

Arbetslivets dataskyddslag



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet



Arbets- och näringsministeriet
Syssestättning och fungerande marknader
Johanna Ylitepsa, tfn 029 506 4207
PB 32, 00023 Statsrådet
Tfn 029 516 001 (telefonväxel)
www.tem.fi

ANM broschyrer 5/2019

Layout: ANM, september 2019

Innehåll

1	Lagens tillämpningsområde	5
2	Annan lagstiftning som gäller arbetstagares integritet	6
3	Allmänna förutsättningar för behandling av personuppgifter	8
3.1	Relevanskrav	8
3.2	Förstöring av onödiga uppgifter	9
3.3	Diskrimineringsförbud	10
3.4	Förbud mot behandling av uppgifter som hör till särskilda kategorier av personuppgifter	10
3.5	Insamling av arbetstagares personuppgifter	11
4	Behandling av uppgifter om hälsotillstånd	13
5	Behandling av personkreditupplysningar	16
6	Behandling av uppgifter om narkotikabruk	17
6.1	Lämnande av intyg över narkotikatest vid anställning	17
6.2	Lämnande av intyg över narkotikatest medan ett anställningsförhållande pågår	19
6.3	Övriga bestämmelser om narkotikatestning	20
7	Person- och lämplighetsbedömningstest	22
8	Skyldighet att anlita hälso- och sjukvårdstjänster	23
9	Förbud mot genetisk undersökning	23
10	Kameraövervakning på arbetsplatsen	24
10.1	Villkor för kameraövervakning	24
10.2	Krav som gäller för kameraövervakning	25
11	Hämtning och öppnande av e-postmeddelanden som hör till arbetsgivaren	26
11.1	Arbetsgivarens omsorgsplikt	26
11.2	Hämtning av e-postmeddelanden som hör till arbetsgivaren	27

11.3 Öppnande av e-postmeddelanden som hör till arbetsgivaren	29
12 Samarbete	30
13 Tillsyn	31
14 Påföljder för brott mot lagen	31

1 Lagens tillämpningsområde

I lagen om integritetsskydd i arbetslivet (nedan arbetslivets dataskyddslag) finns bestämmelser om behandling av arbetstagares personuppgifter, om när arbetsgivaren kan ta reda på en arbetstagares personkreditupplysningar eller narkotikabruk, om testning av arbetstagare genom person- och lämplighetsbedömningar, om teknisk övervakning, speciellt kameraövervakning på arbetsplatsen, samt om arbetsgivarens rätt att hämta och öppna e-postmeddelanden i arbetstagarens personliga e-post på arbetsplatsen. Dessutom begränsar lagen behandlingen av uppgifter om arbetstagares hälsotillstånd.

Arbetslivets dataskyddslag gäller skyddet för privatlivet i förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

Tillämpningsområdet för arbetslivets dataskyddslag omfattar:

- anställda i arbetsavtalsförhållande
- tjänstemän och tjänsteinnehavare i tjänsteförhållande och sådana anställda i offentligrättsliga anställningsförhållanden som kan jämföras med dem
- i tillämpliga delar också arbetssökande och dem som söker en tjänst.

2 Annan lagstiftning som gäller arbetstagares integritet

Vid behandlingen av arbetstagares personuppgifter ska dataskyddslagen och arbetslivets dataskyddslag som speciallag iakttas jämsides med EU:s allmänna dataskyddsförordning.

I dataskyddsförordningen föreskrivs bl.a. om på vilka grunder personuppgifter får behandlas (de rättsliga grunderna för behandlingen) samt om de allmänna dataskyddsprinciperna, den personuppgiftsansvariges skyldigheter och den registrerades rättigheter. Information om dataskyddsförordningens innehåll finns t.ex. på dataombudsmannens webbplats (tietosuoja.fi).

På behandling av arbetstagares personuppgifter tillämpas dataskyddslagen, som kompletterar dataskyddsförordningen, om inte något annat föreskrivs i arbetslivets dataskyddslag. I dataskyddslagen föreskrivs bl.a. om behandling av uppgifter som hör till särskilda kategorier av personuppgifter, såsom uppgifter om medlemskap i ett fackförbund samt uppgifter som rör fällande domar i brottmål samt överträdelser. I dataskyddslagen finns också bestämmelser om vissa begränsningar i den registrerades rättigheter.

Bestämmelser om integritetsskydd för arbetstagare finns också i annan lagstiftning, såsom

- speciallagstiftning om tjänstemän
- säkerhetsutredningslagen
- lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn
- straffregisterlagen
- lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation och
- lagen om företagshälsovård.

Denna broschyr fokuserar på bestämmelserna i arbetslivets dataskyddslag.

Med personuppgift avses varje upplysning som avser en identifierad eller identifierbar fysisk person, dvs. **registrerad**.

Som identifierbar betraktas en person som direkt eller indirekt kan identifieras särskilt med hänvisning till en identifierare, såsom

- namn,
- personbeteckning,
- lokaliseringssuppgift,
- onlineidentifikatorer eller
- en eller flera faktorer som är specifika för den fysiska personens fysiska, fysiologiska, genetiska, psykiska, ekonomiska, kulturella eller sociala identitet.

Begreppet personuppgifter är vitt. Det räcker att personen kan identifieras indirekt, till exempel genom att kombinera uppgifter. Även fotografier eller videoupptagningar kan innehålla personuppgifter.

Med behandling av personuppgifter avses en åtgärd eller kombination av åtgärder beträffande personuppgifter eller uppsättningar av personuppgifter, oberoende av om de utförs automatiserat eller ej. Åtgärderna kan vara insamling, registrering, organisering, strukturering, lagring, bearbetning eller ändring, framtagning, läsning, användning, utlämning genom överföring, spridning eller tillhandahållande på annat sätt, justering eller sammanförande, begränsning, radering eller förstöring av uppgifter.

Med personuppgiftsansvarig avses en fysisk eller juridisk person, offentlig myndighet, institution eller annat organ som ensamt eller tillsammans med andra bestämmer ändamålen och medlen för behandlingen av personuppgifter. Den personuppgiftsansvarige kan också anges i lag. Arbetsgivaren är personuppgiftsansvarig även när skötseln av anställningsförhållanden har anförtrotts en utomstående aktör. Leverantörer av företagshälsovårdstjänster har dock en självständig ställning som personuppgiftsansvarig, som är oberoende av arbetsgivaren.

