

LUONNOS

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ja lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 10 §:n muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan tehtäväksi yleisestä tietosuojasta ja henkilötietolain kumoamisesta johtuvat muutokset yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin. Lisäksi yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin ehdotetaan eräitä muita muutoksia.

Esityksessä ehdotetaan myös rikoslain muutosehdotuksesta johtuvaa tarkistusta lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annettuun lakiin.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
SISÄLLYS.....	2
YLEISPERUSTELUT.....	3
1 JOHDANTO.....	3
2 NYKYTILA.....	3
2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö.....	3
Laki yksityisyyden suojasta työelämässä.....	3
Henkilötietolaki.....	4
Muu työelämän tietosuojaan liittyvä lainsäädäntö.....	5
Yleinen tietosuojasetus.....	5
Tietosuojalaki.....	8
2.2 Nykytilan arviointi.....	9
2.2.1 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä.....	9
3 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET.....	13
4 ESITYKSEN VAIKUTUKSET.....	13
5 ASIAN VALMISTELU.....	15
5.1 Valmisteluvaiheet ja -aineisto.....	15
5.2 Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen.....	16
6 RIIPPUVUUS MUISTA ESITYKSISTÄ.....	16
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT.....	16
1 LAKIEHDOTUSTEN PERUSTELUT.....	16
1.1 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamisesta.....	16
1.2 Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 10 §:n muuttamisesta.....	20
2 VOIMAANTULO.....	20
3 SUHDE PERUSTUSLAKIIN JA SÄÄTÄMISJÄRJESTYS.....	21
LAKIEHDOTUKSET.....	23
yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamisesta.....	23
lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 10 §:n muuttamisesta.....	26
LIITTEET.....	27
RINNAKKAISTEKSTIT.....	27
yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamisesta.....	27
lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 10 §:n muuttamisesta.....	32

YLEISPERUSTELUT

1 Johdanto

Euroopan parlamentti ja neuvosto antoivat keväällä 2016 Euroopan unionin (jäljempänä *EU*) tietosuojapaketin, johon kuuluvat Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679 luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (jäljempänä *yleinen tietosuoja-asetus*) ja Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2016/680 luonnollisten henkilöiden suojelusta toimivaltaisten viranomaisten suorittamassa henkilötietojen käsittelyssä rikosten ennalta estämistä, tutkimista, paljastamista tai rikoksiin liittyviä syytetoimia tai rikosoikeudellisten seuraamusten täytäntöönpanoa varten sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja neuvoston puitepäätöksen 2008/977/YOS kumoamisesta. Yleisellä tietosuoja-asetuksella kumotaan EU:n henkilötietodirektiivi (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 95/46/EY, annettu 24 päivänä lokakuuta 1995, yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta), joka on Suomessa pantu täytäntöön henkilötietolalla (523/1999). Yleistä tietosuoja-asetusta aletaan soveltaa 25.5.2018.

Yleinen tietosuoja-asetus on jäsenmaissa suoraan sovellettavaa ja velvoittavaa lainsäädäntöä. Vaikka yleinen tietosuoja-asetus on kansallisesti suoraan sovellettava säädös, se ei kaikilta osin harmonisoi EU:n jäsenvaltioiden henkilötietojen suojaa koskevaa lainsäädäntöä, vaan jättää jäsenvaltioille direktiivinomaista kansallista liikkumavaraa. Yleinen tietosuoja-asetus sisältää kansallista liikkumavaraa myös työsuhteessa tapahtuvan henkilötietojen käsittelyn osalta.

Yleisen tietosuoja-asetuksen vuoksi on ollut tarpeen selvittää työ- ja elinkeinoministeriön toimialan henkilötietojen käsittelyä työelämässä koskevan lainsäädännön kansallisen liikkumavaran mukaisuus ja yleisestä tietosuoja-asetuksesta johtuvat muutostarpeet.

Hallitus on antanut eduskunnalle esityksen EU:n yleistä tietosuoja-asetusta täydentäväksi yleiseksi lainsäädännöksi 1.3.2018 (HE 9/2018 vp). Esityksessä ehdotetulla tietosuojalalla on keskeinen merkitys myös työelämässä tapahtuvan henkilötietojen käsittelyn kannalta.

2 Nykytila

2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) tuli voimaan 1.10.2004. Lailla kumottiin aiempi yksityisyyden suojasta työelämässä vuonna 2001 annettu laki (477/2001). Lain tarkoituksena on vastata yksityiselämän suojaa koskeviin kysymyksiin nimenomaan työelämän alueella. Sitä sovelletaan työsuhteisiin ja virkasuhteisiin sekä soveltuvin osin työnhakijoihin ja virkaa hakeviin. Laissa säädetään työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelystä, työntekijälle tehtävistä testeistä ja tarkastuksista sekä niitä koskevista vaatimuksista, teknisestä valvonnasta työpaikalla sekä työntekijän sähköpostiviestin hakemisesta ja avaamisesta.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain säännökset syrjäyttävät erityislakina henkilötietolain (523/1999) säännökset, joita muutoin on sovellettava myös työelämässä.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain säännösten taustalla ei ole pelkästään työntekijän henkilötietojen suojaamisen intressi. Lain esitöissä (HE 75/2000 vp ja 162/2003 vp) on

arvioitu säännösten suhdetta perustuslaissa (731/1999) turvattuihin perusoikeuksiin ja perusoikeuksien rajoittamisedellytyksiä. Lain esitöiden mukaan työelämän tietosuojalainsäädännössä joudutaan sovittamaan yhteen useita perusoikeuksia, jotka koskevat toisaalta työntekijän yksityisyyden suojaa ja toisaalta yksilön oikeuksia solmia vapaasti sopimuksia ja jossain määrin myös muiden perusoikeuksia. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain säännöksillä on tarkoitus turvata perusoikeudet työelämässä samalla, kun otetaan huomioon erityisesti työnantajien ja työntekijöiden välisessä suhteessa esiintyvät erityistarpeet, joita ei ole voitu ottaa huomioon yleislaissa eli henkilötietolaissa. Säännöksissä on sovitettu yhteen toisaalta työntekijöiden yksityisyyden suojaa ja toisaalta julkisen vallan ja työnantajien etuja.

Perustuslain 10 §:n 1 momentin mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu, ja henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla. Pykälän 2 momentin mukaan kirjeen, puhelun ja muun luottamuksellisen viestin salaisuus on loukkaamaton. Perustuslain 10 §:n ohella työelämän tietosuojalainsäädännön kannalta merkityksellisiä perusoikeuksia ovat erityisesti yhdenvertaisuus (6 §), oikeus elämään sekä henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen (7 §), sananvapaus (12 §), omaisuuden suoja (15 §) ja oikeus työhön (18 §). Yksityisyyden suojasta työelämässä annetulla lailla täsmennetään perusoikeuksien sisältöä työelämässä.

Henkilötietolaki

Henkilötietojen käsittelyä koskevan voimassa olevan yleislain eli henkilötietolain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia henkilötietoja käsiteltäessä sekä edistää hyvän tietojenkäsittelytavan kehittämistä ja noudattamista. Henkilötietolailla on pantu täytäntöön vuoden 1995 henkilötietodirektiivi (95/46/EY).

Henkilötietolakia sovelletaan henkilötietojen automaattiseen käsittelyyn. Myös muuhun henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan henkilötietolakia silloin, kun henkilötiedot muodostavat tai niiden on tarkoitus muodostaa henkilörekiisteri tai sen osa.

Henkilötietolain 2 luvussa säädetään henkilötietojen käsittelyä koskevista yleisistä periaatteista. Lain 5 §:ssä säädetään huolellisuusvelvoitteesta, 6 §:ssä käsittelyn suunnittelusta ja 7 §:ssä käytötarkoitussidonnaisuudesta. Henkilötietojen käsittelyperusteista säädetään lain 8 §:ssä. Lain 9 §:ssä säädetään henkilötietojen tarpeellisuus- ja virheettömyysvaatimuksista.

Arkaluonteisten henkilötietojen käsittely on henkilötietolain 11 §:n mukaan kielletty. Arkaluonteisina tietoina pidetään henkilötietoja, jotka kuvaavat tai on tarkoitettu kuvaamaan rotua tai etnistä alkuperää, henkilön yhteiskunnallista, poliittista tai uskonnollista vakaumusta tai ammattiliittoon kuulumista, rikollista tekoa, rangaistusta tai muuta rikoksen seuraamusta, henkilön terveydentilaa, sairautta tai vammaisuutta taikka häneen kohdistettuja hoitotoimenpiteitä tai niihin verrattavia toimia, henkilön seksuaalista suuntautumista tai käyttäytymistä tai henkilön sosiaalihuollon tarvetta tai hänen saamiaan sosiaalihuollon palveluja, tukitoimia ja muita sosiaalihuollon etuuksia.

Henkilötietolain 12 §:ssä säädetään poikkeuksista arkaluonteisten tietojen käsittelykieltoon. Arkaluonteisten tietojen käsittelykielto ei koske muun muassa tietojen käsittelyä, josta säädetään laissa tai joka johtuu välittömästi rekisterinpitäjälle laissa säädetystä tehtävästä (1 momentin 5 kohta) tai ammattiliittoon kuulumista koskevan tiedon käsittelyä, joka on tarpeen rekisterinpitäjän erityisten oikeuksien ja velvoitteiden noudattamiseksi työoikeuden alalla (1 momentin 8 kohta).

Henkilötunnuksen käsittelystä säädetään henkilötietolain 13 §:ssä, jonka 2 momentin mukaan henkilötunnusta saa käsitellä muun muassa virka-, työ- ja muita palvelussuhteita ja niihin liittyviä etuja koskevissa asioissa.

Rekisteröidyn oikeuksia koskevassa henkilötietolain 6 luvussa on säännökset informoinnista, tarkastusoikeudesta ja sen rajoituksista, tiedon korjaamisesta, kiello-oikeudesta ja automatisoiduista päätöksistä.

Henkilötietolain 4 luvussa on säännökset henkilötietojen käsittelystä erityisiä tarkoituksia varten, esimerkiksi tilastotarkoitusta varten, 5 luvussa siirroista EU:n ulkopuolelle, 7 luvussa tietoturvallisuudesta ja säilytyksestä, 8 luvussa ilmoitusvelvollisuudesta tietosuojavaltuutetulle ja 9 luvussa ohjauksesta ja valvonnasta. Lisäksi laissa on vahingonkorvausvelvollisuutta koskeva säännös ja rangaistussäännös.

Henkilötietolaki on ehdotettu kumottavaksi (HE 9/2018 vp) yleisen tietosuoja-asetuksen vuoksi. Jatkossa sen sijasta sovellettaisiin yleistä tietosuoja-asetusta ja tietosuojalakia.

Muu työelämän tietosuojaan liittyvä lainsäädäntö

Työ- ja elinkeinoministeriön toimialan työläinsäädäntö sisältää vain vähän henkilötietojen käsittelyä koskevia säännöksiä. Työläinsäädäntö sisältää lakisäätteisiä velvoitteita, joiden suorittaminen edellyttää työntekijän henkilötietojen käsittelyä.

Työelämän henkilötietojen käsittelyä koskeva sääntely kuuluu osittain sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön, liikenne- ja viestintäministeriön, oikeusministeriön, opetus- ja kulttuuriministeriön sekä valtiovarainministeriön toimialoille.

Tietoa tietoyhteiskuntakaaren (1.8.2018 lukien laki sähköisen viestinnän palveluista, 917/2014), työterveyttä, työsuojelua, turvallisuus selvityksiä tai luottotietoja koskevan sääntelyn yleisestä tietosuoja-asetuksesta johtuvista mahdollisista muutostarpeista ei ole ollut käytettävissä hallituksen esitystä valmisteltaessa. Valtion virkamieslakiin (750/1994) tai kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin (304/2003) ei ole valmisteilla yleisestä tietosuoja-asetuksesta johtuvia muutoksia.

