**Cirkulär** 12/80/2002

Sinikka Huhtala, Outi Raitoaho/aha 15.7.2002 1 (12)

Till kommun- och stadsstyrelserna

och samkommunernas styrelser

**Lagstiftningen om företagshälsovård trädde i kraft vid ingången av år 2002**

Totalrevideringen av lagen om företagshälsovård trädde i kraft vid ingången av år 2002. Lagen om företagshälsovård (734/1978) som upphävts ersätts av en ny lag om företagshälsovård (1383/2001). Genom statsrådets nya förordning (1484/2001) upphävs statsrådets beslut om företagshälsovård vilken stadgats såsom arbetsgivares skyldighet samt om företagshälsovård för företagare och andra som utför eget arbete (950/1994) och social- och hälsovårdsministeriets beslut om företagshälsovård vilken stadgas såsom arbetsgivares skyldighet samt om företagshälsovård för företagare och andra som utför eget arbete (1348/1994). Genom statsrådets nya förordning (1485/2001) upphävs utöver dessa statsrådets tidigare beslut om hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa (1672/1992).

I detta cirkulär redogörs för de förändringar som lagen och förordningen innebär för företagshälsovården i allmänhet och i synnerhet vid hälsoundersökningar och datasekretessen i samband med dem samt de aspekter som skall beaktas vid användningen av personuppgifter.

Kommunförbundet skickar senare ett modellavtal av allmän karaktär för säljavtal om service inom företagshälsovården. Utöver detta görs nödvändiga ändringar i blanketterna för företagshälsovården.

**Handlingar som behandlar ändringarna:**

Työterveyshuoltolain uudistamista selvittäneen työryhmän muistio, 80 s., ISBN 952-00-0942-6

RP om ändring av lagen om företagshälsovård 114/2001 rd

Social- och hälsovårdsutskottets betänkande 36/2001 rd

Arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottets betänkande 9/2001 rd

Grundlagsutskottets utlåtande 39/2001 rd

Lagen om företagshälsovård 1383/2001

Lagen om ändring av folkhälsolagen (1385/2001)

Lag om ändring av 4 och 11 § lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden 1384/2001

Statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis samt om företagshälsovårdens innehåll, yrkesutbildade personer och sakkunniga och den utbildning som krävs av inom företagshälsovården 1484/2001

Statsrådets förordning om hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa 1485/2001

**Närmare upplysningar:**

Sinikka Huhtala, tfn (09) 771 26 44

Synnöve Amberla, sekretess och datasekretess, tfn (09) 771 26 73

Sami Uotinen, sekretess och datasekretess, tfn (09) 771 26 23

**Lagstiftningen om företagshälsovård trädde i kraft vid ingången av år 2002**

Allmänt Den nya lagen om företagshälsovård (1383/2001) och statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis samt om företagshälsovårdens innehåll, yrkesutbildade personer och sakkunniga och den utbildning som krävs av inom företagshälsovården (1484/2001) och statsrådets förordning om hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa (1485/2001) trädde i kraft vid ingången av år 2002. Samtidigt upphävdes lagen om företagshälsovård (743/1978) som tidigare varit i kraft och de förordningar och beslut av social- och hälsovårdsministeriet som utfärdats med stöd av den.

Till revideringen av lagen om företagshälsovård anknyter ändringarna i 4 och 11 § lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (1384/2001).

Till revideringen anknyter ändringarna i 14, 14 a och 15 § folkhälsolagen genom vilka hänvisningsbestämmelserna uppdateras i enlighet med bestämmelserna i den nya lagen om företagshälsovård (1385/2001).

Till revideringen hör ytterligare temporära ändringar av 29 b och 30 c § sjukförsäkringslagen. Ändringarna gäller en temporär höjning av ersättningsnivån från 50 % till 60 % år 2002–2005 enligt sjuk­försäkrings­lagen för utarbetande eller justering av en verksamhetsplan som anknyter till den lagstadgade företagshälsovården eller de kostnader som uppkommer vid revideringen av den (1123/2001).

