Miia Kannisto 30.3.2022 Dnro 001/81/2022

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Asiantuntijakuuleminen perjantaina 1.4.2022 klo 11.00

HE 35/2022 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n muuttamisesta

Akava ry kiittää mahdollisuudesta lausua hallituksen esityksestä eduskunnalle.

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:ään sisältyvää työntekijän henkilötietojen keräämistä koskevaa sääntelyä. Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan otettavaksi viittaussäännös tietosuoja-asetuksen suostumukseen perustuvaa käsittelyä koskevaan sääntelyyn. Pääsääntönä olisi jatkossakin, että työntekijän henkilötietojen keräämisen muualta kuin häneltä itseltään olisi perustuttava suostumukseen. Viittaussäännös selkeyttäisi sääntelyn suhdetta tietosuoja-asetukseen.

Esityksen mukaan tietosuoja-asetuksen suostumukseen perustuvaa käsittelyä koskevaa sääntelyä ei kuitenkaan sovellettaisi, jos työnantaja kerää työntekijän henkilötietoja työsuhteen aikana työnantajalle laissa säädettyjen oikeuksien tai velvollisuuksien toteuttamista varten taikka jos henkilötietojen käsittelystä laissa erikseen toisin säädetään. Poikkeussäännöksessä otettaisiin huomioon työnantajan lainsäädäntöön perustuvat tiedonkeruutarpeet. Työntekijän henkilötietojen kerääminen ilman suostumusta olisi siten mahdollista nykyistä lainsäädäntöä laajemmin.

Voimassa olevan lain 4 §:n 1 momentissa edellytetään työntekijän suostumuksen hankkimista työntekijän henkilötietojen keräämiselle muista tietolähteistä kuin työntekijältä itseltään. Lain 4 §:n 1 momentin sanamuotoon vuonna 2019 säädetty muutos aiheutti tarpeen arvioida suostumusta koskevan edellytyksen soveltamista. Muutoksella tähdennettiin työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnön mukaisesti, että vain laissa erikseen säädellyissä tapauksissa työntekijän suostumus tietojen keräämiseen ei ole tarpeen (TyVM 12/2018 vp). Suostumusta koskeva edellytys ei sovellu kaikkiin tilanteisiin, joissa työntekijän henkilötietoja kerätään muualta kuin työntekijältä itseltään. Esityksen mukaan lainmuutos on herättänyt epäselvyyttä, koska se ei vastaa työelämässä vakiintuneita, yleisesti hyväksyttyjä käytäntöjä.

Miia Kannisto 30.3.2022 Dnro 001/81/2022

Esityksen mukaan on ilmeistä, ettei yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n 1 momentin soveltaminen ole ollut selkeää.

Kyseessä olevassa työntekijän henkilötietojen keräämistä koskevassa sääntelyssä punnittavana ovat työntekijän henkilötietojen ja yksityisyyden suoja ja toisaalta työnantajan tiedonkeruutarpeet, jotka liittyvät työsuhteeseen ja siihen liittyvien oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen.

Suostumusta koskeva edellytys on säädetty työntekijän suojaksi. Sillä turvataan työntekijän tiedonsaantia hänen henkilötietojensa keräämisestä ja siten käsittelyn läpinäkyvyyttä, luotettavien tietolähteiden käyttöä ja työntekijän itsemääräämisoikeutta.

Lain ensisijainen tarkoitus on siis suojata työntekijöiden henkilötietojen luottamuksellisuutta, jonka ylläpitäminen ja parantaminen tulee olla mahdollisen lainmuutoksen ensisijainen tavoite.

Akava katsoo, että esitetyssä pykälämuutoksessa käytetty viittaustekniikka tietosuoja-asetukseen pikemminkin tekisi sääntelystä epäselvempää kuin selkeyttäisi sitä suostumuksen tarpeen ja merkityksen osalta. Akava katsoo lisäksi, että esityksessä ei ole riittävästi käsitelty työntekijän oikeusturvan toteutumista, vaikka esitetty muutos mahdollistaisi työntekijän henkilötietojen keräämisen ilman suostumusta nykyistä lainsäädäntöä laajemmin. Akavan mielestä hallituksen esityksessä ei ole esitetty riittäviä perusteita sille, että säännöstä tulisi muuttaa.

Akava ry:n puolesta

Miia Kannisto
johtava asiantuntija

Rautatieläisenkatu 6
00520 Helsinki
www.akava.fi