

Liivala

10.10.2001

LAKI YKSITYISYYDEN SUOJASTA TYÖELÄMÄSSÄ

1 § Lain tarkoitus

Yksityisyyden suojaan kuuluu yksityiselämän suoja, josta säädetään perustuslain 10 §:ssä. 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. Uudella lailla toteutetaan perustuslain 10 §:n 1 momenttia, jonka mukaan henkilötietojen suojasta säädetään lailla. Arkaluonteisten tietojen käsittelykielto liittyy perustuslain 6 §:ssä säädettyyn yhdenvertaiseen kohteluun ja syrjintäsuojaan. Lain säännöksillä on yhteys myös perustuslain 7 §:ssä säädettyyn henkilökohtaiseen koskemattomuuteen.

2 § Soveltamisala

Laki koskee ainoastaan työnantajan ja työntekijän välistä oikeussuhdetta. Lakia sovelletaan kaikkiin työsuhteisiin ja virkasuhteisiin sekä myös työnhakijaan, jollei erikseen olisi toisin säädetty. Työnhakijalla tarkoitetaan laissa henkilöä, joka on hakenut avoimena olevaa työpaikkaa tai avoimeksi julistettua virkaa/virkasuhdetta sekä henkilöä, johon työnantaja on ottanut yhteyttä mahdollisen työhön ottamisen tarkoituksessa. Tämän vuoksi laissa tarkoitetaan käsitteellä "työntekijä" sekä työ- että virkasuhteessa olevia henkilöitä ja lisäksi työnhakijoita.

Muu sovellettava lainsäädäntö

Henkilötietolaki (HetiL) sisältää yleisiä tietosuojaan liittyviä säännöksiä, jotka ovat sovellettavissa myös työelämään. Näitä säännöksiä ei ole katsottu tarpeelliseksi sisällyttää erityislainsäädäntöön, minkä vuoksi uuden lain ohella sovelletaan henkilötietolakia. Lakia sovellettaessa käytetään muun muassa henkilötietolain 3 §:n käsitteistöä.

HetiL 3 §:n mukaan tarkoitetaan

1) henkilötiedoilla_

kaikenlaisia luonnollista henkilöä, hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaavia merkintöjä, jotka voidaan tunnistaa häntä tai hänen perhettään tai hänen kanssaan yhteisessä taloudessa eläviä koskeviksi.

Henkilötieto voi olla kirjallinen tai koneellisesti, sähköisesti, optisesti tai magnetoimalla talletettu tieto. Yksinomaan suullisesti käsitellyt tiedot eivät ole lain mukaisia henkilötietoja, jolleivät ne perustu henkilörekisteriin tallennettuihin tietoihin.

Liivala

10.10.2001

2) henkilötietojen käsittelyllä

henkilötietojen keräämistä, tallettamista, järjestämistä, käyttöä, siirtämistä, luovuttamista, säilyttämistä, muuttamista, yhdistämistä, suojaamista, poistamista, tuhoamista sekä muita henkilötietoihin kohdistuvia toimenpiteitä.

3) henkilörekisterillä

käyttötarkoituksensa vuoksi yhteen kuuluvista merkinnöistä muodostuva henkilötietoja sisältävä tietojoukko, jota käsitellään osin tai kokonaan automaattisen tietojenkäsittelyn avulla tai käyttötarkoituksensa vuoksi yhteen kuuluvista merkinnöistä muodostuva henkilötietoja sisältävä tietojoukko, joka on järjestetty kortistiksi, luetteloksi tai muulla näihin verrattavalla tavalla siten, että tiettyä henkilöä koskevat tiedot voidaan löytää helposti ja kohtuuttomitta kustannuksitta.

Kaikki tunnistettavien työnhakijoiden ja työntekijöiden automaattisesti käsitelyihin tai manuaalisiin henkilörekistereihin talletettuihin henkilötietoihin kohdistuvat toimenpiteet ovat uuden lain tarkoittamaa henkilötietojen käsitelyä.

4) rekisterinpitäjällä

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.

Määritelmästä johtuu, että työpaikoilla työnantajatehtävien hoitamista varten perustettujen rekisterien rekisterinpitäjänä toimii nimenomaan työnantaja, ei työnantajan edustaja kuten henkilöstöpäällikkö. Palvelussuhteiden hoitamisen sisäinen tai ulkoinen delegointi ei poista työnantajalta rekisterinpitäjän asemaa siinäkin tapauksessa, että henkilötiedot ovat toimeksiannonsaajan hallussa.

5) suostumuksella

kaikenlaista vapaaehtoista, yksilöityä ja tietoista tahdonilmaisua, jolla rekisteröity hyväksyy henkilötietojensa käsittelyn. Henkilötietolain perusteella työnantajalla rekisterinpitäjänä on todistustaakka suostumuksen olemassaolosta.

HetiL 6 §:n perusteella rekisterinpitäjän on jo ennakkoon tietojen keräämisen suunnittelun yhteydessä määriteltävä henkilötietojen käsittelyn tarkoitus siten, että siitä ilmenee, minkälaisien tehtävien hoitamiseksi henkilötietoja kerätään.

Lisäksi sovelletaan mm. henkilötietolain 3. luvun arkaluonteisia tietoja ja henkilötunnusta koskevia säännöksiä, 6. luvun säännöksiä rekisteröidyn oikeuksista (tarkastusoikeus 26–28 §:t), ja rekisterinpitäjän velvollisuuksista (informointivelvollisuus 24–25 §:t). HetiL 9 §:n 2 momentin mukaan rekisterinpitäjän on huolehdittava siitä, ettei virheellisiä, epätäydellisiä tai vanhen-

Liivala

10.10.2001

tuneita henkilötietoja käsitellä. Virheellisen tai vanhentuneen henkilötiedon korjaamisesta säädetään HetiL 29 § ja sen poistamisesta 34 § ja 35 §:ssä.

Henkilötietojen käsittelijää ei määritellä henkilötietolaissa. Henkilötietoja rekisterinpitäjän tai henkilötietojen käsittelijän lukuun käsittelevä on se, joka näiden palvelussuhteessa ollen tai toimeksiannosta suorittaa henkilötietojen käsittelyyn liittyviä toimenpiteitä. 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.

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, koska niillä on eri rekisterinpitäjät.

Julkisuuslainsäädäntö

Julkisyhteisöjen palveluksessa virka- tai työsopimussuhteessa olevien henkilötietojen käsittelyyn ja luovuttamiseen sovelletaan uuden lain ja henkilötietolain lisäksi viranomaisten henkilörekistereitä koskevaa erityislainsäädäntöä. Näitä erityissäännöksiä sisältyy muun muassa julkisuuslakiin (JulkL) eli viranomaisten toiminnan julkisuudesta annettuun lakiin (621/1999) ja nimikirjalakiin (1010/1989). Luovutettaessa tietoja viranomaisen henkilörekisteristä sovelletaan, siltä osin kuin uudessa laissa ei ole säännöksiä, julkisuuslakia ja tätä täydentävästi henkilötietolakia. Myös nimikirjalain säännöksiä nimikirjaan tallettavista tiedoista tai palkkatietojen julkisuudesta sovelletaan nykyiseen tapaan.