3 Allmänna förutsättningar för behandling av personuppgifter

3.1 Relevanskrav

Arbetsgivaren får behandla endast sådana personuppgifter *som har direkt relevans för arbetstagarens anställningsförhållande* och som har att göra med

- hanteringen av rättigheter och skyldigheter för parterna i ett anställningsförhållande
- de förmåner som arbetsgivaren erbjuder arbetstagarna, eller
- arbetsuppgifternas särskilda natur.

Inte ens arbetstagarens samtycke ger arbetsgivaren rätt att behandla uppgifter som inte uppfyller dessa krav.

Relevanskravet gäller all behandling av arbetstagares personuppgifter. Redan i samband med planeringen av insamlingen av data ska arbetsgivaren utreda huruvida personuppgifterna behöver behandlas och syftet genom att fastställa de arbetsuppgifter för vars skötsel arbetstagarens personuppgifter ska behandlas. En sådan avvägning bör göras särskilt i varje enskilt fall.

Det är omöjligt att räkna upp alla de personuppgifter som arbetsgivaren har rätt att behandla. I arbetslivet varierar de situationer då personuppgifter behandlas och behoven att behandla personuppgifter enligt bransch eller arbetsuppgifter. Behovet att samla in uppgifter kan bero bland annat på myndigheter, kunder, arbetsmiljö, personaladministration eller utveckling av organisationen. För den offentliga sektorn finns särskilda bestämmelser om bl.a. ansökningsförfarandet för tjänster och om grunderna för utnämning till tjänst, vilka medför behov att behandla uppgifter.

Uppgifter som har direkt relevans för anställningsförhållandet kan vara information som till exempel anknyter till

- val av arbetstagare
- utförande av arbetsuppgifter
- arbetsförhållanden eller
- iakttagande av bestämmelser i arbets- och tjänstekollektivavtal.

Uppgifter som hänför sig till förmåner som arbetsgivaren erbjuder kan vara till exempel simbiljetter och rabatter samt hur de används. Uppgifter som hänför sig till arbetsuppgifternas särskilda natur kan vara bland annat uppgifter om familjeförhållandena för en arbetstagare som ska på utlandsuppdrag, när arbetsgivaren sköter om barnens utbildning. Vid anställning ska arbetsgivaren avväga informationens relevans i förhållande till den arbetsuppgift som personen i fråga har sökt. Det är närmast fråga om uppgifter som visar sökandens kvalifikationer och lämplighet.

Relevanskravet preciserar kraven enligt dataskyddsförordningen. Dataskyddsförordningen innehåller ett krav på uppgiftsminimering; de personuppgifter som behandlas ska vara adekvata, relevanta och inte för omfattande i förhållande till de ändamål för vilka de behandlas. Personuppgifter samlas in för särskilda, uttryckligt angivna och berättigade ändamål. Personuppgifter får inte senare behandlas på ett sätt som är oförenligt med dessa ändamål.

3.2 Förstöring av onödiga uppgifter

Arbetsgivaren får inte bevara föråldrade eller onödiga uppgifter om arbetstagare. Personuppgifter som är felaktiga i förhållande till de ändamål för vilka de behandlas ska raderas eller rättas utan dröjsmål. Personuppgifter får bevaras endast så länge som de behövs för de ändamål för vilka de behandlas.

Det finns särskilda bestämmelser om bevaringstider för personuppgifter och arbetsgivaren ska iaktta tidsfristerna. Sådana är t. ex. preskriptionstiderna enligt arbetsavtalslagen, arbetstidslagen och bokföringslagen. Inom den offentliga förvaltningen finns det dessutom specialbestämmelser om bevaring av arbetstagarnas och tjänstemännens personuppgifter.

Arbetsgivaren ska informera arbetstagaren om bevaringstiden för uppgifterna, eller om det inte är möjligt, om den grund på vilka bevaringstiden fastställs (se mer om information till arbetstagare nedan, s. 12).

3.3 Diskrimineringsförbud

Insamling av onödiga personuppgifter kan leda till diskriminering. Därför har diskrimineringsförbudet i lagstiftningen en stor betydelse vid behandlingen av personuppgifter, till exempel när uppgifternas relevans bedöms.

Bestämmelser om diskrimineringsförbud finns i bl.a.

- grundlagen
- arbetsavtalslagen
- diskrimineringslagen
- statstjänstemannalagen
- lagen om kommunala tjänsteinnehavare
- kyrkolagen
- lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (den s.k. jämställdhetslagen)
- strafflagen.

3.4 Förbud mot behandling av uppgifter som hör till särskilda kategorier av personuppgifter

Behandling av uppgifter som hör till särskilda kategorier av personuppgifter (känsliga uppgifter) är i regel förbjuden. Sådan information är:

- ras eller etniskt ursprung
- politiska åsikter
- religiös eller filosofisk övertygelse
- medlemskap i fackförbund
- genetiska eller biometriska uppgifter som behandlas för entydig identifiering av en person
- uppgifter om hälsa
- uppgifter om en persons sexualliv eller sexuella läggning.

Behandlingsförbudet bidrar till att förhindra diskriminering.

Bestämmelser om behandling av uppgifter om arbetstagares hälsotillstånd finns i arbetslivets dataskyddslag och i speciallagstiftning, såsom lagen om företagshälsövård.

Även i dataskyddslagen finns det bestämmelser om behandling av särskilda kategorier av personuppgifter. Där föreskrivs det bl.a. om behandling av uppgifter om medlemskap i fackförbund som behövs för att den personuppgiftsansvarige ska kunna iaktta sina särskilda rättigheter och skyldigheter inom arbetsrättens område.

3.5 Insamling av arbetstagares personuppgifter

Arbetsgivaren ska samla in personuppgifter i första hand hos arbetstagaren själv. På det sättet får arbetstagaren bäst reda på vilka uppgifter som samlas in om honom eller henne. Om arbetsgivaren samlar in uppgifter någon annanstans, 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 (t.ex. uppgifter som utsokningsmyndigheten lämnat till arbetsgivaren för utmätning av lön) eller
- om det finns särskilda och uttryckliga bestämmelser i lag om insamling eller inhämtande av sådana uppgifter.

