Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

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 säädettävin poikkeuksin. Terveydentilatietoja käsittelevät henkilöt tulisi erikseen nimetä tai työnantajan olisi määriteltävä tehtävät, joissa tällaisia tietoja käsitellään. Terveystietojen käsittelijöille säädettäisiin salassapitovelvollisuus, joka jatkuisi palvelussuhteen päättymisenkin jälkeen.

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 virheettömiä. 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 selvitettävän työkykyisyyttään terveydentilatietojen perusteella. Terveydentilatietoja 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 annettua 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 tarkoitetut tulemaan voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun ne on hyväksytty ja vahvistettu.

SISÄLLYSLUETTELO

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ 1

YLEISPERUSTELUT 3

1. Nykytila 3
1.1. Yleistä 3
1.2. Lainsäädäntö ja käytäntö 3
1.3. Lainsäädäntö eräissä Euroopan unionin jäsenvaltioissa 5
1.4. Kansainvälisen työjärjestön ohjeisto 5
1.5. Euroopan neuvoston sopimukset ja suositukset 6
1.6. Terveystilatietoja ja geenitestejä koskeva lainsäädäntö eräissä muissa maissa ... 8
1.7. Nykytilan arviointi 10

2. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset 10

3. Esityksen vaikutukset 11
3.1. Taloudelliset vaikutukset 11
3.2. Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset 11

4. Asian valmistelu 11

5. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja 12

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT 13

1. Lakiehdotusten perustelut 13
1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13
1.2. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 32
1.3. Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 32

2. Voimaantulo 32

3. Säätämisjärjestys 32

LAKITEKSTIT

1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 34

2. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 6 §:n muuttamisesta 37

3. Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 7 §:n muuttamisesta 38

RINNAKKAISTEKSTIT

2. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 6 §:n muuttamisesta 39

3. Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 7 §:n muuttamisesta 40

YLEISPERUSTELUT

1. Nykytila

1.1. Yleistä

Henkilötietojen suojaamisen merkitys on tietoteknisen kehityksen myötä nopeasti kasvanut. Euroopan neuvoston yleissopimus yksilöiden suojelusta henkilötietojen automaattisessa tietojenkäsittelyssä (SopS 36/1992, jäljempänä *tietosuojasopimus*), Taloudellisen kehityksen ja yhteistyön järjestön (OECD) vuonna 1981 hyväksymät periaatteet yksityisyyden suojaamisesta ja henkilötietojen siirtämisestä maasta toiseen sekä yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 95/46/EY, jäljempänä *tietosuojadirektiivi*, kuvaavat kansainvälisiä pyrkimyksiä säännellä tätä ongelma-aluetta yleisellä tasolla. Erityisesti työelämän näkökulmasta asiaa on ohjeellisesti käsitelty Euroopan neuvoston suosituksessa R (89)2 työsuhteeseen liittyvien henkilötietojen suojaamisesta (1989) ja viimeksi työntekijöiden henkilötietojen suojaamista koskevassa Kansainvälisen työjärjestön (ILO) ohjeistossa (1996). Lisäksi Euroopan neuvoston ihmisoikeuksia ja biolääketiedettä koskeva yleissopimus, jonka Suomi on allekirjoittanut vuonna 1997, sisältää määräyksiä geneettisestä testauksesta.

1.2. Lainsäädäntö ja käytäntö

Suomen perustuslain 10 §:n mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Säännöksen mukaan henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla. Henkilötietojen suoja perustuu lähinnä 1 päivänä kesäkuuta 1999 voimaan tulleeseen henkilötietolakiin (523/1999), joka on henkilötietojen käsittelyä koskeva yleislaki ja sovellettavissa myös työelämässä. Henkilötietolailla kumottiin vuonna 1988 voimaan tullut henkilörekisterilaki (471/1987), ja sillä pantiin täytäntöön tietosuojadirektiivi. Lain sisältö ja sen luonne yleislakina ei kuitenkaan vastaa kaikkiin työelämän erityispiirteistä johtuviin yksityisyyden suojaa koskeviin ongelmiin.

Henkilötietolain tarkoituksena on parantaa yksityisen henkilön asemaa ja vaikutusmahdollisuuksia. Yleislaissa tarkoitetut rekisteröity ja rekisterinpitäjä toimivat kuitenkin yleensä tasavertaisemmassa asemassa kuin työelämän osapuolet. Työelämän tilanteissa yhdistyvät perusoikeuksien ja tietosuojan ohella työ-, virkamies-, työturvallisuus- ja rikosoikeus. Tästä syystä työntekijän ja työnhakijan yksityisyyden suoja olisi turvattava henkilötietolakia täydentävällä erityissääntelyllä, joka olisi paremmin kytkettävissä työ- ja virkamieslainsäädännön rakenteisiin ja sen noudattamisen valvontaan. Henkilötietolaissa ei ole myöskään voitu säätää kaikista niistä edellytyksistä, joiden mukaisesti työnantajien lisääntyneet tiedontarpeet yksittäisissä työelämän tilanteissa tulisi ottaa huomioon.

Henkilötietolaki tosin sisältää joitakin nimenomaisesti työelämän piiriin kuuluvia säännöksiä. Lain perusteella henkilötietojen käsittely on sallittua, jos rekisteröidyn ja rekisterinpitäjän välillä on palvelussuhteen perusteella asiallinen yhteys taikka konsernissa tai muussa taloudellisessa yhteenliittymässä käsiteltävät tiedot koskevat työntekijöitä ja näitä tietoja käsitellään kyseisen yhteenliittymän sisällä. Yhteysvaatimuksen toteutuessa työntekijöiden henkilötietojen luovuttaminen on lain mukaan mahdollista, jos luovuttaminen kuuluu tavanomaisena osana yrityksen muuhun toimintaan eikä luovutuksen tarkoitus ole yhteensopimaton henkilötietolain perusteella määritellyn käyttötarkoituksen kanssa. Jos rekisterinpitäjänä oleva työnantaja käsittelee yhteysvaatimusta edellyttäviä työntekijän henkilötietoja muulla perusteella, siitä on ilmoitettava tietosuojavaltuutetulle. Konsernissa ja taloudellisessa yhteenliittymässä henkilötietojen luovuttamiseen soveltuvat henkilötietolain yleiset edellytykset.

Henkilötietolain mukaiset henkilötietojen käsittelyn edellytykset ovat monilta osin varsin yleisiä ottaen huomioon ne tarpeet, joita toisaalta työntekijän yksityisyyden suojaaminen ja toisaalta työelämän tarpeet edellyttävät. Työntekijöitä koskevien välittömästi työsuhteeseen liittyvien henkilötietojen tarpeellisuusvaatimuksella sekä näitä henkilötietoja käsittelevän henkilöpiirin rajaamisella varmistettaisiin työntekijöiden yksityisyyden suojan riittävä taso. Toisaalta työnantajan mahdollisuudet poiketa rekisterinpitäjän tiedottamisvelvollisuudesta vaatisivat tarkentamista työelämän osalta.

Henkilötietolakiin sisältyy tietosuojadirektiivissä edellytetyllä tavalla säännökset ammattiliiton jäsenyystiedon käsittelyn edellytyksistä. Työntekijöiden ammattiliittoon kuuluminen on henkilötietolain mukaan sellaista arkaluonteista tietoa, jonka käsittely on kielletty. Tästä kiellosta voidaan poiketa, jos käsittely on tarpeen rekisterinpitäjänä toimivan työnantajan erityisten oikeuksien ja velvollisuuksien noudattamiseksi työoikeuden alalla. Tämän poikkeuksen perusteella työnantajalla on mahdollisuus käyttää ammatillista järjestäytymistä koskevaa tietoa esimerkiksi luottamusmiehiä ja työsuojeluvaltuutettuja valittaessa. Koska työnantajaa kuitenkin sitovat työlainsäädännön ja työ- ja virkaehtosopimusten mukaisesti useat muutkin velvoitteet, näiden velvoitteiden toteuttaminen edellyttää arkaluonteisina pidettävien tietojen hankkimista työntekijöiltä.

Henkilötietolaissa säädetään tietosuojadirektiivin mukaisesti henkilötunnuksen käsittelystä virka-, työ- ja muissa palvelussuhteissa. Henkilöluottotietojen luovuttaminen työnantajalle on mahdollista tietyissä tilanteissa myös henkilötietolain perusteella. Lisäksi henkilötietolaissa säädetään henkilötietojen siirtämisestä Euroopan unionin (EU) jäsenvaltioiden ja Euroopan talousalueen (ETA) ulkopuolelle. Henkilötietojen siirtäminen on mahdollista ainoastaan, jos vastaanottavassa maassa on riittävä tietosuojan taso. Siirtäminen voi henkilötietolain mukaisesti tarkoittaa henkilötietojen siirtämistä esimerkiksi konsernin tai muun taloudellisen yhteenliittymän EU:n jäsenvaltioiden alueen tai ETAn ulkopuolella sijaitsevaan yhteiseen rekisteriin. Tietojen siirtämistä koskevalla rajoituksella on tarkoitus turvata tietosuojadirektiivissä edellytetty tietosuojan taso myös vastaanottavassa valtiossa. Poikkeuksellisesti siirto voidaan kuitenkin sallia esimerkiksi, jos työntekijän edun vuoksi on tarpeen tehdä työnantajan ja sivullisen välillä sopimus ulkomailla työskentelevän työntekijän vakuutuksista tai terveyspalveluista.

Voimassa olevassa työlainsäädännössä ei ole yksityisyyden suojaa koskevia erityissäännöksiä työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä. Työsopimuslain (320/1970) 17 §:n 3 ja 4 momentin syrjintäsuojakieltoa koskevista säännöksistä, joiden mukaan työnantajan tulee kohdella työntekijöitä ja työnhakijoita tasapuolisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun näihin verrattavan syyn vuoksi, voidaan johtaa myös tietosuojaa koskevia velvoitteita. Vastaavanlaisesta syrjintäkiellosta säädetään valtion virkamieslain (750/1994) 11 §:ssä ja kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta annetun lain (484/1996) 2 §:ssä. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Rikoslaissa (39/1889) työsyrjintä on kriminalisoitu (47 luvun 3 §). Syrjintäkieltoa koskevat velvoitteet tulevat esiin etenkin työnhakuun tai työuralla etenemiseen liittyvissä valintatilanteissa, joissa työnhakijan tai työntekijän tulee voida tietää, mitä tietoja hänestä kerätään, miten hän saa niistä tiedon ja miten hän voi niihin reagoida.

Työntekijän valvontaa koskevista oikeudettomista menetelmistä on säännöksiä rikoslaissa, muun muassa rikoslain 24 ja 38 luvussa (viestintäsalaisuutta ja yksityisyyden suojaa koskevat säännökset). Hallitus antoi 23 päivänä joulukuuta 1999 eduskunnalle esityksen yksityisyyden, rauhan ja kunnian loukkaamista koskevien rangaistussäännösten uudistamiseksi (HE 184/1999 vp.). Eduskunta on hyväksynyt esityksen 17 päivänä toukokuuta 2000 (EV 56/2000 vp.). Muutoksen mukaan salakuuntelua ja salakatselua koskevia säännöksiä sovelletaan aikaisempaa selkeämmin työpaikoilla. Yksityisyyden suojasta televiestinnässä ja teletoiminnan tietoturvasta annettu laki (565/1999) turvaa osaltaan myös työntekijöiden yksityisyyden suojaa televiestinnässä. Vaikka työnantajan oikeuksia valvoa teknisin menetelmin työntekijöitään on rajoitettu lainsäädännössä, ei niiden perusteella työntekijöillä ole oikeuksia tietää sitä, miten laillisin keinoin heistä kerätään tietoja teknisen valvonnan menetelmin.

Työntekijöiden terveyden suojaamisesta säädetään työterveyshuoltolaissa (743/1978). Tässä laissa ei kuitenkaan ole säännöksiä siitä, miten ja millaisia työntekijän terveydellisiä tietoja nimenomaan työnantajat ovat oikeutettuja keräämään ja käsittelemään. Lainsäädännössämme ei myöskään ole tarkempia säännöksiä työhönottotestausten tasovaatimuksista.

Yksityisyyteen työpaikalla kuuluu työnhakijan ja työntekijän mahdollisimman suuri oikeus tietää ja päättää omiin henkilötietoihinsa liittyvästä käsittelystä, tietää omien henkilötietojensa sisällöstä ja oikeus tulla arvioiduksi oikeiden henkilötietojen perus-

teella. Työelämässä yksityisyyden suojassa on kyse kahden osapuolen, työnantajan ja työnhakijan tai työntekijän, välisestä tasapainosta ja suhteesta. Henkilötietolaki ei yleislakina anna riittäviä vastauksia erityisesti työelämän tarpeisiin, vaikka se tulisi edelleen sovellettavaksi työelämää koskevan erityislainsäädännön lisäksi.

1.3. Lainsäädäntö eräissä Euroopan unionin jäsenvaltioissa

Tietosuojadirektiivi annettiin 24 päivänä lokakuuta 1995. Direktiivin tavoitteisiin kuuluu turvata yksilöiden perusoikeudet ja -vapaudet, erityisesti oikeus yksityisyyteen henkilötietoja käsiteltäessä. Koska direktiivi liittyy sisämarkkinoiden kehittämiseen, sen tarkoituksena on EU:n jäsenvaltioiden lainsäädännön harmonisoinnilla turvata henkilötietojen vapaa liikkuvuus jäsenvaltioiden välillä. Jäsenvaltio ei saa estää henkilötietojen siirtämistä toiseen jäsenvaltioon yksityisyyden suojaan liittyvistä syistä. Jäsenvaltion tulee lisäksi valvoa, että henkilötietoja käsitellään direktiivissä edellytetyllä tavalla ja että henkilötietoja vastaanottavassa kolmannessa maassa on toteutettu riittävä tietosuojan taso.

Kuten edellä on todettu, Suomessa tietosuojadirektiivin säännökset on saatettu osaksi kansallista lainsäädäntöä henkilötietolailla.

Eräissä EU:n jäsenvaltioissa on annettu yksittäisiä säännöksiä yksityisyyden suojasta työelämässä, vaikkakaan missään jäsenvaltiossa ei ole säädetty erillislakia henkilötietojen käsittelystä työelämässä. Ranskassa on säädetty valintamenettelystä työhönotossa ja kameravalvonnan käyttöönotosta. Saksassa on toteutettu toimialakohtaista sääntelyä sekä säädetty henkilöstön teknisen valvonnan käyttöönoton menettelyistä. Tanskassa vuorostaan on säädetty varsin kattavasti terveydentilaa koskevien tietojen käytöstä työelämässä. Lisäksi esimerkiksi Ranskassa, Alankomaissa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa on annettu menettelytapaohjeita tietosuojasäännösten noudattamiseksi.

1.4. Kansainvälisen työjärjestön ohjeisto

Työntekijöiden henkilötietojen suojaamista koskeva ILOn ohjeisto hyväksyttiin järjestön asiantuntijakokouksessa vuonna 1996. Ohjeisto ei ole jäsenvaltioita sitova, eikä se korvaa kansallisia lakeja, asetuksia tai määräyksiä, kansainvälisiä työelämän normeja taikka muita hyväksyttyjä normeja. Ohjeiston tarkoituksena on antaa ohjeita työntekijöiden henkilötietojen suojaamisesta. Ohjeisto sisältää yleiset periaatteet siitä, miten työntekijöiden henkilötietojen keräämisessä, käsittelyssä, käyttämisessä, tallentamisessa, suojaamisessa ja luovuttamisessa tulisi menetellä, jotta työntekijöiden oikeus saada tietoa kerättävistä henkilötiedoista ja niiden käsittelystä turvattaisiin. Yksilöllisten oikeuksien lisäksi työntekijöiden yksityisyyden suoja on ohjeistossa turvattu myös kollektiivisten oikeuksien avulla. Ohjeiston tarkoituksena on antaa työnantajille ja työntekijöille perusta siitä, miten he voisivat suunnitella työntekijöiden henkilötietojen suojaamista koskevia sääntöjä. Ohjeisto edistää yhteisen perustan kehittämistä tietosuojasäännösten soveltamiselle työsuhteen erityisiin näkökohtiin nähden ja siten edistää työntekijöiden yksityisyyden ja ihmisarvon kunnioitusta. Ohjeistoa voidaan käyttää myös kehitettäessä lainsäädäntöä, työ- ja virkaehtosopimuksia ja työsääntöjä sekä käytännön toimia yritystasolla.

Ohjeisto koskee henkilötietojen käsittelyä, jota suorittavat julkiset tai yksityiset työnantajat, työntekijöiden edustajat tai työnvälitystoimistot. Ohjeistolla on tarkoitus kattaa tietojen käsittelyn kaikki muodot, ja sitä sovelletaan sekä manuaaliseen että automaattiseen henkilötietojen käsittelyyn. Ohjeistossa käsitteellä "työntekijä" tarkoitetaan nykyisiä ja entisiä työntekijöitä sekä työnhakijoita. Ilmaisulla "käsittely" tarkoitetaan henkilötietojen keräämistä, tallettamista, yhdistämistä ja luovuttamista sekä muuta henkilötietojen käyttöä. Ohjeiston tulkitsemiseksi ja soveltamiseksi ohjeistoon sisältyy myös selostusosa, jossa on otettu huomioon asiaan kuuluvat kansainväliset työnormit.

Ohjeiston yleisenä periaatteena on se, että henkilötietoja tulisi käsitellä laillisesti ja oikeudenmukaisesti ja vain työntekijän työsuhteen hoitamiseen välittömästi liittyviä tarkoituksia varten. Työntekijöistä kerättyjä henkilötietoja tulisi ohjeiston periaatteiden mukaan käyttää vain niihin tarkoituksiin, joita varten tiedot on alun perin koottu. Työntekijöiden henkilötietoja tulisi ohjeiston periaatteiden mukaan kerätä vain työntekijältä itseltään. Kerättäessä tietoja kolmansilta osapuolilta, asiasta tulisi ensin ilmoittaa työntekijälle ja saada tietojen keräämiseen hänen

nimenomainen suostumuksensa. Työnantajalla tulisi olla peruste työntekijästä keräämilleen tiedoille, ja tietojen tulisi olla merkityksellisiä työsuhteen kannalta. Ohjeiston mukaan työnantajan ei tulisi kerätä henkilötietoja, jotka koskevat työntekijän sukupuolielämää, poliittista, uskonnollista tai muuta vakaumusta taikka rikoksista annettuja tuomioita. Ohjeistossa on annettu ainoastaan esimerkkejä tiedoista, joita voi kerätä vain poikkeustapauksissa ja vain siinä määrin kuin tiedot ovat suoranaisesti olennaisia tiettyä työhönottoratkaisua varten. Myöskään henkilötietoja työntekijän jäsenyydestä työntekijäjärjestöissä ja toiminnasta ammattiliitossa ei tulisi kerätä, ellei laissa tai työ- ja virkaehtosopimuksessa siihen velvoiteta tai sitä sallita. Lisäksi työntekijän terveydentilaa koskevia henkilötietoja ei tulisi kerätä ohjeiston mukaan muutoin kuin kansallisen lainsäädännön, terveystietoja koskevan salassapitovelvollisuuden sekä yleisten työterveyttä ja –turvallisuutta koskevien periaatteiden mukaisesti. Terveydentilaa koskevia tietoja voisi kerätä vain, kun se on tarpeen arvioitaessa työntekijän soveltuvuutta tiettyyn työtehtävään, työterveys- ja työturvallisuusvaatimusten täyttämiseksi tai selvitettäessä työntekijän oikeutta sosiaaliturvaetuuksiin ja niitä myönnettäessä. Ohjeiston mukaan geenitestit tulisi kieltää työelämässä tai rajoittaa kansallisen lainsäädännön nimenomaisesti sallimiin tapauksiin. Ohjeiston selostusosassa on geenitestien todettu paljastavan hyvin henkilökohtaisia tietoja, joilla on kauaskantoisia seuraamuksia työntekijän tulevaisuudelle. Tämän vuoksi geenitestien suorittamista työntekijöille ei voisi jättää yksinomaan työnantajan harkinnan varaan. Geenitestien käyttö, jos sitä ollenkaan sallitaan, tulisi rajoittaa ehdottomasti poikkeustapauksiin, joissa se on perusteltua pakottavista syistä eikä mitään käyttökelpoista vaihtoehtoa geenitestille ole. Selostusosassa on lisäksi viitattu ILOn suositukseen, joka koskee työterveyshuoltoa, 1985 nro 171. Suosituksessa todetaan, että silloin kun työntekijöiden terveydentilan seuraamiseksi on olemassa tehokas ja yleisesti hyväksytty biologinen mittausmenetelmä, jolla voidaan varhaisessa vaiheessa havaita kyseisestä työstä johtuville vaaroille altistumisen terveysvaikutukset, sitä voidaan käyttää niiden työntekijöiden selville saamiseksi, joiden kohdalla tarvitaan perusteellista lääketieteellistä tutkimusta työntekijän suostumuksella.

Ohjeiston mukaan työntekijät eivät saa luopua oikeudestaan yksityisyyteen. Tällä on otettu huomioon työntekijöiden riippuvuus työsuhteestaan. Ohjeiston selostusosan mukaan oikeus yksityisyyteen ei ole kuitenkaan ehdoton, ja se on tasapainotettava kilpailevien julkisten etujen kanssa kansallisessa lainsäädännössä.

