



DATAOMBUDSMANNENS
BYRÅ

Handbok i dataskydd i arbetslivet

Instruktioner om tillgodoseendet av integritets- och
personuppgiftsskyddet på arbetsplatsen

Uppdaterad 18.6.2020

Innehåll

1. Allmänt om dataskydd i arbetslivet
2. Relevanskravet
3. Förutsättningar för behandling av personuppgifter
4. Personkreditupplysningar
5. Uppgifter om hälsotillståndet
6. Narkotikatester
7. Person- och lämplighetsbedömning
8. Teknisk övervakning, e-post och datanät
9. Administrativa påföljder
10. Straffbestämmelser
11. Närmare information och länktips

Dataskydd garanterar bra kvalitet i arbetslivet!

Dataskydd är en del av en bra kvalitet i arbetslivet. I utgångspunkten ansvarar arbetsgivaren för tillgodoseendet av skyddet.

Integritetsskyddet omfattar en maximalt stor rätt för en arbetssökande, en arbetstagare och en tjänsteman att få information och fatta beslut om behandlingen av egna personuppgifter och rätt att bli bedömd utifrån felfria personuppgifter av hög kvalitet.

Finland var det första landet i Europa vilket stiftade en särskild lag om dataskydd i arbetslivet (lagen om integritetsskydd i arbetslivet 759/2004). Den bildar tillsammans med EU:s allmänna dataskyddsförordning, dataskyddslagen (1050/2018) och lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation (917/2014) den dataskyddslagstiftning som ska tillämpas i många olika situationer i arbetslivet.

Lagen är förpliktande för arbetsgivare och personer som förfar för deras räkning. Arbetarskyddsmyndigheterna och dataombudsmannen ansvarar tillsammans för övervakningen av lagen.

Arbets- och näringsministeriet har inrättat en trepartsarbetsgrupp kring behoven av att ändra lagen. En del av frågorna kan också vara sådana att de omfattas av Europeiska dataskyddsstyrelsens behörighet.

1. Allmänt

Lagstiftning

Finlands grundlag (731/1999)

- 10.1 § Integritetsskydd: Vars och ens privatliv, heder och hemfrid är tryggade.
- Närmare bestämmelser om skydd för personuppgifter utfärdas genom lag.

EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna, artiklarna 7 & 8 och EU:s allmänna dataskyddsförordning (EU) 2016/679 (har tillämpas från och med 25.5.2018)

- Prioriteten för EU-rätt

Dataskyddslagen (1050/2018) trädde i kraft 1.1.2019

Lagen om integritetsskydd i arbetslivet ([759/2004](#), ändrad [347/2019](#))

- 1 kap.: Allmänna bestämmelser
- 2 kap.: Allmänna förutsättningar för behandling av personuppgifter
- 3 kap.: Uppgifter om narkotikaanvändning
- 4 kap.: Test och granskningar
- 5 kap.: Kameraövervakning på arbetsplatsen
- 6 kap.: Skydd av ett elektroniskt meddelande av en arbetstagare
- 7 kap.: Olika bestämmelser

RP 97/2018, RP 75/2000 rd, RP 162/2003 rd, utskottens betänkanden AjUB 12/2018 rd

- Förarbeten och motiveringar till lagen, lagberedningsmaterial som uppkommit i riksdagsbehandlingen

Tillämpningsområdet för integritetsskyddet i arbetslivet

2 § Tillämpningsområde

Lagen tillämpas

- på förhållandet mellan en arbetsgivare och en arbetstagare och i tillämpliga delar också på en arbetssökande
- på en tjänsteman, en person som står i ett tjänsteförhållande och en person i ett jämförbart offentligt tjänsteförhållande
- på en person med ett läroavtalsförhållande
- på anställningsförhållandet för en hushållsarbetare
- på en sjöman.

På behandling av personuppgifter tillämpas dataskyddslagen (1050/2018) och lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation (917/2014), såvida inte annat föreskrivs i denna lag.

Från och med 25.5.2018 har också EU:s allmänna dataskyddsförordning (EU) 2016/679 (se i synnerhet artikel 88) tillämpats på behandlingen av personuppgifter.

DO 22.11.2006: Lagen tillämpas inte på verkställande direktörer, eftersom en verkställande direktör är ett sådant organ som avses i aktiebolagslagen. I så fall tillämpas aktiebolagslagen, dataskyddsförordningen och lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation (917/2014).

Bestämmelserna om dataskydd i arbetslivet i EU:s allmänna dataskyddsförordning

Artikel 88.1 och 2: Behandling av arbetstagarnas personuppgifter i anställningsförhållanden

Medlemsstaterna får i lag eller i kollektivavtal fastställa mer specifika regler för att säkerställa skyddet av rättigheter och friheter vid behandling av anställdas personuppgifter i anställningsförhållanden, särskilt när det gäller rekrytering, genomförande av anställningsavtalet inklusive befrielse från i lag eller kollektivavtal stadgade skyldigheter, ledning, planering och organisering av arbetet, jämställdhet och mångfald i arbetslivet, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen samt skydd av arbetsgivarens eller kundens egendom men också när det gäller att såväl kollektivt som individuellt utöva och komma i åtnjutande av rättigheter och förmåner som är knutna till anställningen samt att avsluta anställningsförhållandet.

Dessa regler ska innehålla lämpliga och specifika åtgärder för att skydda den registrerades mänskliga värdighet, berättigade intressen och grundläggande rättigheter, varvid hänsyn särskilt ska tas till insyn i behandlingen, överföring av personuppgifter inom en koncern eller en grupp av företag som deltar i gemensam ekonomisk verksamhet samt övervakningssystem på arbetsplatsen.

EU:s allmänna dataskyddsförordning (EU) 2016/679 tillämpas på behandlingen av personuppgifter också i övrig utsträckning, t.ex. skydd.

Det finns bestämmelser om behandling av särskilda kategorier av persongrupper i artikel 9.1 och 2.b (Personuppgifts-, känsliga uppgifter).

Samarbetsförfarandet

Följande ärenden omfattas av samarbetsförfarandet

- anställningsprinciper och -metoder
- uppgifter som ska samlas in i samband med anställning och under ett anställningsförhållande och uppgifter som ska lämnas till anställda personer
- arrangemang för introduktionen i arbetet

Lagen om integritetsskydd i arbetslivet 4 § 3 mom.: Insamling av personuppgifter vid anställning och under anställningsförhållandet.

Lagen om integritetsskydd i arbetslivet 21 §: Syftet med teknisk övervakning av personal, idrifttagande och de metoder som används i övervakningen samt användning av e-post och datanät

Vad gäller organisationer som lämnar utanför samarbetsförfarandet används samrådsförfarandet.

Den registrerades rättigheter

När en personuppgiftsansvarig behandlar personuppgifter, ska den vidta ändamålsenliga åtgärder för att tillgodose den registrerades dataskydds rättigheter. Den personuppgiftsansvarige ska också underlätta utövandet av en registrerads rättigheter.

Enligt dataskyddsförordningen har en registrerad rätt att

- [få information om behandlingen av egna personuppgifter](#)
- [få tillgång till uppgifter](#)
- [rätta uppgifter](#)
- [avlägsna uppgifter och bli glömd](#)
- [begränsa behandlingen av uppgifter](#)
- [flytta uppgifterna mellan system](#)
- [göra en invändning mot behandling av personuppgifter](#)
- [inte bli föremål för automatiskt beslutsfattande.](#)

En registrerad kan inte utöva alla rättigheter i alla situationer. Situationen påverkas till exempel av på vilken grund personuppgifter behandlas. Behandlingssituationer i arbetslivet är oftast lagstadgade då rätten att bli t.ex. glömd eller rätten till invändning inte kan tillämpas.

[Läs på DO:s webbplats hurudana rättigheter en registrerad har i olika situationer](#)

Se också: *dataskyddsförordningen III kap., artikel 12*

Dataskyddslagen 4 kap.: rättsskydd och påföljder

21 §: Rätt att vidarebefordra ärendet till dataombudsmannen för behandling

- Den registrerade har rätt att föra ärendet till dataombudsmannen för behandling, om den registrerade anser att någon vid behandlingen av hans eller hennes personuppgifter bryter mot den lagstiftning som gäller behandling av personuppgifter.
- Dataombudsmannen kan avbryta behandlingen av ett ärende, om ett anknutet ärende är anhängigt i domstolen.
- Dataskyddslagen 26 §: straffbestämmelser
- Straffbestämmelser i 24 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet
- Strafflagens 38 kap. 9 §: dataskyddsbrott
- Kränkning av kommunikationshemligheten, dataintrång och brott mot tystnadsplikten och sekretessplikten, se närmare **9. Administrativa påföljder** och **10. Straffbestämmelser**

Lagstiftningsgrunder

Är lagarna synliga på arbetsplatsen? (Lagen om integritetsskydd i arbetslivet 23 §)

Har samarbetsförhandlingar förts? (4 § 3 mom. och 21 §)

- Behandling av personuppgifter på arbetsplatsen
- Personuppgifter som ska samlas in vid anställning och under anställningsförhållandet
- Kreditupplysningar och förfaranden för säkerhetsutredning
- Behandling av uppgifter om hälsotillståndet
- Arbetsuppgifter i vilka narkotikatest eventuellt görs + antidrogprogram
- Genomförande av person- och lämplighetsbedömningar
- Användning av teknisk övervakning, bl.a. kameraövervakning, passerkontroll, arbetstidsövervakning, system för inloggning i databehandling, telefonanvändning, positionering och positionsuppgifter
- Användning av e-post och datanät
- Användning av Internet

Har arbetstagarna informerats om det ovan nämnda?

- Hur har informationen genomförts? Hur informeras nya arbetstagare?
- Arbetsgivarens upplysningsskyldighet innebär en skyldighet att på eget initiativ ge information om behandlingen av personuppgifter och genomförandet av teknisk övervakning på arbetsplatsen (4 § 2 mom. 21 §).
- *Dataskyddsförordningen artikel 12:* Informationen ska ges i enlighet med principen om transparens rörande bl.a. den personuppgiftsansvarige, ändamålen med behandlingen av personuppgifter och den rättsliga grunden för behandlingen, mottagarna av personuppgifter och förvaringstiderna för uppgifter.

Har dataskyddslagen och dataskyddsförordningen beaktats på annat sätt?

- Varje arbetsgivare är en personuppgiftsansvarig enligt personuppgiftslagen, vilken handlägger personuppgifter som gäller arbetstagare för skötseln av anställningsförhållandet och för personalförvaltningsändamål.
- Identifiera alla personregister som inrättats för vissa användningsändamål på arbetsplatsen. Begreppet är logiskt, eftersom det innebär data som samlats in för vissa behandlingsändamål.
- Upprätta referat över behandlingsåtgärder och sköt organisationens interna dokumentation.

Har datasäkerheten beaktats?

- *Artikel 25 i dataskyddsförordningen* **inbyggt dataskydd och dataskydd som standard** och artikel 32 **säkerhet i samband med behandlingen.**
- Tystnadsplikten i 35 § i **dataskyddslagen**: “Den som vid utförandet av åtgärder som har samband med behandlingen av personuppgifter har fått kännedom om något som gäller en annan persons egenskaper, personliga förhållanden, ekonomiska ställning eller någon annans företagshemligheter får inte obehörigen för utomstående röja de uppgifter som han eller hon erhållit på detta sätt eller använda uppgifterna för sin egen eller någon annans vinning eller för att skada någon annan.”
- *Artikel 32.4 i dataskyddsförordningen*: “Den personuppgiftsansvarige och personuppgiftsbiträdet ska vidta åtgärder för att säkerställa att varje fysisk person som utför arbete under den personuppgiftsansvariges eller personuppgiftsbitrådets överinseende, och som får tillgång till personuppgifter, endast behandlar dessa på instruktion från den personuppgiftsansvarige, om inte unionsrätten eller medlemsstaternas nationella rätt ålägger honom eller henne att göra det.”

Se till att datasäkerheten har ombesörjts:

- Tekniskt skydd, t.ex. inloggning i personuppgiftssystem med användarnamn och lösenord
- Teknisk datasäkerhet, t.ex. brandväggar, antivirus, krypteringssystem, trådlösa förbindelser, loggdatasystem m.m.
- Fysisk datasäkerhet, t.ex. låsta utrymmen, skåp osv.
- Organisatoriska skyddsåtgärder, bl.a fastställande av de arbetsuppgifter och personer på arbetsplatsen vilka på grund av sina arbetsuppgifter behandlar personuppgifter, utbildning av personal och utdelning av skriftliga instruktioner

Den registrerades rättigheter

- Granskningsrätten/rätten till tillgång till egna personuppgifter som arbetsgivaren behandlat: *dataskyddsförordningen artikel 16, begränsningarna av rättigheterna i 33 § 34 § i dataskyddslagen*
- Rätten att rätta felaktiga uppgifter vad gäller egna personuppgifter som behandlats av arbetsgivaren: *dataskyddsförordningen artikel 17*
- Vad gäller myndighetsarbetsgivare och den offentliga och kommunala förvaltningen också 12–16 § i offentlighetslagen rörande information om att få information om en handling som rör en själv och utlämnade av uppgifter ur en myndighets personregister.

Har man i organisationen fastställt förvaringstider för personuppgifter och sett till att onödiga uppgifter raderas?

- Enligt bland annat 5 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet förvaras uppgifter om hälsotillståndet i max. 5 år och *artikel 30.1 f i dataskyddsförordningen*.
- Specialbestämmelserna om förvaringstider för personuppgifter i lagstiftningen, i bl.a. arbetsavtalslagen är tiden för att väcka talan 2 år, i arbetstidslagen 2+1 år, statstjänstemannalagen, lagen om kommunala tjänsteinnehavare, bokföringslagen.
- Den utsatta tiden för att väcka talan mot diskriminering enligt likabehandlingslagen och jämställdhetslagen är 1 år.
- Rekommendation om förvaringstiden för arbetsansökningar med beaktande av ovan nämnda tider för att väcka talan rörande förvaringstiderna.

