

Työehdot-osasto/Ilveskivi

11.9.2018

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta  
Tyv@eduskunta.fi

Kuulemistilaisuutenne 11.9.2018

**Lausunto Hallituksen esityksestä eduskunnalle laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ja lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 10 §:n muuttamisesta (HE 97/2018 vp)**

Pyydettyinä lausuntonaan Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry lausuu seuraavaa:

Hallitus esittää yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia muutettavaksi siten, että siihen tehtäisiin Euroopan unionin yleisestä tietosuoja-asetuksesta, henkilötietolain kumoamisesta ja rikoslain muutoksesta johtuvat muutokset. Lisäksi yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin ehdotetaan eräitä muita muutoksia ja siinä ehdotetaan myös rikoslain muutoksesta johtuvaa tarkistusta lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annettuun lakiin.

SAK kannattaa esitettyjä säädösmuutoksia sellaisina kuin ne ovat käsiteltävänä olevassa hallituksen esityksessä. Ottaen huomioon, että yleinen tietosuoja-asetus sisältää kansallista liikkumavaraa myös työsuhteessa tapahtuvan henkilötietojen käsittelyn osalta, SAK pitää tärkeänä säilyttää Suomen oikeusjärjestyksessä työelämän tietosuojaa koskevan erityissääntelyn. Kuten hallituksen esityksessä todetaan, Suomessa on työntekijöiden henkilötietojen käsittely nähty sellaisena käsittelytilanteena, jossa tarvitaan erityistä sääntelyä työntekijän työnantajasta riippuvaisen aseman vuoksi sekä työnantajan ja työntekijän sekä muiden tahojen oikeuksien yhteensovittamiseksi. Työoikeuden yleinen työntekijän suojelun periaate vaikuttaa työoikeudellisen lain taustalla.

Kansallinen työelämän tietosuojan sääntelyn tärkeys on tunnistettu ja tunnustettu myös jo tietosuoja-asetuksen neuvotteluissa. Hallituksen esityksessä todetaan nimenomaisesti, että yksi Suomen prioriteeteista tietosuoja-asetuksen neuvotteluissa oli saada asetukseen kirjaukset, jotka mahdollistavat yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain sääntelyn säilyttämisen. Myös eduskunnan hallintovaliokunta on pitänyt erittäin tärkeänä, että työelämän erityissääntely on tunnustettu tietosuoja-asetuksen IX luvussa (HaVL 25/2015 vp).

SAK kiinnittää kuitenkin valiokunnan huomiota hallituksen esityksen kohtaan ”5.2 Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen”. Kyseisessä kohdassa viitataan työryhmän mietinnöstä järjestettyyn lausuntokierrokseen. Kohdassa nostetaan esiin Tietosuojavaltuutetun ja Suomen yrittäjät ry:n lausunnot, joissa esitetään työelämän yksityisyyden

Työehdot-osasto

11.9.2018

suojasta annetun lain 4 §:n (Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus) muuttamista.

Hallituksen esityksen mukaan tietosuojavaltuutetun toimisto on katsonut lausunnossaan, että yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n sanamuoto tulisi muuttaa vastaamaan tosiasiallisia työelämän henkilötietojen käsittelyä koskevia tilanteita. Lausunnon mukaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain esitöissä (HE 75/2000 vp) on esitetty useita tilanteita ja poikkeuksia sanamuodosta, jolloin tietoja voidaan hankkia ilman työntekijän suostumusta muualta. Tietosuojavaltuutettu on usein ratkaisukäytännössään joutunut soveltamaan lain perusteluissa esitettyjä poikkeuksia.

Myös Suomen Yrittäjät ry esitti lausunnossaan, että lakiehdotuksen 4 §:ään lisättäisiin lause, jonka mukaan työnantaja voisi kerätä henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään ilman työntekijän suostumusta silloin, kun työnantajalla on erityinen syy selvittää työntekijän luotettavuutta.

SAK kummeksuu ja esittää vakavan huolensa, kun Tietosuojavaltuutettu esittää lausunnossaan ohjauksensa perustuneen hallituksen esityksen HE 75/2000 vp perusteluihin, kun kyseinen 4§:n 1 momentin muotoilu muuttui merkittävästi työnantajan tiedonkeräämistä rajoittaen eduskuntakäsittelyn aikana (ks. TyVM 3/2001). Tietosuojavaltuutettu toteaa nimenomaisesti lausunnossaan Työ ja elinkeinoministeriölle TIETOSUOJAVALTUUTETUN TOIMISTO LAUSUNTO 1162/03/2018 4.5.2018, että "Tietosuojavaltuutettu on usein ratkaisukäytännössään joutunut soveltamaan lain perusteluissa esitettyjä poikkeuksia."

