

FINLANDS FÖRFATTNINGSSAMLING

2004

Utgiven i Helsingfors den 18 augusti 2004

Nr 759—765

INNEHÅLL

Nr		Sidan
759	Lag om integritetsskydd i arbetslivet	2143
760	Lag om ändring av lagen om företagshälsovård	2152
761	Lag om ändring av 6 § i lagen om samarbete inom företag	2154
762	Lag om ändring av 7 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar	2155
763	Lag om ändring av 8 b och 19 § i statstjänstemannalagen	2156
764	Lag om ändring av 7 och 19 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare	2157
765	Jord- och skogsbruksministeriets förordning om användningen av Finlands torskkvot år 2004 .	2158

Nr 759

Lag

om integritetsskydd i arbetslivet

Given i Helsingfors den 13 augusti 2004

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

1 §

Lagens syfte

Syftet med denna lag är att i arbetslivet genomföra de grundläggande fri- och rättigheter som tryggar skyddet för privatlivet och övriga grundläggande fri- och rättigheter som tryggar skyddet för den personliga integriteten.

2 §

Tillämpningsområde

I denna lag föreskrivs om behandling av arbetstagares personuppgifter, test och kon-

troller som gäller arbetstagare samt om de krav som ställs på dessa, teknisk övervakning på arbetsplatsen samt om hämtning och öppnande av arbetstagares elektroniska meddelanden.

Vad som i denna lag föreskrivs om arbetstagare tillämpas även på tjänstemän, dem som står i tjänsteförhållande och dem som har därmed jämförbar offentligrättslig anställning samt i tillämpliga delar på arbetssökande.

På behandling av personuppgifter tillämpas personuppgiftslagen (523/1999) och lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation (516/2004), om inte något annat bestäms i denna lag.

Angående arbetstagares skyldighet att delta i hälsoundersökning bestäms särskilt.

RP 162/2003
AjUB 8/2004
RSv 114/2004

2 kap.

Allmänna förutsättningar för behandling av personuppgifter

3 §

Relevanskrav

Arbetsgivaren får 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.

4 §

Allmänna förutsättningar för insamling av arbetstagares personuppgifter samt arbetsgivares upplysningsplikt

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

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

Insamling av personuppgifter när någon anställs och under ett arbetsavtalsförhållande omfattas av samarbetsförfarandet enligt lagen om samarbete inom företag (725/1978) och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988).

5 §

Behandling av uppgifter om hälsotillstånd

Arbetsgivaren har rätt att behandla uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd, om uppgifterna har samlats in hos arbetstagaren själv eller med arbetstagarens skriftliga samtycke hos någon annan och behandlingen av uppgifterna behövs för utbetalning av lön för sjukdomstid eller därmed jämförbara förmåner i anslutning till hälsotillståndet eller för utredning av om det finns grundad anledning till frånvaro från arbetet eller om arbetstagaren uttryckligen önskar att hans eller hennes arbetsförmåga utreds på basis av uppgifterna om hälsotillstånd. Arbetsgivaren har dessutom rätt att behandla dessa uppgifter i sådana situationer och i en sådan omfattning som bestäms särskilt någon annanstans i lag.

Uppgifter om hälsotillstånd får behandlas endast av personer som utifrån uppgifterna bereder eller fattar beslut om ett arbetsavtalsförhållande eller verkställer dem. Arbetsgivaren skall uppge namnet på dessa personer eller fastställa de uppgifter som omfattar behandling av uppgifter om hälsotillstånd. De som behandlar uppgifter om hälsotillstånd får inte röja uppgifterna för utomstående under arbetsavtalsförhållandet eller efter att det har upphört.

Ett sådant läkarintyg eller läkarutlåtande om arbetsförmågan som arbetstagaren lämnat till arbetsgivaren får dock lämnas till den som producerar företagshälsovårdstjänster för att företagshälsovårdsuppgifterna enligt lagen om företagshälsovård (1383/2001) skall kunna genomföras, om inte arbetstagaren har motsatt sig detta.

Arbetsgivaren skall förvara de uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd som arbetsgivaren förfogar över åtskilda från andra personuppgifter som arbetsgivaren har samlat in.

3 kap.

Behandling av uppgifter om narkotikabruk

6 §

Intyg över narkotikatest

Arbetsgivaren får behandla endast sådana testuppgifter om arbetstagarens narkotikabruk som ingår i ett intyg över narkotikatest som arbetstagaren tillställt arbetsgivaren. På behandlingen av uppgifter tillämpas i övrigt vad som bestäms i 5 § 2—4 mom.

