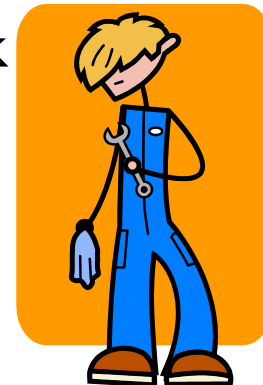




# Arbetslivets integritetsskydd –handbok

## Instruktioner för granskandet av integritetsskyddet på arbetsplatsen

16.7.2009



# 1. Allmänt

---



### **DATAOMBUDSMANNENS BYRÅ**

POSTADRESS

PB 315

00181 HELSINGFORS

BESÖKSADRESS

Albertinkatu 25

3. våningen

<http://www.tietosuoja.fi/>

TELEFON

010 36 66700 (växel)

010 36 16670, 0100 86 205 (rådgivning)

Finlands grundlag (731/1999)

10.1 § Skydd för privatliv

**Var och ens privatliv, heder och hemfrid är tryggad.**

**Närmare bestämmelser om skydd för personuppgifter utfärdas genom lag.**

Personuppgiftslagen (523/1999)

Lag om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004)

d.v.s. arbetslivets integritetsskyddslag -> i kraft 1.10.2004

- 1. Kap.; Allmänna bestämmelser
  - 2. Kap.; Allmänna förutsättningar för behandling av personuppgifter
  - 3. Kap.; Behandling av uppgifter om narkotikamissbruk
  - 4. Kap.; Krav som gäller utförande av test och kontroller
  - 5. Kap.; Kameraövervakning på arbetsplatsen
  - 6. Kap.; Arbetstagarens skydd för elektroniska meddelanden
  - 7. Kap.; Särskilda bestämmelser
- 
- RP 75/2000 vp, RP 162/2003 vp -> Lagens förarbeten och motiveringar

# Tillämpningsområde för arbetslivets integritetsskydd

## 2 § Tillämpningsområde

- Lagen tillämpas på förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren samt med tillämpliga delar även på arbetssökanden. Lagen tillämpas på tjänstemän, sådana som är i ett tjänsteförhållande eller med detta jämförbart offentligt anställningsförhållande, + läroavtalsförhållanden, hushållsarbetstagares arbetsförhållande, sjömän.
- På behandlingen av personuppgifter tillämpas personuppgiftslagen (523/1999) och lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation(516/2004), om inte något annat bestäms i denna lag.

TSV 22.11.2006: Lagen tillämpas inte på verkställande direktörer -> Då tillämpas aktiebolagslagen, personuppgiftslagen och lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation.



# Samarbetsförfarande

## Ärenden som omfattas av samarbetsförfarande:

Principerna för anställning och dess metoder, uppgifter som samlas i samband med anställning och under arbetsförhållandets gång och som ges till den som kommer på jobb samt organisering av introduktion till arbetet.

Arbetslivets integritetsskyddslag 4 § 3 mom. -> insamling av personuppgifter då någon anställs och under arbetsförhållandets gång.

Ändamål, ibruktagande och då använda metoder vid teknisk övervakning av personal samt användning av e-post och datanät. - > arbetslivets integritetsskyddslag 21 §.

-> På det som blir utanför samarbetsförfarandet tillämpas förfarande med hörande.



# 1.1 Anvisningar för verkställandet av integritetsskyddet på arbetsplatsen

**1. Finns lagarna till påseende på arbetsplatsen? -> 23 §**

**2. Har samarbetsförhandlingar förts? -> 4 § 3 mom. och 21 §**

- Behandling av personuppgifter på arbetsplatsen
- Insamling av personuppgifter när någon anställs och under arbetsförhållandets gång
- Kredituppgifter och säkerhetsutredningsförfarande
- Behandling av uppgifter om hälsotillstånd
- Arbetsuppgifter i vilka ett narkotikatest möjligtvis genomförs + drogprogram
- Verkställande av person- och lämplighetsbedömningstest
- Användning av teknisk övervakning -> bl.a. kameraövervakning, passerkontroll, övervakning av arbetstid, inskrivningssystem inom databehandling, telefonanvändning, lokalisering
- Användning av e-post och andra datanät
- Användning av internet



# 1.1 Anvisningar för verkställandet av integritetsskyddet på arbetsplatsen

## 3. Har arbetstagaren informerats om de ovan nämnda?

- Hur har de verkställts, hur till nya arbetstagare?
- Arbetsgivarens upplysningsplikt -> skyldighet att självant upplysa om behandlingen av personuppgifter och verkställandet av den tekniska övervakningen på arbetsplatsen, 4 § 2 mom., 21 §, personuppgiftslagen 24 §.

## 4. Har personuppgiftslagen för övrigt beaktats?

- Varje arbetsgivare är en sådan registeransvarig, som personuppgiftslagen avser och som behandlar arbetstagarnas personuppgifter för sörjandet av arbetsförhållandet och personalförvaltningens användningsändamål.
- Känn igen personregistren på arbetsplatsen, vilka har upprättats för vissa användningsändamål -> begreppet logiskt personregister.
- Har en registerbeskrivning gjorts upp? <= be om att få se.



# 1.1 Anvisningar för verkställandet av integritetsskyddet på arbetsplatsen

- Har man sört för datasäkerheten? -> personuppgiftslagens 32 § skyldighet att skydda uppgifter: personuppgifter och personuppgiftssystem skall skyddas mot obehörig åtkomst och mot förstöring, ändring, utlämnande och översändande som sker av misstag eller i strid med lag eller mot annan olaglig behandling.
- Har man sört för tekniskt skydd, t.ex. genom användarbeteckning och lösenord vid inskrivning till personuppgiftssystem? Brandmurar, virusbekämpning, system för hemlighållande, trådlösa kontakter o.dyl. teknisk datasäkerhet.
- Har man sört för den fysiska datasäkerheten, t.ex. låsta utrymmen, skåp, etc.
- Har man sört för de organisatoriska åtgärderna vid skyddet, bl.a. fastställt de arbetsuppgifter eller de personer på arbetsplatsen, som behandlar personuppgifter för sina arbetsuppgifters del, skolat personalen och påmint dem om personuppgiftslagens 33 §:s tystnadsplikt vid behandling av personuppgifter?



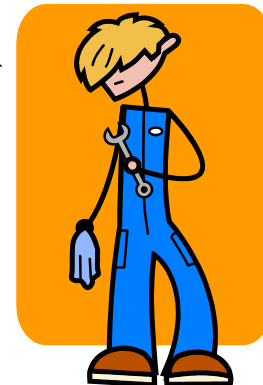
# 1.1 Anvisningar för verkställandet av integritetsskyddet på arbetsplatsen

- Rätt till insyn av de uppgifter som gäller arbetstagaren själv i arbetsgivarens personregister, i enlighet med personuppgiftslagens 26-28 §.
- Rätt till rättelse av felaktig uppgift i arbetsgivarens personregister i enlighet med personuppgiftslagens 29 §.
- För en myndighetsarbetsgivares och den offentliga och kommunala förvaltningens del också offentlighetslagens 12 § - 16 §, gällande rätten att få uppgifter ur en handling om sig själv samt gällande utlämnande ur myndighetens personregister.
- Har man fastställt förvaringstiderna för personuppgifterna i organisationen och sört för utplånandet av onödiga uppgifter? bl.a. personuppgiftslagens 9 §:n 2 mom., 29 §, 34 §, 35 § och 48 §:n 2 mom.
- Lagstiftningens specialbestämmelser om förvaringstiderna, bl.a. arbetsavtalslagen, arbetstidslag, statstjänstemannalag, lag om kommunala tjänsteinnehavare, bokföringslag. Tid för talans väckande vid diskriminering, som strider mot lagen om likabehandling och jämställdhetslagen; -> 1 år.





# Arbetslivets integritetsskydd -handbok



## 2. Relevanskrav

---



**DATAOMBUDSMANNENS BYRÅ**

POSTADRESS

PB 315

00181 HELSINGFORS

BESÖKSADRESS

Albertinkatu 25

3. våningen

<http://www.tietosuoja.fi/>

TELEFON

010 36 66700 (växel)

010 36 16670, 0100 86 205 (rådgivning)

# Relevanskrav

## 3 § Relevanskrav

Arbetsgivaren får behandla endast sådana personuppgifter som har direkt relevans för arbetstagarens arbetsavtalsförhållande och som har att göra med hanteringen av rättigheter och skyldigheter för parterna i arbetsavtalsförhållandet eller med de förmåner arbetsgivaren erbjuder arbetstagarna eller med arbetsuppgifternas särskilda natur. Avvikelser från relevanskravet kan inte göras med arbetstagarens samtycke



# Relevanskrav

## 3 § Relevanskrav

- Uppgifter efterfrågas vid arbetsintervjun eller i nätblanketter, av arbetssökanden. - > Nödvändigheten av sådana uppgifter skall bedömas från fall till fall vid anställningstillfället utgående från den arbetsuppgift som det är frågan om och som personen har sökt.
- Det bör observeras huruvida behovet finns för t.ex. civilståndets, familjeförhållandets, barnens uppgifters, militärtjänst- eller värnpliktjänstgöringens, församlingens eller trossamfundets, hälsotillståndsuppgifters, intressens, förtroendeuppdrags, politisk organiserings, etc. del. (känsliga personuppgifter, grund för diskriminering?)
- Dataombudsmannen 18.9.2006 -> bl.a. rutinmässig efterfrågan av alla arbetssökandes uppgifter, som gäller vapentjänst eller hälsotillstånd, m.h.a. blanketter, fyller inte lagens krav i 3 § och 5 §.



# Relevanskrav

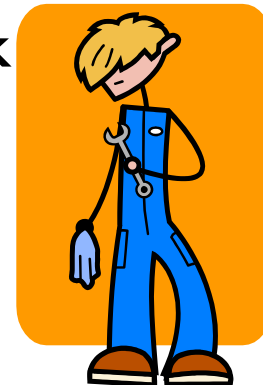
## 3 § Relevanskrav

Enligt lagens motiveringar bör man inte i en arbetsansökningsblankett efterfråga personliga uppgifter gällande hälsotillståndet, utan frågorna skall begränsas till att gälla uppgifter som kan begränsa skötseln av arbetet, med beaktande av arbetets karaktär.

