

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan, että voimassa olevaan yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin lisättäisiin huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelyä, kameravalvontaa työpaikoilla ja työntekijän sähköpostin hakemista ja avaamista koskevat säännökset. Lakiin lisättävien säännösten johdosta ehdotetaan laki uudistettavaksi kokonaisuudessaan.

Lakiin ehdotetaan otettaviksi säännökset huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelystä. Ehdotuksen tavoitteisiin kuuluu huumeeton työpaikka. Ehdotusten lähtökohdaksi on, että työnhakija tai työntekijä toimittaisi itse työnantajalle huumausainetestin koskevan todistuksen ja että huumausainetestin koskevaan todistukseen merkittyjen tietojen käsittelyoikeus perustuisi laissa säädettävään työtehtäväperusteisiin käsittelyoikeuden edellytyksiin, joilla turvattaisiin toisten perusoikeuksien toteutumista. Käsittelyoikeus edellyttäisi toisaalta työtehtävälle asetettavia vaatimuksia ja toisaalta niiden vaikutusten arviointia, joita todennäköisesti syntyisi työtehtävän hoitamisesta huumeen vaikutuksen alaisena tai huumeesta riippuvaisena. Työnhakuvaiheessa todistusta voisi pyytää vain tehtävään valitulta. Työsuhteen aikana työnantaja voisi velvoittaa työntekijän esittämään todistuksen huumausainetestistä työnhakijaa koskevia kriteerejä ankarammin edellytyksin. Lisäksi työterveyshuoltolaissa säädettäisiin työnantajan velvollisuudeksi laatia yhteistyössä henkilöstön kanssa huumeiden vastainen ohjelma, ja yhteistoimintalainsäädännössä säädettäisiin siitä, että työtehtävät, joissa huumausainetestitodistusta pyydetään tai edellytetään, olisi käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä.

Ehdotus sisältää myös säännökset työpaikalla tapahtuvasta kameravalvonnasta. Siinä säädettäisiin yleisesti työnantajan oikeudesta toteuttaa kameravalvontaa käytössään olevis-

sa tiloissa ja erityisesti tilanteista, joissa kameravalvonta voidaan kohdentaa tiettyyn työpisteeseen, jossa työntekijöitä työskentelee. Ehdotuksen lähtökohdaksi on, että erityisesti työntekijöihin kohdennettu kameravalvonta rajoittuisi välttämättömään ottaen huomioon tiettyjen etuisuuksien suojelemisen tarve ja, että valvonta olisi mahdollisimman avointa. Työnantaja saisi toteuttaa kameravalvontaa, jos tarkkailun tarkoituksena olisi työntekijöiden ja muiden tiloissa oleskelevien henkilökohtaisen turvallisuuden varmistaminen, omaisuuden suojaaminen tai tuotantoprosessien asianmukaisen toiminnan valvonta. Lisäksi laissa säädettäisiin siitä, mikä olisi sellaista kameravalvontaa, joka olisi välttämätöntä ja siten mahdollista kohdentaa myös tiettyyn työpisteeseen, jossa työskentelee työntekijöitä.

Ehdotus sisältää myös säännökset niistä edellytyksistä, joiden vallitessa työntekijän sähköpostista voisi hakea esille viestejä ja avata ne. Ehdotettujen säännösten tavoitteena on, että työntekijän luottamuksellisten sähköpostiviestien salaisuus ei vaarantuisi ja että työnantajalle kuuluvat, tämän toiminnan jatkumisen kannalta välttämättömät viestit voitaisiin työntekijän estyneenä ollessa saada työnantajan käyttöön. Sääntelyn tavoitteena on ohjata siihen, että työntekijälle lähetettyjen tai tämän lähettämien työnantajaorganisaatiolle kuuluvien viestien sekä selville saaminen että niiden avaaminen perustuisi työntekijän suostumukseen. Laki antaisi kuitenkin työnantajalle mahdollisuuden saada selville sen toimintaan kuuluvat viestit niissä tilanteissa, joissa suostumukseen perustuvat menettelyt eivät eri syistä olisi käytettävissä ja joissa tiedonsaanti on välttämätöntä työnantajan toiminnan jatkumisen turvaamiseksi.

