

HALLINTOVALIOKUNNAN LAUSUNTO 2/2001 vp

Hallituksen esitys laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnalle

JOHDANTO

Vireilletulo

Eduskunta on 12 päivänä kesäkuuta 2000 lähettäessään hallituksen esityksen laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 75/2000 vp) valmistelevasti käsiteltäväksi työ- ja tasa-arvoasiainvaliokuntaan samalla määrännyt, että hallintovaliokunnan on annettava asiasta lausunto työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnalle.

Asiantuntijat

Valiokunnassa ovat olleet kuultavina

- hallitusneuvos Raila Kangasperko, työministeriö
- lainsäädäntöneuvos Anna-Riitta Wallin, oikeusministeriö
- vanhempi hallitussihteeri Pirjo Staffans, valtiovarainministeriö
- vanhempi hallitussihteeri Sirpa Kaittola, sosiaali- ja terveysministeriö
- tietosuojavaltuutettu Reijo Aarnio
- ylijohtaja Eila Uotila ja ylilääkäri Petri Järvinen, Terveystieteiden tutkimuskeskus
- lakimies Erkki Kemppainen, Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes
- erikoistutkija Riitta-Sisko Koskela ja erikoislääkäri Markku Vanhanen, Työterveyslaitos
- ylilääkäri Kimmo Kuoppasalmi, Kansanterveyslaitos
- apulaispiiripäällikkö Markku Räsänen, Hämeen työsuojelupiiri

- työmarkkinalakimies Ritva Liivala, Kunnallinen työmarkkinalaitos
- lakimies Timo Koskinen, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- apulaisneuvottelupäällikkö Markku Nieminen, AKAVA ry
- varatuomari Mikko Nyyssölä, Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto ry
- asiamies Jari Forss, Palvelutyönantajat ry
- puheenjohtaja Henry Honkanen, Työ- ja organisaatiopsykologian yhdistys ry, edustaen Suomen Psykologiliitto ry:tä
- ammattiasiansihteeri Tuula Hynninen, Suomen Psykologiliitto ry
- resurssointipalvelujen päällikkö Satu Roininen ja johtava työterveyslääkäri Tapio Virta, Nokia Oyj
- hallintojohtaja Eero Leivo, Metso Oyj
- henkilöstökonsultti Sirpa Ilonen, Human Factor Oy Ltd.
- professori Timo Konstari
- professori Seppo Koskinen
- professori Heikki Kulla
- professori Olli Mäenpää.

Lisäksi sisäasiainministeriö, liikenne- ja viestintäministeriö, Telehallintokeskus, Kirkkohallitus, Suomen Yrittäjät ry, Suomen Lääkäriliitto ry, Sanomalehtien Liitto ry, Aikakauslehtien Liitto ry, Suomen Journalistiliitto ry, Graafisen Teollisuuden Liitto ry ja professori Teuvo Pohjolainen ovat antaneet kirjalliset lausunnot.

HALLITUKSEN ESITYS

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi laki yksityisyyden suojasta työelämässä. Lailla täydennettäisiin henkilötietojen käsittelystä erikseen säädetyn henkilötietolain säännöksiä työelämän erityistarpeisiin soveltuviksi erityisesti eräissä menettelytavoissa. Esitystä valmisteltaessa on otettu huomioon yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi sekä Suomen uusi perustuslaki, jonka mukaan henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla.

Ehdotettu laki koskisi kaikkia palvelussuhteita. Lain mukaan työnantaja saisi käsitellä vain välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia työntekijän henkilötietoja, eikä tästä tarpeellisuusvaatimuksesta voitaisi poiketa työntekijän suostumuksellakaan. Työnantajan olisi kerättävä työntekijää koskevia henkilötietoja ensi sijassa työntekijältä itseltään. Muualta kuin työntekijältä itseltään kerättävien henkilötietojen hankintaan työnantajan tulisi yleensä saada työntekijän suostumus, ja tällä tavalla hankitusta tiedosta tulisi antaa tieto työntekijälle tietyin laissa säädettävien poikkeuksin. Terveystietojen käsittelyt tulisi erikseen nimetä tai työnantajan olisi määriteltävä tehtävät, joissa tällaisia tietoja käsitellään. Terveystietojen käsittelijöille säädettäisiin salassapitovelvollisuus, joka jatkuisi palvelussuhteen päättymisen jälkeenkin.

