

**ARBETSLIVS- OCH
JÄMSTÄLLDHETSUTSKOTTETS
BETÄNKANDE 8/2004 rd**

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

INLEDNING

Remis

Riksdagen remitterade den 9 december 2003 en proposition med förslag till lag om integritetsskydd i arbetslivet samt till ändring av vissa lagar som har samband med den (RP 162/2003 rd) till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för beredning.

Utlåtanden

I enlighet med riksdagens beslut har grundlagsutskottet (GrUU 10/2004 rd) och förvaltningsutskottet (FvUU 12/2004 rd) lämnat utlåtande i ärendet. Utlåtandena ingår som bilaga till betänkandet. Dessutom har arbetslivs- och jämställdhetsutskottet begärt utlåtande av kommunikationsutskottet (KoUU 7/2004 rd). Även detta utlåtande ingår som bilaga till betänkandet.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- regeringsråd Raila Kangasperko, arbetsministeriet
- lagstiftningsråd Anna-Riitta Wallin, justitieministeriet
- medicinalråd Matti Lamberg och äldre regeringssekreterare Sirpa Kaittola, social- och hälsovårdsministeriet

- kommunikationsråd Kristiina Pietikäinen, kommunikationsministeriet
- dataombudsman Reijo Aarnio
- jurist Timo Koskinen, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- jurist Irma Pahlman, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf
- jurist Jaana Meklin, Akava rf
- ombudsman Antti Mähönen, Servicearbetsgivarna
- arbetsmarknadsombud Merja Berglund, Företagarna i Finland rf
- jurist Vesa Ullakonoja, Åbo och Björneborgs arbetarskyddsdistrikt
- projektplanerare Heikki Bothas, A-klinikstiftelsen
- specialforskare Pekka Hakkarainen, Forsknings- och utvecklingscentralen för social- och hälsovården
- jurist Matti Arola, Institutet för arbetshygien
- projektchef Kari T. Sipilä, riksdagen
- beroendepsykiater Juha Kemppinen, Etelä-Karjalan keskussairaala
- professor Veli-Pekka Viljanen
- professor Seppo Koskinen
- professor Niklas Bruun
- forskare, PM Tuija Lavonen.

PROPOSITIONEN

Regeringen föreslår att lagen om integritetsskydd i arbetslivet kompletteras med bestämmelser om behandling av uppgifter om narkotikabruk, kameraövervakning på arbetsplatsen och hämtning och öppnande av arbetstagares elektroniska post. På grund av de nya bestämmelserna föreslår regeringen att lagen ses över i sin helhet.

I lagen föreslås bestämmelser om behandlingen av uppgifter om narkotikabruk. Förslaget utgår från att den arbetssökande eller den anställda själv lämnar arbetsgivaren ett intyg över narkotikatest. Vid arbetssökning kan bara den som blir vald till uppgiften ombes lämna ett intyg. Medan anställningsförhållandet pågår kan arbetsgivaren förplikta arbetstagaren att uppvisa ett intyg över narkotikatest på villkor som är strängare än villkoren för arbetssökande. I lagen om företagshälsovård ska det dessutom föreskrivas att arbetsgivaren är skyldig att tillsammans med de anställda göra upp ett program mot narkotika. De arbetsuppgifter där intyg över narkotikatest förutsätts ska behandlas i samarbetsförfarande.

Förslaget innehåller bestämmelser om arbetsgivarens rätt att genomföra kameraövervakning i de lokaler som arbetsgivaren förfogar över. Arbetsgivaren får genomföra kameraövervakning i syfte att trygga den personliga säkerheten för ar-

betstagare och andra som vistas i lokalerna, skydda egendom eller övervaka att produktionsprocesserna fungerar som de ska. I lagen föreslås också bestämmelser om hurdan kameraövervakning som är nödvändig och som således kan riktas mot en viss arbetsplats där arbetstagare arbetar.