Ohjeiston selostusosassa on todettu työnantajien keräävän henkilötietoja työnhakijoista ja työntekijöistä useita eri tarkoituksia varten. Henkilötietoja kerätään muun muassa lakien noudattamista varten, avuksi valittaessa työntekijöitä töihin tai koulutukseen taikka työntekijän ylentämisen arvioimiseksi. Työnantajat keräävät henkilötietoja arvioidakseen työntekijöiden soveltuvuutta tiettyyn tehtävään tai arvioidakseen heidän suoritustaan. Työnantajat keräävät henkilötietoja myös varmistaakseen laadunvalvonnan, asiakaspalvelun, omaisuuden suojelun sekä työprosessin organisoimisen. Ohjeistossa ei ole pyritty yksityiskohtaisesti luettelemaan sitä, mitkä tiedot ovat merkityksellisiä työsuhteen kannalta. Ohjeiston selostusosassa on todettu, että oikeutetusti kerättävien tietojen määrä ja laji vaihtelevat työn laadun, työntekijän aseman ja tehtävien päätösten mukaan. Nämä tiedot saattavat esimerkiksi vaikuttaa rakenteellisiin muutoksiin yrityksissä. Ohjeisto sisältääkin yksityiskohtaisen luettelon sijasta vain ne periaatteet, joilla on tarkoitus varmistaa työntekijöitä koskevien henkilötietojen käsittelyn avoimuus ja työntekijän tieto työnantajan keräämistä henkilötiedoista.

1.5. Euroopan neuvoston sopimukset ja suositukset

Euroopan neuvoston yleissopimus yksilöiden suojelusta henkilötietojen automaattisessa tietojenkäsittelyssä

Tietosuojasopimus allekirjoitettiin 28 päivänä tammikuuta 1981 Strasbourgissa. Sopimuksen tarkoituksena on turvata henkilötietojen automaattisessa tietojenkäsittelyssä jokaiselle riippumatta hänen kansalaisuudestaan tai asuinpaikastaan hänen oikeutensa ja perusvapautensa ja erityisesti hänen oikeutensa yksityisyyteen ("tietosuoja"). Sopimusta sovelletaan automaattisesti käsiteltäviin henkilörekistereihin ja henkilötietojen automaattiseen tietojenkäsittelyyn julkisella ja yksityisellä sektorilla. Valtio voi allekirjoittaessaan tai tallettaessaan ratifioimis-, hyväk-

symis- tai liittymiskirjan tai myöhemminkin ilmoittaa Euroopan neuvostolle, että se ei sovella sopimusta tietyntyyppisiin käsiteltäviin henkilörekistereiden ryhmiin tai laajentaa sopimuksen soveltamisalan koskemaan myös manuaalisia henkilörekistereitä. Suomessa sopimuksen määräykset saatettiin voimaan huhtikuun 1992 alusta lukien. Tietosuojasopimuksen määräyksiä vastaavat säännökset ovat nykyisin henkilötietolaissa.

Tietosuojasopimuksen on ratifioinut 20 valtiota, joiden joukossa ovat kaikki EU:n jäsenmaat. Euroopan neuvosto on antanut tietosuojasopimuksen perusteella kymmenen alakohtaista suositusta, joilla pyritään edistämään tietosuojan harmonisointikehitystä.

Euroopan neuvoston suositus Nro R (89) 2 jäsenvaltioille työsuhteen yhteydessä kerättävien henkilötietojen suojaamisesta

Euroopan neuvoston ministerikomitea antoi 18 päivänä tammikuuta 1989 suosituksen Nro R (89) 2 jäsenvaltioille työsuhteen yhteydessä käytettävien henkilötietojen suojaamisesta. Suosituksen tarkoituksena on yhtenäistää jäsenmaissa noudatettavaa tietojenkäsittelymenettelyä siten, että siinä otetaan huomioon työntekijöiden perusoikeuksien, erityisesti yksityisyyden suojan toteutuminen. Tavoitteen saavuttamiseksi suositukseen kirjatut periaatteet tulisi ottaa huomioon sovellettaessa kansallista tietosuojalainsäädäntöä tai muuta henkilötietojen käyttöön vaikuttavaa kansallista lainsäädäntöä työelämässä. Periaatteet koskevat henkilötietojen keräämistä, tietojen tallentamista, tietojen sisäistä käyttämistä, tietojen toimittamista työntekijöille ja luovuttamista ulkopuolisille sekä tietojen suojaamista ja säilyttämistä työsuhteen yhteydessä niin julkisella kuin yksityiselläkin sektorilla. Suosituksen periaatteet koskevat työnantajien hallussa olevia automaattisesti käsiteltyjä tietoja työntekijöistä sekä muuta tietoa, joka on välttämätöntä automaattisesti käsitellyn tiedon tekemiseksi ymmärrettäväksi. Suosituksessa työsuhteella tarkoitetaan työnantajien ja työntekijöiden välisiä suhteita, jotka liittyvät työntekijöiden työhönottoon, työsopimuksen toteuttamiseen ja työn johtamiseen, lain tai työehtosopimusten mukaisten velvollisuuksien toteuttaminen mukaan lukien, sekä työn suunnitteluun ja organisoimiseen. Työsuhteeseen liittyvien henkilötietojen keräämisessä ja käyttämisessä on turvattava työntekijän yksityisyyden ja ihmisarvon kunnioittaminen sekä työntekijän mahdollisuus solmia ja ylläpitää sosiaalisia ja henkilökohtaisia kontakteja työpaikalla.

Työnantajan tulee periaatteessa hankkia kerättävät tiedot työntekijältä itseltään. Jos on tarpeen turvautua johonkin työsuhteen ulkopuoliseen lähteeseen, asiasta tulee tiedottaa työntekijälle. Työsuhteeseen liittyvien kerättävien tietojen tulee olla relevantteja ja rajoittua työsuhteen tyypin sekä työnantajan tulevien tiedontarpeiden kannalta oleellisiin asioihin. Työhönoton yhteydessä kerättävien tietojen tulee rajoittua työnhakijoiden sopivuuden ja heidän urakehitysmahdollisuuksiensa arvioinnin kannalta välttämättömiin. Työhönoton yhteydessäkin henkilötietoja tulee ensisijaisesti hankkia työnhakijalta itseltään. Jollei kansallisessa lainsäädännössä toisin säädetä, muihin tietolähteisiin voidaan turvautua ainoastaan työnhakijan suostumuksella tai edellyttäen, että tästä mahdollisuudesta on etukäteen tiedotettu työnhakijalle. Testejä, analyysejä ja muita henkilön persoonallisuuden arviointiin tarkoitettuja menetelmiä ei tule käyttää ilman työntekijän tai työnhakijan suostumusta, ellei kansallisessa lainsäädännössä muutoin tarjota riittävää suojaa. Testien tulokset tulee ilmoittaa työntekijälle tai työnhakijalle, jos hän niin toivoo. Suosituksen mukaan on sallittua tallentaa vain sellaisia henkilötietoja, jotka on kerätty suosituksen tietojen keräämistä koskevien periaatteiden mukaisesti. Lisäksi edellytetään, että tiedot tallennetaan työsuhteeseen liittyvinä Työnantaja saisi käyttää työsuhteen yhteydessä kerättyjä henkilötietoja ainoastaan työsuhteeseen liittyviin tarkoituksiin. Suosituksen periaatteet tulevat sovellettaviksi myös työnvälitystoimistoihin, jollei kansallisessa lainsäädännössä toisin säädetä. Suosituksessa todetaan erityisten tietolajien osalta, jotka on lueteltu tietosuojasopimuksen 6 artiklassa, että niitä saadaan kerätä ja tallentaa ainoastaan erityistapauksissa ja kansallisen lainsäädännön mukaisesti ja siinä säädettyjä suojatoimia noudattaen. Jos kansallisessa lainsäädännössä ei ole tällaisista suojatoimista säädetty, erityisistä tietolajeista tulee kerätä ja tallettaa tietoja ainoastaan työntekijöiden tieten ja heidän nimenomaisella suostumuksella.

Suosituksen mukaan työntekijälle tai työnhakijalle voitaisiin esittää hänen terveyttään koskevia kysymyksiä ja hänen terveydentilaansa tutkia ainoastaan seuraavissa tilanteis-

sa: työntekijän tai työnhakijan nykyiseen tai tulevaan työtehtäväänsä soveltuvuuden määrittelemiseksi, ennaltaehkäisevän terveydenhoidon vaatimusten täyttämiseksi tai sosiaalietujen myöntämistä silmällä pitäen. Terveystietoja ei tule kerätä muista lähteistä kuin työntekijältä itseltään muutoin kuin hänen tietensä ja nimenomaisella suostumuksellaan tai kansallisen lainsäädännön mukaisesti. Lääketieteellisen vaitiolovelvollisuuden alaisia terveystietoja saavat tallentaa ainoastaan ne, joita kyseinen vaitiolovelvollisuus sitoo. Näitä tietoja saa välittää muille henkilöstöhallinnossa työskenteleville vain, jos tämä on välttämätöntä heidän päätöksenteolleen, ja vain kansallisen lainsäädännön mukaisesti. Lisäksi kyseiset tiedot tulee tallentaa muista työnantajan hallussa olevista tiedoista erillään. Tietojen kohteen oikeutta tutustua terveystietoihinsa ei tule rajoittaa, paitsi jos tutustumisesta saattaisi aiheutua vakavaa vahinkoa tietojen kohteelle. Tällöin tiedot voidaan toimittaa hänelle hänen itse valitsemansa lääkärin välityksellä.

Suosituksessa on lisäksi määräyksiä tietojen siirtämisestä valtakunnan rajojen yli, henkilötietojen julkisuudesta sekä työntekijän tutustumis- ja oikaisuoikeudesta.

Euroopan neuvoston yleissopimus ihmisoikeuksien ja yksilön ihmisarvon suojaamiseksi biologian ja lääketieteen alalla, Bioetiikkasopimus

Euroopan neuvosto hyväksyi ihmisoikeuksia ja biolääketiedettä koskevan yleissopimuksen, jäljempänä *bioetiikkasopimus*, syksyllä 1996. Suomi allekirjoitti sopimuksen 4 päivänä huhtikuuta 1997. Sopimuksen tarkoituksena on suojata kaikkien ihmisten ihmisarvoa ja yksilöllisyyttä sekä taata kaikille ilman syrjintää heidän yksilöllisen arvonsa ja muiden oikeuksiensa ja perusvapauksiensa kunnioitus biologian ja lääketieteen soveltamisessa. Sopimukseen kirjattuja periaatteita ovat yksilön edun ja hyvinvoinnin ensisijaisuus, ammatilliset vaatimukset, terveydenhuoltopalvelujen yhdenvertainen saatavuus, suostumus lääketieteellisiin toimenpiteisiin, yksityisyyden suoja ja oikeus itseään koskeviin tietoihin.

Bioetiikkasopimuksessa on määräyksiä ennustavista geenitesteistä. Ennustavalla geenitestauksella voidaan saada selville myöhemmin ilmaantuva perinnöllinen sairaus tai lisääntynyt alttius sairastua periytyvään tautiin myöhemmässä elämänvaiheessa. Sopimuksen 12 artiklan mukaan sallitut geenitestit rajataan terveydellisiin tarkoituksiin ja terveyteen liittyvää tieteellistä tutkimusta varten tehtäviin testeihin. Sopimuksen selitysmuistion mukaan tällä on haluttu nimenomaan kieltää työhönoton yhteydessä ja vakuutusten myöntämisen edellytykseksi teetetyt geenitestit. Selitysmuistiossa on kuitenkin todettu, että erityisoloissa, jos työympäristöllä voi olla vahingollisia seuraamuksia yksilön terveyteen hänen geneettisen alttiuden johdosta, ennustava geenitesti voidaan tehdä, kunhan se ei vahingoita tavoitetta parantaa työympäristöä. Testiä tulisi käyttää pelkästään yksilön terveyden näkökulmasta. Kansallisessa lainsäädännössä voidaan edellä mainitusta riippumatta sallia muut kuin terveydellisiin tarkoituksiin tehtävät testit, jos se on välttämätöntä yleisen turvallisuuden vuoksi, rikollisuuden estämiseksi, yleisen terveyden suojaamiseksi tai muiden ihmisten oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi. Sopimuksen 11 artiklassa kielletään kaikenlainen syrjintä ihmisen perintötekijöiden perusteella.

Suomessa valmistellaan parhaillaan bioetiikkasopimuksen voimaansaattamista. Sopimuksen voimaansaattaminen edellyttää terveydenhuollon lainsäädännön tarkistamista.

Euroopan neuvoston suositus Nro R(97) 5 jäsenvaltioille lääketieteellisten tietojen tietosuojasta

Euroopan neuvoston ministerikomitea hyväksyi vuonna 1997 suosituksen lääketieteellisten tietojen tietosuojasta. Suositusta sovelletaan lääketieteellisten tietojen keräämiseen ja tietojen automaattiseen käsittelyyn. Suosituksen mukaan geneettisiä tietoja, joita kerätään ja käytetään ennalta ehkäisevään hoitoon, rekisteröidyn diagnoosia tai hoitoa varten tai tieteelliseen tutkimukseen, saa käyttää vain näihin tarkoituksiin. Tietojen kerääminen ja käyttäminen sairauden ennustamiseksi voidaan kuitenkin sallia tapauksessa, jossa siitä aiheutuva etu on merkittävä ja on olemassa riittävät lain määräämät suojakeinot.

1.6. Terveystilatietoja ja geenitestejä koskeva lainsäädäntö eräissä muissa maissa

Norjassa säädettiin geneettisten tietojen käyttöä koskeva laki keväällä 1994. Laki

kieltää työnantajaa, mahdollista työnantajaa, vakuutusyhtiötä tai muuta kolmatta osapuolta käyttämästä geenitestissä ihmisen perintötekijöistä saatuja tietoja. Tutkimusmenetelmiä, joissa tarkastellaan yksittäisen henkilön DNA:ta ja joita käytetään ennaltaehkäisemiseen, diagnostiseen tai muuhun lääketieteelliseen tarkoitukseen, voidaan käyttää vain sosiaaliministeriön luvalla. Kielto käyttää geneettisiä tietoja koskee viranomaisia, työnantajia, koulutuslaitoksia, luotonantajia, eläkekassoja, vakuutusyhtiöitä ja muita vastaavia tahoja. Kiellettyä on pyytää, omistaa, vastaanottaa tai käyttää geneettisiä tietoja taikka kysyä joltakulta, onko hän osallistunut geneettiseen tutkimukseen.

Tanskassa hyväksyttiin huhtikuussa 1996 laki, jossa käsitellään yleisesti terveystietojen käyttöä työelämässä. Lain tarkoituksena on varmistaa, että terveyteen liittyvät tiedot säilyvät luottamuksellisina ja ettei työntekijän työsuhde vaarannu geneettisten tutkimusten tai muiden terveystutkimusten vuoksi. Laissa kielletään työnantajaa vaatimasta työntekijän tai työnhakijan osallistumista geneettiseen tutkimukseen. Työnantaja ei myöskään saa vastaanottaa tai käyttää tällaisesta tutkimuksesta saatua tietoa. Poikkeuksena ovat tapaukset, joissa tutkimus on välttämätön työympäristön vuoksi.

Ruotsissa työntekijöiden terveydentilan testaamisesta ei ole tarkkoja säännöksiä. Testaamisen on yleensä perustuttava työnantajan velvollisuuteen huolehtia terveellisestä ja turvallisesta työympäristöstä. Ruotsissa on muutama vuosi sitten ehdotettu säädettäväksi laki geneettisten tietojen käytöstä. Laissa rajoitettaisiin geenitutkimuksissa saadun tiedon käyttö vain lääketieteellisiin tarkoituksiin. Lakiehdotusta ei ole toistaiseksi hyväksytty. Työntekijöiden tietosuojaa selvittämään on asetettu syksyllä 1999 selvitysmies.

Alankomaissa työntekijän tai työnhakijan terveydentilan testaaminen on sallittua tietyissä työtehtävissä, joissa voisi aiheutua erityistä vaaraa työntekijän tai muiden henkilöiden terveydelle (esimerkiksi hiilikaivokset, liikenne). Testaamisesta on neuvoteltava lakisääteisten työneuvostojen kanssa. Alankomaissa on keskusteltu geneettisten tietojen käytön rajoittamisesta työhönottotilanteissa, mutta tätä koskevaa lainsäädäntöä ei toistaiseksi ole annettu.

Myös *Itävallassa* työntekijöiden yleisestä terveydentilan testaamisesta ja geneettisten testien käyttämisestä työelämässä on neuvoteltava yritysneuvostossa. Vuonna 1995 voimaan tulleen geenitekniikan käyttöä koskevan lain mukaan työnantaja ei saa kerätä, kysyä tai muulla tavoin käyttää ihmisten geneettisten tutkimusten tuloksia. Itävallassa on kiellettyä teettää työntekijöille systemaattisia hiv-testejä.

Isossa-Britanniassa ei ole lainsäädäntöä geneettisten testien ja tietojen käytöstä työelämässä. Kesällä 1999 valmistuneen selvityksen mukaan testejä käytetään hyvin harvoin työhön liittyvissä tilanteissa.

Ranskassa on vuonna 1994 voimaan tullut laki, jossa kielletään geenitestien tulosten käyttäminen muuhun kuin lääketieteelliseen tarkoitukseen tai tutkimukseen. Työterveyslääkäri päättää geneettisen testin teettämisestä. Lääkärin lausunto voi koskea vain työnhakijan tai työntekijän soveltuvuutta työhön. Systemaattinen työntekijöiden hiv-testaus on kielletty Ranskassa.

Belgiassa työntekijöiden lääketieteellinen testaaminen on mahdollista vain työnantajien ja työntekijöiden komitean määrittelemissä tehtävissä. Työterveyslääkäri voi antaa luvan alkoholi-, huume- tai hiv-testin tekemiseen tietyissä tehtävissä toimiville. Vain sellaisia testejä voidaan vaatia, jotka ovat välttämättömiä selvittämään työntekijän mahdollisuus suoriutua tehtävistään sekä takaamaan turvallinen ja terveellinen työympäristö. Työterveyslääkäri voi kertoa geneettisen testin tuloksen vain työntekijän nimenomaisella suostumuksella.

Saksassa työntekijöiden lääketieteellisiä tutkimuksia voidaan tehdä terveys- ja turvallisuustarkoituksissa. Joissakin ammateissa tutkimukset ovat lakisääteisiä. Työterveyslääkäri voi lausua vain työntekijän kyvystä suoriutua tehtävistään. Saksassa ei ole erillistä lakia geneettisistä testeistä. Saksassa on julkaistu kaksi parlamentin raporttia, joissa käsitellään geneettistä testausta koskevia ongelmia, mutta nämä eivät ole johtaneet lainsäädäntötoimiin.

Sveitsissä on valmisteltu lakiehdotusta, joka koskee geneettisiä tutkimuksia. Laki mahdollistaisi ennustavien geenitutkimusten käyttämisen työelämässä vain tiukasti rajatuissa tilanteissa. Työterveyslääkäri voisi määrätä työntekijän geenitutkimukseen, jos kysymys on työympäristöön liittyvästä riskistä, muita keinoja riskin välttämiseksi ja arvioimiseksi ei ole, tutkimusmenetelmä on todettu turvalliseksi ja työntekijä on antanut tutkimukseen suostumuksensa. Lakiluonnos

on ollut vuonna 1999 Sveitsin kantonien kommentoitavana.

Kanadassa on annettu geneettisen tiedon käyttämistä työhönottotilanteissa koskeva lakiehdotus, joka perustuu vuonna 1992 valmistuneeseen raporttiin. Ehdotuksen mukaan työnantaja ei saisi kerätä palkattuja työntekijöitä tai työnhakijoita koskevaa geneettistä tietoa. Vapaaehtoiset geenitutkimukset olisivat sallittuja edellyttäen, että työntekijällä on täysi valta päättää, mitä testissä saadulle tiedolle tehdään.

Yhdysvalloissa ei ole liittovaltiotason lainsäädäntöä geneettisen testauksen ja siitä saadun tiedon käytöstä työelämässä, vaikka lukuisia ehdotuksia ja suosituksia onkin viime vuosina annettu. Osavaltioista lähes puolella (23) on geneettisen testauksen tai tiedon käyttöä työpaikoilla koskevaa ja yleensä jollain tavalla rajoittavaa lainsäädäntöä. Säännökset eroavat osavaltioittain, ja niissä on kielletty esimerkiksi jonkin tietyn sairauden testaaminen, geneettisen testin vaatiminen, se, että työnantaja käsittelee geenitestin tuloksia tai syrjintä geneettisen tiedon perusteella. Toisaalta esimerkiksi New Yorkin lain mukaan työnantaja saa vaatia työntekijää osallistumaan tiettyyn geneettiseen testiin, jos kysymys on työympäristöön liittyvästä riskistä.

1.7. Nykytilan arviointi

Viime vuosina työelämän tietosuojakysymykset ovat entisestään korostuneet muun muassa tietojenkäsittelymenetelmien kehittymisen vuoksi. Erityisesti tietojen keräämisen kapasiteetti ja tietojen siirtämisen nopeus ovat huomattavasti lisääntyneet.

