Hallitussihteeri
Anne Vänskä

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle
– kokoukseen 27.2.2025

HE 200/2024 vp; Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsuojelun yhteistoimintahenkilöiden rekisteröinnistä sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 47 §:n ja panostajalain muuttamisesta

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt sosiaali- ja terveysministeriötä, jäljempänä *ministeriö*, kuultavaksi ja antamaan kirjallisen vastineensa asiassa HE 200/2024 vp. 29.1.-18.2.2025 annetuista asiantuntijalausunnoista (13 kpl). Lausunnoissa esitystä kannatettiin monilta osin, mutta osa lausujista antoi myös kriittistä palautetta eräistä seikoista. Ministeriö keskittyy näistä keskeisimpiin ja toteaa vastineenaan seuraavaa.

Ilmoitusvelvollisuuden edellytykset (4.1 §) ja Työturvallisuuskeskuksen (jäljempänä TTK) resurssit

Akava, STTK ja SAK eivät lausunnoissaan kannata esitettyjä ilmoitusvelvollisuuden edellytyksiä (4.1 §). He perustelevat kantaansa laajasti eri näkökulmista ottaen huomioon muun muassa ehdotettavan lain tarkoituksen, eli työsuojelun edistämisen.

Ministeriö toteaa, että esityksen mukaan työnantajalla olisi ilmoitusvelvollisuus TTK:n rekisteriin, jos ”työpaikalla” täyttyisi kolme edellytystä (ks. 4.1 §).

Käytännössä keskeisimmän edellytyksen mukaan: *”Työnantajan olisi ilmoitettava …, jos: 3) työpaikan henkilöstöön kuuluisi vähintään kymmenen henkilöä”.*

Kyseinen edellytys (4.1 §:n 3 kohta) perustuu voimassa olevan lain ilmoitusvelvollisuutta rajaavaan tulkintaan ja TTK:n resurssien rajallisuuteen. Edellytyksen on tarkoitus hillitä jatkossakin TTK:n hallinnollisen työn ja lisäkustannusten määrää (ks. HE:n luku 5.3) sekä samalla työnantajan hallinnollista taakkaa.

TTK:n resurssitilanne nousi esiin tosiasiallisena esteenä laajemmalle ilmoitusvelvollisuudelle esityksen valmistelussa ja jälleen valiokunnan asiantuntijakuulemisessa. TTK:n hoitamaa tietojen rekisteröinti- ja luovutustehtävää rahoitettaisiin Työsuojelurahaston kautta. Tehtävä olisi käytännössä mitoitettava nämä resurssit huomioiden eikä tehtävän hoitaminen saisi myöskään vaarantaa TTK:n muiden tehtävien hoitamista.

Ilmoitusvelvollisuus: ”yli 50 kalenteripäivänä” -edellytys (4.1 §:n 2 kohta)

SAK ja **STTK** eivät kannata ilmoitusvelvollisuuden edellytystä, jonka mukaan työnantajalla olisi ilmoitusvelvollisuus, jos työnantaja teettäisi henkilöstöllä työtä työpaikalla yli 50 kalenteripäivänä. SAK ja STTK katsovat, että rajaus ei tue työsuojelun edistämistä ja perustelevat kantaansa tarkemmin.

Hallitussihteeri
Anne Vänskä

Elinkeinoelämän keskusliitto EK, **TTK, Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue** ja myös **STTK** kokevat puolestaan kyseisen edellytyksen epäselväksi. Lausujat pohtivat, milloin ilmoitusvelvollisuuden edellytys täyttyy ja milloin ilmoitus tulee tehdä.

Ministeriö korostaa, että ”työnantaja teettää henkilöstöllä työtä työpaikalla yli 50 kalenteripäivänä” -edellytyksen tarkoituksena on rajata ilmoitusvelvollisuuden ulkopuolelle ne ”työpaikat”, jotka olisivat olemassa vain vähän aikaa.

