

Luonnos

7.7.2021

**Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n muuttamisesta**

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia. Lain 4 §:n 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että työntekijän suostumusta hänen henkilötietojensa keräämiselle muualta kuin häneltä itseltään ei tarvita silloin, kun työnantaja kerää työntekijän henkilötietoja työsuhteen aikana työnantajalle laissa säädettyjen oikeuksien tai velvollisuuksien toteuttamista varten taikka kun henkilötietojen käsittelystä laissa erikseen säädetään.

Ehdotettu laki on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian.

## Sisällys

PERUSTELUT.....	3
1 Asian tausta ja valmistelu .....	3
1.1 Tausta.....	3
1.2 Valmistelu .....	3
2 Nykytila ja sen arviointi.....	3
2.1 Lainsäädäntö .....	3
2.1.1 Kansallinen lainsäädäntö.....	3
2.1.2 EU-lainsäädäntö .....	6
2.2 Kansainväliset sopimukset ja suositukset .....	9
2.2.1 Euroopan neuvosto.....	9
2.2.2 Kansainvälinen työjärjestö.....	11
2.3 Käytäntö .....	11
2.4 Nykytilan arviointi .....	13
3 Tavoitteet .....	15
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset .....	15
4.1 Keskeiset ehdotukset.....	15
4.2 Pääasialliset vaikutukset .....	15
4.2.1 Vaikutukset yrityksiin .....	15
4.2.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan.....	16
4.2.3 Vaikutukset työntekijöihin.....	16
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot .....	16
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.....	16
5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot.....	17
6 Lausuntopalaute .....	19
7 Säännöskohtaiset perustelut .....	20
8 Voimaantulo.....	23
9 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys .....	23
LAKIEHDOTUS .....	27

## PERUSTELUT

### 1 Asian tausta ja valmistelu

#### 1.1 Tausta

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (ns. *työelämän tietosuojalaki*, 759/2004) työntekijän henkilötietojen keräämistä koskevaa 4 §:n 1 momenttia muutettiin vuonna 2019 voimaan tulleella lailla yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamisesta (347/2019). Muutos perustui työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintöön (TyVM 12/2018 vp), jossa ehdotettiin 4 §:n 1 momentin sanamuodon muuttamista pykälän tulkintakäytännön tarkistamiseksi. Eduskunta edellytti kuitenkin lain käsittelyn yhteydessä hyväksymässään lausumassa (EV 236/2018) yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain luotettavuuden selvittämistä koskevan sääntelyn (4 §:n 1 momentti) mahdollisten muutostarpeiden selvittämistä kolmikantaisessa lainvalmistelussa pyrkien tasapainoiseen ratkaisuun työntekijöiden yksityisyyden suojan ja työnantajien tiedonkäsittelytarpeiden välillä. Valmistelussa tuli ottaa huomioon tietosuojavaltuutetun tulkintakäytäntö, lainsäädännön kehitys sekä tarvittaessa unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien suojelua koskeva direktiiviehdotus.

#### 1.2 Valmistelu

Esitys on valmisteltu epävirallisessa kolmikantaisessa työryhmässä, jossa olivat edustettuina Akava ry, STTK ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry, Suomen Yrittäjät ry, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Valtion työmarkkinalaitos ja Kirkon työmarkkinalaitos sekä asiantuntijana tietosuojavaltuutetun toimiston edustaja.

Työ- ja elinkeinoministeriö pyysi hallituksen esitysluonnoksesta lausuntoja (*täydennetään*)

### 2 Nykytila ja sen arviointi

#### 2.1 Lainsäädäntö

##### 2.1.1 Kansallinen lainsäädäntö

Suomen perustuslain (731/1999) 10 §:n 1 momentin mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla. Henkilötietojen suoja sisältyy osittain pykälässä turvatun yksityiselämän suojan piiriin.

Työsuhteessa tapahtuvassa henkilötietojen käsittelyssä on noudatettava luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta annettua Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EU) 2016/679 (yleinen tietosuojasetus), jäljempänä *tietosuojasetus*, ja asetuksen kanssa rinnakkain tietosuojalakia (1050/2018) sekä erityislakina yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki koskee työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa säädetään työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelystä, työntekijälle tehtävistä testeistä ja tarkastuksista sekä niitä koskevista vaatimuksista, teknisestä valvonnasta työpaikalla sekä työntekijän sähköpostiviestin hakemisesta ja avaamisesta. Lakia sovelletaan työsuhteisiin ja virkasuhteisiin sekä soveltuvin osin työnhakijoihin ja virkaa hakeviin. Laissa on otettu huomioon työnantajien ja työntekijöiden välisessä suhteessa esiintyviä erityistarpeita tietojenkäsittelyyn sekä sovitettu yhteen työntekijöiden yksityisyyden suojaa ja työnantajien työsuhteeseen liittyviä tarpeita käsitellä työntekijöidensä henkilötietoja.

Lain keskeisin säännös on sen 3 §:ssä, jonka 1 momentin mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta (*tarpeellisuusvaatimus*). Pykälän 2 momentin mukaan tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa työntekijän suostumuksella.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain tarkoituksena on säädellä työsuhteeseen liittyvää henkilötietojen käsittelyä. Esitöiden (Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi, HE 75/2000 vp, s. 15/II) mukaan lain 3 §:ssä määritellään henkilötietojen käyttötarkoitukseksi työsuhde. Työsuhteeseen liittyvä tarkoitus voi liittyä ainakin työhönottoon, työ sopimuksen toteuttamiseen, työn johtamiseen, suunnitteluun, organisoimiseen tai valvontaan, lain tai työ- tai virkaehtosopimusten mukaisten velvollisuuksien toteuttamiseen taikka työsuhteen päättämiseen. Rekisterinpitäjät käsittelevät henkilötietoja myös muita tarkoituksia kuin työsuhteeseen liittyviä tarkoituksia varten. Tällöin käsittelyyn sovelletaan tietosuojasetusta.

Työnantajan tarve kerätä työntekijöidensä henkilötietoja voi lain esitöissä selostetulla tavalla johtua muun muassa viranomaisista, asiakkaista, työympäristöstä, henkilöstöhallinnosta ja organisaation kehittämisestä. Julkisella sektorilla on erikseen säädetty muun muassa viranhakumenettelystä ja virkaan nimittämisen perusteista. Välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja ovat lain esitöiden mukaan esimerkiksi työtehtävien suorittamisen, työntekijän valinnan, työolosuhteiden, työ- ja virkaehtosopimusten tiettyjen määräysten toteuttamisen sekä lainsäädännön edellyttämät tiedot. Tarpeellisuusarviointi on suoritettava aina kussakin yksittäistapauksessa erikseen. Työnantajan oikeutta kerätä työnhakijan henkilötietoja tulee tarkastella siitä työtehtävästä lähtien, johon työnhakijaksi ilmoittautunut haluaa. Tarpeellisia ovat silloin lähinnä sellaiset tiedot, jotka osoittavat hakijan pätevyyttä ja sopivuutta kyseiseen tehtävään. Tarpeellisuusvaatimuksella on liittymä myös työnhakijoiden ja työntekijöiden syrjintäsuojaan, koska työsuhteen kannalta tarpeettomien tietojen kerääminen voi johtaa joissakin tilanteissa syrjintään. Esitöiden mukaan työntekijän suostumus ei voi syrjäyttää tarpeellisuusvaatimusta, koska suostumukselle ei työntekijän alisteisen aseman vuoksi voida antaa täysin vapaaseen tahdonmuodostukseen perustuvaa merkitystä. (HE 75/2000 vp, s. 15-17.)

Lain 4 §:ssä säädetään työntekijän henkilötietojen keräämisen yleisistä edellytyksistä ja työnantajan tiedonantovelvollisuudesta. Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta

kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun viranomaisen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai jos tietojen keräämisestä tai saamisesta laissa erikseen nimenomaisesti säädetään. Pykälän 1 momentissa säädetään työntekijää koskevien henkilötietojen ensisijaiseksi tietolähteeksi työntekijä itse. Pykälässä ei tyhjentävästi määritellä niitä muita tietolähteitä, joista työntekijän henkilötietoja voidaan kerätä. Muiden tietolähteiden käyttö edellyttää kuitenkin pääsääntöisesti työntekijän suostumusta. Kerättävien tietojen on oltava 3 §:ssä säädetyn tarpeellisuusvaatimuksen mukaisia.

Tietojen keräämisellä tarkoitetaan lain esitöiden (HE 75/2000 vp, s. 17/II) mukaan järjestelmällistä tietojen keräämistä. Ulkopuolisilta hankittavat tiedot tarkoittavat kaikkia henkilötietoja niiden keräämistavasta riippumatta.

Ennen vuonna 2019 voimaan tullutta 4 §:n 1 momentin muutosta (347/2019) työntekijän suostumus ei momentin sanamuodon mukaan ollut tarpeen silloin, kun viranomaisen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai kun työnantaja hankkii henkilöluottotietoja tai rikosrekisteritietoja työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi. Hallituksen esityksessä eduskunnalle laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ja lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 10 §:n muuttamisesta (HE 97/2018 vp) ehdotettiin virkkeestä poistettavaksi harhaanjohtavana maininta rikosrekisteritiedoista, joiden käsittely voi perustua vain erityissäännöksiin. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoi (TyVM 12/2018 vp) lakiehdotusta käsitellessään, että 4 §:n 1 momentin sanamuotoa oli tarpeen täsmentää muutoinkin lain tulkintakäytännön tarkistamiseksi ja pykälän selkiyttämiseksi. Valiokunnan ehdottamalla muutoksella tähdennettiin, että vain laissa erikseen säädetyissä tapauksissa työntekijän suostumus tietojen keräämiseen ei ole tarpeen. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoi, että lakiin ei ollut tarkoituksenmukaista tehdä merkittäviä muutoksia ilman perusteellista lainvalmistelua. Valiokunta piti lainkohdan muutostarpeiden selvittämistä tarpeellisena.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta perusteli 4 §:n 1 momentin täsmentämistarvetta mietinnössään lain tulkintakäytännössä ilmenneellä epäselvyydellä. Tietosuojavaltuutetun vakiintuneen tulkintakäytännön mukaan suostumusta ei ole tarvittu myöskään lain esitöissä (HE 75/2000 vp, s. 17-18) tarkoitetuissa tilanteissa eli henkilötietojen keräämisen ollessa tarpeen työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi tai siihen rinnastuvaan tarkoitukseen. Lain säätämiseen johtaneessa hallituksen esityksessä (HE 75/2000 vp) ehdotettiin 4 §:n 1 momenttiin säännöstä, jonka mukaan, jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään ja tiedot eivät ole tarpeellisia työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Säännöksen perusteluissa työntekijän luotettavuuden selvittämisen liitettiin henkilöluottotiedot, selvitykset taloudellisesta riippuvuudesta ja poliisin luotettavuuslausunnot. Lisäksi luotettavuuden selvittämiseen rinnastettiin työntekijöitä koskeva asiakaspalaute. Lain 4 §:n 1 momentin sanamuoto kuitenkin muuttui eduskuntakäsittelyn aikana työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnan mietintöön (TyVM 3/2001 vp) perustuen siten, että työntekijän suostumusta ei tarvittu silloin, kun viranomaisen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai kun työnantaja hankkii henkilöluottotietoja tai rikosrekisteritietoja työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi.