2. Relevanskravet

Relevanskravet

3 § Relevanskravet

- En arbetsgivare får behandla enbart personuppgifter som direkt är nödvändiga med hänsyn till arbetstagarens anställning. Dessa uppgifter ska anknyta till tillgodoseendet av parternas rättigheter, fullgörandet av deras skyldigheter eller till förmåner som arbetsgivaren erbjuder eller till den särskilda karaktären på arbetsuppgifterna.
- Det är inte möjligt att avvika från relevanskravet med ett samtycke av arbetstagaren.

Relevanskravet

3 § Relevanskrav: uppgifter som ska frågas av en arbetssökande under arbetsintervjun eller på webblanketter

- Sådan informations relevans ska bedömas från fall till fall vid en anställningssituation och utifrån den aktuella arbetsuppgiften som personen sökt
- Det ska beaktas huruvida det föreligger behov av att samla in information om t.ex. civilståndet, barn, värnplikten eller civiltjänst, församling eller religionssamfund, hälsotillstånd, fritidsaktiviteter, förtroendeuppdrag, politisk organisering osv. (*Dataskyddsförordningen artikel 9*: särskilda kategorier av personuppgifter, diskrimineringsgrund)
- **DO:s ställningstagande 18.9.2006:** bl.a. rutinartade frågor om uppgifter om värnplikten och hälsotillstånden på blanketter av alla arbetssökanden uppfyller inte kraven i 3 § och 5 § i lagen.

Relevanskravet

3 § Relevanskrav: uppgifter som ska frågas av en arbetssökande under en arbetsintervju eller på webblanketter

- Enligt motiveringarna till lagen ska jobsökningsblanketter inte innehålla detaljerade frågor om hälsotillståndet. Frågorna borde begränsas med beaktande av arbetets karaktär på så sätt att de gäller enbart uppgifter som kan begränsa utförandet av ärendet.
- Det handlar främst om saklig formulering av frågan: t.ex. “uppgifter som beskriver ert hälsotillstånd och påverkar arbetet och arbetsarrangemanget i den arbetsplats som ni ansökt om” eller “finns det något i ert hälsotillstånd som medför begränsningar för er vad gäller skötseln av arbetsuppgifterna i den arbetsplats som ni ansökt om”.
- Arbetssökanden ska informeras om att det är frivilligt att svara.
- Information av arbetssökanden enligt principen om transparens: se 4 § 2 och 3 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet, *artikel 12 i dataskyddsförordningen*
- Obs! Webblanketter enbart med krypterad anslutning
- DO:s påföljdskollegium påförde en påföljdsavgift på 12 500 euro för onödig insamling av personuppgifter om arbetssökanden och arbetstagare. Företaget samlade in uppgifter om personernas religiösa övertygelse, hälsotillstånd, eventuell graviditet och familjeförhållanden. (Dnr 137/161/20, 20.5.2020, inte laga kraft vunen)

Relevanskravet

Information om anhöriga

- En arbetsgivare får behandla enbart personuppgifter som direkt är nödvändiga med hänsyn till arbetstagarens anställning. Dessa uppgifter ska anknyta till tillgodoseendet av parternas rättigheter, fullgörandet av deras skyldigheter eller till förmåner som arbetsgivaren erbjuder eller till den särskilda karaktären på arbetsuppgifterna.
- Information om en arbetstagares anhörig är en uppgift om en arbetstagare vilken kan behandlas enbart med samtycke av arbetstagaren (jfr. med att alla inte har anhöriga).
- I motiveringarna till lagen RP 75/2000 nämns det att prövningen rörande relevanskravet ska göras från fall till fall. I anslutning till t.ex. utlandskommenderingar kan det med tanke på framtida arrangemang vara nödvändigt att veta mer än vanligt om familjeförhållanden och barn, även om så pass detaljerade uppgifter inte behövs i andra fall.
- Arbetsgivaren ska noggrant pröva insamling av uppgifter med beaktande av kravet på direkt relevans. Arbetsgivaren har inte någon allmän skyldighet att till exempel vid en olycka på arbetsplatsen underrätta familjen eller anhöriga om detta, utan denna uppgift ankommer på övriga myndigheter.
- Insamlingen av personuppgifter på arbetsplatsen behandlas i samarbetsförfarandena.

3. Förutsättningar för behandling av personuppgifter

4 § Allmänna förutsättningar för insamling av personuppgifter om arbetstagare och arbetsgivarens uppgiftsskyldighet (15.3.2019/347)

“Arbetsgivaren ska samla in personuppgifter om en arbetstagare i första hand hos arbetstagaren själv. Om arbetsgivaren samlar in personuppgifter någon annanstans än hos arbetstagaren, ska arbetstagarens samtycke till detta inhämtas.

Arbetstagarens samtycke behövs dock inte, när en myndighet lämnar ut uppgifter till arbetsgivaren för att denna ska kunna utföra en uppgift som i lag ålagts arbetsgivaren eller om det finns särskilda och uttryckliga bestämmelser i lag om insamling eller inhämtande av sådana uppgifter.

Det finns bestämmelser om inhämtande av en säkerhetsutredning i säkerhetsutredningslagen ([726/2014](#)). Bestämmelser om ett förfarande för kontroll av brottslig bakgrund hos personer som väljs för arbete med minderåriga finns i lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn ([504/2002](#)). Bestämmelser om rätten att få uppgifter ur straffregistret finns i straffregisterlagen ([770/1993](#)).”

4 § Allmänna förutsättningar för insamling av personuppgifter om arbetstagare och arbetsgivarens uppgiftsskyldighet (15.3.2019/347)

“Arbetsgivaren ska på förhand underrätta arbetstagaren om att uppgifter samlas in för utredning av dennas tillförlitlighet.

Om arbetsgivaren skaffar personkreditupplysningar om arbetstagaren, ska arbetsgivaren dessutom informera arbetstagaren från vilket register uppgifterna skaffas. Har uppgifter om arbetstagaren samlats in någon annanstans än hos arbetstagaren själv, ska arbetsgivaren informera arbetstagaren om de uppgifter som inhämtats innan de används för beslutsfattande som gäller arbetstagaren.

Bestämmelser om den personuppgiftsansvariges skyldighet att till den registrerade lämna uppgifter samt om den registrerades rätt att få tillgång till uppgifter finns i kapitel III i dataskyddsförordningen.”

Utskottets betänkande AjUB 12/2018 rd och RP 97/2018 rd 1.2.2019

Revidering av tolkningspraxis och tydliggörande av regleringen

- För att 4 § 1 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet ska kunna tillämpas och tolkas på behörigt sätt, anser utskottet att regleringen om utredning av arbetstagarens tillförlitlighet behöver klargöras. Utskottet föreslår att 4 § preciseras på det sätt som framgår närmare av detaljmotiven. Men utskottet anser att betydande ändringar inte bör göras i lagen utan en grundlig lagberedning.
- ANM har inrättat en trepartsarbetsgrupp för att bedöma behoven av att ändra lagen.

Utskottets betänkande AjUB 12/2018 rd och RP 97/2018 rd 1.2.2019

Utredning av en arbetstagares tillförlitlighet

- Utredningen av en arbetstagares tillförlitlighet är en på många sätt känslig fråga med avseende på arbetstagarens integritetsskydd. En persons tillförlitlighet påverkas av många olika faktorer. Till exempel i dataombudsmannens avgörandepraxis har med en arbetstagarens tillförlitlighet avsetts också annan tillförlitlighet än sådan som utretts med hjälp av en säkerhetsutredning, personkreditupplysningar och narkotikatest.
- Lagstiftningen om utredning av tillförlitligheten har utvecklats efter det att lagen om integritetsskydd i arbetslivet stiftades, och arbetslivet har genomgått många förändringar. Lagstiftningen om utredning av arbetstagares tillförlitlighet, säkerhetsutredningslagen och regleringen om behandling av personkreditupplysningar har ändrats efter det att 4 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet stiftades. Dessutom bereds just nu ett direktiv om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten (COM(2018) 218 final), vars genomförande sannolikt kommer att förutsätta en granskning i förhållande till regleringen om behandling av arbetstagares personuppgifter. Syftet med direktivförslaget är att effektivisera genomförandet av unionsrätten genom att föreskriva om miniminormer för harmonisering av skydd för visseblåsare inom EU.
- Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser att det på grund av de tolkningar som gjorts i dataombudsmannens avgörandepraxis samt förändringarna i arbetslivet och lagstiftningsutvecklingen behövs en utredning av regleringen om tillförlitlighetsutredningar och dess eventuella ändringsbehov. Utredningen bör göras i form av lagberedning på trepartsbasis. I det sammanhanget bör man försöka hitta en lämplig balans mellan integritetsskyddet för arbetstagare och arbetsgivarnas behov av informationsbehandling. Samtidigt bör man beakta det direktiv om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten som är under beredning (Utskottets förslag till uttalande).

I sitt utlåtande om lagberedningen riktade Dataombudsmannens byrå uppmärksamhet mot Artikel 29-gruppens instruktioner:

WP 29 har funnit samtycket problematiskt på grund av att rättigheterna är “obalanserade” i arbetslivssituationer:

“Trots att ett samtycke kan användas i arbetslivet i vissa situationer, kan det anses att frivilligheten för ett samtycke är i obalans på grund av ställningen som underordnad för en arbetstagaren i förhållande till arbetsgivaren. Om samtycke krävs av arbetstagaren och nekande av samtycke de facto eller eventuellt ger upphov till en väsentlig skada, är inte samtycket giltigt. Om arbetstagaren inte har möjlighet att vägra, handlar det inte heller om ett samtycke. Problem orsakas också av en situation där en förutsättning för att få ett jobb är att ge ett samtycke. Arbetstagaren kan i praktiken vägra att ge ett samtycke, men följden kan de facto vara en förlorad arbetsplats. WP 29 har yttrat att största delen av behandlingen av personuppgifter i arbetslivet och inte borde grunda sig på ett samtycke av arbetstagaren, utan att den rättsliga grunden borde vara föreskriven t.ex. i lagen.” (WP259 Guidelines on Consent under Regulation 2016/679, 3.1.1. Imbalance of power)

Se också: [Guidelines 05/2020 on consent under Regulation 2016/679, s. 9, 04 May 2020.](#)

Förutsättningar för behandling av personuppgifter

I insamlingen och behandlingen av personuppgifter ska man alltid beakta det direkta relevanskravet enligt 3 § och bedöma övriga paragrafer i lagen, t.ex. 4 § om insamling av personuppgifter i förhållande till relevanskravet.

- rättigheter och skyldigheter i anställningsförhållandet.

4 § Förutsättningar för insamling av personuppgifter och arbetsgivarens uppgiftsskyldighet

Arbetsgivaren ska samla in personuppgifter om en arbetstagare/arbetsökande i första hand av arbetstagaren/arbetsökanden själv. Om arbetsgivaren samlar in personuppgifter någon annanstans än hos arbetstagaren, ska arbetstagarens samtycke till detta inhämtas. Arbetstagarens samtycke behövs dock inte, när en myndighet lämnar ut uppgifter till arbetsgivaren för att denna ska kunna utföra en uppgift som i lag ålagts arbetsgivaren eller om det finns särskilda och uttryckliga bestämmelser i lag om insamling eller inhämtande av sådana uppgifter.

Lagen reglerar t.ex. granskning av kreditupplysningar och utredningar av ekonomiskt beroende, om personen har direkt ekonomiskt ansvar för arbetsgivarens egendom eller om anställningsförhållandet i övrigt kräver särskilt förtroende. Granskning av kreditupplysningar kräver striktare kriterier än sedvanliga arbetsuppgifter.

Se också bestämmelserna i 5a § om de arbetsuppgifter som berättigar till behandling av personkreditupplysningar om en arbetstagare.

4 § Förutsättningar för insamling av personuppgifter och arbetsgivarens uppgiftsskyldighet

De utlåtanden om tillförlitlighet som uppgörs av polisen beror på organisationens säkerhetsbehov, t.ex. flygstationer, kärnkraftverk, teleoperatörer, myndigheter, stora it-serviceföretag, produktions- och forskningsanläggningar.

Det finns uttömmande bestämmelser om insamling av straffregisteruppgifter om en person i följande lagar:

- Säkerhetsutredningslagen (726/2014)
- Lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn (504/2002), se också ANM:s broschyr
- Straffregisterlagen (770/1993)

I detta samband är det inte möjligt att använda arbetstagarens egna rätt att få tillgång till uppgifterna.

Om arbetsgivaren samlar in personuppgifter för ovan nämnda ändamål, ska arbetstagaren i förväg underrättas om insamlingen av uppgifter för detta med tanke på utredningen av tillförlitligheten. Om uppgifterna har samlats in från andra källor än arbetstagaren själv, t.ex. från ett kreditupplysningsregister, ska arbetstagaren underrättas om de mottagna uppgifterna, innan uppgifterna används i beslutsfattandet om arbetstagaren/arbetsökanden.

DO:s ställningstagande 24.10.2006: Hämtning av uppgifter om en arbetstagare med en sökmotor. Enligt DO:s ståndpunkt uppfyller inte insamling av uppgifter om hälsotillståndet från Internet kraven i 3 §, 4 § och 5 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

Behandling och utlämnande av personuppgifter: uppsägning av en arbetstagare

DO:s ställningstagande 3.7.2006: Arbetsgivaren borde inte ha behandlat uppsägningsanmälan av den som anhängiggjort ärendet, dvs. arbetstagaren, jämte innehållet och informationen om uppsägningen och motiveringarna till den på så sätt att den sändes per e-post för kännedom till hela er organisations personal.