För att förbättra omfattningen av företagshälsovården för byggnads­arbetare och en långsiktig uppföljning av hälsotillståndet har man i samband med LEL Arbetspensionskassan grundat ett uppföljnings­register för hälsoundersökningar, Raketti. Systemet är lagstadgat (1004/2000). I registret Raketti samlas och registreras byggnads­arbetarens personbeteckning samt tidpunkten för företagshälso­undersökningen, den företagshälsovårdsstation som utfört undersök­ningen och tidpunkten för följande företagshälsoundersökning. Andra uppgifter får inte lämnas ut. Bland annat företagshälsovården vid hälsocentraler lämnar ut uppgifter. Uppgifterna får inte skickas genom oskyddad förbindelse.

Tillämpningsområdet för lagen om företagshälsovård

Lagen om företagshälsovård tillämpas på arbete där arbetsgivaren är skyldig att iaktta lagen om skydd i arbete (299/1958). Lagen om skydd i arbete tillämpas på arbete, som arbetstagare på grund av avtal mot vederlag utför för arbetsgivare under dennes ledning och uppsikt. Utöver detta stadgas på vilket sätt lagen om skydd i arbete tillämpas på arbetspraktik och motsvarande situationer i tjänsteförhållanden eller motsvarande offentligrättsliga anställningsförhållanden. Tillämpningen av lagen om företagshälsovård måste utredas separat.

Företagshälsovården gäller samtliga arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren. Förpliktelserna i lagen om företagshälsovård består av utredningar av arbetsmiljön och hälsoundersökningar.

Företagshälsovården omfattar samtliga arbetstagare då en arbetsplats­utredning gjorts och arbetsplatsen/arbetsmiljön konstateras vara sund och trygg. Det finns separata bestämmelser om skyldighet att genomföra individuella hälsoundersökningar. Arbetsgivaren kan kräva en nyanställningsundersökning som förutsättning för en anställning och andra periodiska hälsoundersökningar under anställningens gång.

Ändring av lagen om företagshälsovård

Det centrala syftet med revideringen av lagen om företagshälsovård är att se till att de lagstadgade förpliktelserna enligt lagen om företags­hälsovård uppfylls på alla arbetsplatser. Speciellt på små arbetsplatser och i arbeten, som präglas av bl.a. korta anställningar, oregelbundna arbetstider och flera överlappande anställningar, förefaller det som om företagshälsovårdstjänster inte alltid anordnats i tillräcklig omfattning.

Enligt lagen om företagshälsovård utgörs företagshälsovården fortfarande av lagstadgad (obligatorisk) företagshälsovård, om vilken bestäms i 12 § och frivillig företagshälsovård, om vilken bestäms i 14 §. Arbetsgivaren avgör vilka tjänster som skall skaffas för arbetstagarna och i vilken omfattning, utöver den lagstadgade företagshälsovården, tjänsterna skaffas.

Lagstadgad företagshälsovård

Den lagstadgade företagshälsovårdens omfattning bestäms utgående från förhållandena på varje enskild arbetsplats. På så sätt skall företags­hälsovården beakta arbetet, arbetsarrangemangen, de anställda, förhållandet på arbetsplatsen och förändringar i dessa vid genomförandet av företagshälsovården.

Företagshälsovården skall bestämma innehållet i den lagstadgade företagshälsovården. Arbetsgivaren, som står för verksamhetens kostnader, beslutar i sista hand om innehållet i företagshälsovården och ansvarar på så sätt också för att lagens förpliktelser uppfylls.

Arbetsgivaren måste ordna lagstadgad företagshälsovård och stå för kostnaderna. På så sätt kan avgifter för lagstadgad företagshälsovård inte tas ut av arbetstagarna till någon del.

Företagare och lantbruksföretagare kan fortfarande få s.k. lagstadgade tjänster som avses i lagen om företagshälsovård. För dessa kostnader betalas ersättning till företagaren med stöd av sjukförsäkringslagen.

Sjukvård Med stöd av 14 § lagen om företagshälsovård kan arbetsgivare ordna sjukvårdstjänster och andra hälsovårdstjänster för sina arbetstagare. Arbetsgivaren kan överväga vilka tjänster som skall ordnas och i vilken omfattning. Det finns inga särskilda bestämmelser om att sådana tjänster inom företagshälsovården är avgiftsfria. Arbetsgivaren förvägras rätt till ersättning enligt sjukförsäkringslagen om avgifter och ersättningar för sådana tjänster debiteras av arbetstagaren (SRB 951/94; 3 §).