JulkL 1 §:ssä säädetään julkisuusperiaatteesta eli siitä, että viranomaisen asiakirjat ovat julkisia, ellei julkisuuslaissa tai muussa laissa toisin määrätä. JulkL 9 §:n mukaan jokaisella on oikeus saada tieto yleisestä asiakirjasta, joka on julkinen. Asiakirjalla tarkoitetaan kirjallisen ja kuvallisen esityksen lisäksi sellaista käyttönsä vuoksi yhteen kuuluviksi tarkoitettuista merkeistä muodostuvaa tiettyä kohdetta tai asiaa koskevaa viestiä, joka on saatavissa selville vain automaattisen tietojenkäsittelyn tai äänen- ja kuvantoistolaitteiden taikka muiden apuvälineiden avulla. Viranomaisen asiakirjalla julkisuuslaissa tarkoitetaan muun muassa viranomaisen hallussa olevaa asiakirjaa, jonka 1) viranomaisen tai sen palveluksessa oleva on laatinut taikka 2) joka on toimitettu viranomaiselle asian käsittelyä varten tai muuten sen toimialaan tai tehtäviin kuuluvassa asiassa (5 §).

JulkL 24 § koskee salassa pidettäviä henkilötietoja. Säännöksen 29 kohdan mukaan salassa pidettäviä ovat mm. työhönottoon ja työntekoon liittyvät psykologiset testit ja soveltuvuuskokeet sekä testi- ja koemateriaali. Säännöksen 32 kohdassa säädetään salaisiksi mm. tiedot henkilön poliittisista tai muista mielipiteistä, osallistumisesta yhdistystoimintaan, vapaa-ajan harras-

Liivala

10.10.2001

tuksista tai perhe-elämästä. Lain 26 §:ssä ja 28 §:ssä säädetään salassa pidettävän tiedon tai asiakirjan antamisesta.

Henkilötietojen luovuttaminen julkisuuslain 16 §:n mukaan

Tieto viranomaisen asiakirjan sisällöstä annetaan 16.1 §:n mukaan suullisesti tai antamalla asiakirja viranomaisen luona nähtäväksi ja jäljennettäväksi tai kuunneltavaksi tai antamalla siitä kopio tai tuloste. Tieto asiakirjan julkisesta sisällöstä on annettava pyydetyllä tavalla, jollei pyynnön noudattaminen asiakirjojen suuren määrän tai asiakirjan kopioinnin vaikeuden tai muun niihin verrattavan syyn vuoksi kohtuutonta haittaa virkatoiminnalle.

JulkL 16.3 §:n mukaan viranomaisen henkilökisteristä – kuten palkkatietojärjestelmästä - saa antaa henkilötietoja sisältävän kopion tai tulosteen tai sen tiedot sähköisessä muodossa, jollei laissa ole toisin erikseen säädetty, jos luovutuksensaajalla on henkilötietojen suojaa koskevien säännösten mukaan oikeus tallettaa ja käyttää sellaisia henkilötietoja. Säännös koskee kaikkia henkilökistereitä ja jo yhden henkilötiedon tai suuremman tietomäärän luovuttamista sekä yhtä tai useampaa henkilöä koskevien henkilötietojen luovuttamista. Työnantajalla on sen perusteella sinänsä oikeus luovuttaa työntekijöiden henkilökisteriin talletettuja julkisia henkilötietoja kenelle tahansa niitä pyytävälle edellyttäen, että tällä on oikeus käsitellä niitä.

Kun kyse on henkilökisteriin talletettujen henkilötietojen luovuttamisesta 16.3 §:n perusteella, on työnantajan aina vähintään tiedettava

- 1) kenelle tunnistetulle henkilölle tai organisaatiolle tietoja on tarkeitus luovuttaa
- 2) mikä on tietojen käyttötarkoitus
- 3) muut tietojen luovuttamisen edellytysten selvittämiseksi tarpeelliset seikat sekä
- 4) tarvittaessa tiedot siitä, miten saaja aikoo järjestää tietojen suojauksen.

Henkilötietoja pyytävä on velvollinen ilmoittamaan em. 2–4 kohdissa mainitut tiedot. Tiedon pyytäjän ei tarvitse selvittää henkilöllisyyttään eikä perustella pyyntöään, ellei tämä ole tarpeen viranomaiselle säädetyn harkintavallan käyttämiseksi tai sen selvittämiseksi, onko pyytäjällä oikeus saada tieto asiakirjan sisällöstä (JulkL 13.1 ja 2 §).

Tietojen luovuttamista harkitsevan työnantajan on aina varmistettava, että luovutuksensaajalla on oikeus käsitellä tietoja henkilötietolain perusteella (Hetil 8 §, 12–19 §) tai sen perusteella, että luovutuksensaajan toiminta jää henkilötietolain soveltamisalan ulkopuolelle. Jos luovutuksensaajalla ei ole laillista oikeutta käsitellä pyytämiään henkilötietoja, niitä ei tule luovuttaa. Viranomaistyönantajalla kuten kunnalla on aina harkintavalta sen suhteen, antaako se pyydettyjä tietoja vai ei. Jos on syytä epäillä väärinkäytöksiä, ei

Liivala

10.10.2001

henkilötietoja pidä luovuttaa. Kieltäytyessään työnantajan on toimittava julkisuuslain 14 § 3 momentin mukaisesti.

Julkisuuslain tarkoituksena on mm. toteuttaa avoimuutta ja hyvää tiedonhallintatapaa viranomaisten toiminnassa sekä antaa yksilöille ja yhteisöille mahdollisuus valvoa julkisen vallan ja julkisten varojen käyttöä (3 §). Tietosuojavaltuutetun kannan mukaan myös julkisten henkilötietojen kuten palkkatietojen luovuttamista tulee arvioida tämän tarkoituksen kannalta. Jos mahdollisen luovutuksensaajan ilmoittama henkilötietojen käyttötarkoitus ei toteuta julkisuuslain tarkoitusta, ei henkilötietoja ole syytä luovuttaa.

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirje 19/1999 käsittelee kunta-alan palkkatietojen julkisuutta nimikirjalain perusteella.

3 § Tarpeellisuusvaatimus

1 momentti

Työnantaja saa käsitellä vain työntekijän työsuhteen kannalta välittömästi tarpeellisia henkilötietoja. Kerättävien tietojen määrä ja laatu vaihtelevat työalan ja työtehtävien mukaan. Tarve kerätä tietoja voi säännöksen perustelujen mukaan johtua muun muassa viranomaisista, asiakkaista, työympäristöstä, henkilöstöhallinnosta ja organisaation kehittämisestä. Julkisella sektorilla on erikseen säädetty muun muassa viranhakumenettelyistä ja virkaan nimittämisen perusteista. Viranomaisen ei tarvitse harkita henkilötietojen käsittelyn tarpeellisuutta niissä tapauksissa, joissa tietojen kerääminen perustuu muuhun lainsäädäntöön.

