och rättigheter i fråga om integritetsskyddet samt att främja utvecklandet och iakttagandet av god databehandling vid behandlingen av personuppgifter i arbetslivet.

2 §

Tillämpningsområde

I arbetsförhållanden och tjänsteförhållanden samt därmed jämförbara offentligt-rättsliga anställningsförhållanden skall denna lag iakttas. På behandling av personuppgifter tillämpas dessutom personuppgiftslagen (/), om inte något annat bestäms i denna lag.

Vad som i denna lag föreskrivs om arbetstagare tillämpas även på tjänstemän, tjänsteinnehavare eller anställda i därmed jämförbara offentligt-rättsliga anställningsförhållanden.

Med arbetstagare avses i denna lag även en arbetssökande och med arbetsförhållande även ett annat anställningsförhållande.

3 §

Relevanskrav

Arbetsgivaren får behandla endast sådana personuppgifter som behövs för arbetstagarens arbetsförhållande.

Avvikelser från relevanskravet får inte göras med arbetstagarens samtycke.

4 §

Behandling av en arbetstagares personuppgifter

Arbetsgivaren skall i första hand insamla personuppgifter om en arbetstagare i första hand hos arbetstagaren. Om arbetsgivaren insamlar personuppgifter någon annanstans än hos arbetstagaren, skall han med hänsyn till sakens natur sträva efter att skaffa arbetstagarens samtycke till detta.

Arbetsgivaren skall informera arbetstagaren om uppgifter som insamlats någon annanstans än hos arbetstagaren, om detta inte är omöjligt, uppenbart onödigt eller med avseende på syftet skadligt eller om inte något annat föranleds av 24 § 2 mom. 1 eller 2 mom. personuppgiftslagen.

En arbetstagares personuppgifter kan behandlas endast av personer som har uppgifter vars skötsel kräver det.

Insamling av personuppgifter vid anställning och under ett arbetsförhållande omfattas av samarbetsförfarandet enligt vad som föreskrivs därom i lagen om samarbete inom företag (725/1978) och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988).

5 §

Testning av arbetstagare

När arbetstagare testas skall arbetsgivaren sträva efter att använda tillförlitliga testmetoder och även i övrigt säkerställa att de uppgifter som fås genom testning är korrekta.

Arbetsgivaren eller en testare som denna anvisat är på arbetstagarens begäran skyldig

att avgiftsfritt ge honom det utlåtande som givits vid person- eller lämplighetsbedömningen. Har utlåtandet givits muntligen, skall arbetstagaren få en utredning över innehållet i utlåtandet.

Genetisk undersökning får inte utföras vid anställning eller under ett arbetsförhållande, om det inte finns ett särskilt tillstånd därtill. Bestämmelser om tillståndet finns i lagen om företagshälsovård (743/1978).

6 §

Uppgifter om arbetstagarens hälsotillstånd

Arbetsgivaren har rätt att behandla uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd i den utsträckning som behövs för att arbetsgivaren eller arbetstagaren skall kunna uppfylla sina rättigheter eller skyldigheter enligt lag eller arbets- eller tjänstekollektivavtal. Uppgifterna skall inhämtas hos arbetstagaren eller med hans uttryckliga samtycke hos en tredje part.

Uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd får endast behandlas av personer som utgående från uppgifterna om hälsotillståndet fattar beslut om arbetsförhållandet eller beleder eller verkställer dem.

Uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd skall förvaras skilt från andra personuppgifter som arbetsgivaren inhämtar. Uppgifter om hälsotillstånd kan förvaras endast den tid som deras ändamål förutsätter.

7 §

Teknisk övervakning på arbetsplatsen

Syftet med teknisk övervakning av per-

sonalen, dess ibruktagande och de metoder som används därvid omfattas av samarbetsförfarandet enligt vad som föreskrivs därom i lagen om samarbete inom företag och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar.

I andra företag än sådana som omfattas av lagstiftningen om samarbete skall arbetsgivaren informera personalen om syftet med teknisk övervakning av personalen, dess ibruktagande och de metoder som används därvid.

8 §

Tillsyn

Arbetskyddsmyndigheterna utövar tillsammans med dataombudsmannen tillsyn över efterlevnaden av denna lag.

9 §

Straffbestämmelse

Den som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet låter bli att iaktta vad som föreskrivs i 3 §, 4 § 2 och 3 mom., 5 § 2 och 3 mom., 6 § eller 7 § 2 mom. skall, om inte ett strängare straff föreskrivs någon annanstans i lag, för brott mot lagen om integritetsskydd i arbetslivet dömas till böter.