Serviceproducenter Enligt 7 § lagen om företagshälsovård kan arbetsgivaren fortfarande välja på vilket sätt företagshälsovårdstjänsterna skall produceras. Arbetsgivaren kan ordna tjänsterna på samma sätt som tidigare genom att:

1) skaffa de tjänster han behöver från en sådan hälsovårdscentral som avses i folkhälsolagen (66/1972);

2) själv eller tillsammans med andra arbetsgivare ordna de företagshälsovårdstjänster han behöver; eller

3) skaffa de tjänster han behöver från någon annan verksamhetsenhet eller person som har rätt att producera företagshälsovårdstjänster.

En hälsocentral skall producera företagshälsovårdstjänster för arbets­tagare som arbetar på arbetsplatser och verksamhetsplatser inom kommunen, då arbetsgivaren vill skaffa tjänster av hälsocentralen. Skyldigheten att producera företagshälsovårdstjänster gäller endast *lagstadgad* företagshälsovård. Man kan fritt komma överens om produktionen, mängden och omfattningen av hälso- och sjukvårds­tjänster.

En hälsocentral kan också ordna produktionen av företags­hälsovårds­tjänster som den är förpliktigad till på så sätt att den skaffar tjänsterna delvis eller helt av andra serviceproducenter.

Skriftligt avtal Enligt den nya lagen om företagshälsovård skall man ingå ett skriftligt avtal om ordnande av företagshälsovårdstjänster med arbetsgivaren. Det skriftliga avtalet gäller både lagstadgad och frivillig produktion av företagshälsovårdstjänster.

Ett skriftligt avtal är nödvändigt också därför att en arbetarskydds­myndighet kan utreda hur förpliktelsen att ordna företagshälso­vårds­tjänster genomförs och att den genomförs på ett ändamålsenligt sätt. Speciellt nödvändigt är det att komma överens om produktionen av hälso- och sjukvårdstjänster, eftersom detta bygger på ett avtal mellan producent och arbetsgivare om mängden och omfattningen av hälso- och sjukvårdstjänster.

Avtalet undertecknas enligt bestämmelserna om underteckning av avtal i kommunen eller samkommunen.

Behörighetsvillkoren för yrkesutbildade personer inom företagshälsovården

Sakkunniga inom företagshälsovården är företagshälsovårdsläkaren och företagshälsovårdaren. Bestämmelser om deras behörighet finns i 16–18 § i förordningen (1484/2001).

En heltidsanställd legitimerad läkare inom företagshälsovården skall vara specialist i företagshälsovård. Som heltidsanställd anses den som i genomsnitt arbetar 20 timmar eller mera i uppgifter inom företags­hälsovården.

En anställd legitimerad hälsovårdare inom företagshälsovården skall ha behörighet som hälsovårdare och ha slutfört specialiseringsstudier i företagshälsovård vid en yrkeshögskola eller utbildning i företags­hälsovård som omfattar minst sju studieveckor inom två år från övergången till uppgifter inom företagshälsovården. Som heltidsanställd anses den som i genomsnitt arbetar 20 timmar eller mera i veckan i uppgifter inom företagshälsovården.

Heltidsanställningen bedöms utgående från hur läkaren och hälso­vårdaren sköter den *lag*stadgade företagshälsovården.

Social- och hälsovårdsministeriet följer upp anlitandet av yrkesutbildade personer och sakkunniga samt deras utbildning. En utvärdering av situationen skall enligt 19 § i förordning (1484/01) göras inom två år.

En arbetsgivare som skaffar eller ordnar företagshälsovårdstjänster är skyldig att se till att de yrkesutbildade personerna inom den lagstadgade företagshälsovården har en utbildning enligt gällande lagstiftning.

Sakkunniga inom företagshälsovården

Utöver de yrkesutbildade personerna inom företagshälsovården kan det också finnas sakkunniga. Om sakkunniga och deras behörighet finns bestämmelser i 18 § i förordningen.

Med sakkunnig avses den som har

1) behörighet som legitimerad fysioterapeut och som har slutfört specialiseringsstudier i företagshälsovård vid en yrkeshögskola eller utbildning i företagshälsovård som omfattar minst sju studieveckor inom två år från sakkunnig­verksamhetens inledande,

2) behörighet som legitimerad psykolog och som har slutfört utbildning i företagshälsovård som omfattar minst sju studieveckor inom två år från sakkunnigverksamhetens inledande, eller

3) lämplig högskoleexamen eller annan motsvarande tidigare examen inom området för arbetshygien, ergonomi, teknik, jordbruk, arbetsseende, kost och näring, talterapi eller idrott och tillräckliga kunskaper i företagshälsovård, varmed avses tilläggsutbildning i företagshälsovård som omfattar minst en studievecka enligt social- och hälsovårds­ministeriets anvisningar.