Med intyg över narkotikatest avses ett intyg som en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården och ett laboratorium som anvisats av arbetsgivaren har utfärdat över att arbetstagaren har genomgått ett test för utredning av användning av sådan narkotika som avses i 2 § i narkotikalagen (1289/1993) och i vilket ingår en på basis av testet uppgjord redogörelse för om arbetstagaren har använt narkotika för andra än medicinska ändamål på ett sätt som försämrar hans eller hennes arbets- eller funktionsförmåga.

I fråga om narkotikatest och intyg över narkotikatest gäller det som föreskrivs i 19 § i lagen om företagshälsovård.

7 §

Lämnande av intyg över narkotikatest vid anställning

Arbetsgivaren får ta emot eller i övrigt behandla uppgifter i intyget över narkotikatest med samtycke av den arbetssökande som valts till ett uppdrag endast då avsikten är att arbetssökanden skall ha sådana arbetsuppgifter som förutsätter noggrannhet, tillförlitlighet, självständig omdömesförmåga eller god reaktionsförmåga och utförandet av arbetsuppgifterna under påverkan av narkotika eller beroende av narkotika kan

- 1) äventyra arbetstagarens eller andras liv, hälsa eller arbetarskydd,
- 2) äventyra landets försvar eller statens säkerhet,
- 3) äventyra trafiksäkerheten,
- 4) öka risken för betydande miljöskador,

5) äventyra skyddet, användbarheten, integriteten och kvaliteten i fråga om uppgifter som erhållits i arbetet och därmed orsaka olägenhet eller skada för de allmänna intressen som skyddas av sekretessbestämmelserna eller äventyra de registrerades integritetsskydd eller rättigheter, eller

6) äventyra affärs- eller yrkeshemlighet eller orsaka arbetsgivaren eller dennes kund ekonomisk skada som är större än ringa, om äventyrandet av affärs- eller yrkeshemligheten eller uppkomsten av en ekonomisk risk inte kan förhindras på något annat sätt.

Arbetsgivaren har en i 1 mom. avsedd på arbetstagarens samtycke grundad rätt att behandla uppgifter också då

1) arbetssökanden skall sköta uppgifter i vilka förutsätts särskilt förtroende, i vilka arbetet utförs på något annat ställe än i lokaler som övervakas av arbetsgivaren och i vilka utförande av arbetet under påverkan av narkotika eller beroende av narkotika kan orsaka arbetsgivarens kund betydande ekonomisk skada eller äventyra dennes personliga säkerhet,

2) arbetssökanden skall sköta uppgifter som varaktigt och i väsentlig grad består i att fostra, undervisa, sköta eller annars ta hand om minderåriga eller annars arbeta i personlig kontakt med minderåriga utan att andra personer deltar, eller

3) arbetssökanden skall sköta uppgifter som innebär självständig och oövervakad hantering av narkotika eller av större än obetydliga mängder sådana läkemedel som kan användas i berusningssyfte.

Vad som bestäms i 1 och 2 mom. tillämpas också om arbetstagarens arbetsuppgifter förändras under arbetsavtalsförhållandet så att de uppfyller ovan nämnda förutsättningar för att arbetsgivaren skall ha rätt att behandla uppgifter i intyget över narkotikatest.

Bestämmelser om lämnande av ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren som en förutsättning för utnämning till en tjänst ingår i 8 b § i statstjänstemannalagen (750/1994) och när det gäller anställning i tjänsteförhållande i 7 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003). Bestämmelser om ett antidrogprogram finns i 11 § i lagen om företagshälsovård.

8 §

Lämnande av intyg över narkotikatest medan ett arbetsavtalsförhållande pågår

Arbetsgivaren kan förplikta arbetstagaren att medan arbetsavtalsförhållandet pågår visa upp ett intyg över narkotikatest, om arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att arbetstagaren är narkotikapåverkad i arbetet eller är beroende av narkotika och, om testning är nödvändig för att utreda hans eller hennes arbets- och funktionsförmåga och arbetstagaren har ett arbete som kräver särskild noggrannhet, tillförlitlighet, självständig omdömesförmåga eller god reaktionsförmåga och det, om arbetsuppgifterna utförs under narkotikapåverkan eller vid narkotikaberoende, kan

1) allvarligt äventyra arbetstagarens eller andras liv, hälsa eller arbetarskydd,