Asiaan liittyy henkilötieto -näkökulma: rekisteriin ei tulisi kerätä sellaisia tietoja, joita ei ehditä hyödyntää täysimääräisesti työsuojelua edistäviin tarkoituksiin. Ministeriö viittaa ehdotettavan 4.1 §:n 2 kohdan perusteluihin. HE s. 63: ”Edellytyksen tarkoituksena olisi estää nopeasti vanhenevien työsuojelun yhteistoimintahenkilöitä koskevien tietojen päätyminen rekisteriin ja vähentää TTK:n ja työnantajan hallinnollista taakkaa.”

Työsuojelun yhteistoiminnassa käsitteellä ”työpaikka” tarkoitetaan tiivistettynä ”työsuojelun yhteistoiminnan kannalta tarkoituksenmukaista kokonaisuutta”.

Näin ollen työnantaja itse tietäisi yleensä jo etukäteen uutta ”työpaikkaa” muodostaessaan, tullaanko ”työpaikalla” teettämään henkilöstöllä työtä yli 50 kalenteripäivänä vai ei, eli täyttyykö ilmoitusvelvollisuuden edellytys vai ei.

Tarvittaessa työnantaja ja myös työsuojeluviranomainen toteaisivat ”yli 50 kalenteripäivänä” -edellytyksen täyttymisen jälkikäteen. Ministeriö viittaa ehdotettavan 4.1 §:n 2 kohdan perusteluihin ja lisäksi ilmoittamisen ajankohtaa koskevaan 9 §:ään.

HE s. 62: ”Yli 50 kalenteripäivän laskennassa olennaista olisi, kuinka työnantaja on käytännössä määritellyt kunkin ”työpaikan” (työsuojelun yhteistoiminnan kannalta tarkoituksenmukaisen kokonaisuuden), eli miten ”työpaikka” on rajattu (esimerkiksi konkreettinen työmaa/toimipiste tai tietyistä henkilöistä koostuva ryhmä/toimintayksikkö).

”Työpaikan” rajojen ollessa tiedossa voidaan todeta, minä kalenteripäivänä työnantaja/ yrittäjä ei enää ole ollut yksin ”työpaikalla” (laskenta alkaa) tai milloin työnantaja/ yrittäjä on jälleen yksin (laskenta päättyy). …yhteistoiminta ei ole tarpeen eikä mahdollista, jos ”työpaikalla” on vain työnantaja/ yrittäjä (ei työntekijöitä).

… yli 50 kalenteripäivään laskettaisiin selkeyden vuoksi jokainen kalenteripäivä, jolloin edes joku työpaikan henkilöstöön kuuluvista henkilöistä olisi tehnyt työpaikalla työtä edes vähän aikaa. (Laskenta tapahtuisi esimerkiksi työvuoroluettelon tai työaikakirjanpidon avulla.) Työsuorituksia ei siis välttämättä kertyisi jokaisena kalenteripäivänä (huomaa esimerkiksi pyhäpäivät ja toisaalta vain osa-aikaisesti tehtävä työ).”

Käytännössä ”yli 50 kalenteripäivänä” -edellytys tarkoittaisi esim. vain ma-pe tehtävässä työssä (jos mahdollisia ma-pe -pyhäpäiviä ei huomioida) sitä, että edellytys täyttyisi, jos työnantaja teettäisi henkilöstöllä työtä työpaikalla yli 10 viikkoa. Ma-su tehtävässä työssä edellytys täyttyisi nopeammin.

Ehdotettavan 9.1 §:n mukaan tiedot olisi ilmoitettava rekisteriin työsuojelun yhteistoiminnan toimikauden alkaessa.

> Uudella ”työpaikalla” jo 9.1 §:stä syntyisi viivettä tietojen rekisteröimiseen, jos ”työpaikka” olisi muodostettu, mutta yhteistoiminnan toimikausi pääsisi alkamaan vasta selvästi myöhemmin.
>
> Rekisteröintiviiveiden välttämisen vuoksi ”yli 50 kalenteripäivänä” -edellytystä ei ole kirjoitettu esitykseen esimerkiksi muotoon ”Työnantajan on ilmoitettava …, jos: 2) työnantaja *on teettänyt* henkilöstöllä työtä työpaikalla yli 50 kalenteripäivänä”. Muotoilu voisi olla jossain määrin selvempi ilmoitusvelvollisuuden syntymisen ajankohdan kannalta, mutta se voisi myös synnyttää

> käytännössä turhaa viivettä rekisteröintiin. Työnantaja itse tietäisi yleensä jo etukäteen, aikooko teettää henkilöstöllä työtä ”työpaikalla” yli 50 kalenteripäivänä vai ei.
>
> Turhaa rekisteröintiviivettä tulisi välttää, jotta rekisterin tietoja ehdittäisiin hyödyntää ennen kuin työnantaja lakkauttaisi ”työpaikan”.

