

Liivala

14.9.2004

TYÖELÄMÄN YKSITYISYYDEN SUOJA – 1.10.2004 voimaan tulevat säännösmuutokset

**1 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)**

3 luku Huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittely

**6 § Huumausainetestiä koskeva todistus**

- 1 momentti
- Työnantaja saa käsitellä vain työntekijän huumausainetestistä laadittuun todistukseen sisältyviä tietoja, ei varsinaista huumetestitapahtumaa. Lisäksi aina edellytetään, että työntekijä itse toimittaa siitä todistuksen työnantajalleen.
- Huumausaineiden käyttöä koskevat testitiedot ovat terveydentilaa koskevina tietoina henkilötietolain 11 §:n käsittelykiellon piiriin kuuluvia arkaluonteisia henkilötietoja. Niitä on käsiteltävä samalla tavalla kuin muita terveydentilaa koskevia tietoja. Tietoja saavat käsitellä vain siihen nimetyt henkilöt, joilla on salassapitovelvollisuus ja niitä on säilytettävä erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista. Arkaluonteiset tiedot on poistettava henkilötietolain 12 §:n 2 momentin mukaan välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole laissa säädettyä perustetta.
- 2 momentti
- Huumausainelain 2 §:ssä säädetään, että huumausaineena pidetään vuoden 1961 huumausaineyleissopimuksessa (SopS 43/65) tarkoitettuja aineita ja valmisteita sekä psykotrooppisia aineita koskevassa yleissopimuksessa (SopS 60/76) tarkoitettuja aineita ja valmisteita siten kuin sosiaali- ja terveysministeriön päätöksellä tarkemmin määrätään. Todistus saa sisältää vain selvityksen siitä, onko henkilö käyttänyt laissa tarkoitettua huumausainetta mutta ei muita arvioita.
- 7 § Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työhön otettaessa**
- Säännös ei velvoita työnantajaa pyytämään työnhakijaa toimittamaan todistusta, vaikka säädetyt edellytykset täyttyisivätkin. Työnhakijalla ei myöskään ole velvollisuutta todistuksen toimittamiseen. Työnantaja voi kuitenkin jättää työhönottoharkinnassa ottamatta huomioon työnhakijan, joka ei ole halukas toimittamaan todistusta työnantajalle silloin, kun säännöksen mukaiset edellytykset ovat olemassa. Lain tavoitteisiin kuuluu huumeeton työpaikka, joten säännökset merkitsevät huumeiden vastaista toimintaa..
- 1 momentti
- Oikeus käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja kohdistuu vain tehtävään valittuun henkilöön. Valinta voidaan tehdä ehdollisena siihen asti, kunnes työtehtävään valittu on toimittanut todistuksen työnantajalle. Työnantaja voi valita kulloiseenkin tilanteeseen sopivan menettelytavan kuten esimerkiksi todistuksen toimittamisen työhöntulotarkastuksen yhteydessä.
- Työntekijää koskevien kaikkien tietojen käsittelyn on täytettävä lain 3 §:n mukainen tarpeellisuusvaatimus, josta ei voida sopia toisin ja jonka rikkomis-

Liivala

14.9.2004

sesta työnantaja voidaan myös tuomita rangaistukseen. Myös yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä tehtäväkohtaisesti huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittävien tietojen tarpeellisuus. Tarpeellisuusvaatimusta arvioitaessa tulee kiinnittää huomiota työnantajan mahdollisuuksiin muutoin estää huumausaineiden käytöstä aiheutuvaa vahingonvaaraa antamalla tehtävien hoidon edellyttämää koulutusta tai ohjausta ja toteuttamalla teknistä ja muuta valvontaa. Lain 3 §:n tarpeellisuusvaatimus ja 7 §:n 1–2 momentissa säädetyt edellytykset edellyttävät työnantajalta tapauksen kokonaisharkintaa, jossa on otettava huomioon työnantajan muut lakisääteiset velvoitteet.

Testien käsittelyoikeuden on täytettävä kaksi eri edellytysryhmää, joista ensimmäinen määrittelee työtehtävään valitulle työtehtävän johdosta asetettavia vaatimuksia sekä toinen niitä vaikutuksia, joita todennäköisesti syntyy tehtävän hoitamisesta huumeen vaikutuksen alaisena tai huumeesta riippuvaisena. Huumausainetestiä koskevaa todistusta voidaan pyytää, jos haun kohteena olevat työtehtävät edellyttävät tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagoitukykyä. Nämä vaatimukset ovat vaihtoehtoisia, joskin tietyssä työtehtävässä saatetaan samanaikaisesti edellyttää useampiakin vaatimuksia. Yleinen työ- ja virkasuhteeseen liittyvä velvoite on tehdä työ huolellisesti noudattaen työnantajan määräyksiä työn suorittamisesta. Laissa ehdotettavat vaatimukset asettavat tätä yleistä velvoitetta ankarammat edellytykset.

Tarkkuutta ja hyvää reagoitukykyä vaaditaan esimerkiksi työtehtäviin, joissa työntekijä itsenäisesti ja ilman muiden myötävaikutusta käyttää erityistä vaaraa aiheuttavia koneita ja laitteita. Luotettavuus ja itsenäinen harkintakyky ovat tarpeen esimerkiksi erilaisissa johtotehtävissä sekä sellaisissa tehtävissä, joissa työntekijä vastaa omaisuudesta tai pääsee luottamuksellisiin tietoa-aineistoihin ja voi vaikuttaa niiden käsittelyyn. Huumetestitodistuksen tietojen käsittelyoikeus rajoittuu sellaisiin työtehtäviin, joihin valittavalta edellytetään tietynasteista itsenäisyyttä tai muita laatuvaatimuksia tai joissa tehtävä suoritetaan ilman työnantajan jatkuvaa valvontaa tai ilman muiden työntekijöiden myötävaikutusta.

Toiseksi laki liittyy tietojenkäsittelyn edellytykseksi ne vaikutukset, jotka voivat seurata työtehtävien hoitamisesta huumausaineiden vaikutusten alaisena tai huumeista riippuvaisena. Nämä edellytykset on lueteltu momentin 1–6 kohdassa. Useat näistä eduista ovat joko välittömästi tai välillisesti perusoikeussidonnaisia. Huumausaineiden käytöstä todennäköisesti seuraavat vaikutukset on lisäksi muotoiltu siten, että ne ainakin tahallisina tekoina vastaavat rangaistavaksi säädetyt teon tunnusmerkkejä.

Huumausaineiden käytön vaikutuksia on arvioitava todennäköisyyden ja yleisen elämäkokemuksen mukaan. Huumausaineet vaikuttavat keskushermostoon. Elimistö tottuu huumeisiin ja niihin katsotaan kehittyvän varsin nopeasti riippuvuus, josta on vaikea vapautua ilman erityishoitoa. Huumausaineriippuvuus voi aiheuttaa erilaisia sosiaalisia vaikeuksia ja voi johtaa rikolliseen toimintaan huumeiden hankinnan rahoittamiseksi. Huumausainei-

Liivala

14.9.2004

den käyttö voi eri tavoin vaikuttaa siihen, että henkilö käyttäytyy työelämässä ennakoimattomasti ja normaalista poikkeavalla tavalla.

1 kohta

Arvioitaessa vaarantamisen merkitystä tulee sen perusteena olla työnhakijalle aiottu työtoteuttaminen ja miten niiden hoito huumeiden käytön johdosta vaarantaa lainkohdassa tarkoitettuja etuja. Hengen tai terveyden vaarantumisen riskin sisältäviä tehtäviä voi olla esimerkiksi liikenneammateissa niin maanteillä, rautateilla, merillä, lentoliikenteessä kuin työpaikan sisäisessä liikenteessäkin. Tällaisia tehtäviä voi myös olla eri aloilla kuten terveydenhuollossa, palo- ja pelastustoimissa, teollisuudessa ja rakennuksilla.

Näitä ovat myös työtoteuttajat, joissa työturvallisuus voi vaarantua. Työturvallisuutta vaarantavia tehtäviä arvioitaessa tulee kiinnittää huomiota siihen, että työturvallisuudesta vastaa organisaation johto. Työturvallisuutta vaarantavia työtoteuttajia voi olla esimerkiksi liikkuvien koneiden hoitajilla ja vaarallisia aineita käsittelevillä.

2 kohta

Tehtäviä, joissa kohdassa tarkoitettujen intressit voivat vaarantua, voi olla esimerkiksi poliisilla, rajavartiolaitoksessa ja muutoinkin puolustusvoimissa, jos momentin yleiset työtoteuttajia koskevat edellytykset täyttyvät.

3 kohta

Liikenneturvallisuuden vaarantaminen ei aina välttämättä merkitse työntekijän itsensä tai toisten hengen tai terveyden vaarantamista. Kuitenkin liikenneturvallisuuden noudattaminen työtoteuttajissa on siinä määrin merkittävää jo yleisen edun kannalta arvioiden, että huumeetodistuksen tietojen käsitteilyoikeus on perusteltua työhönottotilanteessa. Liikenneturvallisuudella tarkoitetaan yleisesti samaa, mitä tieliikenne- tai muuta liikennettä koskevassa lainsäädännössä siitä säädetään.

4 kohta

Perustuslain 20 §:n 2 momentin mukaan julkisen vallan on pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus terveelliseen ympäristöön sekä mahdollisuus vaikuttaa elinympäristöön koskevaan päätöksentekoon. Tehtäviä, jotka voivat lisätä merkittävien ympäristövahinkojen riskiä, voi olla esimerkiksi ydinvoimaloiden käyttöhenkilöstöllä, öljy-laivoilla ja tehtaissa, jotka voivat aiheuttaa ympäristöä merkittävästi vahingoittavia päästöjä.