2) allvarligt äventyra landets försvar eller statens säkerhet,

3) allvarligt äventyra trafiksäkerheten,

4) avsevärt öka risken för betydande miljöskador,

5) allvarligt äventyra skyddet, användbarheten, integriteten och kvaliteten i fråga om uppgifter som erhållits i arbetet och därmed orsaka olägenhet eller skada för de allmänna intressen som skyddas av sekretessbestämmelserna eller äventyra registrerades integritetsskydd eller rättigheter,

6) äventyra en ekonomiskt betydande affärs- eller yrkeshemlighet eller orsaka arbetsgivaren eller dennas kund betydande ekonomisk skada, om äventyrandet av affärs- eller yrkeshemligheten eller uppkomsten av en ekonomisk risk inte kan förhindras på något annat sätt, eller

7) avsevärt öka risken för olaga handel och spridning av de ämnen som avses i 2 § i narkotikalagen och som arbetsgivaren förfogar över.

Arbetsgivaren kan bestämma en skälig tid inom vilken arbetstagaren skall visa upp ett intyg. Bestämmelser om ett antidrogprogram finns i 11 § i lagen om företagshälsovård.

Arbetsgivaren har rätt att behandla uppgifter i intyget över narkotikatest också om arbetstagaren på basis av ett positivt resultat i ett narkotikatest har förbundit sig till vård

på grund av narkotikamissbruk och behandlingen av uppgifterna i intyget hänför sig till övervakningen av vården.

9 §

Arbetsgivares upplysningsplikt om intyg över narkotikatest

Arbetsgivaren skall i samband med ansökningsförfarandet, innan arbetsavtal ingås, underrätta arbets sökanden eller, innan arbetsvillkoren ändras, underrätta arbetstagaren om att det är fråga om en arbetsuppgift på basis av vilken arbetsgivaren ämnar behandla uppgifter i ett intyg över narkotikatest i enlighet med 7 § eller på basis av vilken arbetsgivaren ämnar förplikta arbetstagaren att visa upp ett intyg över narkotikatest i enlighet med 8 § 2 mom.

10 §

Kostnader för skaffande av intyg

Arbetsgivaren svarar för kostnaderna för skaffande av de intyg som tillställs arbetsgivaren och som avses i detta kapitel.

11 §

Förhållande till bestämmelserna om hälsoundersökningar

Vad som bestäms i 7 och 8 § utgör inget hinder för att narkotikatest utförs som en del av den hälsoundersökning av en arbets sökande eller en arbetstagare som en enhet inom företagshälsovården utför med stöd av lagen om företagshälsovård, statstjänstemannalagen eller lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Bestämmelser om de uppgifter som skall antecknas i ett intyg över hälsoundersökning enligt lagen om företagshälsovård utfärdas särskilt.

12 §

Tillämpning av bestämmelserna på professionella idrottsutövare

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas inte på idrottsutövare som är anställda i ett

sådant arbetsavtalsförhållande som avses i 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (55/2001).

4 kap.

Krav som gäller utförande av test och kontroller

13 §

Person- och lämplighetsbedömningstest

För utredning av förutsättningarna för att sköta arbetsuppgifterna eller behovet av utbildning och övrig utveckling inom yrket kan arbetstagare testas genom person- och lämplighetsbedömningar. För detta krävs samtycke av arbetstagaren. När test utförs skall arbetsgivaren se till att tillförlitliga testmetoder används, att de utförs av sakkunniga och att de uppgifter som fås är korrekta med beaktande av testmetoden och dess beskaffenhet.

Arbetsgivaren eller en testare som arbetsgivaren anvisat skall på arbetstagarens begäran avgiftsfritt ge arbetstagaren det skriftliga utlåtande som givits vid person- eller lämplighetsbedömningen. Har utlåtandet givits muntligen till arbetsgivaren, skall arbetstagaren få en utredning om innehållet i utlåtandet.

14 §

Anlitande av hälso- och sjukvårdstjänster

För utförande av kontroller och test som gäller arbetstagares hälsa samt för provtagningar skall yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården, personer med behörig laboratorieutbildning och hälso- och sjukvårdstjänster anlitas så som föreskrivs i hälso- och sjukvårdslagstiftningen.

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

15 §

Genetisk undersökning

Arbetsgivaren får inte kräva att arbetstagaren skall delta i genetisk undersökning när han eller hon anställs eller medan arbetsavtalsförhållandet pågår och arbetsgivaren har

inte rätt att få veta om arbetstagaren har genomgått en genetisk undersökning.

5 kap.

