

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om temporär ändring av arbetarskyddslagen

7 Specialmotivering

[40 b] §. Arbetsgivarens rätt att behandla uppgifter som gäller sjukdomen covid-19. Den föreslagna paragrafen är ny. I 1 mom. föreslås bestämmelser om att arbetsgivaren ska ha rätt att behandla uppgifter om en arbetstagares vaccination mot covid-19 eller genomgången covid-19. Dessa uppgifter får behandlas endast om arbetet är förenat med en uppenbar risk för exponering för virus som orsakar covid-19 och om uppgiften behövs för att utreda och bedöma riskerna i arbetet eller för att vidta behövliga åtgärder i syfte att förebygga eller minska exponeringen för viruset. Med tanke på arbetsgivarens arbetarskyddsskyldigheter kan det vara nödvändigt att veta vem som har ett skydd mot covid-19 via vaccination eller genomgången sjukdom eller vem som till exempel inte har blivit vaccinerad. Bestämmelsen berättigar eller förpliktar dock inte till att behandla uppgifterna i fråga på alla arbetsplatser och i alla arbeten. Arbetsgivaren ska bedöma både om det föreligger en uppenbar risk och om uppgifterna behövs med tanke på ändamålet med användningen. I bestämmelsen är det inte fråga om skötsel av myndighetsuppgifter eller därmed jämförbara uppgifter enligt lagen om smittsamma sjukdomar, utan om fullgörande av arbetsgivarens skyldigheter enligt arbetarskyddslagen.

Vaccinationsuppgifterna och uppgifterna om genomgången covid-19 är hälsouppgifter. Hälsouppgifter hör till de särskilda kategorier av personuppgifter som avses i dataskyddsförordningen. Behandlingen av personuppgifter i enlighet med den föreslagna paragrafen grundar sig på artikel 6.1.c i dataskyddsförordningen (behandlingen är nödvändig för att fullgöra en rättslig förpliktelse som åvilar den personuppgiftsansvarige) samt dessutom på artikel 9.2 b som gäller behandling av särskilda kategorier av personuppgifter (behandlingen är nödvändig för att den personuppgiftsansvarige eller den registrerade ska kunna fullgöra sina skyldigheter och utöva sina särskilda rättigheter inom arbetsrätten och på områdena social trygghet och socialt skydd, i den omfattning detta är tillåtet enligt unionsrätten eller medlemsstaternas nationella rätt eller ett kollektivavtal som antagits med stöd av medlemsstaternas nationella rätt, där lämpliga skyddsåtgärder som säkerställer den registrerades grundläggande rättigheter och intressen fastställs).

I den föreslagna bestämmelsen anges det inte i detalj vad som avses med vaccinationsuppgifter. Vaccinationsuppgifterna kan också avse att en person inte har vaccinerats. Situationen i fråga om vacciner och deras skyddseffekt förändras och har förändrats under pandemin: den skyddseffekt som vaccinationerna ger försämras med tiden och det finns inte nödvändigtvis uppgifter om skyddseffekten i fråga om eventuella nya virusvarianter. Samtidigt kan nya vacciner komma ut på marknaden eller befintliga vacciner utvecklas så att de ger ett bättre skydd mot en viss variant. När det gäller de coronavacciner som allmänt används i Finland har en person fått fullt vaccinationsskydd med två vaccindoser, men i och med omikronvarianten rekommenderas det i stor utsträckning en påfyllnadsdos. Det centrala är inte antalet vaccindoser, utan snarare den skyddseffekt mot covid-19 som baserar sig på medicinsk information och forskning. Information om vaccinerna och deras skyddseffekt finns på Institutet för hälsa och välfärds webbplats. En arbetsgivare kan behöva experthjälp vid bedömningen av vilken betydelse vaccinationsuppgifterna har. Arbetsgivaren kan få sådan experthjälp av företagshälsovården.