Työnantajan on voitava perustella kerättävien henkilötietojen tarpeellisuus välittömästi työsuhteen kannalta. Työntekijän suostumus ei tee työsuhteen kannalta tarpeettomien tietojen keräämistä luvalliseksi. Perustelujen mukaan tämä johtuu siitä, että suostumukselle ei työntekijän alisteisen aseman vuoksi voitaisi antaa täysin vapaaseen tahdonmuodostukseen perustuvaa merkitystä. Lain 3 §:n tarpeellisuusvaatimuksen käsite on siten jossain määrin tiukempi kuin yleisen henkilötietolain vastaavan käsitteen tulkinta.

Välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia tietoja ovat perustelujen mukaan esimerkiksi työtehtävien suorittamisen, työntekijän valinnan, työolosuhteiden, työ- ja virkaehtosopimusten määräysten toteuttamisen, henkilöstöhallinnon hoidon sekä lainsäädännön edellyttämät tiedot. Tarpeellisuusarviointi on suoritettava aina kussakin yksittäistapauksessa erikseen ja juuri kyseisen työntekijän työsuhdetta silmälläpitäen.

Työelämän tarpeiden monimuotoisuuden vuoksi lakiin ei katsottu voitavan sisällyttää tyhjentävää luetteloa välittömästi työsuhteeseen liittyvistä tarpeellisista henkilötiedoista. Esimerkkeinä säännöksen perusteluissa mainitaan seuraavat tapaukset:

- ulkomaan komennuksien yhteydessä saattaa olla tarpeen tietää työntekijän perhesuhteista ja lapsista tavanomaista enemmän vastaisten järjestelyjen vuoksi, vaikkakaan näin yksityiskohtaiset tiedot muissa tapauksissa eivät olisi tarpeellisia

Liivala

10.10.2001

- joskus saattaa työnantajalle olla tarpeen jopa tietää, onko työnhakijalla kotieläimiä; esimerkiksi kotonaan työskentelevän perhepäivähoitajan osalta tämä tieto on tarpeen sen selvittämiseksi, voidaanko perheeseen osoittaa hoidettavaksi allergisia lapsia.
- yleinen suuntaus yhdistää koulutus ja työelämä elinikäisen oppimisen periaatteiden mukaisesti lisää tarpeita kerätä muun muassa koulutus ja muihin kehittymismahdollisuuksiin liittyviä tietoja.
- palkkausjärjestelmien muuttuminen työnarviointiin perustuviksi saattaa aiheuttaa tarpeita kerätä tietoja henkilön osaamisesta ja työsuorituksista.

Työnantaja vastaa siitä, että henkilötietojen tarpeellisuus liittyy välittömästi työsuhteeseen. Perustelujen mukaan työnantajan suorittamalle arvioinnille on tarpeellisuutta harkittaessa annettava huomattava merkitys.

Tiedot, jotka liittyvät työnantajan tarjoamiin etuuksiin eivätkä ole työsuhteen ehtoja, voivat koskea esimerkiksi työnantajan tarjoamia alennuslippuja uima- ja liikuntahalleihin.

Työhönottotilanne

Tässä tilanteessa tarpeellisia ovat 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 voidaan kysyä myös työnantajan velvoitteiden toteuttamiseen liittyviä teknisiä tietoja, joita sinänsä ei tarvita valintapäätöstä tehtäessä. Kuitenkaan esimerkiksi pankkitiliä ja veroprosenttia koskevat tiedot eivät ole 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. Näissä tilanteissa työnantajan on varmistettava, että työnhakija tietää häneltä kerättävien tietojen eri käyttötarkoitukset.

Säännöksen perustelujen mukaan työnhakija voi jättää vastaamatta sellaiseen kysymykseen, joka ei ole työsuhteen kannalta tarpeellinen. Erimielisyyksien välttämiseksi työnhakija voi pyytää työnantajalta selvityksen, miten kysytty henkilötieto on välittömästi työsuhteen kannalta työhönottotilanteessa tarpeellinen.

Vanhentumissäännökset

Tarpeellisuusvaatimuksen arviointiin liittyy henkilörekisteriin talletettujen tietojen hävittäminen. 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, tasa-arvolaissa eli laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986), arkistolaissa (831/1994) ja kirjanpitolaissa (1336/1997) yms. Lisäksi työ- ja virkaehtosopimuksissa saattaa olla erilaisia vanhentumisaikoja.

Syrjintäsuoja

Tarpeellisuusvaatimus liittyy myös työnhakijoiden ja työntekijöiden syrjintäsuojaan, koska työsuhteen kannalta tarpeettomien tietojen kerääminen voi johtaa joissakin tilanteissa syrjintään. Syrjintäsuojasta on säännöksiä useissa eri laeissa kuten työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä, jonka mukaan työnantajan on kohdeltava työnhakijoita ja työntekijöitä tasapuolisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan iän, terveydentilan, etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Palvelussuhdeturvalain 2 §:ään sisältyy vastaava säännös. Tasavertaisen kohtelun vaatimusta vahvistaa myös rikoslain 47 luvun 3 §, jossa työsyrintä on säädetty rangaistavaksi teoksi. Tasa-arvolaissa on myös työelämässä tapahtuvaa syrjintää koskevia säännöksiä (7 ja 8 §).

4 § Työntekijän henkilötietojen kerääminen ja tiedonantovelvollisuus

1 momentti

Työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Työnantajan kerätessä henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun viranomainen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi. Esimerkki tästä on ulosottoviranomaisen työnantajalle palkan ulosmittausta varten toimittamat tiedot. Työntekijän suostumusta ei edellytetä myöskään silloin, kun työnantaja hankkii henkilöluottotietoja tai rikosrekisteritietoja työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi.

Ulkopuolisilta hankittavat tiedot

Tällä käsitteellä tarkoitetaan 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, tulee luovutusedellytysten täyttyä.

Liivala

10.10.2001

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

Työntekijän luotettavuuden selvittäminen

Luottotiedot

Luotettavuustiedot voivat koskea myös selvityksiä taloudellisesta riippuvuudesta, jos tällaisia on saatavilla. Työntekijän luotettavuustiedot voivat 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 ole tällä perusteella mahdollista. Henkilötietolain 25 §:n 2 momentin perusteella työnantajan on ilmoitettava esimerkiksi työnhakijalle luottotietojen hankinnasta, jos häntä ei valita tehtävään luottotietorekisterin merkinnän vuoksi.

Turvallisuusselvitys

Poliisin antamista luotettavuuslausunnoista on säädetty poliisin henkilökistereistä 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. Nykyisen lainsäädännön mukaan kunnilla ei pääsääntöisesti ole mahdollisuutta hakea suojelupoliisilta luotettavuuslausuntoa palveluksessaan olevista henkilöistä.

