

EDUSKUNNAN VASTAUS 43/2001 vp

Hallituksen esitys laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

Asia

Hallitus on vuoden 2000 valtiopäivillä antanut eduskunnalle esityksensä laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 75/2000 vp).

Valiokuntakäsittely

Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta on antanut asiasta mietinnön (TyVM 3/2001 vp).

Päätös

Nyt koolla oleva eduskunta on hyväksynyt seuraavat lausumat:

1. Eduskunta edellyttää, että hallitus välittömästi yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa valmistelee ehdotukset lainsäädännöksi, joka koskee alkoholi- ja huumetestien käyttöä sekä teknistä val-

vontaa ja sähköpostin käytön valvontaa työpaikoilla. Lakiehdotusten tulee sisältää selkeät säännökset siitä, millaisia huumetestejä ja missä tilanteissa työpaikoilla voidaan järjestää ja millaisilla edellytyksillä työntekijä on velvollinen niihin osallistumaan sekä siitä, millaista teknistä valvontaa työnantajalla on oikeus suorittaa ja miten sähköpostin käyttöä saadaan valvoa.

2. Eduskunta edellyttää, että hallitus tarkoin seuraa soveltuvuustestien käyttöä työelämässä ja selvittää eri testimenetelmien luotettavuutta sekä antaa eduskunnalle selvityksen asiasta vuoden 2002 loppuun mennessä.

Eduskunta on hyväksynyt seuraavat lait:

Laki

yksityisyyden suojasta työelämässä

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia sekä edistää hyvän tietojenkäsittelytavan kehittämistä ja noudattamista käsiteltäessä henkilötietoja työelämässä.

2 §

Soveltamisala

Työsuhteessa sekä virkasuhteessa ja siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelusuhteessa noudatetaan, mitä tässä laissa säädetään.

Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen ja virkasuhteessa olevaan sekä niihin verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevaan. Työntekijällä tarkoitetaan tässä laissa myös työnhakijaa ja työsuhteella myös muuta palvelussuhdetta.

Henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan lisäksi henkilötietolakia (523/1999), jollei tässä laissa toisin säädetä.

3 §

Tarpeellisuusvaatimus

Työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Tästä ei voida poiketa työntekijän suostumuksella.

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, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun viranomainen 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 tiedonantovelvollisuus

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

Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana kuuluu yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (725/1978) sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) tarkoitettun yhteistoimintamenettelyn piiriin.

5 §

Henkilö- ja soveltuvuusarviointitestit

Työntekijää voidaan hänen suostumuksellaan testata henkilö- ja soveltuvuusarvioinnein työtehtävien hoidon edellytysten tai koulutus- ja muun ammatillisen kehittämisen tarpeen selvittämiseksi. Työnantajan on varmistettava, että testejä tehtäessä käytetään luotettavia testausmenetelmiä, niiden suorittajat ovat asiantuntevia ja testauksella saatavat tiedot ovat virheettömiä. Tietojen virheettömyyttä varmistettaessa on otettava huomioon testausmenetelmä ja sen luonne.

Työnantajan tai tämän osoittaman testaajan on työntekijän pyynnöstä annettava työntekijälle maksutta henkilö- tai soveltuvuusarvioinnissa annettu kirjallinen lausunto. Jos lausunto on annettu työnantajalle suullisena, työntekijän tulee saada selvitys lausunnon sisällöstä.

6 §

Terveystietojen palvelujen käyttäminen

Työntekijöiden terveydentilaa koskevien tarkastusten ja testien suorittamiseen sekä näytteiden ottamiseen tulee käyttää terveydenhuollon ammattihenkilöitä, asianomaisen laboratorio- koulutuksen saaneita henkilöitä ja terveydenhuollon palveluja siten kuin terveydenhuollon lainsäädännössä säädetään. Työntekijän velvollisuudesta osallistua terveydentilaa koskeviin tarkastuksiin ja testeihin säädetään erikseen.

Mitä 1 momentissa säädetään, koskee myös alkoholi- ja huumetestejä.

7 §

Geneettinen tutkimus

Työnantaja ei saa edellyttää työntekijältä osallistumista geneettiseen tutkimukseen työhön otettaessa tai työsuhteen aikana, eikä työnantajalla ole oikeutta saada tietää, onko työntekijälle tehty geneettinen tutkimus.

8 §

Tiedot työntekijän terveydentilasta

Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta ja tietojen käsittely on tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveydentilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi taikka sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy, taikka jos työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitetävän työkykyisyytensä terveydentilaa koskevien tietojen perusteella. Lisäksi työnantajalla on oikeus käsitellä näitä tietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa kuin muualla laissa erikseen säädetään.

Terveydentilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen. Työnantajan on nimettävä nämä henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joihin sisältyy terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä. Tietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen.

Työnantajan on säilytettävä työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista.

9 §

Menettelytavat teknisen valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä

Työntekijöihin kohdistuvan, työnantajan työnojo- ja valvontaoikeuteen perustuvan tek-

nisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö kuuluvat yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksen tekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi edellä mainituista asioista.

Yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen työnantajan on määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisen valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä tiedotettava työntekijöille teknisen valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä sekä sähköpostin ja tietoverkon käytöstä.

Työnantajan oikeudesta käyttää teknistä valvontaa ja valvoa sähköpostin ja tietoverkon käyttöä säädetään erikseen.

Työnantaja ei saa toimenpiteillään vaarantaa työntekijän yksityisluonteisten luottamuksellisten viestien salaisuutta sähköpostin ja tietoverkon käytössä.

10 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset yhdessä tietosuojavaltuutetun kanssa.

11 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki työntekijöiden nähtävillä työpaikoilla.

12 §

Rangaistussäännös

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta

1) rikkoo 4 §:n 2 momentin säännöksiä ilmoitusvelvollisuudesta,

2) vastoin 5 §:n 1 momentin säännöksiä testaa työntekijän henkilö- tai soveltuvuusarvioin-
nein tämän suostumuksetta taikka jättää varmis-
tamatta testaamisen menetelmän luotettavuuden,
testaajien asiantuntevuuden tai testauksella saa-
tavien tietojen virheettömyyden,

3) rikkoo 5 §:n 2 momentin säännöksiä kirjal-
lisen lausunnon antamisesta tai selvityksen anta-
misesta suullisen lausunnon sisällöstä,

4) vastoin 6 §:n säännöksiä käyttää muuta
kuin terveydenhuollon ammattihenkilöstöä, asi-
anomaisen laboratoriokoulutuksen saanutta hen-
kilöstöä tai terveydenhuollon palveluja,

5) vastoin 7 §:n säännöksiä edellyttää työnte-
kijän osallistuvan geneettiseen tutkimukseen tai
hankkii tiedon työntekijälle tehdystä geneetti-
sestä tutkimuksesta,

6) rikkoo 9 §:n 2 momentin säännöksiä mää-
rittely- tai tiedottamisvelvollisuudesta taikka

7) rikkoo 11 §:n säännöksiä tämän lain nähtä-
vänäpidosta,

on tuomittava, jollei teosta muualla laissa sää-
detä ankarampaa rangaistusta, *yksityisyyden
suojusta työelämässä annetun lain rikkomisesta*
sakkoon.

Rangaistus henkilökisteririkoksesta, tieto-
murrosta, salakatselusta, salakuuntelusta, vies-
tintäsalaisuuden loukkaamisesta ja salassapito-
säännösten rikkomisesta säädetään rikoslaissa
(39/1889).

13 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
200 . Lain 4 §:n 3 momentissa ja 9 §:ssä säädetyt
työnantajan velvollisuudet on täytettävä vii-
meistään kuuden kuukauden kuluessa lain voi-
maantulosta.

Laki

yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 6 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annetun lain (725/1978) 6 §:n
8 kohta, sekä

lisätään 6 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laeissa 724/1988, 51/1993, 906/1996 ja 723/1997,
uusi 8 a kohta seuraavasti:

6 §

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat
asiat ovat:

— — — — —

8) työhönoton periaatteet, sen menetelmät,
työhönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana ke-
rättävät ja työhöntulijalle annettavat tiedot sekä
työhön perehdyttämisen järjestelyt;

8 a) henkilöstöön kohdistuvan teknisen val-
vonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettä-

vät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon
käyttö;

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta
200 .

Laki

yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 7 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 1 päivänä heinäkuuta 1988 annetun
lain (651/1988) 7 §:n 11 kohta, sekä
lisätään 7 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laeissa 1102/1990 ja 448/1997, uusi 11 a kohta seu-
raavasti:

7 §

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat:

11) valtion palvelukseen tulon yhteydessä ja
palvelussuhteen aikana kerättävät ja pal-
velukseen tulevalle annettavat tiedot sekä tehtä-
viin perehdyttämisen järjestelyt;

11 a) henkilöstöön kohdistuvan teknisen val-
vonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettä-
vät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon
käyttö;

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta
200 .

Laki

rikoslain 38 luvun 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 19 päivänä joulukuuta 1889 annetun rikoslain (39/1889) 38 luvun 9 §:n 1 kohta, sellai-
sena kuin se on laissa 525/1999, seuraavasti:

38 luku

Tieto- ja viestintärikoksista

9 §

Henkilörekisteririkos

Joka tahallaan tai törkeästi huolimattomuudesta

1) käsittelee henkilötietoja vastoin henkilötietolain (523/1999) käyttötarkoitussidonnai-

suutta, käsittelyn yleisiä edellytyksiä, henkilötietojen tarpeellisuutta tai virheettömyyttä, arkaluonteisia tietoja, henkilötunnusta tai henkilötietojen käsittelyä erityisiä tarkoituksia varten koskevia säännöksiä taikka rikkoo henkilötietojen käsittelyä koskevia erityissäännöksiä,

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 2000 .

Helsingissä 15 päivänä toukokuuta 2001