En person kan få skydd mot covid-19 inte bara via vaccination utan även via en genomgången sjukdom. Arbetsgivaren ska enligt bestämmelsen ha rätt att behandla också uppgifter om genomgången covid-19. Med tanke på arbetarskyddet är det inte väsentligt om en genomgången sjukdom har laboratorieverifierats eller inte, utan om arbetstagaren har insjuknat och därigenom fått ett skydd mot covid-19. Därför ska arbetsgivarens rätt att behandla uppgifter inte vara bunden till en laboratorieverifierad genomgången sjukdom. När omikronvarianten sprider sig snabbt bland befolkningen har man de facto hamnat i en situation där det överallt i Finland inte är möjligt att testa personer med symtom eller där testning av personer med lindriga symtom har frångåtts, vilket också talar för att rätten att behandla uppgifter inte ska vara bunden till en laboratorieverifierad genomgången sjukdom. Uppgiften om en genomgången sjukdom är i bestämmelsen inte heller bunden till ett visst antal månader. Hittills har det ansetts att en genomgången sjukdom ger skydd i ungefär ett halvt år efter den genomgångna sjukdomen. Det är dock möjligt att i synnerhet forskningsrön om dem som insjuknat i omikronvarianten ger ny information om detta. Om det har gått mer än sex månader sedan insjuknandet nås skyddseffekten för närvarande genom sjukdomen och en vaccindos. För dem som har haft laboratorieverifierad covid-19 och som fått en vaccindos rekommenderas en andra vaccindos.

Arbetsgivarens rätt att behandla de hälsouppgifter om arbetstagaren som nämns i paragrafen ska vara begränsad. I princip kan det i många arbeten eller på många arbetsplatser finnas en viss risk för exponering för coronaviruset. Detta ger dock inte ännu någon rätt att behandla uppgifter om arbetstagarens vaccinationer eller sjukdom. Rätten att behandla uppgifter ska gälla endast sådana arbeten som är förenade med en uppenbar risk för att exponeras för coronaviruset. Eftersom situationerna i det praktiska arbetslivet ser så olika ut är det omöjligt att uttömmande räkna upp alla sådana arbeten, utan arbetsgivaren bör i samband med bedömningen av riskerna identifiera och utreda i vilka arbeten och arbetsuppgifter det finns en sådan risk och vilken betydelse den har för arbetstagarnas säkerhet och hälsa.

Coronaviruset smittar i form av droppsmitta och via luften i form av finfördelade aerosoler. Båda dessa ut-sön-dras till exempel när en person andas, talar och hostar. Dropparna är större och faller snabbare ner, medan de lättare aerosolerna svävar i luften och transporteras med luftens rörelser i ett utrymme. Sannolikheten för droppsmitta är större i en smittsam persons närhet, medan exponeringen för aerosoler kan ske i större utsträckning i samma utrymme. Också vistelsetiden har betydelse, det vill säga ju kortare tid en person vistas i ett utrymme där en smittsam person vistas, desto lägre är smittorisken.

Arbetsgivaren ska som en del av bedömningen av riskerna kartlägga de arbeten eller arbetsuppgifter som är förenade med en uppenbar risk för exponering för virus som orsakar covid-19. Liksom i övrigt ska identifieringen av riskerna och bedömningen av deras betydelse göras först, och utifrån bedömningen av riskerna ska behövliga åtgärder vidtas. Huruvida arbetet är förenat med en uppenbar risk för exponering för covid-19 bedöms i princip utan hänsyn till befintliga eller möjliga skyddsåtgärder i syfte att minska och förebygga exponering. I arbetet kan det till exempel finnas en uppenbar risk för exponering för covid-19 när arbetstagarna arbetar nära varandra i samma utrymme. Arbetsgivaren kan bedöma att de hälsouppgifter som nämns i bestämmelsen behövs när arbetsgivaren väljer och vidtar skyddsåtgärder i ett sådant utrymme i syfte att förebygga och minska exponering. Uppgifterna kan till exempel inverka på om munskydd eller andningsskydd används i utrymmet. Arbetsgivaren kan också komma fram till att det, även om arbetet till sin natur är sådant att det är förenat med en uppenbar risk för exponering, inte är nödvändigt att känna till enskilda personers hälsouppgifter med tanke på det användningsändamål som avses i paragrafen. I sådana fall utövar arbetsgivaren inte sin rätt. Någon skyldighet att behandla hälsouppgifter föreslås inte.

