Niklas Bruun
Professori emeritus
Hanken
Helsinki 20.5.2022

HE 35/2022 vp

Asia: Lausunto, HE 35/2022 vp

Eduskunnan työ- ja tasa-arvovaliokunnassa on käsiteltävänä hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n muuttamisesta. Valiokunta on kutsunut allekirjoittaneen kuultavaksi hallituksen esityksen johdosta. Tämän johdosta esitän kunnioittavasti lausuntonani seuraavan.

Esityksen tavoitteena on selkeyttää työntekijän henkilötietojen keräämistä koskevaa sääntelyä ja sääntelyn suhdetta niin kutsuttuun tietosuoja-asetukseen sekä yhteensovittaa sääntelyä paremmin tietosuoja-asetuksen ja työnantajien lainsäädäntöön perustuvien tiedonkeruutarpeiden kanssa.

Yhteensovittamisen tarve syntyy siitä, että vuoden 2016 EU:n tietosuoja-asetuksen 6.1 artiklassa on tyhjentävästi lueteltu ne tilanteet, joissa henkilötietojen käsittely on lainmukaista:

> 6 artikla Käsittelyn lainmukaisuus
>
> 1. 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 suojaa edellyttävät rekisteröidyn edut tai perusoikeudet ja -vapaudet syrjäyttävät tällaiset edut, erityisesti jos rekisteröity on lapsi.
>
> Ensimmäisen alakohdan f alakohtaa ei sovelleta tietojenkäsittelyyn, jota viranomaiset suorittavat tehtäviensä yhteydessä.

Niklas Bruun
Professori emeritus
Hanken
Helsinki 20.5.2022

HE 35/2022 vp

Tietosuoja-asetuksen artiklan 88 mukaan jäsenvaltiot voivat antaa lakisääteisesti tai työehtosopimuksilla yksityiskohtaisempia sääntöjä työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä työsuhteen yhteydessä. Työntekijöiden yksityisyyden suojaa ei kuitenkaan voida heikentää lisäämällä esimerkiksi uusia henkilötietojen käsittelyn perusteita (ks. myös Eklund, Mia, Integritet och övervakning i arbetslivet (2021) s. 71).

Keskeinen esitetyn lain 4 §:n uuden säännöksen kohta toteaa, että ”(T)ietosuoja-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” (kurs. tässä).

Kun työntekijän suostumus on aikaisemmin ollut lähes yksinomainen peruste henkilötietojen keräämiselle muualta kun työntekijältä itseltään, tuodaan nyt muita perusteita lain 4 §:ään. Tämä vastaa edellä siteeratun artiklan 6 sääntelyä, jossa on useita itsenäisiä rinnakkaisia henkilötietojen käsittelyn perusteita. Jännite tietosuoja-asetuksen ja yksityisyyden suojasta työelämässä säädetyn Suomen lain välillä vähenee selkeästi, kun esitetty säännös tulee voimaan. Näin ollen pidän esitettyä lain uudistusta kannatettavana.

Tietosuoja-asetuksen 6.1 artiklan eri kohdat sisältävät nimenomaisen ”tarpeellisuus”-vaatimuksen. Englannin kieliversiossa käytetään sanaa ”necessary” ja ruotsin kielellä ”nödvändig”. Ymmärrän, että tämä vaatimus julkilausumattomana sisältyy myös ehdotettuun uuteen 4 §:ään.

Selvyyden vuoksi ja tietosuoja-asetuksen artiklan 6 noudattamiseksi myös uuteen 4 §:ään olisi syytä sisällyttää mainittu edellytys. Uusi 4 §:n edellä lainattu keskeinen lause voisi silloin saada seuraavanlaisen sisällön:

”Tietosuoja-asetuksessa suostumukseen perustuvasta käsittelystä säädettyä ei kuitenkaan sovelleta, jos työnantaja kerää työsuhteen aikana työnantajalle laissa säädettyjen oikeuksien tai velvollisuuksien toteuttamista varten *tarpeellisia henkilötietoja* taikka jos henkilötietojen käsittelystä laissa erikseen toisin säädetään.”

Ehdotankin, että hallituksen esityksen 4 §:n säännösteksti tältä osin tarkistetaan.