Förslaget innehåller dessutom bestämmelser om villkoren för att få hämta meddelanden i en anställds e-post och öppna dem. Syftet med bestämmelserna är att sekretessen i fråga om en anställds förtroliga e-postmeddelanden inte ska äventyras och att meddelanden som hör till arbetsgivaren och som är nödvändiga för att verksamheten ska kunna fortsätta får öppnas och läsas av arbetsgivaren i de fall en anställd är förhindrad. Syftet med regleringen är att den anställdas samtycke ska ligga till grund när arbetsgivaren får reda på eller öppnar meddelanden som den anställda mottagit eller sänt och som hör till arbetsgivarorganisationen. Lagen ger emellertid arbetsgivaren en möjlighet att få reda på meddelanden som hänför sig till arbetsgivarens verksamhet i de fall då ett förfarande som bygger på samtycke av olika orsaker inte kan tillämpas.

Lagarna avses träda i kraft så snart som möjligt sedan har antagits och blivit stadfästa.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Allmän motivering

Allmänt

Med hänvisning till propositionen och övrig utredning finner utskottet propositionen behövlig och angelägen. Utskottet tillstyrker lagförslagen, men med följande anmärkningar och ändringsförslag.

Utskottet finner det viktigt att arbetsplatserna förmår skapa och upprätthålla sådanan förfarande som tryggar en sådan hantering av handlingar

som innehåller personuppgifter som överensstämmer med lagen om integritetsskydd i arbetslivet och personuppgiftslagen. Särskilt avseende måste fästas vid detta vid hanteringen av uppgifter om drogtestar och hälsotillstånd samt personbedömningar och e-postmeddelanden.

Alkohol- och narkotikatest

När riksdagen 2001 godkände lagen om integritetsskydd i arbetslivet förutsatte den att regeringen i samråd med arbetsmarknadsorganisatio-

nerna tar fram ett förslag till lagstiftning om användning av alkohol- och narkotikatest. I det nu föreliggande lagförslaget ingår bestämmelser om det förfarande som gäller för narkotikatest. Däremot lägger regeringen inte fram några förslag till alkoholtest. Grundlagsutskottet påpekar i sitt utlåtande att arbetsgivarens rätt att låta utföra utandningsprov på sina anställda bör regleras tillräckligt exakt genom lag som också uppfyller de övriga generella villkoren för begränsning av grundläggande fri- och rättigheter.

Utskottet finner det angeläget att tydliga bestämmelser också om alkoholtest fås in i lagen så snabbt som möjligt, för att man på alla arbetsplatser ska känna till hur man ska förfara utan att kränka någon parts rättigheter. Utskottet föreslår ett uttalande om detta (*Utskottets förslag till uttalande*).

I ett folkhälso- och arbetarskyddsperspektiv genererar alkoholbruket synnerligen stora negativa effekter, som är mångdubbla jämfört med dem drogmissbruket ger upphov till. Av denna anledning understryker utskottet vikten av att man på arbetsplatserna tillsammans med de anställda och företagshälsovården bör ta fram ett antidrogprogram med överenskomna spelregler och med särskild vikt lagd på tidigt ingripande i alla drogproblem och ett fungerande vårdhänvisningssystem. Utskottet vill betona den roll och det utvecklingsansvar företagshälsovården har när det gäller hanteringen och åtgärdandet av drogproblem på arbetsplatser. Företagshälsovårdspersonalens expertis och kompetens måste absolut tillvaratas när drogprogrammen upprättas och genomförs, menar utskottet.

Enligt utredning till utskottet är problemen kring narkotikatesten många. De metoder för narkotikascreening som används i dag ger inte utslag på alla roger och å andra sidan syns vissa narkotiska preparat, såsom cannabis, i testen ännu flera veckor efter bruket. Alla berusningsmedel, typ anabola steroider och lim, finns inte upptecknade i den i narkotikalagen avsedda förteckningen över narkotika, vilket innebär att testningen inte gäller dem trots att de kan ha ytterst farliga konsekvenser med avseende på arbetarskyddet. Testen ger inte direkt svar på om

personen arbetat under drogpåverkan och det är svårt att dra gränsen mellan medicinskt bruk och annat bruk.

