

Asia: VN/31776/2021

Niin sanottua työelämän koronapassia tai vastaavaa vaihtoehtoa koskevan lainsäädännön valmistelua varten asetetun työryhmän esitys

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

Sosiaali- ja terveysministeriö on pyytänyt lausuntoa luonnoksesta hallituksen esitykseksi laiksi työturvallisuuslain väliaikaisesta muuttamisesta. Luonnoksessa ehdotettaisiin työturvallisuuslakiin lisättäväksi väliaikaisesti uusi 40 b §, jonka mukaan työnantajalla olisi tietyin edellytyksin oikeus käsitellä tietoa työntekijän covid-19-rokotuksesta tai sairastetusta covid-19-taudista. Säännös sisältäisi myös sääntelyä henkilötietojen käsittelyä koskevista erityisistä suojatoimenpiteistä.

Yleisen tietosuojasetuksen sisältämän kansallisen liikkumavaran käyttö sekä käsittelyperuste

Esitysluonnoksessa on tehty selkoa yleisen tietosuojasetuksen (EU 2016/679, jatkossa myös TSA) sisältämästä kansallisesta liikkumavarasta. Esitysluonnoksen mukainen henkilötietojen käsittely sekä sitä koskeva sääntely on ankkuroitu TSA 6.1.c sekä 9.2.g artiklan mukaisiin perusteisiin.

Apulaistietosuojavaltuutettu toteaa, että TSA 6.1.c kohdan mukainen peruste (käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän lakisääteisen veloitteen noudattamiseksi) on mahdollinen, kun rekisterinpitäjälle ei jää harkinnanvapautta siinä, käsittelee se henkilötietoja säännellyllä tavalla vai ei. Puheena olevan esitysluonnoksen mukaan työnantajalla ei olisi velvollisuutta käsitellä työntekijöitä koskevia tietoja esitysluonnoksessa säädetyllä tavalla, vaan tarkoituksena olisi säätää mahdollisuudesta käsitellä henkilötietoja. Siksi apulaistietosuojavaltuutetun käsityksen mukaan esitysluonnoksen mukainen käsittely tulisi ankkuroida TSA 6.1 artiklan c kohdan sijaan e kohdan mukaiseen perusteeseen (käsittely on tarpeen yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi).

Sääntelyn oikeasuhtaisuus

Työntekijöiden terveydentilatietojen käsittelyä koskevaa sääntelyä on sinänsä mahdollista antaa tietosuojasääntelyn näkökulmasta, kun otetaan huomioon TSA 88 artiklan sekä edellä mainittujen 6 ja 9 artiklojen sisältämä kansallinen liikkumavara. Sääntelyn oikeasuhtaisuuteen on kuitenkin kiinnitettävä erityistä huomiota.

Esitysluonnoksen tavoitteena olisi antaa työnantajalle paremmat edellytykset huolehtia työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantaja voisi esitysluonnoksen mukaan covid-19-rokotustietoa ja sairastettua covid-19 tautia koskevan tiedon perusteella suunnitella, valita, mitoittaa ja toteuttaa paremmin tarpeelliset toimenpiteet työpaikalla ehkäistäkseen työntekijöidensä altistumisen covid-19-tautia aiheuttavalle virukselle. Tavoitteena on luonnoksen sivulla 25 todetusti työpaikan olosuhteista johtuvien koronavirustartuntojen ja mahdollisten ammattitautien syntymisen ehkäiseminen.

TSA 6 artiklan 3 kohdan mukaan niin TSA 6.1.c kuin 6.1.e kohtiinkin perustuvan sääntelyn on täytettävä yleisen edun mukainen tavoite ja oltava oikeasuhtainen sillä tavoiteltuun oikeutettuun päämäärään nähden. Näin ollen perusteluissa on arvioitava, ovatko edellä kuvatut tavoitteet yleisen edun mukaisia sekä jos ovat, saavutetaanko sääntelyllä sille asetettuja tavoitteita.

Lisäksi TSA 6 artiklan 3 kohdan mukaan TSA 6.1.e kohtaan perustuvan käsittelyn on oltava tarpeen yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi. Tämä sekä TSA 5 artiklan mukainen tietojen minimointivaatimus johtavat siihen, että esitysluonnoksen mukaisen sääntelyn nojallakaan ei ole mahdollista käsitellä henkilötietoja, jos se ei ole lain tavoitteisiin pääsemiseksi tarpeen. Työnantajan on siten kyettävä perustelemaan, miksi puheena olevien henkilötietojen käsittely on tarpeen, ja esimerkiksi, miksi samaan lopputulokseen ei voitaisi kohtuudella päästä keinoilla, jotka eivät sisällä henkilötietojen käsittelyä.