Bestämmelse om ikraftträdande av behörighetsvillkor för

yrkesutbildade personer och sakkunniga

Enligt bestämmelsen om ikraftträdandet i 26 § 2 mom. lagen om företagshälsovård är de yrkesutbildade personer och sakkunniga inom hälso- och sjukvården som när denna lag träder i kraft är behöriga att arbeta inom företagshälsovården alltjämt behöriga för nuvarande och motsvarande uppgifter inom företagshälsovården.

Arbetsgivaren för en yrkesutbildad person eller sakkunnig är skyldig att se till att dessa i tillräcklig utsträckning, dock minst vart tredje år, deltar i kompletterande utbildning som upprätthåller yrkesskickligheten enligt bestämmelserna i 5 § lagen om företagshälsovård. Skyldigheten att delta i kompletterande utbildning är på så sätt strängare än inom övriga hälso- och sjukvårdstjänster.

Arbetstagarens skyldighet att delta i hälsoundersökning, 13 § lagen

Om arbetstagarens skyldighet att delta i hälsoundersökning bestäms i 13 § lagen om företagshälsovård (1383/2001).

Enligt bestämmelsen får en arbetstagare inte utan grundad anledning vägra delta i en hälsoundersökning enligt denna lag som är nödvändig vid placering i arbete eller under arbetets gång,

1) för att utreda hans eller hennes hälsa i sådant arbete eller sådan arbetsmiljö som medför särskild risk för insjuknande, eller

2) för att utreda hans eller hennes arbets- eller funktions­förmåga på grund av krav som beror på arbetet och som riktar sig mot hälsan.

Hälsoundersökningen (undersökningar och behandling) skall utföras i samförstånd med arbetstagaren på det sätt som föreskrivs i 6 § lagen om patientens ställning och rättigheter (785/1992).

1) punkten Statsrådet har utfärdat en förordning om hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa (1485/2001). Tillämpningsområdet är bundet till tillämpningen av lagen om skydd i arbete. Nya faktorer som förorsakar särskild fara för ohälsa kan vara även nattarbete och särskild risk för våld i arbetet. Sådant arbete kan t.ex. vara uppgifter inom social- och hälsovårdsväsendet.

Om det vid en undersökning konstateras fynd som tyder på hälsorisker och som enligt tolkning beror på en faktor eller exponering i arbetet eller arbetsmiljön, bör man enligt motiveringen i regeringens proposition (114/2001) utreda möjligheterna att i första hand eliminera eller minska exponeringen eller andra faktorer som äventyrar hälsan till en nivå där men för hälsan inte uppstår. Om det inte är möjligt att eliminera exponeringen, bör inte ovan nämnda arbetstagare anlitas i det aktuella arbetet utan överföras till ett arbete där det inte förekommer hälsorisker.

2) punkten Tolkningen av punkt 2 i bestämmelsen är mer problematisk. Nöd­vändighets­kriteriet torde tolkas så att om arbetstagarens arbets- och funktionsförmåga på grund av de krav som beror på arbetet och gäller hälsotillståndet inte annars kan utredas, bör arbetstagaren genomgå en hälsoundersökning om han eller hon inte har någon grundad anledning att vägra delta i hälsoundersökningen.

En grundad anledningen till att vägra att genomgå en undersökning kan exempelvis vara att arbetstagaren kan uppvisa ett utlåtande om sitt hälsotillstånd av en annan läkare vad gäller de krav som arbetet ställer på hälsotillståndet.

I motiveringen till regeringens proposition konstateras att det i separat lagstiftning bestäms om minimikraven beträffande hälsotillståndet med anledning av de krav som arbetet föranleder och om hälsounder­sökningar. I motiveringen hänvisar man till 20 § lagen om smittsamma sjukdomar (538/1986) och 39 § hälsoskyddslagen (763/1994). Dessutom konstateras att ovan nämnda hälsoundersökningar i första hand har bestämts för att skydda arbetstagarens hälsa och bör inte användas i strid med jämställdhetsprincipen i grundlagen eller lagen om patientens ställning och rättigheter. Om arbetstagaren vägrar, åsamkas han inga skadliga påföljder. I vissa situationer kan detta hindra arbetstagaren från att fungera i vissa uppgifter.