I ärendet är det närmast frågan om lämplig formulering av frågan, t.ex. "uppgifter som beskriver ert hälsotillstånd, till den del som de kan påverka arbetet eller arbetsarrangemangen på arbetsplatsen som ni söker" eller "finns det någonting i ert hälsotillstånd som kan begränsa er från att sköta arbetsuppgifterna, på arbetsplatsen som ni söker".

- Informering om frivilligheten att svara!
- Obs! Internet blanketter -> inte med oskyddad internetkontakt och informering enligt personuppgiftslagens 24 §!





### 3. Förutsättningar för behandling av personuppgifter

---



**DATAOMBUDSMANNENS BYRÅ**

POSTADRESS

PB 315

00181 HELSINGFORS

BESÖKSADRESS

Albertinkatu 25

3. våningen

<http://www.tietosuoja.fi/>

TELEFON

010 36 66700 (växel)

010 36 16670, 0100 86 205 (rådgivning)

# 4 § Förutsättningar för insamling av personuppgifter samt upplysningsplikt

- Arbetsgivaren skall samla personuppgifter, som gäller en arbetstagare/arbetssökande, i första hand av arbetstagaren/arbetssökanden själv.
- Dataombudsmannen 24.10.2006-> Googlande av arbetstagaren, d.v.s. sökning av uppgifter i internet m.h.a. en sökmaskin. Tas inte ställning till huruvida man får göra det eller inte, men ifall uppgifter samlas och lagras som personuppgifter samt används vid beslutsfattande som gäller personen, krävs huvudsakligen samtycke. Utan samtycke endast då relevanskravet i 3 § uppfylls samt då det finns en tydlig grund för utredning av tillförlitlighet.

T.ex. Granskning av kredituppgifter eller utredning av ekonomisk avhängighet, ifall personen har direkt ekonomiskt ansvar över arbetsgivarens egendom eller arbetsförhållandet annars kräver ett speciellt förtroende. Striktare kriterier än vanligt arbete-> nya bestämmelser i 5a § om kredituppgifter!



# 4 § Förutsättningar för insamling av personuppgifter samt upplysningsplikt

Polisens utlåtanden om tillförlitlighet -> Beror på organisationens säkerhetsbehov. T.ex. flygstationer, kärnkraftverk, teleoperatörer, myndigheter, stora adb-tjänsteföretag, produktions- och forskningsanstalter. ->

Lag om säkerhetsutredningar (177/2002),

Lag om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn (504/2002) -> se TEM guiden.

Straffregisterlagen (770/1993)

-> reglerar samlande av en persons straffregisteruppgifter.

- Ifall arbetsgivaren samlar personuppgifter för ovan nämnda ändamål, skall arbetstagaren informeras om samlandet av dessa uppgifter, för utredningen av tillförlitligheten. Om uppgifterna har samlats någon annanstans än hos arbetstagaren själv, skall denne meddelas om uppgifterna, före de används vid beslutsfattande som gäller arbetstagaren/ arbetssökanden.
- Enligt dataombudsmannens ståndpunkt fyller samlande av uppgifter om hälsotillstånd från internet inte arbetslivets integritetsskyddslags 3 §, 4 § och 5 § och personuppgiftslagens 5 §, 6 §, 9 § och 11 § 4 punktens krav.



# 4 § Förutsättningar för insamling av personuppgifter samt upplysningsplikt

Dataombudsmannens ställningstagande 3.7.2006: Jag anser att ni som arbetsgivare inte borde ha behandlat anhängiggörarens, er arbetstagares, meddelande om uppsägning jämte innehållet och uppgifterna om uppsägningens grunder på ett sådant sätt att det hade skickats till kännedom åt hela organisationen.

Ett meddelande om uppsägning jämte innehåll, som arbetsgivaren eller arbetstagaren har gjort upp och motsvarande uppgifter om arbetstagarens uppsägning, dag för uppsägning samt grunder för uppsägning, kan anses vara personuppgifter, som gäller uppsägning och avslutande av arbetskontrakt, i arbetsgivarens personregister.

Personuppgiftslagens 6 §:s krav på vederbörlighet styr den sakliga och lagenliga behandlingen av arbetstagarnas personuppgifter. Behandlingen av personuppgifter skall i alla fall vara på förhand planerad och sakenlig med hänsyn till den registeransvariges verksamhet. Ändamålet med behandlingen skall preciseras så att av det framgår för vilka av den registeransvariges funktioner personuppgifter behandlas. Bestämmelsen preciserar och begränsar arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter vid laglig behandling av arbetstagarnas personuppgifter. Enligt min uppfattning är arbetsavtal och avslutande av ett sådant avtal, ett sådant avtal och förtroligt ärende mellan två parter, som inte berättigar arbetsgivaren till att uttrycka det för utomstående, enligt personuppgiftslagens 6 §:s krav på sakenlig behandling.



# Förutsättningar för behandling av personuppgifter, utlämnande

På behandling av personuppgifter tillämpas som allmän lag personuppgiftslagen. Exempelvis då personuppgifter utlämnas bör man bedöma ifall den som uppgifterna utlämnas till har rätt och saklig grund till att behandla uppgifterna, i enlighet med personuppgiftslagens 8 §. Den registeransvarige är i detta fall arbetsgivaren. Vid arbetsplatsens såväl interna som externa kommunikation och informering samt vid personalens s.k. "kaffebords diskussioner" bör man ta hänsyn till skyldigheten att skydda personuppgifter (32 §) och tystnadsplikten ( 33 §) samt övriga möjliga sekretessbestämmelser.

Även om muntliga diskussioner i huvudsak blir utanför lagens tillämpning, får man inte heller muntligt utlämna uppgifter (t.ex. personalförvaltningens personuppgifter) ur arbetsgivarens personregister till utomstående, utan saklig grund. Utomstående på arbetsplatserna är de som inte behöver de ifrågavarande personuppgifterna vid skötseln av sina arbetsuppgifter eller som inte deltar i beslutsfattandet. Arbetsgivaren preciserar, som registeransvarig, på förhand till vems arbetsuppgifter det hör att behandla personuppgifter.



# Behandling och utlämnande av personuppgifter Förande till internet

Förande av fotografier och andra personuppgifter till det interna intranätet eller externa internet kan anses vara automatisk behandling av uppgifter i enlighet med personuppgiftslagen. Exempelvis bör arbetsgivaren, med hänsyn till det direkta relevanskriteriet i 3 §, noggrant bedöma vilka personuppgifter, tillhörande arbetstagarna som förs till internet. Samarbetsförhandlingar exempelvis om personuppgifter som förs till hemsidorna eller de interna datasystemen.

Dataombudsmannens ställningstagande -> ifall det till arbetstagarens arbetsuppgifter hör att denne kan kännas igen och vara anträffbar på basis av arbetskontaktuppgifter, yrkesbeteckning eller fotografi samt förfarandet är sakligt motiverat med hänsyn till arbetsuppgifterna och arbetsgivarens verksamhet, kan arbetstagarens bl.a. fotografi och arbetskontaktuppgifter föras till internet, till organisationens hemsidor.



# Behandling och utlämnande av personuppgifter

## En myndighets personregister

- Dataombudsmannens ställningstagande: bl.a. dnr 909/45/2000 och 1860/452/2007: Tjänsteansökningsdokument och av dem uppgjorda sammanfattningsförteckningar, bildar ett sådant personregister som personuppgiftslagens 3 § 3 punkt avser. Sökandenas ansökningar jämte bilagor samt sammansättningen av sökanden bildar en logisk registerhelhet, vars användningsändamål är val av arbetstagare eller tjänsteman.
- Då en myndighetsarbetsgivare för personuppgifter till internet, exempelvis genom en förteckning, över tjänstesökanden med deras utbildnings- och arbetserfarenhetsuppgifter (personregister), som bilaga till beslutsprotokollet skall myndigheten noggrant bedöma på ovan nämnt sätt ifall en grund för utlämnande föreligger i enlighet med personuppgiftslagen.
- - > som grund bör det huvudsakligen finnas personens samtycke eller någon annan i lag angiven grund för utlämnande m.a.o. en bestämmelse som berättigar till behandling av personuppgifter.
- Effektiv informering eller övervakning av myndighetens verksamhet förutsätter inte huvudsakligen att privata personers namn, adresser och andra personliga uppgifter förs till internet. Man kan utarbeta en rapport t.ex. om dem som har blivit valda till tjänsten eller som har blivit valda som reserv.
- Se noggrannare i dataombudsmannens guide: Om utlämnande av personuppgifter ur myndigheternas personregister: <http://www.tietosuoja.fi/44811.htm>



# 4 § Förutsättningar för samling av personuppgifter och upplysningsplikten

**Dataombudsmannens ställningstagande 12.2.2007:  
Personuppgifter som samlas i samband med utvecklingssamtal**

Lagen känner inte till begreppen "utvecklingssamtal" eller "prestationsbedömning", på förfarandena tillämpas allmänna läror och på behandlingen av personuppgifter personuppgiftslagen och lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Som utgångspunkt, är muntlig behandling och samtal, till sina karaktärer konfidentiella och de faller som sådana utanför personuppgiftslagens tillämpningsområde. Enligt personuppgiftslagens 6 § skall behandlingen av personuppgifter vara sakligt motiverad med hänsyn till den registeransvariges verksamhet samt på förhand planerad och informerad. Utan samtycke kan man också samla personuppgifter annanstans ifrån än från arbetstagaren själv, förutsatt att 3 § :s krav på relevans uppfylls och det är frågan om en särskild grund för utredande av förtroendet. I sådana fall bör man informera arbetstagaren på förhand, ifall uppgifterna används vid beslutsfattande som angår denne. I fall man i samband med samtalen uppgör en rapport eller sparar uppgifter till personregistret eller uppgifter behandlas delvis m.h.a. automatisk databehandling för beslutsfattande, har arbetstagaren i enlighet med personuppgiftslagens 29 § rätt till insyn i uppgifter som angår denne själv.