Työntekijää voitaisiin testata työtehtävien hoidon edellytysten tai koulutus- ja muun ammatillisen kehittämisen tarpeen selvittämiseksi. Työnantajan olisi varmistettava, että testausmenetelmät ovat luotettavia, niiden suorittajat asiantuntevia ja niistä saatavat tiedot virheettö-

miä. Tällöin olisi kuitenkin otettava huomioon testausmenetelmä ja sen luonne. Työnantajalla olisi oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja vain, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan kolmannelta, tietojen käsittely on tarpeen sairausajan palkan suorittamiseksi tai työstä poissaolo-oikeuden selvittämiseksi taikka työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitetävän työkykyisyyttään terveydentilatietojen perusteella. Terveystilatietoja saisi käsitellä myös, jos siitä on erikseen muualla laissa säädetty. Työnantaja ei saisi edellyttää työntekijältä osallistumista geneettiseen tutkimukseen, eikä työnantajalla olisi oikeutta saada tietää, onko sellainen tutkimus tehty.

Ehdotetun lain noudattamista valvoisivat työsuojeluviranomaiset yhdessä tietosuojavaltuutetun kanssa. Lain säännösten noudattamatta jättäminen tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta olisi rangaistavaa.

Lisäksi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lakia sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettua lakia muutettaisiin siten, että henkilötietojen kerääminen myös palvelussuhteen aikana sekä henkilöstöön kohdistuvan teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö tulisivat yhteistoimintamenettelyn piiriin. Muissa kuin yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan olisi kuultava työntekijöitä edellä tarkoitetuista asioista.

Ehdotetut lait ovat tarkoitettut tulemaan voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun ne on hyväksytty ja vahvistettu.

VALIOKUNNAN KANNANOTOT

Perustelut

Johdanto

Valiokunta on arvioinut hallituksen esitystä erityisesti henkilötietojen suojan näkökulmasta.

Lisäksi tarkasteluun on vaikuttanut muun muassa se seikka, että valtion virkamiesten ja kunnallisten viranhaltijoiden oikeudellista asemaa koskevat säännökset kuuluvat valiokunnan toimialaan. Yleisesti voidaan tässä yhteydessä todeta,

ettei virkamiehen oikeuksia ja velvollisuuksia koskevalla sääntelyllä puututa yksinomaan työnantajan ja henkilöstön välisiin suhteisiin, vaan sääntely vaikuttaa osaltaan koko julkisen toiminnan perusteisiin.

Yleisiä näkökohtia

Esityksen pääasiallisena tavoitteena on turvata mahdollisimman hyvä yksityisyyden suoja työnhakijoille, työntekijöille ja virkamiehille ottaen huomioon työelämän erityispiirteet. Lakiehdotuksen aineellinen sisältö jää kuitenkin tärkeään tavoitteeseen nähden suppeaksi.

Hallituksen esityksessä ehdotetaan säädettäväksi henkilötietolaki (523/1999) täydentävä työelämää koskeva erityislaki yksityisyyden suojasta työelämässä. Henkilötietolaki sisältää varsin kattavat säännökset henkilötietojen käsittelystä, minkä vuoksi sääntelyn selkeyden kannalta ja soveltamisongelmien välttämiseksi olisikin valiokunnan käsityksen mukaan saattanut olla parempi vaihtoehto ottaa työelämää koskevat tarpeelliset säännökset henkilötietolakiin. Tosin lakiehdotus sisältää myös sellaisia työelämää koskevia kysymyksiä, jotka jäävät ainakin osittain henkilötietolain sääntelyalan ulkopuolelle.

Vaikka hallituksen esitys eräiltä osiltaan poikkeaa eduskunnan 17.12.1999 hylkäämistä aikaisemmasta hallituksen esityksestä (HE 121/1998 vp, TyVM 22/1998 vp, PeVL 27/1998 vp, HaVL 28/1998 vp ja StVL 12/1998 vp), esitykset eivät rakenteeltaan ja sääntelyavaltaan olennaisesti eroa toisistaan. Jatkovalmistelun tuloksena syntynyt esitys sisältää kuitenkin aiempaan esitykseen verrattuna lisäyksiä ja täsmennyksiä.