Utskottet vill betona att problemen i anknytning till testningen måste lyftas fram i informationen om den föreslagna lagen. Samtidigt understryker utskottet att övriga aktörer inom vård och omsorg i mån av möjlighet bör hänvisa drogmissbrukare till vård och rehabilitering. En fungerande och effektiv vård kräver också ett rationellt informationsutbyte mellan vård- och omsorgsmyndigheterna.

Tanken bakom narkotikatesten är att arbetsmiljön ska bli säkrare. Meningen är inte att stämpla drogmissbrukarna för resten av sitt liv. Därför gäller det på arbetsplatserna att särskilt se till att uppgifterna om narkotikabruk behandlas konfidentiellt och att intygen över narkotikatest förstörs så snart detta är möjligt med hänsyn till syftet med behandlingen. En ökad testningsfrekvens får inte leda till att unga anställda som missbrukat eller provat på narkotika slås ut från arbetslivet.

E-postmeddelanden

Enligt expertutlåtanden till utskottet är e-postsystemet inte särskilt tillförlitligt när meddelandena sänds över internet. Ett över internet sänt e-postmeddelande eller en bilaga till det kan läsas eller kopieras eller ändras utan att mottagaren ändras utan att mottagaren har en aning om det. Ett meddelande kan också komma bort eller dröja eller vara avsänt av någon annan än den som står som avsändare.

Det är viktigt, menar utskottet, att man i samband med informationen och utbildningen kring den föreslagna lagen berättar om de tillförlitlighetsproblem som förekommer visavi e-posten. Att bestämmelserna om hämtning och öppnande av elektronisk post godkänns ska av arbetsplatserna inte felaktigt uppfattas som en signal om att centrala funktioner i arbetsgivarens verksamhet i allt högre grad kan skötas via e-post, såsom att sända ut anbudsfrågningar och ta emot anbudsgivningar. I informationen bör det klart och tydligt sägas att meddelanden till arbetsgivaren

ska sändas till arbetsplatsens officiella eller enheternas gemensamma e-postadresser. Därmed kan för arbetsgivarens verksamhet viktiga meddelanden alltid läsas av fler än en person samtidigt som man slipper hämta och öppna en arbetstagares elektroniska post när denne är förhindrad.

Person- och lämplighetsbedömningstest

Regeringen föreslår att bestämmelserna om person- och lämplighetsbedömningstest i den gällande lagen ska flyttas över till 13 § i den nya lagen. När riksdagen 2001 godkände lagen om integritetsskydd i arbetslivet förutsatte den att regeringen noga ger akt på användningen av lämplighetstest i arbetslivet och utreder olika testmetoders tillförlitlighet.

Utredningar visar att lagen fått såväl uppdragsgivare som testare att ge större akt på testens tillförlitlighet och de testates rättigheter. Bland metoderna för personbedömning har de med det sämsta prognosvärdet gallrats ut, bedömningsprocessen har blivit öppnare och de testade får numera allt oftare skriftlig feedback på testen. Men än finns det förbättringar att göra i uppföljningen av personbedömningar. Eftersom det är ytterst få av bedömarna som systematiskt följer hur bedömningarna slagit in och de valda klarat sig i arbetet, kan man i många stycken bara gissa sig till vilket prognosvärde bedömningarna de facto har. Det brister också fortfarande i informationen till dem som genomgår bedömning. Få känner till varför bedömningen görs och i vilket syfte, vad olika metoder används för och var och hur länge uppgifterna om en själv förvaras.

Studier pekar på att personbedömningar inte lämpar sig särskilt väl för bedömning av social kompetens, motivation eller engagemang, trots att uppdragsgivarna betraktar just dessa som de viktigaste elementen i personbedömningarna. Det vore bra om de som fattar anställningsbeslut vore medvetna om denna diskrepans när de bedömer riktigheten av de uppgifter personbedömningen genererar och kunna förhålla sig kritiska till resultaten.