Ministeriön tarkoituksena on perehdyttää TTK:ta ja työsuojeluviranomaista esityksestä. Tätä kautta tietoa saataisiin myös yleiseen tietoverkkoon kaikkien saataville.

Ilmoitusvelvollisuus: ”vähintään kymmenen henkilöä” -edellytys (4.1 §:n 3 kohta)

Suomen Yrittäjät huomauttaa, että ehdotettavassa 4 §:ssä tarkoitettujen henkilöiden määrää ei ole sidottu työsuhteen olemassaoloon, joten 4 § kattanee siten myös vuokratyöntekijät ja esimerkiksi yrittäjänä työskentelevän työnantajan. Säännöstä olisi tarpeen selkeyttää siten, että 10 henkilön raja koskisi nimenomaan työsuhteisia työntekijöitä tai vuokratyöntekijöitä, ei yrittäjiä. 10 työntekijän raja olisi linjassa työsuojelun valvontalaissa säädetyn työsuojeluvaltuutetun valintavelvollisuuden kanssa.

Ministeriö toteaa, että 4.1 §:n 2 ja 3 kohdassa tarkoitettuun työpaikan ”henkilöstöön” kuuluvat henkilöt käyvät ilmi jo 4.1 §:n 2 kohdan perusteluista.

HE s. 62: ”Työpaikan henkilöstöön kuuluvilla henkilöillä tarkoitettaisiin ehdotettavan lain soveltamisalan taustalla vaikuttavan valvontalain 5 luvun soveltamisalan mukaisesti työsuhteessa sekä virkasuhteessa ja siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevia henkilöitä (ks. 1 §:n perustelut).” Lain soveltamisalaa koskevan 1 §:n perusteluissa asiaa käydään läpi laajemmin, ks. HE s. 57-58.

Yrittäjät eivät siten kuulu esityksessä tarkoitettuun henkilöstöön.

Ehdotettavan lain taustalla olevan valvontalain esitöiden perusteella on mahdollista päätellä, että myöskään käyttäjäyrityksessä työskentelevä vuokratyöntekijä ei kuulu käyttäjäyrityksen henkilöstöön valvontalaissa tarkoitetun työsuojelun yhteistoiminnan näkökulmasta.

> HE s. 58: ”Vastuu vuokratyöntekijöiden työturvallisuudesta jakautuu vuokrausyritykselle (työnantajalle) ja käyttäjäyritykselle (ks. työturvallisuuslain 3 §). Valvontalain hallituksen esityksestä HE 94/2005 vp. ei käy nimenomaisesti ilmi, kuuluvatko vuokratyöntekijät käyttäjäyrityksessä työskennellessään valvontalain 5 luvun yhteistoimintasääntelyn soveltamisalaan vai jäävätkö he vain työturvallisuuslain 17 §:n piiriin, kuten esimerkiksi opiskelijat jäävät ollessaan työssä koulutuksen yhteydessä. Vuokratyöntekijä tekee työsuhteessa tehtävää työtä, mikä on valvontalain 5 luvun soveltamisen edellytys, mutta työsuhde on vuokratyöntekijän ja vuokrausyrityksen välillä. On mahdollista, että asiasta on mainintoja oikeuskirjallisuudessa.”

Ministeriö selventää myös, että työntekijöillä ei ole työsuojeluvaltuutetun valintavelvollisuutta, vaan työsuojeluvaltuutetun valinta on työntekijöiden oikeus kaikilla työpaikoilla.

