Työehdot-osasto/Koskinen

31.3.2022

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Etäkuulemistilaisuutenne 1.4.2022

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

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry lausuu seuraavasti:

Työnantajan oikeus kerätä työntekijän henkilötietoja määritelty liian laveasti

SAK esittää lausuntonaan, että lakiehdotus työsuhteessa työntekijästä kerättävien henkilötietojen keräämisen osalta ei ole hyväksyttävissä seuraavin perustein.

Lakiehdotuksen 4 §:n muutosehdotuksessa todetaan, että:

”Tietojen keräämiseen muualta kuin työntekijältä itseltään sovelletaan, mitä tietosuoja-asetuksessa säädetään suostumukseen perustuvasta käsittelystä. Tietosuoja-asetuksessa suostumukseen perustuvasta käsittelystä säädettyä ei kuitenkaan sovelleta, jos työnantaja kerää henkilötietoja työsuhteen aikana työnantajalle laissa säädettyjen oikeuksien tai velvollisuuksien toteuttamista varten taikka jos henkilötietojen käsittelystä laissa erikseen toisin säädetään.”

Ehdotetun muutosehdotuksen osalta SAK lausuu, että ensinnäkin säännöksessä omaksuttu sääntelytekniikka on vaikeaselkoinen nimenomaan työsuhteessa kerättävien henkilötietojen osalta. Muutosehdotuksen ensimmäisessä lauseessa todetaan kerättäessä tietoja muualta kuin työntekijältä itseltään sovellettavan tietosuoja-asetusta lähtökohtaisesti sellaisenaan henkilötietojen käsittelyyn. Heti seuraavassa lauseessa kuitenkin todetaan päinvastoin, että tietosuoja-asetuksen suostumukseen perustuvaa käsittelyä ei kuitenkaan noudateta *työsuhteen aikana*, kunhan työnantaja kerää henkilötietoja laissa säädettyjen oikeuksien ja velvollisuuksien toteuttamiseksi.

Lakiehdotuksen säännöskohtaisissa perusteluissa (kappale 7, sivu 19) todetaan selkeästi, että työnantajan oikeutta kerätä työntekijän henkilötietoja ilman työntekijän suostumusta ehdotetaan laajennettavaksi. Saman perustelukohdan mukaan työnantajien tiedonkeruutarpeet vaativat tätä eikä työntekijöiden yksityisyyden suojan tarve edellytä voimassa olevan lain mukaista suojaa. SAK lausuu tältä osin, että kyseisen säädöksen perimmäinen tarkoitus on turvata työntekijän oikeushyviä. Voidaan perustellusti kysyä, miten ehdotettu säännös turvaa työntekijän oikeushyvää, mikäli kaikki työlainsäädäntöön yleisesti liittyvä oikeuksien ja

velvollisuuksien toteuttaminen riittää. Vaikkakin kyseessä on siis poikkeussäännös on se sisällöltään harvinaisen laaja. Tämä käy selkeästi ilmi vain perusteluista (s. 20, toinen kpl), jossa todetaan, että ”lakisääteiset oikeudet ja velvollisuudet voivat perustua joko työoikeudelliseen tai muuhun työnantajaa sitovaan lainsäädäntöön, jolla on liittymä työsuhteeseen”. Tätä poikkeusta ei mitenkään voida katsoa riittävästi rajaavan pykälän alussa oleva pääsääntö, että tiedot tulee ensisijaisesti kerätä työntekijältä itseltään, koska poikkeussäännös itsessään on erittäin laaja.

Lakisääteiset oikeudet ja velvollisuudet poiketa työntekijän tietosuojasta perustuvat ehdotuksen perustelujen (sivu 20) mukaan esimerkiksi työsopimuslain yleiseen työn johto- ja valvontaoikeuden käyttämiseen. Tämän velvoitteen mukaan työntekijän tulee suorittaa työnsä huolellisesti työnantajan kulloinkin toimivaltansa puitteissa antamien määräysten mukaan (perustelut sivu 20, viimeinen kpl). Tätä työnantajan tiedonkeruuoikeutta rajoittavat ehdotuksen mukaan perusoikeudet, työlainsäädäntö, rikoslaki, syrjintäkielto ja yleiset oikeusperiaatteet. Työsuhteessa kerättävien henkilötietojen rajoitussäännökset eivät löydy ehdotetusta pykälästä lainkaan vaan ne tulee työsuhteen heikomman osapuolen etsiä itse em. lainsäädännöstä. Tämän jälkeen työntekijän tulee vedota rajoitusperusteeseen itse oma-aloitteisesti.