Arbetsgivaren har i regel inte rätt att samla in uppgifter om en arbetstagares straffregister. Arbetsgivaren har inte rätt att förutsätta att arbetstagaren inhämtar ett straffregisterutdrag med stöd av den registrerades rätt till insyn (rätt att få tillgång till uppgifterna) och visar upp det för arbetsgivaren.

Eventuell brottslig bakgrund hos personer som väljs till arbete med minderåriga kan kontrolleras under de förutsättningar som särskilt nämns i lag (lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn).

I säkerhetsutredningslagen finns bestämmelser om förutsättningarna för säkerhetsutredningar och om arbetsuppgifter för vilka en säkerhetsutredning får göras. Säkerhetsutredningen görs av Skyddspolisen. Där prövas i varje enskilt fall huruvida sådana uppgifter om utredningsobjektet som framgår av deras registeruppgifter ska lämnas ut. Om man hittar något betydelsefullt, delges sökanden skriftligt. I annat fall meddelas sökanden att det inte kom fram sådan information om personen som är av betydelse för utredningen.

Inhämtande av uppgifter från straffregistret i enlighet med straffregisterlagen för att utreda arbetstagarens tillförlitlighet är möjligt endast i enstaka fall i samband med myndighetsverksamhet.

Arbetsgivaren ska på eget initiativ underrätta arbetstagaren om

- sin avsikt att inhämta uppgifter för att utreda arbetstagarens tillförlitlighet innan uppgifterna inhämtas (personkreditupplysningar, andra uppgifter som samlas in med arbetstagarens samtycke)
- från vilket register personkreditupplysningar inhämtas samt
- uppgifter som samlats in annanstans än hos arbetstagaren själv och uppgifternas innehåll innan de används för beslutsfattande som gäller arbetstagaren.

Dessutom ska arbetsgivaren (i egenskap av personuppgiftsansvarig) även se till att informationsskyldigheterna enligt dataskyddsförordningen fullgörs. I dataskyddsförordningen anges de uppgifter som ska lämnas till den registrerade. Man ska komma ihåg informationsskyldigheterna både när elektroniska jobbsökningsblanketter används och när uppgifter samlas in på annat sätt.

4 Behandling av uppgifter om hälsotillstånd

Uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd är känsliga personuppgifter som hör till särskilda kategorier av personuppgifter och behandlingen av dem är i regel förbjuden. Därför har lagen inskränkt arbetsgivarens rätt att behandla uppgifter om arbetstagares hälsotillstånd.

Inte ens arbetstagarens uttryckliga samtycke ger rätt att behandla uppgifter om arbetstagarens hälsotillstånd i större omfattning än vad som föreskrivs i lagen.

Arbetsgivaren får behandla uppgifter om arbetstagares hälsotillstånd endast

- om arbetstagaren själv har tillställt arbetsgivaren uppgifterna eller
- om arbetstagaren exempelvis till företagshälsovården har gett ett skriftligt samtycke till utlämnande av sådana uppgifter till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren får emellertid inte (ens med arbetstagarens samtycke) behandla vilka hälsouppgifter som helst. Arbetsgivaren har rätt att behandla sådana uppgifter endast

- om behandlingen behövs för betalning av lön för sjukdomstid
- om behandlingen behövs för betalning av sådana förmåner med anknytning till hälsotillstånd som kan jämföras med lön för sjukdomstid
- om behandlingen behövs för att utreda om det finns ett giltigt skäl till frånvaron från arbetet
- om arbetstagaren uttryckligen vill att hans eller hennes arbetsförmåga utreds utifrån uppgifter om hälsotillstånd samt
- i de situationer och i den omfattning som det särskilt föreskrivs om annanstans i lagstiftningen, såsom lagstiftningen om arbetarskydd och arbetshälsa.

En förmån med anknytning till hälsotillstånd kan till exempel vara ett läkarbesök med lön för undersökningar eller vård.

I arbetsavtalslagen och i arbets- och tjänstekollektivavtalen finns det bestämmelser om lönebetalning under sjukdomstid. I avtalsbestämmelser är lönebetalningsperioderna under sjukdomstid längre än de som föreskrivs i lag och på grundval av kollektivavtalens allmänt bindande verkan tillämpas dessa i täckande grad förutom i organiserade arbetsgivarföretag också i företag som inte hör till arbetsgivarförbund.

I kollektivavtalen är förutsättningen för lönebetalning under sjukdomstid i regel att arbetstagen tillställer arbetsgivaren ett läkarintyg, åtminstone om sjukdomen har varat längre än tre dagar. Dessutom kan det i avtalen finnas en bestämmelse enligt vilken arbetsgivaren ansöker om ersättning enligt sjukförsäkringslagen för sig själv för den tid då lön betalas till arbetstagen. Till den ansökan ska bifogas ett läkarintyg. I avtalen finns också bestämmelser enligt vilka arbetstagen kan ha rätt till lön under tiden för en behandlingsåtgärd eller en undersökning, även om han eller hon inte skulle vara direkt arbetsförmögen. Avtalen har tolkats så att arbetsgivaren har rätt att få veta om en medicinsk diagnos. På basis av den kan arbetsgivaren utreda om arbetstagen är berättigad till lön för sjukdomstid.

I arbetslivets dataskyddslag åläggs arbetstagen inte skyldighet att lämna ett detaljerat läkarutlåtande till arbetsgivaren. Om arbetstagen inte lämnar ett läkarintyg till arbetsgivaren, kan han eller hon förlora lönen för sjukdomstiden och då måste arbetstagen själv ansöka om ersättning enligt sjukförsäkringslagen.

Arbetsgivaren har rätt att behandla uppgifter om hälsotillstånd också för att utreda om det finns ett giltigt skäl till frånvaron från arbetet. Den behandlande läkaren känner inte alltid till arbetsförhållandena. Arbetsgivaren kan också i vissa fall omorganisera arbetet så att en konstaterad sjukdom inte i verkligheten utgör ett hinder för att arbeta.

I en utredning av arbetsförmågan som arbetstagen önskat kan behandlas t.ex. uppgifter som är av betydelse för utvecklandet av arbetstagens hälsa och arbetsförhållandena på arbetsplatsen.