# 3.1 Anvisningar för verkställandet av integritetsskyddet på arbetsplatsen

- Har de allmänna förutsättningarna för behandling av personuppgifter preciserats samt har det behandlats i samarbetsförfarande vilka uppgifter som samlas om arbetstagarna och arbetssökandena på arbetsplatsen?
- Arbetsgivaren bör redan vid planeringen av samlande av personuppgifter precisera behövligheten av behandlingen av uppgifterna på så sätt att det ur det framgår för vilka uppgifters skötsel som personuppgifterna samlas. Bedömningen skall göras enskilt i vart fall. Personuppgiftslagens 5 §, 6 § och 7 § bör observeras.
- Vilka uppgifter är det behövt att i enlighet med personuppgiftslagens 3 §:s direkta relevanskrav samla? -> varierar på grund av olika arbetsuppgifter, bl.a. arbetssökandes lämplighet och behörighet till den sökta uppgiften och rekryteringsprocesserna -> varifrån samlas uppgifterna?
- Arbetsgivarens lagstadgade skyldigheter; bl.a. olika myndigheter, beskattning och forskottsutskott, socialskyddsavgift, sjukdagpenning, sociala förmåner, utmätning av lön, arbetarskyddsmyndigheter, arbetskraftsmyndigheter etc.
- Arbetsförhållandets skötsel, val av arbetstagare, iakttagande av tjänstekollektivavtal och kollektivavtal, arbetsförhållanden, arbetarskydd och arbetsmiljöskydd, arbetsförhållanden, arbetsmiljöskydd och arbetsmiljöskydd.



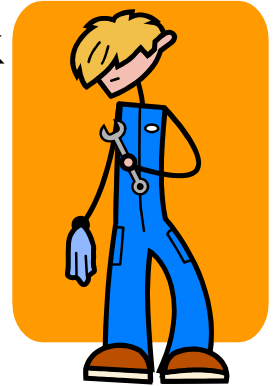
# 3.1 Anvisningar för verkställandet av integritetsskyddet på arbetsplatsen

- Skötseln av personalförvaltningen och utvecklingen av organisationen, "utvecklingssamtal", prestationsbedömningar", "arbetstillfredsställelsenkät", informering, god informationshantering.
- Genomförande av arbetsuppgifter: bl.a. uppgifter som har getts för kunder, t.ex. CV:n, representation av arbetsgivaren, resande, dokumentets formkrav.
- Förmåner som arbetsgivaren erbjuder, bl.a. motionsbiljetter och rabatter – Uppgifter som beror på arbetsuppgifternas särdrag, t.ex. utlands befäl, säkerhetsbranscher, vissa specialbranscher etc.
- Finns det arbetsuppgifter i vilka det direkta behövlighetskravet uppfylls och finns det ett sådant speciellt behov av att samla uppgifter om personernas tillförlitlighet? Bl.a. personkreditupplysningar eller straffregisteruppgifter (lagen om säkerhetsutredningar) för att utreda arbetstagarens tillförlitlighet. -> bestämmelserna i 4 § och 5 a §.
- Har man på förhand skött om informeringen av arbetstagare eller arbetssökande, ifall uppgifter samlas utan samtycke för utredandet av tillförlitligheten. Om uppgifter som har samlats annanstans ifrån än från arbetstagaren/arbetssökanden själv skall denne informeras om uppgifterna samt deras innehåll, före uppgifterna används vid beslutsfattande som angår arbetstagaren.
- Har man för övrigt skött om informeringsplikten i personuppgiftslagen?
- Lagrande och sekretess av uppgifter, utplåning av uppgifter och register





# Arbetslivets integritetsskydd –handbok



## 4. Personkreditupplysningar

---



**DATAOMBUDSMANNENS BYRÅ**

POSTADRESS

PB 315

00181 HELSINGFORS

BESÖKSADRESS

Albertinkatu 25

3. våningen

<http://www.tietosuoja.fi/>

TELEFON

010 36 66700 (växel)

010 36 16670, 0100 86 205 (rådgivning)

# Personkreditupplysningar 5 a §

- **Behandling av personkreditupplysningar [\(18.7.2008/511\)](#)**
- För att bedöma tillförlitligheten hos en arbetssökande som valts till en uppgift har arbetsgivaren 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 affärs- och yrkeshemligheter 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,



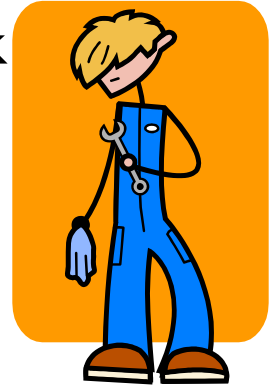
# Personkreditupplysningar 5 a §

- **Behandling av personkreditupplysningar [\(18.7.2008/511\)](#)**
- 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.
- 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.
- Samarbetsförhandlingar vid samlande av personkredituppgifter..





# Arbetslivets integritetsskydd - handbok



## 5. Uppgifter om hälsotillstånd

---



**DATAOMBUDSMANNENS BYRÅ**

POSTADRESS

PB 315

00181 HELSINGFORS

BESÖKSADRESS

Albertinkatu 25

3. våningen

<http://www.tietosuoja.fi/>

TELEFON

010 36 66700 (växel)

010 36 16670, 0100 86 205 (rådgivning)

# Uppgifter om hälsotillstånd 5 §

Arbetsgivaren har rätt att behandla endast med arbetstagarens samtycke eller med skriftligt (uttryckligt) samtycke, som har samlats in hos någon annan=> om...

1. Behövs för utbetalning av lön för sjukdomstid eller därmed jämförbara förmåner eller
2. För utredning av om det finns grundad anledning till frånvaro från arbetet eller
3. Arbetstagaren uttryckligen önskar att hans eller hennes arbetsförmåga utreds på basis av uppgifterna om hälsotillstånd (inberäknat diagnosuppgifter) och
4. Om så bestäms särskilt någon annanstans i lag -> t.ex. lag om företagshälsovård, arbetarskyddslag, tjänstemannalag, lag om kommunal tjänsteinnehavare..
5. SHM -> Betyder inte alltid uppgifter om diagnoser eller hälsotillstånd, bl.a. arbetsgivaren skall ges ett utlåtande om lämpligheten till arbetuppgifterna -> lämplig, delvis lämplig, inte lämplig.

Uppgifter om hälsotillståndet är skeretessbelagda uppgifter (lag om företagshälsovård (1383/2001) 18 §) -> Med samtycke kan uppgifter utlämnas ifall arbetstagaren vill att dennes hälsotillstånd utreds.



# Uppgifter om hälsotillstånd 5 §, personuppgiftslagens 11 § 4 punkt

Arbetsgivaren skall:

1. Uppge namnet på personer som behandlar dessa uppgifter (tystnadsplikt!) eller
  2. Fastställa de arbetsuppgifter som omfattar behandling av uppgifter om hälsotillstånd och
  3. Förvara uppgifter om hälsotillstånd åtskilda från andra personuppgifter
  4. Förstöra onödiga uppgifter + avväga behovet minst vart femte år (personuppgiftslagens skyldigheter) - > Dataombudsmannens rekommendation 2 år.
- Arbetsgivaren fastställer vem i organisationen som får behandla hälsotillståndsuppgifter.
  - Möjligast begränsad krets -> De, till vars arbetsuppgifter det motiverat hör behandling av hälsotillståndsuppgifter.
  - T.ex. Närmaste och högre förmän, personer som sköter om personalförvaltning, löneräknaren..



# Granskning av hälsotillstånd och testning

1. Endast yrkesutbildade personer och tjänster inom hälsovården skall användas, även vid drog- och alkoholtest (14 §)  
-> blåsning på arbetsplatsen -> drogprogram och överenskomna förfaranden -> i sista hand samtycke.  
Se SHM:s publikation -> Narkotikatestning i arbetslivet (2006:2) -> modell av drogprogram.

(Blåsning av polis -> Ifall arbetstagaren misstänks vara skyldig till brott, t.ex. trafikfylleri)

2. Testning av gener är förbjudet, och rätt att få veta ifall arbetstagaren har deltagit i test annanstans föreligger inte.



# Uppgift om sjukfrånvaro eller sjukledighet

- Dataombudsmannens ställningstagande 9.7.2006 -> Uppgift om sjukledighet är inte ensam en sådan känslig uppgift, som personuppgiftslagen avser. Uppgift om en arbetstagares sjukledighet är dock en personuppgift, i enlighet med personuppgiftslagen, vilken ofta behandlas i personalförvaltningens ändamål -> lagens 3 § och 5 §, personuppgiftslagens 6 §:s användningsändamål, 32 §:s skyldighet att skydda och 33 § :s tystnadsplikt. Den registeransvarige skall precisera vem i organisationen som har rätt att behandla ifrågaravande personuppgifter.
- Ingen grund, med stöd av vilken, man kunde allmänt anse det vara motiverat, för den interna eller externa informeringens behov att meddela om en frånvaro med grund i sjukdom eller personliga förhållanden.



# Uppgift om sjukfrånvaro eller sjukledighet

- Arbetsgivaren har ingen allmän rätt att berätta eller på andra sätt uttrycka eller utlämna uppgifter om sjukledighet eller dess orsak, vilka angår en arbetstagare, till andra arbetstagaren eller utanför huset, även om uppgiften skulle vara bra att känna till inom organisationen. -> Bedömning från fall till fall med hänsyn till lagens 3 §.
- Det rekommenderas att angående frånvaron informeras t.ex. "frånvarande"
- Telefonväxeln, kalendrarna och system för organisering av tid, till vilka alla har tillgång och vilka tjänar informeringen
  - Undantag: Matrikellag (1010/1989) 4 §. Orsaker för avbrott i arbetet eller tjänsten -> sjukdom som orsak till avbrottet, en motiverad anteckning. Utlämnande så som offentlighetslagen stadgar om utlämnande av handling.
  - Kommunförbundets anvisning -> inte på internet uppgifter om sjukledighet!
  - Riksdagens justitieombudsman har fäst uppmärksamhet vid bl.a. kommunernas nätkommunikation- förande av protokoll till internet kan kränka integritetsskyddet - > lagstiftning på kommande?