5 kohta

Tietojen suoja (luottamuksellisuus), käytettävyys, eheys ja laatu ovat keskeisiä tietoturvakäsitteitä. Tietojen suojalla tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla varmistetaan, että salassa pidettävät tiedot tai henkilötiedot eivät joudu asiattomien saataville. Tiedon käytettävyys merkitsee vaatimusta siitä, että tiedot ovat niihin oikeutettujen käytettävissä suunnitellulla tavalla; toisin sanoen, että työnantajan tehtävissä tarvittavat tiedot ovat häiriöttömästi ja toiminnan edellyttämällä tavalla saatavissa. Tietojen eheydellä tarkoitetaan informaation säilymistä tahattomalta tai lainvastaiselta muuttumiselta. Tämä ominaisuus liittyy ennen muuta sähköisiin asiakirjoihin ja sähköiseen asiointiin. Sähköisen vireillepanoasiakirjan alkuperäisyyttä varmistava menettely on muun muassa niin sanottu sähköisen allekirjoituksen järjestelmä. Tiedon laadulla on merkitystä muun muassa yksilöiden ja yhteisöjen oikeusturvan vuoksi. Informaation laadun varmistamiseen liittyy esimerkiksi henkilötieto-

Liivala

14.9.2004

lain mukainen käyttötarkoitussidonnaisuusvaatimus, jonka tarkoituksena on varmistaa se, että kussakin tilanteessa käytetään vain niitä tietoja, jotka ovat oikeita aiottuun käyttötarkoitukseen.

Vaikka työntekijä voi esimerkiksi käyttää rekisterin tietoja työtehtäviä hoitaessaan, hänellä ei välttämättä ole oikeutta muuttaa rekisterin tietoja tai kopioida niitä sähköisesti edelleen luovuttamista varten. Tämän vuoksi säännös tulee sovellettavaksi ensisijaisesti sellaisissa työtehtävissä, joissa henkilöllä on laajat käyttövaltuudet tietojärjestelmissä. Säännöksen soveltamiseen vaikuttaa kuitenkin myös se, minkälaisista tiedoista on kysymys ja minkälaiset vaikutukset ohjeidenvastaisella tietojenkäsittelyllä on.

Kohta tulee sovellettavaksi tilanteissa, joissa työntekijällä on pääsy yleisen edun vuoksi salassa pidettäviin tietoihin. Viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain (621/1999) 24 §:ssä säädetään yleisistä julkishallinnossa noudatettavista salassapitoperusteista. Suojattavia yleisiä etuja ovat muun muassa Suomen kansainväliset suhteet, maanpuolustus, valtion turvallisuus sekä rikosten ehkäiseminen ja selvittäminen. Mainitun lain mukaan viranomaisten on noudatettava hyvää tiedonhallintatapaa, johon kuuluu myös huolehtiminen tietoaineistojen suojasta ja tietoturvallisuudesta. Vaikka viranomainen huolehtiikin teknisin keinoin tietoturvallisuudesta, tietohallinnon ja tietojenkäsittelyn avaintehtäviä hoitavien luotettavuus on edellytys tietojen suojan ja laadun varmistamiseksi. Henkilöturvallisuus onkin nykyisin osa tietoturvallisuustyötä.

Rekisteröityjen yksityisyyden suojan ja oikeuksien varmistamisella viitataan tietojärjestelmiin talletettuihin tietoihin, jotka voivat koskea sekä luonnollisia henkilöitä että oikeushenkilöitä, kuten erilaisia henkilörekistereitä tai asiakasrekistereitä. Julkishallinto ylläpitää muun muassa rekistereitä, jotka sisältävät tietoja koko väestöstä tai merkittävästä osasta siitä (esimerkiksi terveydenhuollon valtakunnalliset henkilörekisterit).

Henkilötietolain mukaan rekisterinpidosta vastaa rekisterinpitäjä. Tilanteet, joissa työntekijä toimillaan voi vaarantaa rekisteröityjen yksityisyyden suojaa, liittyvät ensi sijassa henkilötietojen lainvastaiseen luovuttamiseen. Työtehtävissä on mahdollisuus aiheuttaa lainkohdassa tarkoitettuja seurauksia lähinnä silloin, kun työntekijällä on mahdollisuus tuottaa rekisteristä massamuotoisesti tai sähköisesti kopioita. Rekisteröidyn oikeuksia voidaan vaarantaa myös rekisteröimällä rekisteröityä koskevassa päätöksenteossa käytettäviin rekistereihin virheellisiä ja harhaanjohtavia tietoja taikka tuhoamalla rekisteritietoja. Koska rekisterinpitäjänä toimivalla työnantajalla on velvollisuus huolehtia siitä, että tallennuksen oikeellisuutta varmistetaan myös teknisin keinoin, huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittävien tietojen käsittely voidaan ulottaa vain sellaisiin työtehtäviin valittuun, joissa tietojen laatua ja ehyttä ei voida teknisin toimenpitein riittävästi valvoa.

Säännös voi tulla sovellettavaksi myös oikeushenkilöitä koskevien rekisteritietojen käsittelyyn sellaisissa tilanteissa, joissa virheelliset menettelytavat voivat vaarantaa rekisteröityjen yhteisöjen lain suojaamia oikeuksia. Tällaista

Liivala

14.9.2004

on esimerkiksi sellaisten tietojen käsittely, joita käytetään yhteisöä koskevaan päätöksentekoon.

6 kohta

Työsopimuslain 3 luvun 4 §:ssä on liike- ja ammattisalaisuuksien hyväksikäyttökielto ja salassapitoa koskeva säännös. Laissa ei ole määritelty liike- ja ammattisalaisuuksia. Oikeuskirjallisuuden mukaan niillä tarkoitetaan sellaista asiaa, jonka työnantaja pitää salassa ja jonka ilmaiseminen olisi omiaan aiheuttamaan taloudellista vahinkoa joko työnantajalle tai toiselle elinkeinonharjoittajalle, joka on uskonut tiedon hänelle. Työsopimuslakikomitean mietinnössä on todettu, että liike- ja ammattisalaisuudet voivat olla muun muassa taloudellisia tai teknisiä tietoja tai tietoja työmenetelmistä, tietoliikenneohjelmista, tuotantomääristä, kaavoista, asiakirjarekistereistä ja että liike- ja ammattisalaisuudelle tulee olla objektiivisesti arvioiden merkitystä työnantajalle. Työtehtävissä työntekijä voi vaarantaa liike- ja ammattisalaisuutta huumeriippuvaisena hankkiessaan hänelle uskottujen tietojen avulla ja työnantajan vahingoksi itselleen esimerkiksi taloudellisia etuuksia. Liike- ja ammattisalaisuuden paljastanut työntekijä on velvollinen korvaamaan työnantajalle aiheuttamansa vahingon.

Työnantajalle tai tämän asiakkaalle aiheutuvan vähäistä suuremman taloudellisen vahingon arvioissa pitää kiinnittää huomiota siihen, että työnhakija tiettyjä tehtäviä hoitaessaan voi aiheuttaa mainittua vahinkoa. Vahingon aiheuttaminen työnantajan asiakkaalle tarkoittaa lähinnä työnantajan hallussa olevalle asiakkaan omaisuudelle aiheutuvaa vahinkoa. Tällaisia tehtäviä voivat olla muun muassa työtehtävät, joissa käsitellään rahaa ja arvoesineitä tai joissa työntekijän tehtävänä olisi vastata työnantajan tai tämän asiakkaan helposti realisoitavissa olevasta omaisuudesta, jonka arvo on vähäistä suurempaa. Näin ollen vähäiset taloudelliset riskit eivät vielä oikeuta huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjen tietojen käsittelyyn. Vahingon riski ei ulotu myöskään tavanomaisiin virheisiin työsuoritusten yhteydessä.

Työnantajalla on asiakkaitaan, lainoittajiaan ja verottajaa kohtaan omaisuuden hoidossaankin useita velvoitteita, joista hänen on huolehdittava monilla tavoin. Tämä huolehtimisvelvollisuus on otettava huomioon huumetestitodistuksen käsittelyn tarpeellisuusvaatimuksen toteutumista arvioitaessa kaikissa momentin kohdissa. Muita keinoja, joilla voidaan estää liike- ja ammattisalaisuuden vaarantamista tai taloudellisen vahingon riskin syntymistä voivat olla muun muassa työnjohdollinen tai tekninen valvonta taikka muut asianmukaiset työ- tai turvallisuusjärjestelyt. Esimerkiksi jos rahan käsittelyssä turvallisuus on riittävästi varmistettu kameravalvonnalla, voi tämä valvontakeino jo sellaisenaan estää työnantajan riskin.

2 mom.

1 kohta

Tällaisia tapauksia ovat esimerkiksi asiakkaan kotiin menevä siivoaja, jolle annetaan kodin avaimet tai työntekijä, joka hoitaa vanhusta tämän kotona ja vanhuksen voidaan katsoa olevan siinä määrin avuton, että hän on riippuvainen ulkopuolisesta avusta. Taloudellisen vahingon merkittävyyttä arvioi-

Liivala

14.9.2004

taessa on kiinnitettävä huomiota siihen, onko vahinko asiakkaan olosuhteet huomioon ottaen hänelle merkittävä.