Det utförs årligen tiotusentals test för anställningar och utbildningar och ofta är det i synnerhet en negativ bedömning som blir utslagsgivande i en valsituation. Tillförlitliga test som mäter de rätta sakerna borgar för att de bedömda behandlas lika. Det essentiella är att de som använder testresultaten kan tolka dem rätt. Informationen och utbildningen om lagen bör enligt utskottets mening dels fokusera på utbildning för dem som i valsituationer använder personbedömningsrapporter för att dessa ska kunna tolka dem rätt och nyttiggöra dem, dels lyfta fram rapportens karaktär av ett dokument innehållande känsliga personuppgifter som ska förvaras, förstöras och hållas hemligt med iakttagande av personuppgiftslagen. Utskottet uppmärksammar särskilt att vid behandlingen av rapporter som gäller personbedömningar t.ex. i kommunala kollegiala organ är det skäl att direkt efter personvalet samla in rapporterna.

Lagtekniska anmärkningar

I sitt utlåtande påpekar grundlagsutskottet att lagförslaget har tagit över det övergripande begreppet "behandling", som är definierat i personuppgiftslagen. Enligt grundlagsutskottet inkräktar detta över lag på tydligheten i bestämmelserna samtidigt som regleringen blir inexactare. Detta saknar inte betydelse med tanke på regleringens koppling till de grundläggande fri- och rättigheterna, påpekar grundlagsutskottet. Det mest korrekta vore enligt grundlagsutskottet att försöka formulera bestämmelserna så att det framgår vilken form av behandling eller vilken behandlingsfas (insamling, förvaring, överlåtelse, utplåning osv. av uppgifter) det handlar om i respektive fall.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet håller med grundlagsutskottet och anser det viktigt att regeringen i det fortsatta arbetet tar hänsyn till anmärkningen från grundlagsutskottet och lägger fram anknytande ändringsförslag för riksdagen när lagen nästa gång ändras.

Grundlagsutskottet behandlar också 4 § 1 mom. som gäller arbetsgivarens rätt att inhämta personkreditupplysningar och straffregisterupp-

gifter för att utreda om en arbetstagare är tillförlitlig. Grundlagsutskottet påpekar att paragrafen inte ger arbetsgivaren rätt att inhämta sådana upplysningar eller uppgifter. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet påpekar att det i den fortsatta beredningen av lagen måste utredas om det är befogat att hänvisa till de speciallagar som reglerar inhämtande av personkreditupplysningar, straffregisteruppgifter och utredning om arbetstagares tillförlitlighet.

Samtidigt vill utskottet påpeka att det förekommit fall då arbetsgivaren har krävt att arbetsökande lämnar ut det svar som arbetssökanden har fått när han eller hon har utnyttjat sin rätt att få information ur polisens register eller straffregistret. Detta är ett lagvidrigt förfarande, vill utskottet understryka. Utskottet anser det angeläget att regeringen utreder om det behövs klarläggande bestämmelser och att regeringen i förekommande fall lägger fram förslag till ändringar för riksdagen.

Vidare understryker utskottet vikten av att arbetslivslagstiftningen är lättläst och att det ställs särskilda krav på tydlighet. Det är enligt utskottet extra viktigt att det ställs höga krav på lagen om integritetsskydd i arbetslivet vad gäller både informationsvärde och tydlighet eftersom bestämmelserna spelar en framträdande roll för spelreglerna i arbetslivet. Det är viktigt att var och en i förekommande fall kan gå till lagen och bli klar över sina rättigheter och skyldigheter utan juridisk hjälp.

Detaljmotivering

Lag integritetsskydd i arbetslivet

2 §. *Tillämpningsområde.* Med hänvisning till utlåtandet från grundlagsutskottet föreslår arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att 2 mom. ändras för att bestämmelserna också ska gälla arbetsökande. Med tanke på de som tillämpar lagen vore det tydligare om det i respektive paragraf skrivs in om den, och i så fall vilka bestämmelser, tillämpas på arbetsökande. Ett sådant skrivningssätt stämmer bättre överens med grundlagsutskottets synpunkter. Inom ramen för

den avsatta tiden och de tillgängliga resurserna har det inte varit möjligt för utskottet att genomföra den typen av ändringar. Ändå anser utskottet det viktigt att de föreslagna omskrivningarna beaktas när lagen någon gång i framtiden ändras. Vidare påpekar utskottet att lagen gäller personer med anställningsförhållande eller tjänsteförhållande, men att det varken av lagen eller motiven till propositionen framgår hur personer som inte har ett anställningsförhållande ska behandlas, till exempel praktikanter och anställda i olika typer av arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Också detta måste utredas, påpekar utskottet.

