

Lausunto

3.9.2021

VN/17586/2020

VN/17586/2020-OM-11

Työ- ja elinkeinoministeriö

Oikeusministeriön lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi laiksi merityösopimuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi

Työ- ja elinkeinoministeriö on pyytänyt oikeusministeriöltä lausunnon luonnoksesta hallituksen esitykseksi laiksi merityösopimuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi. Merityösopimuslakiin (756/2011) kaavaillaan lisättäväksi säännökset työnantajan oikeudesta velvoittaa työntekijä suorittamaan puhalluskoe sen selvittämiseksi, onko työntekijä alkoholin vaikutuksen alaisena työajalla, sekä henkilötietojen käsittelystä puhalluskokeiden yhteydessä. Säännöksiä sovellettaisiin myös losseilla tehtävään työhön. Merityösopimuslain ohella muutettaisiin lakia yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (1233/2013) ja lakia yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007). Oikeusministeriö toteaa lausuntonaan seuraavan.

Merityösopimuslain 13 luvun 19 a §

Merityösopimuslain kaavaillun uuden 13 luvun 19 a §:n 1 momentin mukaan työnantaja voisi velvoittaa työntekijän puhalluskokeeseen sen selvittämiseksi, onko työntekijä alkoholin vaikutuksen alaisena työajalla, jos työntekijä työskentelee tehtävissä, joissa päihtyneenä työskentely voi vaarantaa muiden aluksella olevien henkilöiden hengen, terveyden tai työturvallisuuden taikka aluksen tai ympäristön turvallisuutta. Työnantaja voisi velvoittaa myös muussa kuin edellä tarkoitettussa tehtävässä työskentelevän työntekijän puhalluskokeeseen, jos on perusteltua aihetta epäillä työntekijän olevan alkoholin vaikutuksen alaisena työajalla.

Kaavaillun uuden 2 momentin mukaan, jos työntekijöitä olisi tarkoitus velvoittaa puhalluskokeeseen, työnantajalla olisi oltava työterveyshuoltolain (1383/2001) 11 §:n 4 momentissa tarkoitettu päihdeohjelma. Ennen päihdeohjelman hyväksymistä tehtävät, joissa puhalluskokeeseen voitaisiin 1 momentin nojalla velvoittaa ilman perusteltua epäilyä, olisi käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä siten kuin yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa säädetään. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan olisi ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi puhalluskokeiden tehtäväkohtaisista perusteista. Yhteistoiminnasta teknisin menetelmin toteutetun valvonnan järjestämisessä säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 21 §:ssä.

Kaavaillun uuden 3 momentin mukaan työnantajan olisi asianmukaisin menettelytavooin huolehdittava puhalluskokeen tulosten luotettavuudesta ja työntekijöiden yksityisyyden turvaamisesta puhalluskokeessa. Työntekijän vaatimuksesta muulla kuin tarkkuusalkometrillä suoritetun puhalluskokeen tulos olisi varmennettava toisella laitteella.

Pykälän 1 momenttiin liittyvissä perusteluissa (HE-luonnos s. 21) todetaan, että pistokoeluonteiset, satunnaisesti järjestettävät tai säännömukaisesti toteutettavat puhalluskokeet ja toisaalta puhalluskoe tilanteessa, jossa epäillään työntekijän olevan päihtynyt, eroavat sekä työnantajan että

Postiosoite
Postadress
Postal Address
 Oikeusministeriö

Käyntiosoite
Besöksadress
Office

Puhelin
Telefon
Telephone

Faksi
Fax
Fax

s-posti, internet
e-post, internet
e-mail, internet

PL 25
 00023 Valtioneuvosto

Eteläesplanadi 10
 Helsinki

29 516 001
 35 829 516 001

916 067 730
 +358 9 1606 7730

oikeusministerio@om.fi
 oikeusministerio.fi

työntekijän näkökulmasta toisistaan. Tämän vuoksi myös edellytykset puhalluskokeeseen velvoittamiselle olisivat näiden tilanteiden osalta erilaiset. Mahdollisuus järjestää puhalluskokeita turvallisuustehtävissä työskenteleville arvioidaan esitysluonnoksessa olevan työnantajan kannalta välttämätön ja turvallisuusintressien suojaamiseksi perusteltu keino varmistaa työntekijöiden työ- ja toimintakyky turvallisuusriskien ennaltaehkäisemiseksi aluksilla. Sääntely mahdollistaisi puhalluskokeeseen määräämisen niiden tehtävien osalta, joissa se arvioidaan välttämättömäksi.