Uppenbar risk innebär att risken för exponering är mer sannolik än i genomsnitt, men avsikten är inte att tröskeln ska bli för hög. En uppenbar risk för exponering hänförs till arbeten, arbetsuppgifter eller en arbetsmiljö där man kommer i kontakt med sekret eller prover från personer som insjuknat i covid-19. Även arbete som inbegriper närbekontakter med antingen andra arbetstagare eller till exempel kunder eller arbete som under en lång tid utförs tillsammans med andra i samma utrymme kan innebära en uppenbar risk för exponering för coronavirus. En uppenbar risk för exponering kan dessutom hänföra sig till exempel till arbete i ett trångt utrymme med dålig ventilation tillsammans med en annan person (till exempel tankarbete och olika objekt inom industrin). Det kan också finnas en uppenbar risk för exponering i arbete som utförs på ett resmål där incidensen är hög eller där en eventuell ny virusvariant redan sprids. En uppenbar risk för exponering innebär inte att risken i arbetet ska vara fortlöpande, utan risken kan till exempel hänföra sig till endast en del av arbetstagarens arbetsuppgifter. Även för den som arbetar på distans och ibland besöker arbetsplatsen kan risken för exponering vara uppenbar beroende på arten av det arbete som utförs på arbetsplatsen. Risken ska bedömas inte bara med tanke på utförandet av arbetet utan också med tanke på hur risken kan realiseras till exempel i pausutrymmen, omklädningsrum och andra motsvarande personalutrymmen. Alla arbetsuppgifter är dock inte förenade med en uppenbar risk för exponering. Exempelvis en skogsarbetare eller skogsmaskinförare som arbetar ensam i skogen eller tillsammans med andra på så sätt att avstånden kan hållas, är i arbetet inte utsatta för någon uppenbar risk för exponering. Vid bedömningen av om en risk är sannolik det bra att beakta incidensen av smittfall i området. Vid bedömningen kan man bland annat utvärdera ECDC:s högrisk-kriterier som nämns i punkt 2.2 i den allmänna motiveringen, men en uppenbar risk för exponering begränsar sig inte enbart till dessa situationer. Även andra källor som nämns i punkt 2.2 i den allmänna motiveringen, såsom Arbets-hälsainstitutets anvisningar, kan utnyttjas vid bedömningen, liksom även sakkunskapen inom företagshälsovården.

Siukdomen covid-19 kan smitta utanför arbetsplatsen, men leda till att sjukdomen sprids på arbetsplatsen. Tätt gemensam inkvartering av arbetstagare har av Institutet för hälsa och välfärd bedömts vara en sådan situation med betydande risk där det råder gynnsamma förhållanden för smitta. Smittfall i samband med gemensam inkvartering eller gemensamma transporter som arbetsgivaren ordnar kan ge snabb spridning av sjukdomen på arbetsplatsen, om risken inte har identifierats och beaktats till exempel i arbetsarrangemangen. På fartyg sker smittan via samma mekanism som på andra ställen, men fartyg kan som arbets- och boendemiljö möjliggöra en snabb spridning av sjukdomen med beaktande bland annat av de praktiska möjligheterna att på ett fartyg bekräfta att en sjukdom är orsakad av coronavirus.

Dessutom ska uppgifterna enligt bestämmelsen vara nödvändiga för vissa användningsändamål. Användnings-ändamålet hör samman med arbetsgivarens skyldighet att sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Enligt bestämmelsen ska arbetsgivaren få behandla hälsouppgifterna i fråga endast om uppgifterna behövs för att utreda och bedöma riskerna i arbetet eller för att vidta behövliga åtgärder i syfte att förebygga eller minska exponeringen för viruset. Det vidtagande av åtgärder som avses i bestämmelsen inbegriper planering, val och dimensionering av åtgärder med nära anknytning till det. Arbetsgivaren bör få ett mervärde av de uppgifter som avses i förslaget i jämförelse med nuläget där arbetarskyddet har ombesörjts utan sådana uppgifter. Hälsouppgifterna måste vara relevanta för förebyggandet och minskandet av exponeringen för coronaviruset på arbetsplatsen i fråga. Uppgifterna ska inte få behandlas om villkoren i bestämmelsen inte är uppfyllda.