Luotettavuusselvityksiä koskevaa lainsäädäntöä ollaan uudistamassa, ja kuntien asema hakijana on muuttumassa. Hallituksen esitys laiksi turvallisuusselvityksistä (HE 43/2001) on annettu eduskunnalle 27.4.2001. Esityksen perusteena olevassa komiteamietinnössä esitetään kunnille oikeutta hakea kahdenlaisia turvallisuusselvityksiä.

Lasten kanssa työskentelevien rikostaustan tarkistaminen

Oikeusministeriö asetti 1.3.2000 työryhmän valmistelemaan tarvittavat lainsäädäntömuutokset, jotta voidaan työnhakuvaiheessa selvittää lasten ja nuorten kanssa työskentelemään hakeutuvien tausta niin, ettei tällaisiin tehtäviin oteta henkilöitä, jotka on tuomittu lapsiin kohdistuneista seksuaalirikoksista. Työryhmän 26.9.2000 jättämän mietinnön pohjalta valmistellaan hallituksen esitystä.

2 momentti

Työnantajalle on säännöksessä asetettu velvollisuus ilmoittaa työntekijälle etukäteen kaikkien tämän luotettavuuden selvittämistä koskevien tietojen

Liivala

10.10.2001

hankkimisesta. Vaikka suostumus olisi hankittu jo aikaisemmin, työntekijälle on erikseen kerrottava, milloin tietoja aiotaan hankkia.

Kaikkien muiden henkilötietojen osalta, jotka on kerätty muualta kuin työntekijältä itseltään, työnantajan on oma-aloitteisesti ilmoitettava työntekijälle saamistaan tiedoista ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa. Säännös asettaa siten työnantajalle henkilötietolakia laajemman velvoitteen, koska se velvoittaa työnantajan informoimaan työntekijää myös henkilötiedon sisällöstä ennen työntekijää koskevan päätöksen tekemistä.

3 momentti

Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana kuuluvat yhteistoimintalainsäädännön piiriin. Tällöin nämä asiat kuuluvat myös kunta-alan yleissopimuksen 3 §:n mukaiseen yhteistoimintamenettelyn asiapiiriin.

5 § Henkilö- ja soveltuvuusarviointitestit

1 momentti

Säännöksessä mainitaan tyhjentävästi ne tilanteet, joissa työntekijää voidaan hänen suostumuksellaan testata. Ne liittyvät työtehtävien hoidon edellytysten tai koulutus- ja muun ammatillisen kehittämisen tarpeen selvittämiseen. Työnantaja ei voi velvoittaa työntekijää tai työnhakijaa säännöksessä tarkoitettuihin testeihin. Työnantajan on säännöksen mukaan käytettävä vain luotettavia testausmenetelmiä ja testin suorittajia. Lisäksi lain 3 §:n tarpeellisuusvaatimuksen mukaisesti testien tuloksista saatavan tiedon tulee olla välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellista.

Suomessa kenellä tahansa on oikeus harjoittaa toimintaa, johon kuuluu henkilön soveltavuuden arviointiin liittyviä menetelmiä. 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, on testitulosten säännöksen mukaan oltava virheettömiä.

Testien luotettavuuden selvittäminen

Perustelujen mukaan käyttäytymistieteisiin liittyviltä testeiltä ei voida käytännössä vaatia täydellistä virheettömyyttä, mutta testien luotettavuutta voidaan selvittää monella tavalla. Työnantaja voi turvautua asiantuntija-apuun, hän voi 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 voi pyytää nähtäväkseen esimerkin toimeksiannonsaajan laatimasta kirjallisesta lausunnosta ja palautteesta. Koska Suomessa ei ole järjestelmää, jossa määritellään testejä suorittavien henkilöiden pätevyysvaatimukset, olisi työnantajan velvollisuuksien kannalta pidettävä riittävänä, että työnantaja selvittää testausmenetelmän luotettavuuden käytettävissään olevien mah-

Liivala

10.10.2001

dollisuuksien mukaan. Tämä otetaan myös huomioon arvioitaessa laiminlyönnin rangaistavuutta, joka määräytyy lain 12 §:n mukaan.

Säännöksen tarkoituksena on osaltaan edistää työnhakijoiden ja työntekijöiden tasapuolista kohtelua ja syrjintäsuojaa ja siten niitä periaatteita, jotka on kirjattu muun muassa ILO:n yleissopimuksessa (n:o 111), joka koskee työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää (SopS 63/1970). ILO:n ohjeistossa todetaan, että grafologia, astrologia ja muita näihin verrattavia testejä ei tulisi käyttää.

2 momentti

Jos lausunto on annettu suullisesti työnantajalle, on testatulle työnhakijalle tai työntekijälle annettava lausunnon sisällöstä selvitys, joka myös voidaan antaa suullisena. Selvityksen tulee olla testatun ymmärrettävissä ja siitä tulee käydä ilmi ainakin testaamisen tarkoitus ja tulos sekä päätöksentekoon vaikuttaneet arvioinnit. Työnantaja vastaa viime kädessä lausuntoa koskevan tiedon antamisesta, mikä on otetaan huomioon lain 12 §:n rangaistus-säännöstä sovellettaessa.

6 § Terveydenhuollon palvelujen käyttäminen

Säännöksellä 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. Arvioitaessa terveydentilaan liittyvien tutkimusten ja testien tulosten virheettömyyttä työnantajalta ei tällöin voida edellyttää enempää. Terveydenhuollon ammattihenkilöstöä koskevia säännöksiä on muun muassa terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa (559/1994), kansanterveyslaissa (66/1972) ja yksityisestä terveydenhuollosta annetussa laissa (152/1990).

Säännöksen mukaan työnantajalla ei ole oikeutta määrätä työntekijää tiettyyn terveydentilaa koskevaan testiin kuten sokeritaudin määrittämiseen, kolesterolimittaukseen tai hiv-testiin. Terveydenhuollon ammattihenkilö määrittelee tarvittavan terveydentilan selvityksen ja mahdollisen hoitotoimenpiteen sisällön.

Muu lainsäädäntö

Työntekijällä voi olla muun lainsäädännön perusteella velvollisuus osallistua terveystarkastuksiin.

Liivala

10.10.2001

- 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 sairaalautkimuksiin, jos on perusteltua aihetta olettaa, että tällainen henkilö on käynyt kykenemättömäksi toimimaan ammatissaan.
- Työstä johtuvia erityisvaatimuksia on lainsäädännöllä asetettu esimerkiksi liikenneammateissa niin maanteillä, rautateillä, merillä kuin lentoliikenteessäkin, puolustusvoimain ja poliisin tehtävissä sekä palo- ja pelastustoimen ammateissa.

2 momentti

Lain 3 §:n tarpeellisuusvaatimus koskee myös alkoholi- ja huume- ja huumetesteillä kerättyjä tietoja. Työnantajan on 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 vastaa 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.