Suurelta osin se, toteuttaisiko luonnoksen mukainen sääntely sille annettuja tavoitteita, riippuu covid-19:n epidemiologisesta tilanteesta sekä siitä, miten suuri haaste covid-19 on työturvallisuudelle. Tätä arviota on tehty esitysluonnoksessa, mutta sitä on tarpeen mahdollisessa jatkovalmistelussa ajantasaistaa.

Oikeasuhtaisuuden arvioinnin kannalta on keskeistä niin ikään, ettei henkilötietojen suojan ohella muihin perusoikeuksiin säädetä perusteettomia rajoituksia. Esitysluonnoksessa on tuotu esille riskejä muun muassa työntekijöihin kohdistuvasta syrjinnästä. Perusoikeuksiin kohdistuvia vaikutuksia sekä tähän liittyvää riskienhallintaa olisi mahdollisessa jatkovalmistelussa tarpeen ajantasaistaa sekä täydentää.

Henkilötietojen käsittelytilanteiden sekä käyttötarkoituksen tarkkarajaisuus

Pykäläluonnoksen mukaan työnantajalla olisi oikeus käsitellä tietoa työntekijän covid-19-rokotuksesta tai tämän sairastamasta covid-19-taudista, jos 1) työhön liittyy ilmeinen vaara altistua covid-19-tautia aiheuttavalle virukselle ja 2) tieto on tarpeen työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin tekemiseen tai tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseen virukselle altistumisen ehkäisemiseksi tai vähentämiseksi. Pykäläluonnos sisältää siis rajauksen sekä tilanteista, joissa rokotus- tai sairastamistietoa olisi sallittua käsitellä, että tietojen käyttötarkoituksesta. Kummankin vaatimuksen olisi täyttyttävä yhtäaikaaisesti.

Esitysluonnoksessa on pyritty kuvaamaan, mitä ”ilmeisellä vaaralla” tässä yhteydessä tarkoitetaan sekä minkälaisilla menettelyillä työnantajan pitäisi kyetä toteamaan ilmeisen vaaran olemassaolo. Apulaistietosuojavaltuutetun näkemyksen mukaan olisi kuitenkin tarpeen antaa lisäesimerkkejä siitä, minkälaisissa tehtävissä ilmeinen vaara on olemassa sekä siitä, minkälaisissa tehtävissä ilmeistä vaaraa ei ole. Koska säännöksen soveltamisala olisi sen voimaantullessa laaja ja se kattaisi hyvin monenlaisia työnantajia, olisi lisäksi välttämätöntä, että heti lainsäädännön soveltamisen alkamisesta alkaen organisaatioiden saatavilla olisi viranomaisohjeistusta ilmeisen vaaran olemassaolon arvioinnista.

Mahdollisessa jatkovalmistelussa on tarpeen avata täsmällisemmin, mitä tarkoitetaan pykäläluonnoksen 1 momentin 2 kohdassa mainituilla ”tarvittavilla toimenpiteillä”. Esimerkiksi sääntelyn vaikutuksina työelämään tuodaan esille, että työnantaja voisi luoda kannustimia työpaikan rokotekattavuuden parantamiseen esimerkiksi palkitsemalla työpaikan työntekijät siitä, kun työpaikalla saavutetaan rokotekattavuudessa jokin tietty tavoitetaso. Vaikutuksia kuvaavan esimerkin suhdetta pykäläluonnoksessa nimenomaisesti määriteltynä käyttötarkoituksiin ei ole avattu.

Säännöksen voimassaolo

Lausuttavana olevan pykälän voimassaoloaika ei ole määritetty. Säännöksen voimassaolon rajaaminen on keskeistä sen yleisen edun mukaisuuden sekä oikeasuhtaisuuden arvioinnin kannalta.

Apulaistietosuojavaltuutettu katsoo, että mahdollisen sääntelyn voimassaolo on syytä sitoa covid-19 aiheuttaman taudin aiheuttamiin vaikutuksiin sekä epidemiatilanteeseen. Siten niin esityksen antamista eduskunnalle kuin sääntelyn voimassaoloakin on syytä arvioida suhteessa siihen, onko rajoitustoimia tarpeen ylläpitää epidemiologisen sekä muun kokonaisarvion perusteella.

Muotka Tanja

Tietosuojavaltuutetun toimisto - Apulaistietosuojavaltuutettu Heljä-Tuulia Pihamaa