En uppsägningsanmälan som en arbetsgivare eller en arbetstagare uppgjort jämte innehåll och på motsvarande sätt information om uppsägningen av arbetstagaren, uppsägningsdagen och uppsägningsgrunderna kan anses vara personuppgifter om arbetstagaren vilka gäller uppsägning och avslutande av ett arbetsavtal och vilka finns i personregistret.

Relevanskravet styr vad som är saklig och lagenlig behandling av personuppgifter som gäller en arbetstagare (personuppgiftslagen 6 §; *dataskyddsförordningen artikel 5*). I alla fall ska behandlingen av personuppgifter planeras i förväg och den ska vara saklig med tanke på den personuppgiftsansvariges verksamhet. Syftet med behandlingen av personuppgifter ska anges så att det framgår för hurudana uppgifter hos den personuppgiftsansvarige personuppgifter behandlas. Bestämmelsen fastställer och avgränsar arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter i den lagliga behandlingen av arbetstagarnas personuppgifter. Ett arbetsavtal och avslutande av ett sådant är ett avtal och ett konfidentiellt ärende mellan två parter, vilket med beaktande av kravet på ändamålsenlig behandling inte ger arbetsgivaren rätt att uttrycka dess innehåll till utomstående.

Behandling och utlämnande av personuppgifter: uppsägning av en arbetstagare

DO har i sin vägledningsverksamhet år 2009 konstaterat:

“Personuppgiftslagen tillämpas som allmän lag på behandling av personuppgifter. Till exempel i samband med utlämnande av personuppgifter ska det prövas om mottagaren har rätt och en behörig grund (enligt 8 § i personuppgiftslagen) att behandla personuppgifter. Arbetsgivaren är personuppgiftsansvarig i detta förhållande. Också i såväl den interna som den externa kommunikationen och informationen på arbetsplatsen och också i s.k. “samtal runt kaffebordet” mellan personalen ska man beakta bestämmelserna om skyldigheten att skydda personuppgifter (PersonuppgiftsL 32 §) och tystnadsplikten (PersonuppgiftsL 33 §) samt eventuella andra sekretessbestämmelser.

Trots att muntliga samtal i regel lämnar utanför tillämpningsområdet för lagen, är det inte heller muntligen tillåtet att lämna ut uppgifter i ett personregister som administreras av arbetsgivaren (t.ex. personalförvaltningens personuppgifter) till utomstående utan saklig grund. Med utomstående avses på arbetsplatser också de personer som inte behöver personuppgifterna i fråga för att sköta sina arbetsuppgifter eller som inte deltar i beslutsfattandet. Arbetsgivaren fastställer i egenskap av personuppgiftsansvarig i förväg vems arbetsuppgifter omfattar att behandla personuppgifter.”

Behandling och utlämnande av personuppgifter: uppladdning till Internet

Uppladdning av fotografier och andra personuppgifter till Internet eller ett intranät kan ses som automatisk behandling av uppgifter enligt personuppgiftslagen.

En arbetsgivare ska t.ex. med beaktande av kravet på direkt relevans i 3 § noggrant pröva vilka personuppgifter om arbetstagarna som laddas upp på nätet. I samband med samarbetsförhandlingar överenskomms t.ex. de personuppgifter som ska laddas upp på webbplatser eller i interna datasystem.

DO:s ställningstagande: Om en arbetstagares arbetsuppgifter omfattar att vara identifierbar och nåbar utifrån arbetskontaktuppgifter, yrkesbeteckningen och ett fotografi och förfarandet är sakligt motiverat utifrån arbetsuppgifterna och arbetsgivarens verksamhet, kan bl.a. arbetstagarens fotografi och kontaktuppgifter föras till organisationens webbplats.

Behandling och utlämnande av personuppgifter: ett personregisterliknande personregister hos en myndighet

DO:s ställningstaganden: Tjänstansökningshandlingar och sammandragsförteckningar som uppgjorts över dessa bildar ett personregister. Sökandenas ansökningar jämte bilagor och det sammandrag som uppgjorts över sökandena bildar en logisk registerhelhet, vars användningsändamål är att välja en arbetstagare eller en tjänsteman (bl.a. dnr 909/45/2000 och 1860/452/2007, 9478/96/18).

Om en myndighetsarbetsgivare för personuppgifter till nätet, ska myndigheten enligt det ovan nämnda pröva om en grund för utlämnande enligt personuppgiftslagen föreligger. Till exempel en förteckning över personer som sökt en tjänst jämte utbildnings- och arbetserfarenhetsuppgifter vilken finns som bilaga till ett beslutsprotokoll utgör ett personregister.

Behandlingen borde i regel grunda sig på ett samtycke av personen eller en annan grund för utlämnande vilken föreskrivits i lagstiftningen, med andra ord en bestämmelse i lagstiftningen vilken berättigar till behandling av personuppgifter.

Effektiv information och övervakning av myndighetsverksamhet kräver i regel inte att namn på enskilda personer, adresser och andra personliga uppgifter förs till Internet. Ett meddelande kan uppgöras över t.ex. dem som valts till tjänsten och reservpersoner.

Inte heller i delgivningen av ett beslut om val till en tjänst är det nödvändigt att sända personuppgifter om andra sökanden för kännedom till sökandena. En sammanställning som uppgjorts över de personer som sökt en tjänst lämnas ut enbart då en part uttryckligen begär om det med stöd av offentlighetslagen.

Se FM/2643/00.00.00/2018: [Anvisning om principer som ska följas vid tillsättande av en tjänst](#) (pdf)

Whistleblowing, dvs. system för visseblåsning

EU:s nya regler om skydd av visseblåsare, s.k. whistleblowing-direktivet (COM(2018) 218 final)

- Ska verkställas före år 2021
- EU tryggar ett högklassigt skydd för visseblåsare bl.a. inom områdena för offentliga upphandlingar, finansieringstjänster, penningtvätt, produkt- och trafiksäkerhet, kärnsäkerhet, folkhälsa och konsument- och dataskydd.
- Enligt direktivet tillämpas på behandling av personuppgifter i system för visseblåsning den allmänna dataskyddsförordningen.
- De nya reglerna förutsätter att trygga anmälningskanaler inrättas såväl i organisationerna som hos myndigheterna.
- Direktivet innehåller också bestämmelser om långtgående skydd mot repressalier för visseblåsare och det förutsätter att nationella myndigheter på lämpligt sätt måste informera medborgarna om och utbilda offentliganställda i hur man hanterar visseblåsning

Inrättande av anmälningskanaler i företagen och förvaltningen

- Företag med över 50 arbetstagare eller kommuner med över 10 000 invånare har en skyldighet att inrätta effektiva och fungerande anmälningskanaler.

Läs mer: [Bättre skydd för visseblåsare: nya EU-regler börjar gälla år 2021](#)

Whistleblowing, dvs. system för visselblåsning

Dataombudsmannens beslut om en förteckning över behandling av personuppgifter som omfattas av konsekvensbedömning:

”Via systemen för visselblåsning är det möjligt att en medlem av en organisations personal eller en annan aktör anonymt för fram verksamhet som är oetisk eller strider med värderingarna eller interna förseelser hos en organisation. Målet för systemen för visselblåsning kan vara till exempel att se till att man i organisationens dagliga förvaltning på ändamålsenligt sätt följer principerna för beslutsfattande- och övervakningssystemet.

Läs mer om konsekvensbedömning:

- tietosuoja.fi/sv/konsekvensbedomning

Publikationer under tiden för personuppgiftslagen:

- [Arbetslivets dataskydd i sk. Whistleblowing-system](#) (pdf)
- tietosuoja.fi/sv/publikationer

Instruktion för tillgodoseende av integritetsskyddet på arbetsplatsen:

Behandling av personuppgifter

Har de allmänna förutsättningarna för behandling av personuppgifter fastställts och har det i samarbetsförfarandet behandlats vilka uppgifter om arbetstagare och arbetssökanden samlas in på arbetsplatserna?

- Behandlingen och insamlingen av personuppgifter ska vara systematisk verksamhet. En arbetsgivare ska redan i samband med planeringen av insamling av uppgifter fastställa relevansen att behandla uppgifter på så sätt att den redogör för de uppgifter som ska fullgöras och för vilka ändamål personuppgifter samlas in. Bedömningen ska i varje fall göras separat.

Vilka uppgifter är nödvändiga att samla in med beaktande av det direkta relevanskravet i 3 § och på grund av rättigheterna/skyldigheterna i anställningsförhållandet?

- Behoven varierar på grund av de olika arbetsuppgifterna (bl.a. arbetssökandens lämplighet och kompetens för den uppgift som söks och anställningsprocesserna: varifrån samlas uppgifter in?)
- Har arbetsgivaren lagstadgade plikter? Bland annat olika myndigheter, beskattningen och förskottsuppbörd, avgifter för social trygghet, sjukdagpenningar, sociala förmåner, utmätning av lön, arbetarskyddsmyndigheter, arbetsförvaltningsmyndigheter.
- Innehåller arbetet uppgifter i vilka kravet på direkt relevans är uppfyllt och det finns ett särskilt behov av att skaffa information om tillförlitlighet, bl.a. personkreditupplysningar eller straffregisteruppgifter (lagen om säkerhetsutredning)? (Se bestämmelserna i 4 § och 5 a §)

Det kan vara nödvändigt att samla in personuppgifter bl.a. för följande ändamål:

- Förvaltningen av ett anställningsförhållande, valet av arbetstagare, efterlevnaden av arbets- och tjänstekollektivavtal, arbetsförhållandena, arbetarskyddet och arbetssäkerheten, företagshälsovården
- Personalförvaltningen och utvecklingen av organisationen, utvecklingssamtal, prestationsbedömningar”, enkäter om arbetstillfredsställelsen, information, god informationsförvaltningssed
- Utförandet av arbetsuppgifter: bl.a uppgifter som getts för kunder, t.ex. CV:n, representation av arbetsgivaren, resande, formkrav på handlingar
- Förmåner som arbetsgivaren erbjuder, bl.a. lunchkort, motionssedlar och rabatter
- Uppgifter som beror på den speciella karaktären på arbetsuppgifterna, t.ex. utlandskommenderingar, säkerhetsbranscher, vissa specialbranscher

Har informationen i förväg av arbetstagare/arbetssökanden säkerställts, om uppgifter skaffas för att utreda tillförlitligheten?

- Insamling av personkreditupplysningar och det register från vilket uppgifter skaffas.
- Information om uppgifter som samlats in från andra källor än av arbetstagaren/arbetssökanden och innehållet i dessa ska ges innan de används i beslutsfattande som gäller en arbetstagare.

Har informerings- och informationsskyldigheten i övrigt fullgjorts?

- Också den registrerades rätt, t.ex. rätten att få tillträde till uppgifterna.
- Förvaring av personuppgifter och sekretess, radering av personuppgifter och register.

4. Personkreditupplysningar

Personkreditupplysningar 5 a §

Arbetsgivaren har rätt att få tillgång till och använda personkreditupplysningar enligt [4 kap. i kreditupplysningslagen \(527/2007\)](#) om den arbetssökande, när arbetssökanden ska arbeta med sådana uppgifter som kräver särskild tillförlitlighet och

1. som inbegriper rätt att på arbetsgivarens vägnar fatta beslut om betydande ekonomiska åtaganden eller faktisk självständig prövningsrätt vid beredningen av sådana åtaganden,
2. i vilka arbetstagarens uttryckliga uppgift är att bevilja och utöva tillsyn över ekonomiskt betydande krediter,
3. för vars skötsel åtkomst till sådana företagshemligheter beviljas som med tanke på arbetsgivaren eller dennas kund är centrala och som givits ett särskilt skydd,
4. vars skötsel kräver sådan rätt att använda informationssystem som medger överföring av tillgångar som tillhör arbetsgivaren eller dennas kund eller ändring av uppgifter om tillgångarna, eller i vilka arbetstagaren har befogenheter som systemadministratör,
5. som väsentligen går ut på att utan direkt tillsyn hantera penningbelopp, värdepapper eller värdeföremål som till sitt värde är betydande,
6. som gäller bevakning av egendom som tillhör arbetsgivaren eller dennas kund,
7. som till sin natur i regel inbegriper oövervakat arbete i privathem.

Personkreditupplysningar 5 a §

- Vad som bestäms i 1 mom. tillämpas också om arbetstagarens arbetsuppgifter ändras under anställningsförhållandet så att de uppfyller villkoren enligt nämnda moment för arbetsgivarens rätt att behandla personkreditupplysningar.
- Arbetsgivaren svarar för kostnaderna för att skaffa fram personkreditupplysningar.
- Bestämmelser om rätten att använda personkreditupplysningar då en person utses till ansvarsperson för ett företag finns i 19 § 2 mom. 9 punkten i kreditupplysningslagen.
- Insamlingen av personkreditupplysningar behandlas i samarbetsförfarandena.

5. Uppgifter om hälsotillståndet

Uppgifter om hälsotillståndet 5 §

Behandling av uppgifter om hälsotillståndet

Uppgifter om hälsotillståndet är sekretessbelagda uppgifter (lagen om företagshälsovård (1383/2001) 18 §). Utifrån ett samtycke kan uppgifter överlåtas, om arbetstagaren vill att hans eller hennes hälsotillstånd utreds.

