

Selvitys työelämän tietosuojalain muutostarpeista

Sisällys

1 Johdanto	3
2. Nykytila	4
2.1. Lainsäädäntö	4
2.1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä	4
2.1.2. Tietosuoja laki	7
2.1.3 Laki sähköisen viestinnän palveluista	7
2.1.4 Tietosuoja-asetus	7
2.2.2 Kansainväliset sopimukset ja suositukset	9
3 Työelämän tietosuojalain suhde tietosuoja-asetukseen	10
3.1 Suhde tietosuoja-asetukseen	10
3.2 Hallinnollista taakkaa aiheuttava ”Suomi-lisä”	14
4. Muiden maiden tietosuoja-asetusta täydentävä sääntely työelämän osa-alueella	15
5 Työryhmässä esille tulleet muutostarpeet ja niiden arviointi	16
5.1 Yleistä	16
5.2 Henkilötietojen käsittelyn tarpeellisuusvaatimus (3 §)	17
5.3 Henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset (4 §)	18
5.4 Terveystietojen koskevien tietojen käsittely (5 §)	19
5.5 Henkilöluottotietojen käsittely (5 a §)	21
5.6 Huumeusaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittely (3 luku)	22
5.7 Työntekijöihin kohdistuvat testaukset ja tarkastukset (4 luku)	23
5.8 Kameravalvonta työpaikalla (5 luku)	24
5.9 Työnantajalle kuuluvien sähköpostien avaaminen (6 luku)	25
5.10 Tuotantoajoneuvojen paikannustietojen hyödyntäminen	26
6 Yhteenveto	27
Liitteet:	28

1 Johdanto

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 20.5.2025 allekirjoitetulla päätöksellään työelämän tietosuojalain muuttamista arvioivan työryhmän (TEM055:00/2025). Työryhmän toimikausi päättyy 12.9.2025.

Työryhmän asettamisen taustalla olivat pääministeri Petteri Orpon hallituksen keväällä 2025 puoliväliriihessä päättämät linjaukset työelämän tietosuojan sääntelyn selkeyttämisestä. Linjausten mukaan ”selvitetään työelämän tietosuojalain muutostarpeet ja mahdollisuudet hallinnollista taakkaa aiheuttavan Suomi-lisän kumoamiseksi”.

Työryhmän tehtäväksi annettiin hallituksen puoliväliriihessä linjaamien seikkojen selvittäminen. Työryhmän tehtävänä on erityisesti arvioida työelämän tietosuojalain suhdetta EU:n yleiseen tietosuoja-asetukseen ja tunnistaa linjauksessa kuvattu hallinnollista taakkaa aiheuttava ”Suomi-lisä”. Työryhmä tuottaa selvityksen työelämän tietosuojalain mahdollisista muutostarpeista. Selvityksen perusteella työ- ja elinkeinoministeriö päättää mahdollisista jatkotoimenpiteistä.

Tässä selvityksessä kuvataan työelämän tietosuoja koskevan sääntelyn nykytila tiivistetysti, ottaen huomioon myös sääntelyyn olennaisesti liittyvät perustuslailliset kytkennät siltä osin kuin ne on selvitystä tehdessä tunnistettu. Nykytilan osiassa kuvataan myös tiivistetysti työelämän henkilötietojen käsittelyssä huomioon otettava kansainvälinen- ja EU-oikeudellinen sääntelykehikko, mukaan lukien EU:n tietosuoja-asetus. Toimeksiannon mukaisesti kuvataan myös työelämän tietosuojalain suhdetta EU:n tietosuoja-asetukseen. Lisäksi on pyritty tunnistamaan ja kuvaamaan yleisesti työelämän tietosuojalain työnantajille tuottamaa hallinnollista taakkaa.

Selvitykseen sisältyy myös tiivis kuvaus siitä, onko muissa EU- tai ETA-maissa vastaavaa tietosuoja-asetusta täydentävää työelämässä sovellettavaa sääntelyä kuin Suomessa.

Selvityksessä kuvataan työryhmässä esille nousseet muutostarpeet työelämän tietosuojalakiin. Muutostarpeet ovat työryhmän jäsenten ja pysyvän asiantuntijan vapaasti esille nostamia. Kunkin muutostarpeen osalta on myös pyritty esittämään virkamiespohjalta laadittu yleisluontoinen arviointi siitä, minkälaisia reunahuomioita tai selvitettäviä kysymyksiä muutoksen toteuttamiseen mahdollisesti voi liittyä. Selvityksessä ei oteta kantaa varsinaisiin toteuttamisvaihtoehtoihin tai siihen, tulisiko jokin muutosesitys toteuttaa vaiko ei. Mahdollisesti harkittavat jatkotoimet jätetään toimeksiantajan harkinnan varaan.

Selvityksen liitteenä on työryhmässä jäseninä olleiden työnantaja- ja työntekijäpuolen näkemykset.

2. Nykytila

2.1. Lainsäädäntö

Suomen perustuslain (731/1999) 10 §:n 1 momentin mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla. Henkilötietojen suoja sisältyy osittain pykälässä turvatun yksityiselämän suojan piiriin. Pykälän 2 momentin mukaan kirjeen, puhelun ja muun luottamuksellisen viestin salaisuus on loukkaamaton. Perustuslain 10 §:n ohella työelämän tietosuojalainsäädännön kannalta merkityksellisiä perusoikeuksia ovat erityisesti yhdenvertaisuus (6 §), oikeus elämään sekä henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen (7 §), sananvapaus (12 §) omaisuuden suoja (15 §) sekä oikeus työhön (18 §). Perustuslain 80 §:n 1 momentin mukaan lailla on säädettävä yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista sekä asioista, jotka perustuslain mukaan muuten kuuluvat lain alaan.

Perustuslaissa säädettyjen yksityiselämää ja henkilötietojen suojaa koskevien säännösten taustalla vaikuttavat erinäiset kansainväliset ihmisoikeussopimukset. Yksityis- ja perhe-elämä on turvattu ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyssä yleissopimuksen (SopS 18/1990, Euroopan ihmisoikeussopimus) 8 artiklassa sekä Euroopan unionin perusoikeuskirjan 7 artiklassa. Henkilötietojen suojaa käsitellään erikseen Euroopan unionin perusoikeuskirjan 8 artiklassa. Kansalais- ja poliittisia oikeuksia koskevan yleissopimuksen (KP-sopimus) 17 artiklan mukaan lailla on suojattava jokaisen yksityisyys, perhe, koti, kirjeenvaihto sekä kunnia ja maine laittomia puuttumisia vastaan.

Työsuhteessa tapahtuvassa henkilötietojen käsittelyssä on noudatettava luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta annettua Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EU) 2016/679 (yleinen tietosuojasetus), jäljempänä *tietosuojasetus*, ja asetuksen kanssa rinnakkain tietosuojalakia (1050/2018) sekä erityislakina yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia (759/2004), jäljempänä *työelämän tietosuojalaki*.

Työntekijän yksityisyyden suojaan liittyvää lainsäädäntöä on myös muussa lainsäädännössä, kuten virkamiehiä koskevassa erityislainsäädännössä, turvallisuusselvityslaisissa (726/2014), rikosrekisterilaisissa (770/1993), sähköisen viestinnän palveluista annetussa laissa (917/2014) ja työterveyshuoltolaisissa (1383/2001).

2.1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

Työelämän tietosuojalain tarkoituksena on turvata yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia työelämän alueella. Työelämän tietosuojalaki katsottiin alun perin tarpeelliseksi säätää erityislaksi työntekijän ja työnhakijan yksityisyyden

suojaamiseksi työelämän erityistilanteissa sekä työnantajien lisääntyneiden tiedontarpeiden huomioimiseksi (Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi HE 75/2000 vp). Laissa on sovitettu yhteen työntekijöiden yksityisyyden suojaa ja työnantajien työsuhteeseen liittyviä tarpeita käsitellä työntekijöidensä henkilötietoja ja otettu huomioon työnantajien ja työntekijöiden välisessä suhteessa esiintyviä erityistarpeita tietojen käsittelyyn.

Työelämän tietosuojalaki uudistettiin kokonaisuudessaan vuonna 2004 (Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta HE 162/2003 vp.), jolloin siihen lisättiin säännökset huumausainetesteistä ja huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelystä, samoin kuin kameravalvonnasta työpaikoilla sekä työntekijän sähköpostiviestien esille hakemisesta ja avaamisesta. Työntekijöiden henkilötietojen käsittelyn ja edellä mainitun lisäksi laissa säädetään työntekijälle tehtävistä testeistä ja tarkastuksista sekä niitä koskevista vaatimuksista sekä teknisestä valvonnasta työpaikalla.

Lain keskeinen säännös on sen 3 §, jonka 1 momentin mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta (*tarpeellisuusvaatimus*). Pykälän 2 momentin mukaan tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa työntekijän suostumuksella. Säännös koskee lain kaikkien muiden pykälien mukaista henkilötietojen käsittelyä. Tarpeellisuusvaatimus on lain esitöissä katsottu henkilön yksityisyyden kannalta niin keskeiseksi, että sitä nähtiin perustelluksi korostaa voimassa olleessa henkilötietolaissa jo säädettyyn nähden. Työnantajan olisi voitava perustella kerättävien henkilötietojen tarpeellisuus välittömästi työsuhteen kannalta. Säännöksessä on lisäksi määritelty henkilötietojen käyttötarkoitukseksi työsuhde. (HE 75/2000 vp.)

Työnantajan tarve kerätä työntekijöidensä henkilötietoja voi lain esitöiden mukaan johtua muun muassa viranomaisista, asiakkaista, työympäristöstä, henkilöstöhallinnosta ja organisaation kehittämisestä. Välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja ovat esimerkiksi työtehtävien suorittamisen, työntekijän valinnan, työolosuhteiden sekä työ- ja virkaehtosopimusten tiettyjen määräysten toteuttamisen edellyttämät tiedot sekä lainsäädännössä edellytetyt tiedot. Tarpeellisuusvaatimuksella on liittymä myös työnhakijoiden ja työntekijöiden syrjintäsuojaan, koska työsuhteen kannalta tarpeettomien tietojen kerääminen voi johtaa joissakin tilanteissa syrjintään. Esitöiden mukaan työntekijän suostumus ei voi syrjäyttää tarpeellisuusvaatimusta, koska suostumukselle ei työntekijän alisteisen aseman vuoksi voida antaa täysin vapaaseen tahdonmuodostukseen perustuvaa merkitystä. (HE 75/2000 vp.)

Lain 4 §:ssä säädetään työntekijän henkilötietojen keräämisen yleisistä edellytyksistä ja työnantajan tiedonantovelvollisuudesta. Ensisijaisesti tiedot on kerättävä työntekijältä itseltään. Tietojen keräämisellä tarkoitetaan järjestelmällistä tietojen keräämistä.

Ulkopuolisilta hankittavilla tiedoilla tarkoitetaan kaikkia henkilötietoja niiden keräämistavasta riippumatta. (HE 75/2000 vp.)

Lain 4 §:n mukaan, jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun viranomainen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai jos tietojen keräämisestä tai saamisesta laissa erikseen nimenomaisesti säädetään. Pykälässä ei tyhjentävästi määritellä niitä muita tietolähteitä, joista työntekijän henkilötietoja voidaan kerätä. Muiden tietolähteiden käyttö edellyttää kuitenkin pääsääntöisesti työntekijän suostumusta.

Hallituksen esityksessä eduskunnalle laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ja lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 10 §:n muuttamisesta (HE 97/2018 vp) ehdotettiin virkkeestä poistettavaksi harhaanjohtavana maininta rikosrekisteritiedoista, joiden käsittely voi perustua vain erityissäännöksiin. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoi (TyVM 12/2018 vp) hallituksen esitystä käsitellessään, että 4 §:n 1 momentin sanamuotoa oli tarpeen täsmentää muutoinkin lain tulkintakäytännön tarkistamiseksi ja pykälän selkiyttämiseksi. Valiokunnan ehdottamalla muutoksella tähdennettiin, että vain laissa erikseen nimenomaisesti säädettyissä tapauksissa työntekijän suostumus tietojen keräämiseen ei ole tarpeen. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoi, että lakiin ei ollut tarkoituksenmukaista tehdä merkittäviä muutoksia ilman perusteellista lainvalmistelua. Valiokunta piti lainkohdan muutostarpeiden selvittämistä tarpeellisenä.

Lain 4 §:ää esitettiin muutettavaksi hallituksen esityksellä eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n muuttamisesta (HE 35/2022 vp). Esityksessä ehdotettiin pykälän 1 momenttiin otettavaksi viittaussäännös tietosuojasetuksen suostumukseen perustuvaa käsittelyä koskevaan sääntelyyn. Esityksessä ehdotettiin myös, että tietosuojasetuksen suostumukseen perustuvaa käsittelyä koskevaa sääntelyä ei kuitenkaan sovellettaisi, jos työnantaja kerää työntekijän henkilötietoja työsuhteen aikana työnantajalle laissa säädettyjen oikeuksien tai velvollisuuksien toteuttamista varten taikka jos henkilötietojen käsittelystä laissa erikseen toisin säädetään. Esitys kuitenkin raukesi eduskuntakäsittelyssä.

Työelämän tietosuojalaissa ei ole kyse pelkästään työntekijän henkilötietojen suojaamisesta, vaan myös muiden yksityisyyden suojaa turvaavien perusoikeuksien suojaamisesta työelämän alueella. Lain esitoissa (HE 75/2000 vp ja 162/2003 vp) on arvioitu säännösten suhdetta perusoikeuksiin ja perusoikeuksien rajoittamisedellytyksiä. Esitöiden mukaan työelämän tietosuojalainsäädännössä joudutaan sovittamaan yhteen useita perusoikeuksia, jotka koskevat toisaalta työntekijän yksityisyyden suojaa ja toisaalta yksilön oikeuksia solmia vapaasti sopimuksia ja jossain määrin myös muiden perusoikeuksia. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain säännöksillä on tarkoitus turvata nämä perusoikeudet työelämässä samalla, kun otetaan huomioon erityisesti työnantajien ja työntekijöiden välisessä suhteessa esiintyvät erityistarpeet, joita ei ole voitu ottaa huomioon henkilötietolaissa. Säännöksissä on

sovitettava yhteen toisaalta työntekijöiden yksityisyyden suojaa ja toisaalta julkisen vallan ja työnantajien etuja. Julkinen valta on säätänyt muun muassa lailla työnantajille tehtäviä, jotka liittyvät esimerkiksi palkansaajien verotuksen, sosiaaliturvan ja työterveyden hoitamiseen. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetulla lailla täsmennetään perusoikeuksien sisältöä työelämässä. (HE 75/2000 vp.)

2.1.2. Tietosuojalaki

Tietosuojalaki on tietosuoja-asetusta täsmentävä ja täydentävä yleislaki, jota sovelletaan rinnakkain tietosuoja-asetuksen kanssa. Tietosuojalaissa säädetään muun ohella erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvien tietojen, kuten ammattiliittoon kuulumista koskevien tietojen, käsittelystä sekä eräistä tietojenkäsittelyn erityistilanteista. Tietosuojalakia sovelletaan työntekijöiden henkilötietojen käsittelyyn tietosuoja-asetusta täydentävänä, jollei työelämän tietosuojalaissa toisin säädetä.

2.1.3 Laki sähköisen viestinnän palveluista

Sähköisen viestinnän palveluista annetun lain yhtenä tavoitteena on myös turvata sähköisen viestinnän luottamuksellisuuden ja yksityisyyden suojan toteutuminen. Yksityisyyden suojan kannalta olennaista sääntelyä on erityisesti lain VI osassa.

2.1.4 Tietosuoja-asetus

Tietosuoja-asetuksella vahvistetaan säännöt luonnollisten henkilöiden suojelulle henkilötietojen käsittelyssä sekä säännöt, jotka koskevat henkilötietojen vapaata liikkuvuutta. Asetuksella suojellaan luonnollisten henkilöiden perusoikeuksia ja -vapauksia ja erityisesti heidän oikeuttaan henkilötietojen suojaan. Henkilötietojen vapaata liikkuvuutta unionin sisällä ei saa rajoittaa eikä kieltää syistä, jotka liittyvät luonnollisten henkilöiden suojeluun henkilötietojen käsittelyssä. Asetuksen johdanto-osan kappaleen 4 mukaan oikeus henkilötietojen suojaan ei ole absoluuttinen; sitä on tarkasteltava suhteessa sen tehtävään yhteiskunnassa ja sen on suhteellisuusperiaatteen mukaisesti oltava oikeassa suhteessa muihin perusoikeuksiin.

Tietosuoja-asetuksen 5 artiklan 1 kohdassa säädetään henkilötietojen käsittelyä koskevista periaatteista. Niitä ovat lainmukaisuus, kohtuullisuus ja läpinäkyvyys, käyttötarkoitussidonnaisuus, tietojen minimointi, täsmällisyys, säilytyksen rajoittaminen sekä eheys ja luottamuksellisuus. Rekisterinpitäjällä on vastuu ja osoitusvelvollisuus siitä, että artiklan 1 kohtaa on noudatettu.