Yleinen tietosuoja-asetus

Yleisellä tietosuoja-asetuksella vahvistetaan säännöt luonnollisten henkilöiden suojelulle henkilötietojen käsittelyssä sekä säännöt, jotka koskevat henkilötietojen vapaata liikkuvuutta. Asetuksella suojellaan luonnollisten henkilöiden perusoikeuksia ja -vapauksia ja erityisesti heidän oikeuttaan henkilötietojen suojaan. Henkilötietojen vapaata liikkuvuutta unionin sisällä ei saa rajoittaa eikä kieltää syistä, jotka liittyvät luonnollisten henkilöiden suojeluun henkilötietojen käsittelyssä. Asetuksen johdanto-osan kappaleen 4 mukaan oikeus henkilötietojen suojaan ei ole absoluuttinen; sitä on tarkasteltava suhteessa sen tehtävään yhteiskunnassa ja sen on suhteellisuusperiaatteen mukaisesti oltava oikeassa suhteessa muihin perusoikeuksiin. Asetuksen tavoitteet ja periaatteet vastaavat pitkälti vuoden 1995 henkilötietodirektiivin tavoitteita ja periaatteita. Yleinen tietosuoja-asetus tarvittiin varmistamaan luonnollisten henkilöiden yhdenmukainen suoja kaikkialla unionissa ja estämään henkilötietojen vapaata liikkuvuutta sisämarkkinoilla haitanneet eroavuudet henkilötietodirektiivin soveltamisessa. Yleisen tietosuoja-asetuksen lähestymistapa on riskiperusteinen, jolloin henkilötietojen suojan painopiste on tilanteissa, jotka todennäköisimmin muodostavat uhkan henkilöiden yksityisyydelle.

Yleisen tietosuoja-asetuksen kohde, tavoitteet ja soveltamisala sekä asetuksessa käytettävät käsitteet määritellään asetuksen I luvussa. Asetuksen 2 artiklan mukaan asetusta sovelletaan henkilötietojen käsittelyyn, joka on osittain tai kokonaan automaattista, sekä sellaisten henkilötietojen käsittelyyn muussa kuin automaattisessa muodossa, jotka muodostavat rekisterin osan tai joiden on tarkoitus muodostaa rekisterin osa.

Yleisen tietosuoja-asetuksen keskeisten käsitteiden (henkilötieto, käsittely, rekisteri, rekisterinpitäjä, henkilötietojen käsittelijä, vastaanottaja) määritelmät (4 artikla) vastaavat pitkälti vuoden 1995 henkilötietodirektiiviä. Henkilötiedon määritelmässä tarkennetaan, että myös sijaintitieto ja verkkotunnistieto ovat henkilötietoja. Asetuksessa on myös useita uusia määritelmiä (esimerkiksi pseudonymisointi, henkilötietojen tietoturvaloukkaus, geneettinen tieto, biometrisen tieto, päätoimipaikka, edustaja, yritys ja konserni).

Yleisen tietosuoja-asetuksen 5 artiklassa säädetään henkilötietojen käsittelyä koskevista periaatteista, joita ovat lainmukaisuus, kohtuullisuus ja läpinäkyvyys, käyttötarkoitussidonnaisuus, tietojen minimointi, täsmällisyys, säilytyksen rajoittaminen sekä eheys ja luottamuksellisuus. Rekisterinpitäjän on pystyttävä osoittamaan noudattaneensa näitä periaatteita henkilötietojen käsittelyssä (osoitusvelvollisuus).

Yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklassa säädetään henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuudesta. Artiklan 1 kohdan mukaan henkilötietojen käsittely on lainmukaista ainoastaan jos ja vain siltä osin kuin vähintään yksi seuraavista edellytyksistä täyttyy:

- a) rekisteröity on antanut suostumuksensa henkilötietojensa käsittelyyn yhtä tai useampaa erityistä tarkoitusta varten;
- b) käsittely on tarpeen sellaisen sopimuksen täytäntöön panemiseksi, jossa rekisteröity on osapuolena, tai sopimuksen tekemistä edeltävien toimenpiteiden toteuttamiseksi rekisteröidyn pyynnöstä;
- c) käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi;
- d) käsittely on tarpeen rekisteröidyn tai toisen luonnollisen henkilön elintärkeiden etujen suojaamiseksi;
- e) käsittely on tarpeen yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi tai rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttämiseksi;
- f) käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettujen etujen toteuttamiseksi, paitsi milloin henkilötietojen suoja edellyttävät rekisteröidyn edut tai perusoikeudet ja -vapaudet syrjäyttävät tällaiset edut, erityisesti jos rekisteröity on lapsi.

Luettelossa mainitut edellytykset vastaavat suurelta osin henkilötietolain 8 §:n 1 momentissa säädettyjä perusteita henkilötietojen käsittelylle. Suostumuksen edellytyksistä säädetään 7 artiklassa.

Yleisen tietosuoja-asetuksen 9 artiklassa säädetään erityisiä henkilötietoryhmiä koskevasta käsittelystä. Erityisten henkilötietoryhmien käsite käy ilmi 9 artiklan 1 kohdasta, jossa säädetään seuraavasti:

”Sellaisten henkilötietojen käsittely, joista ilmenee rotu tai etninen alkuperä, poliittisia mielipiteitä, uskonnollinen tai filosofinen vakaumus tai ammattiliiton jäsenyys sekä geneettisten tai

biometrinen tietojen käsittely henkilön yksiselitteistä tunnistamista varten tai terveyttä koskevien tietojen taikka luonnollisen henkilön seksuaalista käyttäytymistä ja suuntautumista koskevien tietojen käsittely on kiellettyä.”

Yleisen tietosuojasetuksen 9 artiklassa mainitut erityiset henkilötietoryhmät vastaavat pitkälti henkilötietolain 11 §:ssä lueteltuja arkaluonteisia tietoja. Määritelmät eroavat toisistaan erityisesti siinä, että henkilötietolain mukaan arkaluonteisia tietoja ovat myös rikollista tekoa, rangaistusta tai muuta rikoksen seuraamusta koskevat tiedot.

Poikkeuksista käsittelykieltoon säädetään asetuksen 9 artiklan 2 kohdassa. Osa poikkeuksista on suoraan sovellettavia, ja osa edellyttää kansallista lainsäädäntöä. Erityisten henkilötietoryhmien käsittelykieltoa ei sovelleta muun muassa, jos käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän tai rekisteröidyn velvoitteiden ja erityisten oikeuksien noudattamiseksi työoikeuden, sosiaaliturvan ja sosiaalisen suojelun 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 (2 kohdan b alakohta). Erityisiä henkilötietoryhmiä koskevan 9 artiklan 4 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat pitää voimassa tai ottaa käyttöön lisäehtoja, mukaan lukien rajoituksia, jotka koskevat geneettisten tietojen, biometrinen tietojen tai terveystietojen käsittelyä.

Yleisen tietosuojasetuksen 10 artiklan mukaan rikostuomioihin ja rikkomuksiin tai niihin liittyviin turvaamistoimiin liittyvien henkilötietojen käsittely 6 artiklan 1 kohdan perusteella suoritetaan vain viranomaisen valvonnassa tai silloin, kun se sallitaan unionin oikeudessa tai jäsenvaltion lainsäädännössä, jossa säädetään asianmukaisista suojatoimista rekisteröidyn oikeuksien ja vapauksien suojelemiseksi.

Yleisen tietosuojasetuksen III luvussa säädetään rekisteröidyn oikeuksista. Rekisteröidyn oikeuksia koskevassa luvussa on säännökset muun muassa:

- rekisteröidyn informoinnista (12–14 artikla),
- rekisteröidyn oikeudesta saada pääsy tietoihin (15 artikla),
- oikeudesta tietojen oikaisemiseen (16 artikla),
- oikeudesta tietojen poistamiseen (17 artikla),
- oikeudesta käsittelyn rajoittamiseen (18 artikla),
- oikeudesta siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (artikla 20),
- vastustamisoikeudesta (21 artikla), sekä
- automatisoiduista yksittäispäätöksistä (22 artikla).

Yleisen tietosuojasetuksen IV luvussa säädetään muun muassa rekisterinpitäjän ja henkilötietojen käsittelijän velvollisuuksista.

Yleisen tietosuojasetuksen V luku koskee henkilötietojen siirtoa kolmansiin maihin ja kansainvälisille järjestöille, VI luku valvontaviranomaisia, VII luku valvontaviranomaisten yhteistyötä ja yhdenmukaisuusmekanismeja ja VIII luku oikeussuojakeinoja, vastuita ja seuraamuksia.

Hallinnollisten seuraamusmaksujen (hallinnollinen sakko) määräämisen yleisistä edellytyksistä säädetään yleisen tietosuoja-asetuksen 83 artiklassa, jonka mukaan jokaisen valvontaviranomaisen on varmistettava, että asetuksen rikkomisesta määrättävien hallinnollisten sakkujen määrääminen tämän artiklan mukaisesti on kussakin yksittäisessä tapauksessa tehokasta, oikeasuhteista ja varoittavaa. Hallinnolliset sakot määrätään kunkin yksittäisen tapauksen olosuhteiden mukaisesti 58 artiklan 2 kohdassa lueteltujen tietosuojaviranomaisen käytettävissä olevien muiden toimenpiteiden lisäksi tai niiden sijasta.

Yleisen tietosuoja-asetuksen IX luvussa on säädetty erityisistä käsittelytilanteista ja niitä koskevasta kansallisesta liikkumavarasta. Luvun 88 artiklassa säädetään käsittelystä työsuhteen yhteydessä. Artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat antaa lakisääteisesti tai työehtosopimuksilla yksityiskohtaisempia sääntöjä työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä työsuhteen yhteydessä oikeuksien ja vapauksien suojan varmistamiseksi, erityisesti palvelukseenottamista tai työsopimuksen täytäntöönpanoa varten, mukaan lukien lakisääteisten tai työehtosopimukseen perustuvien velvollisuuksien suorittaminen, työn johto, suunnittelu ja organisointi, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus työpaikalla, työterveys ja -turvallisuus, työnantajan tai asiakkaan omaisuuden suoja, sekä työntekoon liittyvien oikeuksien ja etuuksien yksilöllistä tai kollektiivista käyttöä sekä työsuhteen päättämistä varten. Artiklan 2 kohdan mukaan näihin sääntöihin on sisällytettävä asianmukaisia ja erityisiä toimenpiteitä rekisteröidyn ihmisarvon, oikeutettujen etujen ja perusoikeuksien suojaamiseksi siten, että erityistä huomiota kiinnitetään tietojenkäsittelyn läpinäkyvyyteen, henkilötietojen siirtoihin saman konsernin tai yritysryhmän, joka harjoittaa yhteistä taloudellista toimintaa, sisällä ja työpaikalla käytössä oleviin valvontajärjestelmiin.

Yleisen tietosuoja-asetuksen johdanto-osan kappaleen 155 mukaan jäsenvaltion lainsäädännöllä tai työehtosopimuksilla, mukaan lukien ”paikalliset sopimukset”, voidaan vahvistaa erityissäännöksiä työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä työsuhteen yhteydessä, erityisesti niistä edellytyksistä, joiden mukaisesti henkilötietoja voidaan käsitellä työsuhteen yhteydessä työntekijän suostumuksen perusteella taikka palvelukseenottamista tai työsopimuksen täytäntöönpanoa varten, mukaan lukien lakisääteisten tai työehtosopimukseen perustuvien velvollisuuksien suorittaminen, työn johto, suunnittelu ja organisointi, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden toteutuminen työpaikalla, työterveys ja -turvallisuus, sekä työntekoon liittyvien oikeuksien ja etuuksien yksilöllistä tai kollektiivista käyttöä ja nautintaa sekä työsuhteen päättämistä varten.