# 5.1 Anvisningar för verkställandet av integritetsskyddet på arbetsplatsen

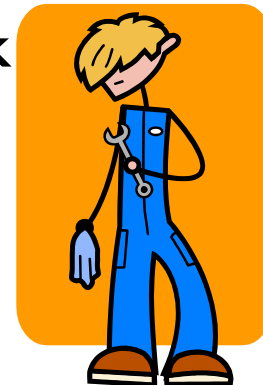
- Har samarbetsförhandlingar förts gällande samlande av uppgifter om hälsotillstånd på arbetsplatsen?
- Har man på förhand preciserat de personer som behandlar eller de arbetsuppgifter till vilka det anknyter sig behandling av uppgifter om hälsotillstånd? Möjligast begränsad krets i enlighet med relevanskravet i 3 §, bl.a. förmän eller personer som sköter om personaladministrationen; som konstaterar, att frånvaron från arbetet har en motiverad orsak eller sköter om ansökan om sjukdagpenning t.ex. från FPA
- Behandling av sjukledighetsintyg. - > Skaffas varifrån; arbetstagarna hämtar själv eller företagshälsovården hämtar med samtycke av arbetstagaren?
- Utlämnas läkarintyg och utlåtanden som arbetstagaren har gett åt arbetsgivaren till företagshälsovården? Har arbetstagarna informerats om deras rätt att förbjuda ovan nämnda utlämnande? - > 5 § 3 mom.
- Företagshälsovård, hälsogranskningar, arbetarskydd, utlåtanden om arbetsförmåga?



# 5.1 Anvisningar för verkställandet av integritetsskyddet på arbetsplatsen

- Uppgifter om gentestning får inte behandlas överhuvudtaget.
- Hur förvaras -> Sekretess, förvaring åtskillt från övriga, t.ex. löneregistret. Har man sört för datasäkerheten, skyldigheten att skydda samt tystnadsplikten hos dem som behandlar uppgifter om hälsotillstånd?
- Har man preciserat förvaringstiden och utplånandet av läkarintyg i enlighet med kravet på behövlighet? Personuppgiftslagens 11 § 4 punkt, 12 § 3 mom., Dataombudsmannens rekommendation 2 år. (Obs. För kommuner och myndigheter gäller arkiveringsbestämmelserna).





## 6. Narkotikatest

---



### **DATAOMBUDSMANNENS BYRÅ**

POSTADRESS

PB 315

00181 HELSINGFORS

BESÖKSADRESS

Albertinkatu 25

3. våningen

<http://www.tietosuoja.fi/>

TELEFON

010 36 66700 (växel)

010 36 16670, 0100 86 205 (rådgivning)

# En narkotikafri arbetsplats

Arbetsgivarens rätt att behandla narkotikatest – alltså när det överhuvudtaget är godkänt - grundar sig på de förutsättningar för behandlingsrätten som lagen anger i fråga om olika arbetsuppgifter. Med detta säkerställs förverkligandet av de andra fri- och grundrättigheterna.

## ALLMÄNNA FÖRUTSÄTTNINGAR:

1. Arbetsgivarens skyldighet att i samarbete med personalen utarbeta ett **antidrogprogram** i enlighet med lagen om företagshälsovård och
2. De arbetsuppgifter som berättigar behandling av intyg över narkotikatest skall **behandlas vid samarbetsförfarande**



# En narkotikafri arbetsplats

Under rekryterings processen:

enbart drogtestets resultat av den arbetssökande som valts till ett uppdrag, om:

- a) arbetsuppgifterna förutsätter detta (och de allmänna förutsättningarna uppfylls) och
- b) under påverkan av narkotika eller beroende av narkotika (+ ovan nämnda + påföljande "intressekrav" uppfylls) =>



# Tillställande av ett intyg över narkotikatest vid anställning 7 §

Arbetsgivaren får ta emot (eftersom testen kan utfärdas endast av en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården eller ett laboratorium, till andra än medicinska ändamål) intyget endast med samtycke av den arbetssökande som valts till uppdraget (för ovannämnda har tystnadsplikt) endast då ...sådana arbetsuppgifter som förutsätter noggrannhet, tillförlitlighet, självständig omdömesförmåga eller god reaktionsförmåga och utförandet av arbetsuppgifterna... kan;

- 1) äventyra arbetstagarens eller andras liv, hälsa eller arbetarskydd,
- 2) äventyra landets försvar eller statens säkerhet,
- 3) äventyra trafiksäkerheten,



# Tillställande av ett intyg över narkotikatest vid anställning 7 §

4. öka risken för betydande miljöskador,
5. äventyra skyddet och datasäkerheten i fråga om de uppgifter som erhållits i arbetet och därmed orsaka olägenhet eller skada för de allmänna intressen som skyddas av sekretessbestämmelserna eller äventyra de registrerades integritetsskydd eller rättigheter, eller
6. äventyra affärs- eller yrkeshemlighet eller orsaka arbetsgivaren eller dennas kund ekonomisk skada som är större än ringa, om äventyrandet av affärs- eller yrkeshemligheten eller uppkomsten av en ekonomisk risk inte kan förhindras på något annat sätt.



# Tillställande av ett intyg över narkotikatest vid anställning 7 §

7. om arbetssökanden skall sköta uppgifter i vilka förutsätts särskilt förtroende, i vilka arbetet utförs på något annat ställe än i lokaler som övervakas av arbetsgivaren och i vilka utförande av arbetet under påverkan av narkotika eller narkotikaberoende kan orsaka arbetsgivarens kund betydande ekonomisk skada eller äventyra dennes personliga säkerhet,
8. om arbetssökande skall ensam arbeta med minderåriga
9. om arbetssökande har självständigt och oövervakat tillgång till narkotika eller läkemedel som kan användas i berusningssyfte (för personer i tjänsteförhållande, skilda bestämmelser)



# En narkotikafri arbetsplats

Arbetstagaren kan förpliktas att medan arbetsavtalsförhållandet pågår visa upp ett intyg:

Om det finns grundad anledning att misstänka att arbetstagaren är narkotikapåverkad i arbetet eller är beroende av narkotika och om testning är nödvändig för att utreda arbets- och funktionsförmåga

och arbetstagaren har ett arbete som kräver noggrannhet, tillförlitlighet, självständig omdömesförmåga eller god reaktionsförmåga...



# 8 § medan arbetsförhållandet pågår

("under påverkan av narkotika/beroende" + arbetsuppgifterna + genomförande):

1. allvarligt äventyra arbetstagarens eller andras liv, hälsa eller arbetarskydd,
2. allvarligt äventyra landets försvar eller statens säkerhet,
3. allvarligt äventyra trafiksäkerheten,
4. märkbart öka risken för betydande miljöskador,
5. allvarligt äventyra dataskyddet, -säkerheten, och därmed orsaka olägenhet eller skada för de allmänna intressen som skyddas av sekretessbestämmelserna eller äventyra de registrerades integritetsskydd eller rättigheter, eller



# 8 § medan arbetsförhålladet pågår

6. äventyra affärs- eller yrkeshemlighet eller orsaka arbetsgivaren eller dennas kund ekonomisk skada som är större än ringa, om äventyrandet av affärs- eller yrkeshemligheten eller uppkomsten av en ekonomisk risk inte kan förhindras på något annat sätt.
7. avsevärt öka risken för olaga handel och spridning av de ämnen som avses i 2 § i narkotikalagen och som arbetsgivaren förfogar över

Arbetsgivaren kan bestämma en skälig tid inom vilken arbetstagaren skall visa upp ett intyg. Drogprogram -> lagen om företagshälsovård (1383/2001) 11 §.

Dessutom: arbetsgivaren får behandla intyget, om arbetstagaren har på basis av ett positivt test förbundit sig till vård och behandlingen av intyget anknyter till uppföljningen av vårdens förverkligande.



# Mera om narkotikatester

9 §: Arbetsgivaren bör meddela arbetssökanden före undertecknande av arbetsavtalet eller till arbetstagaren före ändring av arbetsvillkor att det är frågan om en uppgift, för vilken bör testas. Det samma gäller även sådana som redan är i arbetsförhållande.

Arbetsgivaren betalar testet + kostnader som härleds ur intyget.

Om annat anges i lagen om företagshälsovård eller tjänstemannalagen => speciallagar tillämpas på narkotikatester.

Social- och hälsovårdsministeriets publikation: Narkotikatestning i arbetslivet. 2006:2. 54 s. [http://www.stm.fi/julkaisut/julkaisuja-sarja/nayta/\\_julkaisu/1057819#fi](http://www.stm.fi/julkaisut/julkaisuja-sarja/nayta/_julkaisu/1057819#fi)



# Mera om narkotikatester

Modell till intyg över narkotikatest, som skall ges den som testas i enlighet med 6 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004)

## **Intyg över narkotikatest**

Namn \_\_\_\_\_ Födelseid \_\_\_\_\_

I provet som togs \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 20\_\_

- Ingen narkotika
- Brukat narkotika till andra ändamål än medicinska

Läkare \_\_\_\_\_

Plats och tid \_\_\_\_\_



# 6.1 Anvisningar för verkställandet av integritetsskyddet på arbetsplatsen

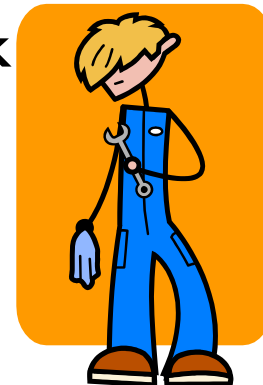
- Har man utarbetat ett drogprogram, i enlighet med lagen om företagshälsovård, tillsammans med personalen?
- Har man preciserat och fört samarbetsförhandlingar gällande arbetsuppgifter som berättigar till att behandla intyg över narkotikatest?
- Har samarbetsförhandlingar förts gällande samlande av narkotikatest och dess behandling på arbetsplatsen?
- Har arbetstagarna och arbetssökande informerats om att det är frågan om en arbetsuppgift i vilken ett narkotikatest tas?
- Samlande av uppgifter om narkotikaämnestest. -> Arbetstagarens samtycke. Lagen om företagshälsovård reglerar -> Intyget skall ges till den som testas, vilken sedan ger det åt arbetsgivaren. (Inte alltså ett skriftligt intyg, vilket levereras av företagshälsovården).
- Har man försäkrat sig om att till genomförandet av arbetstagarnas narkotikatest och tagandet av prover används yrkesutbildad personal inom hälso- och sjukvården och personer som har fått relevant laboratorieutbildning samt hälsovårdens tjänster. -> hälsovårdens lagstiftning.