Edelleen perustelujen mukaan (s. 22) työnantajalla ei olisi kaavaillun sääntelyn nojalla velvollisuutta järjestää puhalluskokeita tai velvoittaa työntekijää puhalluskokeeseen päihtymysepäilytilanteessa. Työnantaja voisi arvioida työntekijän työkykyä myös ilman puhalluskoea. Puhalluskoe olisi keino, jota työnantaja voisi hyödyntää arvionsa tukena. Sääntely ei perustelujen mukaan tarkoittaisi oikeutta pakottaa työntekijää puhalluskokeeseen voimakeinoin. Puhalluskokeesta kieltäytyminen tarkoittaisi työntekijän työsopimussuhteeseen liittyvän velvoitteen rikkomista, jonka merkitys arvioitaisiin työoikeudellisten periaatteiden mukaisesti. Sääntely vastaisi siten tältä osin yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 8 §:n huumausainetestitodistuksen toimittamiseen velvoittamista koskevaa sääntelyä. Myöskään huumausainetestitodistuksen toimittamisesta kieltäytymisen seuraamuksista ei ole säädetty erikseen.

Pistokoeluonteisissa, satunnaisesti järjestettävissä tai säännönmukaisesti toteutettavissa puhalluskokeissa ilman erillistä epäilyä työntekijän päihtymyksestä on esitysluonnoksen perustelujen mukaan kyse useamman kuin yhden hengen puhallutuksista. Perustelujen mukaan (s. 22) yksittäistä työntekijää ei voitaisi muutoin kuin päihtymysepäilytilanteessa määrätä puhalluskokeeseen ainoana työntekijänä ilman, että puhalluskokeeseen määrätään myös muita työntekijöitä. Säännösluonnosta voi kuitenkin sen sanamuodon perusteella tulkita niin, että myös yksittäinen työntekijä voitaisiin puhalluttaa.

Oikeusministeriö esittää jatkovalmistelussa harkittavaksi, että säännöksen sanamuodosta ilmenisi yksiselitteisesti sen tarkoitus olla sääntely useamman kuin yhden työntekijän puhallutuksille osana päihdeohjelmaa. Tällöin havainnoillistuisi selkeämmin myös ero suhteessa säännökseen, jonka mukaan työnantaja voisi velvoittaa myös muussa kuin edellä tarkoitettussa tehtävässä työskentelevän työntekijän puhalluskokeeseen, jos on perusteltua aihetta epäillä työntekijän olevan alkoholin vaikutuksen alaisena työajalla. Viimeksi mainittu säännös voitaisiin tällöin muotoilla yleiseksi säännökseksi siitä, että yksittäinen työntekijä voidaan velvoittaa puhalluskokeeseen, jos on perusteltua aihetta epäillä työntekijän olevan alkoholin vaikutuksen alaisena työajalla. Kaavailtu 1 momentti voitaisiin tällöin jakaa kahdeksi erilliseksi momentiksi esimerkiksi seuraavalla tavalla:

1. momentti: Työnantaja voi velvoittaa ne työntekijät, jotka työskentelevät sellaisissa tehtävissä, joissa päihtyneenä työskentely voi vaarantaa muiden aluksella olevien henkilöiden hengen, terveyden tai työturvallisuuden taikka aluksen tai ympäristön turvallisuutta, yleiseen työantajan määräämässä ajankohdassa suoritettavaan puhalluskokeeseen sen selvittämiseksi, onko työntekijä alkoholin vaikutuksen alaisena työajalla.

2. momentti: Työnantaja voi kuitenkin velvoittaa yksittäisen työntekijän tämän työtehtävästä riippumatta puhalluskokeeseen, jos on perusteltua aihetta epäillä työntekijän olevan alkoholin vaikutuksen alaisena työajalla.

Oikeusministeriö toteaa, että esitysluonnoksessa jää perustelujen varaan todeta, että työntekijä voisi kieltäytyä osallistumasta työnantajan järjestämään puhalluskokeeseen. Toisaalta esitysluonnoksen suhdetta perustuslakiin ja säätämisyjärjestystä koskevassa jaksossa mainitaan mahdollisuus kieltäytyä puhalluskokeesta vain perustuslain 124 §:ään liittyvässä osuudessa, kun se olisi perusteltua mainita selkeästi myös jo jaksossa 9.1, jossa käsitellään perusoikeuksien rajoittamista. Sääntelyssä olisi asianmukaista olla säännös, josta ilmenee työntekijän oikeus kieltäytyä puhalluskokeesta ja myös sääntely siitä, että puhalluskokeesta kieltäytyminen voidaan ottaa huomioon seuraamuksia harkittaessa. Oikeusministeriön näkemyksen mukaan kieltäytymismahdollisuutta ei voi jättää perustelujen varaan, koska se on työntekijän oikeusturvan kannalta keskeinen tekijä.

