



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Lausunto
6.9.2018

1/3

TEM/1657/00.04.01/2017
TEM050:00/2017

Viite: HE 97/2018 vp

Työ- ja elinkeinoministeriön asiantuntijalausunto: Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ja lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 10 §:n muuttamisesta

Esityksessä ehdotetaan yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia (*työelämän tietosuojalaki*) muutettavaksi. Lakiin tehtäisiin Euroopan unionin yleisestä tietosuojasetuksesta, henkilötietolain kumoamisesta ja rikoslain muutoksesta johtuvat muutokset, jotka ovat pääosin teknisluonteisia täsmennyksiä. Lisäksi lakiin ehdotetaan eräitä muita teknisluonteisia muutoksia.

Työelämän tietosuojalain tarkoituksena on vastata yksityiselämän suojaa koskeviin kysymyksiin nimenomaan työelämän alueella. Laissa säädetään työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelystä, työntekijälle tehtävistä testeistä ja tarkastuksista sekä niitä koskevista vaatimuksista, teknisestä valvonnasta työpaikalla sekä työntekijän sähköpostiviestin hakemisesta ja avaamisesta.

Tietosuojasetusta on alettu soveltaa 25.5.2018. Uusi yleislaki, tietosuojalaki, on eduskunnan käsiteltävänä. Tietosuojasetuksen vuoksi on ollut tarpeen selvittää, onko työelämän tietosuojalaki ja myös muu työntekijän henkilötietojen käsittelyyn liittyvä työ- ja elinkeinoministeriön toimialan työlainsäädäntö tietosuojasetuksessa annetun kansallisen liikkumavaran mukaista sekä tietosuojasetuksesta johtuvat työlainsäädännön muutostarpeet.

Voimassa olevan työelämän tietosuojalain mukainen nykytila ehdotetaan säilytettäväksi pääosin ennallaan tietosuojasetuksessa annetun liikkumavaran puitteissa. Tietosuojasetuksen 88 artiklassa sallitaan kansallinen työelämän tietosuojan erityissääntely. Artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat antaa lakisääteisesti tai työehtosopimuksilla yksityiskohtaisempia sääntöjä työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä työsuhteen yhteydessä oikeuksien ja vapauksien suojan varmistamiseksi, erityisesti palvelukseenottamista tai työehtosopimuksen täytäntöönpanoa varten, mukaan lukien lakisääteisten tai työehtosopimukseen perustuvien velvollisuuksien suorittaminen, työn johto, suunnittelu ja organisointi, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus

työpaikalla, työterveys ja -turvallisuus, työnantajan tai asiakkaan omaisuuden suoja, sekä työntekoon liittyvien oikeuksien ja etuuksien yksilöllistä tai kollektiivista käyttöä sekä työsuhteen päättämistä varten. Saman artiklan 2 kohdan mukaan näihin sääntöihin on sisällytettävä asianmukaisia ja erityisiä toimenpiteitä rekisteröidyn ihmisarvon, oikeutettujen etujen ja perusoikeuksien suojaamiseksi siten, että erityistä huomiota kiinnitetään tietojenkäsittelyn läpinäkyvyyteen, henkilötietojen siirtoihin saman konsernin tai yritysryhmän, joka harjoittaa yhteistä taloudellista toimintaa, sisällä ja työpaikalla käytössä oleviin valvontajärjestelmiin.

Tietosuoja-asetuksen 88 artiklaan sisältyvän kansallisen liikkumavaran puitteissa voidaan täydentää ja täsmentää tietosuoja-asetuksen säännöksiä työelämän tilanteisiin ja tarpeisiin soveltuviksi.

Tietosuoja-asetus mahdollistaa myös kansallisen lainsäädännön, jossa poiketaan erityisten henkilötietoryhmien (arkaluonteiset henkilötiedot) käsittelykiellosta, jos käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän tai rekisteröidyn velvoitteiden ja erityisten oikeuksien noudattamiseksi työoikeuden alalla. Työelämän tietosuojalaki sisältää työntekijän terveydentilatietojen käsittelyä koskevia säännöksiä.

Työelämän tietosuojalain lisäksi on noudatettava tietosuoja-asetusta. Myös tietosuojalakiin on ehdotettu säännöksiä, jotka soveltuvat työelämän henkilötietojen käsittelyyn.