Yleinen tietosuoja-asetus on suoraan sovellettavaa oikeutta, mutta se sallii kuitenkin useiden säännösten osalta kansallisia täydentäviä säännöksiä, eli se sisältää direktiivinluonteista kansallista liikkumavaraa. Yleisen tietosuoja-asetuksen puitteissa on mahdollista antaa tai pitää voimassa kansallista lainsäädäntöä, jolla täsmennetään asetuksen säännöksiä. Lisäksi kansallisella lainsäädännöllä on jossain tilanteissa mahdollista poiketa yleisen tietosuoja-asetuksen velvoitteista. Kansallisella liikkumavaralla tarkoitetaan, että asetusta täsmäntävä kansallinen lainsäädäntö on mahdollista ainoastaan niiltä osin, kuin se asetuksessa nimenomaisesti sallitaan. Kansallisen henkilötietojen käsittelyä koskevan lainsäädännön liikkumavaranmukaisuuden lisäksi lainsäätäjän on varmistettava myös se, ettei kansallinen sääntely ole muiltakaan osin ristiriidassa yleisen tietosuoja-asetuksen kanssa. Kansallinen liikkumavara pohjautuu yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan c ja e alakohtiin sekä erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvien tietojen osalta 9 artiklan 2 kohdan b, g, h, i ja j alakohtiin. Asetus sisältää myös useita artiklakohtaisia tarkennuksia kansallisesta liikkumavarasta. Poikkeamismahdollisuus liittyy keskeisesti 23 artiklan (rajoitukset) ja IX luvun (tietojenkäsittelyyn liittyviä erityistilanteita koskevat säännökset) soveltamiseen.

Tietosuojaalaki

Hallitus on 1.3.2018 antanut esityksen EU:n yleistä tietosuoja-asetusta täydentäväksi yleiseksi lainsäädännöksi (HE 9/2018 vp). Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi tietosuojalaki. Samalla kumottaisiin henkilötietolaki sekä laki tietosuojalautakunnasta ja tietosuojavaltuutetusta (389/1994). Ehdotettu laki olisi henkilötietojen käsittelyyn sovellettava yleislaki. Yleistä tietosuoja-asetusta täydentävänä ja täsmäntävänä se ei muodostaisi itsenäistä ja kattavaa sääntelykokonaisuutta, vaan sitä sovellettaisiin rinnakkain asetuksen kanssa. Tietosuojalain sääntelystä voitaisiin erityislainsäädännössä poiketa, jos poikkeaminen olisi mahdollista yleisen tietosuoja-asetuksen kansalliselle lainsäätäjälle antaman harkintamarginaalin puitteissa. Ehdotetussa laissa säädettäisiin lainvalinnasta, henkilötietojen käsittelyn oikeusperusteesta ja erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvien tietojen käsittelystä eräissä tilanteissa, tietoyhteiskunnan palvelujen tarjoamiseen lapselle sovellettavasta ikärajasta, valvontaviranomaisesta, oikeusturvasta sekä eräistä tietojenkäsittelyn erityistilanteista. Esityksessä ehdotetaan lisäksi muutoksia rikoslakiin sekä sakon täytäntöönpanosta annettuun lakiin. Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 25 päivänä toukokuuta 2018.

2.2 Nykytilan arviointi

2.2.1 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

Yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia on tarkasteltava suhteessa yleisen tietosuoja-asetuksen sisältämään kansalliseen liikkumavaraan. Yleisen tietosuoja-asetuksen 88 artiklan johdosta työsuhteessa tapahtuvan henkilötietojen käsittelyn osalta kansallista liikkumavaraa on merkittävästi enemmän kuin muiden käsittelytilanteiden osalta. Artiklassa on otettu huomioon se, että työsuhteessa tapahtuva henkilötietojen käsittely voi kansallisesti edellyttää erityisiä säännöksiä, jotta työntekijän oikeudet ja vapaudet henkilötietojen käsittelyssä voidaan turvata ja yhteen sovittaa työnantajan ja muiden tahojen oikeuksien kanssa. Artiklan sisältämän kansallisen liikkumavaran puitteissa voidaan täydentää ja täsmäntää yleisen tietosuoja-asetuksen säännöksiä työelämän tilanteisiin ja tarpeisiin soveltuviksi. Liikkumavaran nojalla on mahdollista määritellä tarkemmin ne edellytykset, joiden täytyessä työntekijän henkilötietojen käsittely on laillista. Yleisen tietosuoja-asetuksen 88 artiklaa ja sitä koskevaa johdanto-osan kappaletta 155 voidaan tulkita siten, että kansallisia erityissäännöksiä voidaan sen nojalla antaa riippumatta siitä, mihin oikeusperusteeseen henkilötietojen käsittely perustuu. Yksiselitteistä tulkintaa siitä, missä määrin yleisen tietosuoja-asetuksen 88 artikla oikeuttaa korottamaan rekisteröidyn suojaa verrattuna asetukseen ja miltä osin säännökset voivat olla tiukempia kuin asetuksen säännökset, ei ole.

Työelämässä suoritettavaa henkilötietojen käsittelyä koskevaa kansallista liikkumavaraa on erityisesti myös yleisen tietosuoja-asetuksen 9 artiklassa. Yleisen tietosuoja-asetuksen johdanto-osan kappaleessa 52 todetaan työlainsäädännön olevan yleistä etua koskeva syy, joka oikeuttaa kansallisesti poikkeamaan henkilötietojen erityisryhmien käsittelykiellosta. Kansallisten erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvien henkilötietojen käsittelyä koskevien erityissäännösten on täytettävä asetuksen 9 artiklan 2 kohdassa sekä rikostuomioihin ja rikkomuksiin tai niihin liittyviin turvaamistoimiin liittyvien henkilötietojen käsittelyä koskevien säännösten asetuksen 10 artiklassa säädetyt edellytykset.

Toukokuun 25 päivästä 2018 lähtien henkilötietolain korvaa yleinen tietosuoja-asetus ja ehdotettu tietosuojalaki. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa ei erikseen säädetä henkilötietojen käsittelyä koskevista käsitteistä ja määritelmistä, vaan laki on rakentunut henkilötietolain käsitteiden ja periaatteiden varaan. Laissa ei ole juurikaan muutostarpeita sen vuoksi, että se sisältäisi yleisen tietosuoja-asetuksen kanssa päällekkäisiä käsittelysäännöksiä tai määritelmiä. Yleisen tietosuoja-asetuksen määritelmät, periaatteet, rekisteröidyn oikeudet ja rekisterinpitäjän velvoitteet vastaavat monilta osin henkilötietolakia, joten yksityisyyden suojasta

työelämässä annettuun lakiin ei tämänkään vuoksi ole suuria muutostarpeita. Yleisessä tietosuoja-asetuksessa on kuitenkin myös uusia määritelmiä, periaatteita, rekisteröidyn oikeuksia ja rekisterinpitäjän velvoitteita, jotka muuttavat oikeustilaa. Siltä osin, kuin kansallisessa lainsäädännössä ei ole säännöksiä työntekijän henkilötietojen käsittelystä, on jatkossa noudatettava yleistä tietosuoja-asetusta.

Yleinen tietosuoja-asetus on huomattavasti yksityiskohtaisempi kuin henkilötietolaki. Sen osalta voidaan kuitenkin esittää samat huomiot kuin henkilötietolain osalta, eli henkilötietojen käsittelyn edellytykset ovat monilta osin liian yleisiä työelämän tarpeisiin nähden. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa on huomioitu sellaisia erityisesti työsuhteessa tapahtuvaan käsittelyyn liittyviä tilanteita, jotka ovat erityisiä verrattuna muuhun henkilötietojen käsittelyyn.

Monilta osin yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki ottaa kantaa tietyn toimenpiteen sallittavuuden edellytyksiin. Henkilötietojen käsittely on seurausta näistä toimenpiteistä, kuten huumausainetestistä. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa on siten säännöksiä, joiden tarpeellisuus perustuu myös muihin perusteisiin kuin työntekijän henkilötietojen suojaamiseen.

Suomen yksi prioriteeteista yleisen tietosuoja-asetuksen neuvotteluissa oli saada asetukseen kirjaukset, jotka mahdollistavat yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain sääntelyn säilyttämisen. Suomi saavutti neuvotteluissa keskeiset tavoitteensa työelämän tietosuoja koskevan sääntelyn osalta. Hallintovaliokunta kiinnitti yleisen tietosuoja-asetuksen valmisteluvaiheessa antamissaan lausunnoissa huomiota siihen, miten Suomen työelämän tietosuoja sääntely istuu ehdotettuun kokonaisuuteen ja miten työelämän erityispiirteet tulevat asetusehdotuksessa huomioon otetuiksi (HaVL 22/2014 vp, HaVL 30/2014 vp, HaVL 2/2015 vp). Valiokunta piti erittäin tärkeänä, että työelämän erityissääntely on tunnustettu asetuksen IX luvussa (HaVL 25/2015 vp).

Yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki voidaan yleisen tietosuoja-asetuksen 9 ja 88 artiklan liikkumavaran nojalla säilyttää pääosin sellaisenaan voimassa muutamia yksityiskohtia lukuun ottamatta. Työelämään liittyy erityisiä tilanteita, jotka poikkeavat muusta tietojen käsittelystä. Yleisen tietosuoja-asetuksen 88 artiklassa on lueteltu tiettyjä tarkoituksia, joita varten säännöksiä voidaan kansallisesti antaa. Lista ei ole tyhjentävä, mutta sen voidaan katsoa kattavan työelämän yksityisyyden suojaa koskevan kansallisen sääntelyn. Laki sisältää 9 artiklan 2 kohdan b alakohdassa edellytetyt säännökset työntekijän terveydentilatietojen käsittelyn osalta.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain yleisestä tietosuoja-asetuksesta johtuvat muutostarpeet ovat pääosin teknisluonteisia viittaussäännösten muutoksia ja liittyvät lain yksityiskohtiin sekä osin henkilötietolain kumoamiseen. Lisäksi lakiin on eräitä muita muutostarpeita, jotka liittyvät lainsäädännön selkeyttämiseen eivätkä suoranaisesti johdu yleisestä tietosuoja-asetuksesta. Olennaisia yleisestä tietosuoja-asetuksesta johtuvia sisällöllisiä muutostarpeita ei lain rangaistussäännöstä lukuun ottamatta ole.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa säädetään tietyistä työelämän henkilötietojen käsittelytilanteista. Voimassa olevassa henkilötietolaissa on työelämän henkilötietojen käsittelyn kannalta keskeisiä säännöksiä. Henkilötietolain 12 §:ssä säädetään poikkeuksista arkaluonteisten tietojen käsittelykieltoon. Työelämän henkilötietojen käsittelyn kannalta keskeisiä ovat poikkeukset koskien käsittelyä, josta säädetään laissa tai joka johtuu välittömästi rekisterinpitäjälle laissa säädetystä tehtävästä (1 momentin 5 kohta) sekä ammattiliittoon kuulumista koskevien tietojen käsittelyä, joka on tarpeen rekisterinpitäjän erityisten oikeuksien ja veloit-

teiden noudattamiseksi työoikeuden alalla (1 momentin 9 kohta). Lisäksi henkilötietolaissa säädetään erityisestä tilastointia koskevasta käsittelyperusteesta (15 §), jolla on merkitystä nykyisen palkkatilastointiyhteistyön kannalta. Hallituksen esityksessä EU:n yleistä tietosuojaa-asetusta täydentäväksi yleiseksi lainsäädännöksi ehdotetaan, että nykyisin henkilötietolain 12 §:n 1 momentin 5 ja 9 kohtien sekä 15 §:n nojalla tapahtuva käsittely olisi jatkossa mahdollista tietosuojalain nojalla. Näiltä osin henkilötietolain mukaisen oikeustilan säilyttäminen tietosuojalaissa on työelämän henkilötietojen käsittelyn kokonaisuuden kannalta tärkeää.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa ei ole lainvalintaa koskevaa sääntelyä. Tietosuojalakia koskevan ehdotuksen 3 §:n 1 momentin mukaan henkilötietojen käsittelyyn, joka tapahtuu Euroopan unionin alueella sijaitsevan rekisterinpitäjän tai henkilötietojen käsittelijän toimipaikkaan liittyvän toiminnan yhteydessä, sovelletaan Suomen lakia, jos rekisterinpitäjän toimipaikka sijaitsee Suomessa. Lainvalintasääntely soveltuisi pykälän perustelujen mukaan tilanteeseen, jolla on liittymiä kahteen tai useampaan jäsenvaltioon. Näin on esimerkiksi silloin, kun rekisterinpitäjä on sijoittunut yhden jäsenvaltion alueelle ja rekisteröidyt, joiden henkilötietoja käsitellään, asuvat toisessa jäsenvaltiossa. Lainvalintasääntelyllä olisi käytännössä merkitystä ainoastaan siltä osin kuin on kyse yleistä tietosuojaa-asetusta täydentävästä, jäsenvaltion harkintamarginaalin puitteissa annetusta lainsäädännöstä. (HE 9/2018 vp) Yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa ei siten olisi tarpeen erikseen säätää lainvalinnasta.