Työntekijän luotettavuuden selvittämiseen liittyvä lainsäädäntö on yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain säätämisen jälkeen kehittynyt. Lain esitöissä luotettavuuden selvittämiseen liitetty poliisin luotettavuuslausunnot on korvattu turvallisuusselvityksillä, joista säädetään erikseen. Turvallisuusselvityksessä voidaan selvittää myös henkilöluottotietoja ja taloudellisia sidonnaisuuksia. Henkilöluottotietojen hankkimisesta on otettu säännökset yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 a §:ään ja huumausainetesteistä 3 lukuun. Lain 4 §:n 1 momentissa on viittaussäännökset luotettavuuden selvittämistä koskevaan muuhun lainsäädäntöön. Turvallisuusselvityksen hankkimisesta säädetään turvallisuusselvityslaisissa (726/2014). Menettelystä, jolla alaikäisten kanssa työskentelemään valittavien henkilöiden rikostaustaa selvitetään, säädetään lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetussa laissa (504/2002). Oikeudesta saada tietoja rikosrekisteristä säädetään rikosrekisterilaisissa (770/1993).

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n 2 momentin mukaan työnantajan on ilmoitettava työntekijälle etukäteen tätä koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämistä varten. Jos työnantaja hankkii työntekijän henkilöluottotietoja, työnantajan tulee 4 §:n 2 momentin mukaan lisäksi ilmoittaa työntekijälle, mistä rekisteristä luottotiedot hankitaan. Jos työntekijää koskevia tietoja on kerätty muualta kuin työntekijältä itseltään, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle saamistaan tiedoista ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa. Momentissa on informatiivinen viittaus tietosuoja-asetuksen III luvun säännöksiin rekisterinpitäjän velvollisuudesta toimittaa rekisteröidylle tietoja ja rekisteröidyn oikeudesta saada pääsy tietoihinsa.

Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana kuuluu lain 4 §:n 3 momentin mukaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin.

### 2.1.2 EU-lainsäädäntö

Tietosuoja-asetus on EU:n jäsenvaltioissa suoraan sovellettava säädös. Eräät tietosuoja-asetuksen säännökset kuitenkin mahdollistavat kansallisen liikkumavaran, jonka puitteissa voidaan kansallisesti antaa täydentäviä tai täsmentäviä henkilötietojen käsittelyä koskevia säännöksiä. Työntekijän henkilötietojen käsittelyä koskevan sääntelyn on oltava tietosuoja-asetuksessa annetun liikkumavaran puitteissa eikä se muutoinkaan saa olla ristiriidassa tietosuoja-asetuksen kanssa.

Tietosuoja-asetuksen 5 artiklan 1 kohdassa säädetään henkilötietojen käsittelyä koskevista periaatteista, joita ovat lainmukaisuus, kohtuullisuus ja läpinäkyvyys, käyttötarkoitussidonnaisuus, tietojen minimointi, täsmällisyys, säilytyksen rajoittaminen sekä eheys ja luottamuksellisuus. Rekisterinpitäjä vastaa siitä, ja sen on pystyttävä osoittamaan se, että 1 kohtaa on noudatettu (*osoitusvelvollisuus*). Tietojen käsittelyn suunnitelmallisuuden kannalta olennaisia vaatimuksia on myös tietosuoja-asetuksen sisäänrakennettua ja oletusarvoista tietosuojaa koskevassa 25 artiklassa.

Tietosuoja-asetuksen 6 artiklassa säädetään henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuudesta. Kaiken henkilötietojen käsittelyn on perustuttava johonkin artiklan 1 kohdassa säädetyistä käsittelyn oikeusperusteista. Artiklan 1 kohdan mukaan henkilötietojen käsittely on lainmukaista ainoastaan jos ja vain siltä osin kuin vähintään yksi seuraavista edellytyksistä täyttyy: rekisteröity on antanut suostumuksensa henkilötietojensa käsittelyyn yhtä tai useampaa erityistä tarkoitusta varten (a alakohta), käsittely on tarpeen sellaisen sopimuksen täytäntöön panemiseksi, jossa rekisteröity on osapuolena, tai sopimuksen tekemistä edeltävien toimenpiteiden toteuttamiseksi rekisteröidyn pyynnöstä (b alakohta), käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi (c alakohta), käsittely on tarpeen rekisteröidyn tai toisen luonnollisen henkilön elintärkeiden etujen suojaamiseksi (d alakohta), käsittely on tarpeen yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi tai rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttämiseksi (e alakohta) tai käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettujen etujen toteuttamiseksi, paitsi milloin henkilötietojen suoja edellyttävät rekisteröidyn edut tai perusoikeudet ja -vapaudet syrjäyttävät tällaiset edut, erityisesti jos rekisteröity on lapsi (f alakohta).

Tietosuoja-asetuksella on muutettu ja täsmennetty suostumuksen käsitettä verrattuna tietosuoja-asetusta edeltäneeseen yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta annettuun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviin 95/46/EY, jäljempänä *henkilötietodirektiivi*. Suostumuksen määritelmästä säädetään tietosuoja-asetuksen 4 artiklan 11 kohdassa. Rekisteröidyn suostumuksella tarkoitetaan mitä tahansa vapaaehtoista, yksilöityä, tietoista ja yksiselitteistä tahdonilmaisua, jolla rekisteröity hyväksyy henkilötietojensa käsittelyn antamalla suostumusta ilmaisevan lausuman tai toteuttamalla selkeästi suostumusta ilmaisevan toimen.

Tietosuoja-asetuksen 7 artiklan mukaan, jos tietojenkäsittely perustuu suostumukseen, rekisterinpitäjän on pystyttävä osoittamaan, että rekisteröity on antanut suostumuksen henkilötietojensa käsittelyyn. Jos rekisteröity antaa suostumuksensa kirjallisessa ilmoituksessa, joka koskee myös muita asioita, suostumuksen antamista koskeva pyyntö on esitettävä selvästi erillään muista asioista helposti ymmärrettävässä ja saatavilla olevassa muodossa selkeällä ja yksinkertaisella kielellä. Mikään asetusta rikkova osa sellaisesta ilmoituksesta ei ole sitova. Rekisteröidyllä on oikeus peruuttaa suostumuksensa milloin tahansa. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritettujen käsittelyn lainmukaisuuteen. Ennen suostumuksen antamista rekisteröidylle on ilmoitettava tästä. Suostumuksen peruuttamisen on oltava yhtä helppoa kuin sen antaminen. Arvioitaessa suostumuksen vapaaehtoisuutta on otettava mahdollisimman kattavasti huomioon muun muassa se, onko palvelun tarjoamisen tai muun sopimuksen täytäntöönpanon ehdoksi asetettu suostumus sellaisten henkilötietojen käsittelyyn, jotka eivät ole tarpeen kyseisen sopimuksen täytäntöönpanoa varten.

Tietosuoja-asetuksen suostumuksen määritelmään tai 7 artiklan mukaisiin edellytyksiin ei sisälly kansallista liikkumavaraa.

Tietosuoja-asetuksen johdanto-osan kappaleen 43 mukaan, jotta voidaan varmistaa, että suostumus on annettu vapaaehtoisesti, suostumuksen ei pitäisi olla pätevä oikeudellinen peruste henkilötietojen

käsittelylle sellaisessa erityistilanteessa, jossa rekisteröidyn ja rekisterinpitäjän välillä on selkeä epäsuhta.

Henkilötietodirektiivissä tarkoitettu WP 29 -työryhmä (Article 29 Working Party) on antanut tietosuoja-asetuksen mukaista suostumusta koskevat suuntaviivat (Guidelines on Consent under Regulation 2016/679), jotka tietosuoja-asetuksen mukainen Euroopan tietosuojaneuvosto on tietosuoja-asetuksen soveltamisen alettua hyväksynyt. Suuntaviivojen mukaan suostumus ei ole pätevä, jos rekisteröidyllä ei ole todellista vapaan valinnan mahdollisuutta, jos hän tuntee olevansa pakotettu antamaan suostumuksensa tai jos hänelle aiheutuu kielteisiä seurauksia siitä, ettei hän anna suostumusta.

Suuntaviivojen mukaan tietosuoja-asetuksen johdanto-osan kappaleessa 43 tarkoitettua vallan epätasapainoa esiintyy myös työsuhteissa. Työnantajan ja työntekijän välisestä suhteesta johtuvan riippuvuuden vuoksi on epätodennäköistä, että rekisteröity voi kieltää työnantajaltaan suostumuksen tietojen käsittelyyn ilman siitä johtuvaa haitallisten vaikutusten pelkoa tai todellista riskiä. On epätodennäköistä, että työntekijä voisi vastata vapaasti työnantajansa esittämään suostumuksen antamista koskevaan pyyntöön, kun kyse on esimerkiksi seurantajärjestelmien, kuten kameravalvonnan, käyttöönnotosta työpaikalla tai arviointilomakkeiden täyttämisestä, tuntematta painostusta suostumuksen antamiseen. Suuntaviivojen mukaan useimmiten työpaikalla tapahtuvan tietojen käsittelyn laillisena perusteena ei voi eikä pitäisi olla työntekijöiden suostumus työnantajan ja työntekijän välisen suhteen luonteen vuoksi. Työnantajan ja sen henkilöstön jäsenten välisen vallan epätasapainon vuoksi työntekijät voivat antaa vapaaehtoisen suostumuksen vain poikkeuksellisissa olosuhteissa silloin, kun sillä, antavatko he suostumuksensa vai eivät, ei ole minkäänlaisia vahingollisia seurauksia.<sup>1</sup>

Rekisteröidyn oikeuksista säädetään tietosuoja-asetuksen III luvussa. Luvussa on muun muassa yksityiskohtaiset säännökset rekisteröidyn informoinnista, rekisteröidyn oikeudesta saada pääsy henkilötietoihin sekä oikeudesta tietojen oikaisemiseen, poistamiseen, käsittelyn rajoittamiseen ja vastustamiseen.

Esityksen kannalta keskeistä sääntelyä on tietosuoja-asetuksen 88 artiklassa, joka sisältää työsuhteessa tapahtuvaa henkilötietojen käsittelyä koskevaa kansallista liikkumavaraa. Liikkumavaran nojalla on mahdollista määritellä tarkemmin ne edellytykset, joiden täytyessä työntekijän henkilötietojen käsittely on laillista. Artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat antaa lakisääteisesti tai työehtosopimuksilla yksityiskohtaisempia sääntöjä työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä työsuhteen yhteydessä oikeuksien ja vapauksien suojan varmistamiseksi, erityisesti palvelukseenottamista tai työsuhteen täytäntöönpanoa varten, mukaan lukien lakisääteisten tai työehtosopimukseen perustuvien velvollisuuksien suorittaminen, työn johto, suunnittelu ja organisointi, yhdenvertaisuus

---

<sup>1</sup> Myös WP 29 -työryhmän tietojenkäsittelyä työpaikalla koskevan lausunnon mukaan on hyvin epätodennäköistä, että suostumus voi olla laillinen peruste työelämän henkilötietojen käsittelylle, ellei työntekijä voi kieltäytyä ilman haitallista seuraamusta (Lausunto 2/2017 tietojenkäsittelystä työpaikalla). Useimmiten työpaikalla tapahtuvan tietojen käsittelyn oikeudellisena perusteena ei voi eikä saa olla työntekijöiden suostumus työnantajan ja työntekijän välisen suhteen luonteen vuoksi. Lausunnossa on otettu huomioon tietosuoja-asetus.



ja monimuotoisuus työpaikalla, työterveys ja -turvallisuus, työnantajan tai asiakkaan omaisuuden suoja, sekä työntekoon liittyvien oikeuksien ja etuuksien yksilöllistä tai kollektiivista käyttöä sekä työsuhteen päättämistä varten. Artiklan 2 kohdan mukaan näihin sääntöihin on sisällytettävä asianmukaisia ja erityisiä toimenpiteitä rekisteröidyn ihmisarvon, oikeutettujen etujen ja perusoikeuksien suojaamiseksi siten, että erityistä huomiota kiinnitetään tietojenkäsittelyn läpinäkyvyyteen, henkilötietojen siirtoihin saman konsernin tai yritysryhmän, joka harjoittaa yhteistä taloudellista toimintaa, sisällä ja työpaikalla käytössä oleviin valvontajärjestelmiin.

