

Datainspektionen informerar

Nr 3/2011

Allmänna råd

Enligt 1 § landskapslagen (2007:89) om Datainspektionen skall Datainspektionen följa den allmänna utvecklingen inom sitt verksamhetsområde och ta nödvändiga initiativ.

Datainspektionen skall informera om gällande regler samt ge anvisningar och råd om behandlingen av personuppgifter.

Datainspektionens allmänna råd är inte bindande. De är rekommendationer om hur de bindande kraven i landskapslagen (2007:88) om behandling av personuppgifter inom kommunal- och landskapsförvaltningen (personuppgiftslagen) kan uppnås vid **teknisk övervakning av arbetstagare, användningen av elektronisk post och andra datanät.**

Datainspektionen

Den 8 november 2011

Innehåll

Teknisk övervakning av arbetstagare.....	4
1 Allmänt.....	4
2 Sammanfattning.....	4
3 Skyddad elektronisk information.....	4
4 Dataskydd vid elektronisk kommunikation	5
5 E-postadress.....	6
5.1 Allmänt	6
5.2 Arbetsgivarens e-post.....	6
5.3 Arbetsgivarens meddelanden.....	7
6 Arbetsgivarens skyldighet	7
7 Tillsyn	7

Teknisk övervakning av arbetstagare

1 Allmänt

Myndigheternas IT-enheter ställs nu och då inför frågeställningar som gäller bland annat uppgifter om anställdas användning av elektronisk post och Internet.

2 Sammanfattning

Lagen om integritetsskydd i arbetslivet (FFS 759/2004) reglerar huvudsakligen förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare. Lagen innehåller bland annat bestämmelser om kameraövervakning och skydd för elektronisk post.

I landskapslagen (2007:88) om behandling av personuppgifter inom landskaps- och kommunalförvaltning och lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation (FFS 516/2004) finns allmänna bestämmelser om dataskydd. Bestämmelserna gäller i likhet med lagen om integritetsskydd även arbetslivet. Lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation gäller för s.k. sammanslutningsabonnenter, d.v.s. företag och sammanslutningar som t.ex. i sitt interna telefon- eller datanät behandlar konfidentiella meddelanden till och från användarna (t.ex. arbetstagare) eller identifikations- eller lokaliseringssuppgifter om dem. Lagen gäller således arbetsgivare i egenskap av både kommunikationspart och sammanslutningsabonnent. Även de identifieringssuppgifter som erhållits genom att man bläddrat på webbsidor är konfidentiell kommunikation.

Huvudregeln är att arbetsgivaren endast får behandla sådana personuppgifter som har direkt relevans för arbetstagarens anställningsförhållande och som är kopplade till arbetsgivarens och arbetstagarens rättigheter och skyldigheter. Lagstiftningen innehåller spelregler för arbetsplatserna när bland annat teknisk övervakning av arbetstagare tas i bruk, användningen av elektronisk post och andra datanät. Bland annat hör dessa frågor till samarbetsförfarande mellan arbetsgivar- och arbetstagarparterna eller motsvarande förfarande.

3 Skyddad elektronisk information

Alla har rätt till konfidentiell elektronisk kommunikation. Det innebär att ingen utan lagliga skäl eller utan kommunikationspartens samtycke får behandla en annan persons meddelanden eller identifieringssuppgifter i anslutning till kommunikationen (Finlands grundlag 10 § - skydd för privatlivet). Kränkningen av kommunikationshemligheten är straffbar.

Rätten till konfidentiell kommunikation kan begränsas t.ex. vid utredning av vissa typer av brott. Teleföretag och andra organisationer som förmedlar elektroniska meddelanden i sitt nät måste i viss mån behandla uppgifter som hänför sig till meddelanden för att meddelanden ska nå fram. I lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation finns bestämmelser om rätten för de som förmedlar meddelanden att behandla meddelandena och de identifikationsuppgifter som lagras i nätet.