Vaatimukset työntekijöiden soveltuvuudesta tehtäviin ja niihin liittyvät vaatimukset heidän hyvästä terveydentilastaan ovat kasvaneet. Ne ovat yksi keskeinen osa työntekijöitä valittaessa. Tämän vuoksi erilaisten suorituskykyä tai henkilökohtaisia ominaisuuksia mittaavien testien käyttö on yleistynyt. Uudet lääketieteen menetelmät ovat lisäksi mahdollistaneet entistä täsmällisempien ennusteiden laatimisen työntekijöiden terveyden kehittymisestä. Yksityisyyden suojaaminen on näissä oloissa entistäkin tärkeämpää. Myös sen varmistaminen, etteivät yksilön henkilökohtaisia ominaisuuksia tai terveyttä koskevat tiedot muodostu käytännössä syrjintäperusteiksi, on tarpeellista. Lisäksi tarvitaan työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistyön kehittämistä myös tietosuojakysymyksissä.

Henkilötietolaki sisältää yleiset henkilötietojen keräämiseen ja niiden käsittelyyn liittyvät säännökset. Kyseistä yleislakia ei kuitenkaan voida pitää työelämän kannalta riittävänä. Edellä esitetyistä syistä ehdotetaan säädettäväksi työelämää koskeva erityislaki yksityisyyden suojasta työelämässä, joka täydentäisi henkilötietolakia. Yhteistoiminnasta työpaikalla henkilötietoja kerättäessä säädettäisiin yhteistoimintalainsäädännössä.

2. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Esityksen pääasiallisena tavoitteena on turvata mahdollisimman hyvä yksityisyyden suoja työnhakijoille, työntekijöille ja virkamiehille ottaen huomioon työelämän erityistarpeet ja -piirteet. Ehdotetun yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lain tarkoituksena on osaltaan toteuttaa yksityisyyden suojaa koskevia perusoikeuksia ja säännellä eräitä menettelytapoja kerättäessä henkilötietoja työelämässä. Esitys liittyy myös henkilötietolakiin, jota sovellettaisiin nyt ehdotetun lain lisäksi. Henkilötietolaki sisältää yleisiä tietosuojaan liittyviä säännöksiä, jotka sellaisinaan ovat sovellettavissa myös työelämään ja joita tästä syystä ei ole katsottu tarpeelliseksi sisällyttää erityislainsäädäntöön.

Työnantajan henkilöstöhallinnollisista tarpeista ja työturvallisuusvelvoitteista johtuu, että vaikka kerättävien henkilötietojen määrää pyritään vähentämään, työnantajalla on kuitenkin oltava varsin tarkkojakin tietoja henkilöstöstään. Lakiehdotuksella pyritään siihen, että tietojen käsittely olisi mahdollisimman avointa ja että vain välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia tietoja kerättäisiin. Myös työnantajan ja työntekijän välistä yhteistyötä lisättäisiin henkilötietojen keräämisen tarpeellisuuden arvioinnissa.

Esityksellä rajoitettaisiin työnantajan oikeutta käsitellä ja kerätä työntekijän henkilötietoja eräissä työelämän keskeisissä kysymyksissä. Samalla työnantajalle säädettäisiin menettelytapoja koskevia velvoitteita, joita henkilötietolaissa ei ole voitu ottaa huomioon. Esityksen tavoitteena on vähentää epäluotettavien soveltuvuustestien käyttämistä. Esityksellä kiellettäisiin työnantajaa edellyttämästä työntekijältä tai työnhakijalta osallistumista geenitutkimukseen. Työnanta-

jalla ei myöskään olisi oikeutta saada tietää, onko työntekijälle tehty geenitutkimus. Työnantaja velvoitettaisiin käyttämään terveystarkastuksiin ja alkoholi- ja huumetestien suorittamiseen vain terveydenhuollon ammattihenkilöstöä. Myös työnantajan oikeus käsitellä työntekijän terveystietoja rajoitettaisiin laissa erikseen säädettäviin tarkoituksiin.

Tietojärjestelmien kehittymisen ansiosta työnantajilla on käytössään erilaisia valvontajärjestelmiä työprosessien organisointia taikka asiakaspalvelua ja omaisuuden suojelemista varten. Mahdollisuus työntekijöiden ja työprosessien valvontaan erilaisten teknisten laitteiden avulla lisää riskiä käyttää saatua tietoa epäasianmukaisella tavalla. Ehdotetulla lailla säädettäisiin myös menettelytavoista valvonnan järjestämisessä sekä sähköpostin ja tietoverkon käytössä. Se tapahtuisi yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Näin lisättäisiin henkilötietojen käsittelyn avoimuutta saattamalla käsittely yhteistoimintamenettelyn piiriin.

Esityksen tarkoituksena on lisäksi lisätä tietosuojan toteutumisen valvontaa työelämässä. Työoikeudellisena lakina sitä valvoisivat tietosuojavaltuutetun ohella työsuojeluviranomaiset, joilla on koko maan kattava alueellinen organisaatio. Työnantajaa koskevien menettelytapojen laiminlyönnit olisivat myös rangaistavia.

Työelämässä oikeutetustikin kerättävien henkilötietojen määrä ja laji vaihtelevat työtehtävien, työn laadun ja työntekijän aseman mukaan, minkä vuoksi esityksessä ei ole pyritty luettelemaan yksityiskohtaisesti, mitkä tiedot ovat merkityksellisiä työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien kannalta. Työelämän tietosuojaa koskevien kansainvälisten sopimusten ja suositusten mukaisesti esityksen tarkoituksena on turvata työntekijöitä koskevien henkilötietojen käsittelyn avoimuus ja varmistaa, että työntekijät ovat tietoisia heistä kerättävistä henkilötiedoista ottaen kuitenkin samalla huomioon keskeiset, nimenomaan työelämää koskevat tietosuojan erityissääntelyn tarpeet.

3. Esityksen vaikutukset

3.1. Taloudelliset vaikutukset

Esityksen toteuttaminen merkitsisi työnantajalle tietojenkäsittelyn tasoa ja turvajärjestelyjä sekä erityisesti eräitä menettelytapoja koskevia vaatimuksia. Niillä ei voida kuitenkaan arvioida olevan merkittäviä kustannusvaikutuksia.

3.2. Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset

Ehdotetun yksityisyyden suojaa koskevan lain noudattamista valvoisivat tietosuojavaltuutetun ohella työsuojeluviranomaiset. Esityksellä ei kuitenkaan ole merkittävää vaikutusta työsuojeluviranomaisten tai tietosuojavaltuutetun nykyisiin tehtäviin. Työsuojeluviranomaiset valvovat työsuojelua koskevien säännösten ja määräysten noudattamista, ja niiden rikkomisen yhteydessä valvonnan kohteena voi nykyäänkin olla myös työntekijöiden yksityisyyden piiriin kuuluvia asioita. Lakiehdotuksesta ja siihen sisällytettävistä tietosuojan erityistuntemusta edellyttävistä säännöksistä kuitenkin seuraisi, että työsuojeluviranomaisten valvonta työntekijöiden tietosuojaan liittyvissä kysymyksissä toteutettaisiin aikaisemmasta poiketen yhteistyössä tietosuojavaltuutetun kanssa. Tietosuojaa ja yksityisyyttä koskevien asioiden tullessa erityisvalvonnan kohteeksi työelämässä ja muutoinkin yhä enemmän julkisen keskustelun piiriin, on todennäköistä, että näitä koskevat asiakasaloitteet ja koulutustarpeet tulevat lisääntymään sekä työsuojelupiireissä että tietosuojavaltuutetun toimistossa. Tämä tulisi ottaa huomioon henkilöstövoimavarojen mitoituksessa ja kohdentamisessa.

4. Asian valmistelu

Työministeriö asetti 17 päivänä heinäkuuta 1997 työryhmän, jonka tehtävänä oli valmistella hallituksen esityksen muotoon ehdotus työelämän tietosuojaa koskevaksi laiksi. Työryhmässä olivat edustettuina työministeriön lisäksi oikeusministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, tietosuojavaltuutetun toimisto ja keskeisimmät työmarkkinajärjestöt. Työryhmän työn pohjalta hallitus antoi syyskuussa 1998 hallituksen esityksen Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 121/1998 vp.). Eduskuntakäsittelyn aikana perustuslakivaliokunta (PeVL 27/1998 vp), hallintovaliokunta (HaVL 28/1998 vp) ja sosiaali- ja terveysvaliokunta (StVL 12/1998 vp) antoivat asiasta lausuntonsa. Lisäksi perustuslakivaliokunta antoi työasianvaliokunnan pyynnöstä toisen lausunnon (PeVL 27a/1998 vp). Työasianvaliokunta antoi asi-

asta 10 päivänä helmikuuta 1999 mietinnön (TyVM 22/1998 vp). Mietinnön päätösehdotuksessa valiokunta esitti, että lakiehdotukset hylätään, ja esitti seuraavan lausumaehdotuksen: "Eduskunta edellyttää, että hallitus valmistelee uuden esityksen yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa ottaen asianmukaisesti huomioon valiokuntien tästä esityksestä antamat lausunnot." Eduskunta hyväksyi työasianvaliokunnan edellä olevan lausuman ja hylkäsi lakiehdotukset 17 päivänä helmikuuta 1999.

Työministeriö asetti 26 päivänä heinäkuuta 1999 työelämän tietosuojalainsäädäntöä valmistelevan työryhmän, jossa olivat edustettuina työministeriön ohella oikeusministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, tietosuojavaltuutetun toimisto ja keskeiset työmarkkinajärjestöt. Työryhmän tehtävä oli selvittää ja analysoida asiaa koskeva aikaisempi valmistelutyö ja valmistella analysoinnin pohjalta ja aikaisempi valmistelutyö mahdollisimman pitkälle huomioon ottaen ehdotus työelämän tietosuojaa koskevaksi lainsäädännöksi. Esitys on valmisteltu toimeksiannon mukaisesti tässä työryhmässä, ja sen ehdotukset ovat yksimielisiä, vaikkakin muistioon liittyy yksi selventävä lausuma. Työryhmä kuuli työnsä aikana myös valtiosääntöoikeuden asiantuntijoita oikeusministeriöstä. Työministeriö on pyytänyt valmistelun yhteydessä lausunnon oikeusministeriöltä, sosiaali- ja terveysministeriöltä, opetusministeriöltä, tietosuojavaltuutetun toimistolta, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry.:ltä, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry.:ltä, Akava ry:ltä, Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitosta, Palvelutyönantajat ry.:ltä, Kunnallinen Työmarkkinalaitos KT:lta, Valtion työmarkkinalaitokselta, Kirkon Sopimusvaltuuskunnalta ja Suomen Yrittäjät ry.:ltä.

Saatujen lausuntojen pohjalta työryhmän ehdotuksia on edelleen tarkennettu.

5. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja

Lakiehdotuksen valmistelussa on otettu erityisesti huomioon henkilötietolaki ja 1 päivänä maaliskuuta 2000 voimaan tullut Suomen perustuslaki. Lisäksi valmistelussa on otettu huomioon viranomaisten toiminnan julkisuudesta annettu laki (621/1999).

Nyt käsiteltävien lakiehdotusten sisältö on muotoutunut pitkälti työntekijöiden henkilötietojen suojaamista koskevan ILOn (1996) ohjeiston sekä työsuhteeseen liittyvien henkilötietojen suojaamista koskevan Euroopan neuvoston suosituksen R (89) 2 periaatteiden mukaisesti.

Valmistelussa on otettu huomioon myös bioetiikkasopimus siltä osin kuin siitä on tehtävissä johtopäätöksiä työnantajan ja työntekijän tai työnhakijan välisiin suhteisiin.

Lainsäädännössä on katsottu, että työnantajalla on oikeus saada työntekijän perusoikeuksien vaarantumatta tiettyyn rajaan saakka työntekijän puhelinlaskun määräytymiseen liittyvät tunnistamistiedot. Tästä voidaan johtaa se, että työnantajalla saattaa olla myös hyväksyttävä peruste puuttua tietyin rajoituksin työntekijän sähköposti- tai muuhun tietoverkon kautta tapahtuvaan viestintään. Lainsäädännöstämme kuitenkin puuttuvat säännökset, joissa määriteltäisiin nämä edellytykset työnantajan valvontaoikeudelle. Laissa yksityisyyden suojasta työelämässä ei myöskään ehdoteta määriteltäväksi työnantajan oikeuksia työntekijän valvonnassa, vaan laissa säädettäisiin ainoastaan menettelytavoista valvonnan sekä sähköpostin ja tietoverkon käytön järjestämisessä. Tästä huolimatta työntekijöiden luottamuksellisen viestin suoja saattaa edelleen vaarantua. Koska perusoikeudet voivat vaarantua samoilla perusteilla muun muassa oppilaiden ja opiskelijoiden käyttäessä oppilaitosten tietoverkkoa ja laitteita sähköpostiviestien lähettämiseen ja vastaanottamiseen, hallitus on käynnistänyt tätä koskevan lainsäädännön tarpeen selvityksen erikseen ja laajempana kuin pelkästään työelämää koskevana kysymyksenä.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotusten perustelut

1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

1 §. *Lain tarkoitus.* Lain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia työelämässä. Lisäksi lain tarkoituksena on edistää hyvän tietojenkäsittelytavan noudattamista ja kehittämistä käsiteltäessä sekä työnhakijoiden että työntekijöiden henkilötietoja työelämässä.

Yksityisyyden suojaan kuuluu yksityiselämän suoja, josta säädetään 1 päivänä maaliskuuta 2000 voimaan tulleen perustuslain 10 §:ssä. Säännösehdotuksilla toteutettaisiin perustuslain 10 §:n 1 momenttia, jonka mukaan henkilötietojen suojasta säädetään lailla. Yksityisyyden suoja muodostuu yksityiselämän suojan lisäksi muistakin henkilötietojen käsittelyssä merkityksellisistä perusoikeuksista kuten henkilön itsemääräämisoikeudesta, jonka mukaan yksilöllä on oikeus tietää ja päättää itseään koskevien henkilötietojen käytöstä. Arkaluonteisten tietojen käsittelykielto liittyy perustuslain 6 §:ssä säädettyyn yhdenvertaiseen kohteluun ja syrjintäsuojaan. Ehdotetuilla säännöksillä on yhteys myös perustuslain 7 §:ssä säädettyyn henkilökohtaiseen koskemattomuuteen.

Lailla täydennettäisiin 1 päivänä kesäkuuta 1999 voimaan tullutta henkilötietolakia, joka on yleislaki eikä ratkaise kaikkia henkilötietojen käsittelyyn eri aloilla liittyviä yksittäisiä kysymyksiä. Työelämän osapuolille, työnantajille ja työntekijöille, on tärkeätä tietää, miten henkilötietojen käsittelyyn liittyviä kysymyksiä ratkaistaan nimenomaan työelämässä. Tämän vuoksi tarvitaan erityislainsäädäntöä nimenomaan työelämän alueelta. Työelämän tietosuojalainsäädännöllä pyritään vastaamaan työelämän erityispiirteistä johtuvaan tarpeeseen. Lain tarkoituksena on turvata toisaalta työnhakijoiden ja työntekijöiden yksityisyyden suojaa sekä toisaalta ottaa huomioon työnantajan toimintaan liittyvä tarve kerätä henkilötietoja. Säännösehdotuksiin liittyy eri lähtökohdista säädettyjen oikeusalojen piiriin kuuluvia kysymyksiä. Niissä yhdistyvät perusoikeuksien ohella muun muassa tietosuoja-, työ- ja rikosoikeus. Tarkoituksena on, että työelämän yksityisyyden suojan perussäännökset toteutettaisiin työ- ja virkamiesoikeuden rakenteisiin kytkeytyvällä erityislainsäädännöllä. Siihen olisi koottu keskeisimmät työelämän tilanteet. Työoikeudellisena lakina sitä valvoisivat myös työsuojeluviranomaiset, mikä tehostaisi huomattavasti valvontaa.

Perusoikeuksien lähtökohtana on yksilön vapauspiirin suojaaminen valtiovallan taholta tulevilta puuttumisilta. Yksilön ja valtiovallan välisen suhteen määrittely on siten eräs perusoikeussääntelyn lähtökohta. Yksityisten välisiä suhteita säädellään perusoikeuksia konkretisoivalla tavallisella lainsäädännöllä. Perusoikeutena jokaisen yksityiselämä on perustuslain 10 §:n perusteella turvattu. Perustuslain perustelujen mukaan yksityiselämään kuuluu muun muassa yksilön oikeus solmia ja ylläpitää vapaasti suhteita muihin ihmisiin ja ympäristöön sekä oikeus määrätä itsestään ja ruumiistaan. Tämän perusteella työnantajan ja työntekijän väliset suhteet olisivat vapaasti solmittavissa, ellei niitä ja niiden sisältöä olisi säädelty muissa perusoikeussäännöksissä tai muussa lainsäädännössä. Tosin virkaan nimittämisessä on erityispiirteitä, koska se on yksipuolinen hallintotoimi, jossa viranhakija antaa suostumuksensa nimittämiseen. Virkasuhteessa olevien henkilötietojen käsittelyn peruste ja tarve on kuitenkin pääsääntöisesti samanlainen kuin työsuhteessa olevilla, ellei virkamiesten asemaa säätelevästä lainsäädännöstä muuta johdu.

Koska perustuslaissa edellytetään, että henkilötietojen suojasta säädetään lailla, joudutaan työelämän tietosuojalainsäädännössä sovittamaan yhteen useita perusoikeuksia, jotka koskevat toisaalta työntekijän yksityisyyden suojaa ja toisaalta yksilön oikeuksia solmia vapaasti sopimuksia ja jossain määrin myös muiden perusoikeuksia. Ehdotetuilla säännöksillä on tarkoitus turvata nämä perusoikeudet työelämässä samalla, kun siinä otettaisiin huomioon erityisesti työnantajien ja työntekijöiden välisessä suhteessa esiintyvät erityistarpeet, joita ei ole voitu ottaa huomioon henkilötietolaissa. Säännöksissä on sovitettava myös yhteen toisaalta työntekijöiden yksityisyyden suojaa ja toisaalta julkisen vallan ja työnantajien etuja. Julkinen valta on säätänyt muun muassa lailla työnantajille tehtäviä, jotka liittyvät esimer-

kiksi palkansaajien verotuksen, sosiaaliturvan ja työterveyden hoitamiseen. Ehdotetulla lailla täsmennettäisiin perusoikeuksien sisältöä. Pääsääntöä ei heikennettäisi perusteiltaan, mutta sitä tarkennettaisiin työelämän tarpeisiin soveltuvaksi.

2 §. *Soveltamisala.* Pykälän 1 momentin mukaan lakia sovellettaisiin työsuhteisiin. Lain piiriin tulisivat työsopimuslain, merimieslain (423/1978), kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain (951/1977) ja ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998) mukaiset oppisopimusta koskevat työsuhteet.

Ehdotetun 2 momentin mukaan laki koskisi samalla tavoin myös muita palvelussuhteita, joten lakia sovellettaisiin virkasuhteissa ja niihin verrattavissa palvelussuhteissa. Näin laki tulisi koskemaan myös valtion, kunnan, seurakunnan sekä itsenäisten julkisoikeudellisten laitosten palveluksessa olevia.

Ehdotuksen mukaan työntekijällä tarkoitettaisiin ehdotettua lakia sovellettaessa myös työnhakijaa. Lain säännökset koskisivat siten työnhakijaa samalla tavoin kuin työntekijää, jollei erikseen olisi toisin säädetty. Työnhakijalla tarkoitettaisiin ehdotetussa laissa sitä, joka on hakenut avoinna olevaa työpaikkaa, joka on hakenut avoimeksi julistettua virkaa tai johon työnantaja on ottanut yhteyttä mahdollisen työhön ottamisen tarkoituksessa.

Ehdotetussa laissa säädettäisiin työelämän tilanteita henkilötietolakia täsmällisemmin. Henkilötietolaki sisältää yleisiä tietosuojaan liittyviä säännöksiä, jotka ovat sovellettavissa myös työelämään. Näitä säännöksiä ei ole katsottu tarpeelliseksi sisällyttää erityislainsäädäntöön, minkä vuoksi on tärkeää, että henkilötietolakia sovelletaan tässä ehdotetun lain lisäksi. Lakiehdotuksessa käytetään muun muassa henkilötietojen käsittelyyn liittyvää käsitteistöä merkityssisällöltään samana kuin henkilötietolain 3 §:ssä. Näistä syistä pykälän 3 momentissa nimenomaisesti viitataan henkilötietolakiin.

Julkisyhteisöjen palveluksessa olevien työntekijöiden ja virkamiesten sekä julkisyhteisöön virkasuhteessa olevien henkilötietojen käsittelyyn ja luovuttamiseen sovelletaan ehdotetun lain ja henkilötietolain lisäksi viranomaisten henkilörekistereitä koskevaa erityislainsäädäntöä. Näitä säännöksiä sisältyy muun muassa viranomaisten toiminnan julkisuudesta annettuun lakiin, nimikirjalakiin (1010/1989) ja valtion virkamieslakiin sekä kirkkolakiin (1054/1993). Luovutettaessa tietoja viranomaisen henkilörekisteristä sovellettaisiin, siltä osin kuin ehdotetussa laissa ei ole säännöksiä, viranomaisten toiminnan julkisuudesta annettua lakia ja tätä täydentävästi henkilötietolakia. Ehdotetuilla säännöksillä ei ole tarkoitus syrjäyttää sitä, mitä nimikirjalaissa on säädetty nimikirjaan talletettavista tiedoista tai mitä valtion virkamieslaissa on tältä osin säädetty. Työvoimapalvelujen henkilörekistereistä on lisäksi voimassa, mitä niistä säädetään työvoimapalvelulaissa (1005/1993).