Tietosuoja-asetuksen johdanto-osan kappaleen 155 mukaan jäsenvaltion lainsäädännöllä tai työehtosopimuksilla, mukaan lukien ”paikalliset sopimukset”, voidaan vahvistaa erityissäännöksiä työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä työsuhteen yhteydessä, erityisesti niistä edellytyksistä, joiden mukaisesti henkilötietoja voidaan käsitellä työsuhteen yhteydessä työntekijän suostumuksen perusteella taikka palvelukseenottamista tai työsuhteen täytäntöönpanoa varten, mukaan lukien lakisääteisten tai työehtosopimukseen perustuvien velvollisuuksien suorittaminen, työn johto, suunnittelu ja organisointi, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden toteutuminen työpaikalla, työterveys ja -turvallisuus, sekä työntekoon liittyvien oikeuksien ja etuuksien yksilöllistä tai kollektiivista käyttöä ja nautintaa sekä työsuhteen päättämistä varten.

Tietosuoja-asetuksen 88 artiklaa ja sitä koskevaa johdanto-osan kappaletta 155 voidaan tulkita siten, että kansallisessa lainsäädännössä voidaan säätää joiltakin osin suostumuksesta edellytyksenä käsittelylle, vaikka lähtökohtaisesti kansallisen erityislainsäädännön olisi perustuttava 6 artiklan 1 kohdan c tai e alakohtaan. Kansallisessa lainsäädännössä voidaan säätää esimerkiksi tilanteista, joissa työntekijän suostumus olisi edellytyksenä henkilötietojen käsittelytoimelle. Työsuhteessa tapahtuvan henkilötietojen käsittelyn oikeusperusteena on pääsääntöisesti tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan c alakohta eli lakisääteinen velvoite, johon myös kansallinen erityislainsäädäntö perustuu. Työnantajan suorittamaan henkilötietojen käsittelyyn voi kuitenkin soveltaa joiltakin osin myös muu 6 artiklan 1 kohdan mukainen oikeusperuste. Siinäkin tapauksessa, että jokin henkilötietojen käsittelytoimenpide edellyttää työntekijän suostumusta, tietosuoja-asetuksen 7 artiklan kanssa päällekkäistä sääntelyä olisi vältettävä.

Unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä (EU) 2019/1937 säädetään velvollisuudesta ilmoituskanavien ylläpitoon tietyillä direktiivissä luetelluilla sektoreilla. Direktiivissä on säännökset väärinkäytöksistä ilmoittavien ja ilmoituksen kohteiden suojelusta sekä suojelun edellytyksistä. Direktiivi on pantava kansallisesti täytäntöön viimeistään 17.12.2021.

## **2.2 Kansainväliset sopimukset ja suositukset**

### *2.2.1 Euroopan neuvosto*

Yleissopimus yksilöiden suojelusta henkilötietojen automaattisessa tietojenkäsittelyssä (SopS 35-36/1992, jäljempänä *tietosuojayleissopimus*) tuli Suomen osalta voimaan 1.4.1992. Yleissopimuksen muuttamista koskeva pöytäkirja avattiin allekirjoittamista varten 10.10.2018, jolloin myös

Suomi allekirjoitti sen. EU:n tietosuojalainsäädännön uudistaminen tapahtui samanaikaisesti tietosuojaleissopimuksen uudistamistyön kanssa. Tietosuojaleissopimuksen ja EU:n tietosuojalainsäädännön välillä on pyritty varmistamaan mahdollisimman pitkälle menevä yhdenmukaisuus. Muutospöytäkirjan mukaisen uudistetun 7 artiklan uuden 2 kohdan mukaan osapuolet varmistavat, että tietoja voidaan käsitellä rekisteröidyn vapaan, nimenomaisen, tietoon perustuvan ja yksiselitteisen suostumuksen perusteella tai jollakin muulla oikeutetulla, lailla säädetyllä perusteella.

Euroopan neuvoston ministerikomitea on vuonna 2015 hyväksynyt suosituksen henkilötietojen käsittelystä työelämässä<sup>2</sup>, jolla uudistettiin vuoden 1989 suositus työsuhteeseen liittyvien henkilötietojen suojaamisesta (Nro R (89) 2). Aikaisempi suositus on otettu huomioon yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia säädettäessä (HE 75/2000 vp). Suosituksen uudistamisen taustalla olivat työelämässä tapahtuneet muutokset liittyen erityisesti informaatioteknologian lisääntyneeseen käyttöön ja globalisaatioon. Suositusta koskevassa selitysmuistiossa<sup>3</sup> todetaan, että työnantajat, työntekijät ja heidän tarpeensa ovat uusien teknologioiden lisääntyneen käytön myötä muuttuneet ja käsiteltävien henkilötietojen kirjo on laajentunut.

Suositus koskee henkilötietojen käsittelyä työsuhteeseen liittyviin tarkoituksiin (employment purposes). Niillä tarkoitetaan työnantajien ja työntekijöiden välisiä suhteita jotka liittyvät rekrytointiin, työsopimuksen täytäntöönpanoon, johtamiseen mukaan lukien laista tai työehtosopimuksesta johtuvien velvoitteiden täyttäminen sekä organisaation suunnittelu ja tehokas toiminta sekä työsuhteen päättäminen. Selitysmuistion mukaan työsuhteeseen liittyvät tarkoitukset kattavat myös kurinpidolliset asiat (kuten sisäiset tutkinnat ja sanktiot) sekä käsittelyn työsuhteen päättämistä varten.

Suosituksen mukaan työnantajien tulisi kerätä henkilötiedot suoraan rekisteröidyltä. Jos on mahdollista ja laillista käsitellä henkilötietoja, jotka kerätään kolmansilta osapuolilta, esimerkiksi suositukset, rekisteröityä tulisi informoida tästä asianmukaisesti etukäteen. Työsuhdetta varten kerättyjen tietojen tulee olla olennaisia ja rajoitettuja siihen, mikä on tarpeellista ottaen huomioon työsuhteen tyyppi sekä työnantajan vaihtuvat tiedontarpeet. Niitä tulee käsitellä vain työsuhteeseen liittyviin tarkoituksiin. Jos työnantajilla on lain tai sisäisten sääntöjen mukaan velvollisuus pitää yllä sisäisiä raportointimekanismeja, niiden tulee huolehtia kaikkien osapuolten henkilötietojen suojaamisesta. Erityisesti tulee huolehtia niiden henkilöiden tietojen luottamuksellisuudesta, jotka raportoivat laittomasta tai epäeettisestä toiminnasta (kuten pilliinpuhaltajat). Henkilötietoja tulee käyttää vain raportointiin liittyviin asianmukaisiin sisäisiin menettelyihin ja laissa edellytetyllä tavalla tai tarvittaessa oikeusprosesseissa.

Suosituksen selitysmuistiossa painotetaan, että monet työntekijöiden henkilötietojen käsittelyn tilanteet eivät edellytä suostumusta, koska käsittelylle on toinen laillinen peruste. Jotta suostumus on

<sup>2</sup> Recommendation CM/Rec(2015)5 of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment.

<sup>3</sup> CM(2015)32-addfinal, Steering Committee on Media and Information Society (CDMSI) - a. Recommendation CM/Rec(2015)5 of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment – Explanatory Memorandum [1224 meeting].

pätevä, sen on oltava tietoinen, vapaaehtoisesti annettu ja rajoitettu niihin tilanteisiin, joissa työntekijällä on todellisuudessa vapaan valinnan mahdollisuus ja työntekijä voi myös kieltäytyä tai peruuttaa suostumuksen ilman, että siitä seuraa haitallisia vaikutuksia.

### 2.2.2 Kansainvälinen työjärjestö

Työntekijöiden henkilötietojen suojaamista koskeva Kansainvälisen työjärjestön (ILO) ohjeisto hyväksyttiin järjestön asiantuntijakokouksessa vuonna 1996. Ohjeisto on otettu huomioon yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia säädettäessä (HE 75/2000 vp). Ohjeisto ei ole jäsenvaltioita sitova.

Ohjeiston yleisenä periaatteena on, että henkilötietoja tulisi käsitellä laillisesti ja oikeudenmukaisesti ja vain työntekijän työsuhteen hoitamiseen välittömästi liittyviä tarkoituksia varten. Työntekijöiden henkilötietoja tulisi kerätä vain työntekijältä itseltään. Kerätessä tietoja kolmansilta osapuolilta, asiasta tulisi ensin ilmoittaa työntekijälle ja saada tietojen keräämiseen hänen nimenomainen suostumuksensa. Ohjeiston selitysosassa todetaan, että työntekijöiden riippuvuus työpaikasta pääsääntöisesti johtaa siihen, että työntekijät pyrkivät noudattamaan työnantajien toiveita, jolloin heidän osallistumisensa tietojen käsittelyyn jää muodolliseksi. Tämän vuoksi työntekijöiden arkaluonteisten tietojen käsittelyä on rajoitettu.

Ohjeiston selostusosassa on todettu työnantajien keräävän henkilötietoja työnhakijoista ja työntekijöistä useita eri tarkoituksia varten. Selostusosassa tunnistetaan myös työnantajien tarpeet kerätä tietoja laadunvalvonnan, asiakaspalvelun, omaisuuden suojelun ja työprosessin organisoimisen vuoksi.

## 2.3 Käytäntö

Työnantajat keräävät työsuhteeseen liittyviä tarkoituksia varten monenlaisia työntekijän henkilötietoja ennen työsuhdetta ja sen aikana. Rekrytointia varten kerättävät henkilötiedot liittyvät erityisesti työntekijän taustatietoihin, kuten koulutukseen, aikaisempaan työkokemukseen sekä osaamisen ja soveltuvuuden arviointiin. Rekrytointipäätöksen tekemistä varten tarpeellisia henkilötietoja kerätään pääasiassa työntekijältä itseltään mutta myös muilta tahoilta, tyypillisesti aikaisemmilta työnantajilta.

Työsuhteen aikana työnantajat keräävät työntekijöiden henkilötietoja työsuhteeseen liittyen lainsäädännöstä ja työ- ja virkaehtosopimuksista johtuvien velvoitteiden toteuttamista varten, työsopimuksen toteuttamista varten, työn johtamista, suunnittelua, organisoimista ja valvontaa varten, työntekijöitä koskevien arviointien ja päätösten, kuten työsuorituksen arviointia tai uusiin tehtäviin tai koulutukseen valitsemista varten taikka huomautuksen tai varoituksen antamista tai työsuhteen päättämistä varten. Työn tekemiseen liittyvää palautetta kerätään työpaikalla sekä esimerkiksi yhteistyökumppaneilta tai asiakkailta. Lisäksi työnantajille kertyy työntekijöiden henkilötietoja erilaisten työn johto- ja valvontaoikeuden (*direktio-oikeus*) käyttämiseen perustuvien tietojärjestelmien kautta. Tietojärjestelmät voivat liittyä työsuhteen hoitoon, kuten työajanseuranta-, vuosiloma- ja kuluvalvontajärjestelmät, tai työnantajan toimintaan muutoin, kuten erilaiset toiminnan suorittami-

seen ja ohjaamiseen liittyvät tietojärjestelmät. Työnantajan tarpeet käsitellä työntekijöiden henkilötietoja liittyvät suurelta osin työnantajan lakisääteisten velvoitteiden toteuttamiseen tai työn johtoa ja valvontaoikeuden käyttämiseen. Lisäksi työntekijöiden henkilötietoja kerätään myös työntekijälle tarjottavien muiden kuin työ- ja virkaehtosopimuksiin perustuvien etuuksien tai esimerkiksi virkistystoiminnan toteuttamista varten.