Säännöksen mukaan myös huume- ja alkoholitestit tulee suorittaa ja analysoida terveydenhuollon ammattihenkilöitä ja palveluja käyttäen. Tämä vaatimus koskisi sekä virtsa- että verinäytteiden ottoa ja analysointia. Sen sijaan alkoholin vaikutuksenalaisuuden selvittäminen terveydenhuollon ammattihenkilöstöä, vaan se voidaan tehdä työpaikalla. Puhalluksella saatu testitulokset voidaan varmentaa terveydenhuollon ammattihenkilön suorittamalla testauksella.

Näytteitä ottava ja testejä suorittava henkilöstö on koulutettu tähän tehtävään ja mahdollinen positiivinen huume- ja huumetestitulokset varmennetaan testauksiin perehtyneessä laboratoriossa. Tällä voitaisiin muun muassa ehkäistä sitä,

Liivala

10.10.2001

että sellaisia henkilöitä, jotka joutuvat käyttämään työkykyisyytensä ylläpitämiseksi tiettyjä lääkkeitä, ei luokiteltaisi huumausaineiden käyttäjiksi.

Huume- ja alkoholitestaamisen merkitys on kuitenkin työelämässä osittain toinen kuin terveydentilan tutkiminen. Tämän vuoksi työyhteisössä voidaan pitää tarpeellisenä laatia työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon ammattihenkilöstön yhteistyössä päihdeohjelma, jonka tarkoituksena on alkoholin ja huumeiden vastainen toiminta. Tällaisen ohjelman osana voivat olla esimerkiksi huumetestit, joiden tarpeellisuus yksittäisen työntekijän osalta perustuu siihen, että testit ovat osa kaikkia työntekijöitä koskevaan ohjelmaan. Näissä tapauksissa työnantajan tulee huolehtia siitä, että työntekijät ovat tietoisia ohjelman sisällöstä ja siitä, että testeihin meneminen on vapaaehtoista ja testistä kieltäytyminen vailla seuraamuksia.

Vaikka huume- ja alkoholitestien tarkoituksena on yleensä työnantajan tarve suojautua itseään ja asiakkaitaan mahdollisesti kohtaavilta merkittävilta riskeiltä, tarve suojata muita työntekijöitä sekä työnantajan velvollisuus valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista, tulee testien tarpeellisuus arvioida todellisten uhkien perusteella. Perustelujen mukaan testaamisen tarpeellisuutta arvioitaessa tulee ottaa huomioon vähemmän yksityisyyttä loukkavien 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.

Työntekijän velvollisuus suorittaa testi

Työnantaja ei voi pakottaa työntekijää alkoholi- tai huumetestiin, vaan siihen meneminen edellyttää työntekijän suostumusta. Jos työnantajalla on perusteltu epäily työn suorittamisesta päihtyneenä, alkoholi- tai huumetestit saatetaan olla tarpeen, mutta satunnaisia seulontatestejä alkoholi- ja huumetestauskseen tulisi perustelujen mukaan välttää, ellei työpaikalla ole yhteisesti hyväksyttyä päihdeasioita koskevaa menettelytapasäännöstöä tai testien tarve johdu työtehtävien erityispiirteistä. Tällaisina työtehtävinä, joissa vaaditaan virheetöntä työsuoritusta, voidaan pitää ainakin sellaisia työtehtäviä, jotka vaikuttavat suoraan jonkun henkilön henkeen tai terveyteen sekä tehtävät, joihin liittyy huomattava taloudellinen vastuu.

Testeistä kieltäytymisestä ei sellaisenaan ole seuraamuksia työntekijälle, ellei hän ole sopinut testeihin menemisestä esimerkiksi työsopimuksessa, jolloin kyseessä on sopimusrikkomus. Vaikka työntekijä ei ole sitoutunut testeihin menemisestä, voi päihdeiden käyttö tulla selvitetäväksi tapauskohtaisesti työsopimuslain työsopimuksen purku- tai irtisanomisperusteena, kun on syytä epäillä työntekijän olevan päihdeiden vaikutuksen alaisena työtehtävissä. Jos työnantajalla on objektiivisesti arvioiden aiheutta epäillä, ettei työntekijä pysty täyttämään työntekovelvoitettaan asianmukaisesti, työnantajalla saattaa olla aiheutta ryhtyä työsuhteen päättämiseen tähtääviin toimenpiteisiin.

Liivala

10.10.2001

Työhönotto

Työnhakijan osalta näiden testien tarpeellisuutta arvioitaessa on 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 perustelujen mukaan kuitenkaan ole riittävä peruste huumetestin tarpeellisuudelle, ellei siihen liity edellä kuvattuja työn luonteeseen tai työolosuhteisiin liittyviä uhkia tai vaaroja.

Huumausainetestejä koskeva lainsäädäntöhanke

Eduskunnan työ- ja tasa-arvovaliokunta piti lausunnossaan tärkeänä, että huumausainetestien käyttöön liittyvät oikeudelliset ongelmat selvitetään ja että niitä koskevat säännösehdotukset valmistellaan mahdollisimman pian osana työterveydenhuollon lainsäädännön uudistusta. Tätä valmistelutyötä tehdään sosiaali- ja terveysministeriön 20.12.2000 asettamassa työryhmässä, jonka tehtävänä on selvittää huumausainetestauksen tarpeellisuutta työterveyshuollossa, testaukseen liittyviä oikeudellisia kysymyksiä, testien luotettavuutta ja käyttökelpoisuutta ja testauksen vaikutuksia sekä laatia tarvittaessa ehdotukset testien käytön ohjeistamiseksi oikeusturvanäkökohdat huomioon ottaen. Työryhmälle on myönnetty jatkoaikaa 31.12.2001 saakka.

7 § Geneettinen tutkimus

STM:n geeniseulontatyöryhmän muistion (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 valitsevasti periytyvää tautia sairastavan yksilön oireettomien sukulaisten tutkimista.

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.

Säännös koskee kaikkea geneettistä tutkimusta. Geneettisen tutkimuksen perusteella saadaan välttämättä tietoja paitsi työntekijästä/työnhakijasta myös heidän sukulaisistaan. Säännöksellä on tarkoitus turvata työntekijän yksityisyyden suojaa ottamalla huomioon geneettisen tiedon erityisluonne.

Työnantaja ei saa käsitellä geneettisillä tutkimuksilla saatua tietoa, vaikka se on tehty henkilön nimenomaisella suostumuksella ja terveydellisestä syystä. Säännöksellä rajoitetaan työnantajan oikeutta kaikissa olosuhteissa saada

Liivala

10.10.2001

tieto työntekijälle mahdollisesti tehdyn geneettisen tutkimuksen tuloksesta tai siitä, että sellainen tutkimus on tehty. Jos työntekijälle on tehty jossakin yhteydessä geneettinen tutkimus, työnantajalla on oikeus saada tietoa työntekijän tai työnhakijan sopivuudesta työhön, mutta ei oikeutta saada tietoa siitä, että tulos on saatu geneettisellä tutkimuksella.