Tietosuoja-asetuksen 6 artiklassa säädetään henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuudesta. Kaiken henkilötietojen käsittelyn on perustuttava johonkin artiklan 1 kohdassa säädetyistä käsittelyn oikeusperusteista. Artiklan 1 kohdan mukaan henkilötietojen käsittely on lainmukaista ainoastaan jos ja vain siltä osin kuin vähintään yksi seuraavista edellytyksistä täyttyy: rekisteröity on antanut suostumuksensa henkilötietojensa käsittelyyn yhtä tai useampaa erityistä tarkoitusta varten (a alakohhta), käsittely on tarpeen sellaisen sopimuksen

täytäntöön panemiseksi, jossa rekisteröity on osapuolena, tai sopimuksen tekemistä edeltävien toimenpiteiden toteuttamiseksi rekisteröidyn pyynnöstä (b alakohta), käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi (c alakohta), käsittely on tarpeen rekisteröidyn tai toisen luonnollisen henkilön elintärkeiden etujen suojaamiseksi (d alakohta), käsittely on tarpeen yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi tai rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttämiseksi (e alakohta) tai käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettujen etujen toteuttamiseksi, paitsi milloin henkilötietojen suojaa edellyttävät rekisteröidyn edut tai perusoikeudet ja -vapaudet syrjäyttävät tällaiset edut, erityisesti jos rekisteröity on lapsi (f alakohta).

Tietosuoja-asetus on suoraan sovellettavaa oikeutta, mutta se sisältää kansallista liikkumavaraa. Liikkumavara mahdollistaa kansallisen asetuksen säännöksiä täsmentävän lainsäädännön. Lisäksi kansallisella lainsäädännöllä on joissain tilanteissa mahdollista poiketa tietosuoja-asetuksen velvoitteista. Kansallisella liikkumavaralla tarkoitetaan, että asetusta täsmentävä kansallinen lainsäädäntö on mahdollista ainoastaan niiltä osin, kuin se asetuksessa nimenomaisesti sallitaan. Kansallisen henkilötietojen käsittelyä koskevan lainsäädännön liikkumavaranmukaisuuden lisäksi lainsäätäjän on varmistettava myös se, ettei kansallinen sääntely ole muiltakaan osin ristiriidassa tietosuoja-asetuksen kanssa. Kansallinen liikkumavara pohjautuu tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan c ja e alakohtaan sekä erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvien tietojen osalta 9 artiklan 2 kohdan b, g, h, i ja j alakohtaan. Asetus sisältää myös useita artiklakohtaisia tarkennuksia kansallisesta liikkumavarasta. Poikkeamismahdollisuus liittyy keskeisesti 23 artiklan (rajoitukset) ja IX luvun (tietojenkäsittelyyn liittyviä erityistilanteita koskevat säännökset) soveltamiseen.

Tietosuoja-asetuksen 88 artiklassa säädetään käsittelystä työsuhteen yhteydessä. Artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat antaa lakisääteisesti tai työehtosopimuksilla yksityiskohtaisempia sääntöjä työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä työsuhteen yhteydessä oikeuksien ja vapauksien suojan varmistamiseksi, erityisesti palvelukseenottamista tai työsuhteen täytäntöönpanoa varten, mukaan lukien lakisääteisten tai työehtosopimukseen perustuvien velvollisuuksien suorittaminen, työn johto, suunnittelu ja organisointi, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus työpaikalla, työterveys ja -turvallisuus, työnantajan tai asiakkaan omaisuuden suoja, sekä työntekoon liittyvien oikeuksien ja etuuksien yksilöllistä tai kollektiivista käyttöä sekä työsuhteen päättämistä varten. Artiklan 2 kohdan mukaan näihin sääntöihin on sisällytettävä asianmukaisia ja erityisiä toimenpiteitä rekisteröidyn ihmisarvon, oikeutettujen etujen ja perusoikeuksien suojaamiseksi siten, että erityistä huomiota kiinnitetään tietojenkäsittelyn läpinäkyvyyteen, henkilötietojen siirtoihin saman konsernin tai yritysryhmän, joka harjoittaa yhteistä taloudellista toimintaa, sisällä ja työpaikalla käytössä oleviin valvontajärjestelmiin.

Tietosuoja-asetuksen johdanto-osan kappaleen 155 mukaan: Jäsenvaltion lainsäädännöllä tai työehtosopimuksilla, mukaan lukien ”paikalliset sopimukset”, voidaan vahvistaa erityissäännöksiä työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä työsuhteen yhteydessä, erityisesti

niistä edellytyksistä, joiden mukaisesti henkilötietoja voidaan käsitellä työsuhteen yhteydessä työntekijän suostumuksen perusteella taikka palvelukseenottamista tai työsopimuksen täytäntöönpanoa varten, mukaan lukien lakisääteisten tai työehtosopimukseen perustuvien velvollisuuksien suorittaminen, työn johto, suunnittelu ja organisointi, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden toteutuminen työpaikalla, työterveys ja -turvallisuus, sekä työntekoon liittyvien oikeuksien ja etuuksien yksilöllistä tai kollektiivista käyttöä ja nautintaa sekä työsuhteen päättämistä varten.

Tietosuoja-asetuksen erityisiä henkilötietoryhmiä koskevan 9 artiklan 2 kohdan b alakohdan mukaan erityisten henkilötietoryhmien käsittelykieltoa ei sovelleta, jos käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän tai rekisteröidyn velvoitteiden ja erityisten oikeuksien noudattamiseksi työoikeuden alalla, siltä osin kuin se sallitaan unionin oikeudessa tai jäsenvaltion lainsäädännössä tai jäsenvaltion lainsäädännön mukaisessa työehtosopimuksessa, jossa säädetään rekisteröidyn perusoikeuksia ja etuja koskevista asianmukaisista suojatoimista. Yleisen tietosuoja-asetuksen johdanto-osan kappaleessa 52 todetaan työlainsäädännön olevan yleistä etua koskeva syy, joka oikeuttaa kansallisesti poikkeamaan henkilötietojen erityisryhmien käsittelykiellosta. Tietosuoja-asetuksen 88 artiklan lisäksi kansallisten erityisiin henkilötietoryhmiin (9 artikla) kuuluvien henkilötietojen käsittelyä koskevien erityissäännösten on täytettävä 9 artiklan 2 kohdassa säädetyt edellytykset.

2.2.2 Kansainväliset sopimukset ja suositukset

Euroopan neuvosto

Euroopan neuvoston yleissopimus yksilöiden suojelusta henkilötietojen automaattisessa tietojenkäsittelyssä (SopS 35–36/1992, jäljempänä *tietosuojayleissopimus*) tuli Suomessa voimaan 1992. Yleissopimuksen muuttamista koskeva pöytäkirja avattiin allekirjoittamista varten vuonna 2018, jolloin myös Suomi allekirjoitti sen. Muutospöytäkirjan tavoitteena on ollut vastata aiempaa paremmin yksityisyyden suojan haasteisiin, jotka aiheutuvat uudenlaisesta informaatio- ja viestintäteknologiasta ja sen lisääntyvästä käytöstä, valtioiden rajat ylittävästä henkilötietojen käsittelystä sekä henkilötietojen siirroista. EU:n tietosuojalainsäädäntöä uudistettiin samanaikaisesti tietosuojayleissopimuksen uudistamistyön kanssa, ja tietosuojayleissopimuksen ja EU:n tietosuojalainsäädännön välillä on pyritty varmistamaan mahdollisimman pitkälle menevä yhdenmukaisuus.

Suomi on ratifioinut pöytäkirjan joulukuussa 2020 ja toteuttanut pöytäkirjan edellyttämät muutokset lainsäädäntöön (HE 30/2020 vp). Pöytäkirja tulee voimaan seuraavan kuukauden ensimmäisenä päivänä, kun on kulunut kolme kuukautta siitä, kun kaikki yleissopimuksen osapuolet ovat ilmaisseet suostumuksensa tulla pöytäkirjan sitomiksi. Jos pöytäkirja ei ole tullut voimaan viiden vuoden kuluttua siitä, kun se avattiin allekirjoitettavaksi, pöytäkirjan voimaantulon edellytyksenä on, että vähintään 38 osapuolta on ratifioinut tai hyväksynyt sen. Yleissopimuksen muuttamista koskevan pöytäkirjan on ratifioinut tai siihen on liittynyt yhteensä 33 valtiota, mukaan lukien Suomi (tilanne elokuu 2025).

Euroopan neuvoston ministerikomitean suositus henkilötietojen käsittelystä työelämässä (Recommendation CM/Rec (2015)5 of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment) hyväksyttiin vuonna 2015. Suosituksen taustalla oli tarve päivittää aiempi vuoden 1989 suositus työsuhteeseen liittyvien henkilötietojen suojaamisesta (Nro R (89) 2) vastaamaan teknologian tuomia haasteita ja muuttuvia henkilötietojen käsittelytarpeita.

Suosituksen mukaan työnantajien tulisi kerätä henkilötiedot suoraan rekisteröidyltä. Jos on mahdollista ja laillista käsitellä henkilötietoja, jotka kerätään kolmansilta osapuolilta, esimerkiksi suositukset, rekisteröityä tulisi informoida tästä asianmukaisesti etukäteen. Työsuhdetta varten kerättyjen tietojen tulee olla olennaisia ja rajoitettuja siihen, mikä on tarpeellista ottaen huomioon työsuhteen tyyppi sekä työnantajan vaihtuvat tiedontarpeet. Tietoja tulee käsitellä vain työsuhteeseen liittyviin tarkoituksiin.

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) ohjeisto työntekijöiden henkilötietojen suojaamisesta (1996)

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) hyväksyi ohjeiston työntekijöiden henkilötietojen suojaamista vuonna 1996. Ohjeisto ei ole yksittäisiä jäsenvaltioita tai työelämän osapuolia sitova.

Ohjeiston yleisenä periaatteena on, että henkilötietoja tulisi käsitellä laillisesti ja oikeudenmukaisesti ja vain työntekijän työsuhteen hoitamiseen välittömästi liittyviä tarkoituksia varten. Työntekijöiden henkilötietoja tulisi kerätä vain työntekijältä itseltään. Kerätessä tietoja kolmansilta osapuolilta asiasta tulisi ensin ilmoittaa työntekijälle ja saada tietojen keräämiseen hänen nimenomainen suostumuksensa. Ohjeiston selitysosassa todetaan, että työntekijöiden riippuvuus työpaikasta pääsääntöisesti johtaa siihen, että työntekijät pyrkivät noudattamaan työnantajien toiveita, jolloin heidän osallistumisensa tietojen käsittelyyn jää muodolliseksi. Tämän vuoksi työntekijöiden arkaluonteisten tietojen käsittelyä on rajoitettu. Ohjeiston selostusosassa on todettu työnantajien keräävän henkilötietoja työnhakijoista ja työntekijöistä useita eri tarkoituksia varten. Selostusosassa tunnistetaan myös työnantajien tarpeet kerätä tietoja laadunvalvonnan, asiakaspalvelun, omaisuuden suojelun ja työprosessin organisoimisen vuoksi.

ILO:n toiminnassa on myös vuonna 1999 hyväksytty alkoholi- ja huumeaineasioiden hallintaa työpaikalla koskeva ohjeisto. Ohjeisto sisältää asiantuntijoiden kannanottoja hyväksyttävistä tavoista päihteiden käytön torjumiseksi työpaikoilla.

3 Työelämän tietosuojalain suhde tietosuoja-asetukseen

3.1 Suhde tietosuoja-asetukseen

Työelämän yksityisyyden suojaa koskeva erityislaki on ollut Suomessa voimassa vuodesta 2001. Lain säännöksillä syrjäytettiin erityislakina aiemmin sovelletun henkilötietolain (523/1999) säännökset, joita muutoin oli sovellettava myös työelämässä.

Yksi Suomen prioriteeteista tietosuoja-asetuksen neuvotteluissa oli saada asetukseen kirjaukset, jotka mahdollistavat työelämän tietosuojalain sääntelyn säilyttämisen. Suomi saavutti neuvotteluissa keskeiset tavoitteensa työelämän tietosuojaa koskevan sääntelyn osalta. Hallintovaliokunta kiinnitti tietosuoja-asetuksen valmisteluvaiheessa antamissaan lausunnoissa huomiota siihen, miten Suomen työelämän tietosuojasääntely istuu ehdotettuun kokonaisuuteen ja miten työelämän erityispiirteet tulevat asetusehdotuksessa huomioon otetuiksi (HaVL 22/2014 vp, HaVL 30/2014 vp, HaVL 2/2015 vp). Valiokunta piti erittäin tärkeänä, että työelämän erityissääntely on tunnustettu asetuksen IX luvussa (HaVL 25/2015 vp).

Työelämän tietosuojalakia on tarkasteltava suhteessa tietosuoja-asetuksen sisältämään kansalliseen liikkumavaraan. Tietosuoja-asetus on EU:n jäsenvaltioissa suoraan sovellettava säädös. Kun on kyse tietosuoja-asetuksen soveltamisalaan kuuluvasta henkilötietojen käsittelystä, tietosuoja-asetusta tarkentava kansallinen lainsäädäntö on mahdollista silloin, kun tietosuoja-asetuksessa nimenomaisesti jätetään jäsenvaltioille kansallista sääntelyliikkumavaraa. Kansallista sääntelyliikkumavaraa liittyy useaan tietosuoja-asetuksen artiklaan. Työntekijän henkilötietojen käsittelyä koskevan sääntelyn on oltava tietosuoja-asetuksessa annetun sääntelyliikkumavaran mukaista eikä se muutoinkaan saa olla ristiriidassa tietosuoja-asetuksen kanssa. (HE 35/2022 vp, s. 8).

Sääntelyliikkumavaraa voidaan ensinnäkin käyttää, kun henkilötietojen käsittely perustuu tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan c tai e alakohtaan, eli silloin, kun käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi, tai kun käsittely on tarpeen yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi tai rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttämiseksi. Käsittelyn tarkoitus määritellään kyseisessä käsittelyn oikeusperusteessa. Tarkentava lainsäädäntö voi näissä tapauksissa sisältää erityisiä säännöksiä tietosuoja-asetuksen säännösten soveltamisen mukauttamiseksi, muun muassa yleisiä edellytyksiä, jotka koskevat rekisterinpitäjän suorittaman tietojenkäsittelyn lainmukaisuutta sekä käsiteltävien tietojen tyyppiä, rekisteröityjä, säilytysaikoja, käyttötarkoitussidonnaisuutta ja käsittelytoimia koskevia säännöksiä. Jäsenvaltion lainsäädännön on 6 artiklan mukaan täytettävä yleisen edun mukainen tavoite ja oltava oikeasuhteinen sillä tavoiteltuun oikeutettuun päämäärään nähden. (HE 35/2022 vp, s. 8).

Tietosuoja-asetuksen mukaiseen suostumuksen määritelmään tai 7 artiklan mukaisiin suostumuksen edellytyksiin ei sisälly kansallista sääntelyliikkumavaraa. (HE 35/2022 vp, s. 8).

Tietosuoja-asetuksen 88 artiklassa säädetään työsuhteessa tapahtuvaa henkilötietojen käsittelyä koskevasta sääntelyliikkumavarasta. Artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat antaa lakisääteisesti tai työehtosopimuksilla *yksityiskohtaisempia* sääntöjä työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä työsuhteen yhteydessä oikeuksien ja vapauksien suojan varmistamiseksi, erityisesti palvelukseenottamista tai työsuhteen päättämistä varten, mukaan lukien lakisääteisten tai työehtosopimukseen perustuvien velvollisuuksien suorittaminen, työn johto, suunnittelu ja organisointi, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus työpaikalla, työterveys ja -turvallisuus, työnantajan tai asiakkaan omaisuuden suoja, sekä

työntekoon liittyvien oikeuksien ja etuuksien yksilöllistä tai kollektiivista käyttöä sekä työsuhteen päättämistä varten.

Voidaan arvioida, että tietosuoja-asetuksen 88 artiklan johdosta työsuhteessa tapahtuvan henkilötietojen käsittelyn osalta kansallista liikkumavaraa on merkittävästi enemmän kuin muiden käsittelytilanteiden osalta. Artiklassa on otettu huomioon se, että työsuhteessa tapahtuva henkilötietojen käsittely voi kansallisesti edellyttää erityisiä säännöksiä, jotta työntekijän oikeudet ja vapaudet henkilötietojen käsittelyssä voidaan turvata ja yhteen sovittaa työnantajan ja muiden tahojen oikeuksien kanssa. (HE 97/2018 vp, s. 8-9). Sikäli kuin artiklan mahdollistamaa liikkumavaraa hyödynnetään, on kansalliseen sääntelyyn myös sisällytettävä asianmukaisia ja erityisiä toimenpiteitä rekisteröidyn ihmisarvon, oikeutettujen etujen ja perusoikeuksien suojaamiseksi (artiklan 2 kohta).

Yksiselitteistä tulkintaa siitä, mitä tietosuoja-asetuksen 88 artiklassa mainitulla yksityiskohtaisemmalla sääntelyllä tarkoitetaan ja missä määrin artiklalla esimerkiksi oikeutetaan korottamaan rekisteröidyn suojaa verrattuna asetukseen ja miltä osin säännökset voivat olla tiukempia kuin asetuksen säännökset, ei ole. (HE 97/2018 vp, s. 9). Joka tapauksessa jäsenvaltion lainsäädännön tulee olla oikeasuhteista ja yleisen edun mukaista, kuten tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 3 kohdassa edellytetään.