Perustelujen mukaan puhalluskoe olisi keino, jota työnantaja voisi hyödyntää arvionsa tukena. Puhalluskokeen tekemistä ei käytännössä siis tarvittaisi tilanteissa, joissa työnantaja voisi työntekijän selkeästi ilmenevän päihtymystilan takia muutoinkin käyttää työnjohto-oikeuttaan ja pidättäisi työntekijän työtehtävistään. Oikeusministeriö pitää perusteltuna, että työnantajan harkinta ei perustuisi pelkästään puhalluskokeen tulokseen tai siihen, että työntekijä ei suostu puhalluskokeeseen. Esitysluonnoksen mukaan (s. 22) työnantaja arvioisi päihtyneenä työajalla esiintymisen työsuhteeseen liittyvät seuraamukset tapauskohtaisesti kokonaisarviointin perusteella.

Kaavaillun sääntelyn osalta on aiheellista huomata, että kysymyksessä olisi perusoikeuksien rajoittaminen tilanteessa, jossa on kyse yksityisten välisistä suhteista. Päihdetestausta koskevaa

sääntelyä on perustuslakivaliokunnan käytännössä arvioitu puuttumisena perustuslain 7 §:ssä turvattuun henkilökohtaiseen koskemattomuuteen ja itsemääräämisoikeuteen, sekä 10 §:ssä tarkoitetun yksityiselämän suojan rajoituksena.

Työnantajan oikeutta rajoittaa työntekijän perusoikeuksia on esitysluonnoksessa perusteltu toisten perusoikeuksien toteutumisen turvaamisella. Esitysluonnoksen mukaan kaavaillulla sääntelyllä olisi merkitystä toisten henkilöiden perustuslain 7 §:ssä turvattujen oikeuksien, eli oikeuden elämään ja henkilökohtaiseen turvallisuuteen, kannalta. Sääntelyllä olisi merkitystä myös perustuslain 15 §:n mukaisen omaisuuden suojan ja vastuuta ympäristöstä koskevan perustuslain 20 §:n kannalta. Lainmuutos lisäksi täyttäisi myös perustuslain 22 §:n mukaista julkisen vallan velvoitetta turvata perusoikeuksien toteutumista. Oikeusministeriö pitää mainittuja perusoikeuskytkentöjä asiaankuuluvina ja myös sellaisina, että ne perustelevat kaavailtujen perusoikeusrajoitusten hyväksyttävyyttä. Ottaen huomioon työntekijän oikeuden kieltäytyä puhalluskokeesta (joka sinänsä siis tulisi ilmetä säännöksenä), esitysluonnoksessa kaavailtua sääntelyä voi oikeusministeriön käsityksen mukaan pitää oikeasuhtaisena suhteessa perusoikeuksien rajoittamiseen.

Esitysluonnoksen perusteella kaavailun sääntelyn soveltaminen tapahtuisi losseja lukuun ottamatta sellaisissa merenkulun olosuhteissa, joissa viranomaisten tavoittaminen ja paikalle saaminen voi olla käytännössä mahdotonta tilanteen niin vaatiessa. Erityislaatuiset olosuhteet ja perusoikeuksien toteutumisen turvaaminen perustelevat oikeusministeriön käsityksen mukaan kaavailtua sääntelyä rajoittaa työntekijän perusoikeuksia. Esitysluonnoksen perusteella myös erinäiset kansainväliset sitoumukset ja käytännöt puoltavat kaavailun sääntelyn säätämistä.

Esitysluonnoksessa olevan pykälän 3 momentin sääntelyllä pyritään luomaan edellytykset sille, että työntekijän yksityisyydestä puhalluskoetta tehtäessä huolehdittaisiin ja että puhalluskokeen luotettavuus varmistettaisiin. Esitysluonnoksen perustelujen (s. 23-24) mukaan tarkemmat menettelytavat olisi perusteltua jättää työnantajan harkittaviksi aluskohtaisesti ja menettelytapoja määriteltäessä olisi perusteltua käsitellä sitä, kuinka usein ja millä laitteella puhalluskokeet suoritetaan, miten määräys puhallutuksiin annetaan, miten puhallutukset käytännössä toteutetaan, ketkä ovat läsnä puhalluskoetta suoritettaessa sekä millaisin toimintatavoin huolehditaan puhallutettavan yksityisyyden ja henkilötietojen suojaamisesta.