Valiokunta kiinnittää yleisemminkin huomiota siihen, että lakiehdotuksen ja henkilötietolain suhde jää useassa kohdassa epäselväksi samoin kuin ehdotetun lain suhde muuhun lainsäädäntöön. Esillä oleva lakiehdotus myös on paljolti menettelytapoja koskeva säädösehdotus. Lakiehdotuksesta ja sen perusteluista voi kuitenkin saada monin paikoin sen virheellisen käsityksen, että tarkoituksena ei ole säännellä vain menettelyä, vaan myös toimenpiteiden asiallisia

edellytyksiä ja toimivaltuuksia. Myös pelkkä perusteluilla säätämisen ajatus nousee esiin useiden pykälien kohdalla.

Yksityiskohtaiset perustelut

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

2 §. Soveltamisala. Ehdotuksen 2 §:n 3 momentissa todetaan, että henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan lisäksi henkilötietolakia, jollei tässä laissa toisin säädetä. Pykälän perusteluista ilmenee, että henkilötietojen käsittelystä on myös työelämässä sovellettavia säännöksiä muissakin laeissa kuin henkilötietolaissa. Tämän vuoksi ehdotetun lain suhde muuhun lainsäädäntöön jää epäselväksi.

3 §. Tarpeellisuusvaatimus. Pykälän 1 momentin mukaan työnantaja saa käsitellä vain työntekijän työsuhteen kannalta välittömästi tarpeellisia henkilötietoja.

Valiokunta pitää tarpeellisuusvaatimusta henkilön yksityisyyden suojan kannalta niin keskeisenä asiana, että on perusteltua korostaa kyseistä vaatimusta henkilötietolaissa säädetyin lisäksi myös tässä yhteydessä. Edes työntekijän suostumuksella tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa. Henkilötietolakiin verrattuna tämä merkitsee tiukennusta. Tarpeen on oltava objektiivisesti arvioiden hyväksyttävä.

Tarpeellisuusvaatimuksen ja lakiehdotuksessa siihen kytketyn välittömyyskriteerin sisältö riippuu käytännön tilanteissa työtehtävistä. Joskus saattaa olla tarpeen tietää sellainenkin seikka, onko työnhakijalla kotieläimiä. Tämä tieto on välttämätön esimerkiksi perhepäivähoitajan osalta sen selvittämiseksi, voidaanko perheeseen sijoittaa hoidettavaksi allergisia lapsia.

Tarpeellisuusvaatimus työntekijöiden henkilötietojen käsittelyssä kulkee pitkälti ikäänkuin "punaisena lankana" ehdotetun lain läpi ja vaikuttaa siihen, minkälaisia henkilötietoja voidaan kerätä ja muutoin käsitellä niiden toimenpiteiden avulla, joiden tekeminen sinänsä määräytyy pääosin muun lainsäädännön perusteella.

Tarve kerätä henkilötietoja voi johtua muun muassa viranomaisista, asiakkaista, työympäristöstä, henkilöstöhallinnosta ja organisaation kehittämisestä. Mainittakoon, että julkisella sektorilla on erikseen säädetty viranhakumenettelystä ja virkaan nimittämisen perusteista. Esityksen perusteluissa esitetään muun muassa tältä osin tarpeellisuusvaatimukseen liittyvä tärkeä näkökohta: "Kun asiasta on erikseen säädetty, viranomaisen velvollisuutena ei enää ole harkita tällaisten henkilötietojen käsittelyn tarpeellisuutta." Säädösten välisten tulkintaepäselvyyksien välttämiseksi valiokunta esittää asiakokonaisuutta koskevan säännöksen ottamista esillä olevaan lakiin, esimerkiksi 3 §:n uudeksi 2 momentiksi.

4 §. Työntekijän henkilötietojen kerääminen ja tiedonantovelvollisuus. Valiokunta esittää 4 §:n otsikon täsmentämistä vastaamaan selkeämmin pykälän tarkoitusta: "Työntekijän henkilötietojen kerääminen ja työnantajan tiedonantovelvollisuus".

Ehdotetun 4 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensisijaisesti työntekijältä itseltään. Työnantaja saa kerätä näitä tietoja muualtakin työntekijän suostumuksella. Jos tiedot ovat tarpeellisia työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi, työntekijältä ei ole tarpeen hankkia suostumusta.