Syftet med de hälsoundersökningar som avses i 13 § i lagen är att i första hand skydda arbetstagarens hälsa, vilket också framgår i 1 § 1 mom. 3 punkten om lagens syfte. Syftet med lagen är bl.a. att arbetsgivaren, arbetstagarna och företagshälsovården tillsammans främjar arbets­tagarnas hälsa samt arbets- och funktionsförmåga i olika arbetslivs­skeden.

Tillämpningen av punkt 2 i bestämmelsen kunde förtydligas om de krav som gäller hälsotillståndet och som beror på arbetet kunde bedömas på förhand av arbetsgivaren, arbetstagarna och företagshälsovården tillsammans alltid då det är möjligt. De krav som gäller hälsan skall alltid stå i rätt proportion till arbetet. Även om de krav som gäller hälsotillståndet har bedömts på förhand bör en hälsoundersökning av arbetstagaren genomföras, dock utgående från en bedömning från fall till fall.

Hälsoundersökningen – vårdåtgärderna och behandlingen – skall alltid genomföras i samförstånd med arbetstagaren, 6 § L om patientens ställning och rättigheter. Om arbetstagaren vägrar att ta emot en viss vårdåtgärd eller behandling, skall den i mån av möjlighet och i samförstånd med honom ges på något annat sätt som är godtagbart från medicinsk synpunkt. Utan arbetstagarens (patientens) samtycke kan inga åtgärder vidtas i samband med en hälsoundersökning.

Om arbetstagaren vägrar delta i undersökningen utan grundad anledning kan det föranleda arbetsrättsliga konsekvenser. Vid användning av arbetsrättsliga sanktioner är arbetsgivaren dock skyldig att bevisa (bevisbörda) att hälsoundersökningen hade varit nödvändig. Å andra sidan bör man beakta att arbetsgivaren ansvarar för arbetssäkerheten.

Social- och hälsovårdsministeriets arbetsgrupp som utrett behovet av narkotikatestning överlämnade sitt förslag 27.3.2002. På social- och hälsovårdsministeriets webbsidor (www.stm.fi) finns det uppgifter om betänkandet.

Uppgifter om slutsatserna av hälsoundersökningen av en arbetstagare i arbete som orsakar särskild risk för ohälsa får lämnas till arbetsgivaren utan hinder av bestämmelserna om sekretess, 18 § 1 mom. 1 punkten. Uppgifterna om slutsatserna klassificeras enligt lämplig/inte lämplig/
med vissa begränsningar lämplig för arbetet. Däremot får slutsatserna av hälsoundersökningen inte lämnas till arbetsgivaren utan arbetstagarens samtycke i det fall då arbetstagarens arbets- och funktionsförmåga utretts enligt 13 § 1 mom. 2 punkten i lagen.

Utförande av hälsoundersökning, 10 § förordningen

I 10 § i förordningen (1484/2001) finns bestämmelser om utförande av hälsoundersökning. Förordningen är skriven i förpliktande form: en hälsoundersökning skall göras. Paragrafen innehåller 9 punkter, enligt vilka en hälsoundersökning skall göras.

Förordningen bör sannolikt tolkas så att arbetsgivaren är skyldig att ge arbetstagaren möjlighet till de hälsoundersökningar som räknas upp i paragrafen. De undersökningar som nämns i förordningen är dock frivilliga för arbetstagaren, exempelvis hälsoundersökningar som görs på grund av ålder.

Då man beaktar ändamålsparagrafen i lagen om företagshälsovård bör arbetsgivaren, arbetstagaren och företagshälsovården tillsammans inom ramen för förordningen fastställa närmare grunder för sådana hälso­under­sökningar som avses i 10 § i förordningen.

**Behandling av uppgifter inom företagshälsovården, 4 kap. lagen**

Arbetsgivarens skyldighet att lämna ut uppgifter, 15 § lagen

Enligt bestämmelsen:

”Arbetsgivaren skall lämna yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården sådana uppgifter om arbetet, arbetsarrange­mangen, yrkessjukdomar, olycksfall i arbetet, personalen, förhållandena på arbetsplatsen och förändringar i dessa samt om andra därmed jämför­bara faktorer som behövs för att de risker och men för hälsan som arbetstagarna orsakas av arbetet skall kunna bedömas och förebyggas.”