4 Dataskydd vid elektronisk kommunikation

Identifieringsuppgifter är information som uppkommit vid kommunikation mellan människor och som bland annat lagras i tjänsteleverantörens system och i företags egna postserverar, Internets cache serverar och telefonväxlar. Identifieringsuppgifterna kan bland annat ange kommunikationsparterna och tidpunkten för kommunikationen.

Meddelandets innehåll framgår däremot inte av identifieringsuppgifterna. Identifieringsuppgifter är i princip konfidentiella. Även de identifieringsuppgifter som erhållits genom att arbetstagare surfat på olika webbsidor är konfidentiell kommunikation.

Identifieringsuppgifter får behandlas för att t.ex. förmedla samtal eller ett annat meddelande, för fakturering eller för att upptäcka tekniska fel. Uppgifterna ska behandlas på ett sätt som inte äventyrar skyddet av konfidentiella meddelanden eller integritetsskyddet.

Lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation gäller s.k. sammanslutningsabonnenter, d.v.s. företag och sammanslutningar som t.ex. i sitt interna telefon- och datanät behandlar konfidentiella meddelanden till och från användarna (arbetstagare) eller identifierings- eller lokaliseringsuppgifter om dem. Lagen gäller arbetsgivare i egenskap av både kommunikationspart och sammanslutningsabonnent.

Lokaliseringsuppgifter är sådana uppgifter som anger en mobiltelefons geografiska position och som används för lokaliseringstjänster. Arbetsgivaren får inte lokalisera en arbetsgivare utan samtycke.

I nödsituationer är det alltid möjligt att använda lokalisering i samarbete med myndigheterna i fråga.

Med skräppost avses oönskade textmeddelanden och e-post som leder till stockningar i kommunikationssystemen och e-postlådor. Virus och maskar är skadliga program som sprids genom e-post, Internet, filer och disketter och som smittar datorer. Enligt lagen har arbetsgivaren möjlighet att utan arbetstagarens samtycke hindra mottagandet av e-post och textmeddelande samt att ur meddelanden avlägsna skadliga program. Syftet är att förebygga störningar och avärja kränkningar av dataskyddet. Filtreringsåtgärder kan vidtas endast om de är nödvändiga med tanke på kommunikationstjänster eller för att trygga mottagarens kommunikationsmöjligheter.

Filtrering av skräppost och avlägsnande av skadliga program ur meddelanden ska utföras omsorgsfullt och åtgärderna ska vara i förhållande till den störning som ska avväjas. Skyddet av konfidentiella meddelanden eller integritetsskyddet får inte mer än nödvändigt begränsas .

5 E-postadress

5.1 Allmänt

De e-postadresser som arbetsgivaren ställt till arbetstagarens förfogande består oftast av fornamn.efternamn@myndighet.fi. Meddelandena skickas och blir lästa med hjälp av en användaridentifikation och ett lösenord som arbetstagaren fått. Arbetsplatsens e-post används liksom telefonförbindelsen också för att sköta privatärenden.

Enligt lagen om integritetsskydd kan ett meddelande med arbetstagarens samtycke öppnas och läsas av en annan person enligt spelregler som man kommit överens om på arbetsplatsen. För att kunna använda sina befogenheter ska arbetsgivaren först ha erbjudit arbetstagaren olika möjligheter att utföra sina uppgifter så att arbetsgivaren över huvudtaget inte har någon anledning att göra intrång i arbetstagarnas e-post. En möjlighet är att e-postsystemet till avsändaren skickar en automatisk anmälan om arbetstagarens frånvaro och vikarie. Ett annat alternativ är att meddelandena i arbetstagarens frånvaro styrs till en annan person eller till en annan e-postadress. Det kräver att arbetstagaren själv genomför åtgärden. Arbetsgivaren har inte rätt att själv att styra om arbetstagarens e-post.

5.2 Arbetsgivarens e-post

Bedömningen av om ett meddelande hör till arbetsgivaren kan i praktiken ses genom avsändarens identifikationsuppgifter eller rubriker i e-postmeddelandets namnfält. Dessa uppgifter är inte konfidentiella. Vanligtvis går det att av meddelandets rubricering sluta sig till om meddelandet är av privat karaktär.