3 §. *Relevanskrav.* För att understryka att relevanskravet är absolut föreslår utskottet att meningen tas ut och görs till ett fristående moment.

6 §. *Intyg över narkotikatest.* Utskottet föreslår att 2 mom. ändras. Enligt den nya formuleringen ska det av informationen framgå om arbetstagarens arbets- eller funktionsförmåga är nedsatt på grund av narkotikaanvändning. Vissa droger eller läkemedel kan synas i test flera veckor efter användningen. Därför är det viktigt att det görs en bedömning av om koncentrationerna i testet har relevans för arbetstagarens arbets- eller funktionsförmåga. Dessutom föreslår utskottet ett nytt 3 mom. med en hänvisning till 19 § i lagen om företagshälsovård.

7 §. *Lämnande av intyg över narkotikatest vid anställning.* Utskottet föreslår att 3 mom. kompletteras med en hänvisning till 11 § i lagen om företagshälsovård som föreskriver om en skyldighet för arbetsgivaren att upprätta ett antidrogprogram.

8 §. *Lämnande av intyg över narkotikatest medan ett arbetsavtalsförhållande pågår.* Grundlagsutskottet anser i sitt utlåtande det vara ett problem att 1 mom. utan urskillnad gäller arbetstagare i alla möjliga arbetsuppgifter och att arbetsgivaren inte är skyldig att göra någon som helst riskbedömning. En förutsättning för att lagen ska kunna behandlas i vanlig lagstifningsordning är enligt grundlagsutskottet att den möjlighet till förpliktande som bestämmelsen ger ar-

betsgivaren kopplas till riskerna enligt motiven till propositionen, exempelvis så att testning är nödvändigt för att utreda arbetstagarens arbets- eller funktionsförmåga på grund av särskilda krav som beror på arbetet.

Med hänvisning till utlåtandet från grundlagsutskottet och med hänsyn till att det i praktiken vore svårt att göra en tydlig skillnad mellan situationer enligt 1 och 2 mom. föreslår utskottet att 1 och 2 mom. slås ihop. Förteckningen över berörda arbetsuppgifter är omfattande och täcker på ett eller annat sätt in de flesta arbetsuppgifter, påpekar arbetslivs- och jämställdhetsutskottet. Med hänvisning till utlåtandet från grundlagsutskottet föreslår arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att bestämmelsen kompletteras med att testningen ska vara nödvändig för att utreda en arbetstagares arbets- eller funktionsförmåga.

Med hänvisning till utlåtandet från grundlagsutskottet föreslår utskottet att 2 mom. får en bestämmelse som föreskriver att arbetsgivaren har rätt att fastställa en tidpunkt då arbetstagaren senast ska visa upp ett intyg. Dessutom bör 2 mom. hänvisa till 11 § i lagen om företagshälsovård som föreskriver att arbetsgivaren är skyldig att upprätta ett antidrogprogram.

14 §. Anlitande av hälso- och sjukvårdstjänster. Med hänvisning till utlåtandet från grundlagsutskottet och den allmänna motiveringen ovan föreslår utskottet att bestämmelsen om utandningsprov stryks i 2 mom.

Rubriken i 6 kap. Med hänvisning till utlåtandet från grundlagsutskottet föreslår utskottet att rubriken ses över.

18 §. Arbetsgivares omsorgsplikt. Med hänvisning till utlåtandet från grundlagsutskottet föreslår utskottet att formuleringen i 1 mom. preciseras.