Kameraövervakning på arbetsplatsen

16 §

Villkor för kameraövervakning

Arbetsgivaren får i sina lokaler genomföra övervakning med hjälp av en teknisk anordning som fortlöpande förmedlar eller tar upp bilder (*kameraövervakning*) i syfte att trygga den personliga säkerheten för arbetstagare och andra som vistas i lokalerna, skydda egendom eller övervaka att produktionsprocesserna fungerar på ett ändamålsenligt sätt samt för att förhindra och utreda situationer som äventyrar säkerheten, egendom eller produktionsprocesser. Kameraövervakning får dock inte användas för observation av en viss arbetstagare eller vissa arbetstagare på arbetsplatsen. På toaletter, i omklädningsrum eller på andra motsvarande platser eller i andra personalutrymmen eller i arbetsrum som anvisats för arbetstagarnas personliga bruk får inte heller finnas kameraövervakning.

Arbetsgivaren får dock utan hinder av 1 mom. rikta kameraövervakning mot ett visst arbetsställe där arbetstagare arbetar, om observationen är nödvändig för att

1) hindra uppenbar risk för våld i anslutning till arbetstagarens arbete eller uppenbar olägenhet eller fara för arbetstagarens säkerhet eller hälsa,

2) hindra och utreda brott mot egendom, om en väsentlig del av arbetstagarens arbete består i att hantera egendom som är betydande beträffande värde eller kvalitet, såsom pengar, värdepapper eller värdeföremål, eller

3) säkerställa arbetstagarens intressen och rättigheter, om kameraövervakningen sker på begäran av arbetstagaren som blir observerad och saken har överenskommit mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

17 §

Öppenhet vid kameraövervakning

Arbetsgivaren skall vid planering och

genomförande av kameraövervakning se till att

1) möjligheterna att använda andra metoder som inte i samma utsträckning gör intrång i arbetstagarnas integritet utreds innan kameraövervakning tas i bruk,

2) i arbetstagarens integritet inte görs större intrång än vad som är nödvändigt för att nå syftet med åtgärderna,

3) användningen och annan behandling av upptagningar som gäller personer och som erhållits vid övervakningen planeras och genomförs med beaktande av bestämmelserna i 5—7, 10 och 32—34 § i personuppgiftslagen oberoende av om upptagningarna bildar ett sådant personregister som avses i nämnda lag,

4) upptagningarna används endast för de ändamål för vilka observationen har utförts,

5) arbetstagarna informeras efter det samarbetsförfarande eller förfarande med hörande som avses i 21 § om att kameraövervakning påbörjas och genomförs och om hur och i vilka situationer eventuella upptagningar används samt i de fall som avses i 16 § 2 mom. om kamerornas placering, och

6) om kameraövervakningen och om sättet att genomföra den informeras på ett synligt sätt i de lokaler i vilka kameror finns.

Arbetsgivaren har utan hinder av 1 mom. 4 punkten och 21 § rätt att använda upptagningarna för att

1) kunna påvisa grunden för att ett arbetsavtalsförhållande upphävts,

2) utreda och bevisa trakasserier som avses i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) eller trakasserier och osakligt bemötande som avses i arbetarskyddslagen (738/2002) om arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att arbetstagaren gjort sig skyldig till trakasserier eller osakligt bemötande, eller

3) utreda olycksfall i arbetet eller någon annan situation som orsakat i arbetarskyddslagen avsedd fara eller risk.

Upptagningarna skall förstöras genast när de inte längre behövs för att nå syftet med kameraövervakningen och senast ett år efter att upptagningen avslutades. En upptagning får dock sparas efter denna tidsfrist om detta är nödvändigt för att slutföra behandlingen av ett ärende som avses i 2 mom. och som blivit

aktuellt före utgången av den maximala tidsfristen för sparande eller om arbetsgivaren behöver upptagningen för att bevisa riktigheten i att ett arbetsavtalsförhållande upphävts eller om det finns andra särskilda skäl att spara upptagningen.

6 kap.