Bestämmelser om behandling av uppgifter om hälsotillstånd finns förutom i arbetslivets dataskyddslag också annanstans i lagstiftningen. Exempelvis kan företagshälsovårdsläkaren med stöd av lagen om företagshälsovård, i arbeten som orsakar särskild risk för ohälsa, till arbetsgivaren lämna ett skriftligt utlåtande om slutsatserna av hälsoundersökningarna samt om arbetarskyddsåtgärder som är befogade på basis av dessa till den del de hänför sig till arbetarskydd och företagshälsovård.

Arbetsgivaren kan lämna ett läkarintyg som denna fått från arbetstagen till företagshälsovården för utförandet av dess uppgifter, om inte arbetstagen har förbjudit utlämnande.

På arbetsplatsen får uppgifter om en arbetstages hälsotillstånd inte bli kända för andra än för dem som behöver uppgifterna i sitt eget arbete. Personer som behandlar uppgifter om hälsotillstånd har tystnadsplikt och de får inte röja uppgifter för utomstående. Tystnadsplikten fortsätter även efter att anställningsförhållandet har upphört.

Behandlingen av uppgifter om hälsotillstånd är förenad med särskilda krav på grund av att uppgifterna är känsliga

- Uppgifter om arbetstagares hälsotillstånd får behandlas endast av de personer som utifrån uppgifterna bereder eller fattar beslut eller verkställer beslut.
- Arbetsgivaren ska namnge de personer som behandlar uppgifter om hälsotillstånd eller fastställa de arbetsuppgifter som omfattar behandling av sådana uppgifter.
- Antalet personer som behandlar uppgifter om hälsotillstånd på arbetsplatser ska fastställas som så litet som möjligt.
- Arbetsgivaren ska förvara uppgifterna om en arbetstagares hälsotillstånd åtskilda från övriga personuppgifter som arbetsgivaren har samlat in.
- Uppgifter om hälsotillstånd ska avföras ur registret så snart som det inte finns någon grund för behandlingen av dem. Behovet att bevara uppgifter ska bedömas regelbundet, minst vart femte år.

Arbetsgivaren får i sitt register sammanställa information om tidpunkterna för sjukfrånvaro, till exempel för lönebetalningssystemet. Arbetsgivaren får dock inte registrera de diagnoser som anges i läkarintygen.

5 Behandling av personkreditupplysningar

I arbetslivets dataskyddslag definieras på vilka grunder arbetsgivaren har rätt att få tillgång till och använda en arbetssökandes eller arbetstagares personkreditupplysningar för att bedöma deras tillförlitlighet. Arbetsgivaren har endast rätt att få tillgång till och använda personkreditupplysningar om en arbetssökande som redan valts till en uppgift, eller om en arbetstagare som byter uppgifter under anställningen hos arbetsgivaren.

Arbetsgivarens rätt att få tillgång till och använda en arbetstagares personkreditupplysningar begränsas till uppgifter som kräver särskild tillförlitlighet och

- som inbegriper rätt att på arbetsgivarens vägnar fatta beslut om betydande ekonomiska åtaganden eller faktisk självständig prövningsrätt vid beredningen av sådana åtaganden,
- i vilka arbetstagarens uttryckliga uppgift är att bevilja och utöva tillsyn över ekonomiskt betydande krediter,
- för vars skötsel åtkomst till sådana företagshemligheter beviljas som med tanke på arbetsgivaren eller dennas kund är centrala och som givits ett särskilt skydd,
- 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,
- som väsentligen går ut på att utan direkt tillsyn hantera penningbelopp, värdepapper eller värdeföremål som till sitt värde är betydande,
- som gäller bevakning av egendom som tillhör arbetsgivaren eller dennas kund, eller
- som till sin natur i regel inbegriper oövervakat arbete i privat hem.

Arbetsgivaren svarar alltid för kostnaderna för att skaffa fram personkreditupplysningar, även om arbetstagaren själv lämnar uppgifterna till arbetsgivaren. Om arbetsgivaren skaffar personkreditupplysningarna, ska arbetsgivaren informera arbetstagaren från vilket register uppgifterna skaffats.

6 Behandling av uppgifter om narkotikabruk

I arbetslivets dataskyddslag föreskrivs det om arbetsgivarens rätt att behandla uppgifter som ingår i intyg om narkotikatest, men inte om den egentliga narkotikatestningen. Utgångspunkten är att arbetssökanden eller arbetstagaren själv lämnar intyget till arbetsgivaren. Arbetsgivaren får behandla och registrera endast sådana uppgifter om arbetstagarens narkotikabruk som ingår i intyget. Dessa får behandlas endast med arbetstagarens samtycke. Intyget får endast avslöja att arbetstagaren har genomgått ett narkotikatest och en redogörelse för om arbetstagaren har använt narkotika för andra ändamål än medicinska ändamål på ett sätt som försämrar hans eller hennes arbets- eller funktionsförmåga. Narkotika definieras i narkotikalagen.

Eftersom uppgifter om narkotikatest utgör känslig information om hälsotillstånd gäller för deras behandling i övrigt samma begränsningar i fråga om förvaring, tystnadsplikt och rätt att behandla som för övriga uppgifter om hälsotillstånd (se s. 15 ovan).

Intyget får begäras endast när de villkor som anges i lag uppfylls. Uppgifter som baserar sig på allmänna screeningtester får inte behandlas.

6.1 Lämnande av intyg över narkotikatest vid anställning

Arbetsgivaren har rätt att begära ett intyg över narkotikatest av den som valts till ett uppdrag endast om båda nedanstående förutsättningar uppfylls:

1. Avsikten är att arbetssökanden ska ha sådana arbetsuppgifter som förutsätter
 - noggrannhet
 - tillförlitlighet
 - självständig omdömesförmåga eller
 - god reaktionsförmåga

Dessa villkor i fråga om arbetsuppgifterna är strängare än vad som i allmänhet förutsätts i arbetsavtals- och tjänsteförhållanden.

2. Utförandet av arbetsuppgifterna under påverkan av narkotika eller beroende av narkotika kan
- äventyra arbetstagarens eller andras liv, hälsa eller arbetarskydd,
 - äventyra landets försvar eller statens säkerhet,
 - äventyra trafiksäkerheten,
 - öka risken för betydande miljöskador,
 - äventyra datasäkerheten i fråga om uppgifter som erhållits i arbetet och därmed orsaka olägenhet eller skada för de allmänna intressen som skyddas av sekretessbestämmelserna eller äventyra de registrerades integritetsskydd eller rättigheter, eller
 - äventyra en företagshemlighet eller orsaka arbetsgivaren eller dennas kund ekonomisk skada som är större än ringa. Då förutsätts också att äventyrandet av företagshemligheten eller uppkomsten av en ekonomisk risk inte kan förhindras på något annat sätt.