Yksi Suomen prioriteeteista tietosuoja-asetuksen neuvotteluissa oli saada asetukseen kirjaukset, jotka mahdollistavat työelämän tietosuojalain säilyttämisen. Työelämän tietosuojalaki katsotaan perustelluksi ja tarpeelliseksi säilyttää, vaikka tietosuoja-asetus soveltuu myös työelämässä. Suomessa työntekijöiden henkilötietojen käsittely on nähty sellaisena käsittelytilanteena, jossa tarvitaan erityistä sääntelyä työntekijän työnantajasta riippuvaisen aseman vuoksi ja työelämän erityistarpeiden huomioimiseksi. Työelämän tietosuojalaissa on yhteen sovitettu työntekijän yksityisyyden suoja ja toisaalta työnantajan tarvetta saada tietoja sekä myös muiden tahojen oikeuksia. Työelämän tietosuojalain säännöksillä turvataan työntekijän yksityisyyttä myös laajemmin kuin henkilötietojen suojan osalta sekä työntekijän muita perusoikeuksia, kuten viestinnän luottamuksellisuutta.

Työelämän tietosuojalain suhdetta tietosuoja-asetukseen on arvioitu. Lakiin ei ole havaittu olevan olennaisia tietosuoja-asetuksesta johtuvia muutostarpeita. Laki sisältää useita 88 artiklan 2 kohdassa edellytetyjä erityisiä toimenpiteitä, joita ovat esimerkiksi läpinäkyvyyttä turvaavat tiedonantovelvollisuudet, sähköpostiviestien hakemista ja avaamista koskevat menettelyvelvollisuudet sekä kameravalvonnan avoimuutta koskevat säännökset.

Tietosuoja-asetuksesta ja kansallisen tietosuojasääntelyn muutoksista johtuvat muutostarpeet ovat pieniä ja pääosin teknisluonteisia.

Esityksessä ehdotetut sisällölliset muutokset työelämän tietosuojalakiin ovat:

- Lain terveydentilatietojen käsittelyä koskevaan 5 §:ään lisättäisiin säännös, jonka mukaan terveydentilaa koskevat tiedot on poistettava välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole pykälässä säädettyä perustetta. Käsittelyn perustetta ja tarvetta olisi arvioitava

vähintään viiden vuoden välein. Ehdotus ei muuttaisi nykytilaa, koska vastaava velvoite on ollut kumottavavaksi ehdotetussa henkilötietolaissa.

- Kameravalvonnan kohdistaminen tiettyyn työpisteeseen, kun tarkkailu on välttämätöntä työntekijän etujen ja oikeuksien varmistamiseksi, ei jatkossa edellyttäisi työntekijän pyynnön lisäksi myös asiasta sopimista. Työntekijä voisi näin tehokkaasti peruuttaa pyyntönsä, ja säännös olisi linjassa tietosuoja-asetuksen kanssa.
- Lain rangaistussäännökseen tehtäisiin pieniä muutoksia. Tekotapojen luettelosta ehdotetaan tietosuoja-asetuksen hallinnollisen sakon soveltumisen vuoksi poistettavaksi 1 kohdasta 4 §:n 2 momentin rikkominen. Lain 4 §:n 2 momentissa säädetään työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijälle etukäteen tätä koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämistä varten, velvollisuudesta ilmoittaa, mistä rekisteristä luottotiedot on hankittu sekä velvollisuudesta ilmoittaa työntekijälle muualta kuin työntekijältä kerätyistä tiedoista ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa. Rangaistussäännökseen ehdotetaan myös lisättäväksi uusi kohta, jonka mukaan rangaistavaa olisi vastoin 5 §:n 1 momentin säännöksiä käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja. Ehdotus johtuu henkilörekisteririkosta koskevan säännöksen kumoamisesta. Muutoin rangaistussäännös säilyisi ennallaan.

Muut muutosehdotukset ovat teknisluonteisia viittaussäännösten muutoksia ja täsmennyksiä.

Esityksessä ehdotetaan myös teknisluonteista viittaussäännöksen muutosta lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annettuun lakiin.

Esityksellä pyritään säilyttämään työelämän tietosuojalain mukainen nykytila työntekijän henkilötietojen käsittelyn osalta. Ehdotuksella ei ole merkittäviä taloudellisia tai muita vaikutuksia. Sääntelyn säilyttämisellä entisellään vähennetään osaltaan tietosuoja-asetuksesta yrityksille työnantajina aiheutuvaa oikeudellista epävarmuutta ja hallinnollista taakkaa.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian.

Kunnioittavasti,

Johanna Ylitepsa
Erityisasiantuntija