Lait ovat tarkoitettut tulemaan voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun ne on hyväksytty ja vahvistettu.

SISÄLLYSLUETTELO

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
SISÄLLYSLUETTELO.....	2
YLEISPERUSTELUT	4
1. Johdanto.....	4
2. Nykytila	4
2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö	4
2.1.1. Perustuslaki.....	4
2.1.2. Henkilötietolaki	5
2.1.3. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä	6
2.1.4. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä ja laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa	7
2.1.5. Työsopimuslaki.....	8
2.1.6. Virkamiehet ja viranhaltijat.....	8
2.1.7. Laki potilaan asemasta ja oikeuksista	9
2.1.8. Salakatselu ja salakuuntelu	9
2.1.9. Tieto- ja viestintärikokset.....	10
2.2. Kansainvälinen kehitys	11
2.2.1. Kansainvälisen työjärjestön (ILO) ohjeisto työntekijöiden henkilötietojen suojaamisesta (1996).....	11
2.2.2. Kansainvälisen työjärjestön (ILO) ohjeisto alkoholi- ja huumaussaineiden hallinta työpaikalla (1999).....	12
2.2.3. Euroopan neuvoston suositus työsuhteeseen liittyvien henkilötietojen suojaamisesta (1989).....	14
2.2.4. Euroopan neuvoston yleissopimus ihmisoikeuksien ja yksilön ihmisarvon suojaamiseksi biologian ja lääketieteen alalla (1996).....	15
2.2.5. Eräät EU-maat.....	15
2.2.6. Eräät muut maat	29
2.3. Nykytilan arviointi	31
3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset	32
4. Esityksen vaikutukset.....	34
4.1. Taloudelliset vaikutukset.....	34
4.2. Vaikutukset työnantajille ja työntekijöille.....	34
4.3. Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset.....	35
5. Asian valmistelu.....	35
6. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja.....	35
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	37
1. Lakiehdotusten perustelut	37
1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä	37
1 luku. Yleiset säännökset	37
2 luku. Henkilötietojen käsittelyn yleiset edellytykset.....	37
3 luku. Huumaussaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittely.....	37

4 luku.	Testien ja tarkastusten suorittamista koskevat vaatimukset	48
5 luku.	Kameravalvonta työpaikalla.....	48
6 luku.	Työntekijän sähköpostiviestien hakeminen ja avaaminen.....	54
7 luku.	Erinäisiä säännöksiä	60
8 luku.	Voimaantulo	62
1.2.	Työterveyshuoltolaki.....	63
1.3.	Yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki	65
1.4.	Yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettu laki.....	65
1.5.	Valtion virkamieslaki	65
1.6.	Laki kunnallisesta viranhaltijasta	66
2.	Voimaantulo.....	66
3.	Säätämistäjärjestys.....	66
LAKIEHDOTUKSET.....		71
	yksityisyyden suojasta työelämässä	71
	työterveyshuoltolain muuttamisesta	79
	yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 6 §:n muuttamisesta	80
	yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 7 §:n muuttamisesta	81
	valtion virkamieslain 8 b ja 19 §:n muuttamisesta.....	81
	kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 7 ja 19 §:n muuttamisesta	82
LIITE.....		84
RINNAKKAISTEKSTIT		84
	työterveyshuoltolain muuttamisesta.....	84
	valtion virkamieslain 8 b ja 19 §:n muuttamisesta.....	87
	kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 7 ja 19 §:n muuttamisesta	89