De arbetsgivarförpliktelser i 1 mom. som omfattas av omsorgsplikten förefaller alltför ovillkorligt bundna uteslutande vid de möjligheter som anges i paragrafen, säger kommunikationsutskottet i sitt utlåtande. Arbetsplatserna bör också kunna införa andra lösningar som funge-

rar och är säkra med avseende på integritetsskyddet när en arbetstagare har förhinder. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet håller med kommunikationsutskottet med om att bestämmelsen alltför mycket begränsar alternativen till våra dagars tekniska lösningar. På grund av den begränsade tiden och de begränsade resurserna har utskottet inte lyckats finna någon lösning på omsorgsplikten som skulle vara flexiblare och samtidigt uppfylla kravet på exakthet och noga avgränsning. Regeringen bör noga följa upp hur bestämmelsen utfaller och tekniken utvecklas samt i förekommande fall lägga fram förslag till ändringar, framhåller utskottet.

20 §. Öppnande av elektroniska meddelanden som hör till arbetsgivaren. Med hänvisning till utlåtandet från grundlagsutskottet föreslår utskottet att 1 mom. får en ny bestämmelse. En förutsättning för att ett meddelande ska få öppnas är att det utifrån de uppgifter som avses i 19 § inte går att få kontakt med avsändaren för att få reda på vad det står i meddelandet eller för att få det sänt till en annan adress som arbetsgivaren uppgär.

21 §. Tillvägagångssätt vid ordnande av teknisk övervakning och användning av datanät. Med hänvisning till utlåtandet från grundlagsutskottet föreslår utskottet att formuleringen i 1 mom. preciseras. Samtidigt föreslår utskottet också att paragrafen får en rubrik som bättre motsvarar innehållet.

Lag om ändring av lagen om företagshälsovård

11 §. Verksamhetsplan för företagshälsovården och antidrogprogram. Med hänvisning till den allmänna motiveringen ovan understryker utskottet att arbetsplatserna måste upprätta antidrogprogram som dels innehåller insatser för att förebygga narkotikabruk, dels omfattar metoder för att reducera skadorna till följd av alkoholkonsumtion och regler för hur anställda ska hänvisas till vård. Utskottet föreslår att bestämmelserna och rubriken ändras i enlighet med detta.

Med hänvisning till utlåtandet från grundlagsutskottet anser utskottet att en arbetsplats alltid är skyldig att ha ett antidrogprogram när en arbetstagare förpliktas att genomgå drogtest. Därför föreslår utskottet att 5 mom. stryks.

Lag om ändring av 6 § lagen om samarbete inom företag

6 §. *Till samarbetsförfarandets område hörande ärenden.* Med hänvisning till den föreslagna ändringen i 21 § i det första lagförslaget föreslår utskottet att en likadan ändring görs i 8 a punkten. Dessutom ändras 8 b punkten på samma sätt som 11 § i det andra lagförslaget.

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

7 §. *Ärenden som omfattas av samarbetsförfarandet.* Med hänvisning till ändringen i 21 § i det första lagförslaget föreslår utskottet att 11 a punkten ändras på samma sätt. Dessutom ändras

utskottet 11 b punkten på samma sätt som 11 § i det andra lagförslaget.

Lag om ändring av 7 och 19 § lagen om kommunala tjänsteinnehavare

7 §. *Utredning om hälsotillstånd.* Med hänvisning till utlåtandet från grundlagsutskottet föreslår utskottet att 1 mom. preciseras.

Förslag till beslut

På grundval av det ovanstående föreslår arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

att lagförslag 5 godkänns utan ändringar,

att lagförslagen 1—4 och 6 godkänns med ändringar (Utskottets ändringsförslag) och

att ett uttalande godkänns (Utskottets förslag till uttalande).

Utskottets ändringsförslag

1.

Lag

om integritetsskydd i arbetslivet

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

1 § (Som i RP)

2 §

Tillämpningsområde

(1 mom. som i RP)

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

(3 och 4 mom. som i RP)

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. (*Utesl.*)

Avvikelser från *relevanskravet* kan inte göras med arbetstagarens samtycke. (*Nytt 2 mom.*)

4 och 5 §
(Som i RP)

3 kap.