Hämtning och öppnande av e-postmeddelanden som hör till arbetstagaren

18 §

Arbetsgivares omsorgsplikt

Arbetsgivaren har rätt att hämta eller öppna elektroniska meddelanden som arbetstagaren tagit emot eller skickat på en e-postadress som arbetsgivaren ställt till arbetstagarens förfogande endast då arbetsgivaren har planerat och vidtagit nödvändiga åtgärder för att skydda elektroniska meddelanden som arbetstagaren under eget namn tagit emot och skickat och då arbetsgivaren i detta syfte i synnerhet har sett till att

1) arbetstagaren med hjälp av den automatiska svarsfunktionen i det elektroniska postsystem som används kan skicka avsändaren en anmälan om sin frånvaro och om hur länge frånvaron fortgår samt information om den person som sköter uppgifter som hör till den frånvarande arbetstagaren, eller

2) arbetstagaren kan styra meddelandena till en annan av arbetsgivaren för denna uppgift godkänd person eller till en annan av arbetsgivaren godkänd adress i arbetstagarens eget bruk, eller

3) arbetstagaren kan ge sitt samtycke till att i hans eller hennes frånvaro någon annan av honom eller henne utsedd person som arbetsgivaren godkänt för uppgiften kan ta emot meddelanden som skickats till arbetstagaren för att reda ut om det meddelande som skickats till arbetstagaren klart är avsett för arbetsgivaren för utförande av arbetsuppgifter och som arbetsgivaren för att kunna ordna verksamheten eller arbetsuppgifterna på ett ändamålsenligt sätt måste få vetskap om.

En förutsättning för att arbetsgivaren skall ha rätt att hämta eller öppna sådana elektroniska meddelanden som avses i 1 mom. är dessutom vad som bestäms i 19 och 20 §.

19 §

Hämtning av elektroniska meddelanden som hör till arbetsgivaren

Med hjälp av den person som har befogenheter som systemadministratör har arbetsgivaren på basis av uppgifter om meddelandets avsändare, mottagare eller rubrik rätt att ta reda på om arbetstagaren i sin frånvaro har mottagit eller omedelbart före frånvaron har skickat eller mottagit meddelanden som hör till arbetsgivaren och som det är nödvändigt att arbetsgivaren får vetskap om för att kunna slutföra förhandlingar i anslutning till sin verksamhet, betjäna kunder eller i övrigt trygga sina funktioner, om

1) arbetstagaren sköter sina uppgifter självständigt för arbetsgivarens räkning och arbetsgivaren inte har något system med hjälp av vilket de ärenden som sköts av arbetstagaren och deras behandlingsskeden antecknas eller på annat sätt kan klarläggas,

2) det på grund av arbetstagarens uppgifter och de ärenden som är anhängiga är uppenbart att meddelanden som hör till arbetsgivaren har skickats eller mottagits,

3) arbetstagaren tillfälligt är förhindrad att utföra sina arbetsuppgifter och arbetsgivaren inte får tillgång till de meddelanden som hör till denna, trots att arbetsgivaren sört för de skyldigheter som avses i 18 §, och

4) arbetstagarens samtycke inte kan erhållas inom rimlig tid och utredningen av ärenden inte får fördröjas.

Har arbetstagaren avlidit eller permanent är förhindrad att utföra sina arbetsuppgifter och hans eller hennes samtycke inte kan fås har arbetsgivaren på de villkor som anges i 1 mom. 1 och 2 punkten rätt att på basis av uppgifterna om meddelandets avsändare, mottagare eller rubrik utreda vilka meddelanden som hör till arbetsgivaren, om det inte är möjligt att på annat sätt få reda på de ärenden som arbetstagaren skött och trygga arbetsgivarens verksamhet.

Leder hämtningen av meddelandet inte till att meddelandet öppnas skall om hämtningen utarbetas en rapport som undertecknas av de personer som deltagit i hämtningen och av vilken framgår varför meddelandet hämtades, tidpunkten och vem som utförde hämtningen.

Rapporten skall utan obefogat dröjsmål tillställas arbetstagaren, om inte något annat följer av 2 mom. Uppgifter om meddelandets avsändare, mottagare eller rubrik får inte behandlas i större omfattning än vad som är nödvändigt för syftet med hämtningen av meddelandet och de personer som behandlar uppgifterna får inte röja dessa uppgifter för utomstående medan arbetsavtalsförhållandet pågår eller efter att det har upphört.

20 §

Öppnande av elektroniska meddelanden som hör till arbetsgivaren

Är det på basis av uppgifter om ett elektroniskt meddelandes avsändare, mottagare eller rubrik uppenbart att ett meddelande som arbetstagaren mottagit eller skickat klart hör till arbetsgivaren och att arbetsgivaren måste få vetskap om innehållet för att kunna slutföra förhandlingar i anslutning till sin verksamhet, betjäna kunder eller trygga sina funktioner och det inte går att få kontakt med avsändaren eller mottagaren för att ta reda på meddelandets innehåll eller för att få det sänt till en annan adress som arbetsgivaren uppger, får arbetsgivaren i de fall som avses i 19 § öppna meddelandet med hjälp av den person som har befogenheter som systemadministratör och i närvaro av en annan person.

