

7.5.2018

Työ- ja elinkeinoministeriö
kirjaamo@tem.fi

Asia: TEM/1657/00.04.01/2017

Lausuntopyyntö hallituksen esityksestä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ja lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 10 §:n muuttamisesta

Esityksessä ehdotetaan tehtäväksi yleisestä tietosuojasetuksesta ja henkilötietolain kumoamisesta johtuvat teknisluonteiset ja sisällölliset muutokset yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin. Yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin ehdotetaan myös eräitä muita selventäviä muutoksia. Lisäksi ehdotetaan tehtäväksi rikoslain muutosehdotuksesta johtuva tekninen muutos lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annettuun lakiin.

Esitys säilyttää pääosin nykytilan yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan sääntelyn osalta.

Suomen Yrittäjien kanta

Suomen Yrittäjät kannattaa pääosin hallituksen esitystä.

Suomen Yrittäjät esittää, että annetun lain yksityisyyden suojasta työelämässä 4 §:n lisättäisiin lause, jonka mukaan työnantaja voisi kerätä henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään ilman työntekijän suostumusta silloin, kun työnantajalla on erityinen syy selvittää työntekijän luotettavuutta. Tällöin pykälä vastaisi sanamuodoltaan tietosuojavaltuutetun pykälää koskevaa vakiintunutta tulkintakäytäntöä; jos työntekijä tai työnhakija ei anna suostumustaan tietojen hankkimiseen muualta tai suostumusta on asian laatu huomioon ottaen mahdotonta pyytää häneltä, olisi työnantajalla oikeus hankkia tietoja suostumuksetta kahdella edellytyksellä. Ensinnäkin tietoja voidaan hankkia vain silloin, kun ne ovat lain tarpeellisuusvaatimuksen mukaisesti välittömästi tarpeellisia työsuhteen kannalta. Toiseksi hankintaan tulisi olla selvä peruste, joka liittyy työntekijän tai työnhakijan luotettavuuden selvittämiseen.

Tietosuojavaltuutettu on katsonut, että jos työnantaja kerää kirjallisella tiedustelupyynnöllä kehityskeskusteluja varten muilta työntekijöiltä kommentteja toisista työntekijöistä ilman työntekijöiden suostumusta, tulee tällaisen tiedon keräämisen täyttää lain 3 §:n välitön tarpeellisuusvaatimus ja käsittelyn perusteena tulisi olla työntekijän luotettavuuden selvittäminen. Käsiteltävien tietojen olisi kuuluttava työnantajan direktio-oikeuden piiriin.

Työnantaja voisi täten edellä kuvatulla tavalla kerätä vain työntekijän työtehtäviin liittyviä tietoja, ja muun muassa kehityskeskusteluja varten pyytää kommentoimaan työhön ja työntekoon sekä työyhteisöön liittyviä ongelmia.

Erityinen syy voisi olla työnantajan perusteltu epäily esimerkiksi työntekijän velvoitteiden rikkomisesta tai epäasiallisesta toiminnasta, joka voi edellyttää luotettavuuden selvittämistä hankkimalla lisätietoja.

Erityistä luotettavuutta vaativana tehtävänä olisi myös esimerkiksi merkittäviä johtotehtäviä tai tehtäviä, joihin sisältyy välitöntä taloudellista vastuuta työnantajan omaisuudesta.

Pääsääntönä olisi edelleen henkilötietojen kerääminen työntekijältä itseltään.

Suomen Yrittäjät siten esittää, että 4 §:n sanamuotoa tarkennettaisiin vastaamaan vakiintunutta tulkintakäytäntöä, jotta oikeustila olisi mahdollisimman selkeä ja ymmärrettävä. Tämä 4 § selventävä kohta oli työryhmässä esillä, mutta se ei päätynyt mietintöön.

Muita huomioita

Yleinen tietosuoja-asetus pyrkii harmonisoimaan tietosuojalainsäädäntöä EU-maissa. Tämän voidaan katsoa hyödyttävän useassa jäsenvaltiossa toimivia yrityksiä. Kuitenkin yleinen tietosuoja-asetus itsessään tuo paljon kustannuksia yrityksille. Vaikka yleinen tietosuoja-asetus harmonisoi lainsäädäntöä EU-tasolla, on Suomessa katsottu tarpeelliseksi säilyttää yksityiskohtaisempaa kansallista sääntelyä työelämään liittyen.

Muilta osin laki säilyisi lähes samankaltaisena. Lain säilyttämistä voidaan pitää tärkeänä sekä työntekijöiden että työnantajien oikeuksien ja nyky sääntelyn mukaisen tasapainon turvaamiseksi.

Merkittävä muutos on seuraamusjärjestelmän muuttuminen sakoista hallinnollisiksi seuraamusmaksuiksi, jotka voivat olla määrältään merkittävän korkeita. Siten hallinnolliset seuraamusmaksut voivat aiheuttaa työnantajille merkittäviä taloudellisia riskejä. Hallinnollisten seuraamusten suuruutta tai yleisyyttä ei pystytä vielä ennakoimaan. Näistä ongelmista huolimatta hallituksen esitys on yleisen tietosuoja-asetuksen mukainen, koska hallinnollisista seuraamusmaksuista on säädetty yleisessä tietosuoja-asetuksessa.

Yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan sääntelyn säilyttämisellä voidaan katsoa vähennettävän yleisestä tietosuoja-asetuksesta työnantajalle koituvaa oikeudellista epävarmuutta ja hallinnollista taakkaa. Yksityiskohmainen erityissääntely selkeyttää oikeustilaa ja vähentää työnantajan toimintaan liittyviä riskejä, kun käsittelyn edellytykset on selkeästi säädetty kansallisessa laissa.

Muilta osin esityksen muutosehdotukset ovat suurelta osin lähinnä teknisluonteisia. Esityksellä ei siten näyttäisi olevan merkittäviä taloudellisia vai-

kutuksia työnantajille tai yrityksille. Mitä tulee mainitun lain 4 §:n, katsonne, että sen muuttamatta jättäminen pitäisi yllä epäselvää oikeustilaa, jota ei voida katsoa kenenkään edun mukaista.

Kunnioittavasti

Suomen Yrittäjät

Janne Makkula
työmarkkinajohtaja

Petri Holopainen
asiantuntija