Euroopan unionin tuomioistuin on myös katsonut, että silloin, kun jäsenvaltiot tietosuoja-asetuksen 88 artiklan nojalla kansallisessa oikeusjärjestyksessään ottavat käyttöön lakisääteisesti tai työehtosopimuksilla ”yksityiskohtaisempia sääntöjä”, asetuksen 5 artiklasta, 6 artiklan 1 kohdasta sekä 9 artiklan 1 ja 2 kohdasta johtuvat vaatimukset on myös täytettävä (asia C-65/23).

Tietosuoja-asetuksen 88 artiklan lisäksi työelämässä suoritettavaa henkilötietojen käsittelyä koskevaa kansallista liikkumavaraa on erityisesti myös tietosuoja-asetuksen 9 artiklassa. Tietosuoja-asetuksen johdanto-osan kappaleessa 52 todetaan työlainsäädännön olevan yleistä etua koskeva syy, joka oikeuttaa kansallisesti poikkeamaan erityisten henkilötietoryhmien käsittelykiellosta. Lähtökohtaisesti siis esimerkiksi työntekijöiden terveydentilatietojen käsittely olisi kiellettyä, mikäli asiasta ei olisi kansallista, kyseistä käsittelyä sallivaa sääntelyä.

Ennen tietosuoja-asetuksen soveltamisen alkamista työelämän tietosuojalakia on arvioitu suhteessa tietosuoja-asetukseen ja sen sisältämään liikkumavaraan. Vuonna 2018 eduskunnalle annetussa hallituksen esityksessä (Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ja lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 10 §:n muuttamisesta, jäljempänä HE 97/2018 vp) arvioitiin, että työelämän tietosuojalaki voitiin tietosuoja-asetuksen 9 ja 88 artiklan liikkumavaran nojalla pitää pääosin sellaisenaan voimassa muutamia yksityiskohtia lukuun ottamatta. Tätä perusteltiin sillä, että työelämään liittyy erityisiä tilanteita, jotka poikkeavat muusta tietojen käsittelystä. Tietosuoja-asetuksesta johtuvat muutostarpeet lakiin olivat pääosin teknisluonteisia viittaussäännösten muutoksia ja ne liittyivät lain yksityiskohtiin sekä muun

muassa henkilötietolain kumoamiseen ja tietosuojalain voimaantuloon (HE 97/2018 vp, s. 9–10). Työelämän tietosuojalain säännökset on notifioitu Euroopan komissiolle tietosuoja-asetuksen 88 artiklan 3 kohdan mukaisesti.

Vuonna 2022 eduskunnalle annetussa hallituksen esityksessä HE 35/2022 vp esitettiin työelämän tietosuojalain 4 §:n muuttamista. Esityksessä katsottiin, että 4 §:ään sisältyvä työntekijän suostumusta koskeva edellytys ei sovellu kaikkiin tilanteisiin, joissa työntekijän henkilötietoja kerätään muualta kuin työntekijältä itseltään. Edellisen, samaa pykälää koskeneen lainmuutoksen katsottiin herättäneen epäselvyyttä, koska se ei vastaa työelämässä vakiintuneita, yleisesti hyväksyttyjä käytäntöjä. Säännöksen sanamuotoja katsottiin olevan tarpeen täsmentää sääntelyn selkeyttämiseksi ja tulkintaongelmien välttämiseksi. Suostumusta koskevan edellytyksen katsottiin myös olevan epäselvä suhteessa tietosuoja-asetukseen ja siinä suostumukselle, erityisesti sen vapaaehtoisuudelle, asetettuihin vaatimuksiin, työnantajan työn johto- ja valvontaoikeuden ja lakisääteisten velvoitteiden toteuttamiseen sekä työelämän tavanomaisiin käytäntöihin. (HE 35/2022 vp, s. 12–13.) Kuten edellä jaksossa 2.1.1 on todettu, esitys raukesi eduskuntakäsittelyn aikana.

Edellä todetun lisäksi on huomioitava myös perustuslakivaliokunnan omaksuma tulkintakäytäntö tietosuoja-asetuksen antamisen jälkeen. Perustuslakivaliokunnan mukaan on lähtökohtaisesti riittävää perustuslain 10 §:n 1 momentin kannalta, että sääntely täyttää EU:n yleisessä tietosuoja-asetuksessa asetetut vaatimukset. Valiokunnan mukaan henkilötietojen suoja tulee turvata ensisijaisesti EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen ja kansallisen yleislainsäädännön nojalla. Kansallisen erityislainsäädännön säätämiseen tulee siten suhtautua pidättyvästi ja rajata sellainen vain välttämättömään tietosuoja-asetuksen salliman kansallisen liikkumavaran puitteissa (PeVL 14/2018 vp; PeVL 8/2022).

EU-oikeuden periaatteiden mukaan yleistä tietosuoja-asetusta tulkitaan ja sovelletaan EU:n perusoikeuskirjassa turvattujen oikeuksien mukaisesti. Perustuslakivaliokunnan käsityksen mukaan yleisen tietosuoja-asetuksen sääntely vastaa asianmukaisesti tulkittuna ja sovellettuna myös Euroopan ihmisoikeussopimuksen mukaan määräytyvää henkilötietojen suojan tasoa (PeVL 14/2018 vp).

Perustuslakivaliokunnan mukaan on kuitenkin selvää, että erityislainsäädännön tarpeellisuutta on arvioitava myös tietosuoja-asetuksen edellyttämän riskiperustaisen lähestymistavan mukaisesti kiinnittämällä huomiota tietojen käsittelyn aiheuttamiin uhkiin ja riskeihin. Mitä suurempi riski käsittelystä aiheutuu luonnollisen henkilön oikeuksille ja vapauksille, sitä perustellumpaa on yksityiskohtaisempi sääntely. Tällä seikalla on katsottu olevan erityistä merkitystä esimerkiksi arkaluonteisten tietojen käsittelyn osalta (PeVL 14/2018 vp; PeVL 8/2022 vp).

Perustuslakivaliokunta on käytännössään (ks. PeVL 14/2018 vp) pitänyt tärkeänä, että siltä osin kuin EU:n lainsäädäntö edellyttää kansallista sääntelyä tai mahdollistaa sen, tätä kansallista liikkumavaraa käytettäessä otetaan huomioon perus- ja ihmisoikeuksista seuraavat vaatimukset. Valiokunta on tämän johdosta painottanut, että hallituksen esityksessä on

erityisesti perusoikeuksien kannalta merkityksellisen sääntelyn osalta syytä tehdä selkoa kansallisen liikkumavaran alasta.

Työelämän tietosuojalakia koskeneita muutosesityksiä ei ole tietosuoja-asetuksen soveltamisen alkamisen jälkeen käsitelty eduskunnan perustuslakivaliokunnassa.

Yhteenvetona voidaan todeta, että tietosuoja-asetuksen soveltaminen ei sinänsä lähtökohtaisesti edellytä kansallista sääntelyä työelämän alueella. Poikkeuksena tästä voidaan kuitenkin mainita erityisiä henkilötietoryhmiä, kuten terveydentilatietoja koskeva käsittely, joka tietosuoja-asetuksen mukaan on kiellettyä, ellei tällaisten käsittelyyn ole tietosuoja-asetuksen 9 artiklan 2 kohdan mukaista perustetta. Mikäli kansallista sääntelyä halutaan pitää voimassa ja säätää, on sen oltava tietosuoja-asetukseen sisältyvän liikkumavaran mukaista. Asiassa on myös otettava huomioon eduskunnan perustuslakivaliokunnan tietosuoja-asetuksen voimaantulon jälkeen tarkentunut tulkintakäytäntö.

3.2 Hallinnollista taakkaa aiheuttava ”Suomi-lisä”

Työryhmän toimeksiannon mukaisesti työryhmän tuli tunnistaa myös hallituksen puoliväliriihen linjauksessa kuvattu hallinnollista taakkaa aiheuttava ”Suomi-lisä”.

Työelämän tietosuoja-laissa kokonaisuudessaan on kyse erityissääntelystä suhteessa tietosuoja-asetukseen ja yleislakina sovellettavaan tietosuojalakiin. Tietosuoja-asetus sinänsä kuitenkin mahdollistaa kansallisen erityissääntelyn, kunhan se perustuu tietosuoja-asetuksessa sallittuun liikkumavaraan ja on sen mukaista, kuten edellisessä jaksossa on kuvattu. Tietyiltä osin kansallisen lisäsääntelyn voidaan katsoa olevan myös tarpeen, kuten esimerkiksi terveydentilatietojen käsittelyn kohdalla.

Erityisten henkilötietoryhmien käsittelyn osalta on huomioitava myös se, että siltä osin kuin erityisiin henkilötietoryhmiin perustuva henkilötietojen käsittely on sallittua esimerkiksi jäsenvaltion lainsäädännön tai työehtosopimusten nojalla, niissä on myös säädettävä rekisteröidyn perusoikeuksia ja etuja koskevista asianmukaisista suojatoimista tietosuoja-asetuksen 9 artiklan 2 kohdan b alakohdan mukaisesti. Myös käsittelyä työsuhteen yhteydessä koskevaan 88 artiklaan sisältyy vaatimus siitä, että ko. artiklan nojalla mahdollisesti annettuihin kansallisiin säännöksiin on sisällytettävä asianmukaisia ja erityisiä toimenpiteitä rekisteröidyn ihmisarvon, oikeutettujen etujen ja perusoikeuksien suojaamiseksi (artiklan 2 kohta). Monen työelämän tietosuojalain säännöksen on katsottu täyttävän tietosuoja-asetuksen edellyttämät vaatimukset näistä suojatoimista. Kyseiset säännökset voivat olla juuri niitä samoja, joiden voidaan katsoa aiheuttavan työnantajalle hallinnollista taakkaa. Sitä, ovatko valitut suojatoimet juuri oikeita vai tulisiko niitä muuttaa, on mahdollista tarkastella.

Vuonna 2018 työelämän tietosuojalain muuttamista koskeneessa hallituksen esityksessä HE 97/2018 vp arvoitiin kansallisen erityislain säilyttämisestä aiheutuvia vaikutuksia. Koska kysymyksessä on laajasti työelämässä sovellettavasta laista, mukaan lukien julkisoikeudelliset palvelussuhteet, tietosuoja-asetusta täydentävän kansallisen lainsäädännön säilyttämisen

nähtiin aiheuttavan vaikutuksia kaikille työnantajille, mukaan lukien työnantajina toimiville yrityksille. Sääntelyn säilyttämisellä entisellään katsottiin kuitenkin voitavan vähentää osaltaan tietosuoja-asetuksesta yrityksille työnantajina aiheutuvaa oikeudellista epävarmuutta ja hallinnollista taakkaa. Esityksen mukaan ”kansallinen työelämän tietosuojaa koskeva erityissääntely voi olla oikeustilaa selkeyttävää ja oikeusvarmuutta lisäävää sekä työnantajan toimintaan liittyviä riskejä vähentävää, kun käsittelyn edellytyksistä on selkeästi säädetty kansallisessa laissa, jonka säännösten soveltamisesta on jo olemassa vakiintunutta tulkintakäytäntöä.” Esityksessä todettiin kuitenkin myös, että on seurattava, miten yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia tullaan soveltamaan yhdessä tietosuoja-asetuksen kanssa. (HE 97/2018 vp, s. 14–15.)

Esityksessä todettiin, että erityisesti kansainvälisesti toimivien yritysten näkökulmasta kansallinen erityissääntely vähentää tietosuoja-asetuksen mukaisen yhdenmukaisen sääntelyn hyötyjä sekä lisää lähinnä ulkomaisten yritysten hallinnollista taakkaa ja kustannuksia asetuksen mukaiseen oikeustilaan verrattuna. Toisaalta todettiin, että sovellettava työlainsäädäntö on muutoinkin selvitettävä silloin, kun yritys toimii useissa eri valtioissa. Yksityisyyden suojasta huolehtiminen voi vaikuttaa työnantajakuvaan ja yrityksen imagoon myös positiivisesti. (HE 97/2018 vp, s. 15.)

Esityksessä kiinnitettiin huomiota myös siihen, että säädettäessä työntekijän terveydentilatietojen käsittelyn edellytyksistä laissa ei työ- tai virkaehtosopimuksiin ole tarpeen erikseen ottaa tietosuoja-asetuksen 9 artiklan mukaisia suojatoimisäännöksiä terveydentilatietojen käsittelyä koskien. (HE 97/2018 vp, s. 14.)

Sääntelystä aiheutuvaa hallinnollista taakkaa pohdittaessa on hyvä kiinnittää huomiota myös siihen, että monilta osin työelämän tietosuojalaissa otetaan kantaa tietyn toimenpiteen sallittavuuden edellytyksiin. Henkilötietojen käsittely on seurausta näistä toimenpiteistä, kuten huumausainetestistä. Työelämän tietosuojalaissa on siten säännöksiä, joiden tarpeellisuus perustuu myös muihin perusteisiin kuin työntekijän henkilötietojen suojaamiseen.

Jäljempänä kuvatuissa muutosehdotuksissa on saatettu kuvata tarkemmin sitä, minkälaista ylimääräistä hallinnollista taakkaa voimassa olevan sääntelyn on koettu aiheuttavan.

4. Muiden maiden tietosuoja-asetusta täydentävä sääntely työelämän osa-alueella

Tietosuojavaltuutettu on työryhmätyön aikana tiedustellut EU- ja ETA-jäsenvaltioiden tietosuojaviranomaisilta, sovelletaanko työntekijöiden henkilötietojen käsittelyyn tietosuoja-asetusta vai onko työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä erityissääntelyä kansallisessa lainsäädännössä. Jäsenvaltioiden tietosuojaviranomaiset ovat voineet halutessaan vastata

tiedusteluun 31.7.2025 mennessä. Kyselyyn vastasi Saksa, Romania, Slovenia, Tanska, Bulgaria, Unkari, Liechtenstein, Norja, Espanja, Puola, Kroatia ja Liettua.

Tiedusteluun vastanneista jäsenvaltioista yhdessäkään ei ole vastaavaa työelämän tietosuojan erityislakia kuin Suomessa, mutta kansallisessa lainsäädännössä on muuten säädetty erikseen työntekijöiden henkilötietojen käsittelyn edellytyksistä. Esimerkiksi Tanskassa tietosuoja-asetusta täydentävässä kansallisessa laissa säädetään osaltaan työntekijöiden henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuudesta, minkä lisäksi Tanskan lainsäädännössä on myös yksittäisiä säännöksiä työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä. Norjan lainsäädännössä on erityistä sääntelyä työnantajan pääsystä työntekijöiden sähköpostiin ja muuhun sähköiseen aineistoon sekä kameravalvonnasta työpaikalla.

Myös esimerkiksi Saksassa tietosuoja-asetusta täydentävässä kansallisessa laissa on liittovaltiotasolla säädetty osaltaan työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä. Laissa säädetään esimerkiksi työntekijöiden henkilötietojen käsittelyn tarpeellisuudesta, suostumuksen antamisesta ja erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvien henkilötietojen käsittelystä työelämän kontekstissa.

Tietosuojavaltuutetun kyselyyn vastanneista jäsenvaltioista ainoastaan Liechtenstein vastasi, että työntekijöiden henkilötietojen käsittely perustuu vain tietosuoja-asetuksen soveltamiseen.

Työryhmässä ei ole edellä kuvattujen tietosuojavaltuutetun kyselyyn saatujen vastausten lisäksi tarkemmin selvitetty tai arvioitu muiden maiden lainsäädännön sisältöä.

5 Työryhmässä esille tulleet muutostarpeet ja niiden arviointi

Työryhmän jäseniä ja pysyvää asiantuntijaa pyydettiin esittämään kirjallisesti näkemyksiään työelämän tietosuojalain muutostarpeista ja niin kutsutusta Suomi-lisästä. Tässä luvussa kuvataan työryhmän kyselyssä ja muutoin työryhmän keskusteluissa esiin nousseita kehittämiskohteita. Työryhmässä esiin nostettuihin kehittämis ehdotuksiin on myös pyritty sisällyttämään yleisluontoinen arviointi siitä, minkälaisia reunahuomioita tai selvitettäviä kysymyksiä muutoksen toteuttamiseen mahdollisesti voi liittyä. Tämä arviointi on tehty pääosin virkatyönä työ- ja elinkeinoministeriössä eivätkä arviot edusta työryhmän yksimielistä näkemystä.

5.1 Yleistä

Työryhmässä esitettiin näkemyksiä, että työelämän tietosuojalain voidaan katsoa olevan osittain ristiriidassa EU:n tietosuoja-asetuksen kanssa ja ylittävän asetuksessa annetun kansallisen sääntelyvaran. Toisaalta työryhmässä esitettiin myös vastakkaisia näkemyksiä, joiden mukaan työelämän tietosuojalaissa on kyse tietosuoja-asetuksen 88 artiklan mukaisesta perustellusta kansallisesta sääntelystä ja huomautettiin, että työelämän tietosuojalaki on tietosuoja-asetuksen säätämisen aikaan todettu yhteensopivaksi sen kanssa.

Osa työryhmän jäsenistä katsoi, että työelämän tietosuojalaissa olevaa kansallista sääntelyä tulisi keventää. Näkemyksen mukaan kansallinen poikkeaminen tietosuoja-asetuksesta haittaa yritys- ja innovaatiotoimintaa ja työpaikkojen luomista sekä pysymistä Suomessa. Lainsäädäntöä voidaan pitää myös kasvun hidasteena. Vain Suomessa sovellettava ja erikseen huomioitava lisäsääntely estää yhtenäisten toimintatapojen soveltamista monikansallisissa yrityksissä, ja yritysten Suomen toimintojen erityisvaatimukset lisäävät kustannuksia ja hallinnollista taakkaa.