# 6.1 Anvisningar för verkställandet av integritetsskyddet på arbetsplatsen

- Arbetsgivaren betalar kostnaderna.
- På behandlingen av narkotikatest tillämpas vad som stadgas i 5 § om hälsotillstånd ->
- Har man på förhand preciserat de personer som behandlar eller de arbetsuppgifter till vilka det anknyter sig behandling av uppgifter om narkotikatest? Möjligast begränsad krets i enlighet med relevanskravet i 3 §, bl.a. förmän eller personer som sköter om personaladministrationen, de till vars arbetsuppgifter behandlingen sakligt motiverat hör.
- Hur förvaras -> Sekretess, förvaring åtskillt från övriga, t.ex. lönerregistret. Har man sört för datasäkerheten, skyldigheten att skydda samt tystnadsplikten hos dem som behandlar uppgifter om narkotikatest?
- Har man preciserat förvaringstiden och utplånandet av läkarintyg i enlighet med kravet på relevans? Personuppgiftslagens 11 § 4 punkt, 12 § 3 mom., Dataombudsmannens rekommendation 2 år. (Obs. För kommuner och myndigheter gäller arkiveringsbestämmelserna).
- Obs. För statens tjänstemän och kommunala tjänsteinnehavare gäller egen special lagstiftning





# 7. Person- och lämplighetsbedömningstest

---



**DATAOMBUDSMANNENS BYRÅ**

POSTADRESS

PB 315

00181 HELSINGFORS

BESÖKSADRESS

Albertinkatu 25

3. våningen

<http://www.tietosuoja.fi/>

TELEFON

010 36 66700 (växel)

010 36 16670, 0100 86 205 (rådgivning)

# Person- och lämplighetsbedömningstest 13

## §

- För utredning av förutsättningarna för att sköta arbetsuppgifterna eller behovet av utbildning och övrig utveckling inom yrket kan arbetstagare testas genom person- och lämplighetsbedömningar. För detta krävs samtycke av arbetstagaren. När test utförs skall arbetsgivaren se till att tillförlitliga testmetoder används, att de utförs av sakkunniga och att de uppgifter som fås är korrekta med beaktande av testmetoden och dess beskaffenhet.
- Arbetsgivaren eller en testare som arbetsgivaren anvisat skall på arbetstagarens begäran avgiftsfritt ge arbetstagaren det skriftliga utlåtande som givits vid person- eller lämplighetsbedömningen. Har utlåtandet givits muntligen till arbetsgivaren, skall arbetstagaren få en utredning om innehållet i utlåtandet.

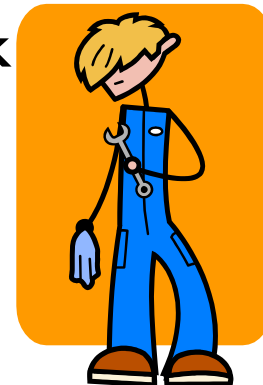


# 7.1 Anvisningar för verkställandet av integritetsskyddet på arbetsplatsen

## Förverkligande av person- och lämplighetsbedömningstest 13 §:

- Har samarbetsförhandlingar förts?
- Har arbetstagaren gett sitt samtycke till testet?
- Endast för utredande av förutsättningar för vård eller behov av skolnings- eller annan yrkesmässig utveckling.
- Har man i tillräcklig grad försäkrat sig om att till person- och lämplighetsbedömningstesten används pålitliga testningsmetoder, utförarna är sakkunniga och uppgifterna som fås från testningen är felfria?
- Hur ges arbetstagaren ett skriftligt utlåtande och ifall utlåtandet ges muntligt, hur förverkligas detta i praktiken?
- Person- och lämplighetsbedömningstest är bl.a. enligt offentlighetslagen sekretessbelagda. Personuppgiftslagens 32 §:s skyldighet att skydda och 33 §:s tystnadsplikt..





## 8. Teknisk övervakning, e-post och datanät

---



**DATAOMBUDSMANNENS BYRÅ**

POSTADRESS

PB 315

00181 HELSINGFORS

BESÖKSADRESS

Albertinkatu 25

3. våningen

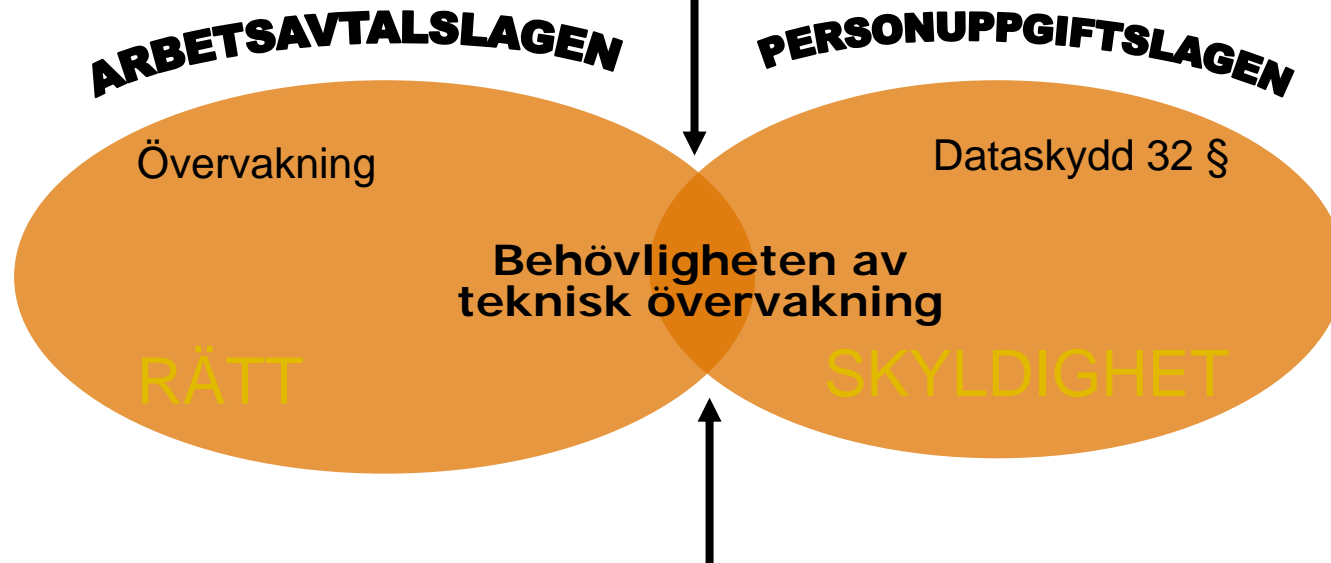
<http://www.tietosuoja.fi/>

TELEFON

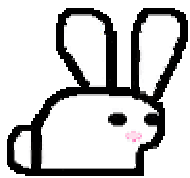
010 36 66700 (växel)

010 36 16670, 0100 86 205 (rådgivning)

# Teknisk övervakning – arbetslivets integritetsskyddslag



Samarbetsförfarande



# Teknisk övervakning

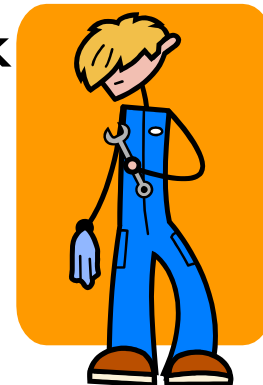
- Skapar inte rättigheter eller skyldigheter
- I annan lagstiftning har arbetsgivarens övervakningsrättigheters gränser indirekt reglerats genom att bl.a. straffbelägga vissa handlingar som kränkande av integritetsskyddet.
- Se lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation (516/2004), -> RP 125/2003 vp, RP 48/2008 vp  
->lagändring (125/2009) 1.6.2009-> en sammanslutningsabonnents rätt att behandla identifieringsuppgifter i fall av missbruk.
- Strafflagen: bl.a. kränkning av kommunikationshemlighet, dataintrång, olovlig observation och avlyssning, personregisterbrott, sekretessbrott...
- Samarbetsförhandlingar om teknisk övervakning och dess förändringar.



# Förfaranden vid organisering av teknisk övervakning och användning av e-post och datanät

- Syftet med kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av arbetstagarna, ibruktagandet av dem och de metoder som används samt användningen av elektronisk post och andra datanät omfattas av samarbetsförfarandet enligt lagen om samarbete inom företag och lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar. I andra företag och offentligrättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen skall arbetsgivaren före beslutsfattandet bereda arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda i de angelägenheter som nämns ovan. [\(13.4.2007/457\)](#)
- Efter samarbetsförfarandet eller förfarandet med hörande skall arbetsgivaren definiera ändamålet med och metoderna för övervakningen med tekniska metoder av arbetstagarna samt informera arbetstagarna om syftet med, ibruktagandet av och metoderna för övervakningen samt om användningen av elektronisk post och datanät





## 8.1 Kameraövervakning

---



**DATAOMBUDSMANNENS BYRÅ**

POSTADRESS

PB 315

00181 HELSINGFORS

BESÖKSADRESS

Albertinkatu 25

3. våningen

<http://www.tietosuoja.fi/>

TELEFON

010 36 66700 (växel)

010 36 16670, 0100 86 205 (rådgivning)

# Kameraövervakning

- ENDAST, om syftet är:
  - 1) trygga den personliga säkerheten för arbetstagare och andra som vistas i lokalerna,
  - 2) skydda egendom eller
  - 3) övervaka att produktionsprocesserna fungerar på ett ändamålsenligt sätt samt för att förhindra och utreda situationer som äventyrar säkerheten, egendom eller produktionsprocesser



# Kameraövervakning

- Endast i utrymmen som är i arbetsgivarens användning
- Inte:
  - Personal- och sociala utrymmen,
  - omklädningsutrymmen,
  - toaletter,
  - PERSONLIGA ARBETSRUM
- Obs ! Se undantagen



# Kameraövervakning

UNDANTAG: Kameraövervakning kan riktas mot ett visst arbetsställe om observationen är nödvändig;

1. Mot arbetstagaren riktat hot om våld eller hot för säkerheten, eller hälsan,
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. På begäran av arbetstagaren + saken har överenskommits mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och grundar sig på att säkerställa arbetstagarens intressen och rättigheter.