2 kohta

Säännös rajaa tilanteet vain sellaisiin, joissa työntekijä työskentelee yksin. Esimerkiksi lastentarhoissa työskentelee yleensä samanaikaisesti aina useita henkilöitä lapsiryhmien koosta riippuen, minkä vuoksi edellytykset työnantajan oikeudelle käsitellä pykälässä tarkoitettuja tietoja eivät toteudu.

3 kohta

Tällaisia tehtäviä voi olla esimerkiksi lääkevarastoissa, poliisilla, tullilla, apteekeissa ja sairaaloissa. Sairaaloissa, terveyskeskuksissa tai vastaavissa laitoksissa kaikkien työntekijöiden huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjen tietojen käsittelyoikeus ei kuitenkaan ole mahdollista, vaan kyseeseen tulevat vain tehtävät, joihin voi sisältyä itsenäinen mainittujen aineiden käsittely, jota ei muutoin valvota.

3 momentti

Työtehtäviään vaihtava työntekijä on samassa asemassa kuin työnhakija. Työntekijän itsensä suostumuksellaan toimittamaan todistukseen merkittyjä tietoja työnantaja voi käsitellä vain kertaalleen työtehtävien vaihtuessa. Ellei työntekijä todistusta toimita, tilannetta arvioidaan yleisin työoikeudellisin perustein.

## **8 § Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työsuhteen aikana**

Työsuhteen aikana työnantaja voi velvoittaa työntekijän esittämään todistuksen huumausainetestistä 7 §:ssä ehdotettuja kriteerejä ankarammin edellytyksin. Velvollisuus ei tarkoita työntekijän huumeiden käytön testaamista fyysisesti pakottamalla. Tällainen on mahdollista vain pakkokeinolain mukaisissa tilanteissa

Todistuksen esittämisvelvollisuus on lähinnä työsuhteeseen liittyvä velvoiteoikeudellinen normi. Sen rikkomisesta työntekijälle mahdollisesti aiheutuvat seuraamukset, kuten työ- tai virkasuhteen päättäminen tai varoitusmenettely, määräytyvät työ- ja virkaoikeudellisin perustein kokonaisharkinnan pohjalta. Työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista ja varoituksesta säädetään työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä ja purkuperusteista 8 luvun 1 §:ssä. Työsopimuslain säännösten tulkintakäytännön mukaan muun muassa huumeiden käyttö työpaikalla on esimerkki työsuhteen purkuoikeuteen vaikuttavasta työntekijän käyttäytymisestä.

Työsopimuslain 1 luvun 7 §:n 3 momentin perusteella vuokratyöntekijä on velvollinen esittämään huume testiä koskevan todistuksen samoissa työtehtävissä kuin käyttäjäyrityksen omatkin työntekijät. Todistus esitetään sille, jolla on tosiasiallisesti työnjohto- ja valvontaoikeus.

1 momentti

Työnantajalla on perusteltua aihetta epäillä työntekijän olevan huumeiden vaikutuksen alainen. Säännöksen tarkoitus huomioon ottaen velvoite koskee myös ajankohtaa, minkä kuluessa todistus on annettava, koska useiden huumausaineiden kohdalla niiden käytön havaitseminen testillä on mahdollista vain määrääjän huumausaineesta riippuen. Perusteltu epäily huumaus-

aineiden vaikutuksen alaisuudesta täyttää myös lain 3 §:n mukaisen tarpeellisuusvaatimuskriteerin.

1 momentin mukaan työnantajan edellä tarkoitettu todistukseen merkittyjen tietojen käsittelyoikeus edellyttäisi ensinnäkin, että työnantajalla on perusteltu epäily, että työntekijällä on jonkin asteinen riippuvuus huumeista. Työntekijää koskevien tietojen käsittelyn on täytettävä tässäkin tapauksessa lain 3 §:n mukainen tarpeellisuusvaatimus osana tilanteen kokonaisharkintaa. Edellytys huumeriippuvuusepäilystä liittyy tähän tarpeellisuusvaatimukseen. Tarpeellisuusvaatimuksen toteutumista arvioitaessa tulee kuitenkin ottaa huomioon, että työnantajalla on työ- tai virkasuhteen aikana useita muitakin mahdollisuuksia valvoa työntekijää intressiensä suojaamiseksi.

Käsite 'perusteltu epäily' ei tarkoita, että huumeiden käyttö on näytetty toteen, vaan se voi perustua esimerkiksi työnantajan tekemiin havaintoihin työntekijän käyttäytymisestä tai työsuorituksesta, asiakkailta saatuun palautteeseen tai muihin tietolähteisiin, joita työnantaja pitää luotettavina. Lain 4 §:n 2 momentin mukaan työnantajan on ilmoitettava työntekijälle muilta tavoilta saamistaan työntekijää koskevista tiedoista ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa.

Työntekijän ominaisuuksiin kohdistuvia edellytyksiä, tulee muutoin arvioida kuten lain 7 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa on kuvattu ottaen huomioon, että edellytykset olisivat tiukemmat.

Säännöksen tavoitteena on suojella samoja intressejä kuin työhönottotilanteessa. Velvoite esittää huumausainetestiä koskeva todistus on kuitenkin kriiteereiltään selvästi ankarampi kuin työnhakijan omaan suostumukseen perustuva todistuksen toimittaminen työnantajalle.

1–6 kohdat

Näissä kohdissa tarkoitettuja tehtäviä määritettäessä on otettava huomioon lain 7 §:n perustelut vastaavista suojeltavista intresseistä. Tehtävien hoidosta huumeista riippuvaisena on kuitenkin aiheuduttava vakavaa vaaraa tai sen on lisättävä huomattavasti merkittäviä riskejä. Siten kriteerit ovat selvästi ankarammat kuin 7 §:n vastaavat edellytykset.

7 kohta

Säännös vastaa lain 7 §:n 2 momentin 3 kohtaa, mutta on soveltamisalaltaan rajoitetumpi ja sen tarkoituksena on ehkäistä nimenomaan työnantajan hallussa olevien huumausaineiden kauppaa ja leviämistä. Tällaisen riskin piiriin kuuluvia työtehtäviä voi olla esimerkiksi lääkevarastoissa, poliisilla ja tullissa.

3 momentti

Säännöksen tarkoituksena on turvata myös työntekijän asemaa, koska tällä tavalla hän voi välttää mahdollisen työsuhteen päättämisen.

## **9 § Työnantajan tiedonantovelvollisuus huumausainetestiä koskevasta todistuksesta**

Säännöksen tavoitteena on turvata se, että työnhakija jo työtehtävää hakiesaan on tietoinen siitä, että tehtävä on sellainen, johon valitulta pyydetään huumausainetestitodistus tai jossa työskentelevä veloitetaan sellainen esit-

Liivala

14.9.2004

tämään. Työnantaja on kuitenkin tiedonantovelvollinen vain siinä tapauksessa, että hänen tarkoituksenaan on sanotussa työhönottolanteessa käyttää oikeuttaan. Tämä edellyttää sitä, että asiasta on käyty yhteistoimintamenetely ja työnantajalla on työterveyshuoltolaissa tarkoitettu huumeiden vastainen ohjelma. Jos työnantajalla ei ole tarkoitus toistaiseksi käyttää oikeuttaan käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittävät tietoja, ei tiedonantovelvollisuutta ole.

Säännös ei edellytä, että asiasta on mainittava työnhakuilmoituksessa, koska työntekijöitä ei läheskään aina palkata erillisten työnhakuilmoitusten perusteella. Työnantaja voi vapaasti valita hänelle sopivamman tiedonantotavan, kunhan tiedonanto työnhakijalle tai työntekijälle tapahtuu riittävän varhaisessa vaiheessa.

## 10 § Kustannukset todistuksen hankkimisesta

Kustannukset korvataan siten kuin muutoinkin menetellään työhönoton yhteydessä aiheutuneita kustannuksia korvattaessa. Työnantaja vastaa kuitenkin vain sellaisten todistusten kustannuksista, jotka työnhakija tai työntekijä toimittaa työnantajalle. Ellei työnantaja todistusta maksa, ei sitä voida pyytää tai vaatia työnhakijalta tai työntekijältä eikä todistuksen puuttumisella voi olla minkäänlaisia vaikutuksia.

Vuokratyöntekijän osalta testin kustannuksista vastaa se työnantaja, jonka työtehtävissä todistus on toimitettava, ellei varsinaisen työnantajan ja käyttäjäryhtymän välillä toisin sovita. Vuokratyöntekijän työnantaja ei voi esimerkiksi edellyttää, että työnhakija toimittaa jo työhakemuksen yhteydessä mainitun todistuksen.

## 11 § Suhde terveystarkastuksia koskeviin säännöksiin

Pykälässä säädetään lain huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittävien tietojen käsittelyoikeutta koskevien säännösten suhteesta työterveyshuoltolakiin. Lain 7 ja 8 §:n säännökset eivät myöskään estä valtion virkamieslain tai kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain mukaan suoritettavia huumausainetestejä terveystarkastuksien osana.

5 luku Kameravalvonta työpaikalla

## 16 § Kameravalvonnan edellytykset

1 momentti

Kameravalvonnassa on työntekijän yksityisyyden suojan kannalta eri tavoin arvioitavia tilanteita. Työntekijän yksityisyyden suojan kannalta ongelmallisena ei pidetä esimerkiksi yleisellä paikalla tapahtuvaa kameravalvontaa.