Dessutom har arbetsgivaren rätt att begära intyg då arbetssökanden ska sköta uppgifter:

- i vilka förutsätts särskilt förtroende, i vilka arbetet utförs på något annat ställe än i lokaler som övervakas av arbetsgivaren och i vilka utförande av arbetet under påverkan av narkotika eller beroende av narkotika kan orsaka arbetsgivarens kund betydande ekonomisk skada eller äventyra dennas personliga säkerhet,
- som varaktigt och i väsentlig grad består i att fostra, undervisa, sköta eller annars ta hand om minderåriga eller annars arbeta i personlig kontakt med minderåriga utan att andra personer deltar, eller
- som innebär självständig och oövervakad hantering av narkotika eller av större än obetydliga mängder sådana läkemedel som kan användas i berusningssyfte.

Arbetsökanden har inte skyldighet att lämna sådant intyg. Vid övervägande av anställning av en arbetstagare kan arbetsgivaren dock låta bli att beakta en arbetsökande som inte lämnar ett intyg till arbetsgivaren. Valet är i praktiken oftast villkorligt till dess den som valts till uppdraget har lämnat ett intyg. För tjänstemän och tjänsteinnehavare kan lämnandet av intyg vara en förutsättning för utnämning.

De bestämmelser som gäller arbetsökande tillämpas också i sådana situationer där arbetsuppgifterna för en anställd person förändras så att ovan nämnda förutsättningar uppfylls.

6.2 Lämnande av intyg över narkotikatest medan ett anställningsförhållande pågår

Arbetsgivaren kan förplikta arbetstagaren att medan ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande pågår visa upp ett intyg över narkotikatest om följande villkor uppfylls:

1. arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att arbetstagaren är narkotikapåverkad i arbetet eller är beroende av narkotika
2. testning är nödvändig för att utreda arbetstagarens arbets- och funktionsförmåga
3. arbetstagaren har ett arbete som kräver
 - särskild noggrannhet,
 - tillförlitlighet,
 - självständig omdömesförmåga eller
 - god reaktionsförmåga
4. utförandet av arbetsuppgifterna under narkotikapåverkan eller vid narkotikaberoende
 - allvarligt äventyrar arbetstagarens eller andras liv, hälsa eller arbetarskydd,
 - allvarligt äventyrar landets försvar eller statens säkerhet,
 - allvarligt äventyrar trafiksäkerheten,
 - kan avsevärt öka risken för betydande miljöskador,
 - allvarligt äventyrar datasäkerheten i fråga om uppgifter som erhållits i arbetet och därmed kan orsaka olägenhet eller skada för de allmänna intressen som skyddas av sekretessbestämmelserna eller äventyra registrerades integritetsskydd eller rättigheter,

- äventyrar en ekonomiskt betydelsefull företagshemlighet eller kan orsaka 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
- avsevärt kan öka risken för olaga handel och spridning av de ämnen som avses i 3 § 1 mom. 5 punkten i narkotikalagen och som arbetsgivaren förfogar över.

Arbetsgivaren får dessutom förplikta arbetstagaren att visa upp ett intyg, om arbetstagaren på basis av ett positivt testresultat har förbundit sig till vård.

De villkor som ställs för begäran om intyg under ett anställningsförhållande är klart strängare än vid anställning.

Arbetsgivaren kan sätta ut en skäligen tid inom vilken arbetstagaren ska visa upp ett intyg. Lämnande av intyg är en förpliktelse som hänför sig till anställningsförhållandet. Om arbetstagaren inte lämnar ett intyg till arbetsgivaren, bestäms eventuella påföljder för arbetstagaren på arbets- och tjänstemannarättsliga grunder, utgående från en helhetsprövning.

6.3 Övriga bestämmelser om narkotikatestning

Arbetsgivaren har skyldighet att i samband med ansökningsförfarandet, redan innan arbetsavtal ingås, underrätta arbetssökanden eller, innan arbetsvillkoren ändras, underrätta arbetstagaren om att det är fråga om en arbetsuppgift där det av den som valts begärs uppvisande av narkotikatest, eller där arbetstagaren under anställningsförhållandet förpliktas att visa upp ett intyg över narkotikatest.

Arbetsgivaren kan välja ett lämpligt förfarings sätt i varje enskilt fall, såsom att intyg lämnas i samband med anställningsundersökningen. Den som blivit vald för arbetsuppgiften måste dock få veta vad som förväntas av honom eller henne och när intyget senast ska lämnas till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren svarar för anskaffningskostnaderna för intyget i fråga om både arbetssökande och arbetstagare.

En arbetsgivare som låter utföra testning ska ha ett sådant skriftligt antidrogprogram som avses i lagen om företagshälsovård. Enligt lagen om företagshälsovård ska programmet innehålla arbetsplatsens allmänna mål och den praxis som iakttas för att förhindra droganvändning och hänvisa personer med drogproblem vidare till vård. Programmet kan ingå i verksamhetsplanen för företagshälsovården.

Innan programmet godkänns ska de arbetsuppgifter som kräver testning behandlas i samarbetsförfarande. I andra företag och offentligrättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen ska arbetsgivaren före beslutsfattandet ge arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda om de arbetsuppgifter där testning krävs.

Bestämmelserna om narkotikatest i arbetslivets dataskyddslag gäller inte professionella idrottsutövare. För dem gäller egna bestämmelser om dopingtestning.

Narkotikatest för arbetstagare eller arbetssökande kan med stöd av lagen om företagshälsovård utföras inom företagshälsovården. På utförande av test tillämpas då hälsovårdslagstiftning, och det är inte arbetsgivaren, utan en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården som i varje enskilt fall bedömer behovet av test. Testresultatet får inte heller lämnas till arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan få endast en allmän utredning om hälsotillstånd som gäller arbetstagarens arbetsförmåga. På basis av den särskilda lagstiftning som gäller tjänstemän kan narkotikatest också utgöra en del av tjänstemännens hälsoundersökning.