# Kameraövervakning

## ALDRIG:

- För observation av en viss arbetstagare eller vissa arbetstagaren på arbetsplatsen.
- OBS! Rättigheterna som personuppgiftslagens stadgar om skall också förverkligas i kamerövervakning !



# Kameraövervakning

Dataombudsmannens ställningstagande 20.7.2006 gällande kameraövervakning i personalutrymmenas korridorer:

- Ifall korridoren faktiskt används som personalutrymme och man rör sig och umgås där på motsvarande sätt som t.ex. i ett omklädningsrum eller vilorum, bör arbetsgivaren inte genomföra kameraövervakning i korridorerna så att man med den observerar och övervakar arbetstagaren.
- Anvisning: arbetsgivaren bör avväga placeringen av kamerorna på ett sakenligt och enligt användningsändamålet ändamålsenligt sätt
- + 21.9.2004, R 04/6462 /Helsingfors Hovrätt, lagakraftvunnet.
- + Arbetsgivarens representant dömdes för olovlig observation. Kameraövervakningen riktade sig mot nattvakterna i varuhusets första hjälprum, som också användes som personalutrymme.



# 8.1.1 Anvisningar för verkställandet av integritetsskyddet på arbetsplatsen

Anvisningar till arbetsgivaren:

1. Utred först ifall det finns metoder i användningen som skulle ingripa i integriteten mindre,
2. Begränsa kameraövervakningen till endast nödvändig sådan, med hänsyn till dess godkända ändamål,
3. Personuppgiftslagen tillämpas alltid kompletterande till arbetslivets speciallag, även på kameraövervakning -> Har registerbeskrivningar upprättats?
4. Använd inte upptagningarna till andra ändamål än dem som du har på förhand planerat, godkänt och meddelat,
5. För först samarbets- och hörandeförfarande, informera sedan om förverkligandet av kameraövervakningen och vid behov om kamerornas placering (övervakning som riktas mot arbetsställen),
6. Se till att det i utrymmen där kameraövervakning används också informeras om det på ett synligt sätt!

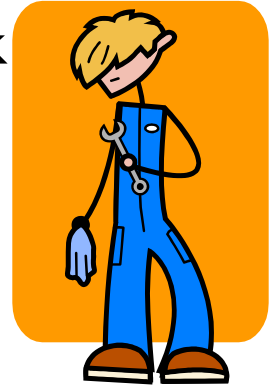


# 8.1.1 Anvisningar för verkställandet av integritetsskyddet på arbetsplatsen

Anvisningar åt arbetsgivaren:

1. Du har frånsett användningsändamålet även rätt att använda upptagningarna till att påvisa grunden för att ett arbetsavtalsförhållande upphävts (begränsad situation, lagens grunder)
2. På samma sätt som för att utreda och bevisa arbetsplatstråkasserier eller -antastning eller för att utreda och bevisa osakligt bemötande,
3. För att utreda ett olycksfall i arbetet eller en farlig situation,
4. Förstör upptagningarna genast, då du inte behöver dem längre => den längsta tillåtna tiden att spara upptagningar är ett år, om inte en senare behandling förutsätter annat.





## 8.2 E-post och konfidentiell kommunikation

---



**DATAOMBUDSMANNENS BYRÅ**

POSTADRESS

PB 315

00181 HELSINGFORS

BESÖKSADRESS

Albertinkatu 25

3. våningen

<http://www.tietosuoja.fi/>

TELEFON

010 36 66700 (växel)

010 36 16670, 0100 86 205 (rådgivning)

# Skyddet för arbetstagarens elektroniska meddelanden

Hämtning och öppnande av e-postmeddelanden som tillhör arbetstagaren:

- **A. Allmän omsorgsplikt**
- **B. Hämtning av meddelandena**
- **C. Öppnande av meddelandena**



# Arbetsgivarens omsorgsplikt

Arbetsgivarens skall se till att:

1. arbetstagaren har tillgång till automatisk svarsfunktion eller
2. arbetstagaren kan styra meddelandena till en annan, av arbetsgivaren för denna uppgift godkänd, person eller till en annan av arbetsgivaren godkänd adress, i arbetstagarens eget bruk
3. arbetstagaren reserveras en möjlighet att ge sitt samtycke till en av arbetsgivaren godkänd person att ta emot meddelanden, om vilka arbetstagaren bör få veta
4. ärendet behandlas vid ett samarbetsförfarande eller motsvarande.



# Hämtning, öppning; allmänna förutsättningar

- 0) man har skött om den ovan nämnda omsorgsplikten
- 1) endast tillsammans med huvudanvändaren,
- 2) för att föra till slut förhandlingar som gäller arbetsgivarens verksamhet,
- 3) för att betjäna kunden,
- 4) för att säkra arbetsgivarens funktioner.

**OM**



# Hämtning & öppnande

- OM 0-4 –förutsättningarna uppfylls och;
  - 5) arbetstagaren sköter sina uppgifter självständigt för arbetsgivarens räkning och till förfogande finns inget motsvarande system,
  - 6) det på grund av arbetstagarens uppgifter och de ärenden som är anhängiga är uppenbart att meddelanden som hör till arbetsgivaren har skickats eller mottagits,
  - 7) arbetstagaren är tillfälligt förhindrad, och omsorgsplikten har inte verkat,
  - 8) arbetstagarens samtycke kan inte fås tillräckligt snabbt med hänsyn till ärendets art.



# Hämtning; förfaranderegler

- 9) Skriftlig, undertecknad utredning (vem, varför, när)
- 10) Utredningen omedelbart till arbetstagaren
- 11) Meddelanden får inte behandlas onödigt brett
- 12) Tystnadsplikten är i kraft medan arbetsförhållandet pågår + efter det.



# Öppnande av meddelanden

Nu har rubrikuppgifterna hämtats (1-12) och det framgår att av ovan nämnda orsaker är det nödvändigt att öppna meddelandet och ta reda på innehållet (gäller: inkorg och sända):

+ tilläggsförutsättning: kontakt fås ej med avsändaren av meddelandet för att utreda meddelandets innehåll eller för att skicka meddelandet till arbetsgivaren.

13) huvudanvändare + "vittne" närvarande

14) skriftlig, undertecknad utredning (vilket meddelande, när, vem, åt vem har innehållet avslöjats)

15) utredning genast till arbetstagaren

16) meddelandet skall sparas

17) behandlings- och uttryckandeförbudet är i kraft.



# Kommunikationens konfidentiella natur

Grundrättighet: Om konfidentiell kommunikation stadgas i Finlands grundlags 10.2 §, enligt vilken brev- och telefonhemligheten samt hemligheten i fråga om andra förtroliga meddelanden är okränkbar

Arbetstagarens e-postadress som är i formen förnamn.efternamn@organisationen.fi och de personliga e-postmeddelanden som har kommit till den hör till kretsen för konfidentiell kommunikation.

Efterlevnaden av lagens bestämmelser om förfarandet, för arbetsgivarens del, berättigar denne till att hämta och öppna meddelanden som hör till arbetsgivaren/organisationen.

**Frågan om e-postkommunikationens konfidentiella natur på allmänt plan hör inte till dataombudsmannens befogenheter**

-> Kommunikationsverket



# Kommunikationens konfidentiella natur

Lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation  
4 §:

Meddelanden, identifieringsuppgifter och lokaliseringsuppgifter är konfidentiella, om inte annat bestäms i denna eller i någon annan lag.

Ett meddelande är inte konfidentiellt om det är föremål för allmän mottagning. Identifieringsuppgifterna i anslutning till meddelandet är emellertid konfidentiella. I 17 § i lagen om yttrandefrihet i masskommunikation (460/2003) föreskrivs om utlämnande av ett nätmeddelandes identifieringsuppgifter

Bestämmelsen i 1 mom. gäller också identifieringsuppgifter som uppstått genom att man bläddrat i webbsidor.



# Kommunikationens konfidentiella natur

5 § i lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation stadgar om tystnadsplikt och förbud mot utnyttjande, vilka gäller även arbetsgivaren, sådana som står i tjänst till arbetsgivaren eller som verkar för arbetsgivarens räkning:

Den som har mottagit eller annars fått kännedom om konfidentiella meddelanden eller identifieringsuppgifter, som inte är avsedda för honom eller henne, får inte utan samtycke av en kommunikationspart röja eller utnyttja ett meddelandes innehåll, identifieringsuppgifter eller uppgifter om meddelandets existens, om inte annat bestäms i lag.



# Kommunikationens konfidentiella natur

Enligt strafflagens 38 kapitel 3 § är den skyldig till kränkning av kommunikationshemlighet, 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 om avsändande eller mottagande av ett sådant meddelande.

Försök är straffbart.



# E-post och kommunikationens konfidentiella natur

Fall:

Arbetsgivaren håller en föredetta arbetstagares e-post öppen och har enligt arbetstagarens påstående läst arbetstagarens e-post.

Dataombudsmannens ställningstagande och handledning 21.7.2006

->

Efter att arbetstagarens arbetsförhållande har upphört finns det ingen grund till att behandla arbetstagarens e-postadress (personuppgift). För att minimera meddelandena och för att följa aktsamhetsplikten skall e-posten stängas när arbetsförhållandet avslutas och senast då arbetstagaren kräver det som rättelse av fel enligt personuppgiftslagens 29.1 §. Att hålla e-posten öppen efter att arbetsförhållandet har avslutats förutsätter arbetstagarens samtycke.