Henkilötietolain 8 §:n 1 momentin 6 kohdassa säädetään konserneja koskevasta käsittelyperusteesta, jonka mukaan henkilötietoja saa käsitellä, jos kysymys on konsernin tai muun taloudellisen yhteenliittymän asiakkaita tai työntekijöitä koskevista tiedoista ja näitä tietoja käsitellään kyseisen yhteenliittymän sisällä. Yleiseen tietosuojaa-asetukseen ei konsernien sisäisen käsittelyn osalta sisälly yhtä tarkkarajaista käsittelyn oikeusperustetta. Asetuksen johdanto-osan kappaleen 48 mukaan rekisterinpitäjillä, jotka kuuluvat konserniin tai keskuselimeen kuuluvaan laitokseen, saattaa olla sisäisistä hallinnollisista syistä johtuen oikeutettu etu siirtää konsernin sisällä henkilötietoja, asiakkaiden tai työntekijöiden henkilötietojen käsittely mukaan luettuna. Johdanto-osan kappaleen 37 mukaan yritys, joka hallinnoi henkilötietojen käsittelyä siihen yhteydessä olevissa yrityksissä, olisi voitava katsoa konserniksi. Tietosuojalakia koskevan hallituksen esityksen mukaan henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste konsernin sisäiseen käsittelyyn seuraa yleisen tietosuojaa-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan f alakohdasta, jonka mukaan henkilötietojen käsittely on sallittua, jos käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettujen etujen toteuttamiseksi, paitsi milloin henkilötietojen suojaa edellyttävät rekisteröidyn edut tai perusoikeudet ja -vapaudet syrjäyttävät tällaiset edut, erityisesti jos rekisteröity on lapsi. Siten hallituksen esityksen mukaan nykyisin henkilötietolain 8 §:n 1 momentin 6 kohdan nojalla tapahtuva käsittely voisi jatkossa olla sallittua suoraan yleisen tietosuojaa-asetuksen nojalla.

2.2.2 Työ- ja elinkeinoministeriön toimialaan kuuluva muu työlainsäädäntö

Työ- ja elinkeinoministeriön toimialalle kuuluvassa työlainsäädännössä ja muussa työelämässä sovellettavassa sääntelyssä on vain vähän nimenomaisesti henkilötietojen käsittelyä koskevia säännöksiä. Niitä on seuraavissa laeissa:

- Työsopimuslaki (55/2001)
- Laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa (725/1990)
- Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002)
- Laki nuorista työntekijöistä (998/1993)

- Laki työntekijöiden lähettämisestä (447/2016)
- Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006)
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)
- Laki yrittäjäkuljettajien työajasta tieliikenteessä (349/2013)
- Työaikalaki (605/1996)
- Opintovapaalaki (273/1979)
- Palkkaturvalaki (866/1998)
- Merimiesten palkkaturvalaki (1108/2000)
- Merimiesten vuosilomalaki (433/1984)
- Merityöaikalaki (296/1976)
- Merityösopimuslaki (756/2011)
- Laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa (248/1982)
- Laki valtion varoista korvattavista merimiesten matkakustannuksista (1068/2013).

Työlainsäädännössä säädetään muun muassa työsuhteen osapuolten oikeuksista ja velvollisuuksista, joiden toteuttaminen edellyttää työntekijän henkilötietojen käsittelyä. Työlainsäädännössä on jonkin verran myös työntekijälle säädettyjä velvoitteita toimittaa työnantajalle tietoja.

Henkilötietojen käsittelyperusteena edellä mainittujen lakien nojalla suoritettavassa henkilötietojen käsittelyssä on yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan c alakohta, eli käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi. Oikeusperustetta tarkennetaan kyseisellä erityislailla. Osa yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain säännöksistä soveltuu myös muun työlainsäädännön nojalla suoritettavaan henkilötietojen käsittelyyn.

Edellä mainitut lait sisältävät yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 3 kohdassa lueteltuja tarkennuksia ja ovat 6 artiklan liikkumavaran mukaisia. Yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 3 kohdan mukaan lainsäädännön on täytettävä yleisen edun mukainen tavoite ja oltava oikeasuhteinen sillä tavoiteltuun oikeutettuun päämäärään nähden. Työlainsäädännöllä on yleisen edun mukainen tavoite ja osaltaan myös yksityisyyden suojasta työelämässä annetulla lailla huolehditaan työntekijän henkilötietojen käsittelyn oikeasuhtaisuudesta. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3 §:ssä määritellään työntekijän henkilötietojen käsittelyn tarkoitus.

Edellä mainittuja lakeja ei ole tarpeen muuttaa yleisen tietosuoja-asetuksen vuoksi. Lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annettuun lakiin on tarpeen tehdä tekninen muutos, joka johtuu rikoslakiin ehdotetusta muutoksesta.

Laivaväen luetteloinnista annetun lain (1360/2006) muutostarpeita ei ole arvioitu, koska liikenne- ja viestintäministeriöstä saadun tiedon mukaan lakia tullaan ehdottamaan kumottavaksi.

3 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Esityksen tavoitteena on tehdä yleisen tietosuoja-asetuksen liikkumavaran mukaisuuden varmistamiseksi tarpeelliset muutokset yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin. Esityksen tavoitteena on säilyttää pääosin nykytila yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan sääntelyn osalta.

Esityksessä ehdotetaan tehtäväksi yleisestä tietosuoja-asetuksesta 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.

Yleinen tietosuoja-asetus on suoraan sovellettavaa ja sellaisenaan velvoittavaa jäsenvaltioissa. Lähtökohtaisesti yleisen tietosuoja-asetuksen mukaistakaan kansallista lainsäädäntöä ei tulisi olla. Kansallinen lainsäädäntö on mahdollista ainoastaan silloin, kun se asetuksessa nimenomaisesti sallitaan. Vaihtoehtoisena toteuttamistapana voisi siten olla voimassa olevan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain kumoaminen ja sääntelyn jättäminen yleisen tietosuoja-asetuksen varaan. Yleiseen tietosuoja-asetukseen sisältyy kuitenkin useita sellaisia säännöksiä, joissa joko edellytetään kansallista erityislainsäädäntöä tai sallitaan sen antaminen. Työsuhteissa tapahtuvan henkilötietojen käsittelyn osalta merkittävimmät liikkumavaraa sisältävät säännökset ovat yleisen tietosuoja-asetuksen 9 ja 88 artiklat.

Suomessa työntekijöiden henkilötietojen käsittely on nähty sellaisena käsittelytilanteena, jossa tarvitaan erityistä sääntelyä työntekijän työnantajasta riippuvaisen aseman vuoksi sekä työnantajan ja työntekijän sekä muiden tahojen oikeuksien yhteensovittamiseksi. Työoikeuden yleinen työntekijän suojelun periaate vaikuttaa työoikeudellisen lain taustalla. Yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin on otettu säännökset, joilla täydennetään henkilötietolain säännöksiä työelämän erityistarpeisiin soveltuviksi. Työelämän tilanteissa yhdistyvät perusoikeuksien ja tietosuojan ohella työ-, virkamies-, työturvallisuus- ja rikosoikeus. Tästä syystä on katsottu, että työntekijän ja työnhakijan yksityisyyden suoja on turvattava henkilötietolakia täydentävällä erityissääntelyllä, joka on paremmin kytkettävissä työ- ja virkamieslainsäädännön rakenteisiin ja sen noudattamisen valvontaan. Henkilötietolaissa ei ole myöskään voitu säätää kaikista niistä edellytyksistä, joiden mukaisesti työnantajien tiedontarpeet työelämän tilanteissa voidaan yhteensovittaa työntekijän oikeuksien kanssa. Samat perusteet puoltavat lain säilyttämistä myös jatkossa. Lain säilyttämistä pidetään tärkeänä sekä työntekijöiden että työnantajien oikeuksien ja niiden nykysääntelyn mukaisen tasapainon turvaamiseksi. Lisäksi laissa on yleisen tietosuoja-asetuksen 9 artiklan erityisten henkilötietoryhmien käsittelykiellosta poikkeamiseksi tarpeelliset säännökset työntekijän terveydentilatietojen käsittelystä.

4 Esityksen vaikutukset

Yleinen tietosuoja-asetus ja osaltaan myös ehdotettu tietosuojalaki aiheuttavat suhteellisen merkittäviä kustannuksia työnantajille. Niitä ei kuitenkaan voida pitää tästä esityksestä aiheutuvina kustannuksina eikä niitä sen vuoksi ole tarpeen laajemmin käsitellä tässä yhteydessä. Yleisen tietosuoja-asetuksen ja tietosuojalain vaikutuksia on selostettu hallituksen esityksessä EU:n yleistä tietosuoja-asetusta täydentäväksi yleiseksi lainsäädännöksi (HE 9/2018 vp).

Tietosuojalainsäädännön uudistukseen liittyvät vaikutukset seuraavat yleislakia koskevassa hallituksen esityksessä selostetulla tavalla pääasiassa yleisestä tietosuoja-asetuksesta. Hallituksen

esityksen yritysvaikutuksia koskevan arvion mukaan yleinen tietosuoja-asetus vähentää merkittävästi tietosuojasääntelyyn liittyviä kansallisia erityispiirteitä ja poistaa ne osin kokonaan. Taloudelliset hyödyt korostuvat useissa jäsenvaltioissa toimivien yritysten toiminnassa. Useassa jäsenvaltiossa toimiva yritys on nykyisin velvollinen selvittämään jokaisen jäsenvaltion säädöksistä johtuvat toisistaan poikkeavat velvoitteet erikseen. Erityispiirteiden vähentäminen nopeuttaa unionin laajuisen liiketoiminnan aloittamista sekä vähentää rajat ylittävän liiketoiminnan kustannuksia. Yhdenmukainen sääntely myös lisää pitkän aikavälin oikeusvarmuutta, sillä se vähentää eri maiden säännösten välisten ristiriitojen aiheuttamia ongelmia. Yksityiskohtaisempaa kansallista sääntelyä tulee jäämään yritystoiminnan kannalta merkityksellisestä näkökulmasta lähinnä työelämän tietosuojan sääntelyyn. Toisaalta uuden säännösten käyttöönoton myötä syntyvät tulkintaepäselvyydet ja uusien normien tulkintaan liittyvän oikeuskäytännön puute heikentävät oikeusvarmuutta ja ennakoitavuutta erityisesti säännösten voimassaolon ensimmäisinä vuosina. (HE 9/2018 vp)

Työsuhteissa sovellettavan yleistä tietosuoja-asetusta täydentävän kansallisen lainsäädännön säilyttäminen yleisen tietosuoja-asetuksen liikkumavaran puitteissa aiheuttaa vaikutuksia kaikille työnantajille ja työnantajina toimiville yrityksille. Yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki soveltuu kaikkiin työnantajina toimiviin yrityksiin. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan rahoittaman Tampereen yliopiston yritysvaikutuksista tekemän selvityksen (Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan artikkelisarja 10/2017) perusteella selvitykseen osallistuneiden yritysten oletuksena on, ettei asetus aiheuta muutoksia nykyiseen työelämän tietosuojan sääntelyyn.