Över öppnandet skall utarbetas en rapport som undertecknas av de personer som deltagit i öppnandet och av vilken framgår vilket meddelande som öppnats, varför meddelandet öppnats, tidpunkten och vem som utförde öppnandet samt till vem uppgift om meddelandets innehåll har givits. Rapporten skall utan obefogat dröjsmål tillställas arbetstagaren, om inte något annat följer av 19 § 2 mom. Ett öppnat meddelande skall sparas och uppgifter om meddelandets innehåll och avsändare får inte behandlas i större omfattning än vad som är nödvändigt för syftet med öppnandet av meddelandet. De personer som behandlar uppgifterna får inte röja meddelandets innehåll för utomstående medan arbetsavtalsförhållandet pågår eller efter att det har upphört.

Den som är anställd av arbetsgivaren eller den som verkar på uppdrag av arbetsgivaren

och till vilken arbetstagaren har styrt sin elektroniska post på det sätt som avses i 18 § 1 mom. 2 punkten eller som med arbetstagarens samtycke kan ta emot meddelanden som skickats under arbetstagarens namn enligt 18 § 1 mom. 3 punkten har rätt att öppna meddelandet med iakttagande av vad som bestäms i 2 mom. om inte arbetstagaren har gett sitt samtycke till något annat förfarande.

7 kap.

Särskilda bestämmelser

21 §

Samarbete vid ordnande av teknisk övervakning och användning av datanät

Syftet med kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av arbetstagarna, ibruktagandet av dem och de metoder som används samt användningen av elektronisk post och andra datanät omfattas av samarbetsförfarandet enligt lagen om samarbete inom företag och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar. I andra företag och offentligt rättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen skall arbetsgivaren före beslutsfattandet bereda arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda i de angelägenheter som nämns ovan.

Efter samarbetsförfarandet eller förfarandet med hörande skall 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 samt om användningen av elektronisk post och datanät.

22 §

Tillsyn

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar tillsammans med dataombudsmannen att denna lag iakttas.

23 §

Framläggning

Arbetsgivaren skall hålla denna lag tillgänglig för arbetstagarna på arbetsplatserna.

24 §

Straffbestämmelse

En arbetsgivare eller en företrädare för denna som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet

1) bryter mot bestämmelserna i 4 § 2 mom. eller 9 § om upplysningsplikt,

2) i strid med 7 § tar emot eller i övrigt behandlar uppgifter i arbetstagarens intyg över narkotikatest,

3) i strid med 8 § kräver att arbetstagaren skall uppvisa ett intyg över narkotikatest eller i övrigt behandlar uppgifter i intyget,

4) i strid med 13 § 1 mom. testar en arbetstagare genom person- eller lämplighetsbedömningar utan dennas samtycke eller underlåter att se till att testmetoden är tillförlitlig, att testen utförs av sakkunniga eller att de uppgifter som fås genom testet är korrekta,

5) bryter mot bestämmelserna i 13 § 2 mom. om att arbetstagaren skall ges ett skriftligt utlåtande eller en utredning om innehållet i ett muntligt utlåtande,

6) i strid med 14 § anlitar annan än yrkesutbildad personal inom hälso- och sjukvården, annan än personal med behörig laboratorieutbildning eller andra än hälso- och sjukvårdstjänster,

7) i strid med 15 § kräver att en arbetstagare deltar i en genetisk undersökning eller inhämtar information om en genetisk undersökning som arbetstagaren genomgått,

8) i strid med 16 § genomför kameraövervakning,

9) bryter mot bestämmelserna i 17 § om öppenhet vid kameraövervakning,

10) i strid med 19 § hämtar eller i strid med 20 § öppnar ett meddelande som arbetstagaren mottagit eller skickat,

11) bryter mot bestämmelserna i 21 § 2 mom. om definierings- eller informationskyldighet, eller

12) bryter mot bestämmelserna i 23 § om framläggning av denna lag,

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

Bestämmelser om straff för personregisterbrott, dataintrång, olovlig observation, olovlig avlyssning, kränkning av kommunikationshemlighet, sekretessbrott och tjänstebrott finns i strafflagen (39/1889).

8 kap.

Ikraftträdande

25 §

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2004.