8 § Tiedot työntekijän terveydentilasta

1 momentti

HetiL 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. HetiL 12 §:ssä on 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.

Uuden lain 8 §:n tarkoituksena on tarkentaa henkilötietolakia työelämän tarpeisiin soveltuvaksi. Työnantajan oikeus käsitellä työntekijän terveystietoja on selkeästi rajoitettu vain tiettyihin tarkoituksiin silloinkin, kun työntekijä itse vapaaehtoisesti toimittaa työnantajalle terveydentilaansa koskevia tietoja.

Työnantaja saa käsitellä työntekijän terveydentilatietoja vain, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen nimenomaisella kirjallisella suostumuksellaan kolmannelta. Kun työntekijä itse toimittaa lääkärintodistuksen työnantajalle, on sen esitöiden mukaan katsottava olevan vapaaehtoinen, tietoinen tahdonilmaisu ja täyttävän samalla suostumuksen tunnusmerkistön. Sen sijaan, jos lääkärintodistus toimitetaan työnantajalle jonkun kolmannen osapuolen toimesta, tarvitaan luovuttamiseen työntekijän nimenomainen lupa, jonka on oltava kirjallinen.

Terveydentilatietojen tarpeellisuuden arviointi

Suostumuksesta huolimatta työnantajan pitää voida perustella kerättävien terveydentilatietojen tarpeellisuus lain 3 §:ssä edellytetyllä tavalla. Kaikissa tapauksissa työnantajalla on oikeus käsitellä terveydentilaa koskevia tietoja vain, jos se on tarpeen

- 1) sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveydentilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi
- 2) perustellusta syystä työntekijän työstä poissaolo-oikeuden selvittämiseksi tai
- 3) työntekijä haluaa selvitetävän työkykyisyyttään terveydentilatietojen perusteella.

Liivala

10.10.2001

Lisäksi työnantajalla olisi oikeus käsitellä näitä tietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa, kuin muualla laissa on erikseen säädetty.

Työntekijän oikeus sairausajan palkkaan

Suomessa on kattavilla työ- ja virkaehtosopimuksilla on laajennettu työnantajan velvollisuutta maksaa sairausajan palkkaa huomattavasti siitä, mitä työsopimuslaki edellyttää. Sopimusmääräykset sairausajan palkanmaksuvelvollisuudesta vaihtelevat aloittain, mutta sairausajan palkanmaksujakso on selvästi lakia pitempi. Sopimuksissa asetetaan sairausajan palkanmaksun edellytykseksi yleensä, että työntekijä toimittaa asianmukaisen lääkärintodistuksen tai muun luotettavan selvityksen työnantajalle, etenkin sairauden kestäessä yli kolme päivää. 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. 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 seka- vuustila 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.

Sopimusmääräyksiä työntekijän oikeudesta sairausajan palkkaan on käytännössä tulkittu siten, että työnantajalle toimitettavassa lääkärintodistuksessa on oltava lääketieteellinen taudin määrittäminen eli diagnoositieto. Käytännössä työnantaja arvioi, onko työntekijä työkyvyttömyyden omiin työtehtäviinsä ja näin oikeutettu sairausajan palkkaan. Työnantaja voi myös tietyissä tilanteissa järjestää työt uudelleen siten, että todettu sairaus ei tosiasiallisesti estä työntekoa. Työnantajalla tulee olla mahdollisuus tutkia myös sairaudesta johtuvan työstä poissaolon aiheellisuus perustellusta syystä. Säännös ei aseta 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.

Säännöksen perustelujen mukaan työnantajalla ei ole oikeutta päättää työ- sopimusta irtisanomalla tai purkamalla pelkästään sen perusteella, että työntekijä ei toimita yksityiskohtaista sairaustietoa sisältävää lääkärintodistusta työnantajalle, vaan todistaa työkyvyttömyytensä muulla luotettavalla tavalla ja tarvittaessa työnantajan vaatimalla muulla tavalla. Säännöksessä ei oteta kantaa muussa lainsäädännössä olevien sairautta irtisanomisperusteena koskevien säännösten (mm. TSL 7:2 §, PTL 6 §) tulkintaan.

Suhde työterveyshuoltolakiin

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 salassa pidettäväksi säädettyjä tai määrättyjä tietoja, jollei se, jonka hyväksi salassapitovelvollisuus on säädetty tai määrätty anna siihen suostumustaan.

Työterveyshuoltolain ja ehdotetun säännöksen yhteensovittamiseksi säännöksessä on annettu työnantajalle oikeus käsitellä sellaisia terveydentilatietoja, joilla työntekijä itse haluaa nimenomaisesti selvittää työkykyisyyttään työnantajalle. Kysymykseen voivat 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. Tällöin tulee kuitenkin ottaa huomioon lain 3 §:n tarpeellisuusvaatimus.

Työnantajalla on lisäksi oikeus käsitellä työntekijän terveydentilatietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa kuin muualla laissa (esim. työturvallisuus- ja työterveyslainsäädännössä) on erikseen säädetty. Säännöksen mukaan on sallittua käsitellä ilman diagnoositietoja muun muassa terveydenhuollon ammattihenkilöiden tekemiä arvioita työntekijän työkykyisyydestä tehtäväänsä. Terveydentilatietojen käsittely on sallittua, jos se on tarpeen työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen arvioimiseksi, siltä osin kuin se on työnantajan velvollisuus. Säännöksellä ei rajoiteta 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 työkykyä ylläpitävän toiminnan yhteydessä, joka kunta-alalla perustuu työkykyä ylläpitävää toimintaa koskevaan suositussopimukseen. Edellä mainitut tiedot voivat olla tarpeellisia sekä työhön otettaessa että työsuhteen aikana.

Työnhakulomakkeissa ei voida kysyä yksityiskohtaisia terveyteen liittyviä tietoja, vaan kysymykset tulisi kohdistaa siten, että ne koskevat työn luonne huomioon ottaen tietoja sellaisista terveydellisistä tekijöistä, jotka voivat rajoittaa tai estää työtehtävien hoitamista.

2 momentti

Työnantajan on nimettävä ne henkilöt, jotka joutuvat käsittelemään työntekijän terveydentilatietoja. Mikäli yksittäisiä henkilöitä ei voida nimetä, tulisi työnantajan määrittää tehtävät, joihin sisältyy terveydentilatietojen käsittelyä. Kyseisiä henkilöitä ovat olla esimerkiksi palkanlaskenta- ja palvelussuhde-asioita käsittelevät henkilöt. Myös sairausloma- ja muita työntekijöiden terveydentilaan liittyviä päätöksiä tekevät esimiehet ja luottamushenkilöt kuuluvat tähän ryhmään. Nimeämisen ensisijaisena tavoitteena on rajoittaa niiden henkilöiden piiriä, jotka saavat käsitellä terveystietoja. Toiseksi sään-

Liivala

10.10.2001

nöksen valvonnan kannalta on tärkeää, että työntekijät voivat tietää, ketkä terveystietoja käsittelevät.