Henkilötietolain mukaan henkilötiedoilla tarkoitetaan kaikenlaisia luonnollista henkilöä, hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaavia merkintöjä, jotka voidaan tunnistaa häntä tai hänen perhettään tai hänen kanssaan yhteisessä taloudessa eläviä koskeviksi. Työntekijän ja työnhakijan henkilötietoja olisivat siten kaikenlaiset heitä kuvaavat merkinnät, esimerkiksi heidän ominaisuuksiaan ja heidän elinolosuhteitaan kuvaavat merkinnät edellyttäen, että ne voidaan tunnistaa heitä, heidän perhettään tai heidän kanssa yhteisessä taloudessa eläviä koskeviksi. Henkilötieto voi olla kirjallinen tai koneellisesti, sähköisesti, optisesti tai magnetoimalla talletettu tieto. Yksinomaan suullisesti käsitellyt tiedot eivät olisi lain mukaisia henkilötietoja, jolleivät ne perustu henkilörekisteriin tallennettuihin tietoihin. Vastaavasti kaikki tunnistettavien työnhakijoiden ja työntekijöiden automaattisesti käsiteltyihin tai manuaalisiin henkilörekistereihin talletettuihin henkilötietoihin kohdistuvat toimenpiteet olisivat lain tarkoittamaa henkilötietojen käsittelyä. Se voi olla ainakin tietojen keräämistä, tallettamista, käyttöä, luovuttamista, siirtämistä ja yhdistämistä.

Henkilörekisterillä tarkoitetaan henkilötietolain mukaisesti manuaalisesti tai automaattisen tietojenkäsittelyjen avulla ylläpidettyä rekisteriä ja sellaista rekisteriä, johon kuuluvia henkilötietoja käsitellään molemmilla tietojenkäsittelytavoilla. Rekisterinpitäjällä tarkoitetaan yhtä tai useampaa henkilöä, yhteisöä, laitosta tai säätiötä, jonka käyttöä varten henkilörekisteri perustetaan ja jolla on oikeus henkilörekisterin käyttöön tai jonka tehtäväksi rekisterinpito on lailla säädetty. Siten työnantaja olisi lain mukainen rekisterinpitäjä. Määritelmästä johtuu, että työpaikoilla työnantajatehtävien hoitamista varten perustettujen rekisterien rekisterinpitäjänä toimii nimenomaan työnantaja, ei työnantajan edustaja kuten henkilöstöpäällikkö. Pal-

velussuhteiden hoitamisen sisäinen tai ulkoinen delegointi ei poistaisi työnantajalta rekisterinpitäjän asemaa siinäkään tapauksessa, että henkilötiedot ovat toimeksiannonsaajan hallussa.

Henkilötietolaissa ei määritellä henkilötietojen käsittelijää. Henkilötietoja rekisterinpitäjän tai henkilötietojen käsittelijän lukuun käsittelevä on se, joka näiden palvelussuhteessa ollen tai toimeksiannosta suorittaa henkilötietojen käsittelyyn liittyviä toimenpiteitä. Tämä periaate on johdettavissa muun muassa henkilötietolain 32 §:stä, joka koskee tietojen suojaamista. Henkilötietoja voivat siten käsitellä ainoastaan työnantajan palveluksessa olevat tai tämän lukuun työskentelevät henkilöt, joiden tehtävien hoitaminen sitä edellyttää. Tällaisella henkilöllä ei ole itsenäistä oikeutta käsitellä tietoja, vaan hänen oikeutensa perustuu aina rekisterinpitäjällä olevaan oikeuteen. Toimeksiannonsaajalla ei siten olisi työnantajaa laajempaa oikeutta käsitellä henkilötietoja.

Työterveyshuoltopalvelujen toteuttajalla on katsottu olevan itsenäinen työnantajasta riippumaton rekisterinpitäjän asema henkilötietolain tarkoituksen ja käsitteistön sekä terveydenhuollon erityissäännösten perusteella. Terveydenhuollon henkilörekisterit ja työnantajan henkilörekisterit eivät muodosta kokonaisuutta.

Suostumuksella henkilötietolain mukaan tarkoitetaan kaikenlaista vapaaehtoista, yksilöityä ja tietoista tahdonilmaisua. Henkilötietolain perusteella työnantajalla rekisterinpitäjänä on todistustaakka suostumuksen olemassaolosta.

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

Tarpeellisuusvaatimus on henkilön yksityisyyden kannalta niin keskeinen asia, että tämän vuoksi olisi perusteltua korostaa tätä henkilötietojen käsittelyn tarpeellisuusvaatimusta henkilötietolaissa jo säädetystä myös tässä yhteydessä.

Työelämässä esiintyvät tilanteet ovat monimuotoisia. Kerättävien tietojen määrä ja laatu vaihtelevat työalan ja työtehtävien mukaan. Työnantajalla on tosiasiallinen tarve kerätä ja rekisteröidä tietoja toimintansa järjestämiseksi. Tarve kerätä tietoja voi johtua muun muassa viranomaisista, asiakkaista, työympäristöstä, henkilöstöhallinnosta ja organisaation kehittämisestä. Julkisella sektorilla on erikseen säädetty muun muassa viranhakumenettelystä ja virkaan nimittämisen perusteista. Kun asiasta on erikseen säädetty, viranomaisen velvollisuutena ei enää ole harkita tällaisten henkilötietojen käsittelyn tarpeellisuutta.

Jokaisella on lähtökohtaisesti oikeus määrätä itse omien henkilötietojensa käytöstä ja luovuttamisesta. Työtä hakiessaan ja työssä ollessaan työntekijä joutuu kuitenkin antamaan henkilötietojaan työnantajan käyttöön. Tässä lakiehdotuksessa pyrittäisiin sovittamaan yhteen työnantajan tarve saada käyttöönsä työntekijöiden henkilötietoja ja työntekijöiden tarve suojata omia henkilötietojaan.

Ehdotettu säännös on keskeinen työelämän kannalta. Työnantajan olisi voitava perustella kerättävien henkilötietojen tarpeellisuus välittömästi työsuhteen kannalta. Välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia tietoja olisivat esimerkiksi työtehtävien suorittamisen, työntekijän valinnan, työolosuhteiden, työ- ja virkaehtosopimusten tiettyjen määräysten toteuttamisen sekä lainsäädännön edellyttämät tiedot. Ehdotetulla sanamuodolla korostettaisiin sitä, että käsiteltävien henkilötietojen on liityttävä osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen. Tulkinta olisi siten jossain määrin tiukempi kuin yleisen henkilötietolain tulkinta. Säännöksessä on lisäksi määritelty henkilötietolain edellyttämä käyttötarkoitus, joka olisi työsuhde.

Tarpeellisuusvaatimus rajoittaa käsiteltäviä henkilötietoja. Henkilötietolain 6 §:n perusteella rekisterinpitäjän on jo ennakkoon tietojen keräämisen suunnittelun yhteydessä määriteltävä henkilötietojen käsittelyn tarkoitus siten, että siitä ilmenee, minkälaisien tehtävien hoitamiseksi henkilötietoja kerätään. Tarpeellisuusarviointi olisi suoritettava aina kussakin yksittäistapauksessa erikseen. Työnantaja määrittelisi tarpeellisuusvaatimuksen kerätessään ja tallettaessaan työntekijän henkilötietoja. Työnantaja vastaisi myös siitä, että henkilötietojen tarpeellisuus liittyisi välittömästi työsuhteeseen. Työnantajan suorittamalle arvioinnille olisi tarpeellisuutta harkittaessa annettava huomattava merkitys.

Työelämän monimuotoisuuden johdosta on mahdotonta luetella välittömästi työsuhteeseen liittyviä tarpeellisia henkilötietoja tyhjentävästi. Tämä on myös todettu ILOn työntekijöiden henkilötietojen suojaamista koskevan ohjeiston selostusosassa. Esimer-

kiksi ulkomaankomennuksiin liittyvissä tapauksissa saattaa olla tarpeen tietää perhesuhteista ja lapsista tavanomaista enemmän vastaisten järjestelyjen vuoksi, vaikkakaan näin yksityiskohtaiset tiedot muissa tapauksissa eivät olisi tarpeellisia. Joskus saattaa olla tarpeen jopa tietää, onko työnhakijalla kotieläimiä. Tämä tieto voi olla tarpeen esimerkiksi perhepäivähoitajan osalta sen selvittämiseksi, voidaanko perheeseen osoittaa hoidettavaksi allergisia lapsia. Myös yleinen kehitys yhdistää koulutus ja työelämä elinikäisen oppimisen periaatteiden mukaisesti lisää tarpeita kerätä muun muassa koulutus- ja muihin kehittymismahdollisuuksiin liittyviä tietoja. Suuntaus kehittää palkkausjärjestelmiä työnarviointiin perustuviksi saattaa aiheuttaa tarpeita tallettaa tietoja henkilön osaamisesta ja työsuorituksista.

Tarpeellisuusvaatimusta sovellettaisiin myös työhönottotilanteessa. Työnantajan oikeutta kerätä työnhakijan henkilötietoja tulisi tarkastella siitä työtehtävästä lähtien, johon työnhakijaksi ilmoittautunut haluaa. Tarpeellisia olisivat silloin lähinnä sellaiset tiedot, jotka osoittavat hakijan pätevyyttä ja sopivuutta kyseiseen tehtävään. Työnantaja voi myös hankkia työnhakijaa koskevan lausunnon hänen terveydellisestä sopivuudestaan haettuun tehtävään. Työnhakijalta voitaisiin kysyä myös työnantajan velvoitteiden toteuttamiseen liittyviä teknisiä tietoja, joita sinänsä ei tarvittaisi valintapäätöstä tehtäessä. Kuitenkaan esimerkiksi pankkitiliä ja veroprosenttia koskevat tiedot eivät olisi tässä vaiheessa tarpeellisia tietoja. Työnhakutilanne voi olla myös sellainen, jossa henkilö hakee useampaa työtehtävää tai jossa työnantaja voi käyttää keräämiään tietoja myöhemmin uusia työntekijöitä valittaessa. Tällöin olisi varmistettava, että työnhakija tietäisi häneltä kerättävien tietojen käyttötarkoituksen.

Työnhakija voisi jättää vastaamatta sellaiseen kysymykseen, joka ei ole työsuhteen kannalta tarpeellinen. Työnhakija voisi pyytää työnantajalta selvityksen, miten kysytty henkilötieto on välittömästi työsuhteen kannalta työhönottotilanteessa tarpeellinen. Tällä tavoin meneteltäessä voitaisiin välttää jälkikäteen syntyviä erimielisyyksiä. Käytännössä työnhakija on kuitenkin yleensä sellaisessa asemassa, että jättämällä vastaamatta työnantajan esittämiin kysymyksiin hän voi vaarantaa mahdollisuutensa työpaikan saamiseen. Tarpeellisuusvaatimus mahdollistaisi joka tapauksessa sen, että työnhakija voisi antaa puutteellisen tai epätäydellisen vastauksen kysymykseen, joka ei liity välittömästi työsuhteeseen. Puutteellisen tai epätäydellisen vastauksen antaminen ei saisi johtaa työnhakijan kannalta kielteisiin seuraamuksiin.

Tarpeellisuusvaatimusta sovellettaisiin myös työnantajan keräämään tietoon, joka on saatu työnhakijaa tai työntekijää testaamalla taikka arvioimalla. Työnantajan toimesta suoritettujen henkilö- ja soveltuvuusarviointitestien olisi oltava työsuhteen kannalta tarpeellisia.

Tämä tarpeellisuusvaatimus koskisi myös alkoholi- ja huumetesteillä kerättyjä tietoja samoin kuin työntekijän terveydentilatietoja. Terveydentilan tarkastamisen ja muun testauksen menettelytavoista säädettäisiin ehdotetussa 6 §:ssä ja terveydentilatietojen käsittelystä 7 §:ssä.

Tarpeellisuusvaatimuksen arviointiin liittyy myös henkilörekisteriin talletettujen tietojen hävittäminen. Henkilötietolain 9 §:n 2 momentin mukaan rekisterinpitäjän on huolehdittava siitä, ettei virheellisiä, epätäydellisiä tai vanhentuneita henkilötietoja käsitellä. Tätä velvollisuutta arvioitaessa on otettava huomioon henkilötietojen käsittelyn tarkoitus sekä käsittelyn merkitys rekisteröidyn yksityisyyden suojalle. Henkilötietolain 34 §:ssä on säädetty, että henkilörekisteri, joka ei ole enää toiminnan kannalta tarpeellinen, on hävitettävä, jollei siihen talletettuja tietoja ole erikseen säädetty tai määrätty säilytettäväksi tai jollei rekisteriä siirretä henkilötietolain 35 §:ssä tarkoitetulla tavalla arkistoon. Henkilötietolain 29 § edellyttää, että rekisterinpitäjän on ilman aiheetonta viivytystä oma-aloitteisesti tai rekisteröidyn vaatimuksesta poistettava tarpeeton tai vanhentunut henkilötieto. Jollei rekisteröidyn pyyntöön suostuta, on hänelle annettava kirjallinen todistus niistä syistä, miksi vaatimusta ei hyväksytty. Rekisteröity voi saattaa asian tietosuojavaltuutetun käsiteltäväksi. Nämä säännökset tulevat noudatettaviksi myös työelämässä. Henkilörekisteriin talletettujen tietojen tarpeettomuutta ja säilyttämistä on arvioitava työelämän näkökulmasta. Jos erityisiä säännöksiä on, työnantajan tulee noudattaa niitä. Tällaisia säännöksiä ovat muun muassa vanhentumissäännökset työsopimuslaissa, työaikalainsäädännössä, naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa, arkistolaissa (831/1994) ja sitä täydentävissä määräyksissä koskien valtion virkamie-

hiä, kirjanpitolaissa (1336/1997) yms. Kunnan viranomaisten osalta on myös erikseen määräyksiä työnhakijoiden ja työntekijöiden henkilötietojen säilyttämisestä. Lisäksi työ- ja virkaehtosopimuksissa saattaa olla erilaisia vanhentumisaikoja.

Tarpeellisuusvaatimuksella on liittymä myös työnhakijoiden ja työntekijöiden syrjintäsuojaan, koska työsuhteen kannalta tarpeettomien tietojen kerääminen voi johtaa joissakin tilanteissa syrjintään. Syrjintäsuojan perussäännös on työsopimuslain 17 §:ssä, jonka mukaan työnantajan on kohdeltava työnhakijoita ja työntekijöitä tasapuolisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Valtion virkamieslain 11 §:ssä ja kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta annetun lain 2 §:ssä on lähes vastaavan sisältöiset säännökset. Toisaalta kirkkolain 6 luvun 1 §:ssä säädetään, että kirkon, seurakunnan tai seurakuntayhtymän virassa sekä jumalanpalvelukseen, kirkollisiin toimituksiin, diakoniaan tai opetukseen liittyvässä pysyväisluonteisessa työssä voi olla vain evankelis-luterialisen kirkon jäsen. Naisten ja miesten tasa-arvosta annetussa laissa on myös syrjintää koskevia säännöksiä.

Tasavertaisen kohtelun vaatimusta vahvistaa myös rikoslain 47 luvun 3 §, jossa työsyrjintä on säädetty rangaistavaksi teoksi. Työsyrjinnän tunnusmerkit toteutuvat, jos työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan 1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen tai terveydentilan taikka 2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun niihin rinnastettavan seikan perusteella. Syrjinnän arviointiin liittyy vertailu, sillä syrjinnästä on kyse vasta silloin, kun työnhakija tai työntekijä joutuu objektiivisesti arvostellen epäedullisempaan asemaan kuin muut. Syrjintäkiellolle, ottaen erityisesti huomioon myös perustuslain 6 §:ssä säädetty yhdenvertaisen kohtelun periaate, on annettava merkitystä myös henkilötietojen käsittelyssä alkaen niiden tarpeellisuuden arvioinnista.

Työnantajan oikeutta ja velvollisuutta arvioida kerättävien henkilötietojen tarpeellisuutta ja toisaalta myös arviointivastuuta korostaisi säännösehdotuksen toinen lause, jossa nimenomaan säädettäisiin, että tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa työntekijän suostumuksella. Työntekijän suostumus ei voisi syrjäyttää tarpeellisuusvaatimusta, koska suostumukselle ei työntekijän alisteisen aseman vuoksi voitaisi antaa täysin vapaaseen tahdonmuodostukseen perustuvaa merkitystä.

Tarpeellisuusvaatimuksen rikkominen ehdotetaan rangaistavaksi lain 11 §:n perusteella.

4 §. *Työntekijän henkilötietojen kerääminen ja tiedonantovelvollisuus.* Henkilötietolakia vastaavasti tietojen keräämisellä työelämässä tarkoitetaan sellaista järjestelmällistä toimintaa, jonka tarkoituksena on manuaalisen käsittelyn avulla muodostaa työnhakijoista ja työntekijöistä henkilörekisteri tai sen osa tai käsitellä tietoja automaattisen tietojenkäsittelyn avulla.

Ehdotetun 1 momentin mukaan henkilötiedot olisi ensi sijassa kerättävä työntekijältä itseltään. Tällä tavoin työntekijä saisi parhaiten selville, mitä tietoja hänestä kerätään.

Työelämän monimuotoisissa käytännön tilanteissa työnantajalla olisi oltava kuitenkin oikeus kerätä tietoja myös muualta. Säännösehdotuksen mukaan työnantajan kerätessä henkilötietoja muualta kuin työnhakijalta tai työntekijältä itseltään työnantajan olisi pääsääntöisesti hankittava tämän suostumus. Jos työntekijä ei sanottua suostumusta anna tai sitä on asian laatu huomioon ottaen mahdotonta pyytää häneltä, olisi työnantajalla kuitenkin oikeus hankkia tietoja ilman suostumustakin kahdella edellytyksellä. Ensinnäkin tietoja voitaisiin hankkia vain silloin, kun ne olisivat välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia. Tämä periaate perustuisi lakiehdotuksen 3 §:ään. Toiseksi henkilötietojen hankintaan olisi oltava selvä peruste, joka liittyisi työntekijän luotettavuuden selvittämiseen. Lakiehdotuksessa määriteltäisiin näin henkilötietolakia tarkemmin työnantajan oikeus kerätä työntekijän suostumuksetta ulkopuolisilta henkilötietoja ottaen erityisesti huomioon työelämän lähtökohdat ja työntekijöiden suojelun tarve.

Ulkopuolisilta hankittavat tiedot tarkoittaisivat kaikkia henkilötietolaissa määriteltyjä henkilötietoja niiden keräämistavasta riippumatta. Siten ne koskisivat myös tietoja, joita

kerätään muun muassa tietoverkosta. Jos entinen työnantaja, tämän edustaja tai joku muu ilmaisee ainoastaan muistikuviaan henkilöstä eikä luovuta siten henkilörekisteriin talletettuja henkilötietoja, eivät tällaiset muistikuvat ja niistä kertominen kuuluisi lain soveltamisen piiriin. Jos entinen työnantaja sen sijaan luovuttaa suullisestikin henkilörekisteriin tallennettuja tietoja, tulisi luovutusedellytysten täyttyä. Lisäksi on otettava huomioon, että tietojen luovuttajaa koskevat myös henkilötietolaissa ja muissa laeissa säädetyt salassapitovelvollisuudet ja vanhentumissäännökset sekä julkisuuslainsäädäntö.

Työntekijän luotettavuustiedot voisivat koskea muun muassa henkilöluottotietoja tehtävissä, joissa henkilö olisi välittömästi taloudellisessa vastuussa työnantajan omaisuudesta tai kun työsuhde vaatisi muutoin erityistä luottamusta. Sen sijaan se, että työnantaja tarkastaisi aina kaikkien työnhakijoiden luottotiedot ei olisi tällä perusteella mahdollista. Henkilötietolain 25 §:n 2 momentin perusteella työnantajan on ilmoitettava esimerkiksi työnhakijalle luottotietojen hankinnasta, jos häntä ei valita tehtävään luottotietorekisterin merkinnän vuoksi. Luotettavuustiedot voisivat koskea myös selvityksiä taloudellisesta riippuvuudesta, jos tällaisia on saatavilla. Poliisin antamista luotettavuuslausunnoista on säädetty erikseen poliisin henkilörekistereistä annetun lain (509/1995) 23 §:ssä. Niiden hankinnan tarve riippuu työnantajan ja sen organisaation turvallisuustarpeista. Tällaisia työpaikkoja voivat olla esimerkiksi lentoasemat, ydinvoimalat, teleoperaattorikeskukset ja viranomaiset. Myös suurilla atk-palveluyrityksillä sekä erityisillä tuotanto- ja tutkimuslaitoksilla voi olla tarve luotettavuustiedon hankintaan. Oikeusministeriön asettama henkilöstöturvallisuustoimikunta on jättänyt mietintönsä maaliskuun 31 päivänä 2000. Siinä on ehdotettu säädettäväksi laki turvallisuusselvityksistä, jotka korvaisivat nykyiset säännökset muun muassa poliisin luotettavuuslausuntojen antamisesta.