Säännöksen määritelmän mukaan kameravalvonnalla tarkoitetaan jatkuvasti kuvaa välittävällä tai kuvaa tallentavalla teknisellä laitteella kuvaamista tai katselemista. Sen piiriin kuuluvat kaikenlaiset laitteet, joilla voidaan tuottaa henkilöstä näköiskuvaa. Siten esimerkiksi sellaiset internetiin tai puhelimiin liitetyt toiminnot, joiden kautta voi välittyä näköiskuvaa henkilöstä, ovat tä-



Liivala

14.9.2004

män säännöksen piirissä. Säännös ei sen sijaan koske työntekijän kuunte-  
lua teknisellä laitteella Jos kuvaamiseen tai katseluun liittyy kuitenkin ääntä  
kuten esimerkiksi kuvattaessa videokameralla, sovelletaan tämän säännök-  
sen ohella myös salakuuntelua koskevia rikoslain säännöksiä (RL 24 luku  
5 §).

Laissa esitetyt yleiset valvonnan edellytykset merkitsisivät kokonai-  
sharkintaa, jossa on otettava huomioon työnantajalle muutoin laissa säädettyt vel-  
voitteet ja yksityisyyden suojan muut vaatimukset. Kuvaamisen tarkoitusta  
on tarkasteltava aina kussakin tapauksessa erikseen.

1 momentin ensimmäisessä virkkeessä tarkoitettua kameravalvontaa saa-  
daan suorittaa myymälöissä, liikkeissä, pankeissa, varastoissa, lento- ja muil-  
la liikenneasemilla sekä muissa vastaavissa tiloissa, joihin asiakkailta tai  
muilla ulkopuolisilla henkilöillä on pääsy.(esimerkiksi sairaalat ja muut hoito-  
laitokset). Lisäksi edellytetään, että valvonnan tarkoituksena on ensisijaisesti  
ehkäistä tai selvittää asiakkaiden mahdollisesti tekemiä rikoksia tai varmistaa  
työpaikan turvallisuutta.

Muulla kuin julkisilla paikoilla saadaan kameravalvontaa käyttää omaisuu-  
den ja turvallisuuden valvontaan sekä näitä koskevien vaaratilanteiden sel-  
vittämiseksi esimerkiksi

- erilaisissa tehtaissa ja muissa teollisuuslaitoksissa sekä varastoissa,
- kulunvalvonnan yhteydessä kaikenlaisissa organisaatioissa, jos val-  
vonnan tarkoituksena on seurata sitä, kuka tiloissa liikkuu ja estää  
asiattomien pääsy tiettyihin tiloihin.
- tuotannon valvonnassa; esimerkiksi teollisten prosessien valvonta toi-  
mintahäiriöiden ennaltaehkäisemiseksi paperi- ja metsäteollisuudessa
- yrityksissä ja laitoksissa niiden liike- tai ammattisalaisuuksien tai tieto-  
turvallisuuden suojaamiseksi
- vaarallisia kemiallisia aineita käytettäessä tai kuljetettaessa,
- potilaiden tilan ja turvallisuuden seurantaan sairaaloissa ja muissa hoi-  
tolaitoksissa, vaikka hoitohenkilöstöäkin tulee tässä yhteydessä kuva-  
tuiksi

Edellä mainituissa tilanteissa työnantaja ei kuitenkaan saa kohdentaa kame-  
ravalvontaa siten, että kameran avulla tarkkaillaan työpistettä, jossa työsken-  
telee tietty työntekijä tai tiettyjä työntekijöitä. Työnantajan on otettava huomi-  
oon yksittäisten työntekijöiden tarkkailun kielto myös hyödynnettäessä kame-  
roiden teknisiä ominaisuuksia.

Työntekijöille henkilökohtaiseen käyttöön osoitettuna työhuoneena pidetään  
myös toimistohuonetta, jossa voi työskennellä enemmän kuin yksi henkilö

Liivala

14.9.2004

joko samanaikaisesti tai eri aikana taikka esimerkiksi sermillä tietyille työntekijälle erotettua työtilaa.

2 momentti

Kameravalvonnan oikeutus riippuu ennen kaikkea siitä, onko tämä valvonnan muoto välttämätön pyrittäessä 2 momentin 1–3 kohdissa lueteltuihin tavoitteisiin. Vaatimus kameravalvonnan välttämättömyydestä merkitsee vähemmän yksityisyyteen puuttuvien keinojen ensisijaista selvittämistä ja käyttämistä.

1 kohta

Väkivallan uhkaa esiintyy tutkimusten mukaan eniten poliisi-, vartiointi-, ravintola- ja vähittäiskaupan alalla sekä sairaanhoidon ja sosiaalihuollon piirissä. Usein kyseessä on työ, jossa työntekijä joutuu ainakin ajoittain yksinkin kohtaamaan väkivaltaisen asiakkaan tai potilaan. Työhön liittyvät uhkatekijät vaihtelevat yksittäistapauksittain ja ne tulee arvioida työntekijän tosiasiallisten työolosuhteiden perusteella.

Kameravalvonnan avulla voidaan myös nopeuttaa pikaisen avun saamista todellisissa vaaratilanteissa. Säännöksellä pyritään edistämään työturvallisuutta, joten sillä on liittymä työturvallisuuslain (738/2002) 27 §:ään, jonka mukaan työhön liittyvä väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan. Säännöksellä on myös liittymä työturvallisuuslain 29 §:ssä tarkoitettuun yksintyöskentelyyn.

2 kohta

Tuotteiden laadun tai arvon merkittävyyttä arvioitaessa on huomiota kiinnitettävä erityisesti siihen, mitä yleisesti ja objektiivisesti voidaan pitää merkittävänä kyseisessä yksittäistapauksessa. Omaisuuden laadun arvioinnissa tulee ottaa huomioon se, miten tällaisella valvonnalla voidaan estää tai selvittää rikoksia. Näin ollen kameravalvonta on mahdollista käsiteltäessä rahaa esimerkiksi pankkien ja kauppojen kassoilla, jonka määrä on merkittävää. Arvoltaan merkittävää omaisuutta voi olla esimerkiksi tietotekniikan valmistuksessa ja myynnissä. Tuotteiden laatu voi olla esimerkiksi sairaaloiden ja apteekkien lääkevarastoissa merkittävä arviointitekijä, jos kameravalvonnalla pyritään estämään lääkkeiden väärinkäyttö ja levitys.

3 kohta

Työnantajan on tällöinkin huolehdittava siitä, että lain 3 §:n tarpeellisuusvaatimus täyttyy, koska tästä vaatimuksesta ei voida poiketa edes työntekijän suostumuksella. Työntekijän pyyntö ei voi täyttää tarpeellisuusvaatimusta, ennen kuin työntekijä tosiasiallisesti työskentelee tehtävässä, johon hän pyytää kohdistamaan kameravalvontaa. Valvonnan välttämättömyyden voidaan kuitenkin tällaisessa työntekijän etuja ja oikeuksia käsittelevässä tilanteessa katsoa toteutuvan jo sillä, että pyyntö tulee työntekijältä ja työnantaja harkitsee sen oikeutetuksi. Työntekijän omaan pyyntöön perustuva valvonta on myös vastaavasti lakkautettava, kun työntekijä sitä esittää. Säännöksen tarkoituksena on antaa työnantajalle mahdollisuus lisätä kameravalvonnan muodossa työntekijän turvallisuudentunnetta myös silloin, kun momentin 1–2 kohtien edellytykset eivät täyty. Tällaisia tilanteita voi esimerkiksi terveydenhuollossa olla potilaiden hoitohenkilöstöön kohdistama häirintä tai muu selvästi epäasiallinen käytös, josta ei kuitenkaan voida katsoa aiheutua 1 kohdassa tarkoitettua suoranaista uhkaa näiden turvallisuudelle tai terveydelle.

Liivala

14.9.2004

**17 § Avoimuus kameravalvontaa toteutettaessa**

- 1 momentti Kameravalvonta voi merkitä puuttumista henkilön perustuslain 10 §:ssä suojattuun yksityisyyteen, minkä vuoksi sen tulee olla mahdollisimman avointa. Kuvaamisella syntyvät tiedot voivat olla tallennettuja henkilötietoja, joiden suojasta säädetään tarkemmin henkilötietolaissa ja viranomaisen toiminnan julkisuudesta annetussa laissa. Työnantajan on kameravalvontaa suunniteltaessaan ja toteuttaessaan pidettävä huolta siitä, että kameravalvonta on sekä sen tavoitteen saavuttamisen kannalta että laajuudeltaan oikeassa suhteessa työntekijän yksityisyyteen. Kameravalvonnan avoimuutta koskeva säännöstä ei sovelleta sellaiseen valvontaan, joka perustuu työntekijän omaan pyyntöön.
- 1 kohta Työntekijöiden yksityisyyteen kameravalvontaa vähemmän puuttuvia muita keinoja voivat olla esimerkiksi kulunvalvonta, asiakaspalvelupisteiden suojaaminen suojalaseilla ja hälytyslaitteiden käyttö. Jos suojeltava intressi voidaan esimerkiksi turvata 16 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla keinoilla, ei työntekijän yksityiseen enemmän puuttuvaa 16 §:n 2 momentissa tarkoitettua valvontaa saa toteuttaa.
- 2 kohta Eri vaihtoehtoja ja niiden perusteluja punnittaessa on tilannetta arvioitava sekä yksityisyyden suojan toteutumisen että suojattavien intressien kannalta. Kameravalvontaa toteuttaessaan työnantajan on kiinnitettävä huomiota myös siihen, että kamerat suunnataan tai asennetaan siten, että työntekijä ei joudu kuvatuksi pitempää aikaa kuin on välttämätöntä valvonnan tarkoitus huomioon ottaen.
- 3 kohta Säännös koskee vain sellaisia tallenteita, jotka voivat sisältää henkilöistä näköiskuvaa, koska vain ne täyttävät henkilötietolain määritelmä henkilötiedosta. Jos tiedot muodostavat henkilörekisterin, henkilötietolaki tulee sovellettavaksi kokonaisuudessaan, ellei työelämän yksityisyyden suojasta annetusta laista muuta johdu.
- 4 kohta Kameravalvonnalla saatuja tallenteita ei saa käyttää muihin tarkoituksiin kuin niihin, joita varten tarkkailu on suoritettu. Siten tallenteita ei voisi käyttää esimerkiksi työntekijän työn suorituksen arviointiin.
- 5 kohta Työnantajan on huolehdittava siitä, että kaikki työntekijät, joihin kameravalvonta voi kohdistua, tietävät siitä. Tätä varten työnantajan on tiedotettava heille kameravalvonnan alkamisesta, toteuttamisesta ja siitä, miten ja missä tilanteissa mahdollisia tallenteita käytetään. Tämän pitää tapahtua sen jälkeen, kun työnantaja on toteuttanut lain 21 §:n mukaisesti yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn. Tiedottaminen voi tapahtua suullisesti tai kirjallisesti. Tiedon on oltava riittävän yksityiskohtaista, jotta siitä selviää valvonnan aloittaminen, tarkoitus ja kohde. Työnantajalla on velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijät ovat tietoisia myös valvonnasta luopumisesta. Tallenteiden käyttöä koskeva tiedottaminen voi tapahtua esimerkiksi esittämällä työntekijöille rekisteriseloste tai panemalla se esille työpaikan ilmoitustaululle.