Vaikutusten kannalta merkittävä yleisestä tietosuoja-asetuksesta seuraava muutos nykytilaan verrattuna on seuraamusjärjestelmän perustavanlaatuinen muutos. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain säännösten rikkomisesta voi jatkossa seurata yleisen tietosuoja-asetuksen mukainen hallinnollinen seuraamusmaksu. Hallinnolliset seuraamusmaksut aiheuttavat työnantajille merkittäviäkin taloudellisia riskejä. Hallinnollisten seuraamusmaksujen tason määräytymistä tai niiden määräämisen yleisyyttä ei pystytä tässä vaiheessa ennakoimaan. Yleisen tietosuoja-asetuksen soveltamiskäytäntöön tulevat vaikuttamaan myös EU-tasoiset linjaukset.

Hallinnolliset seuraamusmaksut määrätään kunkin yksittäisen tapauksen olosuhteiden mukaisesti 58 artiklan 2 kohdassa lueteltujen tietosuojaviranomaisen käytettävissä olevien muiden toimenpiteiden lisäksi tai niiden sijasta. Kun päätetään hallinnollisen seuraamusmaksun määräämisestä ja sen määräästä, kussakin yksittäisessä tapauksessa on otettava asianmukaisesti huomioon 83 artiklassa luetellut seikat, kuten esimerkiksi rikkomisen luonne, vakavuus ja kesto, kyseisen tietojenkäsittelyn luonne, laajuus tai tarkoitus huomioon ottaen, sekä niiden rekisteröityjen lukumäärä, joihin rikkominen vaikuttaa, ja heille aiheutuneen vahingon suuruus, rikkomisen tahallisuus tai tuottamuksellisuus sekä toimet rekisteröidyille aiheutuneen vahingon lieventämiseksi. Yleisen tietosuoja-asetuksen 83 artiklan 8 kohdan mukaan valvontaviranomaisen tämän artiklan mukaisten valtuuksien käyttöön sovelletaan unionin oikeuden ja jäsenvaltion lainsäädännön mukaisesti asianmukaisia menettelytakeita, muun muassa tehokkaita oikeussuojakeinoja ja asianmukaista prosessia. Asetuksen johdanto-osan kappaleessa 148 viitataan siihen, että jos kyseessä on vähäinen rikkominen tai jos määrättävä seuraamusmaksu olisi kohtuuton rasitus luonnolliselle henkilölle, voidaan seuraamusmaksun sijasta antaa 58 artiklan mukainen huomautus.

Työntekijän terveydentilatietojen käsittely edellyttää yleisen tietosuoja-asetuksen 9 artiklan mukaan kansallista lainsäädäntöä tai työehtosopimusta, jossa säädetään riittävästä suojatoimista. Säädettyä työntekijän terveydentilatietojen käsittelyn edellytyksistä laissa ei työ- ja virkaehtosopimuksiin ole tarpeen erikseen ottaa suojatoimisäännöksiä terveydentilatietojen käsittelyn osalta.

Tällä esityksellä pyritään säilyttämään pääasiassa nykytila työntekijän henkilötietojen käsittelyn osalta. Tähän esitykseen sisältyvillä säädösehdotuksilla ei ole merkittävää vaikutusta työntekijöiden oikeuksiin ja asemaan.

Yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan sääntelyn säilyttämisellä entisellään yleisen tietosuojasetuksen liikkumavaran puitteissa vähennetään osaltaan yleisestä tietosuojasetuksesta yrityksille työnantajina aiheutuvaa oikeudellista epävarmuutta ja hallinnollista taakkaa. Kansallinen työelämän tietosuojaa koskeva erityissääntely voi olla oikeustilaa selkeyttävää ja oikeusvarmuutta lisäävää sekä työnantajan toimintaan liittyviä riskejä vähentävää, kun käsittelyn edellytyksistä on selkeästi säädetty kansallisessa laissa, jonka säännösten soveltamisesta on jo olemassa vakiintunutta tulkintakäytäntöä. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain toimitusta yhdessä yleisen tietosuojasetuksen kanssa sovellettaessa sekä seuraamusjärjestelmän kehittymistä on seurattava.

Toisaalta erityisesti kansainvälisesti toimivien yritysten näkökulmasta kansallinen erityissääntely vähentää yleisen asetuksen mukaisen yhdenmukaisen sääntelyn hyötyjä sekä lisää lähinnä ulkomaisten yritysten hallinnollista taakkaa ja kustannuksia asetuksen mukaiseen oikeustilaan verrattuna, vaikka nykytila erityissääntelyn osalta ei muuttuisikaan. Sovellettava työlainsäädäntö on toisaalta muutoinkin selvittävää yrityksen toimiessa useissa eri valtioissa. Muita valtioita tiukemmat kansalliset säännökset muun muassa huumausainetestaamisesta tai työntekijöiden sähköpostien käsittelystä voivat vähäisessä määrin vaikuttaa yritysten sijoittautumispäätöksiin tai yhteistyökumppaneiden valintaan. Yksityisyyden suojasta huolehtiminen voi vaikuttaa työnantajakuvaan ja yrityksen imagoon kuitenkin myös positiivisesti.

Suurelta osin muutosehdotukset ovat lähinnä teknisluonteisia. Esityksellä ei siten ole merkittäviä taloudellisia vaikutuksia työnantajille tai yrityksille. Esityksessä ehdotetaan henkilötietolain 12 §:n 2 momentin arkaluonteisten tietojen poistamista ja käsittelyperusteen ja -tarpeen säännöllistä arviointia koskevaa säännöstä vastaavan säännöksen ottamista yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin. Muutos ei aiheuttaisi lisäkustannuksia työnantajille, koska lainkohdassa säädettyjen velvoitteiden noudattaminen on työnantajan velvollisuutena myös voimassa olevan lainsäädännön mukaan.

Ehdotetuilla muutoksilla ei ole merkittäviä vaikutuksia viranomaisten toimintaan. Yleisen tietosuojasetuksen soveltamisen alettua työsuojeluviranomaisten ja yleistä tietosuojasetusta valvovan tietosuojavaltuutetun keskinäisen yhteistyön määrä todennäköisesti jonkin verran lisääntyy, millä on vaikutusta viranomaisten työmäärään.

5 Asian valmistelu

5.1 Valmisteluvaiheet ja -aineisto

Esitys on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriön asettaman työryhmän ehdotusten pohjalta. Työryhmän tehtävänä oli selvittää työelämän tietosuojalainsäädännön ja EU:n yleisen tietosuojasetuksen välinen suhde sekä selvityksensä pohjalta tehdä ehdotukset lainsäädännön mahdollisista muutostarpeista.

Työryhmässä olivat työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi edustettuina keskeiset työmarkkinajärjestöt sekä tietosuojavaltuutetun toimisto. Työryhmä kuuli työnsä aikana asiantuntijoita. Työryhmän toimikausi oli 21.9.2017—15.12.2017, ja sitä jatkettiin 30.3.2018 saakka, jotta valmistelua varten saataisiin tieto kansallista henkilötietojen käsittelyä koskevaa yleislakia koskevan hallituksen esityksen sisällöstä.

Palkansaajakeskusjärjestöt ovat esittäneet lausuntokierrokselle lähtevään hallituksen esitysluonnokseen oheisen lausuman:

”Palkansaajakeskusjärjestöt SAK, Akava ja STTK vastustavat rangaistussäännösten poistamista esitysluonnoksessa ehdotetulla tavalla, koska yleinen tietosuoja-asetus sallii kansalliset rangaistussäännökset. Rangaistussäännöksen päällekkäisyyttä yleisen tietosuoja-asetuksen hallinnollista seuraamusmaksua koskevan säännöksen kanssa ei ole arvioitu vielä riittävällä tavalla, joten rangaistussäännöksen poistaminen on enneaikaista.”

5.2 Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen

[Esityksestä on pyydetty lausunnot ... *täydennetään lausuntokierroksen jälkeen*]

6 Riippuvuus muista esityksistä

Eduskunnalle on 1.3.2018 annettu hallituksen esitys EU:n yleistä tietosuoja-asetusta täydentäväksi yleiseksi lainsäädännöksi (HE 9/2018 vp). Esityksessä on useita työsuhteessa tapahtuvan henkilötietojen käsittelyn kannalta keskeisiä kohtia, joita on selostettu edellä nykytilan arvioinnin yhteydessä. Tätä esitystä valmisteltaessa ei ole ollut käytettävissä perustuslakivaliokunnan lausuntoa yleislakia koskevasta hallituksen esityksestä ja erityisesti siinä esitetyistä ratkaisuisista seuraamusjärjestelmän ja ne bis in idem -kiellon huomioon ottamisen osalta. Esitystä täydennetään tältä osin jatkovalmistelussa.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 Lakiehdotusten perustelut

1.1 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamisesta

2 §. Soveltamisala. Pykälän 3 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että siitä poistettaisiin viittaukset kumottuun sähköisen viestinnän tietosuojalakiin (516/2004) ja kumottavaksi ehdotettuun henkilötietolakiin. Sähköisen viestinnän tietosuojalaki on kumottu tietoyhteiskuntakaarella, jonka nimike on 1 kesäkuuta 2018 alkaen muutettu laiksi sähköisen viestinnän palveluista. Pykälään ehdotetaan lisättäväksi informatiivinen viittaus yleiseen tietosuoja-asetukseen, tietosuojalakiin ja lakiin sähköisen viestinnän palveluista. Informatiiviset viittaukset olisivat pääsäännöstä poiketen tässä tapauksessa lainsäädännön selkeyden vuoksi tarpeellisia ottaen huomioon lain soveltamisympäristö, lainsäädännön monimutkaistuminen ja hajautuminen useampiin säädyksiin sekä lain suuri merkitys työntekijöiden yksityisyyden suojan ja hyvän henkilötietojen käsittelyn edistämisen kannalta.

Muutoin pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia.

4 §. Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus. Pykälän 1 momentin viimeistä virkettä ehdotetaan muutettavaksi siten, että siitä poistettaisiin maininta suostumuksen tarpeettomuudesta rikosrekisteritietoja muualta kuin työntekijältä itseltään hankittaessa. Työntekijän suostumus ei 1 momentin mukaan edelleenkaan olisi

tarpeen silloin, kun viranomaisella on luovutusta tietoa työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai kun työnantaja hankkii henkilöluottotietoja työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi. Henkilöluottotietojen käsittelystä säädetään erikseen yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 a §:ssä, jossa ei edellytetä työntekijän suostumusta.

Voimassa olevan säännöksen sanamuoto suostumuksen tarpeettomuudesta rikosrekisteritietojen osalta on osin harhaanjohtava. Turvallisuusselvityslain (726/2014) 5 §:n mukaan turvallisuusselvityksen laatimisen ja turvallisuusselvitykseen liittyvän 51 §:ssä tarkoitetun luotettavuuden seurannan toteuttamisen yleisenä edellytyksenä on, että selvityksen kohde on antanut siihen etukäteen kirjallisen suostumuksen. Alaikäisten kanssa työskentelemään valittavien henkilöiden rikostaustan selvittämismenettelystä säädetään erikseen laissa lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002), jonka mukaan rikosrekisteriotte pyydetään nähtäväksi henkilöltä itseltään.

Voimassa olevan 4 §:n sanamuodon mukainen rikosrekisteritietojen hankkiminen työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi ilman suostumusta, on säädetty viranomaistoiminnassa lähinnä tiettyjen valtion erityisten virkojen osalta mahdolliseksi. Rikosrekisterilain (770/1993) 4 a §:n mukaan sen lisäksi, mitä 4 §:ssä säädetään, rikosrekisteristä luovutetaan henkilöä koskevat tiedot Suomen viranomaiselle asiassa, joka koskee henkilön valintaa koulutukseen tai tehtävään, joka liittyy valtion turvallisuuteen, yleiseen järjestykseen ja turvallisuuteen, ulkoasiainhallintoon, Suomen kansainvälisiin suhteisiin, oikeushallintoon, keskuspankkitoimintaan tai rahanvalmistukseen ja jossa edellytetään henkilön erityistä luotettavuutta (3 kohta).