Nykyisin yritykset ja yhteisöt keräävät palvelunsa kehittämiseksi asiakaspalautetta. Kirjallisiin asiakaskyselyihin voi liittyä myös kysymyksiä, joiden vastausten perusteella yksittäinen työntekijä saattaa olla tunnistettavissa. Tällaiset tiedot voitaisiin tässä tapauksessa rinnastaa työntekijän luotettavuuden selvittämiseen. Työnantajat voisivat siten hankkia työntekijän suostumuksetta tällaista asiakaspalautetta, jos näin saatavat tiedot muutoin täyttävät 3 §:ssä tarkoitetun tarpeellisuusvaatimuksen.

Ehdotetun pykälän tarkoituksena on edistää tietojen käsittelyn avoimuutta työelämässä, minkä vuoksi ehdotetun 2 momentin mukaan työnantajan olisi pääsääntöisesti tiedotettava työntekijälle muualta kuin tältä itseltään kerätystä henkilötiedosta ennen kuin sitä käytetään työntekijää koskevaan päätöksentekoon. Säännös loisi siten työnantajalle henkilötietolakia laajemman velvoitteen, koska se velvoittaisi työnantajan toimimaan aktiivisesti ja informoimaan työntekijää myös henkilötiedon sisällöstä ennen työntekijää koskevan päätöksen tekemistä. Työnantajan tiedonantovelvollisuus kytkeytyisi näin myös työoikeudelliseen järjestelmään, sillä muun muassa yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien asioiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista on työnantajan neuvoteltava työntekijöiden kanssa ennen kuin hän ratkaisee asian ja antaa ennen neuvottelujen alkamista työntekijöille asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot.

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

Muualla laissa säädetään muun muassa tiedonantovelvollisuudesta ja sen rajoituksista henkilötietolain 24 §:ssä. Säännöksen 1 momentin mukaan rekisterinpitäjän on henkilötietoja kerätessään huolehdittava siitä, että rekisteröity voi saada tiedon rekisterinpitäjästä ja tarvittaessa tämän edustajasta, henkilötietojen käsittelyn tarkoituksesta sekä siitä, mihin tietoja säännönmukaisesti luovutetaan, samoin kuin ne tiedot, jotka ovat tarpeen rekisteröidyn oikeuksien käyttämiseksi asianomaisessa henkilötietojen käsittelyssä. Tiedot on annettava henkilötietoja kerättäessä ja talletettaessa tai, jos tiedot hankitaan muualta kuin rekisteröidyltä itseltään ja tietoja on tarkoitus luovuttaa, viimeistään silloin kun tietoja ensi kerran luovutetaan. Säännöksen 2 momentin mukaan tiedonantovelvollisuudesta voidaan poiketa, jos 1) jos rekisteröity on jo saanut nämä tiedot; 2) jos se on välttämätöntä valtion turvallisuuden, puolustuksen tai yleisen järjestyksen ja turvallisuuden vuoksi, rikosten ehkäisemiseksi tai selvittämiseksi taikka verotukseen tai julkiseen talouteen liittyvän valvontatehtävän vuoksi; tai 3) kerättäessä tietoja muualta kuin rekisteröidyltä itseltään, jos tietojen

antaminen rekisteröidylle on mahdotonta tai vaatii kohtuutonta vaivaa tai tietojen käsittelyn tarkoitukselle olennaista vahinkoa tai haittaa eikä talletettavia tietoja käytetä rekisteröityä koskevaan päätöksentekoon taikka jos tietojen keräämisestä, tallettamisesta tai luovuttamisesta on nimenomaisesti säädetty.

Joulukuun 1 päivänä 1999 tuli voimaan laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta. Lain 11 §:ssä säädetään asianosaisen oikeudesta tiedonsaantiin siten, että hakijalla, valittajalla sekä muulla, jonka oikeutta, etua tai velvollisuutta asia koskee, on oikeus saada laissa luetelluin poikkeuksin asiaa käsittelevältä tai käsitelleeltä viranomaiselta tieto muunkin kuin julkisen asiakirjan sisällöstä, joka voi tai on voinut vaikuttaa hänen asiansa käsittelyyn. Ehdotuksella ei rajata tätä asianosaisjulkisuutta.

Henkilötietolain 26 §:ssä on säädetty vastaavasti henkilötietojen tarkastusoikeudesta. Sen mukaan jokaisella on salassapitosäännösten estämättä oikeus saada tietää, mitä häntä koskevia tietoja henkilörekisteriin on talletettu tai, ettei rekisterissä ole häntä koskevia tietoja. Tarkastusoikeuden rajoituksista on säädetty muun muassa henkilötietolain 27 §:ssä. Näitä säännöksiä sovellettaisiin siten sellaisenaan myös työelämässä.

Ehdotetun 11 §:n perusteella pykälän 1 ja 2 momentin rikkominen olisi rangaistavaa.

Säännösehdotuksen 3 momentissa olisi viittaus yhteistoimintamenettelyyn kerättäessä henkilötietoja työhön otettaessa ja työsuhteen aikana. Yhteistoimintalainsäädännön mukaisesti työnantajan olisi toimittava yhdessä työntekijöiden tai henkilöstön edustajien kanssa henkilötietojen suojaamisen ja työntekijöiden yksityisyyden varmistamiseksi kerättäessä henkilötietoja.

Yhteistoimintalainsäädäntöön otettavaksi ehdotetun uuden sääntelyn mukaisesti työnantajan tulisi neuvotella henkilöstön edustajien kanssa yhteistoimintamenettelyssä esimerkiksi päättäessään uusien henkilötietojärjestelmien käyttöönotosta. Samoin työnantajan tulisi neuvotella testausmenetelmistä ja niiden käyttöönotosta työnhakutilanteissa tai työsuhteen aikana. Yhteistoimintamenettelyllä ei voitaisi laajentaa lakiehdotuksessa säädettyä tarpeellisuusvaatimusta tai korvata työntekijältä itseltään erikseen edellytettyä suostumusta.

5 §. *Henkilö- ja soveltuvuusarviointitestit.* Pykälässä ehdotetaan työelämän tarpeita silmällä pitäen täsmennettäväksi henkilö- ja soveltuvuusarviontien teettäjien ja testattavien oikeuksia ja velvollisuuksia. Työnhakijoiden ja työntekijöiden persoonallisten ominaisuuksien sekä tietojen ja taitojen arvioinnissa käytetään erilaisia testejä, joiden avulla kerätään henkilötietolain mukaisia henkilötietoja. Tällaiset arvioinnit ovat työnantajan toiminnan kannalta asiallisesti perusteltavissa työnhakuvaiheessa sekä muun muassa urasuunnittelun ja työorganisaation kehittämisen tilanteissa. Soveltuvuusarviointeja tehdään useimmiten työnhakijoille. Henkilöarviointitestit voivat taas koskea esimerkiksi uralla etenemistä ja henkilöstökoulutukseen valintoja.

Ehdotetussa 1 momentissa säädettäisiin, että työntekijää voidaan hänen suostumuksellaan testata henkilö- ja soveltuvuusarvioinnein työtehtävien hoidon edellytysten tai koulutus- ja muun ammatillisen kehittämisen tarpeen selvittämiseksi. Testeihin työnantaja ei siten voisi velvoittaa työntekijää tai työnhakijaa.

Ehdotuksen tarkoituksena on osaltaan edistää työnhakijoiden ja työntekijöiden tasapuolista kohtelua ja syrjintäsuojaa ja siten niitä periaatteita, jotka on kirjattu muun muassa ILOn yleissopimuksessa (n:o 111), joka koskee työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää (SopS 63/1970).

Suomessa kenellä tahansa on oikeus harjoittaa toimintaa, johon kuuluu henkilön soveltuvuuden arviointiin liittyviä menetelmiä. Henkilötietojen keräämiseen on käytettävissä monenlaisia testimenetelmiä ja testejä suorittavia henkilöitä, yrityksiä ja laitoksia. Erityisesti työnhakutilanteessa työnantajat pitävät tärkeänä saada tietoa esimerkiksi henkilön persoonallisuudesta ja sitoutumisesta työhön. Tietojen selvittämiseksi käytettävissä on suuri joukko erilaisia ja eritasoisia henkilöarviointi- ja soveltuvuustestejä. Vaikka testausmenetelmien tarkoituksena on saada mahdollisimman puolueeton ja asiantunteva arvio testattavasta henkilöstä, on kaikille testausmenetelmille yhteistä, että ne puuttuvat aina jossain määrin testattavan yksityisyyteen. Tarjolla on myös sellaisia työntekijän ominaisuuksia tai toimintatapoja mittaavia testejä, joiden luotettavuuteen liittyy huomattava määrä epävarmuustekijöitä. Koska testaamisella saatuja tietoja käytetään yksittäistä työntekijää koskevaan päätöksentekoon, olisi testitulosten oltava virheettömiä. Luotettava testaaminen asettaa testattavat keskenään

mahdollisimman tasavertaiseen asemaan.

Pykälän 1 momentissa ehdotetaan nimenomaan säädettäväksi, että työnantajan olisi varmistettava, että testejä tehtäessä käytetään luotettavia testausmenetelmiä, niiden suorittajat ovat asiantuntevia ja testauksessa saatavat tiedot virheettömiä ottaen huomioon testausmenetelmä ja sen luonne.

Ehdotetun lain 3 §:n mukaisesti myös testien tuloksista saatavan tiedon tulisi olla välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellista. Tämä vaatimus jo osaltaan vaikuttaa sekä testien sisältöön että niiden laajuuteen. Kun työnantajan olisi päätyessään testauksen tarpeellisuuteen käytettävä vain luotettavia testausmenetelmiä, tulisi hänen selvittää tarjolla olevista vaihtoehdoista tarkoitukseen sopiva testimenetelmä ja testin suorittaja. ILOn ohjeistossa todetaan, että grafologiset, astrologiset ja muut näihin verrattavat testit tulisi olla poissuljettuja.

Työnantaja tai hänen edustajansa ei yleensä ole testimenetelmien asiantuntija. Käyttäytymistieteisiin liittyviltä testeiltä ei voida käytännössä vaatia täydellistä virheettömyyttä. Siksi ehdotetaan, että työnantajan olisi varmistettava testauksella saatavien tietojen virheettömyys ottaen huomioon testimenetelmä ja sen luonne. Testien luotettavuutta voidaan selvittää monella tavalla. Työnantaja voisi turvautua asiantuntija-apuun, hän voisi päätyä valintaan selvittämällä testaajan ammattitaidon tai koulutuksen tai valinta voisi perustua testejä suorittavan yrityksen yleisesti tunnettuun asiantuntemukseen. Yksi tapa luotettavuuden ja tulosten virheettömyyden varmistamiseksi on selvittää etukäteen, miten, missä ja kuka on kehittänyt ja tutkinut testin sekä mitä testeillä tosiasiallisesti pystytään milläkin todennäköisyydellä saamaan selville. Valitessaan testauksen suorittajaa työnantaja voisi pyytää nähtäväkseen esimerkin toimeksiannonsaajan laatimasta kirjallisesta lausunnosta ja palautteesta.

Koska Suomessa ei ole järjestelmää, jossa määritellään testejä suorittavat henkilöt, olisi työnantajan velvollisuuksien kannalta pidettävä riittävänä, että työnantaja selvittää testausmenetelmän luotettavuuden käytettävissään olevien mahdollisuuksien mukaan. Tämä olisi otettava myös huomioon arvioitaessa laiminlyönnin rangaistavuutta, josta säädettäisiin 11 §:ssä.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantajan tai tämän osoittaman testaajan olisi työnhakijan tai työntekijän pyynnöstä annettava hänelle maksutta henkilö- tai soveltuvuusarvioinnissa tehty kirjallinen lausunto. Jos lausunto olisi annettu suullisesti työnantajalle, olisi testatulle työnhakijalle tai työntekijälle annettava lausunnon sisällöstä selvitys, joka myös voidaan antaa suullisena. Työnantaja vastaisi viime kädessä lausunnon antamisesta, mikä olisi otettava huomioon muun muassa 11 §:n rangaistussäännöstä sovellettaessa. Selvityksen tulisi olla testatun ymmärrettävissä ja siitä tulisi käydä ilmi ainakin testaamisen tarkoitus ja tulos sekä päätöksentekoon vaikuttaneet arvioinnit.

6 §. *Terveydentilan tarkastaminen ja muu testaus.* Pykälän 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että työnantaja saisi käyttää työntekijän terveydentilaa koskevien tarkastusten tai testien suorittamiseen taikka näytteiden ottamiseen vain terveydenhuollon ammattihenkilöitä siten, kuin terveydenhuollon lainsäädännössä säädetään. Säännöksiä on muun muassa terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa (559/1994), kansanterveyslaissa (66/1972) ja yksityisestä terveydenhuollosta annetussa laissa (152/1990).

Lakiehdotus koskee vain työnhakijan ja työntekijän yksityisyyden suojaa suhteessa työnantajaan. Ehdotuksella ei ole tarkoitus muuttaa nykyisen terveydenhuollon lainsäädännön mukaisia työnantajan ja työterveyshuollon tai työntekijän ja työterveyshuollon välisiä oikeuksia ja velvollisuuksia terveydentilan tutkimisessa. Säännöksen tarkoituksena on turvata, että terveydentilaa koskevia tarkastuksia, tutkimuksia ja testejä tekisivät vain siihen oikeutetut ammattihenkilöt, että saadut tiedot ja tulokset ovat oikeita ja että niitä käsittelevät henkilöt tietävät velvollisuutensa. Säännös lisäisi työntekijöiden oikeusturvaa ja estäisi sen, että työnantaja hankkisi terveydenhoitopalveluja muilta kuin ammattihenkilöiltä, joiden toimintaa valvotaan. Työnantajalta ei toisaalta voida edellyttää enempää arvioitaessa muun muassa terveydentilaan liittyvien tutkimusten ja testien tulosten virheettömyyttä.

Terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa määritellään terveydenhuollon ammattihenkilöt, jotka ovat joko laillistettuja, luvan saaneita tai nimikesuojattuja. Laissa myös säädetään, keillä on oikeus toimia terveydenhuollon ammattihenkilöinä, heidän edellytyksensä kyseisissä tehtävissä toimimiseen, heidän velvollisuuksistaan, valvonnastaan ja rangaistuksista. Kansanterveyslaissa säädetään kunnan tehtäväksi tuottaa kunnan

alueella sijaitsevissa työ- ja toimipaikoissa työskenteleville työntekijöille työnantajan järjestettäväksi säädettyjä työterveyshuoltopalveluja. Yksityisestä terveydenhuollosta annetussa laissa säädetään muun muassa yksityisestä laboratoriotoiminnasta sekä radiologisesta toiminnasta ja muista siihen verrattavista kuvantamis- ja tutkimusmenetelmistä. Toiminta on luvanvaraista. Palvelujen tuottajia koskee myös laissa säädetty vaitiolovelvollisuus.

Terveydenhuollon oikeusturvakeskus ja lääninhallitukset valvovat terveydenhuollon ammattihenkilöstön toimintaa ja lääninhallitukset yksityisiä terveydenhuollon palvelujen tuottajia. Terveydenhuollon ammattihenkilöitä ja yksityisiä palveluntuottajia koskee tietojen salassapitovelvollisuus, joka säilyy ammatinharjoittamisen tai palvelussuhteen päättymisen jälkeenkin ja jonka rikkomisesta on säädetty rangaistus. Terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain 17 §:n mukaan terveydenhuollon ammattihenkilö ei saa sivulliselle luvatta ilmaista yksityisen tai perheen salaisuutta, josta hän asemansa tai tehtävänsä perusteella on saanut tiedon.

Työterveyshuoltolain mukaan työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä terveydenhuollon ammattihenkilöitä ja palveluja hyväksi käyttäen työterveyshuolto työstä johtuvien terveysvaarojen ehkäisemiseksi. Lain mukaan työnantaja voi tätä menettelyä noudattaen järjestää työterveyshuoltopalvelujen lisäksi työntekijöille myös muita sairaanhoito- ja terveydenhuoltopalveluja. Esimerkiksi työkykyä ylläpitävä toiminta osana työterveyshuoltoa on yleistynyt. Myös työhöntulon yhteydessä suoritetaan tarkastuksia, joiden keskeisimpänä päämääränä on arvioida työnhakijan terveydellistä sopivuutta tiettyyn työtehtävään ja ehkäistä työstä johtuvia terveysvaaroja. Viranhakijoiden on muun muassa valtion virkamieslain 8 b §:n mukaan osallistuttava tarvittaessa asian selvittämiseksi terveydellisiin tarkastuksiin ja tutkimuksiin. Kunnan ja kirkon viranhaltijoilla on sama velvoite.

Työnantajan velvollisuudeksi säädetystä sekä yrittäjän ja muun omaa työtään tekevän työterveyshuollosta annetussa valtioneuvoston päätöksen 4 §:ssä määrätään, että työnantajan tulee käyttää terveydenhuollon ammattihenkilöitä asiantuntijoina työterveyshuollon suunnittelua, toteutusta ja kehittämistä koskevissa asioissa ja että terveydenhuollon ammattihenkilöt toimivat ammatillisesti riippumattomina työnantajasta, työntekijöistä ja heidän edustajistaan. Työterveyshuoltolainsäädännön kokonaisuudistus on valmistelussa ja tarkoituksena on siirtää edellä sanottu valtioneuvoston päätös lain tasoiseksi säännökseksi. Työnantajalla ei ole oikeutta lähettää työntekijää määrättyyn työntekijän terveydentilan selvittämistä koskevaan testiin mukaan lukien geenitestit. Työnantaja ei siten voi määrätä työntekijää tiettyyn testiin kuten sokeritaudin määritykseen, kolesterolimittaukseen tai hiv-testiin. Terveydenhuollon ammattihenkilö määrittelee tarvittavan terveydentilan selvityksen ja mahdollisen hoitotoimenpiteen sisällön. Säännösehdotuksella ei ole tarkoitus muuttaa tai laajentaa työnantajan oikeuksia.

Terveydenhuollon ratkaisuissa korostetaan potilaan vapaata tahtoa. Tämä koskee myös työelämää. Kuitenkin on tilanteita, joissa työntekijällä on velvollisuus osallistua terveystarkastuksiin. Tällaisissa tilanteissa on muualla lainsäädännössä jo arvioitu terveystarkastusten tarpeellisuus. Työterveyshuoltolain 2 §:n 2 momentin mukaan työntekijän on alistuttava tietyissä tilanteissa terveystarkastuksiin eikä hän saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä niistä. Kyseessä on silloin henkilökohtaisten terveydellisten edellytysten selvittäminen sijoitettaessa työntekijää työhön, jossa saattaa aiheutua terveyden vaaraa tai haittaa tai kysymys on terveystarkastuksen järjestämisestä erityistä sairastumisen vaaraa tai haittaa aiheuttavissa töissä tai kun on perustellusti aihetta epäillä työstä johtuvan työntekijälle terveydellisiä vaaroja taikka kysymys on vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seurannasta.

Tartuntatautilain (583/1986) 20 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudeksi edellyttää työntekijältä eräissä ammateissa lääkärintodistus siitä, ettei työntekijä sairasta yleisvaarallista tartuntatautia. Terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain 25 §:n mukaan terveydenhuollon oikeusturvakeskus voi velvoittaa terveydenhuollon ammattihenkilön lääkärintarkastukseen tai sairaalatutkimuksiin, jos on perusteltua aihetta olettaa, että tällainen henkilö on käynyt kykenemättömäksi toimimaan ammatissaan. Joissakin tapauksissa työn asettamat erityispiirteet edellyttävät myös erityisiä terveydentilavaatimuksia. Tällaisia erityisvaatimuksia on esimerkiksi liikenneammateissa niin maanteillä, rautateillä, merillä kuin lentoliikenteessäkin, puolustusvoimain ja poliisin

tehtävissä sekä palo- ja pelastustoimen ammateissa. Valtion virkamieslain 19 §:n mukaan virkamies on myös velvollinen viranomaisen pyynnöstä antamaan tälle tehtävän hoitamisen terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja. Virkamies voidaan myös määrätä hänen terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin laissa säädetyissä tapauksissa. Vastaavansisältöinen säännös on myös kirkkolain 6 luvun 4 §:ssä koskien kirkon viranhaltijoita.

Työelämän erityispiirteiden vuoksi ehdotetaan 2 momentissa säädettäväksi, että myös huume- ja alkoholitestit tulisi suorittaa ja analysoida terveydenhuollon ammattihenkilöitä ja palveluja käyttäen. Tämä vaatimus koskisi sekä virtsa- että verinäytteiden ottoa ja analysointia. Sen sijaan alkoholin vaikutuksenalaisuuden selvittämistä puhalluttamalla ei rinnastettaisi tässä pykälässä tarkoitettuihin testeihin, jotka edellyttävät niiden suorittamista terveydenhuollon ammattihenkilöllä. Puhalluksella saatu testitulos voidaan varmentaa terveydenhuollon ammattihenkilön suorittamalla testauksella.

Näytteitä ottava ja testejä suorittava henkilöstö olisi koulutettu tähän tehtävään ja mahdollinen positiivinen huumeseulatestitulos varmennettaisiin testauksiin perehtyneessä laboratoriossa. Tällä voitaisiin muun muassa ehkäistä sitä, että sellaisia henkilöitä, jotka joutuvat käyttämään työkykyisyytensä ylläpitämiseksi tiettyjä lääkkeitä, ei luokiteltaisi huumausaineiden käyttäjiksi.