Luotettavuuden selvittämiseksi käytetään lähitökohtaisesti paitsi henkilöluottotietoja, myös poliisin luotettavuuslausuntoja. Lakiehdotus ei estä käyttämästä muitakin tietolähteitä, kunhan 3 §:n tarpeellisuusvaatimus täyttyy. Ongelmaksi muodostuukin, voiko työnantaja kerätä itse suoraan esimerkiksi rangaistustietoja tuomioistuimista tai käyttää yksityisiä toiminnanharjoittajia työnhakijan taustojen selvittämiseksi. Rangaistusta koskevat tiedot ovat henkilötietolain mukaan arkaluonteisia tietoja, joita saa kerätä tai muutoin käsitellä vain henkilötietolain 12 §:ssä säädettyissä tapauksissa. Henkilötietolain säännökset johtavatkin siihen, että rikostietojen kerääminen luotettavuuden arviointia varten muutoin kuin poliisin henkilörekistereitä ja rikosrekistereitä koskevan lainsäädännön osoittamissa

tapauksissa edellyttää tiedon kohteen suostumusta. Tämä seikka huomioon ottaen valiokunta katsoo, että ehdotettua sääntelyä on syytä tämentää.

Valiokunta esittääkin 4 §:n 1 momentin toisen virkkeen muotoilemista esimerkiksi seuraavasti: "*Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun viranomainen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai kun tietoja hankitaan työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi henkilöluottotietojen, poliisin luotettavuuslausuntojen tai rikosrekisteritietojen perusteella.*"

Lakiehdotus ei sisällä säännöksiä siitä, tuleeko työnantajan ilmoittaa työntekijälle etukäteen tietojenhankinnasta luotettavuuden selvittämiseksi. Henkilötietolain rekisterinpitäjän informointivelvollisuutta koskevat säännöksetkään eivät johda tällaiseen lopputulokseen. Siten työntekijä saattaisi saada tiedon esimerkiksi henkilöluottotietojen tai poliisin luotettavuusarvioinnin hankkimisesta vasta sen jälkeen, kun tiedot on jo hankittu. Työntekijöitä koskevan tietojenkäsittelyn avoimuuden kannalta valiokunta pitää perusteltuna, että työntekijä saa tiedon luotettavuusarviointia koskevasta tiedonhankinnasta jo ennen kuin tietoa pyydetään. Tämä voitaisiin toteuttaa lisäämällä 4 §:n 2 momenttiin uusi asiaa koskeva virke.

Valiokunnan käsityksen mukaan 4 §:n 2 momentin sanamuoto on ymmärrettävä niin, että muualta kuin työntekijältä itseltään kerätyn tiedon osalta työntekijällä on oikeus saada tietää itse tietosisältö ja hänellä on oikeus esittää sitä koskevat huomautuksensa.

Valiokunta kiinnittää vielä huomiota ehdotetun 4 §:n 2 momentin toiseen virkkeeseen, jossa on viittaus siihen, mitä työntekijän tarkastusoikeudesta ja työnantajan tiedonantovelvollisuudesta on lisäksi muualla laissa säädetty. Muussa erityislainsäädännössä on kuitenkin säädetty myös tietojensaantioikeuden rajoituksista toisin kuin momentin ensimmäisessä virkkeessä säädetään. Säännös ei siten riittävästi järjestä tiedonantovelvollisuuden suhdetta erityislainsäädäntöön.

Edellä todetut ongelmat voidaan poistaa muo-
toilemalla lakiehdotuksen 4 §:n 2 momentti esi-
merkiksi seuraavasti: *"Työnantajan on ilmoitet-
tava työntekijälle tätä koskevien henkilöluotto-
tietojen, poliisin luotettavuuslausunnon tai ri-
kosrekisteritietojen hankkimisesta luotettavuus-
den selvittämistä varten. Jos työntekijää koske-
via tietoja on kerätty muualta kuin työntekijältä
itseltään, työnantajan on ilmoitettava työnteki-
jälle saamistaan tiedoista sekä niiden sisällös-
tä, jollei laissa ole kielletty tietojen antamista.*
Työnantajan tiedonantovelvollisuudesta ja työn-
tekijän oikeudesta tarkastaa itseään koskevia
henkilötietoja on lisäksi voimassa, mitä siitä
muualla laissa säädetään."

