Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Lausunto
28.3.2022

VN/17/2022

Viite: HE 35/2022 vp

Työ- ja elinkeinoministeriön asiantuntijalausunto: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n muuttamisesta

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain, jäljempänä *työelämän tietosuojalaki*, työntekijän henkilötietojen keräämistä koskevaa sääntelyä. Esityksen valmistelun taustalla on eduskunnan lausuma (EV 236/2018 vp), jossa eduskunta edellytti työelämän tietosuojalain 4 §:n 1 momentin mahdollisten muutostarpeiden selvittämistä.

Esityksen tavoitteena on selkeyttää työntekijän henkilötietojen keräämistä koskevaa sääntelyä ja sen suhdetta tietosuoja-asetukseen. Tavoitteena on myös yhteensovittaa sääntely nykyistä paremmin tietosuoja-asetuksen kanssa. Tavoitteena on, että sääntelyssä huomioidaan paremmin työelämän tiedonkeruutilanteet ja -tarpeet.

Työelämän tietosuojalain 4 §:n 1 momentissa edellytetään, että työntekijän henkilötietojen keräämiselle muualta kuin työntekijältä itseltään hankitaan työntekijän suostumus. Suostumusedellytyksestä on voimassa olevassa laissa säädetty kaksi poikkeusta. Suostumus ei pykälän 1 momentin mukaan ole tarpeen silloin, kun viranomainen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai jos tietojen keräämisestä tai saamisesta laissa erikseen nimenomaisesti säädetään.

Pykälän 1 momentin suostumusta koskevaa säännöstä ehdotetaan täsmennettäväksi ottamalla siihen viittaussäännös tietosuoja-asetuksen suostumukseen perustuvaa käsittelyä koskevaan sääntelyyn. Pääsääntönä olisi, että työntekijän henkilötietojen keräämiseen sovellettaisiin, mitä tietosuoja-asetuksessa säädetään suostumukseen perustuvasta käsittelystä. Työntekijän henkilötietojen kerääminen muualta kuin häneltä itseltään perustuisi siten lähtökohtaisesti tietosuoja-asetuksen mukaiseen suostumukseen. Viittaussäännös selkeyttäisi sääntelyn suhdetta tietosuoja-asetukseen.

Lisäksi pykälän 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantajan oikeutta kerätä työntekijän henkilötietoja muualta ilman työntekijän suostumusta laajennettaisiin. Työnantaja voisi työsuhteen aikana kerätä työntekijän tietoja ilman suostumusta työnantajalle laissa säädettyjen oikeuksien tai velvollisuuksien toteuttamista varten. Keräämisen ei edellytettäisi perustuvan suostumukseen myöskään silloin, jos laissa on erikseen säädetty toisin henkilötietojen käsittelystä.

Voimassa olevan lain mukainen suostumusta koskeva edellytys aiheuttaa epäselvyyksiä. Suostumusta koskeva sääntely on epäselvää suhteessa tietosuoja-asetuksen vaatimuksiin. Henkilötietojen käsittelyperusteena olevan suostumuksen tulee tietosuoja-asetuksen mukaan olla vapaaehtoinen. Työnantajan ja työntekijän välisen suhteen epäsuhtaisuuden vuoksi suostumus ei lähtökohtaisesti sovellu hyvin työsuhteessa tapahtuvan henkilötietojen käsittelyn perusteeksi suostumuksen vapaaehtoisuuteen liittyvien ongelmien vuoksi. Työnantajan lakisääteisten velvoitteiden toteuttamiseksi tarpeellinen henkilötietojen kerääminen ei voi olla riippuvaista työntekijän suostumuksesta. Suostumusedellytys ei myöskään ole sopusoinnussa työelämän tavanomaisten käytäntöjen kanssa. Suostumusta koskeva edellytys ei sovellu kaikkiin tilanteisiin, joissa työntekijän henkilötietoja kerätään muualta kuin työntekijältä itseltään.

Ensisijaisesti työntekijää koskevat tiedot tulisi jatkossakin kerätä häneltä itseltään. Kerättävien tietojen on oltava työelämän tietosuojalain tarpeellisuusvaatimuksen mukaisia. Tarpeellisuusvaatimuksen mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta.

Lain ehdotetaan tulevan voimaan mahdollisimman pian.

Kunnioittavasti,

Johanna Ylitepsa
Erityisasiantuntija