10 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den

199 .

2.

Lag**om ändring av 6 § lagen om samarbete inom företag**

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

6 §

Till samarbetsförfarandets område hörande ärenden

Till samarbetsförfarandets område hörande ärenden är:

8) principerna vid anställning, förfarandet därvid, de uppgifter som insamlas vid anställandet och under arbetsförhållandet, den

information som delges nyanställda samt arrangemangen för att dessa skall bli insatta i arbetet,

8 a) syftet med teknisk övervakning av personalen, dess ibruktagande och de metoder som används därvid,

Denna lag träder i kraft den 199 .

3.

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

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

7 §

*Ärenden som omfattas av
 samarbetsförfarandet*

nyanställda och arrangemangen för att sätta
 in dem i uppgifterna,

11 a) syftet med teknisk övervakning av
 personalen, dess ibruktagande och de metoder
 som används därvid,

Samarbetsförfarandet omfattar

11) upplysningar som inhämtas när någon
 anställs hos staten och under anställningsför-
 hållandet samt den information som ges

Denna lag träder i kraft den 199 .

4.

Lag**om ändring av 2 § lagen om företagshälsovård**

I enlighet med riksdagens beslut
 fogas till 2 § lagen den 29 september 1978 om företagshälsovård (743/1978), sådant detta lagrum lyder delvis ändrat i lag 608/1991, ett nytt 3 mom. som följer:

2 §

*Genomförande av företagshälsovården och
 dess innehåll*

 Det tillstånd för genetisk undersökning som avses i 5 § lagen om integritetsskydd i arbetslivet (/) beviljas av rättsskyddscentralen för hälsovården. Tillståndet kan beviljas endast om utförandet av undersökningen är motiverat av särskilda skäl för att förhindra hälsorisker som åsamkas arbets-

tagaren på grund av arbetsförhållandena och om arbetstagaren har gett sitt uttryckliga samtycke därtill. Tillståndsplikten gäller även användning av information som kommit fram vid genetisk undersökning i något annat sammanhang. Närmare bestämmelser om tillståndsförfarandet utfärdas genom förordning. När det gäller resultaten av en genetisk undersökning har arbetsgivaren rätt att få utlåtande endast om arbetstagarens lämplighet för arbetet.

 Denna lag träder i kraft den _____ 199.

Helsingfors den 18 september 1998

Republikens President

MARTTI AHTISAARI

Arbetsminister *Liisa Jaakonsaari*

2.

Lag**om ändring av 6 § lagen om samarbete inom företag**

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

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

6 §

Till samarbetsförfarandets område hörande ärenden

Till samarbetsförfarandets område hörande ärenden är:

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

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

8 a) syftet med teknisk övervakning av personalen, dess ibruktagande och de metoder som används därvid,

Denna lag träder i kraft den 199 .

3.

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

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

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

7 §

Ärenden som omfattas av samarbetsförfarandet

Samarbetsförfarandet omfattar

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

11) upplysningar som inhämtas när någon anställs hos staten och *under anställningsförhållandet* samt den information som ges nyanställda och arrangemangen för att sätta in dem i uppgifterna,
 11 a) *syftet med teknisk övervakning av personalen, dess ibruktagande och de metoder som används därvid,*

Denna lag träder i kraft den 199 .

4.

Lag

om ändring av 2 § lagen om företagshälsovård

I enlighet med riksdagens beslut fogas till 2 § lagen den 29 september 1978 om företagshälsovård (743/1978), sådant detta lagrum lyder delvis ändrat i lag 608/1991, ett nytt 3 mom. som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

Genomförande av företagshälsovård och dess innehåll

Det tillstånd för genetisk undersökning som avses i 5 § lagen om integritetsskydd i arbetslivet (/) beviljas av rättsskyddscentralen för hälsovården. Tillståndet kan beviljas endast om utförandet av undersökningen är motiverat av särskilda skäl för att förhindra hälsorisker som åsamkas arbetstagaren på grund av arbetsförhållandena och om arbetstagaren har gett sitt uttryckliga samtycke därtill. Tillståndsplikten gäller även användning av information som kommit fram vid genetisk undersökning i något annat sammanhang. Närmare bestämmelser om tillståndsförfarandet utfärdas genom förordning. När det gäller resultaten av en genetisk undersökning har arbetsgivaren rätt att få utlåtande endast om arbetstagarens lämplighet för arbetet.

Denna lag träder i kraft den 199.