Ottaen huomioon, että 4§ muuttui eduskuntakäsittelyn aikana ehdotetusta nimenomaisesti siten, että työnantajan tiedonkeruuoikeudet ilman työntekijän suostumusta säädettiin ehdotusta suppeammiksi, tulkinnan ensisijainen oikeuslähde on eduskuntakäsittelyssä syntynyt mietintövaliokunnan mietintö. Näin erityisesti sellaisessa tapauksessa, kun hallituksen esityksen perustelut ovat ristiriidassa eduskuntakäsittely yhteydessä syntyneiden asiakirjojen kanssa.

HE 75/2000 vp

4§ Työntekijän henkilötietojen kerääminen ja tiedonantovelvollisuus  
Työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijäitä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijäitä itseltään **ja tiedot eivät ole tarpeellisia työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi**, työntekijäitä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Muualta kuin työntekijäitä itseltään kerätystä henkilötiedosta työnantajan on annettava tieto työntekijälle, ennen kuin tietoa käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa.

Työehdot-osasto

11.9.2018

Työnantajan tiedonantovelvollisuudesta ja työntekijän oikeudesta tarkastaa itseään koskevia henkilötietoja on lisäksi voimassa, mitä siitä muualla laissa säädetään.

TyVM 3/2001 vp - HE 75/2000 vp:

**4 §** Työntekijän henkilötietojen kerääminen ja työnantajan tiedonantovelvollisuus

Työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään (poist.), työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun viranomaisen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai kun työnantaja hankkii henkilöluottotietoja tai rikosrekisteritietoja työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle etukäteen tätä koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämistä varten. Jos työntekijää koskevia tietoja on kerätty muualta kuin työntekijältä itseltään, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle saamistaan tiedoista, ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa. Työnantajan tiedonantovelvollisuudesta ja työntekijän oikeudesta tarkastaa itseään koskevia henkilötietoja on lisäksi voimassa, mitä siitä muualla laissa säädetään.

<https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/sivut/trip.aspx?triptype=ValtiopaivaAsiakirjat&docid=tyvm+3/2001>

SAK toteaa, että voimassa olevan työelämän tietosuojalain mukaan työntekijän suostumus tietojen keräämiseen on tarpeen, jos ne kerätään muualta kuin työntekijältä itseltään muutoin kuin silloin, kun viranomaisen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai kun työnantaja hankkii henkilöluottotietoja tai rikosrekisteritietoja työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi.

SAK kummeksuu, onko Tietosuojavaltuutetun toimistossa jäänyt huomaamatta, että tuolloisen lakiesityksen 4§ muuttui eduskuntakäsittelyssä. Ottaen huomioon laintulkinnan peruseräpäätökset ja sen, että 4§ muuttui nimenomaisesti siten, että tiedonsaantioikeuksia ilman työntekijän suostumusta rajoitettiin ehdotetusta, tulkinnan ensisijainen oikeuslähde on eduskuntakäsittelyssä syntyneet asiakirjat. Näin ollen Tietosuojavaltuutetun tulkinta näyttäisi ylittävän sekä lain sanamuodon että eduskunnan mietintövaliokunnan mietinnön 4 pykälää koskevat perustelut.

Hallituksen esityksessä todetaan, että Tietosuojavaltuutetun ja Suomen Yrittäjät ry:n esittämää lain 4 §:n muutostarvetta ei ole pystytty työryhmän

Työehdot-osasto

11.9.2018

toimeksiannon puitteissa selvittämään riittävällä tavalla. SAK toteaa, että Suomen oikeusjärjestyksessä on jo nykyisellään kattavat työntekijän yksityisyyden suojaan kajoavat erityissäännökset työntekijän henkilötietojen keräämiseksi ja työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi menettelytapoineen ja oikeussuojakeinoineen sekä työelämän tietosuojalaissa että vastikään uudistetussa turvallisuus selvityslaisissa.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Lisätiedot:

lakimies Paula Ilveskivi  
paula.ilveskivi@sak.fi  
puh. 050 565 1664