> HE s. 61: ”Lain mukaan työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää. Tämä sanamuoto ”on valittava” on suoraan laista ja se on sama kuin aikaisemmassa laissa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita oikeudellista velvollisuutta valita työsuojeluvaltuutettua, kyse on työntekijöiden oikeudesta valita työsuojeluvaltuutettu. Työpaikan toimihenkilöasemassa olevilla työntekijöillä on myös oikeus valita keskuudestaan heitä edustava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen valinta on työntekijöiden oikeus kaikilla työpaikoilla työntekijämäärästä riippumatta. (Siiki, Pertti: Uusi työsuojelun yhteistoiminta ja työturvallisuus. Edita. Helsinki 2006. S. 15.)”

TTK julkisen hallintotehtävän hoitajana (3 §) ja tietoluovutusten maksukohtelu (13 §)

Suomen Yrittäjät kyseenalaistaa, onko rekisteristä lainkaan perusteita säätää laissa. Lähtökohtaisesti rekisteröinnin olisi oltava viranomaisen tehtävä, sikäli kun rekisterin pitämiselle on viranomaistehtävien hoitamisen kannalta perusteita. Se, että viranomainen ei katso sillä olevan resursseja rekisterin pitämiseen, ei ole peruste antaa tällaista viranomaistehtävää yksityisen tahon hoidettavaksi.

> **Ministeriön** kanta on, että on olemassa perusteet säätää laissa työsuojelun yhteistoiminta-henkilöitä koskevien tietojen rekisteröinti- ja luovutustehtävästä. Ks. HE:n luku 2.2.1, jossa arvioidaan tehtävää eri näkökulmista. Luvussa (s. 8-9) muun muassa perustellaan, miksi tehtävän voidaan katsoa kuuluvan osaksi työsuojeluhallinnon tehtäviä. HE:n luvuissa 10.1.1 ja 4.1.1.2 puolestaan perustellaan, miksi tehtävä on perustuslain 124 §:ssä tarkoitettu julkinen hallintotehtävä.
>
> Perustuslain 124 §:ssä asetettujen reunaehtojen täyttyessä julkinen hallintotehtävä voidaan antaa muulle kuin viranomaiselle. Viranomaisen resurssit ovat yksi seikoista, joka otetaan huomioon tehtävän antamisen tarkoituksenmukaisuutta arvioitaessa (HE s. 93). Ks. reunaehtojen täyttymisestä HE:n luvut 10.1.2 ja 4.1.1.3.

Suomen Yrittäjät katsoo, että käytännössä rekisterin käyttötarkoitus olisi lähinnä TTK:n toimintaedellytysten varmistaminen. TTK on yksityinen toimija ja toimii osin myös kilpailuilla markkinoilla työsuojelukoulutusten järjestäjänä. Suomen Yrittäjät kritisoi sitä, että lailla annetaan yksityiselle toimijalle erityisasema ja mahdollisuus ylläpitää ja hyödyntää kaupallisiin tarkoituksiin rekisteriä, jonka tiedot on kerätty toisilta yksityisiltä yrityksiltä lakisääteisen ilmoitusvelvollisuuden nojalla.

Suomen Yrittäjät pitää kilpailuneutraliteetin kannalta erittäin ongelmallisena sitä, että TTK voisi käyttää yksityisiltä yrityksiltä lain nojalla kerättyjä tietoja kaupalliseen toimintaansa, mutta osa markkinoilla toimivista tahoista – lähinnä yksityiset yritykset – joutuisivat maksamaan tietojen käytöstä. TTK:n tulisi olla tasavertaisessa asemassa muiden toimijoiden kanssa työsuojelukoulutusten ja muiden työsuojelua koskevien tuotteiden tai palvelujen markkinoilla.