Arbetsgivaren har rätt att behandla hälsotillståndsuppgifterna enbart utifrån ett samtycke av arbetstagaren eller ett skriftligt (uttryckligt) samtycke från ett annat ställe, om

1. det är nödvändigt för att betala lön sjuktid e.d.
 2. det är nödvändigt för att utifrån en motiverad grund utreda rätten till frånvaro från jobbet.
 3. arbetstagaren uttryckligen vill att hans eller hennes arbetsförmåga utreds utifrån hälsotillståndsuppgifter (inklusive diagnosuppgifter)
 4. i den övriga lagstiftningen har det så föreskrivits, t.ex. i lagen om företagshälsovård, statstjänstemannalagen, lagen om kommunala tjänsteinnehavare
- SHM: Avser inte alltid diagnosuppgifter/uppgifter om hälsotillståndet. Bl.a. ett utlåtande som ska ges till arbetsgivaren rörande arbetstagarens lämplighet för arbetsuppgifter utan diagnos: lämplig/partiellt lämplig/inte lämplig

Uppgifter om hälsotillståndet 5 §

Arbetsgivaren ska

1. namnge de personer som handlägger uppgifterna i fråga (sekretess) eller
 2. fastställa de uppgifter som omfattar behandling av hälsotillståndsuppgifter och
 3. förvara uppgifter om hälsotillståndet åtskilda från övriga personuppgifter och
 4. förstöra dem och därtill ska förvaringsbehovet granskas åtminstone med 5 års intervall, DO:s rekommendationer är 2 år
- Arbetsgivaren fastställer vem som behandlar hälsotillståndsuppgifter i organisationen.
 - Kretsen ska vara maximalt avgränsad och omfatta enbart personer vars arbetsuppgifter, som utifrån en saklig motivering, omfattar behandling av hälsotillstånd.
 - T.ex. närmaste och högre chefer, personer som sköter personalförvaltningsärenden, löneräknare
 - Ett sådant läkarintyg eller läkarutlåtande om arbetsförmågan som arbetstagaren lämnat till arbetsgivaren får lämnas till den som producerar företagshälsovårdstjänster för att företagshälsovårdsuppgifterna enligt lagen om företagshälsovård ska kunna genomföras, om inte arbetstagaren har motsatt sig detta.

Granskning och testning av hälsotillståndet

Enkäter som ordnas av företagshälsovården o.d. insamling av uppgifter är en del av företagshälsovårdens verksamhet – företagshälsovårdens patientregister är separat och uppgifter kan lämnas ut till arbetsgivaren enbart utifrån ett samtycke eller en uttrycklig bestämmelse i lagstiftningen.

Lagen om företagshälsovård 13 §: Arbetstagarens skyldighet att delta i en hälsoundersökning

- En arbetstagare får inte utan grundad anledning vägra delta i en hälsoundersökning enligt denna lag vilken är nödvändig vid placering i arbete eller under arbetets gång
 1. för att utreda hans eller hennes hälsa i sådant arbete eller sådan arbetsmiljö som medför särskild risk för insjuknande, eller
 2. för att utreda hans eller hennes arbets- eller funktionsförmåga på grund av krav som beror på arbetet och som riktar sig mot hälsan.
- Hälsoundersökningen ska utföras i samförstånd med arbetstagaren på det sätt som föreskrivs i 6 § lagen om patientens ställning och rättigheter ([785/1992](#)).

Granskning och testning av hälsotillståndet

- 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.
- Eventuella förpliktelser i speciallagstiftningen i vissa områden.

Bestämmelser som gäller för tjänstemän:

- Statstjänstemannalagen 8 b § och 19 §
- Statstjänstemannalagen 7 § och 19 §

En tjänsteman är skyldig att på begäran av myndigheten lämna denna upplysningar om sina förutsättningar att sköta tjänsten med hänsyn till hälsan. En tjänsteman kan också åläggas att genomgå kontroll eller undersökning av hälsotillståndet, om detta är nödvändigt för bedömningen av hans förutsättningar att sköta sina uppgifter. I fråga om rätten att ålägga en tjänsteman att lämna intyg över narkotikatest gäller vad som bestäms i 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

Granskning och testning av hälsotillståndet

Enbart yrkespersoner och tjänster inom hälsovården ska användas för drog- och alkoholtestning (14 §)

- blåstest på arbetsplatsen, antidrogprogrammet och överenskomna förfaranden; i sista hand samtycke av arbetstagaren.
- se SHM:s publikation Narkotikatestning i arbetslivet (2006:2), modell av antidrogprogrammet.
- Blåstest av polisen, om en arbetsgivare misstänks ha gjort sig skyldig till brott, t.ex. rattfylleri

Gentestning är förbjuden

- Arbetsgivaren har inte heller rätt att veta om en arbetstagare deltagit i ett test annanstans.

Sjukfrånvaropraxis och samtal om arbetsförmågan

DO:s ställningstaganden 2010 och 2012

“Samtal som förts mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och personuppgifter som behandlats i detta samband är i sig lagliga och sakligt motiverade, om de främjar tillgodoseendet av parternas rättigheter och fullgörandet av deras plikter enligt det direkta relevanskravet i 3 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet, och om den omsorgsplikt som föreskrivits i personuppgiftslagen beaktas i tillgodoseendet, liksom också plikten att planera i förväg och kraven på definiering av användningsändamålet och övriga plikter i personuppgiftslagen och lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

Frågan om hur samtal om arbetsförmågan i anknytning till sjukfrånvaron ordnas är en fråga om förfaringssättet, vilken hör till arbetsgivarens direktionsrätt, och till vilken dataombudsmannen inte kan ta ställning, om arbetsgivaren i övrigt följer bestämmelserna i 5 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet, bl.a. vad gäller samtycke och fastställandet av arbetsgivarnas företrädare och tystnadsplikten.

I enlighet med 5 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet bestämmer en arbetstagare själv, i enlighet med självbestämmanderätten, i regel vilka uppgifter relaterade till hälsotillståndet han eller hon för fram vid arbetsplatsen eller vid samtal som förs med arbetsgivaren.

Vid förhandlingar kring arbetsförmågan rekommenderas det att fokusera på arbetsförmågan och ärenden som relaterar till arbetsarrangemangen. I samband med sådana samtal lämnar enbart muntligt samtal mellan parterna dock i regel utanför tillämpningsområdet för personuppgiftslagen, eftersom en personuppgift inte enbart är en muntlig uppgift, såvida den inte grundar sig på en uppgift som lagrats i ett register. Däremot bildar skriftliga rapporter och sammandrag över förhandlingar kring arbetsförmågan en del av personalförvaltningens registeradministrering, då personuppgifter som gäller en arbetstagare behandlas i samband med dessa.

Sjukfrånvaropraxis och samtal om arbetsförmågan

Social- och hälsovårdsministeriets guide 2007:7.

Enligt verket Sairauspoissaolokäytäntö työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyönä (Arbetsplatsen och företagshälsovården i samarbete om sjukskrivningspraxis) (s. 21) utreds arten på ett problem som upptäckts med tanke på förhållandena i anknytning till arbetsplatsen i ett samtal mellan chefen och den underordnade i så lång utsträckning som möjligt, dock med beaktande av att uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd alltid är konfidentiella. I lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) föreskrivs det vilka uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd arbetsgivaren får behandla och under vilka förutsättningar.”

Ändringen av sjukförsäkringslagen och lagen om företagshälsovård (5 a § (19/2012) och 2 kap. 10 a § (20/2012) föreskriver att arbetsgivaren har en skyldighet att ge företagshälsovården information om en arbetstagares sjukfrånvaro. För att bedöma en arbetsgivares arbetsförmåga och utreda möjligheterna att fortsätta i arbetet ska arbetsgivaren meddela företagshälsovården om en arbetstagares sjukfrånvaro senast när sjukfrånvaron har utan avbrott pågått i en månad. I lagen föreskrivs det att företagshälsovården har till uppgift att uppgöra ett utlåtande över bedömningen av arbetstagarens arbetsförmåga och möjligheter att fortsätta i arbetet. Arbetstagaren överlämnar själv detta utlåtande till Folkpensionsanstalten om han eller hon vill få sjukdagpenningförmåner.

I motiveringarna till lagen (RP 75/2011 rd, s. 11–12) konstateras det att det inte är nödvändigt att behandla uppgifter om en enskild arbetstagares hälsotillståndsuppgifter med arbetsgivaren då möjligheterna att komma tillbaka till arbetet utreds, utan på arbetsplatsen ligger fokus på med vilka åtgärder i praktiken det är möjligt att stöda arbetstagarens arbetsförmåga och omforma arbetsuppgifterna och arbetsarrangemanget för att överensstämja med arbetstagarens arbetsförmåga. Uppgifter om hälsotillståndet har en karaktär av känsliga uppgifter och i regel har utlämnande och annan behandling av dessa uppgifter i huvudsak förbjudits utan ett samtycke av arbetstagaren eller en grund som föreskrivits i lagstiftningen. I denna utsträckning hänvisas det till personuppgiftslagen och bestämmelserna i lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

Information om sjukfrånvaro eller sjukledighet

- Arbetsgivaren har inte någon allmän rätt att berätta, på annat sätt uttrycka eller lämna ut uppgifter om sjukfrånvaro rörande en arbetstagare eller orsaker till den till andra arbetstagare eller till andra utanför företaget, trots att det eventuellt vore bra för organisationen att känna till uppgiften.
- En prövning från fall till fall görs med beaktande av 3 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet.
- Det rekommenderas att information om frånvaron ges enbart genom att meddela t.ex. "borta".
- Telefonväxel, tidshanteringskalendrar och -system, till vilka alla har tillträde och främjar informationen.
- Undantag: Matrikellagen (1010/1989) 4 §. Orsaker till tjänstavbrott: sjukdom som orsak till ett avbrott är en ändamålsenlig anteckning. Utlämnandet sker enligt föreskrifterna om överlåtelse av en handling i offentlighetslagen.
- Kommunförbundets vägledning: information om sjukledighet får inte läggas upp på Internet
- Riksdagens justitieombudsman har riktat uppmärksamhet bl.a. mot kommunernas informering på webben: uppladdning av protokoll på nätet kan vara kränkning av integritetsskyddet

Information om sjukfrånvaro eller sjukledighet

DO:s ställningstagande 9.7.2006:

- Information om sjukledighet är inte i sig en personuppgift av känslig natur enligt personuppgiftslagen. Information om en arbetstagares sjukfrånvaro är dock en personuppgift enligt personuppgiftslagen, vilken i allmänhet behandlas i personalförvaltningsändamål (3 § och 5 § i lagen, användningsändamålet enligt 6 § i personuppgiftslagen, skyddsplikten enligt 32 § och tystnadsplikten enligt 33 §). Den personuppgiftsansvarige ska fastställa vika personer i organisationen som är berättigade att behandla personuppgifterna i fråga. Det finns inte någon grund utifrån vilken det allmänt kan anses att anmälning av en orsak som beror på en sjukdom och personliga förhållanden är motiverad på grund av behov som beror på den interna eller externa informationen.

Läs mer:

- DO:s ställningstagande 6.7.2012: Om behandlingen av hälsotillstånds- och frånvarouppgifter om arbetstagare på arbetsplatsen och utlämnande av dessa till företagshälsovården i samarbetet mellan arbetsgivaren och företagshälsovården
- EG-domstolens dom från 6.11.2003 i ärendet C-101/01 / Bodil Lindqvist.

Uppgifter om hälsotillståndet

Har samarbetsförfaranden förts rörande insamling av hälsotillståndsuppgifter på arbetsplatsen?

Har man i förväg fastställt de personer som behandlar hälsouppgifter eller de arbetsuppgifter som omfattar behandling av uppgifter?

- En maximalt avgränsad krets med beaktande av relevanskravet i 3 §, bl.a. chefer eller personer som sköter personalförvaltning, vilka konstaterar en motiverad orsak till frånvaro från jobbet eller sköter ansökan om sjukdagpenning t.ex. hos FPA.

Har en överenskommelse gjorts om behandlingen av sjukledighetsintyg?

- Varifrån inhämtas intyget: utlämnar arbetstagarna dem själv eller finns det ett skriftligt samtycke av arbetstagarna för att lämna ut det från företagshälsovården?
- Utlämnas läkarintyg och utlåtanden som en arbetstagare överlämnat till arbetsgivaren till företagshälsovården? Har arbetstagarna informerats om deras rätt att förbjuda ovan nämnda utlämnande (5 § 3 mom.)?
- Företagshälsovården, hälsoundersökningar, arbets säkerhet, utlåtanden om arbetsförmågan rörande arbetsuppgifterna, modellen för tidigt ingripande, förhandlingar kring arbetsförmågan

Har datasäkerheten och tystnadsplikten för handläggare av hälsotillståndsuppgifter ombesörjts?

Har det fastställts hur uppgifterna förvaras?

- Sekretess och förvaring åtskilda från övriga personuppgifter, t.ex. från lönerregistret
- Det är inte tillåtet att lagra uppgifter om orsaken till en sjukdom eller en skada tillsammans med övriga uppgifter om en arbetstagare i datasystem för personalförvaltning.
- Fastställande och radering av förvaringstiderna för hälsotillståndsuppgifter, såsom läkarintyg, enligt relevanskravet. Förvaringsbehovet ska bedömas med åtminstone 5 års intervall, DO:s rekommendation är 2 år (Obs! Arkiveringsföreskrifterna för kommuner och myndigheter).

Observera också:

- Uppgifter om gentestning får inte alls behandlas

6. Narkotikatester

Drogfri arbetsplats

Behandlingsrätten, det vill säga när det överhuvudtaget är godtagbart att behandla resultat av narkotikatester, grundar sig på de arbetsuppgiftsbaserade förutsättningarna för behandlingsrätten vilka föreskrivs i lagstiftningen, med vilka tillgodoseendet av övriga grundläggande fri- och rättigheter tryggas.