# E-post och kommunikationens konfidentiella natur

Även öppnandet av arbetstagarens eller huvudanvändarens personliga e-postkonto, på ett sådant sätt att man, för dennes räkning, sätter dit ett meddelande om frånvaro, förutsätter i första hand samtycke, om inte grunderna för berättigande som stadgas om i arbetslivets integritetsskyddslags 18-20 § gäller.

”Eftersom ni har meddelat att era föredetta arbetstagarens e-postkonton har stängts och ni berättar att ni inte har sökt, öppnat eller läst arbetstagarnas e-post, anser jag att ärendet inte ger upphov till vidare åtgärder...”



# E-post och kommunikationens konfidentiella natur

Frågan om den konfidentiella naturen i e-postkommunikation hör inte till dataombudsmannens behörighet... Om ni anser att representanten för arbetsgivarens har handlat lagstridigt, kan ni, om ni så vill, tillstålla polisen en begäran om utredning eller göra en brottsanmälan... Dataombudsmannens utlåtande till åklagaren eller domstolen.

- Helsingfors tingsrätt 17.2.2006 ärendet R 05/6661 -> en arbetsgivare som hade läst och hållit en föredetta arbetstagares e-post orättmätigt öppen ca 3 mån. utan arbetstagarens samtycke, dömdes till kränkning av kommunikationshemlighet och personregisterbrott. Helsingfors hovrätt 13.12.2006 R 06/1025. Lagakraftvunnet.
- Helsingfors hovrätt 14.3.2006 ärendet R 04/746 -> Dömts för kränkning av kommunikationshemlighet. Lagakraftvunnet.



# E-post och kommunikationens konfidentiella natur

Ifall arbetsgivaren håller e-posten öppen efter arbetsförhållandets avslutande, skall arbetstagaren i första hand kräva av arbetsgivaren att e-posten stängs. Detta rekommenderas att göras skriftligen.

Dataombudsmannens modellblankett kan användas som hjälpmedel: Begäran om rättelse av en uppgift som är lagrad i ett personregister.

Se dataombudsmannens guide: Rättelse av en uppgift som ingår i ett personregister, s. 7.

<http://www.tietosuojafi/32590.htm>



# "Nätsurffing"

Dataombudsmannens ställningstagande 8.10.2007 -> Eftersom det inte finns några undantagsbestämmelser i arbetslivets integritetsskyddslag, tillämpas grundlagens 10 §, 4 § och 5 § i lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation och arbetslivets integritetsskyddslags 21 §.

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

- "Bläddring av nätsidor hör till lagens tillämpningsområde, eftersom vid bläddring av servernas sidor, som är öppna för alla, blir det vanligtvis kvar uppgifter i servern eller genom kommunikationsnätet till huvudterminalen, m.h.a. vilka meddelandena kan sammankopplas till den person som tar emot dem."
- Får inte användas till övervakning eller observering, t.ex. Genom att samla dessa identifieringsuppgifter (personregister)
- Arbetsgivaren kan dock inom ramen för arbetslednings-rättigheten bestämma om reglerna; får man nätsurffa på arbetsplatsen eller sätta ut t.ex. hinder för inträde till sidor -> hela/del av organisationen -> obs! Hindrande av diskriminering , traditionell arbetslednings- rättslig övervakning.
- Ny lag (125/2009) lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation, 12 a § → statistisk analys, anonymiserad uppgift.
- Ingripande i dataskydds ärenden, bl.a. borttagande av skadliga meddelanden, lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation 19-20 §
- -> Kommunikationsverket, <http://www.ficora.fi/>



# Datasystems register och filer

Arbetslivets integritetsskyddslag reglerar inte behandlingen av filer, i datasystems register, skivenheter eller fristående minnesbaser, vilka har sparats på t.ex. minnesstickor. Dataombudsmannen är inte behörig att handleda den ovan nämnda behandlingen.

Allmänna obligationsrättsliga bestämmelser blir tillämpliga. Fil -> handling, dokument, tabell, bild, fotografi, presentation, etc., som likställs huvudsakligen med en lös sak. -> Vem kan anses inneha äganderätten till filen?

Den konfidentiella naturen i kommunikationen gäller huvudsakligen inte filer som har sparats på ovan nämnda underlag -> bedömning från fall till fall, är det frågan om kommunikation.

Organisationen skall i sina datanäts skriftliga användningsbestämmelser precisera och handleda angående behandlingen och lagringen av filer och handlingar som tillhör organisationen samt angående användarrättigheterna.

-> (lagens 21 §).



# Datasystems register och filer

Dataombudsmannens ställningstagande dnr 14/41/2005 ->

Från arbetsgivarens synpunkt sett är det lagligt och ändamålsenligt motiverat att använda och behandla personuppgifter som beskriver datorernas användarrättigheter, vilka omfattas av bestämmelserna, i syfte att komma åt lagrade filer, som hör till bestämmelserna. Behandling av sådana personuppgifter uppfyller även relevanskravet i arbetslivets integritetsskyddslags 3 §.

Däremot är det varken lagligt eller ändamålsenligt motiverat för arbetsgivaren att använda och behandla personuppgifter, som beskriver ovannämnda användarrättigheter, i syfte att komma åt arbetstagarnas personliga filer, som inte anknyter till arbetet, även om arbetsgivaren har gett arbetstagarna möjligheten att använda datorerna till personliga ändamål.

Dataombudsmannen rådgav att en person som skulle avgå från tjänsten skulle ges order om att radera alla filer som inte anknyt till arbetsuppgifterna före tjänsteförhållandet upphörde. Naturligt bör man redan då arbetsverktyg ges till arbetstagarnas förfogande, handleda angående användningen av dem och även beakta åtgärder som anknyter till tjänsteförhållandets upphörande.

## 8.2.1 Anvisningar för verkställandet av integritetsskyddet på arbetsplatsen

- Har man fört samarbetsförhandlingar och beaktat skyldigheterna att höra, angående användningen av e-post och datanäten på arbetsplatsen?
- Har arbetsgivaren preciserat användningsreglerna för e-posten och datanäten samt utarbetat skriftliga anvisningar om dem?
- Har man informerat arbetstagarna?
- Har man sört för arbetsgivarens aktsamhetsplikt? ->
- Frånvaroanmälan som skickas m.h.a. en automatisk svarsfunktion.
- Samtycke till att man styr meddelanden till en annan person eller en annan adress.
- Samtycke till att en annan person kan t.ex. läsa e-posten.



## 8.2.1 Anvisningar för verkställandet av integritetsskyddet på arbetsplatsen

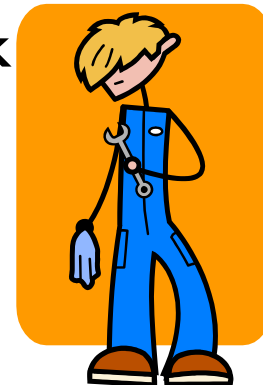
- Har man beaktat olika situationer i användningsreglerna bl.a. vid användning av e-post? Har man preciserat hur man förfar då en arbetstagares arbetsförhållande slutar eller avbryts -> uppsägning eller upplösning, sjukledigheter, längre frånvaron, död...->
- Arbetsgivaren kan fatta beslut om tilldelande/ borttagande av e-postkontots användning under arbetsförhållandets gång.
- Har man sört för avstängande av e-postkontot vid arbetsförhållandets avslutande?
- Ifall e-posten avses hållas öppen under en begränsad tid efter arbetsförhållandets avslutande, har man fått samtycke till det samt till att t.ex. vidarebefordra meddelandena till en annan person i organisationen?
- Hur sörjer man för säkerställandet av samtyckets existens?
- -> arbetsgivaren har bevisbördan gällande samtyckets existens. Samtycken som har erhållits då arbetsförhållandet inleddes eller då arbetsavtalet underskrevs kan inte nödvändigtvis anses vara giltiga, med hänsyn till grundrättigheterna och 3 §.



## 8.2.1 Anvisningar för verkställandet av integritetsskyddet på arbetsplatsen

- Vem utövar huvudanvändarens behörighet och hur förverkligas förfarandet vid en möjlig situation då e-post söks och öppnas på arbetsplatsen?
- Hur har rättigheterna till olika datasystem preciserats, vem använder och på vilka grunder, t.ex. användarbeteckningar och lösenord, användarrättigheter->
- Behandling av användarloggens uppgifter? Se. Lokiohje, VAHTI 3/2009 [http://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/01\\_julkaisut/05\\_valtion\\_hallinnon\\_tietoturvallisuus/20090511Lokioh/name.jsp](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/05_valtion_hallinnon_tietoturvallisuus/20090511Lokioh/name.jsp)
- Sörj för att identifieringsuppgifter som samlas vid nätsurffing inte används till att övervaka eller observera arbetstagarna, t.ex. genom att lagra identifieringsuppgifter.
- Hur sörjer man för arbetsplatsens interna informering, bl.a. med hjälp av e-post och datasystem, med hänsyn till integritetsskyddet.
- Sörj för att man har instruerat och preciserat sparandet av bl.a. filer i datasystemen och minnesunderlagen, t.ex. Genom användarrättigheter.
- Har man informerat arbetstagarna om användningsreglerna gällande e-post och datanät?





## 8.3 Lokalisering

---



### **DATAOMBUDSMANNENS BYRÅ**

POSTADRESS

PB 315

00181 HELSINGFORS

BESÖKSADRESS

Albertinkatu 25

3. våningen

<http://www.tietosuoja.fi/>

TELEFON

010 36 66700 (växel)

010 36 16670, 0100 86 205 (rådgivning)

# Lokalisering av arbetstagare

## Indirekt och direkt lokalisering

1. T.ex. Följning och övervakning av egendom som skall transporteras (lokalisering av egendom) -> lagarna blir inte tillämpliga.
2. Indirekt lokalisering av arbetstagaren. Om lokaliseringen riktas till arbetsgivarens fordon (t.ex. lokaliseringsanordning som har installerats i fordonet), bör detta även anses vara lokalisering av arbetstagare, om avsikten är att styra personalresursserna eller på basis av fordonet kan man utreda respektive användare t.ex. genom en arbetslista.