Liivala

14.9.2004

16 §:n 1 momentissa mainituissa tiloissa kuten asiakaspalvelutiloissa, varastoissa ja kulunvalvonnassa olevien kameroiden sijaintitietojen paljastuminen ulkopuolisille henkilöille ja tietyissä rikosten selvittämistilanteissa jopa työntekijöille voi estää valvonnan tarkoituksen. Toisaalta kameroiden sijaintia vaihdetaan turvallisuussyistä käytännössä siinä määrin usein, että tästä tiedottaminen kaikille työntekijöille saattaa muodostua liian raskaaksi menettelyksi. Työnantajalla ei tämän vuoksi ole velvollisuutta tiedottaa näissä tapauksissa työntekijöille kameroiden yksityiskohtaisesta sijainnista.

Sen sijaan yksityiskohtainen tiedottamisvelvollisuus koskee 16 §:n 2 momentin tarkoittamia tilanteita, joissa kameravalvonta voidaan kohdentaa nimenomaan työntekijän tiettyyn työpisteeseen. Sijainnista tiedottaminen ei kuitenkaan tarkoita yksittäisten kameroiden asentamisesta tiedottamista, vaan yhteistoimintamenettelyn jälkeen annettavaa yleistä tietoa paikoista, joissa kamerat mahdollisesti sijaitsevat.

6 kohta

Työnantajan on ilmoitettava näkyvällä tavalla kameravalvonnasta tai sen lopettamisesta niissä tiloissa, joihin kamerat on asetettu. Yleensä voidaan pitää riittävänä tilan kulkuyhteyden läheisyyteen sijoitettua ilmoitusta siitä, että kohteessa on kameravalvonta. Ilmoituksesta tulee myös näkyä kameravalvonnan toteuttamistapa, kuten esimerkiksi se, onko kamera tallentava vai ei.

2 momentti

Säännös sisältää poikkeusta tallenteiden käyttöoikeuteen edellisiin momentteihin nähden. Jos työntekijä tai viranhaltija syyllistyy työssään työnantajansa kohtaan rangaistavaan tekoon, on työnantajalla työsopimuslain 8 luvun 1 §:n ja kunnallisen viranhaltijalain 41 §:n perusteella pääsääntöisesti oikeus purkaa tai ainakin irtisanoa palvelussuhde. Työnantajalla on oltava mahdollisuus näyttää toteen palvelussuhteen päättämisen perusteet esimerkiksi oikeudenkäynnissä. Poliisin oikeudesta saada tarvittavia tietoja rikosten estämiseksi ja selvittämiseksi poliisitutkinnassa säädetään poliisilain (493/1995) 36 §:ssä.

1 kohta

Palvelussuhteen päättämistilanteet käsittävät sekä purkamisen että irtisanomisen perusteet työntekijästä tai viranhaltijasta johtuvasta syystä. Toteennäyttäminen liittyy vain tilanteisiin, jossa työnantajalla on jo muutoin tieto irtisanomis- tai purkuperusteesta, mutta hän käyttää tallenteita todistamisvelvollisuutensa tukena joko palvelussuhteen päättämistilanteessa esimerkiksi kuultaessa työntekijää tai viranhaltijaa tai tuomioistuimessa. Tallenteita ei siten saa käyttää esimerkiksi palvelussuhteen päättämisperusteen itsenäiseen selvittämiseen tai hankintaan.

Työnantajalla on lisäksi oikeus käyttää tallenteita tasa-arvolaisissa tarkoitetun häirinnän tai ahdistelun taikka työturvallisuuslaissa tarkoitetun häirinnän ja epäasiallisen käytöksen selvittämiseksi ja toteennäyttämiseksi. Ensisijaisena edellytyksenä tallenteiden käytölle on tällöin se, että työnantajalla on perusteltu syy epäillä työntekijän syyllistyneen mainittuihin tekoihin.

Työnantajalla on laissa säädettyjä erityisvelvoitteita ryhtyä tiettyihin toimenpiteisiin asiasta tiedon saatuaan. Työnantajan on käytettävissään olevin kei-

Liivala

14.9.2004

noin ryhdyttävä poistamaan työturvallisuuslain (738/2002 28 §:ssä tarkoitettua häirintää asiasta tiedon saatuaan. Myös tasa-arvolain (609/1986) 6 §:n 2 momentin 4 kohdan ja 8 §:n 2 momentin 4 kohdan mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän kohteeksi. Tasa-arvolain 11 §:n perusteella työnantaja on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä, jos hän laiminlyö velvoitteensa sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun poistamiseksi. Jotta työnantaja pystyisi täyttämään nämä erityisvelvoitteensa, hänellä on oikeus näissä tilanteissa käyttää tallenteita paitsi työntekijän menettelyn toteennäyttämiseksi myös sen selvittämiseksi.

3 kohta

Säännös merkitsee poikkeusta tallenteiden käyttötarkoitussidonnaisuuteen. Sen mukaan työnantaja työturvallisuudesta vastaavana saa käyttää sekä 16 §:n 1 momentissa että 2 momentissa tarkoitettuja tallenteita työtapaturmien ja muiden työturvallisuuslaissa tarkoitettujen vaaraa tai uhkaa aiheuttaneiden tilanteiden selvittämiseksi. Tallenteiden käyttöoikeuden nimenomaisena tavoitteena on tällöin oltava selvittää ja ennalta estää työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työympäristöstä johtuvia työntekijöiden terveyden haittoja ja tukea työolosuhteiden parempaa suunnittelua saatujen kokemusten pohjalta. Näissä tilanteissa tallenteita voidaan myös käyttää ilman, että asiaa on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä. Lain 4 §:n 2 momentin mukaan työnantajan on ilmoitettava työntekijälle tätä koskevien tietojen keräämisestä muilta henkilöiltä ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa.

Tallenteiden toissijainen käyttötarkoitus saattaa vaikuttaa tallenteiden säilytysaikaan. Lähtökohtana säännöksessä on tallenteiden hävittäminen heti, kun ne eivät ole tarpeen kameravalvonnan tarkoituksen toteuttamiseksi ja viimeistään vuoden kuluessa tallentamisen päättymisestä. Tallenteen saa kuitenkin säilyttää vuoden määräajan jälkeenkin, jos se on tarpeen ennen mainitun määräajan loppua selvitettäväksi tulleen 2 momentissa tarkoitettun asian käsittelyn loppuun saattamiseksi taikka jos työnantaja tarvitsee tallennetta työsuhteen päättämisen asianmukaisuuden toteennäyttämiseksi taikka tallenteen säilyttämiseen on muu erityinen syy. Palvelussuhteen päättämisen toteennäyttämistä varten säilytettävien tallenteiden tallennusajassa tulee kiinnittää huomiota siihen, että tallenteiden käyttöoikeus koskee tällöin vain tilanteita, joissa työnantaja käyttää tallenteita todistamisvelvollisuutensa tukena.

Muita erityisiä syitä tallenteiden säilytysajan pidentämiseen voivat olla esimerkiksi erilaiset turvallisuusnormit tai muut työnantajalle kuuluvat velvoitteet, jotka edellyttävät tallenteiden säilyttämistä.

6 luku Työntekijän sähköpostiviestien hakeminen ja avaaminen

### **18 § Työnantajan huolehtimisvelvollisuudet**

Jos sähköpostiosoite on muotoa työntekijän etunimi.sukunimi@yritys.fi, tulevat viestit työntekijälle tämän hallinnoimaan sähköpostiin, jonka avaamisessa tarvittavat tunnus- ja salasana ovat hänen tiedossaan. Sähköpostin

Liivala

14.9.2004

avaamiseen tarvittavat tekniset keinot ovat työntekijän lisäksi niillä henkilöillä, jotka voivat käyttää sähköpostijärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia. Näiden henkilöiden toimintavaltuuksia rajoittaa kuitenkin syyskuun 2004 alusta voimaan tullut sähköisen viestinnän tietosuojalaaki (516/2004) samoin kuin rikoslain 38 luvun 3 §:ssä ja 4 §:ssä tarkoitetut tavallinen ja törkeä viestintäsalaisuuden loukkaus.