Allmänna förutsättningar:

1. arbetsgivaren har en skyldighet att tillsammans med personalen upprätta ett antidrogprogram enligt lagen om företagshälsovård och
2. arbetsuppgifter som berättigar till behandling av intyg rörande narkotikatest **ska behandlas inom ramen för samarbetsförfarandet**

Vid rekrytering:

enbart resultatet av ett drogtest som gäller den person som valts till ett arbete får behandlas, om:

- a) krav som beror på arbetsuppgifterna förutsätter det (och de allmänna förutsättningarna är uppfyllda) och
- b) under påverkan eller beroende av droger (och ovan nämnda förutsättningar och följande fallspecifika förutsättningar är uppfyllda)

7 § Lämnande av intyg över narkotikatest vid anställning

Ett narkotikatest får göras för ett annat än ett medicinskt ändamål enbart av en yrkesperson inom hälsovården eller ett laboratorium. Eftersom de ovan nämnda omfattas av tystnadsplikten, får arbetsgivaren ta emot ett intyg med ett samtycke av den person som valts till arbetsuppgiften och enbart då arbetsuppgifterna förutsätter noggrannhet, pålitlighet, självständigt omdöme eller bra reaktionsförmåga och där utförandet av arbetet kan:

1. äventyra arbetstagarens eller andras liv, hälsa eller arbetarskyddet,
2. äventyra landets försvar eller statens säkerhet,
3. äventyra trafiksäkerheten
4. öka risken för betydande miljöskador,
5. äventyra skyddet och datasäkerheten för 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,
6. äventyra en affärs- eller företagshemlighet eller orsaka arbetsgivaren eller dennas kund ekonomisk skada som är större än ringa, om äventyrandet av företagshemligheten eller uppkomsten av en ekonomisk risk inte kan förhindras på något annat sätt. Om arbetssökanden ska sköta uppgifter som kräver särskild pålitlighet och i vilka arbetet sker annanstans än i lokaler som arbetsgivaren övervakar och i vilka utförande av arbetet ...”under påverkan av narkotika eller beroende av narkotika”... kan orsaka... en kund betydande ekonomisk skada eller äventyra dennas personliga säkerhet,
7. ensam i arbete med minderåriga,
8. vid... självständig och oövervakad hantering av narkotika eller sådana läkemedel som kan användas som droger (egna bestämmelser för personer i tjänsteförhållande).

8 § Narkotikatest under anställningsförhållandet

Under anställningsförhållanden kan en arbetstagare åläggas att lägga fram ett intyg över ett narkotikatest:

- Om det finns motiverade grunder att misstänka att arbetstagaren är i arbetet under narkotikapåverkan eller har ett narkotikaberoende och testningen är nödvändig att för att utreda arbets- eller funktionsförmågan
- Om arbetstagaren fungerar i ett sådant arbete, som förutsätter särskild tillförlitlighet, självständig prövningsrätt, bra reaktionsförmåga.
- Om arbete under påverkan eller beroende av narkotika:
 1. allvarligt äventyrar arbetstagarens eller andras liv, hälsa eller arbetarskydd,
 2. allvarligt äventyrar landets försvar eller statens säkerhet,
 3. allvarligt äventyrar trafiksäkerheten,
 4. avsevärt ökar risken för betydande miljöskador,
 5. allvarligt äventyrar dataskyddet, datasäkerheten och följaktligen kan orsaka olägenhet eller skada för ovan nämnda intressen eller integritetsskydd

8 § Narkotikatest under anställningsförhållandet

6. äventyrar en ekonomiskt betydelsefull företagshemlighet eller orsakar arbetsgivaren eller dennas kund betydande ekonomisk skada, om äventyrandet av företagshemligheten eller uppkomsten av en ekonomisk risk inte kan förhindras på något annat sätt, eller
7. avsevärt ökar 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 ska visa upp ett intyg.

Därtill får arbetsgivaren behandla ett intyg, om arbetstagaren utifrån ett positivt test förbundit sig till behandling och behandlingen av intyget anknyter till uppföljningen av genomförandet av behandlingen. Det finns bestämmelser om antidrogprogrammet i 11 § i lagen om företagshälsovård.

Annat att beakta om narkotikatester

9 § Arbetsgivares upplysningsplikt om narkotikatest:

- En arbetsgivare ska underrätta en arbetssökande innan ett arbetsavtal ingås eller en arbetstagare som redan står i ett anställningsförhållande innan arbetsvillkoren ändras om att det handlar om en uppgift som kräver ett test. Samma gäller också för personer som står i ett anställningsförhållande.

Arbetsgivaren betalar kostnaderna med anledning av testningen och intyget.

Om lagen om företagshälsovård eller statstjänstemannalagen föreskriver annat, tillämpas speciallagarna på narkotikatest.

Social- och hälsovårdsministeriets SHM anvisning: Narkotikatestning i arbetslivet. Helsingfors, 2006.

Modell av narkotikaintyg

Modell av intyg som ska ges till en person som testas enligt 6 § i lagen om integritetsskydds i arbetslivet (759/2004) rörande ett narkotikatest

Intyg över narkotikatest

Namn Födelsedatum

I det prov som tagits ____/ ____ 20__

- Ingen narkotika
- Har använt narkotika för annat än medicinskt syfte

Läkare

Ort och datum

Instruktion för tillgodoseende av integritetsskyddet på arbetsplatsen:

Narkotikatester

Har ett antidrogprogram enligt lagen om företagshälsovård uppgjorts med personalen?

Har det fastställts och förts samarbetsförfaranden rörande de arbetsuppgifter som berättigar till behandling av intyg rörande narkotikatest?

Har samarbetsförfaranden förts rörande insamling och behandling av narkotikatest på arbetsplatsen?

Har arbetstagarna och arbetssökandena informerats om att det handlar om en arbetsuppgift i vilken narkotikatest görs?

- Insamling av uppgifter om narkotikatest förutsätter ett samtycke av arbetstagaren.
- Lagen om företagshälsovård föreskriver att ett intyg ska lämnas till den testade själv så att han eller hon kan överlämna det till arbetsgivaren. Med andra ord är det inte möjligt att ge ett samtycke till överlämnande från företagshälsovården.

Har det säkerställts att en yrkesperson inom hälso- och sjukvården, personer som genomgått behörig laboratorieutbildning och hälsovårdstjänster används för att göra narkotikatest på arbetstagare och ta prover?

- hälso- och sjukvårdslagstiftningen

Instruktion för tillgodoseende av integritetsskyddet på arbetsplatsen: Narkotikatester

I övrigt tillämpas på behandlingen av narkotikatest bestämmelserna om hälsotillstånd i 5 §:

Har man i förväg fastställt de personer som behandlar uppgifter om narkotikatest eller de arbetsuppgifter som omfattar behandling av uppgifter?

- En maximalt avgränsad krets med hänsyn till relevanskravet i 3 §, bl.a. chefer eller personer som sköter personalförvaltningen, det vill säga de vars arbetsuppgifter utifrån en saklig grund omfattar behandlingen.
- Hur uppgifterna förvaras: sekretess, förvaring åtskilda från övriga personuppgifter, t.ex. från löneregistret eller uppgifter om hälsotillstånd.

Har datasäkerheten och skyddsplikten och tystnadsplikten för handläggare av narkotikatestuppgifter ombesörjts?

Har förvaringstiderna för och förstöringen av narkotikatest fastställts enligt relevanskravet?

- Förvaringsbehovet ska bedömas åtminstone med 5 års intervall, DO:s rekommendation för uppgifter om hälsotillstånd är 2 år. (Obs! Arkiveringsföreskrifterna för kommuner och myndigheter).
- En egen särskild lagstiftning gäller för statens tjänstemän och kommunala tjänsteinnehavare.

Observera också:

- Arbetsgivaren betalar kostnaderna.

7. Person- och lämplighetsbedömning

13 § Person- och lämplighetsbedömningstester

För utredning av förutsättningarna för att sköta arbetsuppgifterna eller behovet av utbildning och övrig utveckling inom yrket kan arbetstagare testas genom person- och lämplighetsbedömningar.

När test utförs ska 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 ska på arbetstagarens begäran avgiftsfritt ge arbetstagaren det skriftliga utlåtande som givits vid person- eller lämplighetsbedömningen. Har utlåtandet givits muntligen till arbetsgivaren, ska arbetstagaren få en utredning om innehållet i utlåtandet.

Person- och lämplighetsbedömningar

Har samarbetsförhandlingar förts rörande genomförandet av person- och lämplighetsbedömningen?

Har ett samtycke begärts av arbetstagaren för testning?

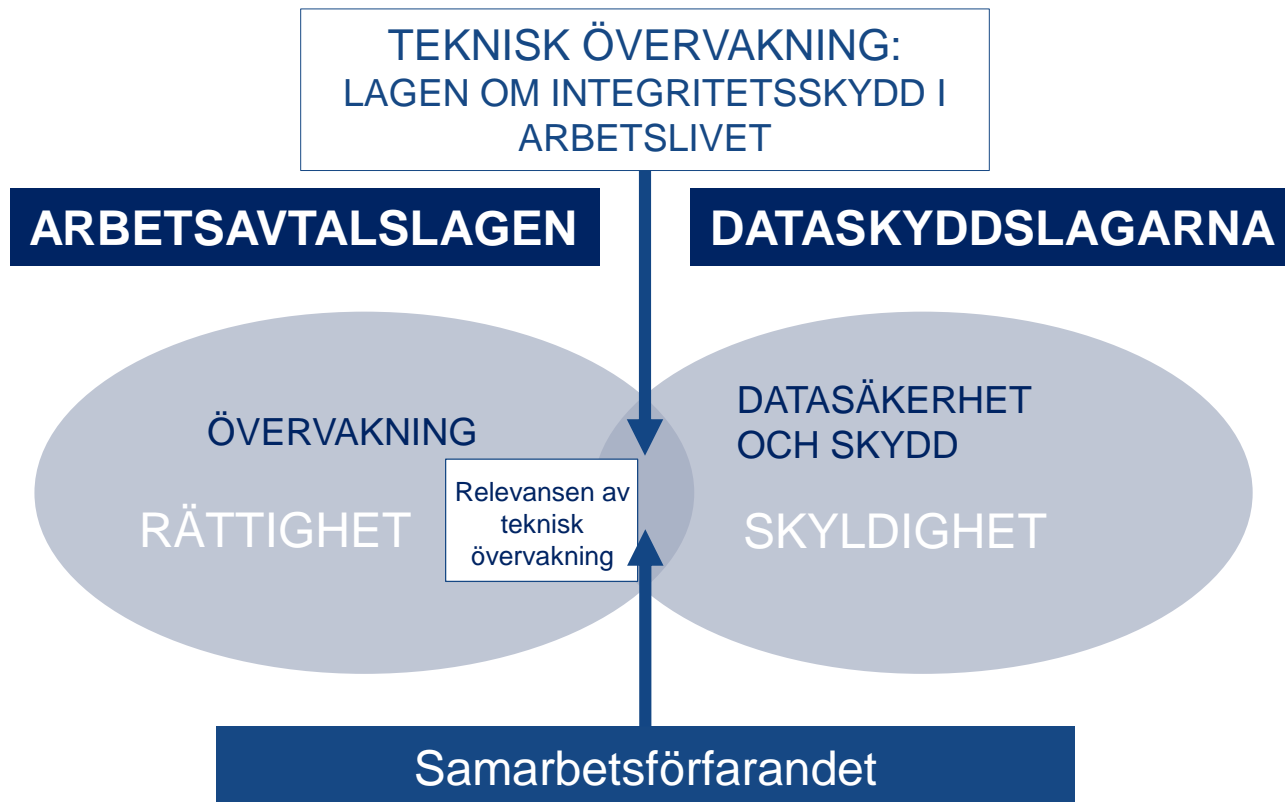
- Enbart för att utreda förutsättningarna för skötsel av arbetsuppgifter eller behov av utbildning eller annan yrkesmässig utveckling.

Har det på tillräckligt sätt säkerställts att pålitliga testningsmetoder används för person- och lämplighetsbedömningstestning, att testarna är sakkunniga och att de uppgifter som fåtts med testningen är felfria?

Hur överlämnas ett skriftligt utlåtande som getts till en arbetstagare och om utlåtandet getts muntligen, hur ges utlåtandet i praktiken?

- Person- och lämplighetsbedömningar ska bl.a. enligt offentlighetslagen sekretessbeläggas.
- Bedömningarna omfattas av plikten att skydda personuppgifter och tystnadsplikten.

8. Teknisk övervakning, e-post och datanät



Teknisk övervakning

Lagen om integritetsskydd i arbetslivet skapar i sig inte rättigheter eller skyldigheter.

I den övriga lagstiftningen har det indirekt föreskrivits gränser för arbetsgivarens övervakningsrättigheter genom att stipulera att bl.a. vissa gärningar som kränker integritetsskyddet är straffbara.

- Lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation 917/2014 (tidigare lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation, 516/2004)
- RP 125/2003 rd, RP 48/2008 rd
- Lagändring (125/2009): rätten för en sammanslutningsabonnent att behandla identifieringsuppgifter vid **missbruksfall**.
- Strafflagen: bl.a. kränkning av kommunikationshemligheten, dataintrång, olovlig observation och avlyssning, dataskyddsbrott, sekretessbrott

I samarbetsförfaranden behandlas teknisk övervakning och ändringar i denna.

Förfaringssätt i anordnandet av användning av teknisk övervakning och e-post och datanät

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 i övervakningen samt användningen av elektronisk post och andra datanät samt behandlingen av uppgifter som gäller en arbetstagares elektroniska post och annan elektronisk kommunikation omfattas av samarbetsförfarandet enligt lagen om samarbete inom företag, lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar samt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare.

I andra företag och offentligrättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen ska arbetsgivaren före beslutsfattandet bereda arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda i de angelägenheter som nämns ovan.