När arbetsgivaren vet vilket skydd som finns på arbetsplatsen eller vilket skydd personer i ett visst arbete eller en viss arbetsuppgift har fått via vaccin eller genomgången sjukdom, kan arbetsgivaren noggrannare än tidigare bedöma risknivån i arbetet samt välja och vidta strängare eller lindrigare skyddsåtgärder enligt situationen på arbetsplatsen. Exakta uppgifter om vaccinationsläget på arbetsplatsen kan till exempel leda till att riskbedömningen måste ses över, om risknivån tidigare bedömts vara för hög eller för låg. Detta kan i sin tur påverka vilka åtgärder som anses vara mest ändamålsenliga och tillräckliga i den rådande situationen. De uppgifter som finns att tillgå kan inverka på både allmänt använda och individuella arbetarskyddsåtgärder på hela arbetsplatsens nivå (distansarbete, återgång till arbete på arbetsplatsen, mötespraxis, effektivare ventilation, skyddsutrustning som väljs osv.). Samtidigt kan risken och valet av skyddsåtgärder accentueras i ett visst utrymme, men också i en viss uppgift och vid genomförandet av skyddsåtgärder för de arbetstagare som deltar i uppgiften. Avsikten är att arbetsgivaren bättre och mer målinriktat än för närvarande ska kunna bedöma och vidta de ändamålsenligaste arbetarskyddsåtgärderna på arbetsplatsen i fråga om varje arbete och de personer som deltar i arbetet. Rätten att få och behandla sådana hälsouppgifter som avses i bestämmelsen ersätter i sig inte redan befintliga arbetarskyddsåtgärder, utan kan inverka på inriktningen av behövliga åtgärder eller nivån på åtgärderna.

Om arbetsgivaren på basis av de uppgifter som avses i 1 mom. vidtar individuella eller riktade arbetarskyddsåtgärder, kan det i praktiken leda till att arbetstagarna behandlas olika utifrån sina personliga förutsättningar eller egenskaper. På basis av de uppgifter som fås kan vissa arbetarskyddsåtgärder som arbetsgivaren vidtar i syfte att förebygga och minska exponeringen för viruset endast eller i större utsträckning gälla arbetstagare som inte har det skydd som vaccination eller genomgången sjukdom ger eller som har ett försvagat skydd. För att uppfylla sin omsorgsplikt är arbetsgivaren skyldig att beakta arbetstagarnas personliga förutsättningar. Arbetsgivaren kan på basis av riskbedömningen beakta arbetstagarens skydd mot sjukdomen till exempel vid återgången till arbete på arbetsplatsen, i mötespraxis, vid begränsningen av antalet närtakter eller i fråga om skyddsutrustning. Arbetsgivaren kan utnyttja företagshälsovårdens åtgärdsförslag för att skydda arbetstagare som saknar skydd mot covid-19 eller som har ett svagt skydd.

I vissa fall kan ovan avsedda individuella åtgärder försätta de arbetstagare som är föremål för åtgärderna i en sämre ställning än andra av orsaker som gäller deras person. Arbetsgivarens förfarande kan då innebära sådan särbehandling på grund av en förbjuden diskrimineringsgrund som blir bedömd som direkt eller indirekt diskriminering som är förbjuden i diskrimineringslagen (1325/2014). Förbudet mot diskriminering hindrar dock inte arbetsgivaren från att vidta sådana proportionerliga arbetarskyddsåtgärder som behövs för att skydda arbetstagaren och som är berättigade enligt diskrimineringslagen. Bestämmelser om de legitima grunderna för särbehandling finns i diskrimineringslagen. Avsikten med den rätt för arbetsgivaren att behandla uppgifter som föreslås i denna paragraf är inte att ändra bedömningen av förbudet mot diskriminering, och rätten att behandla uppgifter kan inte berättiga till diskriminerande behandling.

Enligt 2 mom. ska arbetstagaren på begäran lämna en tillförlitlig utredning om de hälsouppgifter som avses i 1 mom. till arbetsgivaren. Uppgifterna samlas alltså in hos arbetstagaren själv. Arbetsgivaren kan godkänna arbetstagarens muntliga anmälan om att han eller hon till exempel har fått två vaccindoser eller att han eller hon har haft covid-19. Arbetsgivaren kan dock begära att arbetstagaren lägger fram en tillförlitlig utredning om vaccination eller genomgången sjukdom. En tillförlitlig utredning kan till exempel vara ett covidintyg över vaccination eller genomgången sjukdom som fås via tjänsten Mina Kanta-sidor eller ett motsvarande intyg som ett annat land beviljat eller någon annan motsvarande utredning. En sådan annan utredning kan till exempel vara ett intyg över vaccination eller genomgången sjukdom som utfärdats av en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården. Eftersom det i Finland också finns utländska arbetstagare från länder utanför EU, är det inte ändamålsenligt att koppla en tillförlitlig utredning till något visst intyg. I sista hand är det arbetsgivaren som ska bedöma om den utredning som läggs fram är tillräcklig. Arbetsgivaren ska till exempel överväga om arbetsgivaren anser att arbetstagarens egen anmälan om genomgången sjukdom är tillräcklig när arbetstagaren uppger att sjukdomen konstaterats med ett självtest. Om en genomgången sjukdom inte har bekräftats i ett laboratorium, är det arbetsgivaren som i sista hand överväger om uppgiften kan ha betydelse med tanke på skyddet mot exponering för covid-19 eller om det är mer ändamålsenligt att behandla personen som om han eller hon inte har det skydd som insjuknandet ger. Om arbetstagaren inte förmår lägga fram en tillförlitlig utredning eller direkt uppger att han eller hon inte kan lägga fram en sådan utredning, ska arbetsgivaren med tanke på skyddet betrakta arbetstagaren som en person som saknar skydd mot covid-19. Eftersom det i 1 mom. föreskrivs om vilka hälsouppgifter arbetsgivaren får behandla, ska arbetsgivaren med stöd av bestämmelsen inte ha rätt att behandla till exempel uppgifter om huruvida personen har haft en medicinsk orsak att låta bli att vaccinera sig och vilken orsaken är.