Näin täytettäisiin myös kansainvälisissä suosituksissa esitettyjä huume- ja alkoholitestien kriteerejä, joita on kuvattu ILOn ohjeistossa vuodelta 1999 Alkoholi- ja huumausaineasioiden hallinta työpaikalla sekä ILOn asiantuntijakokouksen vuonna 1993 hyväksymissä työpaikan päihdetestausta koskevissa pääperiaatteissa.

Lakiehdotuksen 3 §:n tarpeellisuusvaatimus koskisi myös alkoholi- ja huumetesteillä kerättyjä tietoja. Alkoholi- ja huumetestit ovat tietyissä tilanteissa tarpeellisia ja perusteltuja, mutta niiden käyttöön liittyy sekä yleisiä eettisiä että käytännöllisiä näkökohtia, jotka on otettava huomioon ennen testauksen aloittamista työyhteisössä. Työnantajan olisi ennen tällaisten testien teettämistä perusteltava testeistä saatavien tietojen tarpeellisuus välittömästi kunkin henkilön työsuhteen kannalta. Työnantaja ei kuitenkaan voi velvoittaa työnhakijaa tai työntekijää osallistumaan sanottuihin testeihin. Varsinaisten testien sisällöstä, tekemisestä ja tulosten tulkinnoista vastaisi terveydenhuollon ammattihenkilöstö.

Terveydenhuollon ammattihenkilöt arvioivat henkilön työkyvyn ja terveydentilan sekä päättävät siinä tarvittavista tutkimuksista ja testeistä. Näin ollen terveydenhuollon ammattihenkilöt voivat päättää myös siitä, onko terveydentilan selvittämiseksi näissä tilanteissa syytä tutkia henkilön huumeiden ja alkoholin käyttöä. Huume- ja alkoholitestaamisen merkitys on kuitenkin työelämässä osittain toinen kuin terveydentilan tutkiminen. Tämän vuoksi työyhteisössä voidaan pitää työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon ammattihenkilöstön kanssa tarpeellisena laatia huumeiden vastainen päihdeohjelma, jonka tarkoituksena on alkoholin ja huumeiden vastainen toiminta ja tällaisen ohjelman osana voivat olla esimerkiksi huumetestit. Silloin työntekijöiden tulisi olla tietoisia ohjelman sisällöstä ja siitä, että testeihin meneminen on vapaaehtoista ja vailla seuraamuksia. Näissäkin tilanteissa testeillä saatavien tietojen tarpeellisuusvaatimuksen tulee täyttyä. Tällaisten ohjelmien tarkemmista perusteista on tarkoitus säätää työterveyshuollon lainsäädännössä.

Vaikka huume- ja alkoholitestien tarkoituksena on yleensä työnantajan tarve suojautua itseään ja asiakkaitaan mahdollisesti kohtaavilta merkittäviltä riskeiltä, tarve suojata muita työntekijöitä sekä työnantajan velvollisuus valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista, tulisi testien tarpeellisuus arvioida todellisten uhkien perusteella. Testaamisen tarpeellisuutta arvioitaessa tulee ottaa huomioon vähemmän yksityisyyttä loukkaavien toimenpiteiden käyttömahdollisuus pyrittäessä löytämään ja torjumaan huumausaineiden mahdollisesta käytöstä aiheutuvia ongelmia. Tällaisia toimenpiteitä voivat olla yleiset turvallisuusjärjestelyt, henkilöstön koulutus ja perehdyttäminen sekä tekninen rikoksen torjunta. Ammattien, työtehtävien, työolosuhteiden ja työpaikkojen koon välillä on eroja.

Työnhakijan osalta näiden testien tarpeellisuutta arvioitaessa olisi kiinnitettävä huomiota siihen, voidaanko tällaisella testauksella ylipäänsä saada mahdollisen tulevan työsuhteen kannalta tarpeellista välitöntä tietoa. Huumetestien ja pitempiaikaista alkoholin käyttöä epäsuorasti mittaavien testien tekemisen tarpeeseen työnhakuvaiheessa vaikuttaa erityisesti se, että työn suorittaminen

päihteen vaikutuksen alaisena voi vaarantaa yleistä tai toisten turvallisuutta taikka muiden oikeuksia. Pelkkä tarve selvittää työnhakijan yleistä luotettavuutta ei kuitenkaan olisi riittävä peruste huumetestin tarpeellisuudelle, ellei siihen liity edellä kuvattuja työn luonteeseen tai työolosuhteisiin liittyviä uhkia tai vaaroja.

Työntekijän ja virkamiehen asemat eroavat toisistaan ja myös työnhakijan asemasta. Alkoholi-ja huumetestiin työnantaja ei voi pakottaa työntekijää, vaan siihen meneminen edellyttää suostumusta. Jos työnantajalla on perusteltu epäilys työn suorittamisesta päihtyneenä, alkoholi- tai huumetesti saattaa olla tarpeen, mutta satunnaisia seulontatestejä alkoholi-ja huumetestauksena tulisi välttää, ellei työpaikalla ole yhteisesti hyväksyttyä päihdeasioita koskevaa menettelytapasäännöstöä tai testien tarve johdu työtehtävien erityispiirteistä. Testeistä kieltäytymisestä ei sellaisenaan ole seuraamuksia. Kuitenkin esimerkiksi työsuhteessa olevien osalta työsopimuslain 43 §:n mukaisena työsopimuksen purkuperusteena päihteiden käyttö voi tulla selvitettäväksi tapauskohtaisesti, kun on syytä epäillä työntekijän olevan päihteiden vaikutuksen alaisena työtehtävissä. Jos työnantajalla on objektiivisesti arvioiden aihetta epäillä, ettei työntekijä pysty täyttämään työntekovelvoitettaan asianmukaisesti, työnantajalla saattaa olla aihetta ryhtyä työsuhteen päättämiseen tähtääviin toimenpiteisiin. Valtion virkamieslain 19 §:ssä ja kirkkolain 6 luvun 4 §:ssä on säännökset, joiden mukaan tietyissä tilanteissa virkamies tai viranhaltija voidaan määrätä hänen terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on tarpeen tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi.

Pykälän 3 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että työnantaja ei saisi edellyttää työnhakijalta tai työntekijältä osallistumista geneettiseen tutkimukseen eikä hänellä olisi oikeutta saada tietää, onko työntekijä osallistunut sellaiseen tutkimukseen. Sosiaali- ja terveysministeriön geeniseulontatyöryhmän muistion (sosiaali- ja terveysministeriö, Työryhmämuistioita 1998:5) mukaan geenitestillä tarkoitetaan geenimuutoksen toteamista ihmisen DNA:ssa. Geneettisellä testillä tarkoitetaan muita periytyvien tautien diagnostisia laboratoriotutkimuksia, joilla mitataan geenin tuotteen määrää, laatua, toimintaa tai näihin liittyvää aineenvaihdunnan tuotetta. Ennustavalla geenitestauksella tarkoitetaan vallitsevasti periytyvää tautia sairastavan yksilön oireettomien sukulaisten tutkimista.

Ehdotettu säännös koskee kaikkea geneettistä tutkimusta. Säännöksellä on tarkoitus toteuttaa työntekijän yksityisyyden suojaa ottamalla huomioon geneettisen tiedon erityisluonne, jonka perusteella saadaan tietoja paitsi työntekijästä tai työnhakijasta itsestään myös heidän sukulaisistaan.

Säännöksen mukaan työnantaja ei saisi edellyttää, että työnhakijalle tai työntekijälle tehtäisiin geneettinen tutkimus työnantajan päätöksen tai arvion perusteella. Työntekijän ja työnhakijan yksityisyyden kannalta on tarpeellista nimenomaan säätää, ettei työnantajalla ole oikeutta päättää geneettisestä tutkimuksesta. Ehdotetun lain tarkoitus huomioon ottaen tässä säännöksessä rajoituttaisiin käsittelemään vain työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta.

Työnantaja ei saisi käsitellä geneettisillä tutkimuksilla saatua tietoa, vaikka se on tehty henkilön nimenomaisella suostumuksella ja terveydellisessä tarkoituksessa. Säännöksellä rajoitettaisiin työnantajan oikeutta kaikissa olosuhteissa saada tieto työntekijälle mahdollisesti tehdyn geneettisen tutkimuksen tuloksesta tai siitä, että sellainen tutkimus on tehty. Jos työntekijälle olisi tehty jossakin yhteydessä geneettinen tutkimus, työnantajalla olisi oikeus saada tietoa työntekijän tai työnhakijan sopivuudesta työhön mutta ei oikeutta saada tietoa siitä, että tulos on saatu geneettisellä tutkimuksella.

Ihmisoikeuksia ja biolääketiedettä koskeva Euroopan neuvoston yleissopimus, jonka ratifiointia parhaillaan valmistellaan Suomessa, rajoittaa geenitestien käyttöä. Sopimuksen 12 artiklan mukaan ennustavia geenitestejä voidaan tehdä vain terveydellisessä tarkoituksessa tai terveyteen liittyvää tieteellistä tutkimusta varten. Ehdotettu säännös olisi bioetiikkasopimuksen mukainen. Sosiaali- ja terveysministeriö selvittää geneettistä seulontaa koskevan lainsäädännön tarvetta vuoden 2000 aikana.

Lakiehdotuksen 11 §:n perusteella säännösehdotuksen rikkominen olisi rangaistavaa. Työnantajan vastuu siitä, että hän käyttää vain tässä pykälässä tarkoitettuja terveydenhuollon ammattihenkilöitä tai palveluja, lisääntyisi selvästi nykytilaan nähden. Työnantajan oikeudesta käsitellä työntekijän terveydentilatietoja säädettäisiin erikseen ehdotuksen 7 §:ssä.

7 §. *Tiedot työntekijän terveydentilasta.*

Työntekijän terveydentilatietojen käsittely arkaluonteisina tietoina olisi kiellettyä lukuun ottamatta niitä tilanteita, joista säädettäisiin tässä pykälässä.

Henkilötietolain 11 §:n 4 kohta sisältää terveydentilatietoja koskevan käsittelykiellon. Sen mukaan on kiellettyä käsitellä sellaisia henkilötietoja, jotka koskevat arkaluonteisina tietoina henkilön terveydentilaa, sairautta tai vammaisuutta taikka häneen kohdistettuja hoitotoimenpiteitä tai niihin verrattavia toimenpiteitä. Tästä käsittelykiellosta voidaan tietosuojadirektiivin 8 artiklan 2 kohdan nojalla poiketa, jos käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän erityisten oikeuksien ja velvollisuuksien noudattamiseksi. Tällöin on kuitenkin kansallisessa lainsäädännössä huolehdittava riittävistä suojatoimenpiteistä yksityisyyden suojaamiseksi. Voimassa olevan henkilötietolain 12 §:ssä on käytetty sanottua poikkeusmahdollisuutta hyväksi ja säädetty, että arkaluonteisten tietojen käsittelykiellosta voidaan poiketa muun muassa, jos rekisteröity on antanut siihen nimenomaisen suostumuksensa. Työnantajalla on siten henkilötietolain perusteella oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja mukaan lukien diagnoositiedot edellytyksin, että työntekijä on antanut siihen nimenomaisen suostumuksensa.

Ehdotetun 7 §:n säännöksillä mahdollistettaisiin työnhakijan tai työntekijän terveydentilaa koskevien tietojen käsittely lakiehdotuksen mukaisin rajoituksin ja suojatoimenpitein. Pykälän tarkoituksena on tarkentaa henkilötietolakia työelämän tarpeisiin soveltuvaksi. Työnantajan oikeus käsitellä työntekijän terveystietoja olisi selkeästi rajoitettu vain tiettyihin tarkoituksiin silloinkin, kun työntekijä itse vapaaehtoisesti toimittaa työnantajalle terveydentilaansa koskevia tietoja. Samalla menettelytavat täsmentyisivät ja valvonta tehostuisi.

Ehdotetun 1 momentin mukaan työnantaja saisi käsitellä työntekijän terveydentilatietoja vain, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen nimenomaisella kirjallisella suostumuksellaan kolmannelta. Kun työntekijä itse toimittaa lääkärintodistuksen työnantajalle, on sen katsottava olevan vapaaehtoinen, tietoinen tahdonilmaisu ja täyttävän samalla suostumuksen tunnusmerkistön. Sen sijaan, jos lääkärintodistus toimitetaan työnantajalle jonkun kolmannen osapuolen toimesta, tarvitaan luovuttamiseen nimenomainen lupa, jonka olisi oltava kirjallinen. Suostumuksesta huolimatta työnantajaa sitoisi lakiehdotuksen 3 §:ssä tarkoitettu tarpeellisuusvaatimus.

Edellä sanotuissa tapauksissakin työnantajalla olisi tietojen käsittelyn rajoittamiseksi oikeus käsitellä terveydentilaa koskevia tietoja vain, jos se olisi tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveydentilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi tai perustellusta syystä työntekijän työstä poissaolo-oikeuden selvittämiseksi taikka jos työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitettävän työkykyisyyttään terveydentilatietojen perusteella. Lisäksi työnantajalla olisi oikeus käsitellä näitä tietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa, kuin muualla laissa on erikseen säädetty.

Työsopimuslain 28 §:ssä säädetään työntekijän oikeudesta sairausajan palkkaan. Säännöksen mukaan, jos työntekijälle sairausvakuutuslain (364/1963) mukaan kuuluva oikeus päivärahaan alkaa aikaisemmin kuin työnantajan palkanmaksuvelvollisuus päättyy, lyhenee vastaavasti aika, jolta palkkaa on maksettava. Tämä säännös saattaa edellyttää käytännössä työntekijän terveydentilatietoja, sillä sairauden uusiutuessa tietyn ajan sisällä päivärahan saa ilman karenssia eikä työnantaja ole velvollinen maksamaan siltä ajalta palkkaa. Työnantajan on voitava tietää, onko kyseessä sama sairaus.

Työ- ja virkaehtosopimuksin on laajennettu työnantajan velvollisuutta maksaa sairausajan palkkaa huomattavasti siitä, mitä laki edellyttää. Sopimusmääräykset sairausajan palkanmaksuvelvollisuudesta vaihtelevat aloittain, mutta sairausajan palkanmaksujakso on selvästi lakia pitempi. Työsopimuslain säännöksellä on käytännössä vähäinen merkitys, koska sen sijasta tulevat yleensä noudatettaviksi työntekijälle edullisemmat työ- ja virkaehtosopimusten määräykset. Näitä määräyksiä sovelletaan pääsääntöisesti myös järjestäytymättömässä työnantajakentässä. Järjestäytymättömällä työnantajalla on oikeus ja velvollisuus noudattaa työsopimuslain 17 §:n mukaan yleiseksi ja valtakunnalliseksi katsottavaa työehtosopimusta ja sen sairausajan palkanmaksua koskevia määräyksiä. Työntekijän näkökulmasta on kysymys paremmasta sairausajan toimeentulosta, työnantajan näkökulmasta merkittävästä kustannustekijästä.

Sopimuksissa asetetaan sairausajan palkanmaksun edellytykseksi yleensä, että työntekijä toimittaa asianmukaisen lääkärintodistuk-

sen työnantajalle, etenkin sairauden kestäessä yli kolme päivää. Eräiden sopimusten mukaan työntekijän on vaadittaessa esitettävä työkyvyttömyydestään joko lääkärintodistus tai muu luotettava selvitys. Lähes kaikissa työ- ja virkaehtosopimuksissa on lisäksi sovittu, että maksaessaan sairausajalta palkan työnantaja voi työntekijän sijasta hakea sairausvakuutuslain mukaisen korvauksen itselleen. Korvauksen hakeminen edellyttää diagnoositietoja. Työnantaja hoitaa siten työntekijän puolesta sosiaalivakuutuksen toteuttamiseen liittyviä tehtäviä niin, että sairausajan palkka ja sairausvakuutuskorvaukset voidaan sovittaa joustavasti yhteen. Palautus on keskimäärin 65 prosenttia maksetuista palkoista. Käytännössä työnantaja liittää työntekijältä saamansa lääkärintodistuksen hakemukseen ja ilmoittaa hakemusta koskeneelta ajalta maksamansa palkan määrän.

Sairausajan palkkaa ei makseta, jos työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyyden tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella. Käytännössä sairausajan palkka on jäänyt maksamatta esimerkiksi, jos työkyvyttömyyden syynä on ollut sterilisaatio, kauneusleikkaus tai alkoholin aiheuttama vakava sekavuustila taikka tapaturma. Tällöinkin edellytyksenä on ollut, ettei sanottua syytä ole lääketieteellisesti arvioiden pidetty sairaudesta johtuvana tai terveydenhoidollisena. Jos työntekijällä on useita sairauslomia peräkkäin, sairausajan palkanmaksujakson pituuteen vaikuttaa usein se, onko kyseessä saman sairauden uusiutuminen vai eri sairaus.

Edellä sanotun perusteella sairausajan palkanmaksumääräyksiä on käytännössä tulkittu siten, että työnantajalle toimitettavassa lääkärintodistuksessa on oltava lääketieteellinen taudin määritys eli diagnoositieto. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja tutkii, onko työntekijä oikeutettu sairauden perusteella sairausajan palkkaan. Nämä sopimusmääräykset on hyväksytty yleisesti työmarkkinoilla, koska niiden on katsottu olevan tasapainossa työntekijöiden oikeuksien ja työantajien velvollisuuksien kanssa.

Työ- ja virkaehtosopimuksissa on myös määräyksiä, joiden mukaan työntekijä on oikeutettu palkkaan tiettyjen hoitotoimenpiteiden tai tutkimusten ajalta, vaikka hän ei olisikaan sairauden johdosta työkyvytön. Työnantajalla olisi oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja samassa laajuudessa kuin sairausajan palkkaa koskevissa tilanteissa.

Työnantajalla tulisi olla mahdollisuus tutkia myös sairaudesta johtuvan työstä poissaolon aiheellisuus perustellusta syystä. Tämä perustuu siihen, että hoitava lääkäri ei aina tunne työolosuhteita ja niistä kuitenkin riippuu, kykeneekö työntekijä hoitamaan työnsä. Työnantaja voi myös tietyissä tilanteissa järjestää työt uudelleen siten, että todettu sairaus ei tosiasiallisesti estä työntekoa.

Ehdotettu säännös ei säätäisi työntekijälle velvollisuutta toimittaa yksityiskohtaista lääkärinlausuntoa. Jos työntekijä ei toimita lääkärintodistusta työnantajalle, hän voi menettää sairausajan palkan. Sairausvakuutuksen mukaiseen korvaukseen sillä ei ole vaikutusta, koska työntekijä voi hakea sen tässä tapauksessa itse.

Työnantajalla ei olisi oikeutta päättää työsopimusta irtisanomalla tai purkamalla pelkästään sen perusteella, että työntekijä ei toimittaisi yksityiskohtaista sairaustietoa sisältävää lääkärintodistusta työnantajalle vaan todistaisi työkyvyttömyytensä muulla luotettavalla tavalla ja tarvittaessa työnantajan vaatimalla muulla tavalla. Työsuhteen päättämisen osalta sairaudesta irtisanomisperusteena säädetään työsopimuslain 37 §:ssä ja työkyvyttömyydestä työsopimuksen purkuperusteena lain 43 §:ssä eikä tässä laissa oteta kantaa näiden säännösten tulkintaan.

Työnantajalla olisi oikeus käsitellä työntekijän terveydentilatietoja myös, jos työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitettävän työkykyisyyttään terveydentilatietojen perusteella. Työterveyshuoltolain 6 §:n mukaan työnantajalla on oikeus saada työterveyshuoltotehtävissä toimivilta henkilöiltä sellaisia näiden asemansa perusteella saamia tietoja, joilla on merkitystä työntekijäin terveyden sekä työpaikan olosuhteiden terveellisyyden kehittämisen kannalta. Ilmaista ei kuitenkaan saa salassapidettäväksi säädettyjä tai määrättyjä tietoja, jollei se, jonka hyväksi salassapitovelvollisuus on säädetty tai määrätty anna siihen suostumustaan. Henkilökohtaisen ja nimenomaiseen työntekijän tahtoon perustuvan tietojen toimittamisen tulisi vastata näissä tilanteissa työterveyshuollon ammattihenkilöille annettua työterveyshuoltolaissa tarkoitettua suostumusta. Muutoin työntekijät ja työnantajat joutuisivat eriarvoiseen asemaan riippuen siitä, minkä laajuisena työnantaja on mahdollisesti järjestänyt työntekijöilleen työterveyshuoltopalvelujen lisäksi työterveyshuoltolain 3 §:n mukaisia sairaanhoitoja muita terveydenhuoltopalveluja. Työter-

veyshuoltolain ja ehdotetun säännöksen yhteensovittamiseksi esitetään, että työnantajalla olisi oikeus käsitellä sellaisia terveydentilatietoja, joilla työntekijä itse haluaa nimenomaisesti selvittää työkykyisyyttään työnantajalle. Kysymykseen voisivat tulla tilanteet, joissa työntekijä on käynyt muun kuin työterveyslääkärin vastaanotolla esimerkiksi syystä, ettei työterveyshuolto kata sanottuja sairaanhoitopalveluja tai jos työntekijä olematta täysin työkyvytön haluaa selvittää alentunutta työkykyään voimatta tai haluamatta käyttää työterveyshuollon palveluja. Säännöstä sovellettaessa tulee kuitenkin ottaa huomioon, että näissäkin tilanteissa tulee sovellettavaksi lakiehdotuksen 3 §:n tarpeellisuusvaatimus ja ettei siitä voida poiketa työntekijän suostumuksellakaan.