> **Ministeriö** toteaa, että esityksen perusteella TTK voisi toimia kahdessa roolissa: julkisen hallintotehtävän hoitajana (tietojen rekisteröijänä ja luovuttajana) (3 §) sekä halutessaan yhtenä rekisterin tietojen pyytäjistä (12 §).
>
> Julkisia hallintotehtäviä voi olla Suomessa muillakin sellaisilla yksityisillä, joilla on myös elinkeinotoimintaa. Esimerkiksi lausunnosta PeVL 22/2013 vp (s. 2.) käy ilmi, että ajoneuvojen katsastustoiminnasta annettu laki (957/2013) mahdollistaisi sen, että toimiluvan katsastustoimintaan voivat saada esimerkiksi huolto- ja korjaamoalan yritykset.
>
> Ehdotettavan 13 §:n nojalla rekisterin tietoluovutuksista perittäisiin pääsääntöisesti maksu tietojenpyytäjiltä, mutta osalle tiedot olisivat maksuttomia (mm. TTK:lle).
>
> Esityksessä ei esitetä kaikkien oikeutta saada tiedot maksuttomasti, koska maksuja tarvitaan rahoittamaan osaltaan TTK:n julkista hallintotehtävää.
>
> Kaikkien maksuvelvollisuuden estää puolestaan pohjimmiltaan se, että maksuvelvollisuuden asettaminen myös TTK:lle itselleen olisi haasteellista. TTK:n tulisi rahoittaa julkinen hallintotehtävänsä - maksutuloista huolimatta - pääasiassa Työsuojelurahaston kautta yleishyödylliseen toimintaansa saamallaan rahoituksella. Julkiseen hallintotehtävään kuluva rahoitus vähentää siten tosiasiassa TTK:n muun yleishyödyllisen toiminnan rahoitusta. (Ks. HE:n luku 4.1.3.) Esityksen valmistelun aikana ei ole tullut esiin, että Työsuojelurahasto voisi jatkossa myöntää TTK:lle aiempaa enemmän varoja yleishyödylliseen toimintaan.

> Jos TTK:lta perittäisiin maksu esimerkiksi vain silloin, jos se käyttäisi rekisterin tietoja työsuojelua edistävään elinkeinotoimintaansa, maksu merkitsisi rahan siirtoa TTK:n elinkeinotoiminnan varoista yleishyödyllisen toiminnan varoihin (siellä julkisen hallintotehtävän rahoitukseen). Teknisesti siirto voitaisiin tehdä, mutta TTK:n ei kuitenkaan liene mahdollista tehdä velvoittavaa hallintopäätöstä maksusta itselleen. Esimerkissä kuvattu mahdollinen maksuvelvoite myös vähentäisi edelleen TTK:n eri toimintoihin käytössä olevia varoja.

Ministeriö toteaa, että TTK:n maksuttomista tiedoista työsuojelua edistävään elinkeinotoimintaansa saama taloudellinen hyöty maksuvelvollisiin tietojensaajiin verrattuna olisi hyvin rajallinen. Maksuvelvollisten tulisi maksaa vain maltillinen, omakustannusarvoon perustuva maksu. Maksukohtelua on arvioitu myös perustuslain kannalta HE:n luvussa 10.3.

TTK katsoo, että ehdotus siitä, että työnantajien, muiden yrittäjien ja työntekijöiden yhdistykset ja viranomaiset saisivat tietoa maksuttomasti, on vaikeatulkintainen ja aiheuttaa hallinnollista taakkaa, arviointityön ja neuvonnan lisääntymistä.

Ministeriö viittaa aluksi esteisiin koskien kaikkien oikeutta saada tiedot maksuttomasti ja kaikkien maksuvelvollisuutta. Pykälätasolla ei ole myöskään mahdollista luetella nimeltä ainakaan kaikkia 13 §:ssä tarkoitettuja yhdistyksiä. Koska tietojen saaminen maksutta olisi poikkeus pääsääntöön, TTK voi lakia soveltaessaan lähteä tietojen maksullisuudesta. Tietojenpyytäjän tehtäväksi jää perustella esim. joitakin yhdistyslaissa (503/1989) tarkoitettuja perusasioita kertoen, miksi tietojenpyytäjän kohdalla on kyse esimerkiksi työnantajien tai työntekijöiden yhdistyksestä. Tähän saakka tietyt samat tahot ovat tehneet tietopyyntöjä toistuvasti. Saman ilmiön jatkuessa tulkintakäytäntö vakiintuu lähivuosina.