Helsingfors den 13 augusti 2004

Har de arbetsgivarskyldigheter som avses i 4 § 3 mom. och 21 § fullgjorts på det sätt som avses i 4 § 3 mom. och 9 § i den lag om integritetsskydd i arbetslivet som gäller när denna lag träder i kraft anses skyldigheterna vara fullgjorda enligt denna lag. De arbetsgivarskyldigheter som föreskrivs i 17 § skall fullgöras inom sex månader efter ikraftträdandet.

26 §

Bestämmelser som upphävs

Genom denna lag upphävs lagen av den 8 juni 2001 om integritetsskydd i arbetslivet (477/2001).

Om det i någon annan lag eller förordning hänvisas till den lag om integritetsskydd i arbetslivet som gäller vid denna lags ikraftträdande, skall i stället denna lag tillämpas.

Republikens President

TARJA HALONEN

Minister *Sinikka Mönkäre*

Nr 760

L a g

om ändring av lagen om företagshälsovård

Given i Helsingfors den 13 augusti 2004

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 21 december 2001 om företagshälsovård (1383/2001) rubriken för 11 § och 19 § samt
fogas till 3 § 1 mom. en ny 6 a-punkt, till 9 § ett nytt 2 mom., till 11 § ett nytt 4 mom. och till 13 § ett nytt 3 mom. som följer:

3 §

Definitioner

I denna lag avses med

6 a) *narkotikatest* ett test för utredning av användning av sådan narkotika som avses i 2 § narkotikalagen (1289/1993) samt en på basis av testet uppgjord redogörelse för om arbetssökanden eller arbetstagaren har använt narkotika för andra än medicinska ändamål,

9 §

*Ersättande av kostnaderna för företags-
hälsovård*

Vad som bestäms i 1 mom. tillämpas inte på kostnaderna för utförande av narkotikatest.

11 §

*Verksamhetsplan för företagshälsovården
och antidrogprogram*

Om en arbetssökande eller arbetstagare skall genomgå ett sådant narkotikatest som avses i 3 § 1 mom. 6 a-punkten, skall arbetsgivaren ha ett skriftligt antidrogprogram. Programmet skall 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 skall arbetsuppgifterna behandlas i samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom företag (725/1978) och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988). I andra företag och offentlighetsrättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen skall arbetsgivaren före beslutsfattandet ge arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda om grunderna för narkotikatest i fråga om olika arbetsuppgifter.

13 §

*Arbetstagarens skyldighet att delta i hälso-
undersökning*

I det intyg som utfärdas på basis av den hälsoundersökning som avses i 1 mom. 2

punkten antecknas en allmän bedömning av arbetstagarens förutsättningar att med tanke på hälsan sköta de uppgifter som hör till honom eller henne eller som planeras bli anvisade honom eller henne.

19 §

Narkotikatest och intyg över det

Ett positivt testresultat av ett narkotikatest på en arbetssökande eller arbetstagare skall verifieras vid ett kvalitetskontrollerat laboratorium. Den som testas skall utan hinder av vad som bestäms någon annanstans i lag alltid ha rätt att få testresultatet skriftligen.

Bestämmelser om innehållet i ett intyg över

narkotikatest finns i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004). Intyget skall ges till den som testats för vidarebefordran till arbetsgivaren.

Genom förordning av statsrådet kan utfärdas närmare bestämmelser om kvalitetskontrollen av narkotikatest och om tagande, analysering och tolkning av prov i anslutning till genomförande av test i enlighet med god företagshälsovårdspraxis och laboratoriernas kvalitetsstandarder.

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2004. De arbetsgivarskyldigheter som föreskrivs i 11 § 4 mom. skall fullgöras inom sex månader från ikraftträdandet.

Helsingfors den 13 augusti 2004

Republikens President

TARJA HALONEN

Minister *Sinikka Mönkäre*

Nr 761

L a g

om ändring av 6 § i lagen om samarbete inom företag

Given i Helsingfors den 13 augusti 2004

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 22 september 1978 om samarbete inom företag (725/1978) 6 § 8 a-punkten, sådan den lyder i lag 478/2001, och
fogas till 6 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 724/1988, 51/1993, 906/1996 och 723/1997 samt i nämnda lag 478/2001, en ny 8 b-punkt som följer:

6 §

Till samarbetsförfarandets område hörande ärenden

Till samarbetsförfarandets område hörande ärenden är:

8 a) syftet med, ibruktagandet av och metoderna för kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av personalen samt användningen av elektronisk post och datanät;

8 b) innan ett sådant antidrogprogram som avses i 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsovård (1383/2001) godkänns, de arbetsuppgifter som avses i 7 § och 8 § 1 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) beträffande vilka en arbetssökande eller en arbetstagare är skyldig att lämna eller, på basis av samtycke, kan lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren;

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2004.