5 §. Henkilö- ja soveltuvuusarviointitestit. La-
kiehdotuksen 5 §:n 1 momentin mukaan työnteki-
jää voidaan hänen suostumuksellaan testata
henkilö- ja soveltuvuusarvioinnein työtehtävien
edellytysten tai koulutus- ja muun ammatillisen
kehittämisen tarpeen tyydyttämiseksi. Työnan-
tajan on varmistettava, että testejä tehtäessä käy-
tetään luotettavia testausmenetelmiä, niiden
suorittajat ovat asiantuntevia ja testauksella saa-
dut tiedot ovat virheettömiä. Tietojen virheettö-
myyttä varmistettaessa on otettava huomioon
testausmenetelmä ja sen luonne.

Henkilöiden soveltuvuuden arviointi näyttää
olevan nykypäivän todellisuutta. Kuitenkin se
seikka, että maassamme ei ole ollut lainkaan
henkilö- ja soveltuvuusarviointeja koskevaa
sääntelyä, on ilmeisesti johtanut arviointitoimin-
nan kirjavuuteen. Valiokunnan saaman selvityk-
sen mukaan arviointityötä on tehty hyvin erilais-
ten mallien, osaamisen ja menetelmien avulla.
Lakiehdotus merkitsee tässä suhteessa parannus-
ta nykytilaan.

Koska testaamisella saatuja tietoja käytetään
yksittäistä työntekijää koskevaan päätöksente-
koon, valiokunta pitää arviointitestien virheettö-
myyden edellytystä välttämättömänä lähtökoh-
tana, vaikkakaan käyttäytymistieteisiin liittyvil-
tä testeiltä ei käytännössä voida vaatia täydellis-
tä virheettömyyttä. Tämän vuoksi valiokunta
esittää vielä pohdittavaksi virheettömyys-käsit-
teen sisältöä. Joka tapauksessa keskeinen kysy-

mys on, mitä seikkoja arviointitesteillä voidaan
todellisuudessa objektiivisesti selvittää ja mikä
merkitys tällaisille testeille yleensäkin voi-
daan antaa.

Työnantajan intressissä on esimerkiksi työn-
hakutilanteessa löytää henkilö, joka kykenee
suoriutumaan asianmukaisesti annettavista teh-
tävistä. Työntekijän kannalta henkilöarvioinnin
ja soveltuvuustestien käyttöön liittyvä keskei-
nen kysymys koskee sitä, miten voidaan turvata
se, että yksilöä arvioidaan oikeudenmukaisten ja
asianmukaisten tietojen pohjalta. Työntekijä ei
voi myöskään käytännössä asemaansa vaaranta-
matta helposti kieltäytyä testeistä, vaikka testaa-
minen edellyttää lain mukaan työntekijän suos-
tumusta.

Henkilötietojen suojan kannalta valiokunta
pitää vähimmäisvaatimuksena sitä, että testien
käytölle esitetään kussakin tapauksessa hyväk-
syttävät perusteet, minkä lisäksi käyttötilanteet
ja käyttöedellytykset määritellään täsmällisesti
ja tarkkarajaisesti.

Erityisesti 5 §:n otsikosta voi saada sen käsi-
tyksen, että pykälässä tarkoitetaan nimenomaan
testejä, eikä henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin
kokonaisuutta. Valiokunnalle esitetyn selvityk-
sen mukaan henkilö- ja soveltuvuusarvioinnissa
johtopäätöstä ei tule koskaan perustaa yksittäis-
sen testin tai muun arviointivälineen tulokseen.

Henkilöarviointi- ja soveltuvuustesteihin jää
vielä merkittäviä riskejä myös sen vuoksi, ettei
arviointia suorittaville tahoille säädetä toiminta-
edellytyksiä, testeille sisältövaatimuksia eikä
testausmenetelmiä valvota. Tällainen sääntely
olisi kiireellinen sekä työnantajan että työnteki-
jän oikeusturvaa tehostava toimenpide ja se loisi
perustan asiakokonaisuutta koskevalle muulle-
kin sääntelylle.

*6 §. Terveystilan tarkastaminen ja muu tes-
taus.* Pykälän 1 ja 2 momentti koskevat ainoas-
taan sitä seikkaa, että työnantaja voi käyttää
työntekijän terveystilaa koskevien tarkastus-
ten tai testien suorittamiseen taikka näytteiden
ottamiseen vain terveydenhuollon ammattihenkilöitä.
Mainitut momentit eivät lainkaan säänte-
le työnantajan oikeutta kyseisten toimenpitei-

den tekemiseen. Säädöstekstistä ilmenee, että edellytykset tarkastusten ja testien suorittamiseen sekä näytteiden ottamiseen määräytyvät yksinomaan terveydenhuoltoa koskevien säännösten mukaan.