I 3 mom. föreskrivs på motsvarande sätt som i 5 § 2 och 4 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet om sådana lämpliga skyddsåtgärder som hänför sig till behandlingen av personuppgifter enligt i 1 mom. och som

förutsatts i artikel 9.2 b i dataskyddsförordningen. Formuleringarna i bestämmelserna i lagen om integritetsskydd i arbetslivet hänför sig till användningsändamålen enligt 5 § 1 mom. i den lagen och lämpar sig delvis dåligt för den behandling av uppgifter som det nu föreskrivs om. Av denna orsak har man stannat för att i sin helhet ta in motsvarande bestämmelser i den föreslagna bestämmelsen.

Enligt det föreslagna 3 mom. ska arbetsgivaren utse de personer som får behandla de hälsouppgifter som avses i 1 mom. Alternativt kan arbetsgivaren fastställa de arbetsuppgifter i vilka behandling av sådana hälsouppgifter ingår. Uppgifterna behandlas högst sannolikt av dem som är skyldiga att sköta de uppgifter enligt användningsändamålet som hänför sig till säkerheten i arbetet. Också personer som arbetar i andra uppgifter, till exempel anställda inom personalförvaltningen, kan behöva behandla uppgifterna. Arbetsgivaren kan i och för sig organisera sin verksamhet på det sätt som arbetsgivaren anser vara bäst. Med undantag för mycket små arbetsplatser har arbetsgivarens rätt att leda och övervaka arbetet samt arbetsgivarens skyldigheter enligt arbetarskyddslagen i praktiken ålagts personer i vissa uppgifter inom arbetsgivarens organisation. Enligt 16 § i arbetarskyddslagen kan arbetsgivaren som sin företrädare utse en annan person (arbetsgivarens ställföreträdare) för att sköta de uppgifter som arbetsgivaren har enligt denna lag. Ställföreträdarens uppgifter ska anges tillräckligt exakt med beaktande av arbetsgivarens bransch, arbetets eller verksamhetens art och arbetsplatsens storlek. En sådan ställföreträdare för arbetsgivaren som avses i 16 § i arbetarskyddslagen är oftast en person i chefsställning på någon nivå i arbetsgivarens organisation, från den högsta ledningen till arbetsledningen. Ju större arbetsplats det är fråga om, desto mer sannolikt är det att flera personer behöver få rätt att behandla uppgifterna, vilket dock inte nödvändigtvis betyder att alla ska ha lika omfattande rätt. Exempelvis på arbetsledningsnivå kan rätten att behandla uppgifterna vara motiverad i fråga om de arbetstagare för vilka personen i fråga har lednings- och tillsynsansvar. Som det konstateras ovan begränsar sig rätten att behandla uppgifterna inte i sig till de ställföreträdare för arbetsgivaren som fullgör arbetarskyddsskyldigheterna. Det väsentliga är att arbetsgivaren utser de personer som har rätt att behandla uppgifterna eller anger de arbetsuppgifter i vilka behandlingen av uppgifterna är nödvändig. I momentet föreskrivs dessutom på motsvarande sätt som i 5 § 2 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet att de som behandlar uppgifter om hälsotillstånd inte får röja uppgifterna för utomstående under arbetsavtalsförhållandet eller efter att det har upphört.