Tietosuojavaltuutetun aiemmassa käytännössä on edellä selostetun tulkintakäytännön mukaisesti arvioitu luotettavuuden selvittämisen näkökulmasta monen tyyppisiä työelämässä esiintyviä tilanteita, joissa työnantajat keräävät työntekijöiden henkilötietoja työsuhteeseen liittyvään tarkoitukseen. Sallittuna on pidetty esimerkiksi asiakaspalautteen keräämistä, tietojen keräämistä kehityskeskusteluita varten kollegoilta tai yhteisillä työmailla toisen yhtiön ylläpitämästä kulunvalvontajärjestelmästä työaikojen seuraamista varten. Tietosuojavaltuutetun käytännössä on katsottu, että kerättävien tietojen on oltava työnantajan työn johto- ja valvontaoikeuden piiriin kuuluvia.

Tietosuojavaltuutetun vakiintunutta tulkintakäytäntöä on sovellettu myös ilmoituskanavien yhteydessä tietosuojavaltuutetun Työelämän tietosuoja ns. whistleblowing ilmiantojärjestelmissä -ohjeen (2010) perusteella.<sup>4</sup>

Organisaatioiden toiminnan sisäisessä valvonnassa apuna käytetään sähköisiä ilmoituskanavia (ns. whistleblowing-kanava tai -järjestelmä). Yrityksissä käytetään sisäisiä ilmoituskanavia osana yritysten sisäistä riskienhallintaa ja lainsäädännön ja muiden vaatimusten mukaisuuden valvontaa. Yrityksiltä voidaan edellyttää ilmoituskanavien ylläpitoa myös sopimuksissa. Sisäisten ilmoituskanavien kautta kerätään tietoja, jotka liittyvät yrityksen toiminnassa tapahtuneeseen lainsäädännön tai työnantajan eettisten ohjeiden, periaatteiden tai muiden ohjeiden rikkomiseen. Yrityksissä käytössä olevissa sisäisissä ilmoituskanavissa on usein mahdollista tehdä ilmoituksia monen tyyppisistä asioista. Samassa ilmoituskanavassa voidaan kerätä ilmoituksia sekä lainsäädännön rikkomisesta että eettisen normiston vastaisesta menettelystä. Osassa yrityksistä ilmoituskanava on käytössä myös sidosryhmille, kuten asiakkaille. Ilmoituskanavilla edistetään osaltaan vastuullista yritystoimintaa.

Ilmoituskanaviin tulevat ilmoitukset voivat koskea myös yksittäisiä työntekijöitä ja heidän epäiltyjä rikkomuksiaan tai väärinkäytöksiään. Tietosuojavaltuutetun tulkintakäytännön perusteella yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n 1 momentti soveltuu tietojen keräämiseen ilmoituskanavissa silloin, kun kerättävät tiedot koskevat tiettyä työntekijää. Kyse voi siten olla työsuhteeseen liittyvästä henkilötietojen keräämisestä. Tietosuojavaltuutetun päätöksen (21.12.2018) mukaan, kun henkilötietoja käsitellään ns. whistleblowing- eli ilmiantojärjestelmien yhteydessä, on tehtävä tietosuoja-asetuksessa tarkoitettu vaikutustenarviointi.

Unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta annetussa direktiivissä säädetään velvollisuudesta ilmoituskanavien ylläpitoon tietyillä direktiivissä luetelluilla lainsäädännön

<sup>4</sup> Ohjeessa on otettu huomioon WP 29 -työryhmän ohje Opinion 1/2006 on the application of EU data protection rules to internal whistleblowing schemes in the fields of accounting, internal accounting controls, auditing matters, fight against bribery, banking and financial crime, WP 117.

aloilla tapahtuvien rikkomisten ilmoittamista varten. Ilmoituskanavia on käytössä myös muilla sektoreilla kuin niillä, joilla nykyisen lainsäädännön nojalla on velvollisuus niiden ylläpitoon (esimerkiksi finanssiala) tai jotka kuuluvat mainitun direktiivin soveltamisalaan.

## 2.4 Nykytilan arviointi

Työntekijän luotettavuuden selvittämiseen liittyvä lainsäädäntö on yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain säätämisen jälkeen edellä jaksossa 2.1.1 selostetulla tavalla kehittynyt. Työntekijän luotettavuuden selvittämisestä ei ole perusteltua säätää lain 4 §:ssä nykyistä tarkemmin ottaen huomioon luotettavuuden selvittämiseen liittyvän lainsäädännön kehitys.

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 tehty muutos (347/2019) 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. Lainmuutos on herättänyt epäselvyyttä, koska se ei vastaa työelämässä vakiintuneita, yleisesti hyväksytyjä käytäntöjä. On ilmeistä, ettei yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n 1 momentin soveltaminen ole ollut selkeää.

Lain esitöihin (HE 75/2000 vp) perustuvan luotettavuuden selvittämisen perusteeseen pohjautuvan aiemman tulkintakäytännön perusteella on katsottu mahdolliseksi kerätä työntekijöiden henkilötietoja työsuhteen aikana ilman suostumusta monissa sellaisissa työelämän tavanomaisissa tilanteissa, joihin suostumus ei sovellu. Monissa työsuhteen aikaisissa työn johtamiseen tai valvontaan tai työnantajan lakisääteisten velvollisuuksien hoitamiseen liittyvissä tilanteissa ei ole tavanomaista pyytää työntekijän suostumusta henkilötietojen keräämiselle. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi työsuorituksen, lainsäädännön ja työnantajan ohjeiden noudattamisen valvontaan ja työnantajan lakisääteisten velvoitteiden toteuttamiseen liittyvä henkilötietojen kerääminen sekä ilmoituskanavat. Lain soveltamisessa on epäselvää, edellyttääkö ilmoituskanavissa tapahtuva tietojen kerääminen työntekijöiden suostumusta. Ei ole perusteltua, että suostumusta koskevalla edellytyksellä estettäisiin muutoin lainsäädännön mukainen ja yritysten vastuullisuuden kannalta merkityksellinen ilmoituskanavien käyttö. Unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta annetun direktiivin täytäntöönpanon yhteydessä selvitetään kansallisen ilmoittajien suojelua koskevan lain soveltamisalaan kuuluvia ilmoituskanavia koskevat vaatimukset. Direktiivissä edellytetään kansallista lainsäädäntöä ilmoituskanaville asetettavista vaatimuksista.

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. Näitä intressejä tasapainottaa erityisesti lain 3 §:ssä säädetty tarpeellisuusvaatimus, joka mahdollistaa työn johto- ja valvontaoikeuden asianmukaiseksi käyttämiseksi tarpeellisten henkilötietojen käsittelyn.

Voimassa olevan lain 4 §:n 1 momentin mukainen suostumusta koskeva edellytys rajoittaa 3 §:n mukaisten tietojen keräämistä ja työnantajan työn johto- ja valvontaoikeuden käyttämistä.

Työnantajilla on työsuhteeseen liittyviä lakisääteisiä velvoitteita, joiden täyttäminen edellyttää työntekijän henkilötietojen käsittelyä. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n 1 momentin sanamuodon mukaan työntekijän henkilötietojen kerääminen lakisääteisten velvoitteiden täyttämiseksi edellyttää, että työntekijän henkilötiedot kerätään häneltä itseltään tai työntekijän suostumusta keräämiseen muualta. Poikkeuksena ovat tilanteet, joissa viranomaisen luovuttaa työntekijän henkilötiedon työnantajalle lakisääteisen tehtävän hoitamista varten (esimerkiksi palkan ulosmittausta varten) tai tietojen keräämisestä tai saamisesta säädetään muualla lainsäädännössä nimenomaisesti. Lainsäädännössä, esimerkiksi työsopimuslaissa ja työturvallisuuslainsäädännössä, säädetään yleensä työnantajan velvoitteista, ei henkilötietojen käsittelystä näiden velvoitteiden täyttämiseksi. Lain 4 §:n 1 momentista ei sen sanamuodon mukaisen tulkinnan perusteella selvästi ilmene, ettei momentin säännöksillä ole ollut tarkoitus alistaa lakisääteisten velvoitteiden vuoksi tarpeellista henkilötietojen keräämistä työntekijän suostumukselle. Tämän vuoksi 1 momentin sanamuotoa on tarpeen täsmentää sääntelyn selkeyttämiseksi ja tulkintaongelmien välttämiseksi.

Ottaen huomioon tietosuoja-asetuksessa suostumukselle asetetut edellytykset ja tietosuojaneuvoston edellä jaksossa 2.1.2 selostettu suostumuksen käyttöä työsuhteessa koskeva tulkintakäytäntö, ei suostumus lähtökohtaisesti sovellu hyvin työsuhteessa tapahtuvan henkilötietojen käsittelyn perusteeksi. Työn johto- ja valvontaoikeuden toteutuminen työsuhteessa ilmenee työntekijän epäitsenäisenä asemana suhteessa työn teettäjään. Työntekijä on erityisesti työn johtamiseen ja valvontaan liittyvissä tilanteissa lähtökohtaisesti sellaisessa epäsuhtaisessa asemassa suhteessa työnantajaan, johon tietosuoja-asetuksen johdanto-osan kappaleessa 43 viitataan.

Tietosuoja-asetuksen 88 artiklan arvioidaan mahdollistavan suostumuksesta säätämisen työntekijän henkilötietojen yksittäisen käsittelytoimen eli keräämisen edellytyksenä. Suostumusta koskevasta edellytyksestä voidaan säätää 88 artiklan 2 kohdan mukaisena työntekijän suoja edistävänä toimenpiteenä, jolla edistetään erityisesti tietojenkäsittelyn läpinäkyvyyttä. Lisäksi suostumusta koskevalla edellytyksellä edistetään työntekijän tiedollista itsemääräämisoikeutta sekä oikeutta tulla arvioiduksi oikeiden ja luotettavien tietojen perusteella. Suostumuksen käyttöä rajoitetaan 3 §:n mukaisella tarpeellisuusvaatimuksella, joka tasapainottaa työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta siten, ettei työnantaja voi työntekijän suostumuksen nojalla kerätä muita kuin välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia työntekijän henkilötietoja.

Suostumusta koskevan edellytyksen soveltamisala on edellä selostetuilla tavoilla 4 §:n 1 momentin sanamuodon perusteella epäselvä suhteessa tietosuoja-asetukseen ja siinä suostumukselle, erityisesti sen vapaaehtoisuudelle, asetettuihin vaatimuksiin, työnantajan työn johto- ja valvontaoikeuden toteuttamiseen, työnantajan lakisääteisiin velvollisuuksiin sekä työelämän tavanomaisiin käytäntöihin. Edellä kuvattuja tilanteita, joissa työntekijöiden henkilötietoja on perusteltua voida kerätä ilman suostumusta, yhdistää se, että niissä on kyse henkilötietojen keräämisestä työnantajan lakisääteisten oikeuksien ja velvollisuuksien toteuttamista varten. Lain 4 §:n 1 momenttia on tarpeen muuttaa sen

soveltamisen selkeyttämiseksi. Muutos on perusteltu myös työntekijän suojan näkökulmasta. Epäselvyydet suostumusta koskevan edellytyksen soveltamisessa voivat johtaa siihen, että tietojen käsittelyn oikeusperusteen olemassaoloa ei todellisuudessa arvioida ja käsittely kokonaisuudessaan perustetaan pelkästään työntekijän oletettuun tai muodolliseen suostumukseen.