Työnantajalla olisi lisäksi oikeus käsitellä työntekijän terveydentilatietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa, kuin muualla laissa on erikseen säädetty. Säännös tarkoittaisi ensisijaisesti sitä, että työnantaja voisi käsitellä terveydentilatietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa kuin on säädetty työturvallisuutta ja työterveyttä koskevassa lainsäädännössä. Myös muussa lainsäädännössä on säännöksiä terveydentilatiedoista, joita työnantajalla on oikeus käsitellä. Tällaiset säännökset koskevat pääsääntöisesti virkamiehiä. Esimerkiksi terveydenhuollon järjestämisestä puolustusvoimissa annetussa laissa (322/1987) on sanotunlaisia säännöksiä. Viranomaisten oikeudesta käsitellä terveydentilatietoja olisi siten voimassa, mitä siitä on erikseen säädetty.

Säännöksen mukaan olisi sallittua käsitellä ilman diagnoositietoja muun muassa terveydenhuollon ammattihenkilöiden tekemiä arvioita työntekijän työkykyisyydestä tehtäväänsä. Terveydentilatietojen käsittely olisi sallittua, jos se olisi tarpeen työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen arvioimiseksi, siltä osin kuin se on työnantajan velvollisuus. Säännöksellä ei rajoitettaisi myöskään työnantajan mahdollisuuksia selvittää työntekijän ominaisuuksia siten, että työolosuhteet voidaan mitoittaa oikein. Vajaakuntoisen henkilön työsuhteeseen saattaa sisältyä erityisiä tarpeita myös terveydentilatietojen käsittelyn osalta. Terveydentilatietojen käsittely voi olla tarpeellista myös työnantajan velvollisuudeksi säädetyn työkykyä ylläpitävän toiminnan yhteydessä.

Edellä kuvatut tiedot voivat olla tarpeellisia sekä työhön otettaessa että työsuhteen aikana. Työnhakulomakkeissa ei kuitenkaan tulisi kysyä yksityiskohtaisia terveyteen liittyviä tietoja, vaan kysymykset tulisi rajoittaa siten, että ne koskevat työn luonne huomioon ottaen tietoja, jotka voivat rajoittaa työtehtävien hoitamista.

Pykälän 2 momentin mukaan työntekijää koskevia terveydentilatietoja voisivat käsitellä ainoastaan ne henkilöt, jotka valmistelevat tai tekevät mainittujen tietojen perusteella työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen. Työnantajan olisi nimettävä ne henkilöt, jotka joutuvat käsittelemään työntekijän terveydentilatietoja. Mikäli yksittäisiä henkilöitä ei voitaisi nimetä, tulisi työnantajan määrittää tehtävät, joihin sisältyy terveydentilatietojen käsittelyä. Kyseisiä henkilöitä voisivat olla esimerkiksi palkanlaskenta- ja työsuhdeasioita käsittelevät henkilöt. Nimeämisen ensisijaisena tavoitteena on rajoittaa niiden henkilöiden piiriä, jotka saavat käsitellä terveystietoja. Toiseksi säännöksen valvonnan kannalta on tärkeää, että työntekijät voivat tietää, ketkä terveystietoja käsittelevät.

Yksityisyyden suojan kannalta on erityistä merkitystä sillä, etteivät tiedot leviä. Tämän vuoksi olisi tarpeen, että henkilöitä, jotka työnantajan toimesta käsittelevät toisten työntekijöiden terveydentilatietoja, koskisi samanlainen vaitiolovelvollisuus kuin terveydenhuoltohenkilöstöä tai kuin mitä on säädetty viestintäsalaisuuden turvaamiseksi esimerkiksi teleyritysten palveluksessa olevien tai olleiden laskutusta hoitavien henkilöiden vaitiolovelvollisuudesta ja sen seuraamuksista telemarkkinalaissa (396/1999). Ehdotetussa 2 momentissa esitetäänkin henkilötietolain 33 §:ää täsmentäen, että tietojen arkaluoteisuudesta johtuen ja työntekijän yksityisyyden riittäväksi suojaamiseksi terveydentilatietoja käsittelevät henkilöt olisivat vaitiolovelvollisia eivätkä he saisi ilmaista näitä tietoja sivullisille. Tämän velvollisuuden rikkomisesta heitä voitaisiin rangaista ehdotuksen 11 §:ssä säädetyllä tavalla. Vaitiolovelvollisuus rangaistuksen uhalla jatkuisi myös työsuhteen tai muun palvelussuhteen päätyttyä.

Viranomaisten toiminnan julkisuudesta annettu laki sisältää säännökset salassa pidettävistä viranomaisten asiakirjoista (24 §) ja rangaistussäännöksen (35 §). Nyt ehdotettu säännös erityislakina tarkentaisi kuitenkin myös virkamiesten vaitiolovelvollisuutta salassapitosäännösten osalta, kun kyseessä on

toisten virkamiesten terveydentilaa koskevat tiedot, joita virkamies joutuu käsittelemään työnantajansa toimesta maksaessaan esimerkiksi sairausajan palkkoja.

Pykälän 3 momentin mukaan edellytettäisiin, että työntekijän terveydentilatietoja säilytetään erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista. Tämän vuoksi henkilötietolain 7 luvun — Tietoturvallisuus ja tietojen säilytys — mukaiset suojatoimet olisi otettava erityisesti huomioon terveydentilatietoja käsiteltäessä. Terveydentilatiedot tulisi tallettaa ja säilyttää lukitussa tai muussa vastaavassa tietojen luottamuksellisuuden turvaavassa tilassa. Tietojen tulisi olla lisäksi erillään muista työntekijää koskevista henkilötiedoista. Henkilötietolain 9 §:n 2 momentin mukaan työnantajan rekisterinpitäjänä on huolehdittava siitä, ettei vanhentuneita henkilötietoja käsitellä ja 12 §:n 2 momentin mukaan arkaluonteiset tiedot on poistettava rekisteristä välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole laissa mainittua perustetta. Tämän perusteella muun muassa terveydentilatietoja voitaisiin säilyttää vain niin kauan kuin se on välttämätöntä niiden käyttötarkoituksen kannalta. Lisäksi henkilötietolain 12 §:n 2 momentin mukaan arkaluonteisten tietojen oikeutetunkin käsittelyn tarvetta on arvioitava vähintään viiden vuoden välein. Nämä säännökset koskevat myös työnantajien käsittelemiä terveydentilatietoja ehdotetun lain 2 §:n perusteella.

Säännösehdotuksen rikkominen ehdotetaan rangaistavaksi lain 11 §:n perusteella.

8 §. *Menettelytavat teknisen valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä.* Ehdotetun pykälän tarkoituksena on pyrkiä yhteensovittamaan työntekijän yksityisyyden suojaan ja tekniseen valvontaan liittyviä eräitä näkökohtia. Työnantaja velvoitettaisiin noudattamaan vähintään tiettyjä menettelytapoja valvonnan järjestämisessä. Säännös ei perusta oikeutta teknisen valvonnan käyttöön, jonka laajuus ja sallittavuus määräytyvät muun lainsäädännön perusteella. Ehdotuksella luotaisiin työpaikoille menettelytavat, joilla pyritään estämään työntekijöiden yksityisyyden suojan loukkaukset valvonnassa. Kyseessä olisi uusi säännös, jonka tarkoituksena on säädettävien menettelytapojen avulla saada työpaikoille käyttöön hyviä ja työntekijöiden yksityisyyden turvaavia käytäntöjä. Teknisellä valvonnalla tarkoitettaisiin esimerkiksi kameravalvontaa ja kulunvalvontaa. Valvontaa voi kohdistua myös tietojenkäsittelyn kirjautumisjärjestelmiin ja puhelimen käyttöön. Yhteistoiminta- ja kuulemismenettelyn piiriin kuuluisi myös sähköpostin ja tietoverkon käyttö.

Työsopimuslain mukaan työntekijäaseman yksi keskeinen tunnusmerkki on, että työtä tehdään työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Johto- ja valvontaoikeudella eli direktio-oikeudella tarkoitetaan työnantajan oikeutta määrätä muun muassa työn suoritustavasta, laadusta ja laajuudesta sekä työnteon ajasta ja paikasta. Tästä työnantajan direktio-oikeudesta on siten johdettavissa työnantajan oikeus valvoa työntekijää. Valtion virkamieslain 13 §:ssä säädetään vastaavasti, että virkamiehen on noudatettava työnjohto- ja valvontamääräyksiä. Samansisältöinen säännös on myös kirkkolaissa.

Työnjohto- ja valvontaoikeutta rajoittavat tietyt perusoikeudet, työlainsäädäntö ja työntekijöihin ja virkamiehiin ja heidän työnantajiinsa sovellettava muu lainsäädäntö. Keskeinen merkitys on rikoslainsäädännöllä, jonka perusteella työnantajat voidaan tuomita rangaistuksiin teoista, jotka kohdistuvat työntekijöihin. Lisäksi lakiehdotuksen 3 §:n tarpeellisuusvaatimus rajoittaisi valvonnan avulla kerättävät tiedot vain sellaisiin, jotka ovat tarpeellisia.

Perustuslain 10 §:n 2 momentin mukaan kirjeen, puhelun ja muun luottamuksellisen viestin salaisuus on loukkaamaton. Pykälän 3 momentin mukaan lailla voidaan säätää välttämättömistä rajoituksista viestin salaisuuteen yksilön tai yhteiskunnan turvallisuutta taikka kotirauhaa vaarantavien rikosten tutkinnassa, oikeudenkäynnissä ja turvallisuustarkastuksissa sekä vapauden menettämisen aikana. Jokaisen oikeus yksityiselämään on turvattu perustuslain 10 §:n 1 momentissa. Telekuuntelua ja televalvontaa on pidetty yksityisyyden suojaan puuttumisena.

Perustuslain 12 §:n mukaan jokaisella on myös sananvapaus. Euroopan ihmisoikeussopimuksen 8 artiklan mukaan jokaisella on oikeus kirjesalaisuuteen. Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen tulkintakäytännön mukaan suoja koskee myös puhelinkeskusteluja. Määräyksen sanamuodon on oikeuskirjallisuudessa katsottu ulottuvan myös tekniikan kehityksen mukanaan tuomiin uusiin viestintämuotoihin.

Viestintäsalaisuutta koskevista rangaistuksista on säädetty rikoslain 38 luvun 3 pykälässä. Pykälän 1 kohdassa säädetään, että se, joka oikeudettomasti avaa toiselle osoitetun

kirjeen tai muun suljetun viestin taikka suojauksen murtaen hankkii tiedon sähköisesti tai muulla vastaavalla teknisellä keinolla tallennetusta, ulkopuoliselta suojatusta viestistä, on tuomittava viestintäsalaisuuden loukkauksesta sakkoon tai enintään vuodeksi vankeuteen. Säännöksen 2 kohta koskee salakuuntelua ja 3 kohta televerkossa välitettävää vastaavaa tietoa. Viestintäsalaisuuden rikkominen edellyttää, että teko on oikeudeton. Törkeä viestintäsalaisuuden loukkaus on kysymyksessä, jos tekijä käyttää hyväkseen erityistä luottamusasemaansa tai jos rikos tehdään erityisen suunnitelmallisesti taikka jos teko huomattavasti loukkaa yksityisyyttä ja teko myös kokonaisuudessaan on törkeä. Enimmäisrangaistus on tällöin kolme vuotta vankeutta. Äänen ja kuvan tallentaminen teknisellä laitteella voi tulla rangaistavaksi myös henkilötietorekisteririkoksena rikoslain 38 luvun 9 pykälän perusteella. Rangaistus on sakkoa tai enintään vuosi vankeutta. Salakuuntelua ja salakatselua koskevat rangaistussäännökset ja henkilörekisteririkos eivät ole toisiaan poissulkevia säännöksiä. Edellä kuvatuista rikoksista voidaan tuomita myös työnantaja tai tämän edustaja, jos teot kohdistuvat työntekijään.

Rikoslain 24 luvun 3 b §:n 2 momentin mukaan henkilö, joka luvattomasti teknisellä laitteella tarkkailee tai kuvaa kotirauhan rikkomisen piirissä tarkoitetussa paikassa tai alueella oleskelevaa henkilöä, on tuomittava salakatselusta sakkoon tai vankeuteen enintään vuodeksi. Säännöksen 1 momentissa säädetään vastaavasta rangaistuksesta koskien salakuuntelua, jos henkilö luvattomasti teknisellä laitteella kuuntelee tai tallentaa kotirauhan piiriin kuuluvalla alueella oleskelevan henkilön puhetta. Korkein oikeus on salakuuntelua koskevassa ratkaisussaan (KKO 1985 II 116) todennut, että tehdas ja siellä sijainnut ruokala ovat muodostaneet sellaisen rikoslain 24 luvun 1 pykälässä tarkoitetun eli kotirauhan piiriin kuuluvan paikan tai alueen, jossa salakuuntelurikos tunnusmerkistönsä mukaisesti saattaa toteutua. Säännöksen antaman suojan rajaaminen kotirauhan rikkomisen piiriin on kuitenkin aiheuttanut tulkintaongelmia.

Hallitus on antanut joulukuun 23 päivänä 1999 hallituksen esityksen Eduskunnalle yksityisyyden, rauhan ja kunnian loukkaamista koskevien rangaistussäännösten uudistamiseksi (HE 184/1999 vp.). Eduskunta on hyväksynyt esityksen 17 päivänä toukokuuta 2000 (EV 56/2000 vp.). Muutokset koskevat muun muassa rikoslain salakuuntelua ja salakatselua koskevien säännösten uudistamista. Säännösten perusrakenne säilyy entisellään, mutta muutosten lähtökohtana on, että ihmisten yksityiselämä tarvitsee suojaa tekniseltä tarkkailulta myös muualla kuin kotirauhan suojaamassa paikassa.

Rikoslain 24 luvun 5 §:n mukaan salakuuntelu määritellään oikeudettomaksi äänen kuuntelemiseksi tai tallentamiseksi teknisellä laitteella. Salakuuntelusta voidaan tuomita henkilö, joka kuuntelee tai tallentaa kotirauhan suojaamassa paikassa puhetta tai yksityiselämän tapahtumasta aiheutuvaa muuta ääntä, jota ei ole tarkoitettu hänen tietoonsa, taikka kuuntelee tai tallentaa muualla kuin kotirauhan suojaamassa paikassa salaa puhetta, jota ei ole tarkoitettu hänen eikä muunkaan ulkopuolisen tietoon, sellaisissa olosuhteissa, joissa puhujalla ei ole syytä olettaa ulkopuolisen kuulevan hänen puhettaan. Enimmäisrangaistus on vuosi vankeutta. Säännöstä voidaan soveltaa myös työpaikoilla.

Rikoslain 24 luvun 6 § koskee salakatselua. Rangaistavaa on oikeudeton katselu ja kuvaaminen teknisellä laitteella kuten tavallisella kameralla, videokameralla tai kiikarilla. Salakatselusta voidaan tuomita henkilö, joka katselee tai kuvaa kotirauhan suojaamassa paikassa taikka käymälässä, pukeutumistilassa tai muussa vastaavassa paikassa oleskelevaa henkilö taikka yleisöltä suojatussa rakennuksessa, huoneistossa tai aidatulla piha-alueella oleskelevaa henkilöä tämän yksityisyyttä loukaten. Tällaisia tiloja ovat virasto, liikehuoneisto, toimisto, tuotantolaitos, kokoustila taikka muu vastaava huoneisto tai rakennus. Salakatselun suoja on siten suppeampi kuin salakuuntelun eikä ulotu esimerkiksi paikkoihin, joihin yleisöllä on vapaa pääsy. Hallituksen esityksen perusteluissa on muun muassa todettu, että avointa kameravalvontaa, jonka kohteeksi tarkkailtavat joutuvat vain ohimenevästi siihen varautuen ja jota ei kohdisteta erityisesti kehenkään, ei olisi pidettävä lainkohdassa tarkoitetulla tavalla yksityisyyttä loukkaavana. Samoin on tilanne, jossa tieto kameravalvonnasta on paikalla oikeutetusti oleskelevilla, vaikka tarkkailun kohteeksi voi satunnaisesti joutua muukin kameravalvonnasta tietämätön kuin oikeudettomasti paikalle tullut. Kuitenkin tietyn henkilön tai samojen henkilöiden pitkäaikainen avoin tarkkailu esimerkiksi

työpaikalla voisi olla yksityisyyttä loukkaavaa ja siten rangaistavaa salakatselua. Enimmäisrangaistus salakatselusta on vuosi vankeutta.

Salakuuntelun ja salakatselun yritys ja valmistelu ovat myös rangaistavia tekoja.

Yksityisyyden suojasta televiestinnässä ja teletoiminnan tietoturvasta annetussa laissa, joka tuli voimaan 1 päivänä heinäkuuta 1999, on nimenomaan säädetty teleyrityksen palveluksessa olevien ja olleiden henkilöiden vaitiolovelvollisuudesta, tunnistamistiedoista ja niiden käsittelijöistä sekä telelaskun erittelystä telelaskun maksajalle. Lakia sovelletaan muun muassa internet-palvelun tarjontaan ja sähköpostiin, sikäli kuin ne ovat kytkentäistä datasiirtoa. Jos työntekijä käyttää työpaikalla työnantajansa liittymää, työnantaja on tilaaja. Työnantajalla tilaajana on puhelin- tai sähköpostiviestilaskun maksuvelvollisuus. Tämän on katsottu muodostavan hyväksyttävän perustan antaa työnantajalle laskun määräytymiseen liittyvät tunnistamistiedot tiettyyn rajaan saakka rikkomatta työntekijän perusoikeuksia. Pääsääntö on, että laskun maksaja kuten esimerkiksi työnantaja saa pyynnöstä laskun erittelyn sellaisessa muodossa, että siinä ei ilmaista teleyhteyksien tunnisteiden kolmea viimeistä numeroa.

Yksityisyyden suojasta televiestinnässä ja teletoiminnan tietoturvasta annetun lain 4 §:n perusteluissa todetaan lisäksi, että jos työnantajalla on esimerkiksi sopimuksen johdosta tai muusta syystä oikeus lukea työntekijöidensä sähköpostiviestit, on syytä turvata työntekijän yksityisyyden suoja yksityisluonteisten luottamuksellisten sähköpostien osalta. Jos työnantaja edellä mainituissa tilanteessa lukee työntekijänsä sähköpostiviestejä ja saa tietoonsa myös muita kuin työasioihin liittyviä luottamuksellisia viestejä, ei työnantaja lain 4 §:n 2 momentin mukaisesti saa ilmaista tietoa niiden sisällöstä tai käyttää hyväksi tietoa niiden sisällöstä tai sen olemassaolosta. Lain 26 §:n mukaan rangaistus tällaisen vaitiolovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, ellei teko ole rangaistava rikoslain 40 luvun 5 §:n mukaan tai siitä muualla kuin rikoslaissa 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta. Rangaistus on sakkoa.

Edellä kerrotut säännökset määrittelevät työnantajan oikeudettomien puuttumisten tai työnantajan tietoon muutoin tulleiden viestien salassapitorikkomusten seuraamukset ja asettavat siten myös tietyt rajat työnantajan oikeuksille valvoa työntekijöitä teknisin välinein. Lainsäädännöstämme sitä vastoin puuttuvat säännökset, jotka velvoittaisivat työnantajaa valvontakysymyksissä yhteistyöhön työntekijöiden kanssa ja turvaisivat sen, että työntekijät tietävät heihin kohdistuvasta valvonnasta ja sen laadusta.

Työntekijöiden henkilötietojen suojaamista koskevassa ILOn ohjeistossa, todetaan työntekijöiden valvonnasta, että työntekijöille tulisi ennakolta kertoa valvonnan syyt, aikataulu, käytettävät menetelmät ja tekniikat sekä kerättävät tiedot, ja että työnantajan tulee mahdollisuuksiensa mukaan pyrkiä estämään työntekijän yksityisyyden loukkaukset. Salainen valvonta on ohjeiston mukaan sallittua vain, kun se tapahtuu kansallisen lainsäädännön hyväksymissä puitteissa sekä, jos on olemassa perustellut syyt epäillä rikollista toimintaa tai muuta vakavaa väärinkäytöstä. Jatkuva valvonta tulisi sallia vain, jos terveys ja turvallisuus tai omaisuuden suojelu sitä edellyttävät.

Pykälän 1 momentissa olisi viittaus työsuhteen tunnusmerkistöön eli työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeuteen. Lisäksi tässä momentissa säädettäisiin ensin viittaussäännöksellä siitä, että teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto työpaikalla ja tällaisessa valvonnassa käytettävät menetelmät samoin kuin sähköpostin ja tietoverkon käyttö kuuluisivat yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) 6 §:ssä säädettyihin yhteistoiminnassa käsiteltäviin asioihin. Vastaavasti yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista ehdotetaan säädettäväksi myös yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) 7 §:ssä. Yhteistoimintamenettely tapahtuisi menettelytapoja koskevan tapahtumasarjan aluksi ennen asiaa koskevaa päätöksentekoa.