I momentet föreskrivs vidare på motsvarande sätt som i 5 § 4 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet att arbetsgivaren ska förvara de uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd som arbetsgivaren förfogar över åtskilda från andra personuppgifter som arbetsgivaren samlat in. Uppgifterna om hälsotillståndet ska utplånas så snart det inte längre finns någon grund enligt 1 mom. för behandling av uppgifterna. Om man till exempel på grund av att situationen på en arbetsplats har förändrats bedömer att uppgifterna i fråga inte längre behövs för att vidta de åtgärder som behövs i syfte att förebygga och minska covid-19, ska uppgifterna utplånas omedelbart. Uppgifterna om en enskild arbetstagare ska utplånas till exempel om arbetstagarens arbetsuppgifter har förändrats så att det inte längre finns någon uppenbar smittorisk i arbetet i fråga, eller till exempel om arbetstagaren slutar arbeta på arbetsplatsen i fråga. Vid behandlingen av personuppgifter ska principerna i artikel 5 i dataskyddsförordningen iakttas. Exempelvis enligt artikel 5.1 e i förordningen får personuppgifter endast lagras så länge det är nödvändigt för de ändamål för vilka de behandlas. Genom propositionen utfärdas det inga sådana bestämmelser om lagringstider som preciserar förordningen, men för tydlighetens skull är det skäl att konstatera att i och med att bestämmelserna föreslås vara temporära ska uppgifterna utplånas senast när bestämmelserna upphör att gälla.

Den bestämmelse som föreslås är en del av arbetarskyddslagen, vilket innebär att dess tillämpningsområde bestäms enligt arbetarskyddslagens allmänna tillämpningsområde. Bestämmelser om hyrt arbete finns i 3 § i arbetarskyddslagen. Med hyrt arbete avses en situation där en arbetsgivare hyr ut en arbetstagare för arbete hos en annan arbetsgivare. Arbetet utförs oftast på mottagarens arbetsplats. Den som tar emot arbetet är uttryckligen skyldig att sörja bland annat för säkerheten och hälsan i arbetet under den tid arbetet pågår. Av denna orsak är den föreslagna bestämmelsen en sådan bestämmelse om arbetsgivare som avses i 3 §. Detta innebär att en arbetsgivare som anlitar hyrd arbetskraft ska ha rätt att behandla de uppgifter som avses i den föreslagna bestämmelsen under den tid arbetet pågår, om villkoren i bestämmelsen i övrigt är uppfyllda. Det bör noteras att situationen i fråga om hyrt arbete skiljer sig från till exempel underentreprenader. Vid underentreprenader avser avtalet ett visst slutresultat, det vill säga ett färdigt arbetsresultat, inte en arbetsprestation i sig. Underentreprenören eller underleverantören kan ha anställda i arbetsavtalsförhållande eller så kan underentreprenören vara en egenföretagare. När en underentreprenör är arbetsgivare är underentreprenören skyldig att sörja för säkerheten för sina anställda. Underentreprenören ska ha rätt att behandla arbetstagarnas hälsouppgifter, om villkoren är uppfyllda. Beställaren är inte i arbetsgivarställning i förhållande till underentreprenörens arbetstagare.

Syftet med den föreslagna bestämmelsen är att förbättra säkerheten i arbetet genom att ge arbetsgivaren rätt att behandla ovan beskrivna hälsouppgifter. Utifrån behandlingen kan arbetsgivaren göra en bedömning av riskerna och bättre vidta sina arbetarskyddsåtgärder. Syftet med bestämmelserna är inte att hindra arbetstagares

tillträde till arbetsplatsen eller arbetstagarens arbete. Bestämmelsen inverkar inte på situationer där arbetstagarens arbete förhindras på någon annan grund än en åtgärd som baserar sig på arbetarskyddslagen.

Arten av de arbetarskyddsåtgärder som vidtas på en arbetsplats beror bland annat på verksamhetens särdrag, arbetsuppgifternas innehåll och i vilken mån och i vilka situationer arbetet är förenat med närkontakter mellan arbetstagarna. De åtgärder som väljs kan dessutom påverkas av i vilken utsträckning smittorisken kan minskas genom olika skyddsåtgärder, såsom andningsskydd eller ventilation. Arbetsgivaren kan också vidta andra åtgärder för att minska smittorisken, antingen inom ramen för sin rätt att leda arbetet eller genom att avtala om saken med arbetstagarna. Det kan till exempel vara fråga om ändringar som gäller arbetsuppgifter, utförande av distansarbete, arbetstidsarrangemang eller arrangemang som gäller lokaler eller arbetsutrymmen. Regleringen påverkar inte omfattningen av arbetsgivarens rätt att leda arbetet. Av denna anledning kan en del av de ändringar som görs på arbetsplatsen förutsätta ett avtal med arbetstagaren.