Oikeusministeriö pitää sinänsä ymmärrettävänä, että toimintaympäristöt erilaisilla aluksilla voivat vaihdella merkittävästi. Kaavaillussa lainsäädännössä on kuitenkin kyse työntekijän perusoikeuksien rajoittamisesta, jolloin rajoittamista koskevan sääntelyn tulisi olla olennaisen sisältönsä osalta perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten perusteella täsmällistä ja tarkkarajaista. Henkilötietojen käsittelyn osalta tulee noudattaa EU:n yleisestä tietosuojaa-asetuksesta ja sitä täydentävästä kansallisesta sääntelystä johtuvia vaatimuksia. Oikeusministeriö toteaa, että esityksen jatkovalmistelussa olisi syytä vielä miettiä sitä, millä tavoin kaavailtua perusoikeuksia rajoittavaa lainsäädäntöä saataisiin työnantajan menettelytapojen osalta laissa tarkennettua. Momentin ilmaisua asianmukaisista menettelytavoista ei voi pitää riittävänä täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden näkökulmasta.

Kaavaillussa uudessa 3 momentissa on säännös, jonka mukaan työntekijän vaatimuksesta muulla kuin tarkkuusalkometrillä suoritettujen puhalluskokeiden tulos olisi varmennettava toisella laitteella. Oikeusministeriö toteaa, ettei esitysluonnoksessa ole tätä säännöstä koskien säännöskohtaisia perusteluita. Esityksen jatkovalmistelussa perustelut tulisi laatia.

Henkilötietojen suoja

Hallituksen esityksen luonnoksessa ehdotetaan henkilötietojen suojaa koskevaa erityissääntelyä merityösopimuslain 19 b §:ssä. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi henkilötietojen käsittelystä puhalluskokeiden yhteydessä. Ehdotettu sääntely kuuluisi EU:n yleisen tietosuojaa-asetuksen soveltamisalalle, ja olisi siten myös merkityksellinen perustuslain 10 §:ssä turvattujen henkilötietojen suojan kannalta.

Käsittelyn oikeusperuste

Kun kyse on tietosuojaa-asetuksen soveltamisalaan kuuluvasta henkilötietojen käsittelystä, tietosuojaa-asetusta tarkentava kansallinen lainsäädäntö on mahdollista vain silloin, kun tietosuojaa-asetus nimenomaisesti jättää jäsenvaltioille kansallista sääntelyliikumavaraa. Lainsäätäjän on osoitettava, mihin tietosuojaa-asetuksen artiklaan henkilötietojen käsittelyä koskevat erityissäännökset perustuvat. Kansallinen liikumavara pohjautuu keskeisiltä osin tietosuojaa-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan c ja e alakohtiin, eli tilanteisiin, joissa henkilötietojen käsittely perustuu rekisterinpitäjän lakisääteiseen tehtävään (c alakohta) tai jos se on tarpeen yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi tai rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttämiseksi (e alakohta).

Esitysluonnoksen säännöskohtaisten perustelujen (s. 24) mukaan henkilötietojen käsittelyn oikeusperusteena olisi tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan e alakohta. Perustelujen mukaan henkilötietojen käsittely voi perustua myös 6 artiklan 1 kohdan c alakohtaan, kun työnantaja käsittelee henkilötietoja lakisääteisen velvoitteen toteuttamiseksi, silloin kun kyse on työsuhteen päättämisperusteen selvittämisestä.

Oikeusministeriö toteaa, että sinänsä on mahdollista, että etenkin tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan alakohtien c ja e oikeusperusteet voivat olla osin päällekkäisiäkin. Eduskunnan hallintovaliokunta korosti tietosuojalakia koskevassa mietinnössään, että useamman kuin yhden henkilötietojen käsittelyn oikeusperusteen käyttäminen ei kuitenkaan voi johtaa siihen, että jäisi epäselväksi, mitä oikeuksia rekisteröidyllä tietosuoja-asetuksen mukaan olisi (HaVM 13/2018 vp, s. 25). Oikeusministeriö katsoo, että säännöskohtaisia perusteluja olisi jatkovalmistelussa vielä käsittelyperusteen osalta tarpeen tarkentaa ja täsmentää.