Ehdotettu 6 § ei ratkaise myöskään alkoholi- ja huumausainetesteihin liittyviä oikeudellisia kysymyksiä. Tämän vuoksi perustelujen viittaus 3 §:n mukaiseen henkilötietojen käsittelyä koskevaan tarpeellisuusvaatimukseen on harhaanjohtava.

Lakiehdotuksen 6 §:n 1 ja 2 momentin sanamuodon valossa on myös kyseenalainen perustelujen kanta siitä, ettei alkoholin vaikutuksenalaisuuden selvittämistä puhalluttamalla rinnasteta testeihin, jotka edellyttävät niiden suorituttamista terveydenhuollon ammattihenkilöllä. Esityksen sanamuoto viittaa pikemminkin siihen, että puhallustestejä voivat tehdä vain mainitut ammattihenkilöt. Valiokunta katsoo sekä työnantajan että työntekijän oikeusturvan edellyttävän sääntelyn selkeyttämistä.

Valiokunta pitää merkittävänä epäkohtana siitä, ettei oikeudesta suorittaa huumausaine- ja alkoholitestejä eikä velvollisuudesta suostua niihin ole nimenomaisia säännöksiä. Ehdoton lähtökohta valiokunnan mielestä on, ettei mitään työtä tehdä alkoholin tai huumausaineen vaikutuksen alaisena. Muun muassa julkisella sektorilla tuotettavilta erilaisilta kansalaisten palveluilta voidaan edellyttää, kansalaisten oikeudet ja oikeusturva huomioon ottaen, moitteetonta. Puheena olevia testejä koskevia säännöksiä voidaan pitää perusteltuina myös erityisesti silloin, kun on kysymys tehtävistä, joissa alkoholin tai huumausaineiden vaikutuksen alaisena saatetaan aiheuttaa vaaraa työtovereiden tai ulkopuolisten terveydelle tai hengelle taikka vahinkoa omaisuudelle. Esimerkiksi lentokoneen miehistöltä on voitava edellyttää tässä suhteessa ehdottoman moitteetonta toimintaa.

Lakiehdotuksen perusteluista ilmenee tarkoituksena olleen, että asianomaisen koulutuksen saanut laboratoriohenkilökunta kuuluisi siihen henkilöpiiriin, joka voi ottaa ja tutkia verinäytteitä. Valiokunta esittää selvyuden vuoksi 6 §:n 1 momentin täsmentämistä esimerkiksi seura-

vasti: "Työnantaja saa käyttää työntekijöiden terveydentilaa koskevien tarkastusten tai testien suorittamiseen taikka näytteiden ottamiseen vain terveydenhuollon ammattihenkilöitä, *asianomaisen laboratoriokoulutuksen saaneita henkilöitä* ja terveydenhuollon palveluja siten, kuin terveydenhuollon lainsäädännössä säädetään."

7 §. *Tiedot työntekijän terveydentilasta.* Lakiehdotuksen 7 §:n 1 momentti koskee työnantajan oikeutta käsitellä työntekijöiden terveydentilatietoja.

Ehdotettu 7 § lienee tarkoitettu erityissäännöksi suhteessa henkilötietolain 12 §:ään siten, että se osoittaisi perusteet terveydentilaa koskevien tietojen käsittelylle. Epäselväksi voi kuitenkin jäädä, sovellettaisiinko henkilötietolain 12 §:n 2 momenttiin sisältyviä arkaluonteisten tietojen säilytysaikaa koskevia säännöksiä.

Perustelujen mukaan terveydentilatietojen käsittely näyttäisi tämänkin pykälän kohdalla olevan mahdollista laajemmin kuin itse säännöstekstin nojalla.