Terveystietojen arkaluonteisuudesta johtuen ja työntekijän yksityisyyden riittäväksi suojaamiseksi terveystietoja käsittelevät henkilöt ovat vaitiolovelvollisia eivätkä he saisi ilmaista näitä tietoja sivullisille. Vaitiolovelvollisuus jatkuu rangaistuksen uhalla myös työsuhteen tai muun palvelussuhteen päätyttyä.

Julkisuuslaki sisältää säännökset salassa pidettävistä viranomaisten asiakirjoista (24 §) ja rangaistussäännöksen (35 §). Uuden lain 8 §:n 2 momentin säännös tarkentaa erityislakina virkasuhteisten salassapitovelvollisuutta silloin, kun viranhaltija joutuu virkatehtävissään käsittelemään terveystietoja, esimerkiksi maksaessaan sairausajan palkkoja.

3 momentti

Säännöksessä edellytetään, että työntekijöiden terveystietoja säilytetään erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista. Tämän vuoksi henkilötietolain 7 luvun tietoturvallisuutta ja tietojen säilytystä koskevien säännösten mukaiset suojatoimet on otettava erityisesti huomioon terveystietoja käsiteltäessä. Terveystiedot tulisi tallettaa ja säilyttää lukitussa tai muussa vastaavassa tietojen luottamuksellisuuden turvaavassa tilassa. Tietojen tulee olla lisäksi erillään kaikista muista työntekijää koskevista henkilötiedoista.

Henkilötietolain 12 §:n 2 momentin mukaan rekisterinpitäjän on poistettava arkaluonteiset tiedot rekisteristä välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole laissa mainittua perustetta. Tämän perusteella muun muassa terveystietoja voidaan säilyttää vain niin kauan kuin se on välttämätöntä niiden käyttötarkoituksen kannalta. Lisäksi terveystietojen kuten muidenkin arkaluonteisten tietojen oikeutetunkin käsittelyn tarvetta on arvioitava uudestaan vähintään viiden vuoden välein.

9 § Menettelytavat teknisen valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä

1 momentti

Säännös ei koske työnantajan oikeutta teknisen valvonnan käyttöön, vaan teknisen valvonnan laajuus ja sallittavuus määräytyvät muun lainsäädännön perusteella. 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, minkälaisen rekisterinpitäjän tehtävien hoitamiseksi henkilötietoja käsitellään. Säännöksen tarkoituksena on toteuttaa tätä määrittelyvelvollisuutta ja näin luoda työpaikoille menettelytavat pelisääntöjen selvittämiseksi.

Teknisen valvonnan käsite

Teknisellä valvonnalla tarkoitetaan esimerkiksi kameravalvontaa ja kulunvalvontaa. Valvontaa voi kohdistua myös tietojenkäsittelyn kirjautumisjärjestelmiin ja puhelimen käyttöön. Säännöksen piiriin kuuluu myös sähköpostin ja tietoverkon käyttö. Tämä säännös koskee sellaista teknistä valvontaa, joka ainakin osittain kohdistuu henkilöstöön.

Käytännössä tällaista 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 turvallisuussyistä kameravalvontaa sisääntuloau-loissa. Joissakin tapauksissa videokamera tallentaa kuvaa kuvanauhalle, joka joko säilytetään tai tallenteen päälle kuvataan jatkuvasti uutta kuvaa. Useilla työpaikoilla on käytössä erilaisia kulunvalvontajärjestelmiä, joilla seurataan työntekijän työaikaa. Tietojen käsittelyssä kirjautuu useimmiten se, kuka ottaa yhteyden tiedostoihin ja milloin tämä tapahtuu. Puhelut kirjautuvat numeroittain ja tarvittaessa työnantaja voi seurata edellä kerrotun mukaisesti eritellyn laskun perusteella yksittäisen työntekijän puheluita. Säännöksen piiriin kuuluu myös sähköpostin ja tietoverkon käyttö.

Työnantajan oikeus valvontaan

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. Direktio-oikeudesta on siten johdettavissa työnantajan oikeus valvoa työntekijää. Kunnallisen viranhaltijan velvollisuus noudattaa työnantajan määräyksiä perustuu virkasuhteeseen kuuluvaan velvollisuuteen noudattaa toimivaltaisen viranomaisen määräystä (ns. kuullisuusvelvollisuus).

Työnantajan on ensinnäkin määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisen valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteet. 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.

Tekninen valvonta voi toteutua monessa muodossa työntekijöiden perusoikeuksien vaarantumatta, mikäli siihen ei liity rikoslaissa rangaistavaksi säädetyn salakuuntelun tai salakatselun tunnusmerkistöä taikka viestintäsalaisuuden loukkauksia eikä valvonnalla kerätä 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 tarkoittaa lähinnä valvontamenetelmän käyttöönottoaikaa.

Teknistä valvontaa rajoittava lainsäädäntö

Työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeutta teknisen valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisestä rajoittavat nykyisessä lainsäädännössämme tietyt perusoikeudet, työlainsäädäntö ja rikoslainsäädäntö.

Perustuslain 10 §:n 2 momentin mukaan kirjeen, puhelun ja muun luottamuksellisen viestin salaisuus on loukkaamaton. Jokaisen oikeus yksityiselämään on turvattu perustuslain 10 §:n 1 momentissa. Telekuuntelua ja televalvontaa on pidetty perustuslain mukaiseen 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.

Rikoslaki

– salakuuntelu (RL 24 luvun 5 §)

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.

– salakatselu (RL 24 luvun 6 §)

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.

Säännöksen perustelujen mukaan avointa kameravalvontaa, jonka kohteeksi tarkkailtavat joutuvat vain ohimenevästi siihen varautuen ja jota ei kohdisteta erityisesti kehenkään, ei ole pidettävä lainkohdassa tarkoitettulla tavalla yksityisyyttä loukkaavana. Samoin on tilanne, jossa tieto kameravalvonnasta on paikalla oikeutetusti oleskelevilla, vaikka tarkkailun kohteeksi voi satunnaisesti joutua muukin kameravalvonnasta tietämätön kuin oikeudettomasti

Liivala

10.10.2001

paikalle tullut. Kuitenkin tietyn henkilön tai samojen henkilöiden pitkäaikainen avoin tarkkailu esimerkiksi työpaikalla voi olla yksityisyyttä loukkaavaa ja siten rangaistavaa salakatselua. Enimmäisrangaistus salakatselusta on vuosi vankeutta.

Salakuuntelun ja salakatselun yritys ja valmistelu ovat myös rangaistavia tekoja.

– viestintäsalaisuuden rikkominen (RL 38 luvun 3 § 1 kohta)

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.

