Inka Douglas

30.3.2022

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta perjantai 1.4.2022 klo 11.00

STTK:n lausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n muuttamisesta, HE 35/2022 vp

- Tarvetta voimassa olevan säännöksen muuttamiseksi ei ole perusteltu riittävällä tavalla
- Työntekijän yksityisyyden suojaamiseksi suostumuksen edellytyksen tulee olla edelleen vahva pääsääntö ja tämän tulee ilmetä yksiselitteisesti myös lain säännöksestä

Hallituksen esityksen perusteluissa on kuvattu tietosuoja-asetuksen suostumusta koskevaa sääntelyä (art. 6 alakohta 1a) sekä 88 artiklaa, jossa säädetään työsuhteessa tapahtuvaa henkilötietojen käsittelyä koskevasta kansallisesta sääntelyliikkumavarasta. Yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan, että pykälän 1 momentin ensimmäinen virke ehdotetaan säilytettäväksi ennallaan. Työntekijää koskevat henkilötiedot olisi jatkossakin kerättävä ensisijaisesti työntekijältä itseltään. Säännös perustuisi tietosuoja-asetuksen 88 artiklan sääntelyliikkumavaraan. Edelleen yksityiskohtaisissa perusteluissa kerrotaan, että pykälän 1 momenttiin ehdotetaan otettavaksi viittaus tietosuoja-asetuksen suostumukseen perustuvaa käsittelyä koskevaan sääntelyyn. Ehdotettavan säännöksen mukaan työntekijän henkilötietojen keräämiseen muualta kuin työntekijältä itseltään sovellettaisiin, mitä tietosuoja-asetuksessa säädetään suostumukseen perustuvasta käsittelystä. Momentissa täsmennettäisiin tietosuoja-asetuksen 88 artiklan sääntelyliikkumavaran nojalla sitä, että työntekijän henkilötietojen kerääminen muualta kuin työntekijältä itseltään perustuisi tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan a alakohtaan.

Edellä todetusta perustelutekstistä herää kysymys siitä, minkä vuoksi voimassa olevaa säännöstä on tarve muuttaa suostumuksen pääsäännön osalta. Tietosuoja-asetuksen artikla 6 alakohta 1 a edellyttää tietojen keräämisen oikeusperustana suostumusta, kuten voimassa olevan lain 4 §. Ehdotettu muotoilu hämärtää suostumuksen merkitystä, kun suostumuksen pääsääntöä ei enää todeta nykyisen säännöksen ilmaisemalla tavalla suoraan.

Inka Douglas 30.3.2022

Perusteluissa on tältä osin viitattu myös 88 artiklaan ja todettu, että artikla mahdollistaa ehdotetun muotoilun. Ehdotuksessa ei ole kuitenkaan pohdittu sitä, mahdollistaako 88 artikla myös nykyisen säännöksen muotoilun, jolloin tarvetta muuttaa säännöstä tältä osin ei olisi.

Suostumuksen merkitystä ylipäätään on esityksessä käsitelty ristiriitaisesti. Toisaalta on kannettu huolta siitä, että työsuhdetilanteissa suostumuksen aitoutta ei välttämättä voida todentaa. Toisaalta on myös todettu, että ”Suostumusta koskevan sääntelyn poistaminen heikentäisi rekisteröidyn eli työntekijän asemaa. Suostumus on perusteltua säilyttää pääsääntönä ottaen huomioon voimassa olevan lain suostumusta koskevan säännöksen taustalla olevat perusteet. Suostumusta koskeva edellytys on säädetty työntekijän suojaksi. Sillä turvataan työntekijän tiedonsaantia hänen henkilötietojensa keräämisestä ja siten käsittelyn läpinäkyvyyttä, luotettavien tietolähteiden käyttöä ja työntekijän itsemääräämisoikeutta.” Hallituksen esityksen lähtökohtana vaikuttaisi edelleen olevan suostumuksen pääsääntö, mutta syy uuteen säännösmuotoiluun jää edellisissä kappaleissa kuvatulla tavalla epäselväksi. Suostumuksen merkitys korostuu tilanteissa, joissa tietojen keräämisellä voi olla vaikutus työntekijän oikeusasemaan. Suostumuksen edellytys velvoittaa työnantajan kertomaan avoimesti tietojen keräämisestä, jolloin työntekijä saa välittömästi asiasta tiedon ja hän voi arvioida sen merkitystä itseään koskevassa asiassa.

Esityksen vaikutusarvioinnissa todetaan, että työnantajan oikeus kerätä työntekijän henkilötietoja ilman työntekijän suostumusta laajenisi verrattuna voimassa olevan lain sanamuotoon. Työntekijän oikeusturvan näkökulmasta viitataan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n mukaisiin tiedonantovelvoitteisiin ja yhteistoimintalainsäädännön mukaisiin menettelyihin sekä tietosuoja-asetuksessa säädettyihin informointivelvollisuuksiin ja rekisteröidyn oikeuksiin ja katsotaan, että mainittu sääntely turvaa henkilötietojen käsittelyn läpinäkyvyyttä ja työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa tietojensa käsittelyyn. Kun esityksessä suoraan todetaan suostumuksen käyttöalan selvästi kaventuvan nykyisestä, olisi oikeusturvakeinojen toimivuus ja riittävyys tullut arvioida ehdotetun sääntelyn näkökulmasta huomattavasti yksityiskohtaisemmin.

Lisätietoja Inka Douglas, juristi
inka.douglas(at)sttk.fi