Henkilötietojen käsittelyn perusteista TTK:n luovuttaessa tietoja rekisteristä suoramarkkinoijalle

Tietosuojavaltuutetun mukaan esityksessä ei tuoda tarkemmin esille, millä perusteella yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan c alakohdan on katsottu olevan suoramarkkinointia koskevan käyttötarkoituksen osalta sopivampi vaihtoehto TTK:n suorittamaan henkilötietojen käsittelyyn kuin 6 artiklan 1 kohdan f alakohta. Jos käsittely perustuisi yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan f alakohtaan, vastustamisoikeudesta ei olisi tarpeen säätää erikseen kansallisessa laissa.

Ministeriö toteaa, että perusteena on TTK:n julkisen hallintotehtävän sisältö. Esityksen perusteella TTK voisi toimia kahdessa roolissa: julkisen hallintotehtävän hoitajana (tietojen rekisteröijänä ja luovuttajana) (3 §) sekä halutessaan yhtenä rekisterin tietojen pyytäjistä, esimerkiksi suoramarkkinoijan ominaisuudessa (12 §).

Julkisen hallintotehtävän menestyksellinen hoitaminen työsuojelun edistämiseksi edellyttäisi sekä tietojen rekisteröintiä että luovutusta. Esimerkiksi luovutustehtävää ei voi jättää julkisen hallintotehtävän ulkopuolelle. TTK:lla olisi siksi lakisääteinen velvoite rekisteröidä ja luovuttaa tietoja. TTK:n julkisen hallintotehtävän hoitamisen edellyttämä henkilötietojen käsittely perustuisi yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan c alakohtaan (lakisääteinen velvoite). C alakohtaan oikeusperusteena ei liity yleisen tietosuoja-asetuksen 21 artiklassa tarkoitettua rekisteröidyn oikeutta vastustaa henkilötietojen käsittelyä (esim. luovutusta). Siksi esityksessä (12 §) esitetään korvaavaa rekisteröidyn oikeutta kieltää henkilötietojensa luovuttaminen 12 §:ssä tarkoitettuun suoramarkkinointiin (suojatoimi).

Koska TTK:n suorittama tietojen luovutus olisi vielä erottamaton osa julkista hallintotehtävää (oikeusperuste c alakohta), vasta tietojenpyytäjän/ suoramarkkinoijan (esim. TTK:n) suorittama henkilötietojen käsittely perustuisi 6 artiklan 1 kohdan f alakohtaan. Eli vasta tietojen jo päädyttyä tietojenpyytäjälle/ suoramarkkinoijalle. Tässä vaiheessa rekisteröidyllä olisi käytössään yleisen tietosuoja-asetuksen 21 artiklassa tarkoitettu oikeus vastustaa (suoramarkkinoijan suorittamaa) käsittelyä. Yleisen tietosuoja-asetuksen 21.2 artikla on

mahdollista ymmärtää vastaavalla tavalla, jos otetaan huomioon myös asian konteksti, eli 21.1 artiklan sanamuoto ”oikeus vastustaa käsittelyä, joka perustuu f alakohtaan”.

> Yleisen tietosuoja-asetuksen 21.1 artiklan mukaan rekisteröidyllä on oikeus henkilökohtaiseen erityiseen tilanteeseensa liittyvällä perusteella milloin tahansa vastustaa häntä koskevien henkilötietojen käsittelyä (esim. luovutusta), joka perustuu (muun muassa) 6 artiklan 1 kohdan f alakohtaan (oikeutettu etu)… . Yleisen tietosuoja-asetuksen johdantokappaleen 47 mukaan henkilötietojen käsittelyä suoramarkkinointitarkoituksissa voidaan pitää oikeutetun edun toteuttamiseksi suoritettuna. Yleisen tietosuoja-asetuksen 21.2 artiklan mukaan, jos henkilötietoja käsitellään suoramarkkinointia varten, rekisteröidyllä on oikeus milloin tahansa vastustaa häntä koskevien henkilötietojen käsittelyä tällaista markkinointia varten… .

Lisäksi sähköisen viestinnän palveluista annetussa laissa (917/2014) säädetään erikseen suoramarkkinoinnin sallittavuuden edellytyksistä. Kaiken kaikkiaan esityksen perusteella rekisteröidyllä olisi useassa vaiheessa oikeus estää se, että hän joutuisi vastentahtoisesti suoramarkkinoinnin kohteeksi.