För att arbetsgivaren ska få hämta ett e-postmeddelande riktat till en anställd ska följande kriterier samtidigt vara uppfyllda, nämligen:

- Arbetstagaren handhar sina arbetsuppgifter självständigt,
- Det är uppenbart att e-post är avsedd för arbetsgivaren och hör samman med de uppgifter som arbetstagaren är ensam om att sköta,
- Arbetstagaren är frånvarande från arbetet, och
- Arbetsgivaren erbjuder, innan ett meddelande öppnas, arbetstagaren tillfälle att ge sitt samtycke till öppnandet och utredningen av det ärende som meddelandet gäller får inte fördröjas.

Ett meddelande får efter hämtning öppnas om det är uppenbart att det helt klart hör till arbetsgivaren och uppfyller ovanstående kriterier. Det förutsätter dock att försök utan resultat gjorts för att 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 har uppgett.

I lagen finns också en särskild bestämmelse som gäller situationer där arbetstagaren har avlidit eller är permanent förhindrad att utföra sina arbetsuppgifter och hans eller hennes samtycke till hämtning av meddelande inte kan fås. Arbetsgivaren kan använda sin rätt endast med hjälp av anställd med befogenheter som systemadministratör. Även om hämtningen inte leder till att meddelandet öppnas ska arbetstagaren få en skriftlig rapport

om hämtningen. De som deltagit i hämtningen får inte avslöja meddelandets innehåll för utomstående vare sig under anställningsförhållandet eller efter att det har upphört.

5.3 Arbetsgivarens meddelanden

Ett meddelande får öppnas om det är klart att det hör till arbetsgivaren och uppfyller ovanstående fyra kriterier (arbetstagarens självständighet, avsedd för arbetsgivaren, arbetstagarens frånvaro och brådskanie). Därtill förutsätts att försök har gjorts att kontakta mottagaren eller avsändaren för att få reda på meddelandets innehåll eller för att få det sänt till en annan adress som arbetsgivaren hänvisat till. En rapport om öppnandet ska lämnas till arbetstagaren. För öppnandet gäller ovanstående kriterier för de som deltar i öppnandet. De har också tystnadsplikt. I lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation finns dessutom ett allmänt förbud mot utnyttjande av innehållet i ett sådant meddelande som inte är avsett för den som mottagit meddelandet.

6 Arbetsgivarens skyldighet

På relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare tillämpas lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Syftet med lagen är att skapa klara spelregler på arbetsplatserna visavi teknisk övervakning av arbetstagare (kameraövervakning, passerkontroll, användning av e-post och datanät) och de metoder som används vid övervakningen samt användningen av elektronisk post och andra datanät. Arbetsgivaren ska bereda arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda före beslut fattas om ordnande av teknisk övervakning och av användning av elektronisk post och datanät. De uppgifter som samlas in via övervakning måste vara relevanta med avseende på anställningsförhållandet. Kommunala arbetsgivare och arbetstagare omfattas enligt lagen om samarbete av samarbetsförfarande.

Efter samarbets- eller hörandeförfarandet ska arbetsgivaren definiera både ändamålet med och metoderna för övervakningen samt principerna för användningen av elektronisk post och datanät (21 § lag om integritetsskydd i arbetslivet). Därefter ska arbetstagarna informeras om beslutets innehåll. Om arbetsgivaren bryter mot dessa definitions- och informationsskyldigheter, kan arbetsgivaren dömas för brott mot arbetslivets integritetsskydd.

Arbetsgivare ska hålla lagen tillgänglig för arbetstagarna på arbetsplatsen.

7 Tillsyn

Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar tillsammans med Datainspektionen att lagen om integritetsskydd i arbetslivet följs.

Lagen om dataskydd för elektronisk kommunikation övervakas i första hand av Kommunikationsverket www.ficora.fi. Förundersökning av brott hör alltid till polisens ansvarsområde.