7 Person- och lämplighetsbedömningstest

För utredningen av de personliga egenskaperna hos arbetsökande och arbetstagare samt vid bedömningen av deras kunskaper och färdigheter kan arbetsgivaren använda sig av olika person- och lämplighetstest. Arbetsökande eller arbetstagare får testas genom person- och lämplighetsbedömningar endast om de ger sitt samtycke till det.

Test får utföras om avsikten är att utreda:

- förutsättningarna för att sköta arbetsuppgifterna eller
- behovet av utbildning eller annan utveckling i yrket.

De resultat som uppnås via test ska ha direkt relevans för arbetstagarens anställningsförhållande. Detta krav begränsar i själva verket både testens innehåll och omfattning, för det finns stora skillnader mellan kraven inom olika yrken och uppgifter.

Eftersom arbetsgivaren använder de uppgifter som erhållits genom test vid beslutsfattandet gällande den enskilda arbetstagaren, måste testresultaten vara felfria. Arbetsgivaren är därför ansvarig för att garantera att de testmetoder som används är pålitliga, att testen utförs av sakkunnig personal och att de uppgifter som erhålls är korrekta. Eftersom det oftast gäller bedömningar som baserar sig på beteendevetenskaper, kan man dock inte förutsätta att uppgifterna är helt felfria. Därför bör man beakta testningsmetoden och dess karaktär vid bedömningen av arbetsgivarens ansvar.

Arbetsgivaren kan på många sätt utreda de alternativ och test som lämpar sig för ändamålet, samt den expertisgrad testaren innehar. Arbetsgivaren kan anlita experthjälp, göra valet genom att utreda testarens utbildning, grunda valet på allmänt känd expertis hos det företag som utför test eller utreda på förhand hur, var, och vem som har utvecklat testet och vad man i själva verket är ute efter och hur sannolikt det är att man får reda på det man önskar.

Arbetsgivaren eller testaren ska på arbetsökandens eller arbetstagarens begäran avgiftsfritt ge arbetstagaren det skriftliga utlåtande som getts vid person- eller lämplighetsbedömningen. Om utlåtandet getts muntligt till arbetsgivaren, kan ett muntligt svar ges även till arbetstagaren. Arbetsgivaren svarar i sista hand för att arbetstagaren får ett utlåtande.

8 Skyldighet att anlita hälso- och sjukvårdstjänster

I syfte att garantera arbetstagarnas rättsskydd får arbetsgivare vid utförande av kontroller av arbetstagares hälsotillstånd samt vid provtagningar anlita endast yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården, eller personer med behörig laboratorieutbildning, samt sådana hälso- och sjukvårdstjänster om vars verksamhetsförutsättningar, utbildningskrav och tystnadsplikt föreskrivs i lagstiftningen om hälso- och sjukvård. Skyldigheten att anlita hälso- och sjukvårdstjänster gäller även alkohol- och narkotikatest. Yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården fastställer de åtgärder och undersökningar som behövs för utredningen av hälsotillstånd.

I avgöranden inom sjuk- och hälsovården betonar man patientens fria vilja, och detta gäller även den hälsovård som hänför sig till arbetet. I vissa situationer har arbetstagaren skyldighet att delta i hälsokontroller. Bestämmelser om hälsokontroller finns bland annat i lagen om företagshälsovård och lagen om smittsamma sjukdomar. Även de specialkrav som följer av arbetet kan förutsätta hälsokontroller, t.ex. i uppgifter inom trafik-, polis- samt brand- och räddningsväsendet. Det finns även specialbestämmelser om fastställandet av tjänstemäns hälsotillstånd.

9 Förbud mot genetisk undersökning

Arbetsgivaren får inte förutsätta att en arbetssökande eller arbetstagare deltar i genetisk undersökning. Arbetsgivaren har inte heller rätt att få veta om arbetstagaren i något skede av sitt liv har deltagit i en genetisk undersökning. Med genetisk undersökning avses alla genetiska utredningar inklusive sådana förutspående gentest genom vilka man undersöker släktingar till individer som lider av ärftliga sjukdomar.

10 Kameraövervakning på arbetsplatsen

10.1 Villkor för kameraövervakning

Arbetsgivaren får genomföra kameraövervakning på arbetsplatsen endast för att:

- trygga den personliga säkerheten för arbetstagare och andra som vistas i lokalerna
- skydda egendom
- övervaka att produktionsprocesserna fungerar på ett ändamålsenligt sätt eller
- förhindra och utreda situationer som äventyrar säkerheten, egendom eller produktionsprocesser.

Kameraövervakning är förbjuden

- på toaletter för arbetstagare
- i omklädningsrum för arbetstagare
- i personalutrymmen
- i arbetsrum som anvisats för arbetstagarnas personliga bruk.

Kameraövervakning får i regel inte användas för observation av en viss arbetstagare eller vissa arbetstagare på arbetsplatsen. Arbetsgivaren får dock rikta kameraövervakning mot ett visst arbetsställe, om observationen är nödvändig för att:

- hindra uppenbar risk för våld i anslutning till arbetstagarens arbete eller uppenbar olägenhet eller fara för arbetstagarens säkerhet eller hälsa
- hindra och utreda brott mot egendom, om en väsentlig del av arbetstagarens arbete består i att hantera egendom som är betydande beträffande värde eller kvalitet, såsom pengar, värdepapper eller värdeföremål, eller
- säkerställa arbetstagarens intressen och rättigheter, när kameraövervakningen sker på begäran av den arbetstagare som blir observerad.

10.2 Krav som gäller för kameraövervakning

Kameraövervakningen ska vara så öppen och nödvändig som möjligt för att nå syftet med den. Upptagningar som fåtts vid övervakningen får användas endast för de ändamål för vilka observationen har utförts. Innan kameraövervakning tas i bruk ska man utreda möjligheterna att använda andra metoder som inte i samma utsträckning gör intrång i arbetstagarnas integritet.

Efter samarbetsförfarandet eller förfarandet med hörande ska arbetstagarna informeras om att kameraövervakning påbörjas och genomförs och hur och i vilka situationer eventuella upptagningar används samt om kamerornas placering, om sådana riktats mot arbetsställen där arbetstagare arbetar. Det ska också informeras om kameraövervakningen på ett synligt sätt, så att det framgår huruvida det är fråga om övervakning där upptagningar används eller inte.