Laissa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 6 §:n muuttamisesta sekä laissa yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 7 §:n muuttamisesta säädettäisiin, että teknistä valvontaa koskevia asioita käsiteltäessä tulisi henkilöstön kanssa käydä yhteistoimintamenettely käyttöön otettavan teknisen valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja menetelmistä sekä sähköpostin ja tietoverkon käytöstä. Yhteistoimintalain mukaan työnantajan on ennen kuin hän ratkaisee käsiteltävänä olevan asian neuvoteltava toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista niiden työntekijöiden

ja toimihenkilöiden tai henkilöstön edustajien kanssa, joita asia koskee. Näin muun muassa valvonnan tarkoituksesta ja sen menetelmistä käytäisiin neuvottelut ennen päätöksentekoa. Myös teknisen valvontamenetelmän oleelliset muutokset olisi uusien valvontamenetelmien käyttöönoton tavoin käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Valvontamenetelmiä olisi käsiteltävä henkilöstön kanssa, jos valvontaan edes joltakin osin tulisi kuulumaan henkilöstön teknistä valvontaa.

Ehdotetussa 1 momentissa säädettäisiin myös niiden yritysten ja julkisoikeudellisten yhteisöjen velvollisuuksista, jotka eivät kuulu yhteistoimintalainsäädännön piiriin. Vähimmäisvaatimuksena näissä tapauksissa olisi, että työntekijöille tai heidän edustajilleen varataan mahdollisuus tulla kuulluksi ennen päätöksentekoa heihin kohdistuvan teknisen valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä sekä sähköpostin ja tietoverkon käytöstä.

Säännöksessä tarkoitettua valvontaa voi tapahtua monessa muodossa. Esimerkiksi sairaaloissa, kaupoissa ja pankeissa on henkilöstön ja asiakkaiden turvallisuuden takaamiseksi kameravalvontaa, joka samalla kuvaa myös työntekijöitä. Virastoissa voi olla kameravalvonta sisääntuloauloissa, jotta turvallisuutta voidaan valvoa. Joissakin tilanteissa kuvanauhat käyvät koko ajan kuvan tallentumatta ja joissakin kamera tallentaa kuvaa nauhalle, joka joko säilytetään tai tallenteen päälle kuvataan filmin loputtua välittömästi uutta kuvaa. Useilla työpaikoilla on käytössä erilaisia kulunvalvontajärjestelmiä, joilla seurataan työntekijän työaikaa. Tietojen käsittelyssä kirjautuu useimmiten se, kuka ottaa yhteyden tiedostoihin ja koska tämä tapahtuu. Puhelut kirjautuvat numeroittain ja tarvittaessa työnantaja voi seurata edellä kerrotun mukaisesti eritellyn laskun perusteella yksittäisen työntekijän puheluita.

Yhteistoiminta- ja kuulemismenettelyn piiriin kuuluisi myös sähköpostin ja tietoverkon käyttö. Tällä tavalla menettelytapoja täsmentämällä voitaisiin turvata myös viestinnän luottamuksellisuutta uusilla teknisillä menetelmillä.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen tapahtuvasta työnantajan päätöksenteosta ja päätöksestä tiedottamisesta työntekijöille yhteistoimintajärjestelmiä täydentäen. Työnantajan olisi ensinnäkin määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisen valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö.

Henkilötietolain 6 §:n mukaan henkilötietojen käsittelyn tulee olla asiallisesti perusteltua rekisterinpitäjän kuten esimerkiksi työnantajan toiminnan kannalta ja henkilötietojen käsittelyn tarkoitus tulee määritellä siten, että siitä ilmenee, minkälaisten rekisterinpitäjän tehtävien hoitamiseksi henkilötietoja käsitellään. Työnantajalla on toisaalta oikeus työn johto- ja valvontaoikeutensa perusteella päättää valvontatavoista, jos ne muutoin ovat sallittuja. Tämän vuoksi on työntekijän yksityisyyden suojan kannalta tärkeää, että työnantaja määrittelee, mihin tarkoitukseen valvontaa tarvitaan ja mitkä tulevat olemaan valvontamenetelmät. Säännöksen tarkoituksena on tarkentaa työelämään soveltuvaksi jo henkilötietolaissa yleisemmin säädetty rekisterinpitäjän velvollisuus määritellä henkilötietojen käsittelyn tarkoitus. Sama määrittelyvelvollisuus koskisi myös sähköpostin ja tietoverkon käyttöä.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin myös työnantajan velvollisuudeksi tiedottaa työntekijöille yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen lopullisesta päätöksestä, joka koskee työntekijöiden teknistä valvontaa, valvonnan käyttöönottoa ja siinä käytettäviä menetelmiä sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttöä. Tekninen valvonta voi edellä kuvatulla tavalla toteutua monessa muodossa työntekijöiden perusoikeuksien vaarantumatta, mikäli siihen ei liity rikoslaissa rangaistavaksi säädetyn salakuuntelun tai salakatselun tunnusmerkistöä taikka viestintäsalaisuuden loukkauksia eikä valvonnalla kerätä ehdotetun lain 3 §:n mukaisia tarpeettomia tietoja. Teknisen valvonnan toteuttamisen ja työntekijöiden tietosuojan näkökulmasta on tarpeen, että työntekijät ovat tietoisia laillisenkin valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä. Käyttöönotosta tiedottaminen tarkoittaisi lähinnä valvontamenetelmän käyttöönottoaikaa.

Tiedottamisvelvollisuuden toteutumista tarkasteltaessa olisi otettava huomioon myös ehdotetun lain 4 §:n 2 momentin 1 kohta, jonka mukaan työnantajalla ei ole muulta kuin työntekijältä itseltään kerätystä tiedosta tiedonantovelvollisuutta, jos työntekijä on jo saanut tämän tiedon aikaisemmin. Esimerkiksi kulunvalvontajärjestelmistä ei tarvitsisi erikseen tiedottaa työntekijälle, jos hänelle on työhöntulovaiheessa kerrottu järjestelmä

ja sen tarkoitus.

Säännöksen rikkominen esitetään rangaistavaksi lain 11 §:n perusteella. Yhteistoimintalain velvoitteiden rikkomisen rangaistavuus perustuisi kuitenkin yhteistoimintalainsäädännössä oleviin rangaistussäännöksiin.

9 §. *Valvonta.* Lain noudattamista valvoisivat työsuojeluviranomaiset yhdessä tietosuojavaltuutetun kanssa. Työsuojeluviranomaisten tehtävistä säädetään työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa (131/1973). Tietosuojavaltuutetun valvontatehtävistä säädetään henkilötietolain 38—40 §:ssä ja tietosuojalautakunnasta ja tietosuojavaltuutetusta annetussa laissa (389/1994).

Työsuojeluviranomaiset valvovat työsuojelua koskevien säännösten ja määräysten noudattamista työpaikoilla. Työsuojeluviranomaisilla on oikeus saada nähtäväkseen ne asiakirjat ja luettelot, joita työnantajan on pidettävä ja säilytettävä työsuojelua koskevien säännösten ja määräysten mukaan sekä saada niistä jäljennöksiä. Lisäksi työsuojeluviranomaisilla on oikeus saada valvontaa varten tarpeellisia tietoja työnantajalta sekä suullisesti että kirjallisesti. Tietosuojavaltuutetulla on oikeus saada rekisterinpitäjältä henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuuden valvontaa varten tarpeelliset tiedot sekä oikeus tarkastaa henkilörekistereitä. Tietosuojavaltuutetulla, joka on henkilötietojen käsittelyn yleisvalvontaviranomainen, ei ole vastaavaa valvontaorganisaatiota kuin työsuojeluviranomaisilla.Työsuojeluviranomaisten suorittaman valvonnan avulla päästäisiin tietosuojan toteuttamisen valvonnassa tehokkaasti hyödyntämään jo olemassa olevaa valvontaorganisaatiota. Sen vuoksi on tarpeellista, että molemmat valvontaviranomaiset voisivat valvoa yksityisyyden suojan toteutumista työelämässä.

Työsuojeluviranomaiset ja tietosuojavaltuutettu ovat itsenäisiä ja toisistaan riippumattomia valvontatehtävässään. Niiden itsenäisestä asemasta huolimatta olisi tarkoituksenmukaista, että viranomaiset toimisivat yhteistyössä sekä pyrkisivät lain yhtenäiseen soveltamiseen. Ne voisivat tarvittaessa saada toisiltaan asiantuntija- ja selvitysapua esimerkiksi tarkastusten yhteydessä. Viranomaisten olisi järjestettävä yhteistyönsä sillä tavoin, että asian vireille saattaneen yksilön tai yhteisön oikeusturva sekä asian joutuisa käsittely tulee parhaalla mahdollisella tavalla varmistetuksi.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain noudattamista valvoo työministeriö.

10 §. *Nähtävänäpito.* Lain noudattamisen ja oikeuksien valvonnan kannalta on tärkeää, että laki on työntekijöiden nähtävänä työpaikalla. Tämän vuoksi ehdotetaan, että lakiin otettaisiin työsopimuslain, opintovapaalain (273/1979) ja työturvallisuuslain (299/1958) mukaisesti säännös nähtävänäpidosta.

Ehdotuksen mukaan työnantajan olisi pidettävä tämä laki työntekijöiden nähtävillä työpaikalla. Työnantaja täyttäisi lain nähtävänäpitoa koskevan velvollisuutensa asettamalla lakitekstin paikkaan, jossa se on työntekijöiden vapaasti luettavissa. Riittävää olisi myös, jos laki olisi saatavissa sähköisessä muodossa. Tällöin edellytyksenä olisi, että työpaikan kaikilla työntekijöillä olisi tosiasiallisesti mahdollisuus saada tieto sähköisessä muodossa olevan lain sisällöstä.

11 §. Rangaistussäännös. Pykälän 1 momentti sisältää viittaussäännöksen, jonka mukaan henkilörekisteririkoksesta säädetään rikoslain 38 luvun 9 §:ssä, henkilörekisteriin kohdistuvasta tietomurrosta rikoslain 38 luvun 8 §:ssä ja henkilörekisteririkkomuksesta henkilötietolain 48 §:ssä. Henkilörekisteririkoksesta rangaistus on sakkoa tai enintään vuosi vankeutta ja teko edellyttää, että se loukkaa rekisteröidyn yksityisyyden suojaa tai aiheuttaa hänelle muuta vahinkoa tai olennaista haittaa. Henkilörekisteririkkomus edellyttää, että teko samalla vaarantaa henkilön yksityisyyden suojaa tai hänen oikeuksiaan ja siitä voidaan tuomita sakkoa.

Ehdotuksen perusteella 3 §:n tarpeellisuusvaatimusta, 4 §:n työntekijän henkilötietojen käsittelyä ja 7 §:n terveydentilatietojen käsittelyä koskevien säännösten rikkominen tulisi rangaistavaksi viittaussäännöksen perusteella. Sanotut säännökset määrittelevät henkilötietojen käsittelyä ja korvaavat ja täydentävät henkilötietolakia, minkä vuoksi rangaistusseuraamus pysyisi samana kuin henkilötietojen käsittelyssä yleensäkin. Tämän viittaussäännöksen perusteella tulisivat rangaistaviksi myös sellaiset 5, 6 ja 8 §:ään kohdistuvat rikkomiset, jotka samalla merkitsevät henkilötietojen käsittelyä. Näin ollen esimerkiksi sanotuissa pykälissä tarkoitettujen tietojen tarpeeton kerääminen tai tallettaminen taikka tarpeettomien tietojen säilyttäminen olisivat rangaistavia viittaussäännöksen mukaisesti. Siltä osin kuin ehdotetussa laissa ei ole säännöksiä henkilötietojen käsittelystä, noudatetaan henkilötietolakia ja mahdollisia eri-

tyislakeja sekä tarvittaessa myös henkilörekisteririkosta ja -rikkomusta koskevia säännöksiä.

Siinäkin tapauksessa, että työntekijän terveydentilatietojen käsittely perustuu ehdotuksen 7 §:ssä rajattuihin tilanteisiin ja työntekijän suostumukseen, edellyttää se tietojen arkaluonteisuuden vuoksi suojatoimenpiteitä työntekijöiden yksityisyyden suojaamiseksi. Tämän vuoksi 1 momentissa ehdotetaan lisäksi, että henkilöt, jotka joutuvat käsittelemään työnantajan lukuun työntekijän terveystietoja voitaisiin tuomita rikoslain 38 luvun 1 ja 2 pykälän mukaisesti salassapitorikoksesta sakkoon tai enintään yhdeksi vuodeksi vankeuteen tai salassapitorikkomuksesta sakkoon, jos teko, sen merkitys yksityisyyden suojan tai luottamuksellisuuden suojan kannalta taikka muut rikokseen liittyvät seikat huomioon ottaen, on kokonaisuutena arvostellen vähäinen. Rikoslain 40 luvun 5 §:ssä säädetään vastaavasti virkamiehen salassapitosäännöksistä, jotka ovat jossain määrin ankarammat. Rangaistus olisi siten sama, kuin mitä yleensä seuraa salassapitosäännösten rikkomisesta ja mitä on säädetty henkilötietolaissa vaitiolovelvollisuuden rikkomisesta.

Yhteistoimintavelvoitteen rikkomisen rangaistavuus sen sijaan perustuisi yhteistoimintalainsäädännössä oleviin rangaistussäännöksiin. Syrjintäkiellon rikkomisen rangaistavuudesta säädetään rikoslain 47 luvun 3 §:ssä.

Ehdotetun 2 momentin perusteella ehdotetaan lisäksi, että myös se, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta laiminlyö noudattaa mitä 5 §:ssä säädetään henkilö- ja soveltuvuusarviointitesteistä, mitä 6 §:ssä säädetään terveydentilan tarkastamisesta ja muusta testauksesta tai mitä 8 §:n 1 momentissa säädetään työntekijöiden tai heidän edustajansa kuulemisesta ja 2 momentissa työnantajan määrittely- ja tiedottamisvelvollisuudesta, olisi tuomittava yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain rikkomisesta sakkoon, jollei muualla laissa ole säädetty ankarampaa rangaistusta.

Säännös olisi uusi ja saattaisi näin myös sellaiset työnantajan laiminlyönnit, jotka merkitsevät laissa ehdotettujen menettelytapojen rikkomista, rangaistavuuden piiriin. Näin ollen, jos työnantaja ei täytä huolellisuusvelvoitettaan esimerkiksi valitessaan henkilö- ja soveltuvuusarviointia suorittavia testaajia, voitaisiin hänet tuomita sakkorangaistukseen. Jos terveydentilan tai alkoholi- ja huumetestien suorittajana olisi muu kuin terveydenhuollon ammattihenkilö, voitaisiin työnantajalle tuomita myös sakkoa. Teknisen valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisestä esitettyjen menettelytapojen noudattamatta jättämisestä olisi sama seuraamus lukuunottamatta yhteistoimintalain säännösten mukaisten velvoitteiden laiminlyöntiä.

12 §. *Voimaantulo.* Laki ehdotetaan tulevaksi voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun se on hyväksytty ja vahvistettu. Lain 8 §:ssä säädettäväksi ehdotetut työnantajan velvollisuudet olisi toteutettava kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

1.2. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

6 §. *Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat.* Muutosehdotuksen perustelut sisältyvät yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lakiehdotuksen 4 ja 8 §:ään.

1.3. Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa

7 §. *Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat.* Muutosehdotuksen perustelut sisältyvät yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lakiehdotuksen 4 ja 8 §:ään.

2. Voimaantulo

Lait ehdotetaan tuleviksi voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun ne on hyväksytty ja vahvistettu. Työnantajalle olisi kuitenkin varattava tietty aika toteuttaa yhteistoiminta- ja kuulemisvelvoitteet teknisen valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä lain tultua voimaan. Tähän olisi varattava aikaa kuusi kuukautta.

3. Säätämisjärjestys

Perustuslain 10 §:n 1 momentin mukaan henkilötietojen suojasta säädetään lailla. Tähän hallituksen esitykseen liittyy eri lähtökohdista säädettyjen oikeusalojen sääntelyä. Niissä yhdistyvät perusoikeuksien ohella muun muassa tietosuoja-, työ- ja rikosoikeus. Lisäksi esityksessä yhteensovitetaan useita perusoikeuksia, jotka saattavat koskea työntekijöiden perusoikeuksien ohella jossain määrin myös kolmansien henkilöiden perusoikeuksia. Säännösehdotuksissa on pyritty sovittamaan yhteen myös toisaalta työnteki-

jöiden yksityisyyden suojaa ja toisaalta julkisen vallan ja työnantajien etuja työelämän erityispiirteet huomioon ottaen.

Hallitus katsoi, että edellä kerrotusta aikaisemmasta hallituksen esityksestä laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi olisi hankittava perustuslakivaliokunnan lausunto lakiehdotusten säännösten suhteesta hallitusmuodon perusoikeussäännöksiin. Esityksestä saadun perustuslakivaliokunnan lausuntoon viitaten hallituksen käsityksen mukaan säätämisjärjestyksestä olisi hankittava myös tästä hallituksen esityksestä perustuslakivaliokunnan lausunto.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäviksi seuraavat lakiehdotukset:

1. 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 palvelussuhteessa 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. Tästä ei voida poiketa työntekijän suostumuksella.

4 §

Työntekijän henkilötietojen kerääminen ja tiedonantovelvollisuus

Työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään ja tiedot eivät ole tarpeellisia työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen.

Muualta kuin työntekijältä itseltään kerätystä henkilötiedosta työnantajan on annettava tieto työntekijälle, ennen kuin tietoa käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa. Työnantajan tiedonantovelvollisuudesta 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) tarkoitetun 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 §

Terveydentilan tarkastaminen ja muu testaus

Työnantaja saa käyttää työntekijöiden terveydentilaa koskevien tarkastusten tai testien suorittamiseen taikka näytteiden ottamiseen

vain terveydenhuollon ammattihenkilöitä ja terveydenhuollon palveluja siten, kuin terveydenhuollon lainsäädännössä säädetään.

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

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

7 §

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 selvitettävän työkykyisyyttään 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.

8 §

Menettelytavat teknisen valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä

Työntekijöihin kohdistuvan, työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeuteen perustuvan teknisen 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 päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi edellä sanotuista 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.

9 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset yhdessä tietosuojavaltuutetun kanssa.

10 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki työntekijöiden nähtävillä työpaikoilla.

11 §

Rangaistussäännös

Rangaistus tietomurrosta säädetään rikoslain (39/1889) 38 luvun 8 §:ssä, henkilörekisteririkoksesta rikoslain 38 luvun 9 §:ssä ja henkilörekisteririkkomuksesta henkilötietolain 48 §:ssä. Rangaistus 7 §:n 2 momentissa säädetyn vaitiolovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 1 tai 2 §:n mukaan, jollei teko ole rangaistava rikoslain 40 luvun 5 §:n mukaan tai siitä muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta.

Joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta laiminlyö noudattaa, mitä

1) 5 §:ssä säädetään henkilö- ja soveltuvuusarviointitesteistä,

2) 6 §:ssä säädetään terveydentilan tarkastamisesta ja muusta testauksesta tai

3) 8 §:n 1 momentissa säädetään työntekijöiden tai heidän edustajiensa kuulemisesta ja 2 momentissa työnantajan määrittely- ja

tiedottamisvelvollisuudesta, on tuomittava, jollei muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, *yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain rikkomisesta* sakkoon.

12 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200 . Lain 8 §:ssä säädetyt työnantajan velvollisuudet on täytettävä viimeistään kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

---

2. 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 kerättävät ja työhöntulijalle annettavat tiedot sekä työhön perehdyttämisen järjestelyt;

8 a) henkilöstöön kohdistuvan teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö;

— — — — — — — — — — — — — — —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200 .

3. 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 seuraavasti:

7 §

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat:

— — — — — — — — — — — — — — —

11) valtion palvelukseen tulon yhteydessä ja palvelussuhteen aikana kerättävät ja palvelukseen tulevalle annettavat tiedot sekä tehtäviin perehdyttämisen järjestelyt;

11 a) henkilöstöön kohdistuvan teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö;

— — — — — — — — — — — — — — —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200 .

Helsingissä 9 päivänä kesäkuuta 2000

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Työministeri *Tarja Filatov*

Liite

2. 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:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
6 §	
Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat	
Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat ovat:	
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —
8) työhönoton periaatteet, sen menetelmät, työhönoton yhteydessä kerättävät ja työhöntulijalle annettavat tiedot sekä työhön perehdyttämisen järjestelyt;	8) työhönoton periaatteet, sen menetelmät, työhönoton yhteydessä *ja työsuhteen aikana* kerättävät ja työhöntulijalle annettavat tiedot sekä työhön perehdyttämisen järjestelyt;
	8 a) henkilöstöön kohdistuvan teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö;
— — — — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — — — —
	Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200 .

3. 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 seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
	7 §
	Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat
Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat:	
— — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — —
11) valtion palvelukseen tulon yhteydessä kerättävät ja palvelukseen tulevalle annettavat tiedot sekä tehtäviin perehdyttämisen järjestelyt;	11) valtion palvelukseen tulon yhteydessä *ja palvelussuhteen aikana ker*ättävät ja palvelukseen tulevalle annettavat tiedot sekä tehtäviin perehdyttämisen järjestelyt;
	11 a) henkilöstöön kohdistuvan teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö;
— — — — — — — — — — — — — —	— — — — — — — — — — — — — —
	Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200 .