Vastakkaisena näkemyksenä nähtiin, että lain nykyisiä suojasäännöksiä ei tule purkaa, vaan päinvastoin niitä tulee lujittaa ja tarkentaa erityisesti ottaen huomioon seuraavat tekijät:

- työntekijöiden digitaalisen seurannan sääntely
- työntekijöihin kohdistuvat testaukset ja tarkastukset
- työntekijöiden terveydentilaa koskevien tietojen käyttö työkyvyn arvioinnissa
- työnantajalle määrättävät seuraamukset.

Tämän näkemyksen mukaan työnantajalla on teknologisesti aiempaa suuremmat mahdollisuudet kerätä ja hyödyntää työntekijöitä koskevaa tietoa - myös tavoilla, jotka voivat vaarantaa työntekijän yksityisyyden, tiedollisen itsemääräämisoikeuden ja oikeuden tulla arvioiduksi oikeiden ja tarkoituksenmukaisten tietojen perusteella.

Eriävistä näkemyksistä huolimatta työryhmässä kuitenkin nähtiin, että työelämän tietosuojalaki on edelleen tarpeellinen siltä osin kuin esimerkiksi tietosuoja-asetus ei riittävästi huomioi työelämän erityispiirteitä. Vaikka jotkin työryhmän jäsenet näkivät, että sääntely olisi mahdollista jättää pitkälti tietosuoja-asetuksen varaan, niin samalla nämäkin työryhmän jäsenet näkivät tarkoituksenmukaiseksi säilyttää sääntelyä ainakin joltain tarkkaan harkituilta osin.

5.2 Henkilötietojen käsittelyn tarpeellisuusvaatimus (3 §)

Työelämän tietosuojalain mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja. Työryhmässä nostettiin esiin, että lain edellyttämä välitön tarpeellisuus on tiukempi vaatimus kuin tietosuoja-asetuksen 5 artiklan mukainen tarpeellisuusvaatimus. Osa työryhmän jäsenistä näki, että tällainen korostettu tarpeellisuusvaatimus ei ole tarpeellinen, eikä kansallisella lailla saa asettaa tiukempia rajoituksia henkilötietojen käsittelylle kuin yleinen tietosuoja-asetus.

Toisaalta joidenkin työryhmän jäsenten mielestä työelämän tietosuojalain tarpeellisuusvaatimus vastaa jo nyt käytännössä tietosuoja-asetuksessa tarkoitettua tarpeellisuusvaatimusta, eikä ristiriitaa tietosuoja-asetuksen sääntelyn kanssa ole.

Ehdotetun muutoksen arviointia:

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain tarpeellisuusvaatimusta koskeva 3 § on lain keskeinen säännös ja koskee sen kaikkien muiden pykälien mukaista työntekijän henkilötietojen käsittelyä. Lain esitöiden mukaan pykälässä määritellään henkilötietojen

käsittelyn käyttötarkoitus eli työsuhde. Välittömällä tarpeellisuusvaatimuksella on lain esitöiden mukaan ollut tarkoitus tiukentaa tulkintaa silloin voimassa olleeseen henkilötietolakiin verrattuna.

Välittömän tarpeellisuuden vaatimus poikkeaa yleisen tietosuoja-asetuksen sanamuodosta, jonka mukaan käsiteltävien tietojen tulee olla kieliversiosta riippuen joko tarpeellisia tai välttämättömiä. On kuitenkin tulkinnanvaraista, missä määrin välittömän tarpeellisuuden vaatimus tosiasiaassa eroaa yleisen tietosuoja-asetuksen 5 artiklan mukaisesta vaatimuksesta tietojen tarpeellisuudesta/välttämättömyydestä käyttötarkoitusta varten. Säännöksen voidaan myös nähdä korostavan tarpeellisuusvaatimusta suhteessa tietosuoja-asetukseen, mikä voi olla merkityksellistä työntekijän suojan kannalta.

Tarpeellisuusvaatimuksen muuttamisella voisi olla potentiaalisesti vaikutuksia lain muidenkin säännösten sisältöön ja tulkintaan. Mahdollisten muutosten vaikutuksia tulisi arvioida tarkasti.

5.3 Henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset (4 §)

Työelämä tietosuoja-laki lähtee siitä, että työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Osa työryhmän jäsenistä koki, että työelämän tietosuoja-laki rajoittaa liiaksi sitä, mistä työnantaja saa hankkia työntekijää koskevia henkilötietoja. Työryhmässä esitettiin sekä sääntelyn kumoamista että tarkentamista. Vastakkaisena näkemyksenä esitettiin sääntelyn säilyttämistä ennallaan.

Lain 4 §:n osalta nostettiin esiin suostumuksen edellyttäminen työntekijän henkilötietojen käsittelyssä. Suostumusedellytyksen nähtiin muun muassa rajoittavan tarpeellisten tietojen keräämistä ja työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeuden käyttämistä sekä työturvallisuusvelvollisuuksien täyttämistä. Lisäksi suostumusedellytyksen nähtiin hankaloittavan suoritusperusteisten palkitsemisohjelmien käyttämistä, vaikeuttavan nykyaikaisten hallinnollisten ja teknisten suojatoimenpiteiden käyttöä sekä aiheuttavan ongelmia väärinkäyttötapausten selvittämisessä.

Myös muissa työelämän tietosuoja-lain pykälissä henkilötietojen käsittelyn edellytykseksi on asetettu työntekijän suostumus. Suostumusta pidettiin haastavana työelämäkontekstissa. Vaikka suostumus ei olisikaan työelämän tietosuoja-laissa työntekijän henkilötietojen käsittelyperuste, on suostumuksen vaatiminen henkilötietojen käsittelyn edellytyksenä ongelmallinen, sillä työntekijä on alisteisessa asemassa työnantajaan nähden.

Eräässä kyselyn vastauksessa nostettiin esiin, että työelämän tietosuoja-lain kontekstissa on hankala hahmottaa, mitä suostumuksella henkilötietojen käsittelyn edellytyksenä tarkoitetaan henkilötietojen käsittelyperusteiden näkökulmasta. Suostumus ei luultavasti ole tietosuoja-asetuksen 6 art. 1 kohdan mukainen henkilötietojen käsittelyperuste työelämän tietosuoja-lain kontekstissa, mutta se kuitenkin edellytetään annettavan henkilötietojen käsittelyn mahdollistamiseksi.

Työryhmän jäsenistä osa ehdotti, että suostumuksen sijaan työelämän tietosuojalaki tulisi rakentaa vahvemmin lain 3 §:ssä säädetyn tarpeellisuusvaatimuksen sekä tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan f alakohdassa säädetyn oikeutetun edun varaan.

Toisaalta suostumuksen nähtiin olevan tarpeen ja tarkoitettu työntekijän suojaksi erityisenä käsittelyn suojatoimenpiteenä. Työelämän tietosuojalain ensisijaisena tarkoituksena nähtiin henkilötietojen luottamuksellisuuden suojaaminen, jota ei tulisi heikentää.

Ehdotetun muutoksen arviointia:

Voimassa olevan lain mukaisella suostumusta koskevalla edellytyksellä edistetään tietojenkäsittelyn läpinäkyvyyttä, työntekijän tiedollista itsemääräämisoikeutta sekä oikeutta tulla arvioiduksi oikeiden ja luotettavien tietojen perusteella. Suostumuksen edellytystä voidaan kuitenkin pitää ongelmallisena työelämäkontekstissa.

Tietosuoja-asetuksessa rekisteröidyn suostumuksella tarkoitetaan asetuksen 4 artiklan 11 kohdan mukaan rekisteröidyn vapaaehtoista, yksilöityä, tietoista ja yksiselitteistä tahdonilmaisua, jolla rekisteröity hyväksyy henkilötietojensa käsittelyn antamalla suostumusta ilmaisevan lausuman tai toteuttamalla selkeästi suostumusta ilmaisevan toimen. Suostumukseen liittyviä näkökohtia käsitellään myös yleisen tietosuoja-asetuksen johdanto-osassa. Johdanto-osan kohdassa 42 suostumukselle asetettavia edellytyksiä tarkennetaan siltä osin, että suostumusta ei voida pitää vapaaehtoisesti annettuna, jos rekisteröidyllä ei ole todellista vapaan valinnan mahdollisuutta, ja jos hän ei voi myöhemmin kieltäytyä suostumuksen antamisesta tai peruuttaa sitä ilman, että siitä aiheutuu hänelle haittaa. Johdanto-osan kohdassa 43 puolestaan todetaan, että suostumuksen ei pitäisi olla pätevä oikeudellinen peruste henkilötietojen käsittelylle sellaisessa erityistilanteessa, jossa rekisteröidyn ja rekisterinpitäjän välillä on selkeä epäsuhta.

Euroopan tietosuojaneuvoston (EDPB) ohje suostumuksesta käsittelyperusteena lähtee siitä, että työnantajan ja työntekijän välisessä suhteessa vallitsevan vallan epätasapainon vuoksi on epätodennäköistä, että rekisteröity voi kieltää työnantajaltaan suostumuksen tietojenkäsittelyyn ilman siitä johtuvaa haitallisten vaikutusten pelkoa tai todellista riskiä.

Lain 4 §:ää on aiemmin esitetty muutettavaksi (HE 35/2022 vp). Perusteena tähän oli se, että sääntelyn ei katsottu olevan selkeää työelämän tarpeiden, mukaan lukien työnantajan lakisääteisten velvoitteiden toteuttamiseksi eikä toisaalta tietosuoja-asetuksen näkökulmasta.

Suostumuksen edellyttäminen henkilötietojen käsittelyä varten työelämän tietosuojalain 4 §:ssä toteutetulla tavalla on tietojen käsittelyn kansallinen lisävaatimus, jonka tarpeellisuutta on mahdollista arvioida.

5.4 Terveystilaa koskevien tietojen käsittely (5 §)

Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveystilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta ja tietojen

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

Työelämän tietosuojalain vaatimusta kirjallisesta suostumuksesta pidettiin joidenkin työryhmän jäsenten osalta ongelmallisena, koska yleinen tietosuoja-asetus ei tunne kirjallista suostumusta, vaan sen terminologiassa puhutaan ”nimenomaisesta suostumuksesta”.

Lain 5 §:n määräyksiä pidettiin jatkossakin tarpeellisena niiltä osin kuin erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvien terveydentilatietojen käsittelykielto ilman kansallista erityissääntelyä estäisi terveystietojen käsittelyn vähintään nykyisellä tasolla.

Toisaalta osa työryhmän jäsenistä koki, ettei ole tarkoituksenmukaista säilyttää tietosuoja-asetuksen vaatimukset ylittävää tiukempaa kansallista sääntelyä. Tältä osin nostettiin esiin pykälän 2 momentti, jonka mukaan työnantajan on muun muassa nimettävä terveydentilaa koskevia tietoja käsittelevät henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joihin sisältyy terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä. Lisäksi esiin nostettiin pykälän 4 momentti, jonka mukaan työnantajan on säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot erillään muista keräämistään henkilötiedoista. Näiden vaatimusten katsottiin menevän pidemmälle kuin yleisen tietosuoja-asetuksen vaatimus sallia pääsy tietoihin vain niille työntekijöille, jotka tarvitsevat niitä työtehtäviensä takia ja niitä ehdotettiin muutettaviksi. Osa työryhmän jäsenistä katsoi kuitenkin, ettei nykyinen sääntely ole tietosuoja-asetusta ylittävää.

Työryhmässä esitettiin myös huomio siitä, että säännöksellä on supistettu työntekijän suostumuksen soveltamisalaa terveystiedon käsittelyperusteena, millä on vaikutusta Suomessa tehtävään terveysteknologian tuotekehitykseen.

Lisäksi esitettiin, että koronapandemian yhteydessä havaittiin, että kysymys terveydentilatietojen käyttötarkoituksesta sekä viestimisestä tartuntatapauksissa tai epäilyissä oli haastavaa erityisesti työelämän tietosuojalain 5 §:n kannalta. Esitettiin, että altistumistilanteiden osalta tulisi olla selkeät käsittelyperusteet ja viestintäkäytännöt, vaikka niiden yhteydessä välillisesti paljastuisikin yksittäisen työntekijän terveydentilaan liittyviä tietoja. Tilanteissa, jossa altistumisesta voi aiheutua konkreettista vaaraa muille henkilöille, ei tiedon käsittelyn tulisi olla riippuvaista suostumuksesta. Lisäksi katsottiin, että pandemian oloissa ja muutoinkin työnantajalla tulisi olla paremmat mahdollisuudet selvittää esimerkiksi henkilöstön rokotekattavuutta. Tällä hetkellä työnantaja ei saa käsitellä työntekijän terveystietoja ilman työntekijän suostumusta, minkä on koettu johtavan siihen, ettei työnantaja voi täysin varmistua siitä, että työntekijöillä on lainsäädännön edellyttämät rokotesuojat voimassa. Tältä osin työelämän tietosuojalain katsottiin haittaavan työnantajan mahdollisuuksia täyttää lakisääteisiä velvoitteita sekä turvata asiakas- ja potilasturvallisuutta.

Vastauksissa nostettiin myös esiin se, että työntekijän terveydentilaa koskevien tietojen käyttö työkykyarvioinneissa voi johtaa tilanteisiin, jossa työntekijöiltä vaaditaan sellaisten tietojen antamista, joiden saantiin työnantajalla ei ole lakiin perustuvaa oikeutta. Tähän liittyen edellytettiin selkeämpiä säännöksiä siitä, mitä tietoja voidaan edellyttää ja mihin tarkoituksiin niitä saa käyttää.

Ehdotetun muutoksen arviointia:

Terveydentilaa koskevat tiedot kuuluvat tietosuoja-asetuksessa tarkoitettuihin erityisiin henkilötietoryhmiin, joiden käsittely on tietosuoja-asetuksen 9 artiklan mukaan lähtökohtaisesti kielletty. Työelämän tietosuojalain sääntely mahdollistaa näiden tietojen käsittelyn ja se on katsottu työryhmässä tarpeelliseksi.

Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta ja tietojen käsittely on tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveydentilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi taikka sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy, taikka jos työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitetävän työkykyisyytensä terveydentilaa koskevien tietojen perusteella.

Jatkovalmistelussa on mahdollista arvioida kirjallisen suostumuksen tarkoituksenmukaisuutta nimenomaiseen suostumukseen verrattuna. Jatkovalmistelussa voidaan myös arvioida pykälässä listattuja terveystietojen käsittelyn käyttötarkoituksia sekä 2 ja 4 momenteissa säädettyjen suojatoimien tarpeellisuutta tai tarkoituksenmukaisuutta. Arvioinnissa tulee huomioida tietosuoja-asetuksen 9 artiklan mukaiset suojatoimia koskevat edellytykset. Arvioinnissa tulisi kiinnittää huomiota siihen, että mahdollinen ehdotettava sääntely täyttää perusoikeuksien yleiset rajoittamisedellytykset (mm. tarkkarajaisuus, täsmällisyys ja hyväksyttävyyys).

Työntekijän terveydentilatietojen käsittelyn osalta ehdotusten mahdollisessa jatkovalmistelussa voi olla tarpeen ottaa huomioon myös se, mitä muualla asiaan liittyen on mahdollisesti säädetty, esimerkiksi tartuntatautilaissa (1227/2016).

5.5 Henkilöluottotietojen käsittely (5 a §)

Lain 5 a §:n mukaan työnantajalla on oikeus saada ja käyttää valittua työnhakijaa koskevia henkilöluottotietoja työnhakijan luotettavuuden arvioimiseksi tietyissä tilanteissa. Työnantajalla voi olla vastaava oikeus myös silloin, jos työntekijän tehtävät muuttuvat työsuhteen aikana. Osa työryhmän jäsenistä näki, että luottotietojen käsittelyn rajaaminen vain työsuhteen alkuun ja tehtävämuutosten yhteyteen on tarpeeton tiukennus suhteessa tietosuoja-asetukseen. Näkemyksen mukaan sääntelyä tulisi joustavoittaa esimerkiksi siten, että määrätyin väliajoin voitaisiin käsitellä työntekijöiden luottotietoja myös työsuhteen aikana erityisesti tehtävissä, jotka edellyttävät erityistä luotettavuutta. Lisäksi ehdotettiin harkittavaksi luottotietojen käsittelyä koskevien säännöksen siirtämistä luottotietolakiin (527/2007).

Toisaalta työryhmässä esitettiin myös näkemys, jonka mukaan muutostarvetta ei ole, vaan nykyinen sääntely tasapainottaa riittävästi työnantajan oikeutta varmistaa työntekijän luotettavuus ja työntekijän oikeutta yksityisyyteen.

Ehdotetun muutoksen arviointia:

Luottotiedot eivät kuulu tietosuoja-asetuksen 9 artiklan mukaisiin erityisiin henkilötietoryhmiin. Joihinkin luottotietoihin on kuitenkin katsottu voivan sisältyä arkaluonteisiin tietoihin rinnastuvia, salassa pidettäviä tietoja, esimerkiksi henkilön toiminnasta yksityiselämässä tai taloudellisesta asemasta. Eduskunnan perustuslakivaliokunta on pitänyt luottotietojen käsittelyn laintasoista yksityiskohtaista sääntelyä tietosuoja-asetuksen puitteissa välttämättömänä (PeVL 8/2022 vp).