Voimassa olevan 4 §:n sanamuodon perusteella voi saada käsityksen, ettei työntekijän rikosrekisteritietojen hankkiminen edellyttäisi laissa säädettyä perustetta. Tämä on joissain tapauksissa johtanut muun muassa siihen, että työnantajat ovat vaatineet työnhakijoilta rikosrekisteriotetta siten, että henkilö itse pyytää rikosrekisteriotteen henkilötietolain 26 §:n mukaisen tarkastusoikeuden perusteella oikeusrekisteri-keskukselta ja antaa sen työnantajalle nähtäväksi. Tietosuojavaltuutettu on kannanotoissaan todennut, ettei tällainen rikosrekisteritietojen käsittely ole lainmukaista (Dnro 3048/41/2015). Lainsäädännön selkeyden vuoksi pykälää on siksi tarpeen muuttaa. Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan informatiivisuuden vuoksi lisättäväksi viittaukset turvallisuusselvityslakiin, lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annettuun lakiin ja rikosrekisterilakiin.

Voimassa olevan 4 §:n 2 momentin viimeisen virkkeen mukaan työnantajan tiedonantovelvollisuudesta ja työntekijän oikeudesta tarkastaa itseään koskevia henkilötietoja on lisäksi voimassa, mitä siitä muualla laissa säädetään. Viittaus ehdotetaan muutettavaksi informatiiviseksi viittaukseksi yleisen tietosuojasetuksen III lukuun, jota on noudatettava 2 momentissa säädetyn lisäksi. Yleisen tietosuojasetuksen 12-15 artikloissa säädetään rekisterinpitäjän informointivelvoitteista sekä rekisteröidyn oikeudesta saada pääsy tietoihin. Informatiivinen viittaus olisi lainsäädännön selkeyden ja ymmärrettävyyden vuoksi tarpeen.

Pykälän 3 momentin viittaus yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettuun lakiin 651/1998 ehdotetaan muutettavaksi viittaukseksi aiemman lain kumonneeseen yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettuun lakiin 1233/2013.

Muilta osin pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia.

5 §. Terveystilaa koskevien tietojen käsittely. Pykälän 4 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että momenttiin lisättäisiin voimassa olevan henkilötietolain 12 §:n 2 momentin arkaluonteisten tietojen poistamista ja käsittelyperusteen ja -tarpeen säännöllistä arviointia koskevaa

säännöstä vastaava säännös sanamuodoltaan hieman muutettuna. Momentin mukaan työnantajan olisi säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista, mikä vastaa nykyistä momenttia. Terveydentilaa koskevat tiedot olisi poistettava välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole 1 momentissa mainittua perustetta. Käsittelyn perustetta ja tarvetta olisi arvioitava vähintään viiden vuoden välein.

Terveydentilatietojen käsittelyyn sovelletaan nykyään yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain rinnalla myös henkilötietolain 12 §:n 2 momenttia. Henkilötietolaki on ehdotettu kumottavaksi eikä sen 12 §:n 2 momenttia vastaavaa säännöstä ole ehdotettu otettavaksi uuteen tietosuojalakiin. Säännös on muodostanut osan työntekijän terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyn suojatoimista. Sääntely on ohjannut käytäntöjen muodostumista yksityisyyttä turvaavammiksi. Voimassa olevan sääntelyn katsotaan muilta osin muodostavan riittävät yleisen tietosuoja-asetuksen 9 artiklan 2 kohdan b alakohdan edellyttämät suojatoimet terveydentilatietojen käsittelylle. Voimassa olevaa lakia vastaavasti terveydentilatietoja käsittelevien henkilöiden piiri työpaikoilla on määriteltävä mahdollisimman suppeaksi.

Muilta osin pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia.

16 §. Kameravalvonnan edellytykset. Pykälän 2 momentin 3 kohdan mukaan työnantaja voi pykälän 1 momentin estämättä kohdentaa kameravalvonnan tiettyyn työpisteeseen, jossa työntekijöitä työskentelee, jos tarkkailu on välttämätöntä työntekijän etujen ja oikeuksien varmistamiseksi, jos kameravalvonta perustuu tarkkailun kohteeksi tulevan työntekijän pyyntöön ja asiasta on sovittu työnantajan ja työntekijän välillä. Yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaan rekisteröidyn suostumus on yksi lainmukainen käsittelyperuste henkilötietojen käsittelylle. Asetuksen 7 artiklan 3 kohdan mukaan rekisteröidyllä on oikeus peruuttaa suostumuksensa milloin tahansa. Edellä mainitusta johtuen pykälän 2 momentin 3 kohtaa ehdotetaan muutettavaksi siten, että vaatimuksesta, jonka mukaan kameravalvonnan kohdentamisesta tiettyyn työpisteeseen tulisi olla sovittu työnantajan ja työntekijän välillä, luovuttaisiin. Ehdotetun pykälän 2 momentin 3 kohdan mukaan työnantaja voisi pykälän 1 momentin estämättä kohdentaa kameravalvonnan tiettyyn työpisteeseen, jossa työntekijöitä työskentelee, jos tarkkailu on välttämätöntä työntekijän etujen ja oikeuksien varmistamiseksi ja jos kameravalvonta perustuu tarkkailun kohteeksi tulevan työntekijän pyyntöön. Työntekijän pyyntöön perustuva valvonta olisi vastaavasti lakkautettava, jos työntekijä niin esittää.

Jos työnantajalla olisi työntekijän pyynnön perumisesta huolimatta edelleen tarve toteuttaa kameravalvontaa siten, että valvonta olisi välttämätöntä kohdentaa tiettyyn työpisteeseen, jossa työntekijöitä työskentelee, voisi työnantaja tällaisessa tilanteessa nojautua 2 momentin muissa kohdissa säädettyihin edellytyksiin kameravalvonnan toteuttamiseksi.

Muilta osin pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia.

17 §. Avoimuus kameravalvontaa toteutettaessa. Voimassa olevan pykälän 1 momentin 3 kohdan mukaan työnantajan on kameravalvontaa suunnitellessaan ja toteuttaessaan pidettävä huolta siitä, että valvonnalla saatujen henkilöitä koskevien tallenteiden käyttö ja niiden muu käsittely suunnitellaan ja toteutetaan ottaen huomioon, mitä henkilötietolain 5–7, 10 ja 32–34 §:ssä säädetään, riippumatta siitä, muodostavatko tallenteet mainitussa laissa tarkoitetun henkilörekisterin. Lain esitöiden mukaan säännös on säädetty työntekijöiden henkilötietojen käsittelyn asianmukaisuuden suojaamiseksi niissä tilanteissa, joissa kameravalvonnasta saatavat tiedot eivät aina muodostaisi henkilötietolaissa tarkoitettua henkilörekisteriä. Yleisen tietosuoja-asetuksen soveltamisalan täytyessä tulevat rekisterinpitäjään asetuksesta kohdistuvat velvoitteet suoraan sovellettavaksi. Yleisen tietosuoja-asetuksen 2 artiklan 1 kohdan mukaan asetusta sovelletaan

henkilötietojen käsittelyyn, joka on osittain tai kokonaan automaattista, sekä sellaisten henkilötietojen käsittelyyn muussa kuin automaattisessa muodossa, jotka muodostavat rekisterin osan tai joiden on tarkoitus muodostaa rekisterin osa. Yleisen tietosuojasetuksen voidaan katsoa soveltuvan kameravalvonnasta saatuihin henkilötietoihin sisältäviin tallenteisiin. Pykälän 1 momentin 3 kohta ehdotetaan siksi kumottavaksi tarpeettomana.

22 §. Valvonta. Voimassa olevan pykälän mukaan lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset yhdessä tietosuojavaltuutetun kanssa. Tietosuojalakia koskevassa hallituksen esityksessä ehdotetaan, että yleisessä tietosuojasetuksessa tarkoitettuna valvontaviranomaisena toimisi tietosuojavaltuutettu. Kansallisen valvontaviranomaisen tehtävistä ja toimivallasta säädetään yleisen tietosuojasetuksen 55-59 artiklassa ja tietosuojalain 14 §:ssä. Tietosuojavaltuutetun tehtävät ja toimivaltuudet seuraavat suoraan yleisestä tietosuojasetuksesta. Valvontaviranomaiselle voidaan säätää myös muita valtuuksia. Työsuojeluviranomaisen tehtävistä ja toimivallasta säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa.

Jotta olisi selvää, ettei työsuojeluviranomaisten toimivalta ulotu yleisen tietosuojasetuksen säännösten valvomiseen, valvontaa koskevaa 22 §:ää ehdotetaan tarkennettavaksi siten, että lain noudattamista valvoisivat työsuojeluviranomaiset toimivaltansa mukaisesti yhdessä tietosuojavaltuutetun kanssa. Lisäksi pykälään ehdotetaan lisättäväksi viittaukset tietosuojavaltuutetun ja työsuojeluviranomaisten toimivaltaa koskevaan sääntelyyn.

Työsuojeluviranomaisen toimivalta yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain valvonnan katsotaan tarpeelliseksi ja tarkoituksenmukaiseksi säilyttää. Valvontajärjestelmä on ollut toimiva. Tietosuojavaltuutetulla ei ole alueorganisaatiota, joten työsuojeluviranomaisten resurssit ovat tästäkin syystä valvonnan toimivuuden kannalta merkittävät. Yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki ei koske pelkästään henkilötietojen käsittelyä, vaan on työoikeudellinen laki, jolla on työsuojelullinen tarkoitus. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain mukainen henkilötietojen käsittely on kiinteässä yhteydessä työläinsäädännössä säädettyihin oikeuksiin ja velvoitteisiin. Työläinsäädännön valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisille. Työsuojeluviranomaiset valvovat lain noudattamista omasta näkökulmastaan ja oman toimivaltansa puitteissa.

Työsuojeluviranomaista ei ole perusteltua nimetä yleisen tietosuojasetuksen tarkoittamaksi valvontaviranomaiseksi. Työsuojeluviranomaisen valvontatoimivalta koskisi jatkossakin pelkästään yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain valvontaa yhteistyössä tietosuojavaltuutetun kanssa tietosuojavaltuutetun ollessa yksin toimivaltainen viranomaisen yleisen tietosuojasetuksen säännösten valvonnassa. Toimivallan jako vastaisi nykytilaa, koska työsuojeluviranomaisen toimivalta ei nykyäänkään ulotu henkilötietolain valvontaan ja yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain valvontaa toteutettaisiin jatkossakin yhteistyössä. Asian siirtämisestä toimivaltaiselle viranomaiselle säädetään hallintolaissa (434/2003).

24 §. Rangaistussäännös. Pykälän 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että rangaistussäännös pääosin kumottaisiin. Lain rikkomisesta voitaisiin edelleen tuomita sakkoon työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästi huolimattomuudesta rikkoo 23 §:n säännöksiä tämän lain nähtävänäpidosta.

Tietosuojalainsäädäntöä koskeva seuraamusjärjestelmä muuttuu olennaisella tavalla yleisen tietosuojasetuksen hallinnollisten seuraamusmaksujen vuoksi. Yleisen tietosuojasetuksen 83 artiklan 5 kohdan mukaan muun muassa seuraavien säännösten rikkomisesta määrätään 2 kohdan mukaisesti hallinnollinen sakko, joka on enintään 20 000 000 euroa, tai jos kyseessä on

yritys, neljä prosenttia sen edeltävän tilikauden vuotuisesta maailmanlaajuisesta kokonaisliikevaihdosta sen mukaan, kumpi näistä määristä on suurempi: edellä 5, 6, 7 ja 9 artiklassa tarkoitettujen käsittelyn peruseriaatteet, suostumuksen edellytykset mukaan luettuna (a alakohta) sekä kaikki IX luvun mukaisesti hyväksytystä jäsenvaltion lainsäädännöstä johtuvat velvollisuudet (d alakohta). Työntekijän henkilötietojen käsittelyä koskevien säännösten rikkominen voi siten johtaa hallinnollisen seuraamusmaksun määräämiseen 83 artiklan mukaan.