Puhalluskoetulosten käsittely

Ehdotettua 19 b §:ä sovellettaisiin ainoastaan positiivisten puhalluskoetulosten käsittelyyn. Ehdotetun 19 b §:n 1–2 virkkeiden mukaan työnantajalla on edellä 19 a §:n 1 momentissa säädettyjen edellytysten täytyessä oikeus käsitellä työntekijän positiivista puhalluskokeen tulosta koskevia henkilötietoja. Tietoja saa käsitellä, jos käsittely on tarpeen työntekijöiden päihteettömyyden valvontaa varten työajalla, työsuhdetta koskevien päätösten tekemiseksi tai oikeusvaateen selvittämiseksi, laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi. Säännöskohtaisten perustelujen (s. 26) negatiivisten puhalluskoetulosten käsittelystä ei ole tarpeen säätää erikseen, vaan siihen sovellettaisiin tietosuoja-asetusta, tietosuojalakia ja yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia. Pääsääntöisesti negatiivisten puhalluskokeen tulosten säilyttäminen puhalluskokeen suorittamisen jälkeen ei ole tarpeen.

Oikeusministeriö toteaa, että negatiivisten puhalluskoetuloksen käsittely on yleisen tietosuoja-asetuksen tarkoittamaa henkilötietojen käsittelyä riippumatta siitä, tallennetaanko puhalluskoetietoja vai ei. Lisäksi on varsin todennäköistä, että työntekijän oikeusturvan vuoksi joissakin tilanteissa myös negatiivisen tuloksen tallentaminen ja myöhäisempi käsittely esimerkiksi yhdessä positiivisten tulostietojen kanssa on tarpeen. Oikeusministeriö katsoo, ettei negatiivisten puhalluskoetulosten käyttötarkoituksista ole välttämätöntä säätää kansallisesti, mutta tässä yhteydessä se saattaisi olla tarpeellista. Jatkovalmistelussa on syytä arvioida, tulisiko tietojen käyttötarkoitusta koskevan säännöksen koskea myös negatiivisia puhalluskoetuloja. Säännös voisi olla muutettavissa siten, että pykälän otsikon muuttamisen lisäksi ehdotetusta 1. virkkeestä poistettaisiin viittaus positiiviseen puhalluskoetulokseen esimerkiksi seuraavasti: Työnantajalla on edellä 19 a §:n 1 momentissa säädettyjen edellytysten täytyessä oikeus käsitellä työntekijän puhalluskokeen tulosta koskevia henkilötietoja. Tietoja saa käsitellä, jos käsittely on tarpeen työntekijöiden päihteettömyyden valvontaa varten työajalla, työsuhdetta koskevien päätösten tekemiseksi tai oikeusvaateen selvittämiseksi, laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi.

Ehdotetun 19 b §:n 3. virkkeen mukaan positiivista puhalluskokeen tulosta koskevien henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:n 2 ja 4 momentissa säädetään työntekijän terveydentilaa koskevien tietojen käsittelystä.

Esitysluonnoksessa on käsitelty seikkaperäisesti useamman positiivisen puhalluskoetuloksen luonnetta mahdollisena terveystietona, ja siten katsottu sen kuuluvan erityisiin henkilötietoryhmiin. Positiivisten puhalluskoetulosten käsittelyyn sovellettaviksi suojoitoiksi ehdotetaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:n 2 ja 4 momenteissa säädettyjä erityisiä suojoitoja. Oikeusministeriö pitää esitystä positiivisten puhalluskoetulosten käsittelystä hyvin perusteltuna sekä riittävän täsmällisenä ja tarkkarajaisena.

Työntekijän oikeusturva

Kaavaillulla sääntelyllä työnantajalle annettaisiin oikeus velvoittaa työntekijä puhalluskokeeseen ja käyttää puhalluskokeen tulosta työntekijän työkyvyn arvioinnissa. Sääntelyn perusteella puhalluskokeen järjestäminen olisi työnantajan harkinnassa oleva keino, jota ei olisi pakko käyttää eli työkyvyn arviointi voitaisiin tehdä myös ilman puhalluskokeen suorittamistakin. Edellä tässä lausunnossa on todettu, että työntekijän oikeusturvan kannalta olisi perusteltua nimenomaisesti säätää työntekijän oikeudesta kieltäytyä puhalluskokeesta, eikä jättää asia perustelujen varaan. Työntekijän puhalluskokeesta kieltäytymisen yhteydessä esitysluonnoksessa (s. 22) todetaan, että kieltäytyminen tarkoittaisi työntekijän työsuhteen liittyvän velvoitteen rikkomista, jonka merkitys arvioitaisiin työoikeudellisten periaatteiden mukaisesti. Seuraamuksia voivat tällöin työnteon estämisen lisäksi olla työntekijän puhuttelu tai huomautuksen antaminen, hoitoonohjaus, varoitus, koeaikapurku tai työsuhteen irtisanominen tai purkaminen. Myös edellä mainittu (puhallutuksesta kieltäytymisen seuraukset) olisi työntekijän oikeusturva, sääntelyn tarkoitus, sekä