Henkilöluottotietojen käsittelyä koskevalla sääntelyllä on merkitystä perustuslain 10 §:n 1 momentin takaaman yksityiselämän ja henkilötietojen suojan kannalta. Alustavan arvion mukaan mahdollisuuksia henkilöluottotietojen käsittelyyn voisi olla mahdollista laajentaa nykyisestä. Mahdollisten muutosten osalta tulisi kuitenkin kiinnittää huomiota siihen, että sääntely täyttää perusoikeuksien yleiset rajoittamisedellytykset (mm. tarkkarajaisuus, täsmällisyys ja hyväksyttävyyys). Asiassa on otettava huomioon myös eduskunnan perustuslakivaliokunnan tulkintakäytäntö.

5.6 Huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittely (3 luku)

Lain 3 luvussa säädetään huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelystä. Luvussa säädetään muun muassa huumausainetestistä koskevasta todistuksesta, huumausainetestistä koskevan todistuksen toimittamisesta työhön ottaessa sekä työsuhteen aikana.

Lain 6 §:n 2 momentin mukaan ”huumausainetestistä koskevalla todistuksella tarkoitetaan työnantajan osoittaman terveydenhuollon ammattihenkilön ja laboratorion antamaa todistusta, josta ilmenee, että työntekijälle on tehty testi huumausainelain (373/2008) 3 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetun huumausaineen käytön selvittämiseksi, sekä testin perusteella laadittu selvitys siitä, onko työntekijä käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin **siten, että hänen työ- tai toimintakykynsä on heikentynyt**”. Todistuksessa tulisi siis ottaa kantaa henkilön työ- tai toimintakyvyn heikentymiseen. Sosiaali- ja terveysministeriö on keväällä 2024 muuttanut huumausainetestejä koskevaa ohjeistustaan siten, että huumausainetestistä koskevassa todistuksessa pitäisi edellä kuvatusti ottaa huumausaineen käyttämisen lisäksi kantaa myös työntekijän työ- tai toimintakykyyn. Käytännössä työelämässä on ilmennyt haasteita saada tällaisia todistuksia lääkäreiltä, sillä työ- tai toimintakykyyn ei voi ottaa kantaa pelkän huumausainetestin tuloksen perusteella.

Säännöstä ehdotettiin muutettavaksi siten, että todistuksessa ei enää tarvitsisi ottaa kantaa työ- tai toimintakyvyn heikkenemiseen.

Lisäksi osa työryhmän jäsenistä katsoi, että sääntelyä tulisi muuttaa siten, että ainakin määrätyillä aloilla, kuten esimerkiksi finanssialalla, työntekijöille voitaisiin tehdä

huumausainetestejä satunnaisesti ilman joitakin 8 §:ssä säädettyjä tarkempia edellytyksiä. Lisäksi osa työryhmän jäsenistä katsoi, että tulisi harkita perusteita huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittamista koskeville erilaisille kriteeristöille työhön otettaessa (7 §) ja työsuhteen aikana (8 §,) ja saattaa ne samalle tasolle. Perusteluna huumausainetestiin velvoittamisen perusteiden höllentämiselle nähtiin muun muassa työturvallisuuskäsitteet ja huumausaineiden käyttöön liittyvän rikollisen toiminnan aiheuttamat riskit työnantajille.

Edellä esitettyjen ehdotusten vastapainoksi työryhmässä esitettiin, että muutostarpeita ei ole ja huumausainetestaamisen edellytyksenä tulisi jatkossakin olla työntekijän työ- tai toimintakyvyn selvittämisen välttämätön tarve.

Ehdotetun muutoksen arviointia:

Huumausainetestejä koskeva sääntely on merkityksellistä perustuslain 10 §:n 1 momentissa jokaiselle turvattujen yksityiselämän suojan ja henkilötietojen suojan kannalta. Sillä puututaan myös perustuslain 7 §:ssä turvattuun henkilökohtaiseen koskemattomuuteen ja rahoitetaan henkilön itsemääräämisoikeutta. Ehdotetun muutoksen osalta on huomioitava perusoikeudelliset reunaehdot sekä henkilötietoja käsiteltäessä tietosuoja-asetuksesta johtuvat reunaehdot. Huumausainetestin ja -todistuksen kytkeminen työntekijän työ- tai toimintakykyyn lisättiin lakiin eduskuntakäsittelyn aikana. Huumausainetestiin velvoittamisen mahdollisuus oli valiokunnan mielestä lain 8 §:n 1 momentissa sidottava esityksen perusteluissa tarkoitettuihin riskeihin esimerkiksi niin, että testaaminen on työntekijän työtehtävistä johtuvien erityisten vaatimusten vuoksi välttämätöntä hänen työ- tai toimintakykynsä selvittämiseksi. Tämä oli edellytys lakiehdotuksen käsittelemiselle tavallisen lain säätämisyksikössä (PeVL 10/2004 vp).

Perustuslakivaliokunta ei ottanut lausunnossaan kantaa lain 6 §:n 2 momentin sisältöön. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnön mukaan vaatimus työ- tai toimintakyvyn heikentymisen arvioinnista huumausainetestiä koskevassa todistuksessa on lisätty siksi, että jotkut huumausaineet voivat näkyä testeissä vielä viikkoja käytön jälkeen, jolloin on tärkeää pyrkiä arvioimaan, onko testituloksella merkityksellinen työntekijän työ- tai toimintakyvyn kannalta (TyVM 8/2004 vp). Jos huumausainetestiin velvoittamisen katsotaan edellyttävän sitä, että testaaminen on välttämätöntä henkilön työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi, voidaan kuitenkin ajatella, että huumausainetestiä koskevassa todistuksessa työ- tai toimintakykyyn olisi syytä ottaa myös kantaa. Lain 6 §:n 2 momentin muuttamista ja säännöksen yhteyttä lain 8 §:n 1 momentissa säädettyyn tulisi arvioida tarkemmin mahdollisessa jatkovalmistelussa.

Ainakin siltä osin kuin muutosehdotuksissa on kyse lievennyksistä työelämän tietosuojalain 8 §:ssä säädettyihin huumausainetestiin velvoittamisen edellytyksiin, liittyy ehdotukseen merkittäviä arvioitavia perusoikeudellisia kysymyksiä.

5.7 Työntekijöihin kohdistuvat testaukset ja tarkastukset (4 luku)

Lain 4 luvussa säädetään testien ja tarkastusten suorittamista koskevista vaatimuksista.

Joidenkin työryhmän jäsenten mielestä erilaisten testausten ja muiden henkilökohtaisten ominaisuuksien selvittämiseen liittyvien toimenpiteiden oikeudelliset perusteet ovat riittämättömiä yksityisyyden suojan ja oikeusturvan kannalta. Mahdollisesti työehtosopimukseen perustuva sääntely ei ole riittävä suoja perusoikeuksien toteutumisen kannalta, ja käytännön vaihtelevuus aiheuttaa oikeudellista epävarmuutta ja epätasa-arvoa. Testaamisten edellytyksistä, menettelyistä ja vaikutuksista olisi säädettävä laintasoisesti.

Ehdotetun muutoksen arviointia:

Jatkovalmistelussa voidaan arvioida työntekijöihin kohdistuviin testauksiin ja tarkastuksiin liittyvä sääntelytarpeita.

5.8 Kameravalvonta työpaikalla (5 luku)

Lain 5 luvussa säädetään kameravalvonnasta työpaikalla. Työnantaja saa toteuttaa jatkuvasti kuvaa välittävän tai kuvaa tallentavan teknisen laitteen käyttöön perustuvaa valvontaa (kameravalvonta) käytössään olevissa tiloissa tietyin laissa säädetyin edellytyksin.

Kameravalvontaa koskevat muutostarpeet eivät työryhmässä nousseet merkittävästi esiin. Yhdessä kyselyn vastauksessa nähtiin, että kameravalvontaa voitaisiin toteuttaa asiallisesti myös ilman nykyisiä yksityiskohtaisia säännöksiä, sillä yleisen tietosuojasetuksen velvoitteet ja arviointivelvollisuus turvaavat työntekijöiden oikeudet ja vapaudet riittävässä määrin ja lisäksi valvonnasta on olemassa tietosuojaviranomaisten ohjeistusta.

Lisäksi vastauksessa nähtiin, että lakia tulisi selventää siltä osin kuin kyse on mahdollisuudesta käyttää tallenteita. Lain lähtökohtana on, että tallenteita käytetään vain niihin tarkoituksiin, joita varten tarkkailua on suoritettu. Laissa on lisäksi säädetty tilanteista, jolloin työnantajalla on oikeus käyttää tallenteita muuhun tarkoitukseen. Tallenteiden käytön sääntelyn osalta toivottiin selkeytystä, koska nykytilanne koettiin liian tulkinnanvaraiseksi. Ongelmana on koettu, että työnantajat joutuvat usein pohtimaan sitä, ylittyykö laissa säädetty kynnys tallenteiden tutkimiselle eli esimerkiksi, milloin työnantajalla on riittävän perusteltu epäily työntekijän toiminnasta. Tulkinnanvaraiseksi ja epäselväksi koettu sääntely voi lisätä yritysten hallinnollista taakkaa.

Toisaalta työryhmässä esitettiin myös, että tallenteiden käyttötarkoituksia ei tule laajentaa, mutta tarvittaessa lainsäädäntöä voitaisiin täsmentää siten, että kameravalvonnan tallenteita ei saisi käyttää työntekijöiden tarkkailuun.

Ehdotetun muutoksen arviointia:

Tallenteiden käytön osalta muutoksen toteuttamiseen vaikuttaa keskeisesti se millaista muutosta tarkalleen ottaen sääntelyyn oltaisiin tekemässä. Tallenteiden käytön osalta tulkinnanvaraiseksi koettua sääntelyä voidaan arvioida. Mahdollisten muutosten osalta tulisi kiinnittää huomiota siihen, että sääntely täyttää perusoikeuksien yleiset rajoittamisedellytykset (mm. tarkkarajaisuus, täsmällisyys ja hyväksyttävyys).

5.9 Työnantajalle kuuluvien sähköpostien avaaminen (6 luku)

Lain 6 luvussa säädetään työnantajalle kuuluvien sähköpostiviestien hakemisesta ja avaamisesta.

Osa työryhmän jäsenistä koki työnantajalle säädetyn mahdollisuuden käsitellä työnantajalle kuuluvia sähköpostiviestejä tiukemmaksi kuin olisi mahdollista yleisen tietosuoja-asetuksen pohjalta. Nähtiin, että koska työnantajan työntekijän käyttöön antama sähköpostitili on työväline, joka on tarkoitettu työtehtävien hoitamiseen, tulisi työnantajalla olla nykyistä laajempi oikeus ohjeistaa ja valvoa työsähköpostin käyttöä. Lisäksi nähtiin, että työsähköpostin käyttämisen yksityiseen käyttöön tulisi olla lähtökohtaisesti kiellettyä.

Työelämän tietosuojalain sääntelyn nähtiin myös estävän sähköpostiliikenteen automaattisen tai tekoälyavusteisen seurannan esimerkiksi tietovuotojen tai vakoilun estämiseksi.

Lain 6 luvun nähtiin myös osittain kaipaavan päivitystä siltä osin, että laissa tunnistettaisiin paremmin myös muut sähköiset viestintävälineet ja -sovellukset kuin sähköposti, sillä lain rajaaminen vain tiettyihin teknisiin välineisiin aiheuttaa tulkintaepäselvyyksiä. Työelämän tietosuojalaissa ei ole säädetty myöskään esimerkiksi työnantajalle kuuluvien tiedostojen hakemisesta työntekijän tietokoneelta tai pilvipalvelusta.

Ehdotetun muutoksen arviointia:

Työelämässä käytetään nykyisin sähköpostin lisäksi lukuisia muitakin viestintävälineitä sekä erilaisia sähköisiä sovelluksia tai palveluita. Jatkovalmistelussa on mahdollista tarkemmin arvioida, olisivatko tällaiset huomioitava työelämän tietosuojalaissa sähköposteja koskevan sääntelyn lisäksi. Myös muita esitettyjä muutostarpeita on mahdollista tarkemmin arvioida. Arvioinnissa olisi tarpeen mukaan otettava huomioon, mitä asiaan liittyen muualla lainsäädännössä on mahdollisesti säädetty, esimerkiksi sähköisen viestinnän palveluihin liittyen.

Säännökset työnantajan oikeudesta hakea esille ja avata työntekijälle lähetettyjä, työnantajalle kuluvia sähköpostiviestejä ovat merkityksellisiä luottamuksellisen viestin salaisuudelle perustuslaissa säädetyn suojan kannalta, ja ne on säädetty eduskunnan perustuslakivaliokunnan myötävaikutuksella.

Perustuslain 10 §:n 2 momentin mukaan kirjeen, puhelun ja muun luottamuksellisen viestin salaisuus on loukkaamaton. Saman pykälän 3 momentin nojalla lailla voidaan säätää välttämättömistä rajoituksista viestin salaisuuteen yksilön ja yhteiskunnan turvallisuutta taikka kotirauhaa vaarantavien rikosten tutkinnassa, oikeudenkäynnissä ja turvallisuustarkastuksessa sekä vapaudenmenetyksen aikana. Nämä mahdollisuudet rajoittaa luottamuksellisen viestin salaisuutta on tarkoitettu tyhjentäväksi luetteloksi.

Perustuslakivakiokunta on arvioidessaan nykyisiä työelämän tietosuojalain 6 luvun säännöksiä katsonut, että sääntely koskee työnantajan vastaanotettavaksi tarkoitettuja ja työnantajan nimissä lähetettyjä sähköpostiviestejä. Työnantaja on tällaisen luottamuksellisen viestinnän

yksi osapuoli. Tällaisessa asetelmassa työnantajaa ei voida pitää sellaisena ulkopuolisena tahona, jota vastaan perustuslain 10 §:n säännöksillä luottamuksellisen viestin salaisuudesta on tarkoitus antaa suojaa. Sääntelyllä pyritään edistämään myös työnantajalle viestin lähettäneen tahdon toteutumista ja näin turvaamaan tämän oikeutta harjoittaa luottamuksellista viestintää. Sääntelyssä ei siten lähtökohtaisesti ole kysymys sellaisten rajoitusten säätämisestä luottamuksellisen viestinnän salaisuuteen, joiden ainoat sallitut tavat on mainittu perustuslain 10 §:n 3 momentissa, vaan ehdotusta on arvioitava perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten kannalta.

Perustuslakivaliokunta on katsonut, että sääntelyn oikeasuhtaisuuden kannalta on tärkeää, että mahdollisuus viestien avaamiseen koskee 20 §:n mukaan vain työnantajalle selvästi kuuluvia sellaisia viestejä, joista tämän on toimintansa takia välttämätöntä saada tieto. Avaamisen lisäedellytykseksi oli valiokunnan mielestä asianmukaista säätää, että viestin lähettäjään ei 19 §:ssä tarkoitettujen tietojen perusteella saada yhteyttä viestin sisällön selvittämiseksi tai sen lähettämiseksi työnantajan osoittamaan toiseen osoitteeseen. (PeVL 10/2004 vp.)

5.10 Tuotantoajoneuvojen paikannustietojen hyödyntäminen

Työntekijöiden paikantaminen on teknistä valvontaa, joka tulee käydä läpi työpaikan yhteistoimintamenettelyissä. Työnantajan on määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä tiedotettava työntekijöille valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä. Tästä säädetään työelämän tietosuojalain 21 §:ssä.

Paikantaminen on mahdollista, jos työnantajalla on siihen asiallinen peruste ja tarve. Paikantamiseen oikeuttavia perusteita voivat olla esimerkiksi työntekijöiden turvallisuuden varmistaminen sekä resurssien (kuten ajoneuvojen) kohdentaminen oikeaan paikkaan. Tietosuojavaltuutetun näkemyksen mukaan paikannustietoja ei lähtökohtaisesti pidä käyttää työoikeudellisten velvoitteiden valvonnassa, kuten työajan seurannassa.

Työryhmän joidenkin jäsenien mielestä tarvittaisiin tarkkarajaisempaa sääntelyä siitä, milloin ja mihin tarkoituksiin paikannustietoja saa käyttää. Vaikka työnantajalla olisi oikeus seurata kaluston liikkeitä esimerkiksi työturvallisuuden tai logistiikan hallinnan vuoksi, paikannusdataa on joissakin tapauksissa pyritty hyödyntämään myös työajan seurantaan tai työn suorituksen arviointiin ilman asianmukaista oikeusperustaa. Nykyisin löytyvät tietosuojavaltuutetun linjaukset tai ohjeistukset eivät riitä turvaamaan yhdenvertaista ja oikeudenmukaista kohtelua, vaan paikannustietojen hyödyntämisestä tulisi säätää laissa. Työnantajalle ei tulisi antaa nykyistä tulkintakäytäntöä laajempia oikeuksia sijaintitiedon käyttämiseen ja lisäksi tulisi tarkastella täyttävätkö nykyiset oikeudet välttämättömyyskriteeriä.

Työryhmän joidenkin jäsenten mielestä kuitenkin paikannustietojen hyödyntämiseen ei liity uusia sääntelytarpeita.

Ehdotetun muutoksen arviointia:

Paikannustietojen käyttöön liittyviä sääntelytarpeita on mahdollista arvioida jatkovalmistelussa.

6 Yhteenveto

Selvityksessä on pyritty kuvaamaan työelämän tietosuojalain pääasiallinen sisältö ja sen ”ympärillä olevia” kansallisesta ja kansainvälisestä sääntelystä tulevia reunaehtoja tiivistetysti.

Työryhmän toimeksiannon mukaisesti selvityksessä on pyritty kuvaamaan yleisesti työelämän tietosuojalain suhdetta EU:n tietosuoja-asetukseen. Työelämän tietosuojalaissa on kyse tietosuoja-asetusta täydentävästä sääntelystä. Työntekijän henkilötietojen käsittelyä koskevan sääntelyn on oltava tietosuoja-asetuksessa annetun sääntelyliikkumavaran mukaista eikä se muutoinkaan saa olla ristiriidassa tietosuoja-asetuksen kanssa.

Työelämän tietosuojalain säilyttäminen oli yksi Suomen keskeisistä tavoitteista tietosuoja-asetuksen neuvotteluiden aikana. Sääntelyn yhteensopivuutta tietosuoja-asetukseen on arvioitu ennen asetuksen voimaantuloa. Tuolloin työelämän tietosuojalakiin katsottiin kohdistuvan lähinnä teknisiä muutostarpeita. Suhdetta tietosuoja-asetukseen ja siinä sallittuun liikkumavaraan on kuitenkin mahdollista arvioida vielä tarkemmin, mikäli lain muuttamiseen päädytään.

Monelta osin työelämän tietosuojalaissa ei myöskään ole kyse työntekijöiden henkilötietojen käsittelyä koskevasta sääntelystä, vaan siinä otetaan kantaa jonkin tietyn toimenpiteen sallittavuuden edellytyksiin, esimerkiksi huumausainetestaukseen, työntekijöiden soveltumisarvioihin sekä kameravalvonnan ja muun teknisen valvonnan toteuttamisen sallittavuuteen liittyen. Tämä on hyvä ottaa huomioon niin suhdetta tietosuoja-asetukseen kuin lain noudattamisesta aiheutuvaa hallinnollista taakkaa pohdittaessa.

Työryhmässä työnantajia edustavien tahojen osalta on nostettu esiin työelämän tietosuojalain sääntelystä aiheutuvaa hallinnollista taakkaa ja sen vaikutuksia työnantajiin. Kansallisen poikkeamisen tietosuoja-asetuksesta on nähty haittaavan yritys- ja innovaatiotoimintaa ja työpaikkojen luomista sekä pysymistä Suomessa. Lainsäädäntöä on pidetty myös kasvun hidasteena. Vain Suomessa sovellettava ja erikseen huomioitavan lisäsääntelyn on nähty estävän yhtenäisten toimintatapojen soveltamista monikansallisissa yrityksissä, ja yritysten Suomen toimintojen erityisvaatimusten lisäävän kustannuksia ja hallinnollista taakkaa.

Yhtäältä hallinnollisen taakan arvioinnin näkökulmasta on kiinnitettävä huomiota siihen, että osaltaan hallinnollista taakkaa aiheuttavilla menettelyvaatimuksilla on saatettu toteuttaa tietosuoja-asetuksen liikkumavaran käytön edellyttämiä suojatoimia rekisteröidyn oikeuksien suojaamiseksi. Näiden tarkoituksenmukaisuutta on kuitenkin mahdollista tarkastella tietosuoja-asetuksen salliman liikkumavaran puitteissa.

Työryhmässä palkansaajia edustavat tahot ovat nostaneet työelämän tietosuojalain osalta esiin sen, että laki asettaa selkeät ja velvoittavat rajat sille, mihin työntekijää koskevia tietoja voidaan kerätä, miten niitä saa käsitellä ja mihin tarkoituksiin niitä voidaan käyttää. Näkemyksen mukaan työnantajalla on työn murroksen, paikannus- ja valvontateknologioiden, digitalisaation ja algoritmisen johtamisen myötä teknologisesti aiempaa suuremmat mahdollisuudet kerätä työntekijöitä koskevaa tietoa. Nämä tekijät edellyttävät työntekijöiden yksityisyyden suojan vahvistamista.

Työryhmässä on esitetty erilaisia työelämän tietosuojalakiin kohdistuvia muutostarpeita. Selvityksessä on tyydytty lähinnä esittelemään nämä muutostarpeet ja erilaiset näkemykset niihin. Lisäksi kunkin muutosesityksen alle on virkamiesten toimesta pyritty tuottamaan niiden arvioimisen pohjaksi tietoa mahdollisista huomioitavista reunaehdoista tai selvitettävistä kysymyksistä siinä määrin kuin sellaisia on tunnistettu. Työryhmässä ei ole pyritty etsimään yksimielisyyttä muutosesityksistä eikä myöskään niiden mahdollisista toteuttamisvaihtoehdoista. Mahdollisten jatkotoimien ja toteutusvaihtoehtojen arviointi jätetään jatkopohdintojen varaan.

Työryhmässä on kuitenkin koettu, että ainakin tietyiltä osin työelämän tietosuojalain säilyttämistä voidaan pitää tarpeellisena. Tämä liittyy siihen, että lakiin sisältyy myös henkilötietojen käsittelyn mahdollistavaa sääntelyä, esimerkiksi terveydentilatietojen osalta.

Liitteet:

- EK:n, SY:n ja KT:n yhteinen näkemys työelämän tietosuojalain muutostarpeista
- Palkansaajakeskusjärjestöjen näkemykset työelämän tietosuojalain muutostarpeista

EK:n, SY:n ja KT:n YHTEINEN NÄKEMYS TYÖELÄMÄN TIETOSUOJALAIN MUUTOSTARPEISTA

Yhteisenä näkemyksenään työelämän tietosuojalain (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, jatkossa myös "laki") muutostarpeista työryhmän edustajat Suomen Yrittäjät SY:stä, Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajat KT:sta ja Elinkeinoelämän keskusliitto EK:sta toteavat seuraavaa.

1 Yleistä työelämän tietosuojalain muutostarpeista

Työelämän tietosuojalakia tulee tarpeellisilta osin muuttaa. Tarvittavia muutoksia tulee ryhtyä valmistelemaan ilman viivytystä. Lakia tulee keventää ja selkeyttää. Työnantajien hallinnollista taakkaa ja velvollisuuksia lisäävää sääntelyä, jota työryhmässä myös esitettiin, ei tule ryhtyä toteuttamaan.

Kansalliset säännökset työelämän tietosuojasta voivat olla yksityiskohtaisempia, mutta eivät tiukempia kuin EU:n yleinen tietosuoja-asetus GDPR määrää. Asetuksen keskeisiä periaatteita ei myöskään voida muuttaa kansallisella lainsäädännöllä.

EK ja SY katsovat, että kansalliset tiukennukset ja poikkeaminen EU:n yleisestä tietosuoja-asetuksesta haittaavat yritys- ja innovaatiotoimintaa ja työpaikkojen luomista sekä pysymistä Suomessa. Tiukkaa kansallista lainsäädäntöämme voidaan pitää kasvun hidasteena tai jopa esteenä. Vain Suomessa sovellettava asetusta tiukempi tai rajoittavampi lisäsääntely vaikuttaa Suomen kilpailukykyyn ja aiheuttaa ongelmia useissa maissa toimiville yrityksille. Kansainvälisten yritysten tulee kehittää erillisiä toimintatapoja Suomen toimintoja varten, mikä lisää yritysten hallinnollista taakkaa ja aiheuttaa kustannuksia. Esimerkiksi sisäiset tutkinnot ja liikesalaisuuksien suojaaminen on suunniteltava ja toteutettava Suomessa eri tavalla kuin esimerkiksi Ruotsissa.

2 Tarpeellisuusvaatimus (3 §)

Laissa asetettu tarpeellisuusvaatimus asettaa tietojen käsittelyoikeudelle huomattavasti tiukemmat vaatimukset kuin GDPR:n 5 artiklan mukainen tarpeellisuusvaatimus, jonka mukaan "henkilötietojen on oltava asianmukaisia ja olennaisia ja rajoitettuja siihen, mikä on tarpeellista suhteessa niihin tarkoituksiin, joita varten niitä käsitellään".

Lain 3 §:n tarpeellisuusvaatimusta vastaavat velvoitteet kuten tietojen minimointi, ovat johdettavissa GDPR:n yleisistä periaatteista. Tulee kriittisesti tarkastella 3 §:n tarpeellisuutta työnantajan käsittelyoikeuksien mahdollistajana. *Pykälää tulisi vähintään muuttaa niin, että se ei ole ristiriidassa GDPR:n kanssa, eikä aiheuta tulkintaongelmia työnantajille.*

3 Henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset (4 §)

GDPR:ään ei sisälly lain 4 §:ää vastaavaa sääntelyä ja rajoituksia siitä, millä ehdoilla työnantaja voi hankkia henkilötiedoiksi katsottavia tietoja eri lähteistä. Työntekijän suostumusedellytys rajoittaa GDPR:n mahdollistamien tarpeellisten tietojen keräämistä ja työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeuden käyttämistä sekä työturvallisuusvelvollisuuksien täyttämistä. Suostumusedellytyksen on katsottu olevan epäselvä suhteessa tietosuoja-asetukseen ja siinä suostumukselle, erityisesti sen vapaaehtoisuudelle, asetettuihin vaatimuksiin (HE 35/2022, s.12-13). Suostumusedellytys aiheuttaa työnantajille erilaisia tulkintaongelmia. Organisaatioissa joudutaan

pohtimaan oikeutta käsitellä mm. asiakaspalautteita tai työsuoritukseen liittyvää tietoa. Ongelmia ilmenee myös selvittäessä väärinkäytöstopauksia ja tehtäessä sisäistä tutkintaa, mikä saattaa suostumusedellytyksen vuoksi vaarantua tai estyä kokonaan. Suostumuksen edellyttämisen saattaa myös vaikeuttaa lakisääteisten velvoitteiden täyttämistä (esim. pakotelainsäädäntöön liittyen) tai rajoittaa mahdollisuuksia käyttää esim. nykyaikaisia hallinnollisia ja teknisiä tietojen suojaamistoimenpiteitä. Rekrytoinnin yhteydessä joudutaan pohtimaan työnantajan tosiasiallista oikeutta tarkastella työntekijän itse verkossa julkaisemia tietoja tai työhön liittyviä julkaisuja tai yhteistyötä eri tahojen kanssa, mikä voi olla tarpeen organisaation turvallisuuden varmistamiseksi tai lakisääteisten velvoitteiden noudattamiseksi. Työsuhteen aikana puolestaan joudutaan pohtimaan työnantajan oikeutta käsitellä työntekijän eri kanavissa tekemiä julkaisuja, joita asiakkaat tai kanssatyöntekijät tuovat työnantajan tietoon.

Työnantajan tulisi voida määritellä työntekijöiden tietojen kerääminen pelkästään GDPR:ää soveltaen ja sen 5 artiklan tietosuojaperiaatteita noudattaen. *Laista tulee poistaa sääntely siitä, millä ehdoilla työnantaja voi hankkia työntekijän henkilötietoja eri lähteistä.*

4 Terveystietojen käsittely (5 §)

Katsomme, että lain 5 §:n määräykset terveystietojen käsittelystä ovat jatkossakin tarpeen niiltä osin kuin erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvien terveystietojen käsittelykielto ilman kansallista erityislainsäädäntöä estäisi terveystietojen käsittelyn vähintään nykyisellä tasolla. Määräyksiä tulee kuitenkin keventää.

Lain vaatimus kirjallisesta suostumuksesta terveystietojen käsittelyyn liittyen tulisi poistaa. Vaatimus on käytännössä ongelmallinen.

Sääntelyä tulisi muuttaa siltä osin kuin terveystietojen käsittelyoikeutta on laissa rajoitettu ainoastaan tiettyihin etukäteen laissa määriteltäviin tarkkarajaisiin käyttötarkoituksiin. Laissa on suositettu työntekijän suostumuksen soveltamisalaa terveystiedon käsittelyperusteena, millä on vaikutusta Suomessa tehtävään terveysteknologian tuotekehitykseen. Osa terveysteknologian tuotekehityksestä on kansallisen sääntelymme vuoksi alkanut rajautua pois Suomesta maihin, joissa ei ole vastaavia rajoituksia, kuten Ruotsiin.

Lain 5 §:n 2 momenttia tulisi muuttaa poistamalla vaatimus, että työnantajan on nimettävä henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joihin sisältyy terveystietojen käsittelyä. Tämä velvollisuus ylittää GDPR:n vaatimuksen. Työnantaja täyttää GDPR:n vaatimuksen sallimalla pääsyn tietoihin vain työntekijöille, jotka tarvitsevat niitä työtehtäviensä puolesta.

Terveystietojen säilyttämistä koskevaa sääntelyä (5 §:n 4 momentti) tulee muuttaa siten, että laista poistetaan vaatimus säilyttää työntekijän terveystietoja koskevat tiedot erillään muista kerätyistä henkilötiedoista. Myös rekisterin muodostamiskiello tulee poistaa. Vaatimukset aiheuttavat epäselviä tulkintatilanteita, eivätkä ne vastaa nykyaikaa, jossa henkilötietojen käsittely on pääasiassa sähköistä. Käytännössä työntekijän terveystietoja käsitellään mm. palkkaprozessissa ja työkyvyn selvittämistä ja tukemista koskevista prosesseista. Näissä prosesseissa myös muita työntekijän tietoja käsitellään ja säilytetään käsittelytarkoituksen saavuttamiseksi ja yrityksissä joudutaan pohtimaan miten toiminta vastaisi lain vaatimusta tietojen erillään säilyttämisestä. Työnantajille voi myös aiheutua lisäkustannuksia, kun ne ottavat käyttöön uusia henkilöstöhallinnon tietojärjestelmiä, joita tulee räätälöidä vastaamaan kansallisen lain vaatimuksia.

Työnantaja ei saa työterveyshuollosta tietoja työntekijästä suoraan ilman tämän suostumusta, eikä työntekijän terveydentilatietoja saa käsitellä työnantajan kanssa ilman työntekijän suostumusta. Emme tunnista esille nostettua lisäsääntelyn tarvetta liittyen työkykyarviointeihin.

5 Henkilöluottotietojen käsittely (5 a §)

Tietosuoja-asetuksessa ei ole erityisiä säännöksiä luottotietojen käsittelystä. Luottotietojen käsittelyn rajaaminen laissa vain työsuhteen alkuun ja tehtävämuutosten yhteyteen on selkeä kansallinen tiukennus. Tällä hetkellä työnantajalla ei ole kriittisilläkään toimialoilla työsuhteen aikana ilman tehtävään liittyvää muutosta mahdollisuutta käsitellä työntekijän luottotietoja edes tilanteessa, jossa työnantajalla olisi tieto tai perusteltu epäily työntekijän luotettavuudesta ja luottotietojen tarkistaminen olisi tarpeen väärinkäytösrisikin minimoimiseksi. *Sääntelyä tulisi joustavoittaa siten, että työnantaja voisi esim. määrätyin väliajoin käsitellä työntekijöiden luottotietoja myös työsuhteen aikana muutoinkin kuin työtehtävien muuttuessa erityisesti tilanteissa, jotka edellyttävät työntekijältä erityistä luotettavuutta.*

6 Huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittely (3 luku)

Olennainen ja kiireellinen muutostarve kohdistuu huumausainetestiä koskevaa todistusta säätelevään 6 §:ään. Lisäksi lain 8 §:ssä asetettuja edellytyksiä käsitellä huumausainetestiä koskevaa todistusta tulisi lieventää.

Huumausainetestiä koskevaa todistusta sääntelevästä 6 §:n 2 momentista tulee viipymättä poistaa lakiin eduskuntakäsittelyssä lisätty viimeinen lause: "siten, että hänen työ- tai toimintakykynsä on heikentynyt."

Käsityksemme mukaan lainsäädäntöä voidaan varsin ongelmattomasti muuttaa siten, että huumausainetestiä koskevan todistuksen kirjoittava lääkäri arvioisi vain sitä, onko työntekijä käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinällisiin tarkoituksiin, minkä jälkeen työnantajan tulisi arvioida huumausainetestitodistuksen merkitystä ottaen huomioon työntekijän työtehtävät ja toimintaympäristö. Tulee huomata, että työsopimuslain säännökset määrittelevät työnantajan mahdollisuudet asettaa työntekijälle seuraamuksia. Olennaista on tapauskohtainen arviointi, jossa tulisi otettavaksi huomioon mm. työhön sisältyvät riskit. Käsityksemme mukaan ei ole tavanomaista, että huumausaineet satunnaisen tai kertaluonteisen käytön jälkeen näkyvät testeissä viikkoja.

Tämänhetkinen tilanne, jossa todistuksia jää antamatta, koska lääkärit eivät kirjoita STM:n ohjeen mukaisia todistuksia, muodostaa turvallisuuskriittisissä tehtävissä, kuten liikenteessä ja sosiaali- ja terveydenhuollossa, riskin paitsi työntekijälle itselleen, mahdollisesti myös muille työntekijöille, asiakkaille tai jopa kansalaisille. Huumausaineiden käyttö ja huumausaineriippuvuus muodostaa työnantajalle erilaisissa tehtävissä työskentelevien työntekijöiden osalta myös muunlaisen kuin työntekijän työ- ja toimintakykyyn liittyvän riskin. Huumausaineiden käyttö ja riippuvuus lisää esimerkiksi riskiä, että työntekijä pyrkii rahoittamaan huumausaineiden käytönsä työnantajaan tai asiakkaisiin kohdistuvalla rikollisella toiminnalla. Tämän vuoksi huumausainetestien tekeminen on laissa sallittu myös useissa sellaisissa työtehtävissä, joissa kyse ei ole työ- tai toimintakykyyn liittyvistä riskeistä vaan esimerkiksi liikesalaisuuksien paljastumisen vaarasta tai esimerkiksi maanpuolustuksellisesta turvallisuusriskistä.

