

Asia: VN/17556/2020

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

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön SAK ry:n, Akava ry:n ja STTK ry:n yhteinen lausunto:

Hallituksen esityksessä eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n muuttamisesta esitetään laajennettavaksi mahdollisuutta kerätä työntekijän henkilötietoja työsuhteen aikana ilman nimenomaista työntekijän suostumusta seuraavalla tavalla:

Työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun työnantaja kerää työntekijän henkilötietoja työsuhteen aikana työnantajalle laissa säädettyjen oikeuksien tai velvollisuuksien toteuttamista varten taikka henkilötietojen käsittelystä laissa erikseen toisin säädetään (ehdotetut muutokset kursivoitu)

Perusteluissa on todettu, että työntekijän suostumusta ei tarvittaisi ehdotuksen mukaan uudistuksen jälkeen yhtä laajasti kuin nykyään:

”Esityksessä ei ehdoteta laajennettavaksi työnantajan oikeuksia käsitellä työntekijöiden henkilötietoja muutoin kuin siten, että työntekijän henkilötietojen keräämiseen ei edellytettäisi hankittavan työntekijän suostumusta yhtä laajasti kuin voimassa olevassa laissa. Niiden henkilötietojen piiri, joita työnantajat saavat käsitellä, ei ehdotuksen myötä laajenisi”.

Lakimuutosehdotuksen perusteluissa on kuitenkin useassa kohdassa todettu, että nimenomaan suostumus on tarpeen ja tarkoitettu työntekijän suojaksi erityisenä käsittelyn suojatoimenpiteenä:

”Suostumus ehdotetaan säilytettäväksi edellytyksenä yksittäiselle henkilötietojen käsittelytoimelle eli keräämiselle silloin, kun henkilötietoja kerätään muualta kuin rekisteröidyltä itseltään. Samalla suostumus olisi tarkoitettu työntekijän suojaksi erityisenä käsittelyn suojatoimenpiteenä. Huomioiden perustuslain tulkintakäytännöstä johtuvat vaatimukset ja sen, että suostumus olisi tietosuojasetuksen perustelujen mukaisesti ongelmallinen rekisteröidyn ja rekisterinpitäjän välisessä epäsuhtatilanteessa, työnantajan henkilötietojen käsittely perustuisi kuitenkin pääosin muihin oikeusperusteisiin, pääosin työnantajan laissa säädettyihin velvoitteisiin.”

” Suostumus toimisi samalla ylimääräisenä suojatoimenä rekisteröidyn oikeuksien turvaamiseksi. Rekisteröity saisi näin tiedon henkilötietojensa luovutustilanteesta ja voisi myös halutessaan varmistua esimerkiksi siitä, että luovutettavat tiedot ovat ajantasaisia. Suostumusta koskevalla edellytyksellä suojattaisiin työntekijän oikeutettuja etuja ja perusoikeuksia työsuhteessa tapahtuvassa henkilötietojen käsittelyssä turvaamalla henkilötietojen käsittelyn läpinäkyvyyttä, työntekijän itsemääräämisoikeutta ja oikeutta tulla arvioiduksi oikeiden tietojen nojalla.”

”Suostumusedellytys rajoittaa henkilötietojen keräämistä, joka on tarpeen työnantajan työsuhteeseen liittyvien, lainsäädäntöön perustuvien oikeuksien tai velvollisuuksien toteuttamiseksi.”

”Suostumusta koskeva edellytys on säädetty työntekijän suojaksi. Edellytyksellä turvataan työntekijän tiedonsaantia hänen henkilötietojensa keräämisestä ja siten käsittelyn läpinäkyvyyttä, luotettavien tietolähteiden käyttöä ja työntekijän itsemääräämisoikeutta.”

Palkansaajakeskusjärjestöt lausuvat ehdotetun lakimuutosesityksen osalta, että muutosehdotus tosiasiallisesti laajentaa huomattavasti ko. lain 4 §:n tulkintaa siitä, mitä sen osalta on tarkoitettu nykyisin voimassa olevassa laissa.

Muutosehdotuksen perusteluissa on useassa kohdassa todettu, että muutos ei merkittävästi muuttaisi aiempaa käytäntöä ja selkiyttäisi nykyisiä tulkintaongelmia aiheuttanutta lainsäädäntöä (sivu 15). Tämän osalta lausumme, että nykyisten mahdollisten tulkintaongelmien syynä ei ole voimassa oleva lainsäädäntö perusteluineen vaan lainsäädäntöä valvovan viranomaisen eli tietosuojavaltuutetun ohjeistus. Tietosuojavaltuutetun ohjeistus on pääosin perustunut voimassa olevan lain hallituksen esityksen perusteluihin, ei myöhemmin eduskuntakäsittelyssä täsmennettyihin nykyisen lain pykäliin ja sen perusteluihin. Ehdotetuilla lakimuutoksilla siis korjataan lainsäädäntöä vastaamaan tietosuojavaltuutetun väärää ohjeistusta, joka ei ole perustunut lopullisesti eduskunnassa hyväksytyyn ja voimaansaatettuun säädösaineistoon vaan sitä edeltävään hallituksen esityksen sisältöön. Palkansaajakeskusjärjestöt kiinnittävät huomiota, että esityksessä ei

lainkaan kerrota eduskunnan TyV:n tekemästä muutoksesta vuonna 2000, vaan oikeustila kuvataan ainoastaan hallituksen esityksen pohjalta. TyV:n muutokset nostetaan esityksessä esille ainoastaan tietosuoja-asetuksen implementointia kuvattaessa.

Tämän lisäksi palkansaajakeskusjärjestöille jää epäselväksi seuraava teksti: ”Lain 4 §:n 1 momentissa edellytetään työntekijän suostumuksen hankkimista työntekijän henkilötietojen keräämiselle muista tietolähteistä kuin työntekijältä itseltään. Lain 4 §:n 1 momentin sanamuotoon vuonna 2019 tehty muutos (347/2019) aiheutti tarpeen arvioida suostumusta koskevan edellytyksen soveltamista.” Haluaisimme selvennyksen, että mikä on se konkreettinen muutos, johon tässä em. tekstissä viitataan?

Hallituksen esityksen perusteluista ei riittävästi ilmene se, minkä vuoksi nykyinen säännösmuotoilu on ongelmallinen.

Lakiesitys on muotoilultaan liian yleisluontoinen, eikä nyky muodossaan selkiytä tilannetta, vaan aiheuttaa lisää tulkinnanvaraisuutta lain soveltamisessa. Tämän vuoksi esityksen tavoitteita on syytä selkiyttää jatkovalmistelussa ja samalla arvioida mahdollisia muita keinoja tavoitteiden saavuttamiseksi.

Lisäksi palkansaajakeskusjärjestöt lausuvat, että ko. lain ensisijainen tarkoitus on suojata työntekijöiden henkilötietojen luottamuksellisuutta, jonka ylläpitäminen ja parantaminen tulee olla mahdollisen lakimuutoksen ensisijainen tavoite.

Latvatalo Eveliina

SAK ry - Tämä on SAK:n, Akavan ja STTK:n yhteinen lausunto. SAK Työehdotosasto päälakimies Timo Koskinen