Efter samarbets- eller samrådsförfarandet ska arbetsgivaren definiera ändamålet med och metoderna för övervakningen med tekniska metoder av arbetstagarna samt informera arbetstagarna om syftet med, ibruktagandet av och metoderna för övervakningen samt om användningen av elektronisk post och datanät.

8.1 Kameraövervakning

Kameraövervakning

Kameraövervakning kan användas enbart om syftet är att:

1. trygga den personliga säkerheten för arbetstagare och andra personer som vistas i arbetsgivarens lokaler
2. skydda egendom
3. trygga produktionsprocessernas funktion eller förhindrande i förväg eller utredning av ovan nämnda äventyrande situationer

Aldrig:

- observation av en arbetstagare eller vissa arbetstagare på arbetsplatsen.
- Enligt DO:s vägledning inte heller för övervakning av arbetsrättsliga obligationer, t.ex. efterlevnad av arbetstiden

De rättigheter som tryggats i dataskyddsförordningen ska också tillgodoses vid kameraövervakning.

Kameraövervakning

Kameraövervakning kan användas enbart i lokaler som är i arbetsgivarens användning.

Kameraövervakning kan INTE användas:

- I personal- och pausrum,
- i personliga arbetsrum,
- i omklädningsrum,
- i toaletter.

Obs! Avvikelse: Kameraövervakning kan riktas mot ett visst arbetsställe, om det är nödvändigt 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,
3. säkerställa arbetstagarens intressen och rättigheter och kameraövervakningen sker på begäran av den arbetstagare som blir observerad.

Kameraövervakning

DO:s ställningstagande 20.7.2006 om kameraövervakning i korridorer i personallokaler:

- “Om en korridor de facto används som personalrum och man där rör sig och vistas på samma sätt som t.ex. i ett omklädnings- eller vilorum, borde arbetsgivaren inte utföra kameraövervakning i korridoren på så sätt att man där observerar och övervakar arbetstagare.”
- Vägledning: arbetsgivaren ska pröva vad som är en behörig och med tanke på användningsändamålet ändamålsenlig kameraplacering.

21.9.2004, R 04/6462 / Helsingfors HR, laga kraft vunnen:

- Företrädaren för arbetsgivaren dömdes till böter för olovlig observation. Kameraövervakningen riktade sig till nattvakter i ett förstahjälpsrum i ett varuhus, vilket också användes som personalrum.

Kameraövervakning

Anvisningar för arbetsgivaren:

1. Utred först om andra metoder som i mindre grad ingriper i integriteten är tillgängliga.
2. Avgränsa kameraövervakningen enbart till vad som är nödvändigt med tanke på de godkända ändamålen.
3. Dataskyddsförordningen tillämpas alltid som ett komplement till speciallagen för arbetslivet också vad gäller kameraövervakning. Säkerställ att arbetstagarna har informerats i enlighet med principen om transparens (bl.a. den personuppgiftsansvarige, ändamålen med behandlingen av personuppgifter och den rättsliga grunden för behandlingen, mottagarna av personuppgifter och förvaringstiderna för uppgifter.)
4. Uppgör en intern dokumentering, bl.a. ett register över behandling.
5. Använd inte upplagringar för andra ändamål än de som du planerat i förväg, som är godtagbara och som du anmält i förväg.
6. Definiera vem i organisationen som utifrån sina arbetsuppgifter eller sin ställning har rätt att titta på/behandla kameraupplagringar enligt den personuppgiftsansvariges anvisningar. Observera skydd mot utomstående.

Instruktion för tillgodosende av integritetsskyddet på arbetsplatsen: Kameraövervakning

7. Använd först samarbets- eller samrådsförfarandet, ge sedan information om genomförandet av kameraövervakning och vid behov om placeringen av kameror (övervakning som gäller ett arbetsställe).
8. I lokaler där kameraövervakning används, se till att synlig information ges om denna.
9. Fastställ förvaringstiden och förstör upplagringarna så fort du inte längre behöver dem. Maximiförvaringstiden är 1 år, om inte en senare behandling av ärendet förutsätter annat.

Arbetsgivare har rätt att använda upplagringar för det meddelade användningssyftet och därtill:

1. för att visa att en grund för att avsluta ett anställningsförhållande föreligger (avgränsad situation, beakta grunderna i lagen)
2. för att utreda eller bevisa trakasserier eller ofredande på arbetsplatsen eller osakligt beteende
3. för att utreda ett arbetsplatsolycksfall eller ett tillbud.

8.2 E-post, datanät och konfidentialitet i kommunikationen

Konfidentialitet i kommunikationen

Konfidentialitet i kommunikationen är en grundläggande fri- och rättighet

Det finns bestämmelser om konfidentialitet i kommunikation i 10.2 § i Finlands grundlag, enligt vilken brev- och telefonhemligheten samt hemligheten i fråga om andra förtroliga meddelanden är okränkbar.

E-postadresser för arbetstagare i formen förnamn.efternamn@organisation.fi och personliga e-postmeddelanden till dessa hör till konfidentiell kommunikation.

Efterlevnad av förfarandebestämmelserna i lagen omfattar rätt för arbetsgivaren att hämta och öppna meddelanden som hör till arbetsgivaren/organisationen.

Frågan om konfidentialitet på allmän nivå vad gäller e-postkommunikation **hör inte till dataombudsmannens behörighet**, utan Transport- och kommunikationsverket Traficom ansvarar för detta.

Om det anses att en företrädare för arbetstagaren förfarit i strid med lagen, är det möjligt att lägga fram en begäran om utredning till polisen eller göra en brottsanmälan. DO ger ett utlåtande i ärendet till åklagaren och domstolen.

Skydd av elektroniska meddelanden av en arbetstagare

Hämtning och öppnande av e-postmeddelanden som hör till arbetsgivaren:

- Den allmänna omsorgsplikten
- Hämtning av meddelanden
- Öppnande av meddelanden

Arbetsgivarens omsorgsplikt

Arbetsgivaren ska se till att

1. arbetstagaren har tillgång till en automatisk svarsfunktion eller så
2. kan arbetstagaren styra meddelanden till en annan person som arbetsgivaren godkänt eller till en annan adress som är i egen användning, vilken arbetsgivaren godkänt eller
3. ges arbetstagaren möjlighet att ge en godkänd person tillstånd att ta emot meddelanden, som arbetsgivaren oundgängligen måste underrättas om
4. ärendet behandlas i samarbetsförfarandet eller ett motsvarande förfarande.

Hämtning och öppnande av meddelanden: allmänna förutsättningar

Förutsättningen är att omsorgsplikten har fullgjorts och att meddelanden hämtas och öppnas

1. enbart tillsammans med administratören
2. för att slutföra förhandlingar kring arbetsgivarens verksamhet,
3. för att betjäna en kund eller
4. för att trygga arbetsgivarens funktioner.

Arbetsgivaren kan hämta och öppna elektroniska meddelanden om ovan nämnda villkor är uppfyllda och

1. arbetstagaren verkar självständigt för arbetsgivarens räkning, och andra motsvarande system inte är i användning,
2. det på grund av arbetstagarens uppgifter eller de ärenden som han eller hon sköter är uppenbart att meddelanden som hör till arbetsgivaren sänts eller mottagits,
3. arbetstagarens hinder är temporärt, och meddelanden inte fåtts, trots att omsorgsplikten fullgjorts eller
4. ett samtycke av arbetstagaren inte är tillgängligt tillräckligt snabbt sett till ärendets art.

Hämtning av meddelanden: regler om förfaringsättet

9. En skriftlig, undertecknad utredning (vem, varför, när)
10. Utredningen överlämnas utan dröjsmål till arbetstagaren
11. Meddelanden får inte behandlas i onödigt stor omfattning
12. Sekretessplikten är i kraft under tiden för anställningsförhållandet och därefter.

Öppnande av meddelanden: regler om förfaringssättet

När rubrikuppgifterna hämtats (punkterna 1–12) och det framgår att det av ovan nämnda orsaker är oundgängligt att öppna meddelandet och ta reda också på innehållet (gäller inkomna och skickade meddelanden) följs följande regler:

13. meddelandet öppnas då administratören och ett vittne är närvarande
14. en skriftlig, undertecknad utredning uppgörs (vilket meddelande, när, vem, till vem meddelandets innehåll avslöjats)
15. utredningen överlämnas utan dröjsmål till arbetstägaren
16. meddelandet ska förvaras
17. behandlings- och yppandeförbudet är i kraft.

En ytterligare förutsättning för att öppna meddelanden är att den som skickar meddelandet inte kan nås för att utreda innehållet i meddelandet eller för att sända det till arbetsgivaren.

Konfidentialiteten i kommunikationen: lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation

Lag om tjänster inom elektronisk kommunikation (917/2014) 136 §

Kommunikationens och förmedlingsuppgifternas konfidentialitet

- En kommunikationspart kan behandla egna elektroniska meddelanden och anknutna förmedlingsuppgifter såvida inte annat föreskrivs i lag.
- Andra elektroniska meddelanden och förmedlingsuppgifter får behandlas med kommunikationsparternas samtycke eller om så föreskrivs i lag.
- Den som har tagit emot eller annars fått kännedom om ett elektroniskt meddelande, radiokommunikation eller förmedlingsuppgifter som inte är avsedda för honom eller henne, får inte utan samtycke av en kommunikationspart röja eller utnyttja meddelandets innehåll, förmedlingsuppgifterna eller uppgifterna om meddelandets existens, om inte något annat föreskrivs i lag.

Konfidentialitet i kommunikationen: strafflagen

Enligt 38 kap. 3 § i strafflagen ska den som obehörigen

1. öppnar ett brev eller ett annat tillslutet meddelande som är adresserat till någon annan eller genom att bryta ett säkerhetsarrangemang skaffar uppgifter om ett meddelande som har upptagits elektroniskt eller med någon annan sådan teknisk metod och som är skyddat mot utomstående, eller
2. skaffar uppgifter om innehållet i samtal, telegram, text-, bild- eller dataöverföring eller något annat motsvarande telemeddelande som förmedlas genom telenät eller informationssystem eller om avsändande eller mottagande av ett sådant meddelande, för kränkning av kommunikationshemlighet dömas till böter eller fängelse i högst två år. Försök är straffbart.

E-post och konfidentialitet i kommunikationen

Case:

En arbetsgivare håller en tidigare arbetstagares e-post öppen och har enligt påstående av arbetstagaren läst arbetstagarens e-post.

DO:s ställningstagande och vägledning 21.7.2006:

Efter att en arbetstagares anställningsförhållande upphör föreligger inte längre någon grund att behandla arbetstagarens e-postadress (personuppgift). För att minimera meddelandena och fullgöra omsorgsplikten ska e-post stängas efter att ett anställningsförhållande upphört och senast då arbetstagaren så kräver som ett ärende som gäller rättelse av ett fel enligt personuppgiftslagen.

E-post och konfidentialitet i kommunikationen

Case:

Också öppnande av ett personligt e-postkonto av arbetsgivaren eller administratören på så sätt att ett frånvaromeddelande som gäller arbetstagaren sätts dit för hans eller hennes räkning, förutsätter i första hand ett samtycke, såvida inte de berättigande grunder som föreskrivits i 18–20 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet föreligger.

DO konstaterade i sitt ställningstagande: "Eftersom ni meddelat att ni stängt era tidigare arbetstagares e-postkonton och ni berättar att ni inte hämtat, öppnat och läst era arbetstagares e-postmeddelanden, anser jag att ärendet inte ger orsak till ytterligare åtgärder."

Case: Helsingfors TR 17.2.2006 ärende R 05/666

En arbetsgivare som läst och obehörigen hållit öppen en tidigare arbetstagares e-post i ca 3 månader i strid med arbetstagarens samtycke har dömts för kränkning av kommunikationshemlighet och personregisterbrott. Helsingfors HR 13.12.2006 R 06/1025. Laga kraft vunnit.

Case: Helsingfors HR 14.3.2006 ärende R 04/746

Dömts för kränkning av kommunikationshemlighet. Laga kraft vunnit.

En arbetstagares e-post då ett anställningsförhållande upphör

Ett e-postkonto i arbetstagarens namn och konfidentialitet i kommunikationen

- När ett arbetsförhållande upphör har arbetstagaren rätt att kräva att hans eller hennes arbets-e-postkonto stängs. När ett anställningsförhållande upphör föreligger inte längre någon rättslig grund att behandla en arbetstagares e-postkonto, varför arbetsgivaren i syfte att trygga konfidentiell kommunikation ska stänga e-posten för den arbetstagare som slutar jobba. I enlighet med bestämmelserna i 18–20 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet är ett samtycke av arbetstagaren en förutsättning för att hålla en e-postadress öppen och befordra meddelanden med "vidarebefordra"-funktionen i en situation där ett anställningsförhållande avslutas.
- Rättelse av uppgifter ska krävas av den personuppgiftsansvarige. Arbetstagaren ska i första hand vända sig till den tidigare arbetsgivaren och kräva att denne stänger e-posten skriftligen. [Se anvisningen på DO:s sidor.](#)
- Med samtycke avses alla former av frivilliga, specifika, informerade och otvetydiga viljeyttringar, med vilka en registrerad godkänner behandling av personuppgifter om honom eller henne. Samtycket ska kunna återkallas när som helst. Ett samtycke av arbetstagaren ska också finnas för vidareförmedling och läsning av arbets-e-post. Arbetsgivaren har bevisbörda vad gäller existensen av ett samtycke.

Webbsurfande

DO:s ställningstagande 8.10.2007:

“Eftersom lagen om integritetsskydd i arbetslivet inte innehåller bestämmelser om rätten att följa identifieringsuppgifter i kommunikationen, tillämpas 10 § i grundlagen, 4 § och 5 § i lagen om stark autentisering och betrodda elektroniska tjänster (nuvarande lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation (917/2014) 17 kap. 136 §) och lagen om integritetsskydd i arbetslivet 21 §.”