Helsingfors den 13 augusti 2004

Republikens President

TARJA HALONEN

Minister Sinikka Mönkäre

Nr 762

L a g**om ändring av 7 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar**

Given i Helsingfors den 13 augusti 2004

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 1 juli 1988 om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) 7 § 11 a-punkten, sådan den lyder i lag 479/2001, och
fogas till 7 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 1102/1990 och 448/1997 samt i nämnda lag 479/2001, en ny 11 b-punkt som följer:

7 §

Ärenden som omfattas av samarbetsförfarandet

Samarbetsförfarandet omfattar

11 a) syftet med, ibruktagandet av och metoderna för kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av personalen samt användningen av elektronisk post och datanät,

11 b) innan ett sådant antidrogprogram som

avses i 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsovård (1383/2001) godkänns, de arbetsuppgifter som avses i 7 § och 8 § 1 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) beträffande vilka en sökande till arbete eller tjänst eller en arbetstagare eller tjänsteman är skyldig att lämna eller, på basis av samtycke, kan lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren,

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2004.

Helsingfors den 13 augusti 2004

Republikens President

TARJA HALONEN

Minister *Sinikka Mönkäre*

Nr 764

L a g**om ändring av 7 och 19 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare**

Given i Helsingfors den 13 augusti 2004

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 11 april 2003 om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) 7 § 1 mom.
och 19 § 1 mom. som följer:

7 §

Utredning om hälsotillstånd

Förutsättning för anställning i tjänsteförhållande är att den person som anställs på begäran av den myndighet som beslutar om anställningen lämnar upplysningar om sina förutsättningar att sköta uppgiften med hänsyn till hälsan samt dessutom vid behov deltar i kontroller och undersökningar för bedömning av saken. Den som anställs i en tjänst kan åläggas att visa upp ett intyg över narkotikatest i de situationer som avses i 7 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) som ett villkor för anställning. Arbetsgivaren svarar för nödvändiga kostnader för kontroller och undersökningar som förordnats av arbetsgivaren.

företagshälsovård (1383/2001) är en tjänsteinnehavare för utredande av arbets- och funktionsförmågan skyldig att på arbetsgivarens begäran lämna denna behövliga upplysningar om sina förutsättningar att sköta uppgiften med hänsyn till hälsan. Tjänsteinnehavaren är även skyldig att på förordnande av arbetsgivaren delta i kontroller och undersökningar som utförs för att hans eller hennes hälsotillstånd skall konstateras, om det är nödvändigt för att utreda förutsättningarna för skötseln av uppgiften. Innan förordnandet ges skall tjänsteinnehavaren beredas tillfälle att bli hörd. I fråga om rätten att ålägga en tjänsteinnehavare att visa upp ett intyg över narkotikatest gäller vad som bestäms i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Bestämmelser om patientens självbestämmanderätt finns i 6 § i lagen om patientens ställning och rättigheter (785/1992).

19 §

Lämnande av hälsoupplýsningar

Utöver vad som bestäms i lagen om

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2004.

Helsingfors den 13 augusti 2004

Republikens President**TARJA HALONEN**Minister *Sinikka Mönkäre*

Nr 765

**Jord- och skogsbruksministeriets förordning
om användningen av Finlands torskkvot år 2004**

Given i Helsingfors den 16 augusti 2004

Jord- och skogsbruksministeriet har med stöd av 2 och 10 § lagen den 8 december 1994 om verkställighet av Europeiska gemenskapens gemensamma fiskeripolitik (1139/1994) beslutat:

1 §

Av Finlands torskkvot på Europeiska gemenskapens medlemsstaters vatten på Östersjön (ICES-delområden 22—32) för år 2004 får fiskefartyg som seglar under finsk flagg eller är registrerade i Finland fiska högst 450 ton under fiskeperiod som började den 16 augusti så att:

1) torskfångsten för fiskefartyg vars längd mellan perpendiklarna är över 20 meter får vara sammanlagt högst 150 ton; och

2) torskfångsten för fiskefartyg vars längd mellan perpendiklarna är högst 20 meter får vara sammanlagt högst 300 ton.

2 §

Denna förordning träder i kraft den 18 augusti 2004 och är i kraft till och med den 31 december 2004.

Helsingfors den 16 augusti 2004

Jord- och skogsbruksminister *Juha Korkeaoja*

Fiskeriråd Markku Aro