Behandling av uppgifter om narkotikabruk

6 §

Intyg över narkotikatest

(1 mom. som i RP)

Med intyg över narkotikatest avses ett intyg över att arbetstagaren har genomgått ett test för utredning av användning av sådan narkotika som avses i 2 § 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 (1383/2001). (Nytt 3 mom.)

7 §

Lämnande av intyg över narkotikatest vid anställning

(1—3 mom. som i RP)

Bestämmelser om lämnande av ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren som en förutsättning för utnämning till en tjänst ingår i 8 b § statstjänstemannalagen (750/1994) och när det gäller anställning i tjänsteförhållande i 7 § 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

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 unde narkotikapåverkan eller vid narkotikaberoende, kan*

(1—7 punkten som 1—7 punkten i 2 mom. i RP)

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.

(3 mom. som i RP)

9—12 §
(Som i RP)

4 kap.

Krav som gäller utförande av test och kontroller13 §
(Som i RP)

14 §

Anlitande av hälso- och sjukvårdstjänster

(1 mom. som i RP)

Vad som föreskrivs i 1 mom. gäller även alkohol- och narkotikatest. (*Utesl.*)15 §
(Som i RP)

5 kap.

Kameraövervakning på arbetsplatsen16 och 17 §
(Som i RP)

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—3 punkten som i RP)

(2 mom. som i RP)

19 §
(Som i RP)

20 §

Öppnande av elektroniska meddelanden som hör till arbetsgivaren

Är det på basis av uppgifter om det elektroniska meddelandets 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 vad det står i meddelandet 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.

(2 och 3 mom. som i RP)

7 kap.

Särskilda bestämmelser

21 §

Samarbete vid ordnande av övervakning med tekniska metoder och användning av datanät

Syftet med *kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning* med tekniska metoder av arbetstagarna (*utesl.*) som baserar sig på arbetsgivarens arbetslednings- och övervakningsrätt, 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 arbets-

tagarna eller deras representant tillfälle att bli hörda i de angelägenheter som nämns ovan.

22—24 §
(Som i RP)

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 (*utesl.*) övervakningen samt om användningen av elektronisk post och datanät.

8 kap.

Ikraftträdande

25 och 26 §
(Som i RP)

2.

Lag

om ändring av lagen om företagshälsovård

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

3 och 9 §
(Som i RP)

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 be-

handlas 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.
(5 mom. *utesl.*)

13 och 19 §
(Som i RP)

Ikraftträdandebestämmelsen
(Som i RP)

3.

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

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 § (utesl.), sådant detta lagrum lyder delvis ändrat i lag 724/1988, 51/1993, 906/1996, 723/1997 och 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, (ny 8 a punkt)

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

Ikraftträdandebestämmelsen
(Som i RP)

4.

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

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 § (utesl.), sådant detta lagrum lyder delvis ändrat i lag 1102/1990, 448/1997 och 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, (ny 11 a punkt)

11 b) innan ett sådant *antidrogprogram* som avses i 11 § 4 mom. lagen om företagshälsovård (1383/2001) godkänns, de arbetsuppgifter som avses i 7 § och 8 § 1 mom. lagen om integritetsskydd i arbetslivet (/) beträffande vilka en

sökande till arbete eller tjänst eller en arbetstare eller tjänsteman är skyldig att lämna eller,

på basis av samtycke, kan lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren,

Ikraftträdandebestämmelsen
(Som i RP)

6.

Lag

om ändring av 7 och 19 § lagen om kommunala tjänsteinnehavare

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen 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 § lagen om integritetsskydd i arbetslivet (/) som ett villkor för anställning. Arbetsgivaren svarar för nödvändiga kostnader för kontroller och undersökningar som förordnats av arbetsgivaren.

19 § (Som i RP)

Ikraftträdandebestämmelsen
(Som i RP)

Utskottets förslag till uttalande

Riksdagen förutsätter att regeringen tillsammans med arbetsmarknadsorga-

nisationerna bereder förslag till lagstiftning om användning av alkoholtest på arbetsplatserna och lägger fram förslagen för riksdagen.