Det finns också vissa avvikelser från kriterierna för upptagningarnas användningsändamål. Upptagningar får användas för något annat ändamål än för vilket övervakningen skett:

- för att påvisa grunden för att ett anställningsförhållande upphävts
- för att utreda och bevisa trakasserier eller osakligt bemötande som avses i jämställdhetslagen, diskrimineringslagen och arbetarskyddslagen, om arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att arbetstagaren gjort sig skyldig till trakasserier eller osakligt bemötande, och
- för att utreda olycksfall i arbetet eller någon annan situation som orsakat i arbetarskyddslagen avsedd fara eller risk.

Upptagningar som fåtts vid kameraövervakning ska i regel förstöras genast när de inte längre behövs för att nå syftet med övervakningen och senast inom ett år. En upptagning får dock av särskilda skäl sparas efter denna tidsfrist.

I hanteringen av upptagningar som innehåller personuppgifter ska dataskyddsförordningen och de där föreskrivna skyldigheterna för personuppgiftsansvariga iakttas.

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

De e-postadresser som ställts till arbetstagarens förfogande har oftast formen fornamn.efternamn@foretag.fi och meddelandena skickas och läses med hjälp av en användaridentifikation och ett lösenord som arbetstagaren fått. Arbetsplatsens e-post används dock i stället för t.ex. telefon allmänt också till sådan personlig kommunikation som inte har att göra med arbetsgivarens verksamhet. E-postmeddelanden av privat karaktär hör på samma sätt som telefonsamtal till konfidentiell kommunikation. Som kommunikationsform skiljer sig e-post dock från telefon, eftersom den utan skillnad registrerar både till arbetsgivaren hörande och arbetstagarens personliga meddelanden.

Arbetsgivaren har rätt att hämta meddelanden som arbetstagaren tagit emot eller skickat på en personlig e-postadress på arbetsplatsen endast då de villkor som ställs i lagen uppfylls.

Någon annan kan öppna och läsa arbetstagarens e-postmeddelanden med arbetstagarens samtycke enligt överenskomna tillvägagångssätt. Därmed är rättigheter att läsa meddelanden som uttryckligen getts till sekreterare eller vikarier möjliga.

11.1 Arbetsgivarens omsorgsplikt

För att arbetsgivaren ska få använda sina befogenheter för hämtning och öppnande av arbetstagares e-postmeddelanden, ska arbetsgivaren se till att arbetstagaren kan förbereda sig på sin frånvaro på något av följande alternativa sätt:

- arbetstagaren kan använda den automatiska svarsfunktionen, så att den som skickat meddelande får information om hur länge frånvaron fortgår och om vikarien,
- arbetstagaren kan styra e-posten till en annan mottagare eller till sig själv under en annan e-postadress, eller
- någon annan med arbetstagarens samtycke kan under hans eller hennes frånvaro ta emot e-postmeddelandena och bedöma om det är nödvändigt att arbetsgivaren får vetskap om meddelandet.

Utnyttjandet av dessa möjligheter förutsätter att arbetstagaren själv vidtar åtgärder. Arbetsgivaren har inte rätt att göra sådana styrningar i arbetstagarens e-post.

Arbetstagaren har inte skyldighet att utnyttja de erbjudna möjligheterna. Om arbetstagaren inte utnyttjar dessa möjligheter, berättigar redan erbjudandet av möjligheter arbetsgivaren till att på de villkor som anges i följande avsnitt utreda arbetstagarens e-postmeddelanden.

Avsikten är att arbetsgivaren och arbetstagarna på varje arbetsplats skapar sådana förfarings-sätt som bäst lämpar sig för verksamheten och arbetstagarnas arbetsuppgifter.

11.2 Hämtning av e-postmeddelanden som hör till arbetsgivaren

När arbetsgivaren har sett till att arbetstagaren har tillgång till någon av i föregående avsnitt redogjorda möjligheter, får arbetsgivaren ta reda på om arbetstagaren i sin frånvaro har mottagit eller omedelbart före frånvaron har skickat eller mottagit meddelanden som hör till arbetsgivaren och som det är nödvändigt att arbetsgivaren får vetskap om för att kunna slutföra förhandlingar i anslutning till sin verksamhet, betjäna kunder eller i övrigt trygga sina funktioner. Sådana situationer uppstår till exempel i samband med beställningar, faktureringar och reklamationer och vid affärsförhandlingar i anslutning till dem.

Arbetsgivaren får hämta ett meddelande från arbetstagarens personliga e-post på arbetsplatsen endast om även samtliga följande villkor uppfylls:

- arbetstagaren sköter sina uppgifter självständigt för arbetsgivarens räkning,
- arbetsgivaren har inte något system med hjälp av vilket de ärenden som sköts av arbetstagaren och deras behandlingsskeden antecknas eller på annat sätt kan klarläggas,
- det på grund av arbetstagarens uppgifter och de ärenden som är anhängiga är uppenbart att meddelanden som hör till arbetsgivaren har skickats eller mottagits,
- arbetstagaren är tillfälligt förhindrad att utföra sina arbetsuppgifter och arbetsgivaren får inte tillgång till de meddelanden som hör till denna (trots att arbetsgivaren erbjudit arbetstagaren ovannämnda möjligheter att t.ex. styra meddelandena till någon annan) och
- arbetstagarens samtycke kan inte erhållas inom rimlig tid och utredningen av ärendet får inte fördröjas.

Om arbetstagaren har avlidit eller är permanent förhindrad att utföra sina arbetsuppgifter och hans eller hennes samtycke inte kan fås, har arbetsgivaren rätt att hämta meddelanden som hör till denna när följande villkor är uppfyllda:

- arbetstagaren sköter sina uppgifter självständigt för arbetsgivarens räkning
- arbetsgivaren har inte något system med hjälp av vilket de ärenden som sköts av arbetstagaren och deras behandlingsskeden antecknas eller på annat sätt kan klarläggas
- det på grund av arbetstagarens uppgifter och de ärenden som är anhängiga är uppenbart att meddelanden som hör till arbetsgivaren har skickats eller mottagits, och
- det inte är möjligt att på annat sätt få reda på de ärenden som arbetstagaren skött och trygga arbetsgivarens verksamhet.