Kan anses vara övervakning som sker genom tekniska åtgärder, vilket avses i 21 §, och vars i bruktagande hör till samarbetsförfarandets område.

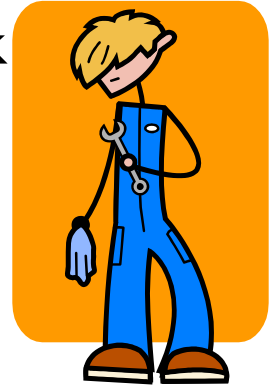


# Lokalisering av arbetstagare

## Indirekt och direkt lokalisering

3. Direkt lokalisering av arbetstagaren. Vid direkt lokalisering är avsikten att lokalisera och följa specifikt en viss arbetstagare (t.ex. till arbetstagaren ges en skild lokaliseringsanordning eller lokaliseringen förverkligas genom en mobiltelefon som arbetstagaren har i sin användning). I sådana situationer räcker det inte med enbart allmän informering i samarbetsförfarandet om lokaliseringstjänstens användning i arbetsgivarens fordon, utan behovet av att lokalisera arbetstagaren skall bedömas efter arbetstagaren. Arbetstagarens samtycke, samt bör sörjas för möjligheten att stänga av eller på lokaliseringen, speciellt då det är tillåtet att använda terminalanordningen (t.ex. arbetsförhållandetelefon) utöver arbetstid.





## 9. Straffbestämmelser

---



### **DATAOMBUDSMANNENS BYRÅ**

POSTADRESS	BESÖKSADRESS
PB 315	Albertinkatu 25
00181 HELSINGFORS	3. våningen

<http://www.tietosuoja.fi/>  
TELEFON  
010 36 66700 (växel)  
010 36 16670, 0100 86 205 (rådgivning)

# Straffbestämmelser

## 24 §:s straffbestämmelse:

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

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



# Straffbestämmelser

- 5) 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,
- 6) bryter mot bestämmelserna i 13 § 2 mom. om att arbetstagaren ska ges ett skriftligt utlåtande eller en utredning om innehållet i ett muntligt utlåtande,
- 7) 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,



# Straffbestämmelser

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



# Straffbestämmelser

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



# Straffbestämmelser

För förseelser mot bestämmelserna om behandling av personuppgifter i arbetslivets integritetsskyddslag döms arbetsgivaren eller dennes representant med samma straffskala och för samma gärning som gällande personuppgiftslagens motsvarande förseelser alltså för personregisterbrott (strafflagens 38 kap 9 § (1989/39)) till böter eller fängelse i högst ett år. Gärningen bör kränka arbetstagarens integritetsskydd eller orsaka annan skada eller betydande olägenhet till arbetstagaren. Gärningen förutsätter uppsåt eller grov vårdslöshet vid behandling av arbetstagarens personuppgifter mot deras användningsändamål eller vid brytning av uppgifternas relevanskrav.



# Straffbestämmelser

- Den allmänna tiden för väckande av talan gällande personregisterbrott och – förseelser samt gällande arbetslivetsintegritetsskyddslags förseelser är 2 år.
- Observera att sekretessbrott och kränkningar av kommunikationens hemlighet, vilka riktas mot personregister, är målsägandebrott.
- Dataombudsmannen har ingen behörighet till förundersökning. Ifall man misstänker ett brott kan en begäran om utredning eller brottsanmälan göras till polisen, som utför förundersökningen. Från förundersökningen förflyttas ärendet till åklagaren för åtalsprövning. Domstolen avgör i sista hand ärendet.
- Den officiella åklagaren bör före väckande av åtal i ett ärende som riktar sig mot ett personregister och som gäller sekretessbrott, sekretessförseelse, kränkning av kommunikationshemligheten eller dataintrång eller ett personregisterbrott, höra dataombudsmannen. Domstolen bör i ärenden som gäller sådana brott reservera dataombudsmannen möjlighet att bli hörd vid behandlingen av ärendet.
- -> Vanligtvis ett skriftligt utlåtande av dataombudsmannen i ovan nämnda ärenden.



# Mera info och tips om länkar

**Dataombudsmannens byrå:**

<http://www.tietosuoja.fi>

**Dataombudsmannens ställningstaganden och beslut, arbetslivet:**

<http://www.tietosuoja.fi/7258.htm>

**Lagstiftning:**

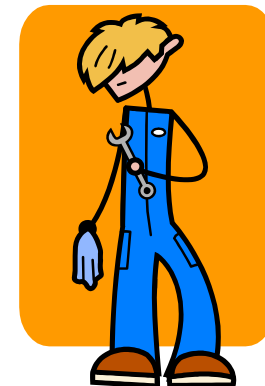
<http://www.finlex.fi> – uppdaterad lagstiftning

**Arbetslivets dataskydd, 2. kompletterande upplaga –  
PDF/tryckt**

[http://www.mol.fi/mol/se/99\\_pdf/se/06\\_arbetsministeriet/06\\_publicationer/05\\_broschyrrer/tme8013r\\_integritetsskydd.pdf](http://www.mol.fi/mol/se/99_pdf/se/06_arbetsministeriet/06_publicationer/05_broschyrrer/tme8013r_integritetsskydd.pdf)



DATAOMBUDSMANNENS BYRÅ



# Mera info & vinkar om länkar

## Arbetskyddsdistrikten

<http://www.tyosuojelu.fi/se/>

## Arbets- och näringsbyråer: Integritetsskyddet i arbetslivet:

[http://www.mol.fi/mol/se/02\\_anstallningsfragor\\_lagar/013\\_integritetsskyddin\\_dex.jsp](http://www.mol.fi/mol/se/02_anstallningsfragor_lagar/013_integritetsskyddin_dex.jsp)

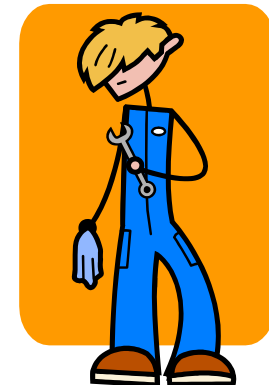
## Kommunikationsverket:

<http://www.ficora.fi/>

<http://www.ficora.fi/sv/index/palvelut/palvelutaiheittain/tietoturva/svt.html>



DATAOMBUDSMANNENS BYRÅ



# Mera info & tips om länkar

Dataombudsmannens byrås broschyrer:

Om utlämnande av personuppgifter ur myndigheters register:

<http://www.tietosuoja.fi/44811.htm>

Rättelse av en uppgift som ingår i ett personregister:

<http://www.tietosuoja.fi/32590.htm>

Fotografier och integritetsskydd utgående från personuppgiftslagen:

<http://www.tietosuoja.fi/34547.htm>

Työelämän tietosuoja ns. Whistleblowing ilmiantojärjestelmissä:

<http://www.tietosuoja.fi/43647.htm>

Näin varmistat työterveyshuollon rekisterinpidon ja sitä ylläpitävän tietojärjestelmän lainmukaisuuden:

<http://www.tietosuoja.fi/32345.htm>

En sammanslutningsabbonnets rätt att behandla identifieringsuppgifter i fall av missbruk

<http://www.tietosuoja.fi/46871.htm>

<http://www.tietosuoja.fi/46865.htm>



# Mera info och tips om länkar

Valtiovarainministeriön ohje (VM 46/01/2006):

Palkkatietojen, tehtävien vaativuuden ja työsuorituksen arviointitietojen julkisuudesta sekä käsittelystä.

[http://www.vm.fi/vm/sv/04\\_publicationer\\_och\\_dokument/02\\_personalforvaltningens\\_dokument/04\\_ovriga\\_personalforvaltningens\\_dokument/20061214FM4601/46012006\\_liite\\_ruotsi.doc](http://www.vm.fi/vm/sv/04_publicationer_och_dokument/02_personalforvaltningens_dokument/04_ovriga_personalforvaltningens_dokument/20061214FM4601/46012006_liite_ruotsi.doc)

<http://www.vm.fi/vm/fi/hakutulos.jsp?query=palkkatietojen+julkisuus&perushaku=1&h ae=Hae>

Social- och hälsoministeriets publikation: Narkotikatestning i arbetslivet. (STM 2006:2) 54 s. [http://www.stm.fi/julkaisut/julkaisuja-sarja/nayta/\\_julkaisu/1057819#fi](http://www.stm.fi/julkaisut/julkaisuja-sarja/nayta/_julkaisu/1057819#fi)

Social och hälsovårdsministeriets publikation: Sairauspoissaolokäytäntö työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyönä. (STM 2007:7) 68 s.

[http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/\\_julkaisu/1062851](http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/_julkaisu/1062851)

Arbets- och näringsministeriets publikation 20.4.2004: Lag om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn

[http://www.tem.fi/files/18343/brottslig\\_bakgrund.pdf](http://www.tem.fi/files/18343/brottslig_bakgrund.pdf)



# Mera info och tips om länkar

**Finansministeriet, VAHTI: Voimassa olevat tietoturvaohjeet ja –määräykset:**

[http://www.vm.fi/vm/sv/13\\_hallinnon\\_kehittaminen/09\\_datasakerhet/index.jsp](http://www.vm.fi/vm/sv/13_hallinnon_kehittaminen/09_datasakerhet/index.jsp)

**Valtionhallinnon sähköpostien käsittelyohje, VAHTI 2/2005:**

[http://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/01\\_julkaisut/05\\_valtionhallinnon\\_tietoturvallisuus/94935\\_fi.pdf](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/05_valtionhallinnon_tietoturvallisuus/94935_fi.pdf)

**Lokiohje, VAHTI 3/2009:**

[http://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/01\\_julkaisut/05\\_valtionhallinnon\\_tietoturvallisuus/20090511Lokioh/Vahti\\_3\\_NETTI.pdf](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/05_valtionhallinnon_tietoturvallisuus/20090511Lokioh/Vahti_3_NETTI.pdf)



DATAOMBUDSMANNENS BYRÅ