RP 125/2003 rd, RP 48/2008 rd, till lag om dataskydd vid elektronisk kommunikation:

- “Bläddrande på webbplatser faller inom lagens tillämpningsområde, eftersom det vid bläddrande i för allmänheten öppna sidor på servrar i allmänhet kvarblir uppgifter på servern, eller via kommunikationsnätet på terminalutrustningen, med vilkas hjälp kommunikationen kan sättas i samband med mottagaren.”
- Inte tillåtet att användas för övervakning och observation av arbetstagare, t.ex. genom att samla in dessa **förmedlingsuppgifter** (identifieringsuppgifter) inom kommunikation: konfidentiell kommunikation.
- Arbetsgivaren kan dock inom ramen för arbetsledningsrätten fatta beslut om regler om surfande på nätet på arbetsplatsen eller t.ex. blockera sidor (hela organisationen eller en del). Obs! Icke-diskriminering, sedvanlig övervakning som omfattas av arbetsledningsrätten.

17 kap. i lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation innehåller bestämmelser om rätten att ingripa i kommunikation

- **142 §:** behandling för statistisk analys och anonymiserad data
- **138 §:** behandling för att förmedla kommunikation, producera tjänster och sörja för datasäkerheten: ingripande i datasäkerhetsärenden, bl.a. radering av skadliga meddelanden.

Behörig myndighet: [Transport- och kommunikationsverket Traficom](https://www Traficom.se)

Kataloger och filer i datasystem

Lagen om integritetsskydd i arbetslivet innehåller inte bestämmelser om filer som lagrats i katalogsystem i datasystem, diskutrymmen eller lösa minnesenheter, såsom USB-stickor. DO har inte allmän behörighet att ge anvisningar om behandlingen i dessa fall.

De allmänna obligationsrättsliga bestämmelserna blir tillämpliga. En fil (en handling, ett dokument, en tabell, en bil, ett foto, en presentation osv.) jämförs i regel med lösa saker. Vem kan anses inneha äganderätten till en fil?

Konfidentialitet i kommunikation gäller i regel inte för filer som lagrats på ovan nämnda plattformar. Det ska bedömas från fall till fall, om det handlar om kommunikation.

Organisationen ska i de skriftliga användningsreglerna för sina datanät definiera och ge vägledning vad gäller lagring, behandling och åtkomsträttigheter rörande dokument och filer som hör till organisationen.

Lagen om integritetsskydd i arbetslivet 21 §: arbetsgivaren ska fastställa och underrätta sina arbetstagare om användning av e-post och datanät.

Kataloger och filer i datasystem

DO:s ställningstagande dnr 14/41/2005:

Ur arbetsgivarens synvinkel är det lagligt och sakligt motiverat att använda och behandla personuppgifter som beskriver åtkomsträttigheterna till datorer och datasystem och som hör till arbetsgivarens bestämmanderätt, i syfte att få tillgång till lagrade filer. Behandlingen av sådana personuppgifter uppfyller också relevanskravet i 3 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

Däremot har arbetsgivaren inte någon laglig och sakligt motiverad grund att använda och behandla ovan nämnda personuppgifter som beskriver åtkomsträttigheterna för att få tillgång till arbetstagarnas personliga filer som inte är relaterade till arbetet, trots att arbetsgivaren gett arbetstagarna möjlighet att använda datorn för personliga ändamål.

DO vägledde att personer som avgår från en tjänst ska ges ett förordnande om att radera filer som inte anknyter till arbetsuppgifterna innan tjänsteförhållandet upphör. Naturligtvis ska man redan då arbetsredskap överlämnas till arbetstagarna ge instruktioner om hur de ska användas och också beakta åtgärder som hänför sig till slutet av ett tjänsteförhållande.

Instruktion för tillgodoseende av integritetsskyddet på arbetsplatsen:

Konfidentialitet i kommunikationen

Har samarbetsförfaranden förts eller samrådsplikterna fullgjorts rörande användning av e-post och datanät på arbetsplatsen?

Har arbetsgivaren fastställt reglerna för att använda e-post och datanät och uppgjort skriftliga anvisningar om detta?

- Har olika situationer bl.a. i användningen av e-post beaktats i användningsreglerna?

Har arbetstagarna informerats?

Har den omsorgsplikt som hör till arbetsgivaren fullgjorts?

- Frånvaromeddelande som sänds med en automatisk svarsfunktion
- Samtycke till att meddelanden styrs till en annan person eller till en annan adress
- Samtycke till att en annan person kan t.ex. läsa e-postmeddelanden

Har det definierats hur man ska förfara då en arbetstagares anställningsförhållandet upphör eller avbryts?

- Till exempel uppsägning eller hävning av ett anställningsförhållande, sjukledighet, längre frånvaro, död
- Arbetsgivaren kan fatta beslut om att ge/ta bort ett e-postkonto till en arbetstagare under tiden för en arbetstagares anställningsförhållande eller efter anställningsförhållandets utgång.
- Har det setts till att e-postkontot stängts då anställningsförhållandet upphört?
- Om avsikten är att hålla en e-post öppen under en begränsad tid efter att ett anställningsförhållande upphört, har ett samtycke för detta inhämtats? Gäller det också för vidarebefordrande av meddelandena till en annan person i organisationen?

Instruktion för tillgodoseende av integritetsskyddet på arbetsplatsen: Konfidentialitet i kommunikationen

Hur säkerställs det att ett samtycke existerar?

- *Dataskyddsförordningen artikel 4 (11): Samtycke.* Med samtycke avses alla former av frivilliga, specifika, informerade och otvetydiga viljeyttringar, med vilka en registrerad godkänner behandling av personuppgifter om honom eller henne genom att ge ett uttalande som redogör för samtycket eller genom att företa en handling som tydligt redogör för samtycket. Samtycket ska kunna återkallas när som helst. Ett samtycke av arbetstagaren ska också finnas för vidareförmedling och läsning av arbets-e-post. Arbetsgivaren har bevisbörda vad gäller existensen av ett samtycke.
- Enligt RP till lag om integritetsskydd i arbetslivet rekommenderas det att giltighetstiden fastställs i samband med att ett samtycke ges.
- “Trots att ett samtycken kan användas i arbetslivet i vissa situationer, kan det anses att frivilligheten för ett samtycke står i obalans på grund av ställningen som underordnad för en arbetstagare i förhållande till arbetsgivaren. Om samtycke krävs av arbetstagaren och nekande av samtycke de facto eller eventuellt ger upphov till en väsentlig skada, är inte samtycket giltigt. Om arbetstagaren inte har möjlighet att vägra, handlar det inte heller om ett samtycke. Problem orsakas också av en situation där en förutsättning för att få ett jobb är att ge ett samtycke.
- *WP 249 Opinion 2/2017 on data processing at work*

Instruktion för tillgodoseende av integritetsskyddet på arbetsplatsen: Konfidentialitet i kommunikationen

- Arbetsgivaren har bevisbörda vad gäller existens av ett samtycke. Samtycken som inkluderats i ett arbetsavtal när ett anställningsförhållande börjar ses inte nödvändigtvis som ett giltigt samtycke med hänsyn till de grundläggande fri- och rättigheterna och 3 §.
- Förutsättningen om att ett samtycke ska vara frivilligt enligt artikel 7(4) i *dataskyddsförordningen* innebär att en situation där ett samtycke är bundet till godkännande av avtalsvillkor eller avtalsföreskrifter anses vara mycket ogynnsamt. Vid bedömning av huruvida ett samtycke är frivilligt ska största hänsyn bland annat tas till huruvida genomförandet av ett avtal, inbegripet tillhandahållandet av en tjänst, har gjorts beroende av samtycke till sådan behandling av personuppgifter som inte är nödvändig för genomförandet av det avtalet.
- Om ett samtycke ges i ovan nämnda sammanhang, kan det inte anses att samtycket getts frivilligt (*recital 43*). *Dataskyddsförordningen* säkerställer att behandlingen av personuppgifter utifrån ett samtycke inte direkt eller indirekt kan utgöra en motprestation till avtalet. De två olika grunderna som berättigar till behandling, samtycke och avtal, får inte kombineras eller förväxlas. Det ska också vara möjligt att återkalla ett samtycke.
- Article 29 Working Party: Guidelines on consent under Regulation 2016/679, WP259, 10.4.2018, s. 8, 3.1.2. Conditionality

Instruktion för tillgodoseende av integritetsskyddet på arbetsplatsen: Konfidentialitet i kommunikationen

Vem använder administratörsbehörigheter och hur genomförs förfaranden för en eventuell situation då e-post ansöks och öppnas på arbetsplatsen?

Hur ges utredningen över hämtning och öppnande av meddelanden till en arbetstagare och hur ges information om den?

Vilka rättigheter till olika datasystem har definierats, vem använder dem och utifrån vilka principer, t.ex. användarnamn och lösenord, åtkomsträttigheter?

- Se till att det finns instruktioner om lagringen av filer o.d. i nätsystemen eller i minnesenheter och att t.ex. åtkomsträttigheter i organisationen har definierats.
- Behandling av logguppgifter (se t.ex. Logganvisningen, VAHTI 3/2009: Statsförvaltningens datasäkerhetsanvisningar)

Har det säkerställts att förmedlingsuppgifter som samlas utifrån webbsurfande inte används för att övervaka och kontrollera arbetstagare t.ex. genom att samla dessa förmedlingsuppgifter inom kommunikation?

Hur sköts arbetsplatsens interna information bl.a. med e-post och datasystem med hänsyn till integritetsskyddet?

Instruktion för tillgodoseende av integritetsskyddet på arbetsplatsen: Konfidentialitet i kommunikationen

Har arbetstagarna informerats om reglerna för användning av e-post och datanät?

- Med användningsregler och förfaringssätt strävar man efter att arbetsplatserna får tillgång till bra praxis som tryggar arbetstagarnas integritet bl.a. i situationer där en arbetstagares anställningsförhållande avslutas.
- I den utsträckning det handlar om genomgång av e-post och filer som lagrats i datanät på arbetsplatsen i en situation där anställningsförhållandet upphört, finns det inte bestämmelser om förfaringssättet i lagen. I ärendet följs allmän praxis och ovan nämnda regler för användning av e-post och datasystem vilka fastställts i förväg. Om en arbetsgivare utövar sin rätt att hämta och öppna e-postmeddelanden, ska arbetstagaren erbjudas möjlighet att gå igenom sina meddelanden och filer. En arbetsgivare har rätt att fatta beslut om användning av datasystem och e-postkonton och om dokument som lagrats i systemen.
- Om lös egendom som tillhör en arbetstagare dock stannar i arbetsgivarens besittning, t.ex. på en server och/eller i ett datasystem som arbetsgivaren administrerar, bl.a. privata meddelanden och dokument för arbetstagaren, tillämpas i ärendet allmänna obligationsrättsliga bestämmelser och rättsprinciper vad gäller egendomsbegreppet.

Instruktion för tillgodoseende av integritetsskyddet på arbetsplatsen: Konfidentialitet i kommunikationen

- En arbetsgivare har rätt att utfärda bestämmelser om användning av egna datasystem och arbetstagarnas e-postkonton, t.ex. huruvida ett allmänt automatiskt svarsmeddelande ska sättas i servern.
- Om det handlar om en situation enligt 19 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet, i vilken arbetstagaren på permanent sätt är förhindrad från att utföra sina arbetsuppgifter och samtycke inte kan fås av honom eller henne, har arbetsgivaren enligt de förutsättningar som föreskrivits i 18 §, 19 § och 20 § (*det är nödvändigt för arbetsgivaren att behandla uppgifter för att slutföra förhandlingar kring verksamheten, betjäna kunder eller i övrigt för att trygga sina funktioner*) rätt att sätta ett frånvaromeddelande i en arbetstagares e-postkonto för arbetstagarens räkning, om det inte är möjligt att utreda de ärenden som arbetstagaren sköter eller trygga arbetsgivarens verksamhet med andra metoder.
- När ett anställningsförhållande upphör ska e-posten dock stängas.
- En arbetsgivare har rätt att utfärda bestämmelser om användning av egna datasystem och arbetstagarnas e-postkonton. En organisation fastställer i bestämmelserna om användning av e-post hur länge e-postmeddelandena i allmänhet förvaras, t.ex. i säkerhetslagringar, på servrar eller i datasystem.

8.3 Positionering

Positionering av en arbetstagare

DO:s ställningstagande 22.12.2010 om positionering i arbetslivet:

1. Till exempel vad gäller spårning och övervakning av egendom som transporteras (positionering av egendom) blir inte lagarna tillämpliga.
2. Om indirekt positionering av en arbetstagare hänför sig till arbetsgivarens fordon (t.ex. positioneringsanordning som installerats i ett fordon), ska detta också ses som positionering av arbetstagaren, om avsikten är att styra personalresurserna eller om det utifrån fordonet är möjligt att utreda användaren vid var tid t.ex. utifrån ett skiftschema.

Positionering kan anses utgöra **övervakning med tekniska metoder** enligt 21 §, vars ibruktagande omfattas av samarbetsförfarandet.

Ändamålen för behandling av personuppgifter ska informeras på ett transparent sätt enligt dataskyddsförordningen.

Positionering av en arbetstagare

Direkt positionering av en arbetstagare

Vid direkt positionering är avsikten att positionera och följa uttryckligen en viss arbetstagare (t.ex. ges en arbetstagare en separat positioneringsanordning eller så genomförs positioneringen med en mobiltelefon som är tillgänglig för arbetstagaren). I sådana situationer räcker det inte med ovan nämnda allmänna information i samband med samarbetsförfarandet rörande användningen av en positioneringstjänst i arbetsgivarens fordon, utan behovet av att positionera en arbetstagare ska bedömas enligt arbetstagare.

Lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation (917/2014) 20 kap. 160–162 §

- Positionsuppgifter och andra uppgifter som uttrycker ett abonnemangs eller en terminalapparats position
- Samtycke av arbetstagaren och säkerställande av att arbetstagaren kan koppla av och koppla på positioneringen, i synnerhet då terminalenheten (t.ex. en tjänstetelefon) lovligen kan användas utanför arbetstiden.

Se också: Anvisning om samarbetsförfarandet och positionering av ANM:s samarbetsombudsman

Positionering av en arbetstagare

DO:s ställningstagande dnr 87/41/2010:

Om plats- eller positionsuppgifter (lokaliseringssuppgifter) och andra personuppgifter om arbetstagare samlas in och lagras med automatisk databehandling och/eller dessa bildar ett personregister, ska alla förpliktelser i personuppgiftslagen beaktas. Dataombudsmannen riktade särskild uppmärksamhet mot plikten att planera i förväg, definitionen av ett sakligt motiverat användningsändamål och definitionen av de uppgifter som ska samlas in. Arbetsgivaren ska också fullgöra skyddsplikten enligt 32 § i personuppgiftslagen och tystnadsplikten vid behandling av personuppgifter.

Den organisatoriska skyddsplikten innebär bl.a. att arbetsgivaren i förväg ska definiera vem i organisationen som utifrån arbetsuppgifterna och/eller ställningen har rätt att behandla positionerings- eller andra personuppgifter som samlas in om arbetstagare.

Personuppgifter som ska samlas in under ett anställningsförhållande ska gå igenom inom ramen för samarbetsförfarandet på arbetsplatsen på det sätt som föreskrivs i 4 § 3 mom. och 21 § i dataskyddslagen. Enligt lagen om integritetsskydd i arbetslivet ska arbetsgivarens personuppgiftsansvarige informera arbetstagarna om behandlingen av personuppgifter. Detta innebär att information om användning av positioneringsuppgifter rörande arbetstagare, vilka samlas med ett positioneringssystem, på tillräckligt sätt ska ges på arbetsplatsen, på så sätt att alla arbetstagare är medvetna om ändamålet med positioneringen och behandlingen av deras personuppgifter i samband med positioneringen.

Positionering av en arbetstagare

En konsekvensbedömning om behandlingsåtgärder som gäller positionsuppgifter ska utföras i enlighet med dataskyddsförordningen.

När positioneringsuppgifter behandlas och minst ett av följande kriterier är uppfyllda:

- positioneringsuppgifter behandlas för att bedöma eller poängsätta en person
- positioneringsuppgifter behandlas i automatiskt beslutsfattande, med rättsverkningar eller motsvarade betydande konsekvenser
- positioneringsuppgifter behandlas i samband med systematisk övervakning
- positioneringsuppgifterna avslöjar känsliga uppgifter eller uppgifter av väldigt personlig karaktär
- positioneringsuppgifter behandlas i stor omfattning
- positioneringsuppgifter samordnas eller slås samman till datahelheter
- positioneringsuppgifter som gäller sårbara registrerade behandlas
- i samband med användning eller tillämpning av nya tekniska och organisatoriska lösningar

Kraven på konsekvensbedömning tillämpas också på behandlingsåtgärder som påbörjats före 25.5.2018 och redan pågår. Den personuppgiftsansvarige ska alltså göra en konsekvensbedömning av pågående behandling då en sådan plikt skulle förekomma också i övrigt enligt dataskyddslagstiftningen.

[Läs mer om hur konsekvensbedömningen görs på DO:s sidor](#)

9. Administrativa påföljder

Administrativa påföljder

Utifrån ett brott mot dataskyddsförordningen är det möjligt att en personuppgiftsansvarig eller handläggare av personuppgifter ska påföras en administrativ påföljdsavgift enligt dataskyddsförordningen. En påföljdsavgift kan vara påföljden av till exempel brott mot de skyldigheter för personuppgiftsansvariga och de rättigheter för registrerade vilka föreskrivits i dataskyddsförordningen.

- *Dataskyddsförordningen artikel 57: **Dataskyddsmyndighetens uppgifter***
- *Dataskyddsförordningen artikel 58: **Dataskyddsmyndighetens befogenheter***
- *Dataskyddsförordningen artikel 83: **De allmänna förutsättningarna för påförande av administrativa böter***
- *Dataskyddslagen 24 §: **Administrativa påföljdsavgift; påförande av en bot i en nationell process***

24 § 4 mom. En administrativ bot kan inte föreläggas för aktörer inom den offentliga och kommunala sektorn (myndighetsverksamhet) och övriga offentligrättsliga aktörer

Art. 58 Tillsynsmyndighetens behörigheter

KORRIGERANDE BEHÖRIGHETER

Varna – behandlingen strider sannolikt mot förordningen (innan behandlingen börjat)

Anmärka – behandlingsåtgärderna har stridit mot förordningen (då behandlingen redan börjat)

Förelägga – att tillmötesgå begäranden av registrerade, vilka gäller utövande av en registrerads rättigheter vilka grundar sig på förordningen

Förelägga – att görabehandlingsåtgärder förenliga med förordningen, vid behov på ett visst sätt och inom en viss utsatt tid

Förelägga den personuppgiftsansvarige att meddela den registrerade att en personuppgiftsincident har inträffat

Införa en definitiv eller tillfällig begränsning av, inklusive ett förbud mot behandling

Art. 58 Tillsynsmyndighetens behörigheter

KORRIGERANDE BEHÖRIGHETER

Utfärda förordnanden rörande tillgodoseendet av rättigheter enligt artiklarna 16, 17, 18 och 19 (rättelse, radering, begränsning av uppgifter) och förordnanden om anmälning av dessa åtgärder i enligt med artiklarna 17.2 och 19.

Återkalla eller beordra ett certifieringsorgan att återkalla certifieringen eller förbjuda ett certifieringsorgan att bevilja certifiering

Påföra en administrativ bot utöver andra åtgärder eller i stället för dessa

Beordra att flödet av en uppgift till ett tredje land ska avbrytas

10. Straffbestämmelser

Straffbestämmelser

- Straffbestämmelser i 24 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet
- Straffbestämmelser i 26 § i dataskyddslagen
- Dataskyddsbrott: 38 kap. 9 § i strafflagen
- Kränkning av kommunikationshemlighet och grov kränkning av kommunikationshemlighet: 38 kap. 3 och 4 § i strafflagen
- Dataintrång och grovt dataintrång: 38 kap. 8 och 8 a § i strafflagen
- Brott mot tystnadsplikten enligt 35 § i lagen och sekretessplikten enligt 36 §: enligt 38 kap. 1 eller 2 §, såvida gärningen inte är straffbar enligt 40 kap. 5 § i strafflagen eller ett strängare straff föreskrivs annanstans i lagstiftningen

Straffbestämmelser

Straffbestämmelsen i 24 §:

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

1. bryter mot bestämmelserna i 9 § om upplysningsplikt,
2. i strid med 5 § 1 mom. behandlar uppgifter om arbetstagares hälsotillstånd,
3. i strid med 5 a § inhämtar eller använder en arbetssökandes eller en arbetstagares personkreditupplysningar,
4. i strid med 7 § tar emot eller i övrigt behandlar uppgifter i arbetstagarens intyg över narkotikatest,
5. i strid med 8 § kräver att arbetstagaren ska uppvisa ett intyg över narkotikatest eller i övrigt behandlar uppgifter i intyget,
6. 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,
7. bryter mot bestämmelserna i 13 § 2 mom. om att arbetstagaren ska ges ett skriftligt utlåtande eller en utredning om innehållet i ett muntligt utlåtande,

Straffbestämmelser

8. 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,
9. i strid med 15 § kräver att en arbetstagare deltar i en genetisk undersökning eller inhämtar information om en genetisk undersökning som arbetstagaren genomgått,
10. i strid med 16 § genomför kameraövervakning,
11. bryter mot bestämmelserna i 17 § om öppenhet vid kameraövervakning,
12. i strid med 19 § hämtar eller i strid med 20 § öppnar ett meddelande som arbetstagaren mottagit eller skickat,
13. bryter mot bestämmelserna i 21 § 2 mom. om definierings- eller informationsskyldighet, eller
14. bryter mot bestämmelserna i 23 § om framläggning av denna lag,

ska, 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 dataskyddsbrott, dataintrång, olovlig observation, olovlig avlyssning, kränkning av kommunikationshemlighet, sekretessbrott och tjänstebrott finns i strafflagen ([39/1889](#), på finska).

Straffbestämmelser

För behandling av personuppgifter i strid med lagen om integritetsskydd i arbetslivet döms arbetsgivaren eller en företrädare för denne till böter. Med gärningen ska arbetstagarens integritetsskydd kränkas eller så ska den orsaka annan skada eller väsentlig olägenhet för arbetstagaren. Gärningen förutsätter uppsåt eller grov oaktsamhet i behandlingen av personuppgifter i strid med lagen om integritetsskydd i arbetslivet eller vid försummelse av bestämmelserna i lagen.

Administrativa påföljdsavgifter enligt den allmänna dataskyddsförordningen för brott mot de skyldigheter för personuppgiftsansvariga och de rättigheter för registrerade vilka föreskrivits i dataskyddsförordningen.

För förseelse som gäller behandlingen av personuppgifter döms en person som verkar under ett personuppgiftsbiträde med samma straffskala och för samma gärning som är fallet för motsvarande förseelser i lagen om integritetsskydd i arbetslivet, det vill säga för dataskyddsbrott (strafflagens 38 kap. 9 § (1051/2018)) antingen till böter eller till fängelse för högst ett år.

Med gärningen ska arbetstagarens integritetsskydd kränkas eller så ska den orsaka annan skada eller väsentlig olägenhet för den registrerade. Gärningen förutsätter uppsåt eller grov oaktsamhet i behandlingen av personuppgifter om den registrerade (inhämtning, utlämnande eller överföring) i strid med användningsändamålet för dessa och dataskyddslagstiftningen.

Den personuppgiftsansvarige och personuppgiftsbiträden omfattas av administrativa påföljder.

Straffbestämmelser

- Den allmänna tidsfristen för att väcka talan för dataskyddsbrott och förseelser enligt lagen om integritetsskydd i arbetslivet är 2 år.
- Observera: dataskyddsbrott, sekretessbrott som gäller personregister och kränkning av kommunikationshemlighet är **målsägandebrott**.
- Dataombudsmannen har inte förundersökningsbefogenheter. Vid en misstanke om ett brott, är det möjligt att göra en begäran om undersökning eller en brottsanmälan till polisen, som utför förundersökning. Från förundersökningen överförs ärendet till åtalsprövning. Domstolen avgör ärendet i sista hand.
- Allmänna åklagaren **ska höra dataombudsmannen** innan åtal väcks för sekretessbrott, sekretessförseelse, kränkning av kommunikationshemlighet, grov kränkning av kommunikationshemlighet eller dataintrång, om brottet i fråga riktar sig mot ett personregister, samt innan åtal väcks för personregisterbrott.
- Vid behandling av ett sådant ärende ska en domstol ge **dataombudsmannen tillfälle att bli hörd**.
- I allmänhet ger dataombudsmannen ett skriftligt utlåtande om ovan nämnda ärenden.

11. Närmare information och länktips

Närmare information och länktips

Dataombudsmannens byrå

tietosuoja.fi

Dataombudsmannens anvisningar – Vanliga frågor: arbetslivet

tietosuoja.fi/sv/vanliga-fragor-arbetslivet

Lagstiftning

finlex.fi – uppdaterad lagstiftning

ANM:s broschyrer

tem.fi/tyolainsaadantoesitteet

- Dataskydd i arbetslivet
- Lag om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn
- Samarbetslagen

Närmare information och länktips

Transport- och kommunikationsverket Traficom

traficom.fi

Arbetskyddsmyndigheterna

tyosuojelu.fi/

Regionförvaltningsmyndigheterna, arbetskyddets ansvarsområde

tyosuojelu.fi/web/sv/anstallningsforhallande/direktionsratt-integritetsskydd-och-varning/integritetsskydd

Arbets- och näringsbyråerna: Offentliga arbets- och näringsstjänster

- ohje.te-palvelut.fi/hloasiakas/sv/kayttoehdotjarekisteriseloste

Social- och hälsovårdsministeriets publikationer

- Narkotikatestning i arbetslivet. (SHM 2006:2)
- Sjukfrånvaropraxis som ett samarbete mellan arbetsplatsen och företagshälsovården. (SHM 2007:7) 68 s.
- stm.fi/sv/publikationer

Närmare information och länktips

Finansministeriets anvisningar:

VAHTI: Gällande datasäkerhetsanvisningar och -föroordnanden:

suomidigi.fi/sv/ohjeet-ja-tuki/vahti-anvisningar

- Anvisning om statsförvaltningens e-post, VAHTI 2/2005
- Människan är den viktigaste aktören – personalsäkerhet som en del av datasäkerheten, VAHTI 2/2008
- Logganvisning, VAHTI 3/2009
- Datasäkerhetsanvisning rörande sociala medier, VAHTI 4/2010
- Datasäkerhetsanvisning för personalen, VAHTI 4/2013
- + andra datasäkerhetsanvisningar i bred utsträckning

Om offentligheten för löneuppgifter, kravnivåer på uppgifter och uppgifter om bedömning av arbetsprestationen och behandlingen av dessa (FM 46/01/2006):

vm.fi/sv/ovriga-personalforvaltningens-dokument

Anvisning om principer som ska följas vid tillsättande av en tjänst (FM/2643/00.00.00/2018):

vm.fi/sv/anvisningar (30.4.2019)