– henkilötietorekisteririkos (RL 38 luvun 9 §)

Äänen ja kuvan tallentaminen teknisellä laitteella voi tulla rangaistavaksi myös tämän pykälän perusteella. Rangaistus on sakkoa tai enintään vuosi vankeutta. Salakuuntelua ja salakatselua koskevat rangaistussäännökset ja henkilöresteririkos eivät ole toisiaan poissulkevia säännöksiä. Edellä kuvatuista rikoksista voidaan tuomita myös työnantaja tai tämän edustaja, jos teot kohdistuvat työntekijään.

Laki yksityisyyden suojasta televiestinnässä ja teletoiminnan tietoturvasta

Laissa on 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 tunnistaiden kolmea viimeistä numeroa. 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.

Liivala

10.10.2001

Jos työnantaja edellä mainituissa tilanteissa lukee työntekijänsä sähköpositiivisista viesteistä 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.

Henkilörekisteririkkomus (HetiL 48 §)

on kyseessä silloin, kun joku tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta laiminlyö noudattaa henkilötietolain säännöksiä tai antaa tietosuojaviranomaiselle väärän tai virheellisen tiedon henkilötietojen käsittelyä koskevassa asiassa tai rikkoo tietosuojalautakunnan lainvoimaista määräystä. Rangaistus on sakkoa, ellei teosta muualla laissa ole säädetty ankarampaa rangaistusta.

2 momentti

Yhteistoimintaa koskevaa lainsäädäntöä (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä, laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 651/1988) on muutettu siten, että yhteistoimintamenettelyn asiapiiriin on lisätty

– työhönoton periaatteet, sen menetelmät, työhönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana kerättävät ja työhön tulijalle annettavat tiedot sekä työhön perehdyttämisen järjestelyt sekä

– henkilöstöön kohdistuvan teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö.

Nämä asiat kuuluvat myös kunta-alan yleissopimuksen 3 §:n mukaiseen yhteistoimintamenettelyn asiapiiriin.

Yhteistoimintamenettely ja päätöksestä ilmoittaminen

Teknistä valvontaa koskevia asioita käsiteltäessä tulee henkilöstön kanssa käydä yhteistoimintamenettely käyttöön otettavan teknisen valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja menetelmistä sekä sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteista. Valvontamenetelmiä on käsiteltävä henkilöstön kanssa, jos suunniteltu valvonta edes joltakin osin tulisi koskemaan henkilöstön teknistä valvontaa. Työnantajan on ensinnäkin määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisen valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö. Tämän jälkeen näitä seikkoja käsitellään yhteistoimintamenettelyssä. Myös teknisen valvontamenetelmän oleelliset muutokset on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä.

Tekninen valvonta voi toteutua monessa muodossa työntekijöiden perusoikeuksien vaarantumatta, mikäli siihen ei liity edellä selostettuja muussa lainsäädännössä rangaistavaksi säädettyjä tekoja. Teknisen valvonnan toteuttamisen ja työntekijöiden tietosuojan näkökulmasta on tarpeen, että

Liivala

10.10.2001

työntekijät ovat tietoisia laillisenkin valvonnan tarkoituksesta, käyttöönnotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä. Käyttöönnotosta tiedottamisella tarkoitetaan lähinnä valvontamenetelmän käyttöönottoaikaa.

Yhteistoimintamenettelyn jälkeen työnantajan on tehtävä lopullinen päätöksensä käyttöön otettavasta teknisen valvonnan tavasta ja ajankohdasta sekä sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteista. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että päätöksen sisällöstä tiedotetaan työntekijöille.

3 momentti

Säännös lisättiin lakiin eduskuntakäsittelyn aikana. Perustuslakivaliokunta totesi ehdotuksesta: "Jos toisaalta säännös kirjoitetusta sisällöstään huolimatta tarkoittaisi antaa työnantajalle oikeuden käyttää teknistä valvontaa, kunhan tätä kysymystä on ensin käsitelty yhteistoimintamenettelyssä, olisi säännös selvästi perustuslain vastainen ennen muuta lain tasoisen sääntelyn ollessa puutteellinen ja yksilöimätön." Sääntelyn sisältöä koskevien epäselvyyksien hälventämiseksi on perustuslakivaliokunnan mielestä välttämätöntä lisätä pykälään maininta siitä, että tällä säännöksellä ei luoda työnantajalle valtuuksia tekniseen valvontaan eikä sähköpostin valvontaan. Perustuslakivaliokunnan kannanoton perusteella työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta ehdotti pykälään lisättäväksi uuden 3 momentin, jonka mukaan työnantajan oikeudesta käyttää teknistä valvontaa ja valvoa sähköpostin ja tietoverkon käyttöä säädetään erikseen.

4 momentti

Perustuslakivaliokunta kiinnitti lausunnossaan huomiota myös siihen, että ehdotuksessa mainittua sähköpostin ja tietoverkon käyttöä ei voida arvioida vain työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeuden kautta, vaan asiassa on perustuslain 10 §:n 2 momentin takia ensisijaisesti turvattava työntekijän yksityisluonteisten luottamuksellisten viestien salaisuus. Tämä seikka oli valiokunnan mielestä syytä tuoda nimenomaisesti esille pykälän sanamuodossa. Tästä syystä työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta ehdotti pykälään lisättäväksi uuden 4 momentin, jonka mukaan työnantaja ei saa toimenpiteillään vaarantaa työntekijän yksityisluonteisten luottamuksellisten viestien salaisuutta sähköpostin ja tietoverkon käytössä.

10 § Valvonta

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. Työsuojeluviranomaiset ja tietosuojavaltuutettu ovat itsenäisiä ja toisistaan riippumattomia valvontatehtävässään.

Liivala

10.10.2001

11 § Nähtävänä pito

Työnantaja täyttää lain nähtävänä pitoa koskevan velvollisuutensa asettamalla lakitekstin paikkaan, jossa se on työntekijöiden vapaasti luettavissa. Riittävää on myös, jos laki olisi saatavissa sähköisessä muodossa. Tällöin edellytyksenä on lisäksi, että työpaikan kaikilla työntekijöillä olisi tosiasiallisesti mahdollisuus saada tieto sähköisessä muodossa olevan lain sisällöstä.

12 § Rangaistussäännös

Syrjintäkiellon rikkomisen rangaistavuudesta säädetään rikoslain 47 luvun työsyryntää koskevassa 3 §:ssä. Muuhun lainsäädäntöön sisältyvien yksityisyden suojaa loukkaavien rikosten osalta ks. edellä 9 §.

Koska yleissopimus on virka- ja työehtosopimus, se ei voi sisältää vastaavanlaista rangaistussäännöstä yhteistoimintamenettelyn laiminlyömisestä kuin yhteistoimintalaeissa on. Yleissopimuksen määräyksiä puutteellisesti tai virheellisesti soveltanut kunta voidaan kuitenkin tuomita työtuomioistuimessa hyvityssakkoon.