### **3 Tavoitteet**

Esityksen tavoitteena on työntekijän henkilötietojen keräämistä koskevan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n 1 momentin sääntelyn selkeyttäminen suhteessa työnantajan lakisääteisten oikeuksien ja velvollisuuksien toteuttamiseen liittyvään henkilötietojen keräämiseen ja tietosuoja-asetukseen. Tavoitteena on sovittaa sääntelyssä paremmin yhteen työnantajien asianmukaiset tarpeet kerätä työntekijöiden henkilötietoja työsuhdetta varten ja työntekijöiden yksityisyyden suoja työsuhteessa. Tavoitteena on sääntely, joka paremmin soveltuu työelämän vakiintuneisiin, asianmukaisiin käytäntöihin.

## **4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset**

### **4.1 Keskeiset ehdotukset**

Lain 4 §:n 1 momentin säännöstä, joka koskee poikkeuksia työntekijän henkilötietojen keräämistä koskevasta suostumusedellytyksestä, ehdotetaan muutettavaksi. Työntekijän henkilötietojen keräämiselle muualta kuin häneltä itseltään ei olisi hankittava työntekijän suostumusta silloin, kun työnantaja kerää työntekijän henkilötietoja työsuhteen aikana työnantajalle laissa säädettyjen oikeuksien tai velvollisuuksien toteuttamista varten. Suostumusta ei edellyttäisi myöskään silloin, kun henkilötietojen käsittelystä säädetään erikseen muualla lainsäädännössä.

### **4.2 Pääasialliset vaikutukset**

#### *4.2.1 Vaikutukset yrityksiin*

Yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki soveltuu kaikkiin työnantajina toimiviin yrityksiin. Yrityksille on aiheutunut epäselvyyksiä ja oikeudellista epävarmuutta lain noudattamisessa 4 §:n 1 momenttiin vuonna 2019 tehdyn muutoksen jälkeen. Ei ole tietoa siitä, missä määrin yritykset ovat sanamuodon muutoksen johdosta muuttaneet henkilötietojen keräämistä koskevia käytäntöjään tai pyytäneet aiempaa useammin työntekijöiltä suostumuksia henkilötietojen keräämiseen.

Ehdotettavan muutoksen ei arvioida käytännössä aiheuttavan suuria muutostarpeita henkilötietojen keräämistä työsuhteen aikana koskeviin käytäntöihin siltä osin kuin ne ovat jatkuneet tietosuojalautetun aiemman tulkintakäytännön mukaisina ja kyse on työn johtamiseen ja valvontaan tai lakisääteisten velvollisuuksien toteuttamiseen liittyvistä tilanteista.

Yritysten sisäisten ohjeistusten ja menettelytapojen läpikäynti ja mahdolliset muutokset aiheuttavat hallinnollisia kustannuksia, joiden määrää ei ole mahdollista arvioida. Muutos voi aiheuttaa työnantajille tarvetta päivittää sopimus pohjia uuden lain mukaiseksi. Yhteistoimintalain soveltamisalaan

kuuluviassa yrityksissä henkilötietojen kerääminen on käsiteltävä yhteistoiminnassa, joten muutok-  
sista voi aiheutua yhteistoimintamenettelyyn liittyviä kustannuksia.

Ehdotettu muutos vähentäisi tarpeita kerätä työntekijöiltä muodollisia suostumuksia tietojen kerää-  
miseen päivittäiseen työn johtamiseen ja valvontaan sekä lakisääteisiin velvoitteisiin liittyen. Muu-  
tos vähentäisi sitä hallinnollista taakkaa, joka seurasi lain aiemmasta muutoksesta. Selkeämpi lain-  
säädäntö vähentäisi lainsäädännön soveltamisongelmia ja oikeudellista epävarmuutta suostu-  
musedellytyksen soveltamisesta ja siten parantaisi myös työnantajien oikeusturvaa.

Vaikutukset muihin työnantajiin vastaisivat vaikutuksia yrityksiin.

#### *4.2.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan*

Ehdotettu muutos lisää tietosuojavaltuutetun neuvonnan ja ohjeistuksen tarvetta erityisesti voimas-  
saolon alkuvaiheessa.

#### *4.2.3 Vaikutukset työntekijöihin*

Selkeämpi lainsäädäntö turvaisi työntekijöiden yksityisyyden ja henkilötietojen suojaa nykyistä tul-  
kintaongelmia aiheuttanutta lainsäädäntöä paremmin. Suostumus toimisi edelleen työntekijää suo-  
jaavana toimenä työnantajan kerätessä työntekijän henkilötietoja työsuhteeseen liittyvää tarkoitusta  
varten muissa kuin lakiin perustuvissa tilanteissa. Työnantajan oikeus kerätä työntekijän henkilötie-  
toja ilman työntekijän suostumusta laajenisi verrattuna voimassa olevan lain sanamuotoon. Yksityi-  
syyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n mukaiset tiedonantovelvoitteet ja yhteistoimintame-  
nettelyt sekä tietosuojasetuksessa säädetty informointivelvollisuudet ja rekisteröidyn oikeudet tur-  
vaavat henkilötietojen käsittelyn läpinäkyvyyttä ja työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa tietojensa  
käsittelyyn. Ehdotetulla muutoksella ei laajennettaisi niiden tietojen piiriä, joita työntekijästä voi-  
daan kerätä tai rajoitettaisi työntekijöille rekisteröitynä kuuluvia tietosuojasetuksessa säädettyjä  
oikeuksia.

## **5 Muut toteuttamisvaihtoehdot**

### **5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset**

Keskeisenä toteuttamisvaihtoehtona on arvioitu työntekijän henkilötietojen keräämiseen liittyvän  
suostumusta koskevan edellytyksen poistamista laista kokonaan. Sääntelyn soveltaminen voisi täl-  
löin olla helpommin yhteensovitettavissa tietosuojasetuksen kanssa. Suostumusta koskevan edel-  
lytyksen säilyttäminen on kuitenkin arvioitu tietosuojasetuksen 88 artiklaan sisältyvän kansallisen  
liikkumavaran nojalla mahdolliseksi eikä sen poistamista kokonaan pidetä perusteltuna ottaen huo-  
mioon suostumusta koskevan edellytyksen säätämisen taustalla olevat perusteet. Suostumusta kos-  
keva edellytys on säädetty työntekijän suojaksi. Edellytyksellä turvataan työntekijän tiedonsaantia  
hänen henkilötietojensa keräämisestä ja siten käsittelyn läpinäkyvyyttä, luotettavien tietolähteiden  
käyttöä ja työntekijän itsemääräämisoikeutta.



## 5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot

### *Ruotsi*

Ruotsissa ei ole voimassa Suomen yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia vastaavaa erityislakia, jossa säädettäisiin työntekijän henkilötietojen käsittelystä. Sen sijaan tietosuoja-asetusta täydentävään lakiin (Lag med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning, 2018:218) sisältyy muutamia työntekijöiden henkilötietojen käsittelyn kannalta merkityksellisiä säännöksiä. Lain 2 luvun 1 §:n mukaan henkilötietojen käsittely tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan c alakohdan nojalla voi perustua ensinnäkin siihen, että se on tarpeen rekisterinpitäjän lainsäädännöstä, työehtosopimuksesta tai lainsäädännön nojalla annettavasta päätöksestä johtuvien oikeudellisten velvoitteiden täyttämiseksi. Saman luvun 2 §:n mukaan henkilötietoja saa käsitellä 6 artiklan 1 kohdan e alakohdan nojalla muun muassa, jos käsittely on tarpeen lainsäädäntöön, työehtosopimukseen tai lainsäädännön nojalla annettuun päätökseen perustuvaa yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi.

### *Tanska*

Tanskassa on tietosuoja-asetuksen 88 artiklan mahdollistamalla tavalla annettu yksityiskohtaisempia sääntöjä työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä työsuhteen yhteydessä. Tietosuoja-asetusta täydentävän lain (Lov om supplerende bestemmelser til forordning om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger, databeskyttelsesloven) 12 §:n mukaan työntekijän henkilötietoja sekä 9 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja erityisiä henkilötietoryhmiä koskevia tietoja voidaan käsitellä työsuhteessa silloin, jos se on tarpeen sellaisten rekisterinpitäjän tai rekisteröidyn oikeuksien tai velvollisuuksien toteutumiseksi, joista säädetään muussa lainsäädännössä tai määrätään työehtosopimuksin. Edellä tarkoitettu tietojen käsittely on mahdollista myös, jos se on välttämätöntä rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen laista tai työehtosopimuksista johtuvan oikeutetun edun saavuttamiseksi, jollei rekisteröidyn etu tai perusoikeudet- ja vapaudet muuta edellytä. Henkilötietojen käsittely työsuhteessa voi tapahtua rekisteröidyn antaman tietosuoja-asetuksen 7 artiklan mukaisen suostumuksen perusteella.

Lain esitöiden mukaan suostumusta koskevan säännöksen tarkoituksena on vahvistaa, että myös työntekijän suostumusta voidaan käyttää henkilötietojen käsittelyn perusteena ennen työsuhteen alkamista, työsuhteen aikana ja sen päättymisen jälkeen. Tanskan oikeusministeriön näkemyksen mukaan suostumusta voidaan myös tulevaisuudessa pitää hyväksyttävänä perusteena työsuhteeseen liittyvässä henkilötietojen käsittelyssä. Lain esitöissä viitataan tietosuoja-asetuksen johdanto-osan kappaleeseen 155, jonka mukaan jäsenvaltiot voivat vahvistaa erityissäännöksiä työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä työsuhteen yhteydessä, erityisesti edellytyksistä koskien työntekijän henkilötietojen käsittelyä työntekijän suostumuksen perusteella.<sup>5</sup> Tanskan oikeusministeriön tietosuoja-asetuksen täytäntöönpanoa koskevassa mietinnössä todetaan, että tietosuoja-asetuksen 88 artiklan 2 kohta ja johdanto-

<sup>5</sup> Forslag til databeskyttelsesloven 25.10.2017 s.183. Julkaistu osoitteessa: [https://www.ft.dk/ripdf/samling/20171/lovforslag/168/20171\\_168\\_som\\_fremsat.pdf](https://www.ft.dk/ripdf/samling/20171/lovforslag/168/20171_168_som_fremsat.pdf).

osan kappale 155 jättävät kansalliselle tasolle liikkumavaraa sen suhteen, kuinka suostumusta voidaan käyttää henkilötietojen käsittelyn perusteena työlainsäädännössä.<sup>6</sup>

Ennen tietosuoja-asetuksen voimaantuloa Tanskassa vaadittiin tietyissä tilanteissa tietojen käsittelyn perusteeksi työntekijän suostumus. Tanskan oikeusministeriön mukaan suostumusta voidaan käyttää aiemman kansallisen käytännön mukaisesti käsittelyn perusteena tietosuoja-asetuksen voimaantulon jälkeenkin.<sup>7</sup> Tanskassa suostumus on vaadittu esimerkiksi työnantajan käsitellessä arkaluonteisia henkilötietoja (lähtökohtaisesti esimerkiksi terveydentilaa koskevat tiedot mukaan lukien positiivisen alkoholitestin tulokset ja persoonallisuustestin tulokset) tai julkaistessa työntekijästä henkilökohtaisempia tietoja (esimerkiksi työntekijän kuva tai henkilökohtainen puhelinnumero), ellei edellä mainittujen tietojen käsittely liity lainsäädännössä asetettuun velvoitteeseen. Myöskään työnhakuun liittyviä tietoja ei lähtökohtaisesti saa luovuttaa työnhakijan nykyiselle työnantajalle ilman työnhakijan suostumusta.<sup>8</sup>

### *Norja*

Norjassa sovelletaan tietosuoja-asetusta. Kansallisella tasolla työntekijöiden henkilötietojen käsittelyyn liittyvää sääntelyä sisältyy henkilötietolakiin (lov om behandling av personopplysninger). Työsuhteiden yleislain (*arbeitsmiljøloven*) 9 luvussa säädetään työntekijöihin kohdistuvista valvontatoimenpiteistä. Valvonnan yhteydessä tapahtuvaan työntekijöiden henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan henkilötietolain säännöksiä.