Ehdotettu sääntely jättää avoimeksi myös kysymyksen siitä, onko 7 §:n 1 momentin toinen virke tarkoitettu erityissäännöksi suhteessa henkilötietolain 12 §:n 1 momentin 5 kohtaan, jonka mukaan henkilötietojen käsittely on sallittua, jos se johtuu välittömästi rekisterinpitäjälle laissa säädetystä tehtävästä. Jos näin on tarkoitettu, seurauksena olisi terveydentilatietojen suojan heikkeneminen, mikä puolestaan aiheuttaisi ongelmia Suomen lainsäädännön vastavuuden suhteessa EY:n henkilötietojen suojaan koskevaan direktiiviin.

Lakiehdotuksen 7 § ei kattavasti sääntele niitä tilanteita, joissa työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijöiden terveydentilatietoja. Tätä on pidettävä epäkohtana silloin, kun tarkoituksena on ollut laatia asiaa sääntelevä ja henkilötietolain säännökset syrjäyttävä erityissääntely.

Edellä esitetyn perusteella ja henkilötietojen suojan tason säilyttämiseksi valiokunta esittää 7 §:n 1 momentin toisen virkkeen muotoilemista esimerkiksi seuraavasti: "Työnantajan oikeuteen muutoin käsitellä työntekijän terveydenti-

laa koskevia tietoja sekä tällaisten tietojen säilytysaikaan sovelletaan, mitä henkilötietolain 12 §:ssä säädetään."

Lakiehdotuksen 7 §:n 2 ja 3 momentti ovat sääntelyn selkeyden kannalta ongelmallisia, koska momenteista ilmenevät oikeusohjeet johduvat jo henkilötietolaista.

Terveystietoihin rajoittuva vaitiolovelvollisuutta koskeva 7 §:n 2 momentin säännös voi myös olla omiaan luomaan käsitystä, että muut henkilöstöhallinnon tiedot olisivat vapaasti ilmaistaavissa. Näin ei henkilötietolain ja julkishallinnossa sovellettavan viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain (621/1999) säännökset huomioon ottaen kuitenkaan ole asianlaita.

8 §. Menettelytavat teknisen valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä. NykYTEknikalla esimerkiksi työtilojen tekninen valvonta kameralla, sähköpostin viestien lukeminen ja tietoverkon "lokitietojen" seuranta voidaan järjestää vaikeuksitta.

Lakiehdotuksen 8 §:ään on otettu säännöksiä teknisen valvonnan sekä sähköpostin ja tietoverkon käytön järjestämisessä noudatettavista menettelytavoista. Esityksen perusteella jää kuitenkin avoimeksi, mihin laintasoiisiin säännöksiin pykälässä tarkoitetut valvontaoikeudet perustuisivat. Perustelujen mukaan teknisen valvonnan

suorittamisoikeus määräytyisi muun lainsäädännön perusteella. Tätä muuta lainsäädäntöä ei kuitenkaan perusteluissa mainita, vaan sen sijaan selostetaan rikoslain asianomaisia rangaistussäännöksiä.

Toisaalta lakiehdotuksen sanamuodosta ja edellä todetun kanssa ristiriitaisista perusteluista voidaan päätellä, että työnantajan oikeus valvoa työntekijää perustuisi työnantajan direktio-oikeuteen tai olisi ainakin johdettavissa siitä. Tämän lisäksi pykälästä saattaa saada myös sen virheellisen käsityksen, että yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen työnantaja voisi päättää teknisen valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä sekä sähköpostin ja tietoverkon käytöstä.

Hallintovaliokunta katsoo perustuslakivaliokunnan lausunnossakin esitetty huomioon ottaen, että koko teknisen valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisen oikeudelliset perusteet on tarpeen ensin määritellä selkeästi lailla. Vasta tämän jälkeen sääntelyä on asianmukaista täydentää menettelytapoja koskevalla sääntelyllä.

Lausunto

Lausuntonaan hallintovaliokunta kunnioittavasti esittää,

että työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta ottaa huomioon, mitä edellä on esitetty.

Helsingissä 15 päivänä helmikuuta 2001

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

pj. Matti Väistö /kesk
 vpj. Pertti Turtiainen /vas
 jäs. Nils-Anders Granvik /r
 Rakel Hiltunen /sd
 Esko Kurvinen /kok
 Lauri Kähkönen /sd
 Kari Kärkkäinen /skl

Hannes Manninen /kesk
 Kirsi Ojansuu /vihr
 Heli Paasio /sd
 Pekka Ravi /kok
 Petri Salo /kok
 Arto Seppälä /sd
 Kari Urpilainen /sd.

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Ossi Lantto.