Tulisi harkita uudestaan perusteita erilaiselle kriteeristölle todistuksen toimittamiselle otettaessa työntekijää työhön (7 §) ja työsuhteen aikana (8 §) ja saattaa kriteerit lähtökohtaisesti samalle tasolle jo pelkästään työturvallisuusperusteella. Huumausaineiden käyttöön liittyvän rikollisuuden kasvu, jengirikollisuus ja soluttautuminen organisaatioiden palvelukseen työntekijöinä altistavat yritykset myös uudenlaisille riskeille. Huumausaineiden käyttö ja riippuvuus lisäävät riskiä syyllistyä työsuhteessa rikolliseen toimintaan. Huumausaineiden aiheuttamia riskejä osaltaan lisää yleistynyt etätyöskentely. Erityistä huolta herättävät rahanpesuun ja terrorismin rahoittamiseen liittyvät riskit.

Lisäksi Suomessa olisi näkemyksemme mukaan aiheellista siirtyä samanlaiseen sääntelyyn kuin Ruotsissa, jossa määrätyillä aloilla, kuten finanssisektorilla, työntekijöiden huumeiden käyttöä voidaan työsuhteen aikana testata satunnaisesti ilman lain 8 §:ssä edellytettyä perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alaisena töissä tai että työntekijällä on riippuvuus huumeista. Epävakaa maailmanpoliittinen tilanne huomioiden satunnaistestauksen mahdollistaminen olisi erityisen perusteltua myös maanpuolustuksen ja huoltovarmuuden turvaamiseksi mm. puolustusteollisuudessa ja strategisesti kriittisessä teollisuudessa sekä tutkimuksessa.

7 Työntekijöihin kohdistuvat testaukset ja tarkastukset (4 luku)

Emme tunnista työryhmässä esitettyä muutostarvetta 4 luvun säännöksiin. Luvun säännöksissä on riittävästi asetettu edellytyksiä testaukselle ja testausmenetelmille. Katsomme kuitenkin, että 13 §:ssä säädetty *edellytys työntekijän suostumuksesta on ongelmallinen*. Työnantajan tulisi voida määritellä myös tällaisten tietojen kerääminen GDPR:ää soveltaen.

8 Kameravalvonta työpaikalla (5 luku)

Käsityksemme mukaan kameravalvontaa voitaisiin toteuttaa työpaikalla asiallisesti myös ilman nykyisiä varsin yksityiskohtaisia säännöksiä.

Lakia tulisi selventää siltä osin kuin kyse on mahdollisuudesta käyttää kameravalvonnan tallenteita. Työnantajat joutuvat pohtimaan ylittykö laissa asetettu kynnys tallenteiden tutkimiselle. Tallenteiden käyttäminen esim. häirinnän tai epäasiallisen käytöksen selvittämiseksi ja toteen näyttämiseksi on 17 §:n mukaan oikeutettua, jos työnantajalla on perusteltu syy epäillä työntekijän syyllistyneen laissa tarkoitettuun toimintaan. Näissä tilanteissa kaikkien oikeusturva edellyttää, että epäilyt voidaan selvittää perusteellisesti ja ilman riskiä siitä, että työnantaja syyllistyisi lain vastaiseen menettelyyn.

9 Työnantajalle kuuluvien sähköpostiviestien hakeminen ja avaaminen (6 luku)

Työnantajalle laissa säädetty mahdollisuus käsitellä työnantajalle kuuluvia sähköpostiviestejä on tiukempi kuin olisi mahdollista tietosuoja-asetuksen perusteella. *Lain 18–20 §:n säännöksiä sähköpostiviesteistä tulisi muuttaa tarpeellisilta osin.*

Monissa organisaatioissa ja varsinkin yhteiskunnalle kriittisillä toimialoilla on nykyisin tarve pinnottaa kyberturvallisuutta sekä tietojen suojaamista väärinkäytöksiltä ja tietojen tahalliselta ja yhtä hyvin tahattomalta vuotamiselta. Lainsäädäntöä tulisi siis tarkastella tästä näkökulmasta.

Säännökset työnantajalle kuuluvien poissa olevan tai entisen työntekijän sähköpostiviestien käsittelystä aiheuttavat paljon epäselviä tilanteita. *Säädetyt menettelyt ovat hyvin vaikeaselkoisia ja yksityiskohtaisia. Joustavampaa sääntelyä tarvitaan erityisesti tilanteisiin, joissa sopiminen ei syystä tai toisesta ole mahdollista.* Toisin kuin lakia säädettäessä lähtökohtaisesti kaikki yritysten välinen kirjeenvaihto tapahtuu nykyisin sähköpostilla. Sähköpostiviesteillä hoidetaan mm. sopimusneuvottelut ja sähköpostitileillä on siten organisaatioille olennaisia tietoja, joita se voi tarvita oikeuksiensa puolustamiseksi tai toteennäyttämiseksi.

Työntekijöiden tarve käyttää työnantajan työtehtävien käyttöön antamaa sähköpostiosoitetta ja -tiliä yksityisiin tarkoituksiin on käytännössä poistunut kokonaan. Koska työnantajan antama sähköpostiosoite ja -tili on työväline, joka on tarkoitettu työtehtävien hoitamiseen, tulisi työnantajalla olla nykyistä laajempi oikeus ohjeistaa ja valvoa työsähköpostin käyttöä. Lainsäädäntöä tulisi tarkastella myös tästä näkökulmasta ja lähtökohtaisesti *laissa kieltää työnantajan työkäyttöön antaman sähköpostiosoitteen käyttäminen yksityiseen viestintään*, kuten esim. Saksassa on säädetty.

Lainsäädäntöä tulee tarkastella myös sillä perusteella, että viestintäkanavat ovat monipuolistuneet ja tänä päivänä sähköposti on vain yksi monista työnantajan tarjoamista viestintävälineistä. *Olisi syytä pohtia säännöksen tuomista teknologianeutraalille tasolle ja ulottumista myös mahdollisiin uusiin viestintäkanaviin.*

10 Tuotantoajoneuvojen paikannustietojen hyödyntäminen

Käsityksemme mukaan paikannustietojen käyttämistä on riittävästi säädelty ja lisäksi ohjeistettu tietosuojavaltutetun toimesta, emmekä tunnista muutostarvetta tähän liittyen.

11 Muutostarve sähköisen viestinnän palveluista annettuun lakiin (917/2014)

Tässä yhteydessä tulee nostaa esille muutostarve, joka liittyy sähköisen viestinnän palveluista annettuun lakiin (917/2014). Sääntely nykymuodossaan altistaa yritykset kyberuhkille ja rajoittaa mahdollisuuksia toteuttaa tietosuoja-asetuksen 25 artiklan mukaista sisäänrakennettua ja oletusarvoista tietosuoja. Kaikkien modernien, kansainvälisesti laajalti käytössä olevien tietoturvatyökalujen käyttöönotto ei ole mahdollista Suomessa, koska sääntely asettaa tiukat rajat tietoturvan turvaamiseksi tarkoitettujen toimenpiteiden mahdollisille käyttötarkoituksille.

Erityisesti huolta aiheuttaa, että sääntely ei vastaa enää muuttuneeseen turvallisuustilanteeseen, eikä huomioi riittävällä tasolla organisaatioiden tarpeita suojautua nykypäivän uhkatekijöiltä. Organisaatiot eivät joudu suojautumaan vain roskapostilta ja virusohjelmilta, vaan myös haitallisilta vaikutusyrityksiltä, sisäisiltä uhkatekijöiltä ja muilta vastaavilta vahingoittamistoimilta.

Kaikkien nykyaikaisten teknisten toimien kokonaisvaltainen käyttöönotto, kuten esimerkiksi ns. data loss prevention –ohjelmat, onnistuu vain ko. lain 18 luvun (ns. lex nokia) edellytyksin hyvin rajatussa ja prosessiltaan raskaassa muodossa. Tällaiset ohjelmat voivat toimia myös yksittäisen työntekijän eduksi, koska ohjelmilla voidaan torjua myös työntekijän vilpittömässä mielessä aiheuttamia vahinkoja. Lakien rajoittamat mahdollisuudet suojata liikesalaisuuksia ja ylipäättään yleistä tietoturvaa saattavat estää yritysten asettautumista Suomeen tai vaikuttaa niiden poistumiseen EU-maihin, joissa tietoturvasta huolehtiminen modernein työkaluin (ns. state of the art) ei ole samalla tavalla lailla rajoitettua.

Ilveskivi, Hiilesniemi, Fremer, Rantala

24.9.2025

Palkansaajakeskusjärjestöjen näkemykset työelämän tietosuoja-lain muutostarpeista

- Työelämän tietosuojasäätely on välttämätöntä suomalaisen työelämän perusoikeuksien toteutumisen kannalta
- Työelämän tietosuojalaki ei ole miltään osin ristiriidassa tietosuoja-asetuksen kanssa
- Kansallisen lainsäädännön on täytettävä tietosuoja-asetuksen 88 artiklan 2 kohdan vaatimukset, eli säätelyllä on suojattava erityisesti työntekijän ihmisarvoa, oikeutettuja etuja ja perusoikeuksia
- Palkansaajakeskusjärjestöt eivät näe akuuttia muutostarvetta työelämän tietosuojalain osalta

Suomalainen työelämän tietosuojalainsäädäntö sisältää säätelyä oikeasuhteisista ja välttämättömistä keinoista työntekijöiden perusoikeuksien turvaamiseksi. Tältä osin lainsäädäntö ei ole vain perusteltua, vaan myös velvoittavaa, jotta perus- ja ihmisoikeusjärjestelmän vaatimukset täyttyvät.

Työelämässä vallitsee epäsymmetrinen valtasuhde. Työnantajalla on tosiasiallisesti merkittävästi enemmän valtaa tiedonkeruussa ja järjestelmien hallinnassa. Tällöin työntekijän suoja perustuu lainsäädännön turvaamiin oikeuksiin, ei muodolliseen suostumukseen tai työnantajan ohjeistukseen.

Tietosuoja-asetuksen 88 artiklan mukaan työelämän tietosuojaa koskevan säätelyn on sisällettävä muun ohella asianmukaisia ja erityisiä toimenpiteitä rekisteröidyn ihmisarvon, oikeutettujen etujen ja perusoikeuksien suojaamiseksi. Digitalisaation ja valvontateknologioiden yleistyminen tekee työntekijöiden oikeuksien turvaamisen entistä tärkeämmäksi. Uudet teknologiat mahdollistavat jatkuvan, osin näkymättömän seurannan. Tämä lisää yksityisyyden suojaa rikkovien käytäntöjen riskiä ja edellyttää ennaltaehkäisevää, täsmällistä ja oikeudellisesti sitovaa säätelyä.

Työntekijöiden yksityisyyden suojan perustuslaillinen perusta

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä täydentää muuta yksityisyyden suojaa koskevaa lainsäädäntöä. Erityislainsäädännön tarvetta on perusteltu työnantajien ja työntekijöiden tarpeella tietää, miten henkilötietojen käsittelyyn liittyviä kysymyksiä ratkaistaan nimenomaan työelämässä. Kysymys on myös työsuhteen heikomman osapuolen, työntekijän, suojasta työelämässä. Tämän vuoksi on katsottu tarpeelliseksi säätää erityislainsäädäntöä nimenomaan työelämän alueelta.

Ilveskivi, Hiilesniemi, Fremer, Rantala

24.9.2025

Työelämän tietosuojalainsäädännöllä on pyritty vastaamaan työelämän erityispiirteistä johtuvaan tarpeeseen. Lainsäädännön tarkoituksena on turvata yhtäältä työnhakijoiden ja työntekijöiden yksityisyyden suojaa sekä toisaalta ottaa huomioon työnantajan toimintaan liittyvä tarve kerätä henkilötietoja ja hoitaa julkisen vallan asettamia lakisääteisiä velvoitteita.

Työelämän tietosuojalain säännöksiin liittyy eri lähtökohdista säädettyjen oikeusalojen piiriin kuuluvia kysymyksiä. Niissä yhdistyvät perusoikeuksien ohella muun muassa tietosuoja-, työ- ja rikosoikeus. Tarkoituksena on, että työelämän yksityisyyden suojan perussäännökset on toteutettu työ- ja virkamiesoikeuden rakenteisiin kytkeytyvällä erityislainsäädännöllä. Lainsäädäntöön on pyritty kokoamaan keskeisimmät työelämän tilanteet, joskin teknologian kehitys ja työelämän muutokset tuovat esiin joitakin sääntelyn kehittämistarpeita.

Perustuslaissa edellytetään, että henkilötietojen suojasta säädetään lailla. Työntekijöiden yksityisyyden suojaa koskeva lainsäädäntö toteuttaa julkiselle valalle asetettua perustuslaillista tehtävää. Perusoikeuksien lähtökohtana on yksilön vapauspiirin suojaaminen valtiovallan taholta tulevilta puuttumisilta. Yksilön ja valtiovallan välisen suhteen määrittely on siten eräs perusoikeussääntelyn lähtökohta. Yksityisten välisiä suhteita säädellään perusoikeuksia konkretisovalla tavallisella lainsäädännöllä.

Jokaisen yksityiselämä on turvattu perusoikeutena perustuslain 10 §:n perusteella. Säännöksen esitöiden mukaan yksityiselämän suojan piiriin kuuluu muun muassa yksilön oikeus solmia ja ylläpitää vapaasti suhteita muihin ihmisiin ja ympäristöön sekä oikeus määrätä itsestään ja ruumiistaan. Yksilön itsemääräämisoikeuteen kuuluu myös tiedollinen itsemääräämisoikeus ja yksilön oikeus tulla arvioiduksi oikeiden tietojen valossa. Tämä korostuu erityisesti silloin, kun työnantaja käsittelee työntekijän henkilötietoja tai kerää työntekijästä tietoja muualta kuin häneltä itseltään.

Työelämän tietosuojalailla sovitetaan yhteen useita perusoikeuksia, jotka koskevat työntekijöiden perusoikeuksien ohella jossain määrin myös kolmansien henkilöiden perusoikeuksia. Laissa otetaan lisäksi huomioon julkisen vallan ja työnantajien etuja sekä työelämän erityispiirteet. Työelämän tietosuoja koskevan lainsäädännön kehittämisen lähtökohtana tulee edelleen olla yhtäältä julkisen vallan perustuslaillinen tehtävä turvata perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen ja toisaalta perusoikeuksien yleiset rajoitusedellytykset.

Työelämän tietosuojalain suhde tietosuoja-asetukseen

Käsitteellisesti puhe ns. ”Suomi-lisästä” työelämän tietosuojalain yhteydessä on harhaanjohtavaa ja oikeudellisesti epätarkkaa. Suomen työelämän tietosuojalainsäädäntö ei ole erillinen tai ylimääräinen lisä tietosuoja-asetukseen. Työelämän tietosuojalaissa on kysymys tietosuoja-asetuksen 88 artiklan mukaisesta perustellusta kansallisesta sääntelystä, joka koskee työntekijöiden yksityisyyden suojaa ja henkilötietojen käsittelyä työsuhteessa.

Tietosuoja-asetuksen 88 artikla on luonteeltaan erityissäännös, jonka tarkoituksena on antaa jäsenvaltioille työntekijän suojan kannalta ylöspäin suuntautuvaa liikkumavaraa säätää tarkempia normeja työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä. Toisin kuin tietosuoja-asetuksen yleiset säännökset, jotka luovat yhdenmukaisen perustan tietosuojalle koko unionissa, 88 artiklassa tunnistetaan työoikeudellisen kontekstin erityispiirteet. Työsuhteessa vallitsee rakenteellinen

Ilveskivi, Hiilesniemi, Fremer, Rantala

24.9.2025

epäsymmetria työnantajan ja työntekijän välillä, mikä tekee esimerkiksi työntekijän aidosta suostumuksesta usein kyseenalaista. Tässä suhteessa 88 artikla on nimenomaan mahdollistavaa lainsäädäntöä: se tarjoaa jäsenvaltioille ja työmarkkinaosapuolille välineen luoda selkeitä, ennustettavia ja oikeudellisesti kestäviä sääntöjä, jotka helpottavat työnantajan velvoitteiden täyttämistä ja turvaavat samalla työntekijän oikeudet. Sen soveltamisessa on silti huomioitava tietyt reunaehdot, kuten ilmenee EUT:n ennakkoratkaisuista C-34/21 ja C-65/23.

Suomen työelämän tietosuojalaki on säädetty jo ennen tietosuoja-asetuksen voimaantuloa, ja sen sääntely on alusta alkaen rakentunut työntekijän perusoikeuksien, erityisesti yksityisyyden suojan, turvaamiseksi työelämän erityisolosuhteissa. Lainsäädäntöä on myös arvioitu tietosuoja-asetuksen näkökulmasta, ja sen on katsottu olevan 88 artiklan mukainen. Tältä osin ei voida puhua ylimääräisestä ”lisästä”, vaan työelämää koskevasta sääntelystä, joka perustuu sekä kansalliseen lainsäädäntötraditioon että EU:n tietosuoja-asetuksen 88 artiklaan.

Tietosuoja-asetuksen 88 artiklan mahdollistava luonne ilmenee siinä, että sen nojalla voidaan toteuttaa kansallista lainsäädäntöä tai työehtosopimuksia, jotka käsittävät erityisiä käsittelytyyppejä ja -rajoituksia tilanteissa, joissa pelkkä tietosuoja-asetuksen soveltaminen jättäisi liikaa epäselvyyksiä. Esimerkiksi kameravalvonnan käyttö työpaikalla, sähköpostiviestinnän seuranta tai työajanseurannan tekniset järjestelmät ovat tyypillisiä tilanteita, joissa työnantaja tarvitsee selkeän oikeusperustan. Pelkkä viittaus tietosuoja-asetuksen yleiseen ”oikeutettuun etuun” ei ole riittävää. Oikeusperusta ei voi olla avoin ja tulkinnanvarainen. Kansallinen sääntely 88 artiklan nojalla voi sen sijaan luoda yksiselitteisiä rajoja ja menettelyjä: missä valvonta on sallittua, mihin tarkoitukseen, kuinka pitkään tietoja saa säilyttää ja millä tavoin työntekijälle on annettava tieto käsittelystä. Tällainen sääntely vähentää oikeudellista epävarmuutta työnantajien näkökulmasta ja parantaa samalla sääntelyn ennustettavuutta ja työntekijöiden oikeusturvaa.

Samalla on kuitenkin olennaista huomata, että 88 artikla ei ole avoin valtakirja työnantajan valvontaoikeuksien laajentamiselle. Unionin tuomioistuimen ratkaisusta C-34/21 ilmenee, että artikla asettaa kansalliselle lainsäätäjälle varsin tiukat edellytykset. Kansallisen sääntelyn tulee olla niin sanotusti normatiivisesti sisältörikasta. EUT:n mukaan tämä tarkoittaa, että kansallisella lainsäädännöllä on oltava säännellylle alalle sopiva normatiivinen sisältö, joka poikkeaa tämän asetuksen yleisistä säännöistä. Toisin sanottuna 88 artiklan nojalla annettu täsmällisempi sääntely ei voi jäädä tietosuoja-asetuksen periaatteiden toistamiseen, vaan sen on sisällettävä konkreettisia työntekijän oikeuksia turvaavia mekanismeja. Näitä ovat esimerkiksi läpinäkyvyysvelvoitteet, rajaukset valvonnan laajuudelle ja tarkoitukselle, säilytysaikojen määrittely sekä menettelyt työntekijöiden oikeuksien käyttämiseksi. Lisäksi 88 artiklan 2 kohdan mukaan sääntelyllä on suojattava erityisesti työntekijän ihmisarvoa, oikeutettuja etuja ja perusoikeuksia. Tämä tarkoittaa, että valvontatoimenpiteiden on aina oltava välttämättömiä ja suhteellisia eikä niiden avulla voida luoda yleistä ”valvontakulttuuria” työpaikalle.

Tietosuoja-asetuksen 88 artiklan rajoittava luonne tulee näkyviin myös siinä, mitä se ei mahdollista. Kansallinen lainsäätäjä ei voi vedota yksinkertaisesti välttämättömyyteen tai luoda niin sanottuja kansallisia ”lisäsyitä”, jotka tosiasiaassa vain vahvistavat työnantajan asemaa ilman riittäviä työntekijän oikeusturvaa parantavia elementtejä. Lisäksi kuten tuomiosta asiassa C-65/23 ilmenee, tietosuoja-asetuksen 5, 6 ja 9 artiklojen yleiset periaatteet on huomioitava myös 88 artiklan soveltamistilanteissa. Toisin sanottuna, jos kansallinen sääntely ja/tai työehtosopimusklausu ei täytä samanaikaisesti 5, 6, ja 9 artiklassa sekä 88.2 artiklassa säädettyjä edellytyksiä,

Ilveskivi, Hiilesniemi, Fremer, Rantala

24.9.2025

se ei voi toimia tietojenkäsittelyn laillisena perustana. Näissä tilanteissa kansallinen säännös väistyy ja arviointi palautuu tietosuoja-asetuksen yleisten artiklojen soveltamiseen, mikä on usein tiukempi ja työnantajalle epäedullisempi lähtökohta.

Vaikka 88 artikla on työnantajien näkökulmasta aidosti mahdollistava instrumentti verrattuna siihen, että työntekijöiden tietosuoja jätettäisiin yksinomaan tietosuoja-asetuksen yleisten säännösten varaan, kansalliselta lainsäätäjältä edellytetään kuitenkin huolellista ja todellista normatiivista sisältöä käsittävää sääntelyä. Pelkkä muodollinen viittaus esim. välttämättömyyteen tai työnantajan intresseihin ei riitä, vaan sääntelyllä on rakennettava tasapainoinen järjestelmä, jossa työnantajan tarpeet ja työntekijän oikeudet kohtaavat. 88 artiklan tavoite on tässä suhteessa täysin selvä. Kysymys on työntekijöiden oikeuksien ja vapauksien suojaamisesta, kun kyse on heidän henkilötietojensa käsittelystä työsuhteessa. Tarpeellisuus, suhteellisuus ja tuomioistuINVALVONTA ovat ehdottomia edellytyksiä. Artiklan nojalla mahdollistetaan näin ollen kansallinen lainsäädäntö, joka tarjoaa työnantajille selkeät ja toimivat pelisäännöt, jotka helpottavat velvoitteiden täyttämistä ja lisäävät oikeusvarmuutta. Mutta vain, mikäli kansallinen lainsäädäntö täyttää tietosuoja-asetuksen yleisten edellytysten lisäksi 88.2 artiklan edellytykset. Näillä edellytyksillä suojataan työntekijöitä asettamalla konkreettisia vaatimuksia, joiden avulla voidaan estää valvonnan liiallinen laajeneminen ja turvata perusoikeudet työpaikalla.

Tietosuoja-asetuksen 88 artiklan mukaisissa toimenpiteissä ei siis ole kysymys kansallisen sääntelyn ylikorostamisesta, vaan EU-oikeuden mukaisesta sallitusta ja työntekijän oikeusturvan kannalta välttämättömästä sääntelystä. Tässä valossa väite "Suomi-lisästä" ei ole osuva eikä tarkoituksenmukainen tapa jäsentää suomalaisen työelämän tietosuojalakia. On erittäin vaikea nähdä, että millään vähemmän yksityiskohtaisilla tai konkreettisia sisältäville kansallisilla säännöksillä olisi edes mahdollista täyttää 88.2 artiklan asettamat edellytykset. Tarpeellisuutta ja suhteellisuutta sellaisena, kuin se ilmenee 5, 6 ja 9 artiklassa ei ole mahdollista sivuuttaa vedoten abstraktin "tehokkuuden" lisäämiseen tai taloudelliseen harkintaan (C-65/23, tuomion 57. kohta). Sama pätee ns. Suomi-lisän käsitteeseen. Mikäli tarkoituksena olisi vähentää hallinnollista taakkaa viittaamalla yksinkertaisiin abstrakteihin ja/tai muodollisiin käsitteisiin välttämättömyydestä tai työnantajan intresseistä, 88.2 artiklan edellytykset eivät täytyisi. Tällainen kansallinen sääntely ei olisi edes mahdollista.

Kansallista lainsäädäntöä ei tule suunnitella eikä sitä voida toteuttaa niillä ehdoilla, mitkä ovat EU:n johdetusta oikeudesta seuraavat ehdottomat vähimmäisedellytykset. Tällaisten poliittisten tavoitteiden omaksuminen on täysin vastoin sosiaalipolitiikan päämäärää sellaisena, kun jäsenvaltiot ovat ne yhdessä hyväksyneet ja kuten se on SEUT 151 artiklaan kirjattu. EU:n tavoite on edistää ja kohentaa mm. työoloja, sosiaalisen suojelun tasoa ja ehkäistä syrjäytymistä osana sisämarkkinoiden toimintaa. Taantumiseen tai regressioon perustuva sosiaalipolitiikka ja lainsäädäntö eivät mahdu unionin ja sen jäsenvaltioiden yhteisesti tunnustamien periaatteiden piiriin.

Työryhmässä esille tulleet muutostarpeet

Palkansaaajakeskusjärjestöt eivät näe akuuttia muutostarvetta työelämän tietosuojalain osalta. Mikäli lakimuutoksia tehdään, lain kehittämisen keskeisenä tavoitteena tulee olla yksityisyyden suojan vahvistaminen, ei normien purkaminen tai suojaustason heikentäminen. Yksityisyyden

Ilveskivi, Hiilesniemi, Fremer, Rantala

24.9.2025

suojan vahvistamiseksi tulisi harkita esimerkiksi lainsäädännöllisten työnantajalle asetettavien seuraamusten kiristämistä nykyisestä.

Edellä todetusti työelämän tietosuojalailla on vahva perusoikeuskytkentä. Sääntely on merkityksellistä perustuslain 10 §:n 1 momentissa jokaiselle turvattujen yksityiselämän suojan ja henkilötietojen suojan kannalta. Tietyiltä osin sillä puututaan myös perustuslain 7 §:ssä jokaiselle turvattuun henkilökohtaiseen koskemattomuuteen ja rajoitetaan henkilön itsemääräämisoikeutta. Sääntelylle on oltava perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävät perusteet ja sen on aina oltava riittävän tarkkarajaista ja oikeasuhtaista. Lisäksi tietosuoja-asetuksen 88 artikla asettaa rajoituksia kansalliselle lainsäädännölle. Nämä reunaehdot tulee ottaa huomioon harkitessa mitä tahansa muutosta työelämän tietosuojalakiin.

Alla palkansaajakeskusjärjestöjen huomioita työryhmässä esille nousseiden muutostarpeiden osalta.

Henkilötietojen käsittelyn tarpeellisuusvaatimus (3 §)

Työelämän tietosuojalain tarpeellisuusvaatimus vastaa käytännössä tietosuoja-asetuksessa tarkoitettua tarpeellisuusvaatimusta. Työelämän tietosuojalain säännökset on notifioitu komissiolle tietosuoja-asetuksen 88 artiklan 3 kohdan mukaisesti. Komissio ei ole antanut huomautusta tai aloittanut muutenkaan rikkomusmenettelyä Suomea vastaan, eli kansallisen lainsäädännön ei ole katsottu olevan ristiriidassa EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen kanssa.

Henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset (4 §)

Suostumus on tarpeen ja tarkoitettu työntekijän suojaksi erityisenä käsittelyn suojatoimenpiteenä, eikä lakimuutoksille tältä osin ole tarvetta.

Mikäli suostumusperustetta laista lähdettäisiin muuttamaan, tulee huomioida, että työelämän tietosuojalain ensisijainen tarkoitus on suojata työntekijöiden henkilötietojen luottamuksellisuutta, eikä sitä saa heikentää. Komissio ei ole todennut Suomen lainsäädännön olevan ristiriidassa yleisen tietosuoja-asetuksen kanssa myöskään suostumuksen osalta, vaan muutosesitykset ovat nousseet esiin vain kansallisesta näkökulmasta.

Terveystietojen koskevien tietojen käsittely (5 §)

Työnantajat voivat painostaa työntekijöitä luovuttamaan terveystietojaan laajemmin kuin laissa on työkyvyn selvittämisen kannalta katsottu asianmukaiseksi ja tarpeelliseksi. Tarvitaan selkeämpiä säännöksiä siitä, mitä tietoja voidaan edellyttää ja mihin tarkoituksiin niitä saa käyttää. Työntekijän terveystietojen käyttö työkykyarvioinneissa voi johtaa tilanteisiin, joissa työntekijöiltä vaaditaan sellaisten tietojen antamista, joiden saantiin työnantajalla ei ole lakiin perustuvaa oikeutta. Tämä asettaa työntekijät eriarvoiseen asemaan ja voi vaarantaa luottamuksellisen suhteen työntekijän ja terveydenhuollon välillä.

Kansallinen lainsäädäntö ei ole millään tavalla ristiriidassa yleisen tietosuoja-asetuksen kanssa. Lain suojasäännöksiä ei tule miltään osin heikentää. Terveystietojen koskevat tiedot kuuluvat tietosuoja-asetuksessa tarkoitettuihin erityisiin henkilötietoryhmiin, joiden käsittely on tietosuoja-

Ilveskivi, Hiilesniemi, Fremer, Rantala

24.9.2025

asetuksen 9 artiklan mukaan lähtökohtaisesti kielletty, joten on perusteltua säätää siitä, millä edellytyksillä tietoja työpaikoilla käsitellään ja keiden toimesta.

Henkilöluottotietojen käsittely (5 a §)

Nykyinen sääntely tasapainottaa työnantajan oikeuden varmistaa luotettavuus ja työntekijän oikeuden yksityisyyteen. Työnantajan mahdollisuutta käsitellä työntekijän henkilöluottotietoja ei tule laajentaa nykyisestä. Laajentaminen voisi johtaa tilanteisiin, joissa työntekijöitä arvioidaan taloudellisen asemansa perusteella, ei osaamisensa tai työsuorituksensa. Tämä rikkoisi tarpeellisuusvaatimusta ja käyttötarkoitussidonnaisuuden periaatetta. Joihinkin luottotietoihin voi sisältyä arkaluonteisiin tietoihin rinnastuvia, salassa pidettäviä tietoja, esimerkiksi henkilön toiminnasta yksityiselämässä tai taloudellisesta asemasta.

Huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittely (3 luku)

Muutostarvetta säännökselle ei ole. Testaamisen tulee jatkossakin olla välttämätöntä työntekijän työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi. Tämä on välttämätöntä sääntelyn tarkkarajaisuus- ja täsmällisyysvaatimusten kannalta. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnön mukaan vaatimus työ- tai toimintakyvyn heikentymisen arvioinnista huumausainetestistä koskevassa todistuksessa on lisätty siksi, että jotkut huumausaineet voivat näkyä testeissä vielä viikkoja käytön jälkeen, jolloin on tärkeää pyrkiä arvioimaan, onko testituloksella merkityksellinen työntekijän työ- tai toimintakyvyn kannalta (TyVM 8/2004 vp).

Työntekijöihin kohdistuvat testaukset ja tarkastukset (4 luku)

Erilaisten testausten ja muiden henkilökohtaisten ominaisuuksien selvittämiseen liittyvien toimien oikeudelliset perusteet ovat riittämättömiä yksityisyyden suojan ja oikeusturvan kannalta. Testaamisen edellytyksistä, menettelyistä ja vaikutuksista on säädettävä laintasaisesti.

Työntekijöihin kohdistuvien testien käyttö on käytännössä jättänyt työntekijät epäselvään asemaan. Mahdollisesti työehtosopimuksiin perustuva sääntely ei ole riittävä suoja perusoikeuksien toteutumisen kannalta, ja käytäntöjen vaihtelevuus aiheuttaa oikeudellista epävarmuutta ja epätasa-arvoa. Työntekijöille on raportoitu tehtävän tutkimuksia ilman tietoon perustuvaa suostumusta.

Kameravalvonta työpaikalla (5 luku)

Kameravalvontaa koskeva sääntely työelämän tietosuojalaissa on tarpeellista. Kameravalvonnan tallenteiden käyttötarkoituksia ei tule laajentaa. Tarvittaessa lainsäädäntöä voidaan tämentää sen osalta, että kameravalvonnan tallenteita ei saa käyttää työntekijöiden tarkkailuun, kuten jo itse kameravalvonnan osalta laissa todetaan.

Ilveskivi, Hiilesniemi, Fremer, Rantala

24.9.2025

Työnantajalle kuuluvien sähköpostien avaaminen (6 luku)

Kansallinen lainsäädäntö ei ole millään tavalla ristiriidassa yleisen tietosuojasetuksen kanssa. Työntekijän yksityisyyden suojaa ei tule miltään osin heikentää. Suojasäännöksiä voidaan lujittaa ja tarkentaa. Sähköpostin osalta on huomioitava, että työntekijän työsähköpostissa voi olla työhön liittyviä, mutta yksityisyyden suojan piiriin kuuluvia tietoja, kuten esimerkiksi terveydentietoa tai ammattiliiton jäsenyystietoja.

Paikannustietojen hyödyntäminen

Tarvitaan tarkkarajaisempaa sääntelyä siitä, milloin ja mihin tarkoituksiin paikannustietoa saa käyttää. Nykyiset tietosuojavaltuutetun linjaukset eivät riitä turvaamaan yhdenvertaista ja oikeudenmukaista kohtelua. Työnantajalle ei tule antaa nykyistä tulkintakäytäntöä laajempia oikeuksia sijaintitiedon käyttämiseen. Lisäksi tulisi tarkastella täyttävätkö nykyiset oikeudet välttämättömyyskriteeriä.

Ongelmia on ilmennyt esimerkiksi tuotantoajoneuvojen osalta. Vaikka työnantajalla olisi oikeus seurata kaluston liikkeitä esimerkiksi työturvallisuuden tai logistiikan hallinnan vuoksi, paikannusdataa on joissakin tapauksissa pyritty hyödyntämään myös työajan seurantaan tai työn suorituksen arviointiin ilman asianmukaista oikeusperustaa. Tämä ei ole hyväksyttävää ilman selkeää tietojen keräämisen käyttötarkoituksen määrittelyä.