### *Saksa*

Saksassa tietosuoja-asetusta täydentävän liittovaltiotason lain (Bundesdatenschutzgesetz) 26 §:ssä säädetään henkilötietojen käsittelystä työsuhteessa. Pykälän mukaan työntekijöiden henkilötietoja saa käsitellä työsuhteeseen liittyen, jos se on tarpeen työsuhteen perustamista koskevan päätöksen kannalta tai työsuhteen perustamisen jälkeen sen täytäntöönpanon tai päättämisen tai laista tai paikallisesta tai yleissopimuksesta (työehtosopimuksesta) johtuvien työntekijöiden edunvalvojen oikeuksien ja velvollisuuksien käyttämisen tai täyttämisen kannalta. Rikosten paljastamiseksi työntekijöiden henkilötietoja saa käsitellä vain silloin, kun dokumentoitavan tosiasiallisen näytön avulla voidaan perustella, että kyseinen henkilö on työsuhteessa syyllistynyt rikokseen, käsittely on paljastamisen kannalta tarpeen ja työntekijän suojeltavalla intressillä estää käsittely ei ole suurempaa painoarvoa huomioiden erityisesti, että tapa ja laajuus eivät ole suhteettomat käsittelyn syy huomioon ottaen.

Lain 26 §:ssä säädetään tarkemmin myös työntekijän suostumuksesta henkilötietojen käsittelyn perusteena. Jos työntekijöiden henkilötietoja käsitellään suostumuksen perusteella, suostumuksen va-

<sup>6</sup> Justitsministeriet. Databeskyttelsesforordningen – og de retlige rammer for dansk lovgivning, Betænkning nr. 1565. Del I, Bind I. s. 183. Julkaistu osoitteessa: [https://www.justitsministeriet.dk/sites/default/files/media/Pressemeddelelser/pdf/2017/bet\\_1\\_1.pdf](https://www.justitsministeriet.dk/sites/default/files/media/Pressemeddelelser/pdf/2017/bet_1_1.pdf).

<sup>7</sup> Betænkning nr. 1565. Del I, Bind II s.978, 980. Julkaistu osoitteessa: [https://www.justitsministeriet.dk/sites/default/files/media/Pressemeddelelser/pdf/2017/bet\\_1\\_2.pdf](https://www.justitsministeriet.dk/sites/default/files/media/Pressemeddelelser/pdf/2017/bet_1_2.pdf).

<sup>8</sup> Betænkning nr. 1565. Del I, Bind II s.970-976.

paaehtoisuutta arvioitaessa otetaan huomioon työntekijän riippuvainen asema työsuhteessa sekä olosuhteet, joissa suostumus annettiin. Vapaaehtoisesti annetuksi suostumus voidaan katsoa erityisesti silloin, jos se liittyy työntekijän oikeudellisiin tai taloudellisiin etuihin tai jos työnantaja ja työntekijä pyrkivät yhteneviin etuihin. Suostumus on annettava kirjallisesti tai sähköisesti, jollei jokin muu muoto ole aiheellista erityisten olosuhteiden vuoksi. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle kirjallisesti tietojenkäsittelyn tarkoituksesta ja työntekijän oikeudesta peruuttaa suostumus tietosuojasetuksen 7 artiklan 3 kohdan mukaisesti.

Henkilötietojen käsittely, työntekijän erityisiä henkilötietoryhmiä koskeva käsittely työsuhdetta varten mukaan luettuna, on 26 §:n mukaan sallittua työehtosopimusten perusteella. Tässä yhteydessä neuvottelukumppanien on noudatettava asetuksen tietosuojasetuksen 88 artiklan 2 kohtaa.

### *Ranska*

Ranskassa työsuhteita koskevassa laissa (Code du travail) on säädetty tietosuojasetuksen 88 artiklan mahdollistamalla tavalla työsuhteeseen liittyvästä työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä. Lain mukaan työnhakijasta tai työntekijästä ei voida kerätä mitään henkilökohtaisia tietoja sellaisella laitteella, josta hänelle ei ole kerrottu etukäteen.

### *Viro*

Virossa ei ole säädetty erikseen henkilötietojen käsittelystä työsuhteessa. Työsopimuslaissa säädetään, että työntekijöiden henkilötietojen käsittelyssä on noudatettava tietosuojasetusta.

### *Iso-Britannia*

Henkilötietojen käsittelystä säädetään Isossa-Britanniassa tietosuojalaissa (Data Protection Act). Tietosuojalain työsuhdetta ja sosiaaliturvaa koskevien säännösten (Schedule 1, Part 1) mukaan henkilötietoja saa käsitellä työsuhteessa, jos se on tarpeen lainsäädännöstä johtuvien työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden tai oikeuksien toteuttamiseksi.

Tietoja käsittelevällä rekisterinpitäjällä on oltava lisäksi käytössään asianmukaiset tietojenkäsittelyyn liittyvät menettelysäännöt, joista ilmenee, millaista menettelyä rekisterinpitäjän on tietoja käsitellessään noudatettava, jotta tietosuojasetuksen 5 artiklan mukaiset henkilötietojen käsittelyä koskevat periaatteet täytetään. Menettelysäännöistä on käytävä ilmi myös käytänteet tietojen säilyttämisen ja hävittämisen suhteen sekä arvio siitä, kuinka pitkään henkilötietoja säilytetään (Schedule 1, Part 4).

## **6 Lausuntopalaute**

*(täydennetään)*

## 7 Säännöskohtaiset perustelut

4 §. *Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus.* Pykälän 1 momentissa edellytetään, että työntekijän henkilötietojen keräämiselle muualta kuin työntekijältä itseltään hankitaan työntekijän suostumus. Suostumusedellytyksestä on säädetty kaksi poikkeusta. Suostumus ei pykälän 1 momentin mukaan ole tarpeen silloin, kun viranomainen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai jos tietojen keräämisestä tai saamisesta laissa erikseen nimenomaisesti säädetään.

Poikkeuksia koskevaa säännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että se olisi paremmin yhteensoviva työnantajien työsuhteeseen liittyvien tiedonkeruutarpeiden ja tietosuojasetuksen kanssa. Työnantajan oikeutta kerätä työntekijän henkilötietoja ilman suostumusta muualta kuin häneltä itseltään ehdotetaan laajennettavaksi. Suostumusta ei ole työntekijöiden yksityisyyden suojan ja työnantajien työsuhteeseen liittyvien tiedonkeruutarpeiden kannalta sekä tietosuojasetuksessa suostumukselle säädettyjen edellytysten vuoksi perusteltua edellyttää voimassa olevan lain sanamuodon mukaisessa laajuudessa. Suostumusedellytys rajoittaa henkilötietojen keräämistä, joka on tarpeen työnantajan työsuhteeseen liittyvien, lainsäädäntöön perustuvien oikeuksien tai velvollisuuksien toteuttamiseksi.

Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että työntekijän suostumusta työntekijän henkilötietojen keräämiselle muista tietolähteistä kuin työntekijältä itseltään ei edellytetä silloin, kun työnantaja työsuhteen aikana kerää henkilötietoja laissa säädettyjen oikeuksiensa tai velvollisuuksiensa toteuttamista varten. Poikkeukset koskisivat työsuhteen aikaista henkilötietojen keräämistä. Lakisääteiset oikeudet ja velvollisuudet voivat perustua joko työoikeudelliseen tai muuhun työnantajaa sitovaan lainsäädäntöön, jolla on liittymä työsuhteeseen. Pykälän 1 momentin ensimmäisen virkkeen mukaan tiedot olisi kuitenkin edelleen ensisijaisesti kerättävä työntekijältä itseltään.

Tietojen kerääminen työnantajan lakisääteisen työn johto- ja valvontaoikeuden käyttämistä varten ei enää edellyttäisi työntekijän suostumuksen hankkimista. Työnantajan työn johto- ja valvontaoikeus perustuu työ sopimuslakiin (55/2001) ja virkasuhteisten osalta virkasuhteita koskevaan lainsäädäntöön. Työsopimuslain 3 luvun 1 §:n mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Valtion virkamieslain 14 §:ssä säädetään vastaavasti, että virkamiehen on noudatettava työnjohto- ja valvontamääräyksiä. Saman sisältöinen säännös on myös kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa (304/2003) ja kirkkolaisissa (1054/1993). Työnantajalla on työn johto- ja valvontaoikeuden nojalla oikeus määrätä muun muassa työn suoritustavasta, laadusta ja laajuudesta sekä työnteon ajasta ja paikasta. Tästä työnantajan työn johto- ja valvontaoikeudesta on johdettavissa työnantajan oikeus valvoa työntekijää. Työn johto- ja valvontaoikeutta rajoittavat perusoikeudet, työlainsäädäntö, työntekijöihin ja virkamiehiin ja heidän työnantajiansa sovellettava muu lainsäädäntö, kuten rikoslaki ja syrjintäkiellot sekä oikeusjärjestyksen yleiset periaatteet. Työn johto- ja valvontaoikeuden rajoituksilla on merkitystä myös työntekijän henkilötietojen keräämisen yhteydessä.

Työnantaja voisi ehdotetun säännöksen mukaan kerätä ilman suostumusta esimerkiksi työntekijän työn suorittamiseen ja suoriutumiseen sekä lainsäädännön ja työnantajan ohjeiden noudattamiseen liittyviä työntekijää koskevia henkilötietoja niiden ollessa 3 §:n mukaisesti työsuhteen kannalta välittömästi tarpeellisia ja tietojen keräämisen liittyessä työn johto- ja valvontaoikeuden käyttämiseen. Suostumusedellytystä ei siten sovellettaisi esimerkiksi tavanomaisesti työn yhteydessä syntyvään aineistoon, kuten esimerkiksi myyntiraportteihin ja kokousmuistioihin sekä asiakaspalautteeseen ja työn suorittamiseen liittyvään muuhun palautteeseen, joista ilmenee työntekijöiden työhön liittyviä tietoja. Tietosuojavaltuetun tulkintakäytännössä on katsottu, että työnantajan keräämien työntekijää koskevien henkilötietojen on oltava työnantajan työn johto- ja valvontaoikeuden piiriin kuuluvia, joten ehdotettu muutos ei merkittävästi muuttaisi aiempaa käytäntöä työsuhteen aikaisen henkilötietojen keräämisen osalta.

Ehdotettavan muutoksen mukaan suostumusta tietojen keräämiselle muista tietolähteistä ei edellytetäisi myöskään silloin, kun työnantaja kerää työntekijän henkilötietoja lakisääteisten velvollisuuksiensa toteuttamista varten. Säännöksessä ei enää voimassa olevaa lakia vastaavasti edellytetäisi sitä, että tiedon luovuttajana on viranomainen.

Suostumusta ei tarvitsisi hankkia myöskään silloin, kun henkilötietojen käsittelystä on säädetty muualla lainsäädännössä. Tarpeet käsitellä työntekijöiden henkilötietoja arvioidaan tällöin kyseisen lainsäädännön yhteydessä. Esimerkiksi henkilöluottotietojen hankkimisesta säädetään lain 5 a §:ssä, jossa ei edellytetä työntekijän suostumuksen hankkimista.

Tietojen kerääminen ilman suostumusta olisi edellä mainittujen edellytysten täytyessä mahdollista myös ilmoituskanavissa.