Yleinen tietosuoja-asetus mahdollistaa kansalliset rangaistussäännökset. Kansallisten sääntöjen rikkomiseen sovellettavien rikosoikeudellisten seuraamusten ja hallinnollisten seuraamusten määräämisen ei kuitenkaan tulisi johtaa ne bis in idem -periaatteen rikkomiseen unionin tuomioistuimen tulkinnan mukaan (asetuksen johdanto-osan kappale 149). Kaksoisrangaistavuuden kiellon (*ne bis in idem*) ja EU-oikeuden velvoitteiden täytäntöönpanon varmistamiseksi voimassa olevan lain rangaistussäännös tulisi pääosin kumota. Jatkossa rangaistussäännös voisi tulla kyseeseen vain sellaisissa tilanteissa, joissa yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain säännösten vastaiset teot eivät olisi yleisen tietosuoja-asetuksen 83 artiklan mukaisten hallinnollisten seuraamusmaksujen piirissä. Kun käytäntöä 83 artiklan tulkinnasta ei vielä ole, ei rangaistussäännöksen päällekkäisyyttä yleisen tietosuoja-asetuksen hallinnollista seuraamusmaksua koskevan säännöksen kanssa ole pystytty arvioimaan aukottomasti. Rikosoikeudellisen sääntelyn selkeyden ja täsmällisyyden vaatimusten vuoksi on perusteltua kumota myös sellaisien säännösten, jotka vain osittain ovat asetuksen soveltamisalassa, rikkomisen rangaistavuus. Muutoin rangaistussäännöksen soveltamisalasta voisi tulla epäselvä. Siten rangaistussäännöksen kumoaminen voisi jättää joitain tekoja sekä yleisen tietosuoja-asetuksen mukaan määräytyvien hallinnollisten seuraamusmaksujen että rikosoikeudellisten rangaistusten soveltamisalan ulkopuolelle.

Hallituksen esityksessä EU:n yleistä tietosuoja-asetusta täydentäväksi yleiseksi lainsäädännöksi ehdotetaan henkilörekisteririkosta koskevan rangaistussäännöksen korvaamista uudella tietosuoja-asetuksen rikostuomari-asetuksen rangaistussäännöksellä sekä henkilötietolain, mukaan lukien sen henkilörekisteririkkomusta koskevan rangaistussäännöksen, kumoamista. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain säännösten rikkomisesta on voitu tuomita rangaistukseen henkilörekisteririkosta koskevan säännöksen nojalla. Voimassa olevassa rangaistussäännöksessä ei ole säädetty rangaistavaksi lain 3§:n, 4 §:n 1 momentin ja 5 §:n rikkomista.

Pykälän 2 momentin mukaan rangaistus henkilörekisteririkoksesta, tietomurrosta, salakatselusta, salakuuntelusta, viestintäsalaisuuden loukkauksesta, salassapitorikoksesta ja virkarikoksesta säädetään rikoslain 39/1889). Viittaus rikoslain henkilörekisteririkosta koskevaan säännökseen ehdotetaan muutettavaksi viittaukseksi tietosuoja-asetuksen rikoslain muutosehdotusta vastaavasti.

1.2 Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 10 §:n muuttamisesta

10 §. *Rangaistussäännökset.* Pykälän 3 momentin mukaan rangaistus henkilörekisteririkoksesta säädetään rikoslain 38 luvun 9 §:ssä. Viittaus rikoslain henkilörekisteririkosta koskevaan säännökseen ehdotetaan muutettavaksi viittaukseksi tietosuoja-asetuksen rikoslain muutosehdotusta vastaavasti.

Muilta osin pykälä vastaisi voimassa olevaa lakia.

2 Voimaantulo

Lait ehdotetaan tuleviksi voimaan mahdollisimman pian.

3 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys

Perustuslakivaliokunta on viimeaikaisissa henkilötietojen suojaa koskevissa lausunnoissaan (esimerkiksi PeVL 38/2016 vp, PeVL 5/2017 vp ja PeVL 31/2017 vp) huomionut yleisen tietosuojasetuksen voimaantulon ja pitänyt tärkeänä, että valtioneuvoston piirissä kartoitetaan erityislainsäädännön tarpeellisuuteen ja alaan liittyviä kysymyksiä. Perustuslakivaliokunnan käsityksen mukaan selvitystyön kannalta merkityksellistä on Suomen perustuslaissa turvattu henkilötietojen suojan suhde yleiseen tietosuojasetukseen. Perustuslakivaliokunnan mukaan ”estettä ei vaikuta olevan sille, että henkilötietojen suojaan liittyvät sääntelyn kattavuuden sekä täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden vaatimukset voidaan joiltain osin täyttää myös asianmukaisesti laaditulla yleisellä Euroopan unionin asetuksella tai kansalliseen oikeuteen sisältyvällä yleislailla”.

Esityksessä ehdotetut tarkistukset voimassa olevaan lainsäädäntöön ovat pääosin luonteeltaan teknisluonteisia. Suuri osa ehdotetuista muutoksista on viittaussäännöksiä muuhun henkilötietojen käsittelyä koskevaan lainsäädäntöön. Ehdotetut sisällölliset muutokset ovat pieniä. Perusoikeuksien merkitystä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain säännösten suhteen on arvioitu eduskunnan käsitellessä lain säätämiseen ja muutoksiin johtaneita hallituksen esityksiä (HE 75/2010 vp, HE 162/2003 vp, HE 19/2008 vp). Lakiehdotukset on katsottu voitavan säätää tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä, eivätkä nyt ehdotettavat muutokset merkitse sellaista lainsäädännön muuttamista, joka edellyttäisi asian uudelleenarviointia.

Esityksessä ehdotetaan kumottavaksi ehdotetun henkilötietolain 12 §:n 2 momenttia vastaavan säännöksen ottamista yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin työntekijän terveydentilatietojen käsittelyä koskevana suojatoimenä. Ehdotetun säännöksen mukaan työnantajan olisi säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista, mikä vastaa nykyistä momenttia. Terveydentilaa koskevat tiedot olisi poistettava välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole 1 momentissa mainittua tarvetta. Käsittelyn perustetta ja tarvetta olisi arvioitava vähintään viiden vuoden välein. Perustuslakivaliokunta on katsonut, että säilytysaika koskevan sääntelyn tulee lain tasolla olla kattavaa ja yksityiskohtaista ja että säilytysaika koskeviin säännöksiin tulee sisällyttää aikamääre (esimerkiksi PeVL 20/2006 vp). Henkilötietolain 12 §:än 2 momentti lisättiin henkilötietolakiin hallintovaliokunnan käsittelyssä (HaVM 26/1998 vp) perustuslakivaliokunnan lausunnon huomioon ottamiseksi. Perustuslakivaliokunta katsoi, että arkaluonteisten henkilötietojen käsittelyn salliminen koskettaa yksityiselämään kuuluvan henkilötietojen suojan ydintä. Siksi tällaisten tietojenkäsittelyn mahdolliseksi tekevien säännösten on oltava täsmällisiä. Valiokunta kiinnitti huomiota siihen, että hallituksen esitykseen ei sisällynyt säännöksiä arkaluonteisten tietojen säilytysajoista. Asia olisi jäänyt lähinnä lain virheettömyysvaatimuksen varaan, jonka mukaan esimerkiksi vanhentuneita henkilötietoja ei saa käsitellä. Valiokunnan siihenastisen käytännön perusteella oli kuitenkin välttämätöntä säännellä tämä asia nimenomaisesti laissa, jotta laki voitiin säätää tavallisessa lainsäädäntöjärjestyksessä (PeVL 25/1998 vp s. 3-4). Henkilötietolain 12 §:n 2 momenttia vastaavan säännöksen ottaminen yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin olisi perustuslakivaliokunnan omaksuman käytännön mukaista.

Hallinnollisia seuraamusmaksuja koskeva sääntely on merkityksellistä Euroopan ihmisoikeussopimuksen 7. lisäpöytäkirjan 4 artiklan sisältämän ns. ne bis in idem -säännön kannalta. Sen mukaan ketään ei saa saman valtion tuomiovallan nojalla tutkia uudelleen tai rangaista oikeudenkäynnissä rikoksesta, josta hänet on jo lopullisesti vapautettu tai tuomittu syylliseksi kyseisen valtion lakien ja oikeudenkäyntimenettelyn mukaisesti. Myös kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen 14 artiklan 7 kohdassa ja EU:n perusoikeuskirjan 50 artiklassa on määräykset kiellosta. Kiellon katsotaan sisältyvän myös Suomen perustuslain yksilön oikeusturvaa koskevan 21 §:n 2 momentin säännökseen oikeudenmukaisen

oikeudenkäynnin takeista, jotka on lailla turvattava (HE 309/1993 vp, s. 74/II; ks. myös PeVL 9/2012 vp, s. 3). Perustuslakivaliokunta on asiallisesti rinnastanut rangaistusluonteisen taloudellisen seuraamuksen rikosoikeudelliseen seuraamukseen. Perustuslakivaliokunta on edellyttänyt, että ne bis in idem -sääntö otetaan huomioon jo lainsäädännössä, vaikka sääntö otetaankin huomioon lain soveltamisessa (PeVL 2/2017 vp). Perustuslakivaliokunta on työsopimuslain muutosehdotusta tarkastellessaan arvioinut, että kaksoisrangaistavuuden kiellon ei voida katsoa koskevan vain puhtaasti peräkkäisiä menettelyjä, vaan myös samanaikaisesti vireillä olevia menettelyjä (PeVL 9/2012 vp). Esityksessä ehdotetaan rangaistussäännöksen kumoamista pääosin hallinnollisen seuraamusmaksun soveltumisen vuoksi, joten esitys on perustuslakivaliokunnan käytännön mukainen.

Esitykseen ei sisälly rekisteröidyn oikeuksien rajoittamista koskevia säännöksiä.

Edellä esitetyillä perusteilla lakiehdotukset voidaan hallituksen käsityksen mukaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä.

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 17 §:n 1 momentin 3 kohta, sekä

muutetaan 2 §:n 3 momentti, 4 §, 5 §:n 4 momentti, 16 §:n 2 momentin 3 kohta, 22 § ja 24 §, sellaisina kuin niistä ovat 2 §:n 3 momentti laissa 126/2009, 4 § osaksi laeissa 457/2007 ja 511/2008 sekä 24 § laissa 511/2008, seuraavasti:

2 §

Soveltamisala

Henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan Euroopan parlamentin ja neuvoston luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta annettua asetusta (EU) 2016/679 (jäljempänä *tietosuojasetus*), tietosuojalakia (/) ja sähköisen viestinnän palveluista annettua lakia (917/2014), jollei tässä laissa toisin säädetä.

4 §

Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus

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 työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi. Turvallisuusselvityksen hakemisesta säädetään turvallisuusselvityslain (726/2014). Menettelystä, jolla alaikäisten kanssa työskentelemään valittavien henkilöiden rikostaustaa selvitetään, säädetään lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetussa laissa (504/2002). Oikeudesta saada tietoja rikosrekisteristä säädetään rikosrekisterilain (770/1993).

Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle etukäteen tätä koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämistä varten. Jos työnantaja hankkii työntekijän henkilöluottotietoja, työnantajan tulee lisäksi ilmoittaa työntekijälle, mistä rekisteristä luottotiedot hankitaan. Jos työntekijää koskevia tietoja on kerätty muualta kuin työntekijältä itseltään, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle saamistaan tiedoista ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa. Rekisterinpitäjän velvollisuudesta toimittaa rekisteröidylle tietoja sekä rekisteröidyn oikeudesta saada pääsy tietoihin säädetään tietosuojasetuksen III luvussa.

Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana kuuluu yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin.