Det huruvida arbetstagaren är permanent förhindrad ska bedömas separat i varje enskilt fall utifrån allmän livserfarenhet och arbetsrättsliga bestämmelser. Detta realiserar till exempel när anställningsförhållandet avslutas. Då ska det dock beaktas att arbetsgivaren ska erbjuda även sådana personer i föregående avsnitt redogjorda alternativa sätt att göra förberedelser. På så sätt kan en arbetstagar vars anställningsförhållande hävts eller sagts upp själv genom att vidta egna åtgärder bidra till att skyddet för hans eller hennes konfidentiella e-postmeddelanden fullgörs till exempel genom att sådana meddelanden raderas.

I hämtningen av meddelanden kan arbetsgivaren använda uppgifter om meddelandets avsändare, mottagare eller rubrik. Bedömningen av om ett meddelande hör till arbetsgivaren kan i praktiken ske endast på basis av avsändarens identifikationsuppgifter eller rubriker i e-postmeddelandets namnfält. Dessa uppgifter hör inte till kärninnehållet i ett konfidentiellt meddelande. Ofta går det att på basis av de här uppgifterna sluta sig till om meddelandet är av personlig karaktär, men inte alltid.

Arbetsgivaren får utöva sin rätt att hämta meddelanden endast med hjälp av systemadministratören. En skriftlig rapport om hämtningen av meddelanden ska ges till arbetstagaren. Uppgifter om meddelandets avsändare, mottagare eller rubrik får inte behandlas i större omfattning än vad som är nödvändigt för syftet med hämtningen av meddelandet. De personer som behandlar uppgifterna får inte röja dessa uppgifter för utomstående medan anställningsförhållandet pågår eller efter att det har upphört.

11.3 Öppnande av e-postmeddelanden som hör till arbetsgivaren

Arbetsgivaren får öppna ett e-postmeddelande i föregående avsnitt redogjorda fall endast om det är uppenbart att det klart hör till arbetsgivaren och det är nödvändigt att arbetsgivaren får vetskap om innehållet för att kunna slutföra förhandlingar i anslutning till sin verksamhet, betjäna kunder eller trygga sina funktioner. Dessutom förutsätts att man utan resultat har försökt få kontakt med avsändaren eller mottagaren för att få reda på meddelandets innehåll eller för att få det sänt till en annan adress som arbetsgivaren uppgett.

Meddelandet får endast öppnas med hjälp av systemadministratören och i närvaro av en annan person. En skriftlig rapport om öppnandet ska ges till arbetstagaren. Meddelandets innehåll får inte behandlas i större omfattning än vad som är nödvändigt för syftet med öppnandet av meddelandet. De personer som behandlat meddelandet får inte röja meddelandets innehåll eller dess avsändare för utomstående medan anställningsförhållandet pågår eller efter att det har upphört.

12 Samarbete

Insamling av personuppgifter när någon anställs och under ett anställningsförhållande omfattas av samarbetsförfarandet. Arbetsgivaren ska med personalrepresentanterna förhandla om införande av nya personuppgiftssystem och deras innehåll på samma sätt som om annan information som samlas in. Inte ens i samarbetsförfarandet kan man komma överens om insamlande av sådana uppgifter som inte uppfyller relevanskravet i arbetslivets dataskyddslag. Arbetslivets dataskyddslag syftar till att skapa klarare spelregler på arbetsplatserna, när det gäller syftet med och ibruktagandet av den tekniska övervakningen av arbetstagare samt de metoder som används vid övervakningen och användningen av e-post och andra datanät.

Samarbetsförfarandet omfattar också

- syftet med kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av arbetstagarna, ibruktagandet av dem och de metoder som används i övervakningen
- användningen av e-post och andra datanät
- behandlingen av uppgifter som gäller en arbetstagares e-post och annan elektronisk kommunikation
- väsentliga ändringar i övervakningsmetoderna.

Med teknisk övervakning avses åtminstone:

- passerkontroll
- kameraövervakning
- övervakning via intranät eller elektronisk kalender
- övervakning av e-post och datanät
- uppföljning av var arbetstagaren befinner sig.

Samarbetsförfarandet ska genomföras innan beslut om ovan nämnda saker fattas.

Samarbetsförfarandet för e-post och andra datanät gäller närmast användningsreglerna för dem.

I sådana företag och offentligrättsliga sammanslutningar som inte omfattas av samarbetslagstiftningen ska arbetsgivaren före beslutsfattandet ge arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda i dessa frågor.

Efter samarbetsförfarandet eller förfarandet med hörande ska arbetsgivaren definiera såväl ändamålet med och metoderna för övervakningen som principerna för användningen av e-post och datanät. Efter detta ska arbetsgivaren se till att arbetstagarna informeras om beslutets innehåll.

13 Tillsyn

Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar tillsammans med dataombudsmannen att lagen iaktas. Av dem får man även vid behov råd för tillämpningen av lagen.

Arbetsgivarna ska hålla arbetslivets dataskyddslag tillgänglig för arbetstagarna på arbetsplatserna.

14 Påföljder för brott mot lagen

En arbetsgivare eller en företrädare för denna kan dömas till böter för brott mot flera bestämmelser i arbetslivets dataskyddslag.

För brott mot dataskyddsförordningen kan en administrativ påföljdsavgift enligt dataskyddsförordningen påföras personuppgiftsansvariga eller personuppgiftsbiträden.

En påföljdsavgift kan påföras till exempel till följd av brott mot den personuppgiftsansvariges skyldigheter eller brott mot den registrerades rättigheter enligt dataskyddsförordningen.

Bestämmelser om straff för dataskyddsbrott, dataintrång, olovlig observation, olovlig avlyssning, kränkning av kommunikationshemlighet, sekretessbrott och tjänstebrott finns i strafflagen. Bestämmelser om påföljder för brott mot samarbetslagstiftningen finns i samarbetslagstiftningen.

Mer information (finlex.fi):

- Lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004)
- Europeiska unionens allmänna dataskyddsförordning (EU) 2016/678
- Dataskyddslagen (1050/2018)
- Lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn (504/2002)
- Säkerhetsutredningslagen (726/2014)
- Statstjänstemannalagen (750/1994)
- Lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003)
- Kyrkolagen (1054/1993)



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet