

Asia: VN/17556/2020

Hallituksen esitys laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n muuttamisesta

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

Tietojohtaminen ry on rekisteröity yhdistys, joka edistää tietoperusteista arvonluontia ja tiedon hyödyntämistä päätöksenteossa ja kaikessa yhteiskunnan toiminnassa. Yhdistys tekee tietojohtamista tunnetuksi, antaa lausuntoja, toimii alan kouluttajana julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioiden tarpeisiin sekä julkaisee Tietoasiantuntija-lehteä ja blogia. Yhdistyksen jäsenistö koostuu yhteisöjäsenistä ja henkilöjäsenistä, jotka ovat tietualan ammattilaisia ja/tai alaa opiskelevia. Yhdistys ajaa eri ammatti- ja organisaatioryhmien tietojohtamisen intressejä, ja edistää osaamista tietojohtamisen kokonaisuudessa.

Tietojohtaminen ry kiittää mahdollisuudesta kommentoida esitysluonnosta, joka on hyvin valmisteltu laaja-alaisessa työryhmässä. Pidämme hyödyllisenä, että esitysluonnoksessa kuvataan aluksi myös aiemman lakimuutoksen (347/2019) taustaa ja perusteita, kun lainvalmistelussa on ollut tavoitteena tasapainoinen ratkaisu työntekijöiden yksityisyyden suojan ja työnantajien tiedonkäsittelytarpeiden välillä. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (ns. työelämän tietosuojalaki, 759/2004) tarkoituksena on työsuhteeseen liittyvän henkilötietojen käsittelyn säätely. Tämän lain 4 §:n 1 momentissa säädetään muun muassa, että työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään, muutoin työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Esitysluonnoksessa Esityksen pääasiallinen sisältö –kappaleessa todetaan, että ”Lain 4 §:n 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että työntekijän suostumusta hänen henkilötietojensa keräämiselle muualta kuin häneltä itseltään ei tarvita silloin, kun työnantaja kerää työntekijän henkilötietoja työsuhteen aikana työnantajalle laissa säädettyjen oikeuksien tai velvollisuuksien toteuttamista varten taikka henkilötietojen käsittelystä laissa erikseen säädetään.”

Tietojohtaminen ry:n näkemyksen mukaan tässä esitysluonnoksessa monitahoiseen viralliseen sääntelyyn viittaava asiasisältö on huolellisesti laadittu säännösmuutoksen perusteiksi. On hyödyllistä, että nykytilaa arvioitaessa tiedonkeruun ja henkilötietojen käsittelyn käytäntöä

säännöksen soveltamisongelmineen on pohdittu täsmentämään sanamuotoa ja selkeyttämään sääntelyä. Esitysluonnoksessa tavoitteet on esitetty tiivistetysti. Ehdotusten vaikutuksia eri toimijoihin arvioidaan nyt jonkin verran, mutta vaikutusten arviointi voisi olla myös myöhemmän tutkimuksen aiheena. Toteuttamisvaihtoehtoihin liitetyt ulkomaiden aiheeseen liittyvän lainsäädännön kuvaukset tuovat säädösmuutostyöhön tarvittavaa vertailutietoa vaikka ne osittain jäävät melko suppeiksi. Esitysluonnoksen säännöskohtaisissa perusteluissa, lain 4 § Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus, selvennetään tarpeellisesti säännöksen sisältämiä henkilötietojen käsittelyn oikeusperusteita sekä rekisteröidyn oikeuksia, joista on kattavasti säädetty yleisessä tietosuojasetuksessa (EU 2016/679).

Tietojohtaminen ry pitää erittäin tärkeänä sitä, että 4 §:n 1 momenttiin ehdotetulla muutoksella selkeytetään sääntelyä esityksen tavoitteen mukaan suhteessa työnantajan lakisääteisten oikeuksien ja velvollisuuksien toteuttamiseen liittyvään henkilötietojen keräämiseen ja yleiseen tietosuojasetukseen. Lisäksi Tietojohtaminen ry:n näkemyksen mukaan on tärkeää, että aiotut poikkeukset työntekijän suostumuksesta henkilötietojen keräämiselle koskevat nimenomaan työsuhteen aikaista henkilötietojen keräämistä työnantajan lakisääteisten oikeuksien ja velvollisuuksien toteuttamisessa. Työntekijän suostumus henkilötietojen keräämiseen tietosuojasetukseen sisältyvän kansallisen liikkumavaran nojalla on sinänsä ehdottomasti tärkeä ja tarvitaan edelleen muun muassa perusoikeuksiin kuuluvan yksityisyyden suojan vuoksi. Painotamme myös, että kerättävien tietojen tulee olla yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 3 §:n tarpeellisuusvaatimuksen mukaisia. ”Työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja...” (3 § 1 mom.) Tietojohtaminen ry:n huomioiden mukaan säädösmuutoksella tulee lisätä osapuolten oikeusturvaa sekä turvata rekisteröidyn oikeuksia, joiden säädöspohjaa on valaisevasti kuvattu esitysluonnoksessa.

Yleisenä taustoittavana tietona perustuslain 10 §:n perusteella lainsäätäjän on lähtökohtaisesti turvattava oikeus henkilötietojen suojaan perusoikeusjärjestelmän kokonaisuuden kannalta hyväksyttävällä tavalla. Tällöin on tarve lainsäädännöllisesti turvata sekä yksilön oikeusturva että yksityisyyden suoja henkilötietojen käsittelyssä. Yleisen tietosuojasetuksen (EU 2016/679) mukaan jäsenvaltioiden on sovitettava yhteen yleisen tietosuojasetuksen mukainen henkilötietojen suoja eräiden muiden oikeuksien kanssa. Kansallisen sääntelyn piiriin voi sisältyä muun muassa henkilötietojen käsittelyn oikeusperusteen säilyttäminen tai tieteellisen tutkimuksen edellytysten säilyttäminen. Yleistä tietosuojasetusta voidaan täydentää ja joiltain osin täsmentää kansallisella lainsäädännöllä, johon myös tietosuojalaki (1050/2018) kuuluu. Tähän henkilötietojen suojaan koskevaan kansalliseen yleislakiin sisältyvät muun muassa säännökset käsittelyn oikeusperusteista eräissä tapauksissa, oikeusturvasta ja seuraamuksista sekä tietojen käsittelyn erityistilanteista. Pääasiassa yleinen tietosuojasetus määrittää henkilötietojen suojaan koskevan lainsäädännön aineellisen sisällön. Kansallista liikkumavaraa on käytettävissä kuitenkin myös erityislainsäädännön kautta (HE 9/2018 vp). Hallituksen esitys laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n muuttamisesta liittyy edellä mainittuun erityislainsäädäntöön.

Majuri Eija
Tietojohdaminen ry