Arbetsgivaren ska alltså vara skyldig att skydda alla sina arbetstagare oberoende av om de är vaccinerade, ovaccinerade eller har haft covid-19. Arbetsgivaren kan utnyttja företagshälsovårdens åtgärdsförslag för att skydda arbetstagare som inte är skyddade mot covid-19 eller som har ett svagt skydd. I detta sammanhang utformas det inte heller några nya bestämmelser om brott mot skyldigheterna. Till exempel i en situation där en arbetstagare försöker vilseleda arbetsgivaren med utredningen om vaccination eller genomgången sjukdom, avgörs ärendet således i enlighet med gällande lagstiftning samt rättspraxis och arbetsrättsliga principer. Bestämmelser om brott mot skyldigheter i samband med behandling av personuppgifter utfärdas särskilt.

Arbetarskyddslagen förutsätter att arbetsgivaren och arbetstagarna tillsammans ska upprätthålla och förbättra säkerheten på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska i tillräckligt god tid ge arbetstagarna behövlig information om sådant som påverkar säkerheten, hälsan och andra arbetsförhållanden på arbetsplatsen samt om bland annat bedömningar och andra utredningar som gäller dessa frågor. Arbetsgivaren ska se till att dessa frågor behandlas på lämpligt sätt på arbetsplatsen. Närmare bestämmelser om arbetarskyddssamarbetet finns i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen. Till de ärenden som ska behandlas i samarbete hör enligt lagen bland annat principerna för hur risker och olägenheter på arbetsplatsen utreds och det sätt på vilket utredningen görs samt omständigheter som framkommit i utredningarna och som påverkar arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Utredningen av en uppenbar risk för en smittsam sjukdom i anslutning till arbetet samt syftet med behandlingen av hälsouppgifter anknyter till de ärenden som enligt den föreslagna bestämmelsen ska behandlas i samarbete. I samarbetet behandlas ärendena med beaktande av förhållandena i arbetet och på arbetsplatsen. Om man beaktar den sakkunskap som arbetstagarna har om sitt eget arbete kan man bland annat förbättra möjligheterna att identifiera sådana arbeten eller situationer där smittorisken är uppenbar. På motsvarande sätt hör insamlingen av personuppgifter medan ett arbetsavtalsförhållande eller anställningsförhållande pågår till de ärenden som behandlas i samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna och om vilka det föreskrivs särskilt. Om den planerade åtgärden omfattas av de omställningsförhandlingar som avses i 16 § 2 mom. i samarbetslagen (1333/2021), ska förhandlingarna om saken föras i enlighet med samarbetslagen.

Lag

om temporär ändring av arbetarskyddslagen

I enlighet med riksdagens beslut

fogas temporärt till arbetarskyddslagen (738/2002) en ny [40 b] § som följer:

[40 b] §

Arbetsgivarens rätt att behandla uppgifter som gäller sjukdomen covid-19

Arbetsgivaren har rätt att behandla uppgifter om en arbetstgares vaccination mot covid-19 eller genomgången covid-19, om

- 1) arbetet är förenat med en uppenbar risk för exponering för virus som orsakar covid-19, och
- 2) uppgifterna behövs för att utreda och bedöma riskerna i arbetet eller för att vidta behövliga åtgärder i syfte att förebygga eller minska exponeringen för viruset.

Arbetstagaren ska på begäran lämna en tillförlitlig utredning om de hälsouppgifter som avses i 1 mom. till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska utse de personer som får behandla de hälsouppgifter som avses i 1 mom. eller fastställa de arbetsuppgifter i vilka behandling av sådana uppgifter ingår. De som behandlar uppgifterna får inte röja uppgifterna för utomstående under arbetsavtalsförhållandet eller efter att det har upphört. Arbetsgivaren ska förvara de hälsouppgifter om en arbetstagare som arbetsgivaren förfogar över åtskilda från andra personuppgifter som arbetsgivaren har samlat in. Uppgifterna ska utplånas så snart det inte längre finns någon grund enligt 1 mom. för behandling av uppgifterna.

Denna lag träder i kraft den 20 och gäller till och med den 20 .