Työnantaja voi periaatteessa edellyttää, että hänen omistamansa laitteet on tarkoitettu pelkästään työasioiden hoitoon ja että niitä ei käytetä yksityiseen viestintään. Käytännössä työnantajat usein sallivat työntekijöiden hoitaa yksityisiä asioitaan kohtuullisessa määrin työnantajan omistamilla sähköisen viestinnän laitteilla. Näistä tilanteista ei kuitenkaan suoraan seuraa, että työnantaja olisi oikeutettu lukemaan työntekijän luottamuksellisia viestejä. Työntekijälle voidaan myös lähettää työnantajan kiellosta huolimatta yksityisluonteisia viestejä, joita työnantaja ei ole oikeutettu lukemaan.

Työntekijän sähköpostiosoitteeseen lähetetään ja siitä lähetetään työnantajalle tarkoitettuja ja tälle kuuluvia viestejä. Työntekijän luottamuksellisen viestinnän piiriin kuuluvat paitsi yksityiset viestit myös sellaiset työtehtäviin liittyvät viestit, jotka on tarkoitettu yksinomaan työntekijälle itselleen. Työelämässä on tavallista, että työntekijä toimii suoraan työnantajaorganisaation edustajana, jolloin työnantajalle kuuluva viesti on ainoastaan työntekijän sähköpostiosoitteessa. Tämä saattaa aiheuttaa vaikeuksia työnantajan viestintään esimerkiksi silloin, kun kyseinen työntekijä on estynyt hoitamasta tehtäviään.

Työnantaja voi erilaisin teknisin järjestelyin kuten sähköpostiosoitteilla erottaa luottamukselliset ja työnantajalle kuuluvat sähköpostiviestit. Työnantajalla voi olla esimerkiksi yleinen sähköpostiosoite sellaisia viestejä varten, joihin vastaaminen edellyttää työnantajan päätöstä tai vastausta. Tämän vaihtoehdon merkitystä luottamuksellisen viestinnän turvaamisen kannalta voi kuitenkin heikentää se, ettei työnantaja voi tosiasiallisesti ohjeillaan ja määräyksillään vaikuttaa työyhteisön ulkopuolisiin tahoihin. Lisäksi yhteistä sähköpostiosoitetta ei välttämättä voida käyttää suuremmissa työyksiköissä, koska tällaiseen sähköpostiosoitteeseen jatkuvasti tulevien viestien jakaminen kunkin työntekijän omaan osoitteeseen voi kestää asiakaspalvelun kannalta liian kauan ja viedä kohtuuttoman suuren työpanoksen. Toisaalta työntekijä itsekin voi omilla toimenpiteillään vaikuttaa luottamuksellisten viestien erotteluun ja niiden luottamuksellisuuden turvaamiseen.

1 momentti

Säännöksessä kuvataan toimintaprosessi, miten työnantajan tulee menetellä työntekijän viestin suojan toteuttamiseksi työntekijän nimellä lähetettyjen tai vastaanotettujen sähköpostiviestien osalta. Säännöksen 1–3 kohdassa tarkemmin määritellyt, keskenään vaihtoehdotiset toimenpiteet muodostavat työnantajan vähimmäisvelvoitteet. Ne eivät estä työntekijää antamasta suostumuksensa perusteella sähköpostiviestiensä käsittelyoikeutta toiselle työntekijälle siinä laajuudessa kuin mahdolliset muut salassapitosäännökset ja työnantajan määräykset sen mahdollistavat. Siten esimerkiksi sihteereille tai sijaiselle nimenomaan annetut oikeudet lukea viestit ovat sallittuja. Jos työntekijä ei noudata työnantajan työntekijälle tarjoamia menettelytapoja, työnan-

Liivala

14.9.2004

taja voi käyttää 19 ja 20 §:ssä tarkoitettuja oikeuksiaan. Jos taas työntekijä menettelee työnantajan tarjoamien vaihtoehtojen mukaisesti, työnantajan mahdollisuus käyttää näitä oikeuksia supistuu.

1 kohta

Työntekijän omaa toimenpidettä edellytetään aina ennen poissaolon alkamista, sillä työntekijä huolehtii itse siitä, että viestin lähettäjälle lähtee tieto automaattivastauksen muodossa. Työntekijän laiminlyönnistä ei aiheudu hänelle seuraamuksia, mutta työnantajan katsotaan tarjouksellaan toteuttaneen omalta osaltaan huolehtimisvelvollisuutensa.

2 kohta

Järjestely edellyttää, että työnantaja hyväksyy sekä järjestelyn että sen henkilön, kenelle viestin voi ohjata. Edellytysten tarkoituksena on edistää tietoturvallisuutta. Yleensä henkilö, jolle viestit voi ohjata, toimii poissaolevan työntekijän sijaisena ja on työnantajan palveluksessa. Hän voi olla myös työntekijän esimies tai muu työnantajan edustaja. Viestin ohjaaminen työntekijän omassa käytössä olevaan muuhun henkilökohtaiseen sähköpostiosoitteeseen on mahdollista vain työnantajan luvalla, koska työnantajalla ei ole takeita esimerkiksi työntekijän oman, Internetistä otetun ilmaisen sähköpostijärjestelmän turvallisuudesta. Tämänkin mahdollisuuden käyttäminen edellyttää aina työntekijän toimenpidettä ennen poissaoloa. Työnantaja on kuitenkin täyttänyt huolehtimisvelvollisuutensa jo tarjotessaan tällaista vaihtoehtoa.

3 kohta

Työnantaja voi edellisten kahden järjestelyn vaihtoehtona tarjota työntekijälle mahdollisuutta antaa suostumuksensa sille, että joku toinen henkilö voisi ottaa vastaan työntekijälle lähetetyt viestit tämän poissa ollessa. Tällaisen henkilön työntekijä voi itse valita, mutta hänen tulee olla työnantajan tähän tehtävään hyväksymä samalla tavalla kuin 2 kohdassakin. Näin työntekijä voi harkitessaan suostumuksensa antamista valita sellaisen henkilön, johon hän itse katsoo voivansa luottaa ja työnantaja vaikuttaa siihen, että viestit ohjautuvat sellaiselle henkilölle, johon vastaavasti työnantaja luottaa. Suostumus koskee vain oikeutta selvittää, onko työntekijälle lähetetty viesti, joka on selvästi tarkoitettu työntekijälle tämän työtehtävien hoitamiseksi ja joista työnantajan on toimintansa tai työtehtävien asianmukaisen järjestämisen vuoksi välttämätöntä saada tieto. Toinen työntekijä voi ottaa selville työntekijän viestit noudattamatta 19 §:n 1 momentin säännöksiä.

Suostumus on vapaaehtoinen tahdonilmaisu, jonka työntekijä voi myös aina peruuttaa. Suostumusmenettelylle ei säännöksessä ole asetettu muotomääräyksiä, vaikka kirjallinen suostumus, jossa myös määritellään sen voimassaoloaika ja millaisiin poissaolotilanteisiin sitä saa käyttää, on suositeltava. Työnantaja on täyttänyt huolehtimisvelvollisuutensa jo tarjoamalla tällaista mahdollisuutta työntekijälle.

2 momentti

1 momentin mukaisen huolehtimisvelvollisuuden noudattaminen on edellytys sille, että työnantaja voi käyttää 19 ja 20 §:ssä tarkoitettuja oikeuksiaan hakea esille työnantajalle kuuluvat viestit ja sen jälkeen avata tällaiset viestit.

Liivala

14.9.2004

## 19 § Työnantajalle kuuluvien sähköisten viestien esille hakeminen

### 1 momentti

Työnantajan on harkittava perusteellisesti toimenpiteen välttämättömyyttä eli ehdotonta tarpeellisuutta pykälässä lueteltujen toimintojen turvaamiseksi. Tällaisia tilanteita saattaa syntyä esimerkiksi tilausten ja laskutusten sekä reklamointien vastaanotossa, vahvistuksessa, seurannassa ja niitä koskevissa liikeneuvotteluissa kuten myös määräaikaan sidotuissa tehtävissä kuten esimerkiksi kanteissa, valituksissa ja monissa muissa oikeustoimissa.

Välttämättömyyden arviointiin vaikuttaa myös se, onko työntekijä menetellyt työnantajan tarjoamien 18 §:ssä tarkoitettujen menettelytapojen mukaisesti. Viestin esille hakeminen ei pääsääntöisesti ole välttämätöntä työntekijän nimellä lähetettyjen viestien esille hakemiseksi, jos työntekijä on toiminut 18 §:n 2 tai 3 kohdan mukaisesti, mutta saattaa olla tällaisessa tilanteessa välttämätöntä työntekijän lähettämien viestien osalta, jos momentin jäljempänä 1–4 kohdissa ehdotetut edellytykset täyttyvät. Jos työntekijä on toiminut 18 §:n 1 kohdan mukaisesti, välttämättömyyskriteerin toteutumisen arvioinnissa on otettava huomioon se, että viestin lähettäjä saa tiedon sekä asiaa hoitavan henkilön poissaolosta että asiaa sillä hetkellä hoitavasta henkilöstä, minkä vuoksi esimerkiksi työnantajan riskit menettää tilauksia vähenevät. Tilanne on verrattavissa puheluun, jossa soittajalle ilmoitetaan asiaa hoitavan henkilön olevan poissa ja että hänen tehtäviään hoitaa sanottuna aikana toinen henkilö. Välttämättömyyskriteeri voi tässäkin tilanteessa toteutua työntekijän lähettämien viestien osalta työntekijälle lähetettyjä viestejä perustellummin.