Muissa kuin edellä mainituissa tilanteissa työntekijän henkilötietojen keräämiseen muualta kuin työntekijältä itseltään olisi edelleen hankittava työntekijän suostumus. Tällainen tilanne olisi esimerkiksi työntekijän rekrytointi. Rekrytoinnissa hyödynnettävät työntekijän henkilötiedot olisi kerättävä lähtökohtaisesti työnhakijalta itseltään tai hankittava suostumus niiden keräämiseen muualta. Muita suostumusta edellyttäviä tietojen keräämistarpeita voisi liittyä esimerkiksi työntekijöille tarjottavan virkistystoiminnan järjestelyihin liittyen tai erityisten etuuksien, kuten ulkomaankomennuksiin liittyvien vakuutuksien, hankkimiseen työntekijälle. Yhteistä tällaisille tietojen keräämistarpeille olisi, etteivät ne kuuluisi työnantajan lakisääteisten oikeuksien tai velvollisuuksien piiriin eikä niihin liittyvästä henkilötietojen käsittelystä säädettäisi myöskään muualla lainsäädännössä.

Tietosuoja-asetuksen ja yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain mukaan henkilötietojen käsittelyn tulee olla systemaattista ja suunnitelmallista. Työnantajan on ennen henkilötietojen keräämistä määriteltävä käsittelyn tarpeellisuus ja arvioitava, onko henkilötietojen keräämiselle 6 artiklan 1 kohdassa säädetty käsittelyn oikeusperuste. Hallintovaliokunnan mietinnön (HaVM 13/2018 vp) mukaan 6 artiklan sanamuodon perusteella henkilötietojen käsittely voisi perustua useampaankin 6 artiklassa tarkoitettuun käsittelyn oikeusperusteeseen. Valiokunta korostaa, että useamman kuin yhden henkilötietojen käsittelyn oikeusperusteen käyttäminen ei kuitenkaan voi johtaa siihen, että jäisi epäselväksi, mitä oikeuksia rekisteröidyllä sanotun lain mukaan olisi. Työnantajan velvollisuutena

on rekisterinpitäjänä määritellä käsittelyn oikeusperuste ja noudattaa rekisterinpitäjälle tietosuojasetuksen 12-14 artiklassa säädettyjä informointivelvoitteita. Työntekijä saa siten tiedon käsittelyn oikeusperusteesta ja rekisteröidyn oikeuksista.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa säädettäisiin tarkemmin niistä tilanteista, joissa henkilötietojen käsittelyn oikeusperusteena on tietosuojasetuksen 6 artiklan 1 kohdan c alakohta. Työnantaja voi käsitellä henkilötietoja myös muilla rinnakkaisilla oikeusperusteilla, jolloin käsittely perustuisi suoraan tietosuojasetukseen. Näissä tilanteissa sovellettaisiin suoraan tietosuojasetuksen säännöksiä. Rekisteröidyn oikeudet määräytyisivät kuitenkin lähtökohtaisesti 6 artiklan 1 kohdan c alakohdan mukaisesti. Työntekijöiden henkilötietojen kerääminen perustuu suurelta osin lainsäädäntöön. Tietojen käsittely on yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3 §:n säännökset huomioon ottaen rajattu työsuhteen kannalta välittömästi tarpeellisiin tietoihin. Sääntelyn arvioidaan siten olevan 6 artiklan 3 kohdassa edellytetyllä tavalla oikeasuhtaista suhteessa käsittelyn tavoitteisiin.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa säädettäisiin tietosuojasetuksen 88 artiklan ja 6 artiklan 3 kohdan perusteella tarkemmin tilanteesta, jossa työntekijän henkilötietojen käsittelytoimenpiteen eli keräämisen edellytyksenä olisi työntekijän suostumus. Suostumus toimisi samalla ylimääräisenä suojatoimena rekisteröidyn oikeuksien turvaamiseksi. Rekisteröity saisi näin tiedon henkilötietojensa luovutustilanteesta ja voisi myös halutessaan varmistua esimerkiksi siitä, että luovutettavat tiedot ovat ajantasaisia. Suostumusta koskevalla edellytyksellä suojattaisiin työntekijän oikeutettuja etuja ja perusoikeuksia työsuhteessa tapahtuvassa henkilötietojen käsittelyssä turvaamalla henkilötietojen käsittelyn läpinäkyvyyttä, työntekijän itsemääräämisoikeutta ja oikeutta tulla arvioiduksi oikeiden tietojen nojalla. Henkilötietojen keräämisen rinnakkaisena käsittelyperusteena olisi pykälässä tarkoitetuissa tilanteissa työntekijän suostumus, vaikka henkilötietojen muu käsittely perustuisi johonkin toiseen 6 artiklassa säädettyyn käsittelyperusteeseen. Suostumuksen edellytyksistä säädetään tietosuojasetuksessa.

Ehdotetulla muutoksella ei ole vaikutusta niiden työntekijän henkilötietojen piiriin, joita työnantajalla on lain 3 §:n mukaan oikeus kerätä tai muutoin käsitellä työsuhteeseen liittyvää tarkoitusta varten.

Tietolähteitä, joista työntekijän henkilötietoja kerätään, ei ole mahdollista säädellä tyhjentävästi kuten ei myöskään työelämän tilanteissa tarpeellisia henkilötietoja. Tietolähteiden käyttöön soveltuvat tietojen oikeellisuutta ja tarpeellisuutta koskevat vaatimukset.

Rekisteröidyn oikeuksista on kattavasti säädetty tietosuojasetuksessa. Niitä täydentävät yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n 2 momentissa säädetyt tiedonantovelvoitteet. Voimassa olevan pykälän 2 momentin mukaan työnantajan on ilmoitettava työntekijälle etukäteen tätä koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämistä varten. Edelleen 2 momentin mukaan, jos työnantaja hankkii työntekijän henkilöluottotietoja, työnantajan tulee lisäksi ilmoittaa työntekijälle, mistä rekisteristä luottotiedot hankitaan. Voimassa olevan pykälän 2 momentissa säädetään läpinäkyvyyden kannalta keskeisestä työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijälle

muualta kuin häneltä itseltään kerätyistä tiedoista ennen tietojen käyttämistä päätöksenteossa. Säännös turvaa työntekijän mahdollisuuden reagoida ennen päätöksentekoa, jos kerätyissä tiedoissa on virheitä tai puutteita. Oikeudesta vaatia tietoihin oikaisua säädetään tietosuojasetuksen 16 artiklassa. Edellä selostettu sääntely turvaa työntekijän tiedonsaannin henkilötietojen käsittelystä ja vaikutusmahdollisuudet.

Tietosuojasetuksen 83 artiklan 5 kohdan a alakohdan mukaan tietosuojasetuksen 5, 6, 7 ja 9 artiklassa tarkoitettujen käsittelyn peruseriaatteiden, suostumuksen edellytykset mukaan luettuna, ja rekisteröityjen 12–22 artiklan mukaisia oikeuksia koskevien säännösten rikkomisesta sekä tietosuojasetuksen IX luvun mukaisesti hyväksytystä jäsenvaltion lainsäädännöstä johtuvien velvollisuuksien rikkomisesta voidaan määrätä hallinnollinen sakko, joka on enintään 20 000 000 euroa, tai jos kyseessä on yritys, neljä prosenttia sen edeltävän tilikauden vuotuisesta maailmanlaajuisesta kokonaisliikevaihdosta sen mukaan, kumpi näistä määristä on suurempi. Hallinnollisen seuraamuksen soveltuminen puoltaa sääntelyn selkeyttämistä.

Pykälän 1 momentissa säädetty viittaussäännökset työntekijän luotettavuuden selvittämistä koskevaan muuhun lainsäädäntöön ehdotetaan säilytettäväksi ennallaan.

## **8 Voimaantulo**

Ehdotetaan, että laki tulee voimaan mahdollisimman pian sen tultua hyväksytyksi.

## **9 Suhde perustuslakiin ja säätämjärjestys**

Ehdotetut lainmuutokset ovat merkityksellisiä perustuslain 10 §:ssä turvatun henkilötietojen ja yksityiselämän suojan kannalta.

Perustuslain 10 §:n mukaista suojaa täydentävät ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyn yleissopimuksen (Euroopan ihmisoikeussopimus) 8 artiklan mukainen yksityiselämän suoja sekä Euroopan unionin perusoikeuskirjan 7 artiklassa turvattu yksityiselämän suoja ja 8 artiklassa turvattu henkilötietojen suoja. Euroopan ihmisoikeussopimuksen 8 artiklan on Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen oikeuskäytännössä katsottu kattavan myös henkilötietojen suojan.

Euroopan unionin perusoikeuskirjan 8 artiklan mukaan henkilötietojen käsittelyn on oltava asianmukaista ja sen on tapahduttava tiettyä tarkoitusta varten ja asianomaisen henkilön suostumuksella tai muun laissa säädetyn oikeuttavan perusteen nojalla. Perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdan mukaan perusoikeuskirjassa tunnustettujen oikeuksien ja vapauksien käyttämistä voidaan rajoittaa ainoastaan lailla sekä kyseisten oikeuksien ja vapauksien keskeistä sisältöä kunnioittaen. Suhteellisuusperiaatteen mukaisesti rajoituksia voidaan säätää ainoastaan, jos ne ovat välttämättömiä ja vastaavat tosiasiallisesti unionin tunnustamia yleisen edun mukaisia tavoitteita tai tarvetta suojella muiden henkilöiden oikeuksia ja vapauksia. Perusoikeuskirjan 52 artiklan 3 kohdan mukaan, siltä osin kuin perusoikeuskirjan oikeudet vastaavat Euroopan ihmisoikeussopimuksessa taattuja oikeuksia, niiden merkitys ja ulottuvuus ovat samat.

Perustuslakivaliokunta on kiinnittänyt erityistä huomiota siihen, että yksityiselämän suojaan kohdistuvia rajoituksia on arvioitava kulloisessakin sääntely-yhteydessä perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten valossa (ks. PeVL 42/2016 vp, s. 2-3 ja siinä viitatut lausunnot). Merkityksellistä on ollut, että perustuslakivaliokunnan vakiintuneen käytännön mukaan lainsäätäjän liikkumavaraa rajoittaa henkilötietojen käsittelystä säädettäessä erityisesti se, että henkilötietojen suoja osittain sisältyy perustuslain 10 §:n samassa momentissa turvatun yksityiselämän suojan piiriin. Lainsäätäjän tulee turvata tämä oikeus tavalla, jota voidaan pitää hyväksyttävänä perusoikeusjärjestelmän kokonaisuudessa. Valiokunta on tämän vuoksi arvioinut erityisesti arkaluonteisten tietojen käsittelyn salailmisen koskevan yksityiselämään kuuluvan henkilötietojen suojan ydintä (PeVL 37/2013 vp, s. 2/D), minkä johdosta esimerkiksi tällaisia tietoja sisältävien rekisterien perustamista on arvioitava perusoikeuksien rajoitusedellytysten, erityisesti rajoitusten hyväksyttävyyden ja oikeasuhtaisuuden, kannalta (PeVL 29/2016 vp, s. 4-5 ja esimerkiksi PeVL 21/2012 vp, PeVL 47/2010 vp sekä PeVL 14/2009 vp).

Perustuslakivaliokunta on tietosuoja-asetusta täydentävää lainsäädäntöä koskevassa lausunnossaan (PeVL 14/2018 vp, s. 4) pitänyt perusteltuna tarkistaa aiempaa kantaansa henkilötietojen suojan kannalta tärkeistä sääntelykohteista. Valiokunnan mielestä tietosuoja-asetuksen yksityiskohtainen sääntely, jota tulkitaan ja sovelletaan EU:n perusoikeuskirjassa turvattujen oikeuksien mukaisesti, muodostaa yleensä riittävän säännöspohjan myös perustuslain 10 §:ssä turvatun yksityiselämän ja henkilötietojen suojan kannalta. Valiokunnan käsityksen mukaan tietosuoja-asetuksen sääntely vastaa asianmukaisesti tulkittuna ja sovellettuna myös Euroopan ihmisoikeussopimuksen mukaan määrittyvää henkilötietojen suojan tasoa. Näin ollen erityislainsäädäntöön ei ole tietosuoja-asetuksen soveltamisalalla enää valtiosääntöisistä syistä välttämätöntä sisällyttää kattavaa ja yksityiskohtaista sääntelyä henkilötietojen käsittelystä. Perustuslakivaliokunnan mielestä henkilötietojen suoja tulee jatkossa turvata ensisijaisesti yleisen tietosuoja-asetuksen ja säädettävän kansallisen yleislainsäädännön nojalla.