oikeustilan selkeys huomioon ottaen kaiketi jollain tapaa aiheellista kirjata säännökseen, eikä jättää sitä perustelujen varaan.

Sääntely ei antaisi työntekijälle mahdollisuutta vaatia puhalluskokeen suorittamista tilanteessa, jossa työnantaja arvioi työntekijän työkykyä ja mahdollisesti toteamastaan työkyvyttömyydestä johtuvia seurauksia. Oikeusministeriön käsityksen mukaan työkyvyn arvioinnissa voisi tietyissä tapauksissa olla merkitystä sillä, että työntekijällä olisi oikeus vaatia puhalluskokeen suorittamista sen osoittamiseksi, onko hän päihtynyt.

Edellä mainitulla työnantajan menettelytapoja puhallutustilanteessa koskevan sääntelyn täsmällisyydellä ja tarkkarajaisuudella voidaan myös nähdä olevan olennainen merkitys työntekijän asianmukaisen oikeusturvan toteutumisen kannalta.

Oikeusministeriö toteaa, että työntekijän oikeusturvan toteutumisen kannalta voisi olla aiheellista nimenomaisesti säätää kaavaillussa 19 a §:ssä myös siitä, että työnantajalla on velvollisuus puhallutustilanteessa kertoa työntekijälle: tämän oikeudesta kieltäytyä puhallutuksesta; mitä positiivisesta puhalluskokeesta voi seurata; mitä puhalluskokeesta kieltäytymisestä voi seurata; että tiedot puhalluskokeesta voidaan käsitellä henkilötietona ja tallettaa rekisteriin; ja työntekijän oikeudesta vaatia muulla kuin tarkkuusalkometrillä suoritettun puhalluskokeen tuloksen varmentamista toisella laitteella.

Perustuslain 124 §

Esitysluonnoksen suhdetta perustuslakiin ja säätämisyjärjestystä koskevassa jaksossa analysoidaan kaavaillun sääntelyn suhdetta perustuslain 124 §:ään. Oikeusministeriö pitää perusteltuna esitysluonnoksessa olevaa johtopäätelmää siitä, ettei kaavaillussa sääntelyssä ole kyse julkisen hallintotehtävän antamisesta yksityiselle. Esitysluonnoksen perustelujen mukaan (s. 33) tarkoitus ei ole täydentää viranomaisten tehtäviä tai säätää viranomaisia avustavasta tehtävästä työnantajalle, vaikka ehdotetulla oikeudella tietyllä tapaa voidaankin nähdä samaa funktiota kuin viranomaisen suorittamilla puhalluskokeilla. Aluksen miehistön työkunnon valvontaa ei ole pidettävä viranomaiselle kuuluvana tai sellaiseen rinnastuvana tehtävänä, vaikka valvonnan taustalla voidaan nähdä myös julkinen intressi.

Perustuslakivaliokunnan lausunnon pyytäminen

Esitysluonnoksessa (s. 34) pidetään työntekijän yksityisyyden suojaan, henkilökohtaiseen koskemattomuuteen ja itsemääräämisoikeuteen sekä perustuslain 124 §:ään liittyvien näkökulmien vuoksi suotavana, että esityksestä pyydetäisiin perustuslakivaliokunnan lausunto. Oikeusministeriö yhtyy mainittuun arvioon perustuslakivaliokunnan lausunnon pyytämisen tarpeellisuudesta.

Ylijohtaja

Johanna Suurpää

Lainsäädäntöneuvos

Veli-Pekka Hautamäki

Jakelu TEM Työ- ja elinkeinoministeriö

Tiedoksi Kansliapäällikkö Pekka Timonen
Lainsäädäntöjohtaja Susanna Siitonen
Ministerin erityisavustaja Jade Malmi