



Viite STM/4261/2018, STM107:00/2018

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN LAUSUNTOPYYNTÖ LUONNOKSESTA HALLITUKSEN
ESITYKSEKSI LAIKSI TARTUNTATAUTILAIN 3 JA 48 §:N MUUTTAMISESTA; TYÖ- JA ELINKEI-
NOMINISTERIÖN LAUSUNTO

Sosiaali- ja terveysministeriö on pyytänyt työ- ja elinkeinoministeriöltä lausuntoa luonnoksesta hallituksen esitykseksi laiksi tartuntatautilain 3 ja 48 §:n muuttamisesta.

Ottaen huomioon esitysluonnoksessa selostetut pykälän soveltamisessa ilmenneet ongelmat työ- ja elinkeinoministeriö pitää hyvänä, että tartuntatautilain 48 §:ää pyritään selkiyttämään. Työ- ja elinkeinoministeriön näkemyksen mukaan esitysluonnosta olisi perusteltua vielä täsmentää sekä 48 §:n sanamuodon että perustelujen osalta.

Ehdotetun 48 §:n perusteluissa olisi hyvä esityksen selkeyttämiseksi todeta keskeiset voimassa olevan lain soveltamisessa ilmenneet ongelmat, joita on selostettu nykytilan arvioinnissa, sekä miten pykälän uudella muotoilulla pyritään vastaamaan soveltamisongelmiin.

Ehdotetun 48 §:n 3 momentti sisältää viittaussäännöksen yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin. Pykäläluonnoksen mukaan työnantajan oikeuteen käsitellä tietoja työntekijän tai työharjoittelussa olevan opiskelijan soveltuvuudesta 1 momentissa tarkoitettuihin tehtäviin sovellettaisiin yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia ja työterveyshuoltolakia. Työnantajalla olisi oikeus saada tieto soveltuvuudesta vain työntekijän tai opiskelijan suostumuksella.

Työ- ja elinkeinoministeriön näkemyksen mukaan viittaussäännöksen sanamuotoa olisi perusteltua selkeyttää. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:n 1 momentin toisen virkkeen mukaan (sen lisäksi, mitä kyseisessä momentissa säädetään) työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilatietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa, kuin muualla laissa erikseen säädetään. Työ- ja elinkeinoministeriön näkemyksen mukaan tartuntatautilaissa tulisi säätää siitä, mitä tietoja työnantajalla on oikeus saada ja käsitellä 48 §:n 1 momentissa säädettäväksi ehdotetun veloitteensa täyttämiseksi. Tietojen käsittelyn osalta olisi perusteltua viitata yksityisyyden suojasta

työelämässä annettuun lakiin, jonka 5 §:n 2 ja 4 momentissa säädetään siitä, ketkä terveydentilatietoja saavat käsitellä, vaitiolovelvollisuudesta ja terveydentilatietojen säilyttämisestä.

Hallituksen esitys yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamiseksi (HE 97/2018 vp) on parhaillaan eduskunnan käsiteltävänä. Esityksessä ehdotetaan tietosuojaa-asetuksesta ja kansallisen tietosuojasääntelyn muutoksista johtuvia muutoksia yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin. Esityksessä ehdotetaan työntekijän terveydentilatietojen käsittelyä koskevan 5 §:n 4 momenttiin muutosta henkilötietolain kumoamista koskevan ehdotuksen (HE 9/2018 vp) johdosta. Muutosehdotuksen mukaan terveydentilaa koskevat tiedot olisi poistettava välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole 1 momentissa tarkoitettua perustetta. Käsittelyn perustetta ja tarvetta olisi arvioitava vähintään viiden vuoden välein. Säännös vastaisi voimassa olevan henkilötietolain 12 §:n 2 momenttia. Muutoin 5 §:ään ei ole ehdotettu muutoksia.