Käyttöalana työnantajan tiedonkeruulle todetaan ehdotuksen perusteluissa esimerkiksi työn suorittamiseen, suoriutumiseen ja työnantajan ohjeiden noudattamiseen liittyvien välittömästi tarpeellisten tietojen kerääminen. Käytännössä mukaan kuuluisi kaikki työntekijän tuottama aineisto aina yleisluontoisiin asiakaspalautteisiin. Perusteluissa vielä nimenomaisesti todetaan, että työntekijästä saa kerätä salaa tietoja asiakaspalautteen lisäksi myös työhön liittyvään muuhun palautteeseen, joista ilmenee työntekijän työhön liittyviä tietoja. Perusteluissa on myös mainittu, että kaiken tiedon kerääminen työntekijästä tämän tietämättä on sallittua myös erilaisissa ilmoituskanavissa (esim. digitaaliset kuten some, nettisivujen vapaa palaute yms.), joka laajentaa tiedonkeruun laajuutta jopa täysin ennakoimattomalla tavalla teknisen kehityksen myötä. Viimeksi mainittu käy ilmi myös lausuttuna perusteluista, joissa todetaan, että ”tietolähteitä, joista työntekijöiden henkilötietoja kerätään, ei ole mahdollista säädellä tyhjentävästi, kuten ei myöskään työelämän tilanteissa tarpeellisia henkilötietoja” (sivu 21, viimeinen kpl).

Toinen poikkeussäännöksen tilanne, jossa suostumusta ei tarvita on paremmin ymmärrettävissä eli tilanne, jolloin henkilötietojen käsittelystä on säädetty muualla lainsäädännössä toisin. Tällöin on kyse tarkkarajaisista poikkeuksista, jotka nimenomaisesti ovat luettavissa lainsäädännöstä.

SAK lausuu, että lakiehdotuksessa on omaksuttu työnantajien kyltymätön ja loputon tiedontarve kerätä kaikin tavoin, kaikkialta sekä koko ajan tietoa työntekijän työn suorittamisesta, työntekijästä ja tämän työsuhteen jatkamiseen liittyvistä seikoista. Kaikki tämä toiminta on

oikeutettua työntekijän tietämättä. Oikeuskäytännössä on tavanomaista, että esimerkiksi työntekijöiden työsuhdetta päätettäessä työnantaja pyrkii esittämään lukuisia epäkohtia työntekijän työhistoriasta perusteena päättää työntekijän työsuhde. Tähän saakka tämän kaltainen pikkurikkeiden ja ”syntilistan” esittäminen ei yksinomaan ole riittänyt työsuhteen päättämiseen. Ehdotettu lakiuudistus kuitenkin legalisoi eräällä tavalla työntekijän arkipäiväiseen toimintaan liittyvän kaiken tiedon keräämisen, joka on tarpeen työnantajan oikeuksien toteuttamiseksi. Yksi työnantajien merkittävä ja työsuhteen perustavanlaatuinen olemus on työnantajan oikeus päättää työsuhde, jonka harkinta perustuu kokonaisharkintaan työlainsäädännön edellytyksin. Lakiehdotuksella voi olla merkittävä vaikutus tosielämässä työntekijöiden työsuhdeturvaa heikentävänä uudistuksena.

Lopuksi SAK toteaa, että ehdotettu säädösmuutos kajoaa merkittävällä tavalla työntekijöiden perusoikeutena turvattuun yksityisyyden suojaan, kun hallituksen esityksessä ehdotetaan työnantajan tiedonkeruun perusteeksi työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeutta mutta jätetään täysin avoimeksi, millaisista tietolähteistä työntekijää koskevia tietoja kerätään. Perustellusti voidaan epäillä, täyttääkö ehdotettu muutos perusoikeuksien rajoitusedellytyksiin kuuluvaa täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden vaatimusta. SAK esittääkin, että valiokunta katsoisi tarpeelliseksi pyytää asiasta perustuslakivaliokunnan lausunnon.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Lisätiedot päälakimies Timo Koskinen
timo.koskinen@sak.fi
puh. 040 731 2387