



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Sosiaali- ja terveysministeriö
kirjaamo@stm.fi

Lausunto
29.05.2017

1/2
TEM/826/00.06.01/2017

Viite: Sosiaali- ja terveysministeriön lausuntopyyntö (STM014:00/2017)

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖN LAUSUNTO

Sosiaali- ja terveysministeriö on pyytänyt tietosuojavaltuutetulta ja työ- ja elinkeinoministeriöltä lausuntoa henkilötietolain (523/1999) ja yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004, jäljempänä YksTL) tulkinnasta. Tulkintakysymykset koskevat SOTE-uudistukseen liittyvän eläkekiinnitystiedon luovuttamiseen, tallentamiseen ja käyttöön.

Lausuntoa pyydetään erityisesti seuraaviin kysymyksiin:

- Onko työnantajalla oikeus saada rekrytointivaiheessa työeläkealan toimijalta tieto siitä, kuuluuko työtä hakeva henkilö kiinnityksen piiriin
- Onko työnantajalla oikeus tallettaa kiinnitystietoa ja käyttää sitä rekrytointipäätöksen teossa?

Lausuntopyynnön mukaan tavoitteena on säätää järjestelystä, jossa valinnanvapauspalveluja tuottavien yksityisten työnantajien olisi siirtymäajalla (2019-2025) poikkeuksellisesti järjestettävä kiinnitysehdon täyttävien työntekijöiden eläketurva Kevassa. Tieto henkilön kuulumisesta kiinnityksen piiriin vietäisiin Eläketurvakeskuksen rekisteriin.

Työ- ja elinkeinoministeriö antaa lausunnon erityisesti YksTL:n tulkinnasta.

YksTL 3 §:n 1 momentti sisältää henkilötietojen yleisen käsittelyvaatimuksen. Sen 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.

Työ- ja elinkeinoministeriön käsityksen mukaan tieto kiinnitysehdon täyttymisestä olisi valinnanvapauspalvelun tuottajana toimivalle työnantajalle välttämätön, jotta tämä voisi tietää, tulisiko eläketurva järjestää Kevassa vai yksityisten alojen eläkelaitoksessa. Kysymys olisi siten tiedoista, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen ja työnantajalla olisi oikeus käsitellä tällaista tietoa.

YksTL 4 §:n 1 momentin mukaan 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 viranomainen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai kun työnantaja hankkii henkilöluottotietoja tai rikosrekisteritietoja työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi.

Jos tavoitteena on, että työnantaja voisi hankkia tarvittavan tiedon kiinnityksen piiriin kuulumisesta eläkealan toimijalta, asia edellyttäneen nimenomaista säännöstä, jollei eläkealan toimija ole viranomainen.

Lausuntopyynnössä tiedustellaan työnantajan oikeudesta saada ja käyttää kiinnitystietoa jo rekrytointivaiheessa, jolloin työsuhde ei ole vielä syntynyt. YksTL:ia sovelletaan 2 §:n 2 momentin mukaan soveltuvien osin myös työnhakijaan. Työnantajan tarve selvittää kiinnitysehdon täyttyminen syntyy kuitenkin vasta sen jälkeen, kun työntekijä on palkattu (YksTL 3.1 §:n tarpeellisuusvaatimus). Lausuntopyynnössä tiedustellaan mahdollisuutta käyttää kiinnitystietoa rekrytointipäätöksen teossa. Lausuntopyynnöstä ei kuitenkaan ilmene, millä tavoin kiinnitystieto on relevantti rekrytointipäätöksen kannalta.

Työ- ja elinkeinoministeriö kiinnittää huomiota myös siihen, että jos valinnanvapauspalvelun tuottaja on yhteistoimintaa koskevan lainsäädännön soveltamisalan piirissä, yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä yrityksessä noudatettavat periaatteet ja käytännöt siitä, mitä tietoja työntekijästä kerätään työhönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana ottaen huomioon, mitä YksTL:ssa säädetään (yhteistoimintalaki 15 §).



Pekka Timonen
Osastopäällikkö



Nico Steiner
Vanhempi hallitussihteeri