Helsingfors den 21 juni 2004

I den avgörande behandlingen deltog

ordf. Jukka Gustafsson /sd
vordf. Anne Holmlund /saml
medl. Sari Essayah /kd (delvis)
Susanna Haapoja /cent
Heidi Hautala /gröna
Antti Kaikkonen /cent
Anneli Kiljunen /sd
Esa Lahtela /sd
Pehr Löf /sv
Riikka Moilanen-Savolainen /cent

Markus Mustajärvi /vänt
Leena Rauhala /kd
Paula Risikko /saml (delvis)
Jukka Roos /sd
Tero Rönkä /sd
Kimmo Tiilikainen /cent
Jaana Ylä-Mononen /cent
ers. Matti Kauppila /vänt
Tapani Mäkinen /saml (delvis).

Sekreterare var

utskottsråd Ritva Bäckström.

RESERVATION

Motivering

I sitt utlåtande anser grundlagsutskottet att 8 § 1 mom. är problematiskt. I lagrummet föreskrivs att arbetsgivaren kan förplikta arbetstagaren att medan anställningsförhållandet pågår visa upp ett intyg över narkotikatest om arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att arbetstagaren är narkotikapåverkad i arbetet. Den möjlighet till förpliktande som bestämmelsen ger arbetsgivaren måste kopplas till de risker som avses i motiven till propositionen, exempelvis så att testningen är nödvändig för att utreda arbetstagarens arbets- eller funktionsförmåga på grund av särskilda krav som beror på arbetet, understryker grundlagsutskottet.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår i betänkandet att villkoren i 8 § 2 mom. utsträcks till situationer som avses i 1 mom. Till det kan man säga att läget måste utredas med en gång, när arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att en arbetstagare utför sitt arbete under narkotikapåverkan. Det finns ingen anledning att begränsa möjligheterna att utreda drogmissstankar till arbetsuppgifter som ställer "särskilda krav". Om man gör en sådan begränsning har arbetsgivarna inga möjligheter att ingripa vid starka missstankar om droganvändning i normala arbetsuppgifter. Dessutom bör det noteras att arbetstagare som utför sina arbetsuppgifter under drogpåverkan kan vara en risk på sin arbetsplats i vilket arbete som helst.

När vi jämför situationen att den allmänna säkerheten på arbetsplatsen och för övriga arbetstagare med integritetsskyddet när arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att någon är drogpåverkad anser vi att behovet att skydda den övriga personalen har högsta prioritet i detta fall. Den åsikten företräder också till exempel en företrädare för social- och hälsovårdsministeriet i sitt utlåtande. Ett stort problem med sammanläggningen av momenten är dessutom att paragrafen blir tvetydig (till exempel att frågan om vad som avses med de särskilda krav som beror

på arbetstagarens arbetsuppgifter utsträcks till att omfatta situationer som avses i 1 mom.).

Med hänvisning till grundlagsutskottets utlåtande föreslår vi att 8 § 1 mom., enligt vilket arbetsgivaren kan förplikta arbetstagaren att visa upp ett intyg över narkotikatest om arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att arbetstagaren är narkotikapåverkad i arbetet, skall gälla sådana arbetsuppgifter där utförandet under påverkan av droger eller under drogberoende kan äventyra den allmänna säkerheten på arbetsplatsen och andra arbetstagares säkerhet.

Förslag

På grundval av det ovanstående föreslår vi

att lagförslagen i övrigt godkänns i enlighet med betänkandet men 6 och 8 § i det första lagförslaget med följande ändringar:

6 §

Intyg över narkotikatest

(1 mom. som i AjUB)

(2 mom. som i RP)

(3 mom. som i AjUB)

8 §

Lämnande av intyg över narkotikatest medan ett arbetsavtalsförhållande

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 *där utförandet av arbetsuppgifterna under påverkan av droger eller under drogberoende kan äventyra den allmänna säkerheten på arbetsplatsen och andra arbetstagares säkerhet*

AjUB 8/2004 rd — RP 162/2003 rd

(2 mom. som i RP)

(3 och 4 mom. som 2 och 3 mom. i AjUB)

Helsingfors den 21 juni 2004

Sari Essayah /kd
Leena Rauhala /kd