Tietojärjestelmän pääkäyttäjillä on sähköpostijärjestelmän ylläpitohenkilöinä oikeus päästä laillisesti järjestelmään, vaikka heidän oikeutensa riippuvat muutoin paljolti järjestelmästä. Järjestelmä voi olla myös ulkopuoliselta toimittajalta ostettu, jolloin pääkäyttäjän valtuuksia voi käyttää palvelun tuottaja tai tämän palveluksessa oleva henkilö. Säännöksessä tarkoitettujen pääkäyttäjän valtuudet on voitu delegoida tai antaa ne useammalle henkilölle rajoitettuna valtuuksina. Työnantaja voi itsekin toimia sähköpostijärjestelmän pääkäyttäjänä

Sen arviointi, kuuluuko viesti mukaisesti työnantajalle tai onko työntekijä lähettänyt työnantajalle kuuluvia viestejä, tulee tapahtua pelkästään viestin lähittäjän tunnistamistietoja tai sähköpostiviestissä olevien otsikkokenttää koskevien tietojen perusteella. Näistä tiedoista voidaan useimmissa tapauksissa päätellä, onko viesti yksityisluonteinen vai ei. Siten työnantaja voi ottaa selville, onko työntekijä tehnyt tarjouksia, missä vaiheessa liikeneuvottelut ovat tms.

Työnantajan oikeus hakea viestejä esille on kuitenkin myös ajallisesti rajoitettu. Ensiksi hän voi ottaa selville, onko työntekijälle poissaolon alkamisen jälkeen lähetetty viestejä. Toiseksi työnantaja voi ottaa selville, onko työntekijä välittömästi ennen poissaoloaan lähettänyt tai vastaanottanut säännöksessä tarkoitettuja viestejä. Välittömyys tarkoittaa lyhyehköä aikaa ennen poissaoloa. Tätä aikaa arvioitaessa voidaan kuitenkin ottaa huomioon työn-



Liivala

14.9.2004

antajan kulloinkin tarvitseman välttämättömän tiedon käsittelyaikatauluun liittyvät näkökohdat.

Lisäksi 1 momentin 1–4 kohdassa säädetään niistä edellytyksistä, joiden kaikkien on toteuduttava samanaikaisesti, ennen kuin työnantaja voi käyttää oikeuttaan.

1 kohta

Työn itsenäisyys merkitsee sitä, että viestiin liittyvää asiaa eivät hoida samanaikaisesti muut henkilöt, joilla voi olla asiaan liittyvät työnantajan tarvitsemat tiedot. Jos taas työnantajalla on asioiden kirjaamista koskeva nimenomainen järjestelmä, kuten esimerkiksi kunnissa ja muissa julkisyhteisöissä käytettävät diaarit, voidaan useimmista asioista ja niiden käsittelyvaiheista saada selvää tämän järjestelmän avulla ja siten viestien esille hakeminen ei ole välttämätöntä.

2 kohta

Työntekijän tehtävien ja vireillä olevien asioiden vuoksi on oltava ilmeistä, että työntekijälle on lähetty tai hän on lähettänyt edellä tarkoitettuja viestejä. Arvio tulee perustaa sekä työntekijän tehtävien luonteeseen että hänellä vireillä olevien asioiden laatuun.

3 kohta

Työntekijän on oltava estynyt tilapäisesti suorittamasta työtehtäviään eikä työnantajalle kuuluvia viestejä voida muutoin saada työnantajan käyttöön. Työnantajalla on oikeus ottaa selville, onko työntekijälle lähetetty tai onko hän lähettänyt pykälässä tarkoitettuja viestejä vain, jos hän on huolehtinut 18 §:ssä tarkoitetuista toimenpiteistä. Työntekijän tilapäistä estyneisyyttä suorittaa työtehtäviään ei säännöksessä määritellä tarkemmin, mutta se edellyttää joka tapauksessa työntekijän työstä poissaoloa. Lyhyt poissaolo ei tee viestin selvittämistä ottaen huomioon myös muut kriteerit useinkaan välttämättömäksi. Kuitenkin käytännön työelämässä voi olla tilanteita, jotka edellyttävät hyvin nopeaakin työnantajan reagoimista, kuten esimerkiksi määräaikaan sidotut projektit tai oikeustoimet.

4 kohta

Työnantajan oikeus hakea esille sähköpostiviestejä edellyttää lisäksi, että työntekijän suostumusta viestien esille hakemiseen ei voida saada kohtuullisessa ajassa. Työnantajan on siis ensin tarjottava työntekijälle mahdollisuutta antaa suostumus, jolloin työntekijä saa myös tiedon siitä, että hänen sähköpostinsa avaamista harkitaan. Siten työnantaja voi vain erityistapauksissa luopua yrityksestä saada työntekijän suostumus. Lisäksi edellytetään, että viestiin liittyvän asian selvittäminen ei kestä viivytystä.

2 momentti

Säännös tulee sovellettavaksi vain, jos työntekijä on kuollut tai hän on pysyväisluonteisesti estynyt esimerkiksi vakavan sairastumisen suorittamasta työtehtäviään tai lopettanut palvelussuhteensa. Lisäksi edellytetään, että työntekijän hoitamien asioiden selville saaminen ja työnantajan toiminnan turvaaminen ei ole muilla keinoilla mahdollista. Pysyväisyyttä on arvioitava kulloisenkin yksityistapauksen osalta erikseen yleisen elämäkokemuksen ja työ- ja virkasuhdelainsäädännön perusteella. Esimerkiksi työsuhteen päättämistilanteissa pysyväisluonteisuus toteutuu. Tällöin on kuitenkin otettava huomioon, että työnantajan on tarjottava 18 §:ssä tarkoitettuja vaihtoehtoja

Liivala

14.9.2004

myös tällaiselle henkilölle ennen viestien esille hakemisen aloittamista. Näin työntekijä, jonka työsuhde on purettu tai irtisanottu, voi itse omilla toimenpiteillään vaikuttaa siihen, että hänen luottamuksellisen sähköpostiviestinsä suoja toteutuu esimerkiksi poistamalla tällaiset viestit.

3 momentti

Jollei viestin esille hakeminen johda viestin avaamiseen, on toimenpiteestä laadittava siihen osallistuneiden henkilöiden allekirjoittama selvitys, josta ilmenee, miksi viestiä on haettu, hakemisen ajankohta ja hakemisen suorittajat. Selvitys on myös ilman aiheetonta viivytystä toimitettava työntekijälle.

## **20 § Työnantajalle kuuluvien sähköisten viestien avaaminen**

1 momentti

Kun työnantaja on lain 19 §:n mukaisia menettelytapoja käyttäen päätenyt siihen käsitykseen, että viesti ilmeisesti kuuluu työnantajalle, on sen avaaminen mahdollista. Tällöinkin edellytetään, että kysymys on viestistä, josta työnantajan on välttämätöntä saada tieto toimintaansa liittyvien neuvottelujen loppuun saattamiseksi, asiakkaiden palvelemiseksi ja toimintojensa turvaamiseksi. Avaamisen välttämättömyys on siten uudelleen arvioitava tässä vaiheessa.

2 momentti

Vaikka viestistä itsestään jo useimmiten käy ilmi, miksi viesti on avattu, on kuitenkin tarkoituksenmukaista, että selvitykseen kirjataan myös syy viestin avaamiseen. Näin työntekijällä on mahdollisuus arvioida viestin esille hakemisen ja sen avaamisen kriteerien täytyminen. Koska viesti on olennainen säännösten soveltamisen arvioinnin ja sen henkilön kannalta, jolle se on alkuun toimitettu, avattu viesti on myös säilytettävä.

3 momentti

Työntekijä voi antaa suostumuksensa toiselle henkilölle muunlaisesta työnantajan hyväksymien menettelytapojen noudattamisesta. Muu menettely mahdollistaa esimerkiksi sen, että toinen työntekijä voi lukea suostumuksen antaneen työntekijän viestejä ja hoitaa niin sovittaessa ja toimivaltansa rajoissa myös sähköpostiviesteissä tarkoitettuja työtehtäviä noudattamatta tässä luvussa tarkoitettuja menettelytapoja.

## **21 § Yhteistoiminta teknisin menetelmin toteutetun valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä**

Säännös vastaa sisällöltään voimassa olevan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 9 §:n 1 ja 2 momenttia. Kunta-alalla yhteistoimintavelvollisuus teknisessä valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä perustuu edelleenkin yleissopimuksen 3 §:n 15) kohdan määräyksiin.

Jos työnantaja tai hänen edustajansa vastoin säännöksiä hakee esille tai avaa työntekijälle lähetetyn tai tämän lähettämän sähköpostiviestin, voidaan hänet tuomita työelämän tietosuojalain rikkomisesta sakkoon, ellei teko samalla täytä esimerkiksi ankaramman rangaistusasteikon mukaan tuomittavan tietomurron tai henkilörekisteririkoksen tunnusmerkistöä.

Liivala

14.9.2004

## **2 Muu lainsäädäntö**

### **2.1 Sähköisen viestinnän tietosuojalaki (516/2004)**

Laki tuli voimaan 1.9.2004. Laki koskee teleyritysten ohella mm. yhteisötilaajia, joita ovat yritykset ja yhteisöt, jotka käsittelevät esimerkiksi sisäisessä puhelin- tai tietoverkossaan käyttäjien (esim. työntekijöiden) luottamuksellisia viestejä, tunnistamis- tai paikkatietoja. Laki koskee siten työnantaja sekä viestinnän osapuolina että yhteisötilaajina. Viestinnän luottamuksellisuus koskee myös verkkosivustojen selaamisesta kertyviä tunnistamistietoja.

