

Työ- ja elinkeinoministeriö
kirjaamo@tem.fi

TEM/1657/00.04.01/2017

Työ- ja elinkeinoministeriön lausuntopyyntö: Luonnos hallituksen esitykseksi laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ym

Ensimmäinen laki yksityisyyden suojasta työelämässä tuli voimaan jo 2001 (477/2001). Sitä samoin voimassa olevaa lakia (759/2004) sovelletaan erityislakina työsuhteisiin ja virkasuhteisiin sekä työnhakijoihin ja virkaa hakeviin.

Suomessa työelämä on nähty sellaisena henkilötietojen käsittelytilanteena, jossa tarvitaan erityistä suojaa työntekijän aseman vuoksi. Työelämän tilanteissa yhdistyvät perusoikeuksien ja tietosuojan ohella työ-, virkamies-, työturvallisuus- ja rikosoikeus. Tämän vuoksi on katsottu, että työntekijän ja työnhakijan yksityisyyden suoja on turvattava yleistä lakia täydentävällä erityissääntelyllä, joka on paremmin kytkettävissä työ- ja virkamieslainsäädännön rakenteisiin ja sen noudattamisen valvontaan. Erityislaissa voitiin myös paremmin säätää kaikista niistä edellytyksistä, joiden mukaisesti työnantajien lisääntyneet tiedontarpeet työelämän tilanteissa tuli ottaa huomioon.

Esitöiden mukaan työelämän tietosuojalainsäädännössä joudutaan sovittamaan yhteen työntekijän yksityisyyden suojaa koskevia perusoikeuksia ja toisaalta yksilön sopimusvapautta ja jossain määrin myös muiden perusoikeuksia. Lailla on ollut tarkoitus turvata nämä perusoikeudet työelämässä ja samalla huomioitu työnantajien toimintaan liittyvät tarpeet kerätä työntekijöiden henkilötietoa sekä julkisen vallan tarpeet. Julkinen valta on säätänyt muun muassa lailla työnantajille tehtäviä, jotka liittyvät esimerkiksi palansaajien verotuksen, sosiaaliturvan ja työterveyden hoitamiseen. Laissa on perusoikeuksien lisäksi otettu huomioon Suomea sitovia kansainvälisiä sopimuksia ja suosituksia (HE 75/2000 vp.).

Suomi saavutti yleistä tietosuoja-asetusta koskevissa neuvotteluissa keskeiset tavoitteensa työelämän tietosuoja koskevan sääntelyn osalta. Eduskunnan hallintovaliokunta piti erittäin tärkeänä, että työelämän erityissääntely on tunnustettu asetuksen IX luvussa (HaVL 25/2015 vp).

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain henkilötietojen käsittelyä koskevat säännökset voidaan perustaa yleisen tietosuoja-asetuksen 9 ja 88 artiklojen liikkumavaraan. Kansallisen liikkumavaran puitteissa voidaan täydentää ja täsmentää asetuksen säännöksiä työelämän tilanteisiin ja tar-

lausunto18073rl.docx

peisiin soveltuviksi. Liikkumavaran nojalla on mahdollista määritellä tarkemmin ne edellytykset, joiden täytyessä työntekijän henkilötietojen käsittely on laillista. Asetuksen johdanto-osan kappaleen 155 mukaan jäsenvaltion lainsäädännöllä voidaan vahvistaa erityissäännöksiä työntekijöiden henkilötietojen käsittelyedellytyksistä. Asetuksen 88 artiklaa ja sitä koskevaa johdanto-osan kappaletta 155 voidaan tulkita siten, että kansallisia erityissäännöksiä voidaan sen nojalla antaa riippumatta käsittelyn oikeusperustasta.

Työelämän henkilötietojen käsittelyä koskevaa liikkumavaraa on erityisesti myös yleisen tietosuoja-asetuksen erityisiä henkilötietoryhmiä koskevan 9 artiklan 2 kohdan b alakohdassa, jonka mukaan erityisten henkilötietoryhmien käsittelykieltoa ei sovelleta, jos käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän tai rekisteröidyn velvoitteiden ja erityisten oikeuksien noudattamiseksi työoikeuden alalla, siltä osin kuin se sallitaan unionin oikeudessa tai jäsenvaltion lainsäädännössä tai jäsenvaltion lainsäädännön mukaisessa työehtosopimuksessa, jossa säädetään rekisteröidyn perusoikeuksia ja etuja koskevista asianmukaisista suojatoimista. Asetuksen johdanto-osan kappaleessa 52 todetaan työlainsäädännön olevan yleistä etua koskeva syy, joka oikeuttaa kansallisesti poikkeamaan henkilötietojen erityisryhmien käsittelykiellosta.

Yleinen tietosuoja-asetus on huomattavasti yksityiskohtaisempi kuin henkilötietolaki, mutta myös siinä henkilötietojen käsittelyn edellytykset ovat monilta osin liian yleisiä työelämän tarpeisiin nähden. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain taustalla olevat tavoitteet ja tarpeet eivät muutu yleisen tietosuoja-asetuksen vuoksi. Lain säännösten tarpeellisuutta voidaan perustella samoilla näkökohdilla kuin niitä säädettäessä. Lähtökohdana tarpeellisuusarvioinnissa on työntekijän suojeleminen ja työntekijän ja työnantajan sekä muiden tahojen oikeuksien yhteensovittaminen.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki on rakentunut henkilötietolain käsitteiden ja periaatteiden varaan. Yleisen tietosuoja-asetuksen määritelmät, periaatteet, rekisteröidyn oikeudet ja rekisterinpitäjän velvoitteet vastaavat monilta osin henkilötietolakia, jolla henkilötietodirektiivi pantiin kansallisesti täytäntöön. Työelämän yksityisyydensuojalaissa ei ole juurikaan muutostarpeita sen vuoksi, että se sisältäisi yleisen tietosuoja-asetuksen kanssa päällekkäisiä käsittelysäännöksiä tai määritelmiä.

Artiklan 88 itsenäisen aseman vuoksi on myös perusteltua tulkita, että työntekijöiden oikeuksien ja vapauksien suojelun tavoite oikeuttaa poikkeamaan kansallisen sääntelyn minimoinnin periaatteesta.

Liivala

4.5.2018

73/10/2018

Siten Kunnallinen työmarkkinalaitos katsoo, että työryhmän lakiehdotukset täyttävät yleisen tietosuoja-asetuksen edellytykset sekä oikeusperustan että päällekkäisen sääntelyn kiellon osalta ja ovat ehdottomasti tarpeen tietosuoja-asetuksen täydentämiseksi työelämään liittyvien henkilötietojen käsittelytilanteiden osalta.

KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS

Neuvottelupäällikkö

Työmarkkinalakimies


Sari Ojanen

Ritva Liivala