5 §

Terveystilaa koskevien tietojen käsittely

Työnantajan on säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveystilaa koskevat tiedot erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista. Terveystilaa koskevat tiedot on poistettava välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole 1 momentissa mainittua tarvetta. Käsittelyn perustetta ja tarvetta on arvioitava vähintään viiden vuoden välein.

16 §

Kameravalvonnan edellytykset

Työnantaja voi kuitenkin 1 momentin estämättä kohdentaa kameravalvonnan tiettyyn työpiiteeseen, jossa työntekijöitä työskentelee, jos tarkkailu on välttämätöntä:

3) työntekijän etujen ja oikeuksien varmistamiseksi, jos kameravalvonta perustuu tarkkailun kohteeksi tulevan työntekijän pyyntöön.

17 §

Avoimuus kameravalvontaa toteutettaessa

Työnantajan on kameravalvontaa suunnitellessaan ja toteuttaessaan pidettävä huolta siitä, että:

(kumotaan 1 momentin 3 kohta)

22 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset toimivaltansa mukaisesti yhdessä tietosuojavaltuutetun kanssa. Tietosuojaviraston tehtävistä ja toimivallasta säädetään tietosuojasetuksen 55–59 artiklassa ja tietosuojalain (/) 14 §:ssä. Työsuojeluviranomaisten tehtävistä ja toimivallasta säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 2 ja 3 luvussa.

24 §

Rangaistussäännös

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta rikkoo 23 §:n säännöksiä tämän lain nähtävänäpidosta on tuomittava, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, *yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain rikkomisesta* sakkoon.

Rangaistus tietosuojarikoksesta, tietomurrosta, salakatselusta, salakuuntelusta, viestintäsalaisuuden loukkauksesta, salassapitorikoksesta ja virkarikoksista säädetään rikoslaissa (39/1889).

2.

Laki

lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 10 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain (504/2002)
10 §:n 3 momentti seuraavasti:

10 §

Rangaistussäännökset

Rangaistus tietosuojarikoksesta säädetään rikoslain 38 luvun 9 §:ssä.

1.

Laki

yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 17 §:n 1 momentin 3 kohta, sekä

muutetaan 2 §:n 3 momentti, 4 §, 5 §:n 4 momentti, 16 §:n 2 momentin 3 kohta, 22 § ja 24 §, sellaisina kuin niistä ovat 2 §:n 3 momentti laissa 126/2009, 4 § osaksi laeissa 457/2007 ja 511/2008 sekä 24 § laissa 511/2008, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

2 §

Soveltamisala

Työnantajan oikeudesta tilaajana saada maksuvelvollisuuden selvittämiseksi työntekijän käyttöön annettua liittymää koskevat tunnistamistiedot ja oikeudesta käsitellä työntekijän sähköisen viestinnän tunnistamistietoja viestintäverkon tai viestintäpalvelun luvattoman käytön tilanteissa ja yrityssalaisuuk-sien suojaamiseksi säädetään sähköisen viestinnän tietosuojalaissa (516/2004). Mitä mainitussa laissa säädetään paikkatietopalvelun käyttäjästä, sovelletaan työntekijään, jonka käyttöön työnantaja antaa paikkatietopalvelun. Henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan henkilötietolakia (523/1999), jollei tässä laissa toisin säädetä.

4 §

Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus

Työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja

Ehdotus

2 §

Soveltamisala

Henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan Euroopan parlamentin ja neuvoston luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta annettua asetusta (EU) N:o 2016/679 (jäljempänä tietosuoja-asetus), tietosuojalakia (/) ja sähköisen viestinnän palveluista annettua lakia (917/2014), jollei tässä laissa toisin säädetä.

4 §

Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus

Työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja

Voimassa oleva laki

muualta kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun viranomaisen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai kun työnantaja hankkii henkilöluottotietoja tai rikosrekisteritietoja työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi.

Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle etukäteen tätä koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämistä varten. Jos työnantaja hankkii työntekijän henkilöluottotietoja, työnantajan tulee lisäksi ilmoittaa työntekijälle, mistä rekisteristä luottotiedot hankitaan. Jos työntekijää koskevia tietoja on kerätty muualta kuin työntekijältä itseltään, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle saamistaan tiedoista ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa. Työnantajan tiedonantovelvollisuudesta ja työntekijän oikeudesta tarkastaa itseään koskevia henkilötietoja on lisäksi voimassa, mitä siitä muualla laissa säädetään.

Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana kuuluu yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) tarkoitetun yhteistointamenettelyn piiriin.

5 §

Ehdotus

muualta kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun viranomaisen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai kun työnantaja hankkii henkilöluottotietoja työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi. *Turvallisuus selvityksen hakemisesta säädetään turvallisuus selvityslaisissa (726/2014). Menettelystä, jolla alaikäisten kanssa työskentelemään valittavien henkilöiden rikostaustaa selvitetään, säädetään lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetussa laissa (504/2002). Oikeudesta saada tietoja rikosrekisteristä säädetään rikosrekisterilaisissa (770/1993).*

Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle etukäteen tätä koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämistä varten. Jos työnantaja hankkii työntekijän henkilöluottotietoja, työnantajan tulee lisäksi ilmoittaa työntekijälle, mistä rekisteristä luottotiedot hankitaan. Jos työntekijää koskevia tietoja on kerätty muualta kuin työntekijältä itseltään, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle saamistaan tiedoista ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa. *Rekisterinpitäjän velvollisuudesta toimittaa rekisteröidylle tietoja sekä rekisteröidyn oikeudesta saada pääsy tietoihin säädetään tietosuoja-asetuksen III luvussa.*

Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana kuuluu yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) tarkoitetun yhteistointamenettelyn piiriin.

5 §

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Terveystilaa koskevien tietojen käsittely

Terveystilaa koskevien tietojen käsittely

Työntekijän työnantajalle luovuttama työkykyään koskeva lääkärintodistus tai -lausunto saadaan kuitenkin luovuttaa työterveyshuollon palvelujen tuottajalle työterveyshuoltolaissa (1383/2001) säädettyjen työterveyshuollon tehtävien toteuttamista varten, jollei työntekijä ole kieltänyt luovuttamista.

Työnantajan on säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveystilaa koskevat tiedot erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista. *Terveystilaa koskevat tiedot on poistettava välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole 1 momentissa mainittua tarvetta. Käsittelyn perustetta ja tarvetta on arvioitava vähintään viiden vuoden välein.*

16 §

16 §

Kameravalvonnan edellytykset

Kameravalvonnan edellytykset

Työnantaja voi kuitenkin 1 momentin estämättä kohdentaa kameravalvonnan tiettyyn työpisteeseen, jossa työntekijöitä työskentelee, jos tarkkailu on välttämätöntä:

Työnantaja voi kuitenkin 1 momentin estämättä kohdentaa kameravalvonnan tiettyyn työpisteeseen, jossa työntekijöitä työskentelee, jos tarkkailu on välttämätöntä:

3) työntekijän etujen ja oikeuksien varmistamiseksi, jos kameravalvonta perustuu tarkkailun kohteeksi tulevan työntekijän pyyntöön ja asiasta on sovittu työnantajan ja työntekijän välillä.

3) työntekijän etujen ja oikeuksien varmistamiseksi, jos kameravalvonta perustuu tarkkailun kohteeksi tulevan työntekijän pyyntöön.

17 §

17 §

Avoimuus kameravalvontaa toteutettaessa

Avoimuus kameravalvontaa toteutettaessa

Työnantajan on kameravalvontaa suunniteltaessaan ja toteuttaessaan pidettävä huolta siitä, että:

Työnantajan on kameravalvontaa suunniteltaessaan ja toteuttaessaan pidettävä huolta siitä, että:

3) valvonnalla saatujen henkilöitä koskevien tallenteiden käyttö ja niiden muu käsittely suunnitellaan ja toteutetaan ottaen huomioon, mitä henkilötietolain 5–7, 10 ja 32–34 §:ssä säädetään, riippumatta siitä, muodostavatko tallenteet mainitussa laissa tarkoitettun henkilökisterin;

(kumotaan)

22 §

22 §

Valvonta

Valvonta

Voimassa oleva laki

Tämän lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset yhdessä tietosuojavaltuutetun kanssa.

24 §

Rangaistussäännös

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta

1) rikkoo 4 §:n 2 momentin tai 9 §:n säännöksiä tiedonantovelvollisuudesta,

2) vastoin 5 a §:n säännöksiä hankkii tai käyttää työnhakijan tai työntekijän henkilöluottotietoja,

3) vastoin 7 §:n säännöksiä ottaa vastaan tai muutoin käsittelee työnhakijan huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittävät tiedot,

4) vastoin 8 §:n säännöksiä vaatii työntekijää esittämään todistuksen huumausainetesteistä tai muutoin käsittelee siihen merkittävät tiedot,

5) vastoin 13 §:n 1 momentin säännöksiä testaa työntekijän henkilö- tai soveltuvuusarvioinnein tämän suostumuksetta taikka jättää varmistamatta testaamismenetelmän luotettavuuden, testaajan asiantuntevuuden tai testauksella saatavien tietojen virheettömyyden,

6) rikkoo 13 §:n 2 momentin säännöksiä kirjallisen lausunnon antamisesta tai selvityksen antamisesta suullisen lausunnon sisällöstä,

7) vastoin 14 §:n säännöksiä käyttää muuta kuin terveydenhuollon ammattihenkilöstöä, asianomaisen laboratoriokoulutuksen saanutta henkilöstöä tai terveydenhuollon palveluja,

8) vastoin 15 §:n säännöksiä edellyttää työntekijän osallistuvan geneettiseen tutkimukseen tai hankkii tiedon työntekijälle tehdystä geneettisestä tutkimuksesta,

9) vastoin 16 §:n säännöksiä toteuttaa kameravalvontaa,

Ehdotus

Tämän lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset *toimivaltansa mukaisesti yhdessä tietosuojavaltuutetun kanssa. Tietosuojaviraston tehtävistä ja toimivallasta säädetään tietosuoja-asetuksen 55–59 artiklassa ja tietosuojalain (/) 14 §:ssä. Työsuojeluviranomaisten tehtävistä ja toimivallasta säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 2 ja 3 luvussa.*

24 §

Rangaistussäännös

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta rikkoo 23 §:n säännöksiä tämän lain nähtävänäpidosta on tuomittava, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain rikkomisesta sakkoon.

Rangaistus tietosuojarikoksesta, tietomurrosta, salakatselusta, salakuuntelusta, viestintäsalaisuuden loukkauksesta, salassapitorikoksesta ja virkarikoksista säädetään rikoslaisissa (39/1889).

10) rikkoo 17 §:n säännöksiä kameravalvonnan avoimuudesta,

11) vastoin 19 §:n säännöksiä hakee esille tai vastoin 20 §:n säännöksiä avaa työntekijälle lähetetyn tai työntekijän lähettämän viestin,

12) rikkoo 21 §:n 2 momentin säännöksiä määrittely- tai tiedottamisvelvollisuudesta taikka

13) rikkoo 23 §:n säännöksiä tämän lain nähtävänäpidosta

on tuomittava, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain rikkomisesta sakkoon.

Rangaistus henkilörekisteririkoksesta, tietomurrosta, salakatselusta, salakuuntelusta, viestintäsalaisuuden loukkauksesta, salassapitorikoksesta ja virkarikoksista säädetään rikoslaissa (39/1889).

2.

Laki

lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 10 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain (504/2002)
10 §:n 3 momentti seuraavasti:

10 §

Rangaistussäännökset

Rangaistus tietosuoja rikoksesta säädetään rikoslain 38 luvun 9 §:ssä.

Voimassa oleva laki

10 §

Rangaistussäännökset

Ehdotus

10 §

Rangaistussäännökset

Rangaistus henkilörekisteririkoksesta säädetään rikoslain 38 luvun 9 §:ssä.

Rangaistus *tietosuoja rikoksesta* säädetään rikoslain 38 luvun 9 §:ssä.