Perustuslakivaliokunta on käytännössään pitänyt tärkeänä, että siltä osin kuin EU:n lainsäädäntö edellyttää kansallista sääntelyä tai mahdollistaa sen, tätä kansallista liikkumavaraa käytettäessä otetaan huomioon perus- ja ihmisoikeuksista seuraavat vaatimukset (ks. PeVL 25/2005 vp). Valiokunta on tämän johdosta painottanut, että hallituksen esityksessä on erityisesti perusoikeuksien kannalta merkityksellisen sääntelyn osalta syytä tehdä selkoa kansallisen liikkumavaran alasta (PeVL 26/2017 vp, s. 42, PeVL 2/2017 vp, s. 2, PeVL 44/2016 vp, s. 4).

Esityksessä ehdotetaan muutosta säännökseen, joka koskee poikkeamista työntekijän suostumuksen hankkimista koskevasta edellytyksestä työntekijän henkilötietojen keräämiselle muista tietolähteistä kuin työntekijältä itseltään. Perustuslakivaliokunta on katsonut perusoikeusrajoituksen kohteeksi joutuvan henkilön suostumuksella voivan sinänsä olla merkitystä valtiosääntöoikeudellisessa arvioinnissa. Valiokunta on kuitenkin käytännössään pitänyt tällaista sääntelytapaa ongelmallisena ja korostanut suurta pidättyväisyyttä suostumuksen käyttämisessä perusoikeuksiin puuttumisen oikeutusperusteena. Valiokunnan mukaan tällainen sääntelytapa ei ole helposti sovitettavissa yhteen sen perustuslain 2 §:n 3 momentissa vahvistettuun oikeusvaltioperiaatteeseen sisältyvän vaatimuksen kanssa, jonka mukaan julkisen vallan käytön tulee perustua lakiin. Toimivallasta puuttua yksilön



perusoikeuksiin on lisäksi aina säädettävä riittävän tarkkarajaisella ja soveltamisalaltaan täsmällisellä lailla (PeVL 30/2010 vp, s. 6/II, ks. myös PeVL 23/2020 vp). Valiokunta onkin pitänyt selvänä, että perusoikeussuoja ei voi oikeudellisena kysymyksenä menettää aina merkitystään pelkästään siksi, että laissa säädetään jonkin toimenpiteen vaativan kohdehenkilön suostumusta. Perusoikeussuojaa ei voida millaisessa asiassa tahansa jättää riippumaan asianomaisen suostumuksesta. Valiokunta on pitänyt tässä suhteessa oleellisena sitä, mitä voidaan pitää oikeudellisesti relevanttina suostumuksena tietyssä tilanteessa, ja edellyttänyt suostumuksenvaraisesti perusoikeussuojaan puuttuvalta lailta muun muassa tarkkuutta ja täsmällisyyttä, säännöksiä suostumuksen antamisen ja sen peruuttamisen tavasta, suostumuksen aitouden ja vapaaseen tahtoon perustuvuuden varmistamista sekä sääntelyn välttämättömyyttä (PeVL 19/2000 vp, s. 3/II, PeVL 27/1998 vp, s. 2/II).

Perustuslakivaliokunnan myötävaikutuksella säädettyssä yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa suostumus on säädetty työntekijän henkilötietojen keräämisen edellytykseksi, joka ylimääräisenä suojatoimenpiteenä suojaa työntekijää. Tietosuoja-asetuksessa samoin kuin perustuslakivaliokunnan myötävaikutuksella säädettyssä kumotussa henkilötietolaissa (523/1999) on sallittu henkilötietojen käsittely suostumuksen nojalla. Arkaluonteisten tietojen käsittely nimenomaisen suostumuksen perusteella on ollut mahdollista kumotun henkilötietolain nojalla ja työntekijän terveystietojen käsittely kirjallisen suostumuksen perusteella yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain nojalla.

Tietosuoja-asetuksen johdanto-osan kappaleen 43 mukaan suostumuksen ei pitäisi olla pätevä oikeudellinen peruste henkilötietojen käsittelylle sellaisessa erityistilanteessa, jossa rekisteröidyn ja rekisterinpitäjän välillä on selkeä epäsuhta. Tämä koskee Euroopan tietosuojaneuvoston tulkinnan mukaan myös tilannetta, jossa rekisterinpitäjänä on työnantaja ja jossa on sen vuoksi epätodennäköistä, että suostumus on annettu vapaaehtoisesti. Asetuksen johdanto-osan kappaleessa 42 todetaan, että suostumusta ei voida pitää vapaaehtoisesti annettuna, jos rekisteröidyllä ei ole todellista vapaan valinnan mahdollisuutta ja jos hän ei voi myöhemmin kieltäytyä suostumuksen antamisesta tai peruuttaa sitä ilman, että siitä aiheutuu hänelle haittaa.

Suostumus ehdotetaan säilytettäväksi edellytyksenä yksittäiselle henkilötietojen käsittelytoimelle eli keräämiselle silloin, kun henkilötietoja kerätään muualta kuin rekisteröidyltä itseltään. Samalla suostumus olisi tarkoitettu työntekijän suojaksi erityisenä käsittelyn suojatoimenpiteenä. Huomioiden perustuslain tulkintakäytännöstä johtuvat vaatimukset ja sen, että suostumus olisi tietosuoja-asetuksen perustelujen mukaisesti ongelmallinen rekisteröidyn ja rekisterinpitäjän välisessä epäsuhtatilanteessa, työntekijän henkilötietojen käsittely perustuisi kuitenkin pääosin muihin oikeusperusteisiin, pääosin työnantajan laissa säädettyihin velvoitteisiin. Henkilötietojen jatkokäsittelylle on oltava tietosuoja-asetuksen mukainen käsittelyn oikeusperuste. Suostumuksen edellytyksistä säädetään tietosuoja-asetuksessa.

Perustuslakivaliokunta on pitänyt henkilötietojen suojan kannalta keskeisenä tiedollista itsemääräämisoikeutta (PeVL 2/2018 vp, s. 8). Suostumukseen liittyy ajatus yksilön tiedollisesta itsemääräämisoikeudesta. Tiedollisesta itsemääräämisoikeudesta ei seuraa yksilölle ehdotonta oikeutta määrätä tietojen käytöstä kaikissa tilanteissa. Työsuhteessa työntekijä on työnantajan johdon ja valvonnan

alaisena, mikä asettaa rajoituksia myös sille, millä tavalla työntekijä voi määrätä omien henkilötietojensa käytöstä. Työsuhteen kannalta tarpeellisten henkilötietojen käsittelyn on oltava mahdollista, jotta työnantaja voi käyttää työn johto- ja valvontaoikeuttaan. Työn johto- ja valvontaoikeutta rajoittaa muu lainsäädäntö, kuten työolainsäädäntö, perusoikeudet ja rikoslainsäädäntö.

Esityksessä ei ehdoteta laajennettavaksi työnantajan oikeuksia käsitellä työntekijöiden henkilötietoja muutoin kuin siten, että työntekijän henkilötietojen keräämiseen ei edellytettäisi hankittavan työntekijän suostumusta yhtä laajasti kuin voimassa olevassa laissa. Niiden henkilötietojen piiri, joita työnantajat saavat käsitellä, ei ehdotuksen myötä laajenisi. Kerättävien tietojen on oltava yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3 §:ssä säädetyn tarpeellisuusvaatimuksen mukaisia.

Ehdotettava sääntely perustettaisiin tietosuojasetuksen 88 artiklan mukaiseen erityiseen työsuhteessa tapahtuvaa henkilötietojen käsittelyä koskevaan kansalliseen liikkumavaraan. Liikkumavaraa ja sen käyttöä on selostettu tarkemmin edellä nykytilan kuvauksen ja säännöskohtaisten perustelujen yhteydessä. Tietosuojaasetuksen 88 artiklaan perustuvan liikkumavaran nojalla arvioidaan mahdolliseksi säätää ehdotetulla tavalla suostumuksen käytöstä edellytyksenä henkilötietojen käsittelytoimelle. Tietosuojaasetuksen 88 artiklan liikkumavaran käyttöä pidetään edelleen tarpeellisena työsuhteessa tapahtuvan henkilötietojen käsittelyn erityispiirteiden vuoksi. Nyt ehdotettavan muutoksen tarkoituksena on selkeyttää sääntelyä.

Perusoikeuksien merkitystä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain säännösten suhteen on arvioitu eduskunnan käsitellessä lain säätämiseen ja muutoksiin johtaneita hallituksen esityksiä (HE 75/2010 vp, HE 162/2003 vp). Lakiehdotukset on katsottu voitavan säätää tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä, eivätkä nyt ehdotettavat muutokset merkitse sellaista lainsäädännön muuttamista, joka edellyttäisi asian uudelleenarviointia. Esityksessä ei ehdoteta erityisiin henkilötietoryhmiin tai valtiosääntöisesti arkaluonteisten henkilötietojen käsittelyyn oikeuttavia säännöksiä. Esitykseen ei sisälly rekisteröidyn oikeuksien rajoittamista koskevia säännöksiä.

Edellä esitetyillä perusteilla lakiehdotus voidaan hallituksen käsityksen mukaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä.

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

**LAKIEHDOTUS****Laki****yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*muutetaan* yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 4 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 347/2019, seuraavasti:

**4 §****Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus**

Työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun työnantaja kerää työntekijän henkilötietoja työsuhteen aikana työnantajalle laissa säädettyjen oikeuksien tai velvollisuuksien toteuttamista varten taikka kun henkilötietojen käsittelystä laissa erikseen säädetään. Turvallisuusselvityksen hakemisesta säädetään turvallisuusselvityslaisissa (726/2014). Menettelystä, jolla alaikäisten kanssa työskentelemään valittavien henkilöiden rikostaustaa selvitetään, säädetään lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetussa laissa (504/2002). Oikeudesta saada tietoja rikosrekisteristä säädetään rikosrekisterilaisissa (770/1993).

---

Tämä laki tulee voimaan   päivänä   kuuta 20 .

**Laki****yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 4 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 347/2019, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

4 §

4 §

*Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus**Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus*

Työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun viranomaisen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai jos tietojen keräämisestä tai saamisesta laissa erikseen nimenomaisesti säädetään. Turvallisuusselvityksen hakemisesta säädetään turvallisuusselvityslain (726/2014). Menettelyä, jolla alaikäisten kanssa työskentelemään valittavien henkilöiden rikostaustaa selvitetään, säädetään lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetussa laissa (504/2002). Oikeudesta saada tietoja rikosrekisteristä säädetään rikosrekisterilain (770/1993).

Työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun työnantaja kerää työntekijän henkilötietoja työsuhteen aikana työnantajalle laissa säädettyjen oikeuksien tai velvollisuuksien toteuttamista varten taikka kun henkilötietojen käsittelystä laissa erikseen säädetään. Turvallisuusselvityksen hakemisesta säädetään turvallisuusselvityslain (726/2014). Menettelyä, jolla alaikäisten kanssa työskentelemään valittavien henkilöiden rikostaustaa selvitetään, säädetään lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetussa laissa (504/2002). Oikeudesta saada tietoja rikosrekisteristä säädetään rikosrekisterilain (770/1993).

---

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20