I paragrafen räknas de sakgrupper upp, som arbetsgivaren skall lämna uppgifter om till yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården. Syftet med utlämnandet av uppgifter är att ge företagshälsovården bättre förutsättningar för att de risker och men för hälsan som arbetstagarna orsakas av arbetet skall kunna bedömas och förebyggas.

På grundval av det avtal som ingås med arbetsgivaren kan företagshälso­vårdstjänster produceras av en hälsocentral eller en privat producent av hälsovårdstjänster.

Lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet gäller endast myndigheter, dvs. en hälsocentral eller en samkommun för folkhälso­arbete som producent av hälsovårdstjänster och en privat service­producent av företagshälsovårdstjänster på kommunens uppdrag. Med stöd av 15 § lagen om företagshälsovård kan de uppgifter som fås av arbetsgivaren innehålla affärs- och yrkeshemligheter som enligt offentlighetslagen är sekretessbelagda.

Arbetsgivaren skall ge företagshälsovården uppgifter om de anställda, dock inte om enskilda personer. Således är företagshälsovården enligt denna bestämmelse inte berättigad att få personuppgifter om enskilda arbetstagare.

Arbetstagarens skyldighet att ge uppgifter, 16 § lagen

Arbetstagaren skall på begäran ge den som producerar företags­hälsovårdstjänster uppgifter om de hälsoriskfaktorer som han eller hon observerat på arbetsplatsen, dock inte personuppgifter om enskilda arbetstagare.

Skyldigheten för producenter av företagshälsovårdstjänster att

ge råd och lämna ut uppgifter, 17 § lagen

Producenten av företagshälsovårdstjänster skall lämna arbetstagarna och arbetsgivaren behövliga uppgifter om de risker och men för hälsan som förekommer i arbetet och i förhållandena på arbetsplatsen samt om hur de kan förebyggas.

Producenten av företagshälsovårdstjänster skall också ge uppgifter till arbetstagaren om hälsoundersökningar inom företagshälsovården, deras syfte, resultat och tolkningar samt om annat innehåll i företags­hälso­vården. Detta torde kunna tolkas även så att man före undersök­ningen måste berätta åt arbetstagaren om de undersökningar som görs i samband med en hälsoundersökning. Även 6 § lagen om patientens ställning och rättigheter förutsätter detta.

Arbetsgivaren, arbetsplatsens arbetarskyddskommission och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att få sådana uppgifter som de fått på grund av sin ställning inom företagshälsovården och som är av betydelse med tanke på utvecklandet av arbetstagarnas hälsa och av sunda arbets­förhållanden på arbetsplatsen. Denna bestämmelse berättigar inte företagshälsovården att ge ut sekretessbelagda patientuppgifter.

Utlämnande av sekretessbelagda uppgifter, 18 § lagen

Uppgifter om hälsotillstånd, sjukdom, handikapp eller vårdåtgärder eller därmed jämförbara åtgärder som gäller personen är sekretessbelagda (24 § 1 mom. 25 punkten L om offentlighet i myndigheternas verk­samhet, 13 § L om patientens ställning och rättigheter), om personen i fråga inte samtycker till att uppgifterna lämnas ut. Enligt 18 § lagen om företagshälsovård får en företagshälsovårdsläkare också röja uppgifter som enligt lagstiftningen är sekretessbelagda oberoende av om arbets­tagaren i ett arbete som orsakar särskild risk för ohälsa samtycker eller inte i följande fall:

1) till arbetsgivaren i arbeten som orsakar särskild risk för ohälsa lämna ett skriftligt utlåtande om slutsatserna av hälsoundersökningarna (lämplig, icke lämplig / med begränsning lämplig för arbetet) samt om arbetarskydds­åtgärder som är befogade på basis av dessa till den del de hänför sig till arbetarskydd och företagshälsovård.

Arbetstagaren skall meddelas att uppgifterna om slut­satserna ges åt arbetsgivaren innan uppgifterna överlämnas åt arbetsgivaren.

Uppgifterna om slutsatserna av hälsoundersökningen i annat arbete än arbete som orsakar särskild risk för ohälsa kan lämnas till arbetsgivaren endast med ifrågavarande

arbetstagares samtycke, eftersom det till denna del inte finns några bestämmelser om undantag för sekretess för patientjournaler i lagen.