Voimassa olevan lain sanamuodon mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän 1 momentissa tarkoitettuihin tehtäviin soveltuvuutta koskevia tietoja riittävän rokotussuojan osalta. Perusteluista ei ilmene, miksi viittaussäännöstä ehdotetaan muutettavaksi juuri ehdotetulla tavalla. Verrattuna voimassa olevan lain viittaussäännökseen ehdotuksesta on poistettu maininta ”riittävän rokotussuojan osalta”. Säännöksen sanamuoto soveltuvuuden arvioinnista viittaa nyt ehdotetussa muodossa yleisempään soveltuvuuden arviointiin.

Työ- ja elinkeinoministeriön toteaa, että olisi perusteltua vielä tarkemmin selvittää, minkä työntekijän henkilötietojen käsittelyä työnantajan 1 momentissa säädetyn velvoitteen toteuttaminen edellyttää ja mikä on työterveyshuollon rooli. Pykäläluonnoksessa viitataan työterveyshuoltolakiin. Työterveyshuoltolain 18 §:n 1 momentin mukaan salassa pidettäväksi säädettyjä tietoja ei saa ilmaista, jollei se, jonka hyväksi salassapitovelvollisuus on säädetty, anna siihen suostumustaan siten kuin erikseen säädetään.

Esitysluonnoksen mukaan työntekijän oma suullinen ilmoitus sairastetuista taudeista ja otetuista rokotteista riittää. Suulliset ilmoitukset eivät kuulu tietosuojaa-asetuksen tai yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain soveltamisalaan. Työnantajalla lienee kuitenkin 48 §:n 1 momentissa tarkoitetun velvollisuuden toteuttamiseksi tarve saada ja käsitellä, mukaan lukien tallettaa henkilöstöhallinnon rekisteriin, tietoa vähintään työntekijän sairastettuihin tauteihin ja saamiin rokotuksiin perustuvasta soveltuvuudesta pykälässä mainittuihin tehtäviin. Influenssarokotetta koskeva kohta edellyttää tietojen keräämistä vuosittain.

Esitysluonnoksesta ei kuitenkaan ilmene, mille taholle työntekijän edellä mainittu ilmoitus annetaan, mistä työnantaja saa tiedon soveltuvuudesta ja mikä taho soveltuvuuden viime kädessä arvioi sekä kuinka tapauskohtaisesti. Olisi tarpeen selvittää, onko työnantajalla tarvetta käsitellä myös rokotuskohtaista tietoa tai tietoa tietyistä sairastetuista taudeista ja onko työnantajalla tarvetta myös tallettaa näitä tietoja. Esitysluonnoksesta ei ilmene, mitä säännöksessä mainittu lääketieteellinen arviointi kattaa. Kyse on työntekijän ja opiskelijan terveydentilaa koskevien henkilötietojen käsittelystä. Tietojen keräämisen ja käsittelyn prosessin tulisi ilmetä esityksen perusteluista.

Tietosuoja-asetuksen mukaan terveydentilätietojen käsittelylle on oltava tietosuoja-asetuksen 6 artiklassa tarkoitettu oikeusperuste, minkä lisäksi jonkin 9 artiklan 2 kohdan alakohdan edellytyksistä on täyttyvä.

Pykäläluonnoksen 4 momentin mukaan työntekijällä on oikeus käydä 1 momentissa tarkoitetuissa rokotuksissa työaikana, jollei se ole vaikeudetta mahdollista muuna aikana. Se aika, joka työntekijän päivittäisestä säännöllisestä työajasta käytetään mainittuun tarkoitukseen, luetaan työssäoloajaksi. Vastaavat säännökset on tartuntatautilain kohdennettuja terveystarkastuksia koskevan 15 §:n 3 momentissa ja vapaaehtoisia rokotuksia koskevan 45 §:n 4 momentissa. Säännösten tulisi olla keskenään johdonmukaisia. Myös työehtosopimuksissa voi olla määräyksiä rokotuksista työaikana.



Antti Neimälä
Osastopäällikkö



Johanna Ylitepsa
Erityisasiantuntija