Tunnistamistietoja ovat ihmisten välisestä viestinnästä syntyneet tiedot, jotka tallentuvat yritysten omiin sähköpostipalvelimiin, Internetin välimuistipalvelimiin ja puhelinvaihteisiin. Tunnistamistiedot ovat edelleen pääsääntöisesti luottamuksellisia. Tunnistamistietoja saa kuitenkin käsitellä esimerkiksi puhelun tai muun viestin välittämiseksi, laskutusta varten tai teknisen vian havaitsemiseksi. Tietoja on käsiteltävä siten, että luottamuksellisen viestin ja yksityisyyden suoja ei vaarannu.

Roskaposti on ei-toivottua tekstiviesti- ja sähköpostiviestintää, joka ruuhkauttaa viestijärjestelmiä ja tukkii sähköpostilaatikoita. Virukset ja madot ovat haittaohjelmia, jotka leviävät sähköpostin, Internetin, tiedostojen ja levykkeiden välityksellä ja jotka saastuttavat tietokoneita. Lain mukaan työnantajalla on mahdollisuus ilman työntekijän suostumusta estää sähköposti- ja tekstiviestien vastaanottaminen sekä poistaa viesteistä haittaohjelmat tietoturvaan kohdistuvien häiriöiden poistamiseksi ja tietoturvaloukkausten torjumiseksi. Suodatustoimenpiteet voidaan toteuttaa vain, jos toimet ovat välttämättömiä viestintäpalvelujen taikka viestinnän vastaanottajan viestintämahdollisuuksien turvaamiseksi. Työntekijän pyynnöstä työnantaja voi aina estää häiritsevän roskapostin vastaanottamisen. Roskapostin suodattaminen ja haittaohjelmien poistaminen viesteistä on toteutettava huolellisesti ja toimenpiteet on mitoitettava torjuttavan häiriön vakavuuteen. Niitä toteutettaessa ei saa rajoittaa mm. luottamuksellisen viestin tai yksityisyyden suojaa enempää kuin on välttämätöntä.

Sähköisen viestinnän tietosuojalakia ja sen nojalla annettujen määräysten noudattamista valvoo pääasiassa Viestintävirasto, jonka [www.ficora.fi](http://www.ficora.fi)-sivustolle on koottu tietoa sähköisen viestinnän tietosuojasta ja uuden lain tuomista muutoksista.

### **2.2 Laki työterveyshuoltolain muuttamisesta**

#### **3 § Määritelmät**

Työterveyshuoltolain (1383/2001) määritelmiä koskevaan 3 §:n 1 momenttiin on lisätty uusi 6 a kohta, jossa määritellään huumausainetestin käsitteenä. Määritelmä vastaa yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain määritelmää.

## 9 § Työterveyshuollon kustannusten korvaaminen

Lain 9 §:ään on lisätty uusi 2 momentti, jossa vahvistetaan nykyinen tilanne. Sen mukaan huumausainetestien suorittamisesta aiheutuviin kustannuksiin ei työnantaja saa korvausta testien suorittamisen kustannuksista siten kuin hän saa korvauksia työterveyshuollon ja muun terveydenhuollon järjestämisestä aiheutuneista kustannuksista sairausvakuutuslain perusteella. Jos työterveyshuollon palvelujen tuottaja osallistuu esimerkiksi 11 §:ssä tarkoitetun huumeiden vastaisen ohjelman valmisteluun, kustannukset voidaan kuitenkin korvata samalla tavalla kuin ne korvataan esimerkiksi osallistumisesta työterveyshuollon toimintasuunnitelman laadintaan. Korvausten ulkopuolelle jäävät siten testien suorittaminen, analysointi ja niiden perusteella tehtävien selvitysten laadinta.

## 11 § Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja huumeiden vastainen ohjelma

Pykälän otsikkoa on täydennetty huumeiden vastaisella ohjelmalla ja siihen lisätty uusi 4 momentti. Uuden 4 momentin mukaan, jos työntekijöille tai työnhakijoille olisi tarkoitus tehdä lain 3 §:n 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettu huumausainetestä, työnantajalla on oltava myös kirjallinen huumausainesten käytön ehkäisemistä koskeva ohjelma. Ohjelma on siten laadittava ennen huumausainetestaamisen aloittamista.

Ohjelman tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt huumausainesten käytön ehkäisemiseksi sekä tietoja käytettävissä olevista huumeongelmaisten hoitopaikoista ja hoitomuodoista. Ohjelman tavoitteena tulee olla huumeeton työyhteisö, jossa pyritään päihteiden käytön hallintaan ja huumeista aiheutuvien haittojen ennaltaehkäisemiseen ja ehkäisemiseen. Ohjelmassa on määriteltävä myös huumausainetestien tarpeellisuuden perusteet osana noudatettavia käytäntöjä. Ohjelman on sisällettävä menettelytavat siitä, miten mahdollisen positiivisen huumetestituloksen osalta annetaan tietoja työntekijälle käytettävissä olevista huumeongelmaisten hoitopaikoista ja hoitomuodoista. Hoitoonohjauksen toteuttaminen tapahtuu parhaiten yhteistyössä työterveyshuoltohenkilöstön tai testejä suorittavan terveydenhuoltoyksikön kanssa, ellei työntekijä itse muuta esitä. Tästä syystä ohjelma voi olla myös osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 §:ssä ja 8 §:n 2 momentissa tarkoitetut työtehtävät kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin. Tämä yhteistoimintamenettely on toteutettava ennen kuin työnantaja päättää ohjelmasta. Työterveyshuoltolain 8 §:n periaatteiden mukaan yhteistoiminta käsittää ohjelman suunnittelun mukaan lukien ohjelma, sen sisältö ja laajuus sekä toteutus ja sen vaikutusten arviointi sekä riittävän ajoissa työntekijöille tai heidän edustajilleen asioiden käsittelyn kannalta annettavat tarpeelliset tiedot. Yhteistoimintamenettelyt eivät poista testien perusteltua tarpeellisuusvaatimusta, jonka toteutumisesta vastaa työnantaja.

Liivala

14.9.2004

### 13 § Työntekijän velvollisuus osallistua terveystarkastukseen

Säännökseen on lisätty uusi 3 momentti, jonka mukaan saman pykälän 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun terveystarkastuksen perusteella annettavaan todistukseen merkittään yleinen arvio työntekijän terveydellisistä edellytyksistä hoitaa hänelle kuuluvia tai hänelle osoitettaviksi suunniteltuja tehtäviä. Säännös vastaa nykyistä käytäntöä ja on lähinnä selvennys.

### 19 § Huumausainetesti ja sitä koskeva todistus

- 1 momentti Laboratorioiden laadunvalvonta tapahtuu käytössä olevien laadunvalvontaperiaatteiden mukaisesti. Tällä hetkellä laadunvalvonnasta huolehtii mittatekniikan keskus (FINAS). Testattavalla on aina oikeus saada kaikki testitulokset kirjallisina, mikä oikeus johtuu työntekijän oikeudesta saada asiakirjat pyynnöstä itselleen.
- 2 momentti Informatiivisuuden lisäämiseksi säädetään, että todistus on annettava testatulle itselleen työnantajalle toimitettavaksi, koska yksityisyyden suojasta työelämässä annettavan lain mukaan työntekijä itse toimittaa aina todistuksen työnantajalle.
- 3 momentti Valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää tarkemmin 3 §:n 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettujen huumausainetestien laadunvalvonnasta ja testien toteuttamiseen liittyvästä näytteiden ottamisesta, analysoinnista ja tulkinnasta hyvän työterveyshuoltokäytännön ja laboratorioiden laatustandardien mukaisella tavalla.

Laki tulee voimaan samanaikaisesti yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain kanssa. 1.10.2004. Koska sen 11 §:n 4 momentin mukaan huumausainetestauksen edellytyksenä on työnantajan laatima kirjallinen huumausainetestauksen käytön ehkäisemistä koskeva ohjelma, jonka hyväksyminen edellyttää, että huumausainetestauksen piiriin kuuluvat työtehtävät, on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä tai muutoin yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa, on katsottu tarpeelliseksi varata työnantajalle enintään kuuden kuukauden määräaika lain voimaantulosta toteuttaa mainitut velvoitteet.

## 2.3 Laki kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 7 ja 19 §:n muuttamisesta

### 7 § Terveystilaa koskeva selvitys

Kunnallisesta viranhaltijasta annettu laki (304/2003) tuli voimaan 1 päivänä marraskuuta 2003. Säännökseen on lisätty määräys siitä, että virkaan otettava henkilö voidaan velvoittaa esittämään huumausainetestä koskeva todistus yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 §:ssä tarkoitettuisissa tapauksissa. Huumausainetestä koskevan todistuksen toimittaminen työnantajalle työhönottotilanteessa on siten kunnallisen viranhaltijan velvollisuus, jos yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa testaamiselle asetetut edellytykset toteutuvat.

Liivala

14.9.2004

**19 § Terveystietojen antaminen**

1 momentti

Säännökseen on tehty viittaussäännös työnantajan oikeudesta velvoittaa viranhaltija esittämään huumausainetestiä koskeva todistus, mikäli yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain mukaiset testaamisen edellytykset täyttyvät.