2) till arbetarskyddsmyndigheten och till en sådan sakkunnig som avses i 1 § 2 mom. lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskydds­ärenden för tillsynen över arbetarskyddet lämna ovan­nämnda uppgifter om slutsatser i ett arbete som orsakar särskild risk för ohälsa.

En arbetarskyddschef och en arbetarskyddsfullmäktig på en arbetsplats är ingen arbetarskyddsmyndighet.

3) den som producerar företagshälsovårdstjänster får på begäran uppgifter om hälsoundersökningarna av en arbetstagare av den som producerar företagshälso­vårdstjänster för arbetstagarens före detta arbetsgivare, när personen övergått från ett arbete som medför särskild risk för ohälsa till ett på samma sätt farligt arbete hos en annan arbetsgivare.

Dessa bestämmelser om utlämnande av uppgifter skall beaktas vid informering av en registrerad person enligt 24 § personuppgiftslagen. Enligt 24 § personuppgiftslagen skall en registrerad person informeras bl.a. om när personuppgifter i regel lämnas ut.

Läkarutlåtande som lämnas till arbetsgivaren, 19 § lagen

Arbetsgivaren får utan hinder av 8 § 2 mom. lagen om integritetsskydd i arbetslivet för att företagshälsovårdsuppgifter enligt lagen om företags­hälsovård skall kunna genomföras till den som producerar företagshälso­vårdstjänster lämna ett läkarintyg eller läkarutlåtande om arbetsförmågan som arbetstagaren lämnat till arbetsgivaren, om inte arbetstagaren har motsatt sig detta.

Arbetstagaren skall informeras om sin rätt att förbjuda att uppgifter lämnas ut. Informationsskyldigheten uppfylls inte enbart av att lagen om företagshälsovård finns till påseende på arbetsplatsen. En grundlig information räcker dock, och behöver inte upprepas särskilt för varje gång. Detta kan sannolikt genomföras exempelvis genom att arbetstagaren ges en personalguide, som upplyser om rätten till förbud.

Myndigheternas rätt att få uppgifter, 20 § lagen

Social- och hälsovårdsministeriet och den sakkunniginrättning som utsetts av ministeriet har rätt att av enheter för hälso- och sjukvård och yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården, vilka sköter genomförandet av företagshälsovården, få uppgifter som är nödvändiga för skötseln av uppgifterna enligt lagen om företagshälsovård.

Upprättande och förvaring av handlingar inom företagshälsovården, 21 § lagen

Vid upprättande och förvaring av handlingar tillämpas bestämmelserna i lagen om patientens ställning och rättigheter. Social- och hälsovårds­ministeriet kan meddela anvisningar om upprättande av handlingar inom företagshälsovården.

Handlingar på hälsocentralen

För arbetstagare inom företagshälsovården upprättas egen dokumen­tation. Arbetstagarens dokumentation är arbetsgivarspecifik.

Kommunförbundet förnyar blanketterna för företagshälsovården. Vid uppdateringen beaktas de förändringar som skett i lagstiftningen. Blanketterna för lantbruksföretagare förnyades år 1999. Vid uppdater­ingen beaktades ändringarna i grundlagen, de ändringar som förutsattes av offentlighetslagen och personuppgiftslagen, därför förblir de i detta skede oförändrade.

Förändringar i anknytning till tillsynen i arbetarskyddet

Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden har ändrats på så sätt att en arbetarskydds­myndighet kan kräva en utredning av arbetsgivaren om anordnandet av företagshälsovården, då det finns anledning att misstänka att det kan vara fråga om försummelse av förpliktelsen att ordna s.k. lagstadgade företagshälsovårdstjänster enligt lagen om företagshälsovård. I regeringens proposition konstateras att en sådan orsak kan vara t.ex. en anonym angivelse.

En arbetarskyddsmyndighet kan få ta del av det avtal som arbetsgivaren ingått eller en beskrivning av hur företagshälsovårdstjänsterna skall ordnas, en verksamhetsplan för företagshälsovården (samt av motiverad anledning av andra handlingar som anknyter till anordnandet av företagshälsovård). Enskilda uppgifter om en arbetstagare får dock endast lämnas ut om arbetstagaren i enskilda fall har gett tillstånd till det.

FINLANDS KOMMUNFÖRBUND

Pekka Alanen Tuula Taskula

vice verkställande direktör chef för social- och hälsovården