YLEISPERUSTELUT

1. Johdanto

Henkilötietojen suojaamisen merkitys on tietoteknisen kehityksen myötä nopeasti kasvanut. Euroopan neuvoston yleissopimus yksilöiden suojelusta henkilötietojen automaattisessa tietojenkäsittelyssä (SopS 36/1992; *tietosuojasopimus*), Taloudellisen kehityksen ja yhteistyön järjestön (OECD) hyväksymät periaatteet yksityisyyden suojaamisesta ja henkilötietojen siirtämisestä maasta toiseen (1981) ja yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 95/46/EY, *jäljempänä tietosuojadirektiivi*, kuvaavat kansainvälisiä pyrkimyksiä säännellä tätä ongelma-aluetta yleisellä tasolla. Myös henkilötietojen käsittelystä ja yksityisyyden suojasta sähköisen viestinnän alalla annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/58/EY, *jäljempänä sähköisen viestinnän tietosuojadirektiivi*, sisältää yksityisyyden suojaan liittyviä säännöksiä. Erityisesti työelämän näkökulmasta asiaa on ohjeellisesti käsitelty Euroopan neuvoston suosituksessa R (89)2 työsuhteeseen liittyvien henkilötietojen suojaamisesta (1989) ja viimeksi Kansainvälisen työjärjestön (ILO) työntekijöiden henkilötietojen suojaamista koskevassa ohjeistossa (1996).

Suomessa eduskunta edellytti vastauksessaan (EV 43/2001) hyväksyessään yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (477/2001), että hallitus välittömästi valmistelee ehdotukset lainsäädännöksi, joka koskee alkoholi- ja huumetestien käyttöä sekä teknistä valvontaa ja sähköpostin valvontaa työpaikoilla.

2. Nykytila

2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö

2.1.1. Perustuslaki

Jokaisen oikeus yksityiselämään on turvattu perustuslain 10 §:n 1 momentissa. Perustuslain 10 §:n 2 momentin mukaan kirjeen, puhelun ja muun luottamuksellisen viestin

salaisuus on loukkaamaton. Hallituksen esityksen (309/1993 vp) perusteella säännöksen tarkoituksena on suojata luottamukselliseksi tarkoitettun viestin sisältö ulkopuolisilta. Säännös antaa turvaa muillekin tällaista viestiä koskeville tiedoille, kuten esimerkiksi tunnistamistiedoille. Siten luottamuksellisen viestin suoja koskeva säännös on muotoiltu mahdollisimman laajaksi silmällä pitäen jatkuvasti kehittyviä uusia viestinnän muotoja. Se koskee myös viestintää erilaisissa tietoverkoissa kuten sähköpostia. Pykälän 3 momentin mukaan lailla voidaan säätää välttämättömistä rajoituksista viestin salaisuuteen yksilön tai yhteiskunnan turvallisuutta taikka kotirauhaa vaarantavien rikosten tutkinnassa, oikeudenkäynnissä ja turvallisuustarkastuksissa sekä vapauden menettämisen aikana.

Perustuslain 12 §:n mukaan jokaisella on sananvapaus. Euroopan ihmisoikeussopimuksen 8 artiklan mukaan jokaisella on oikeus kirjesalaisuuteen. Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen tulkintakäytännön mukaan suoja koskee myös puhelinkeskusteluja. Määräyksen sanamuodon on oikeuskirjallisuudessa katsottu ulottuvan myös tekniikan kehityksen mukanaan tuomiin uusiin viestintämuotoihin.

Arvioitaessa työnantajan oikeutta puuttua työntekijän viestintään tietoverkoissa on siten olennaista, että edellä kuvatut säännökset suojaavat luottamuksellista viestintää oikeudettomilta puuttumisilta. Työntekijän tietoverkossa tapahtuva viestintä voi työhön selvästi liittyvien viestien ohella sisältää luottamuksellista viestintää. Työviestien seulomiseksi työntekijän kaikesta viestinnästä työnantajalla saattaa olla hyväksyttävä peruste puuttua työntekijän tietoverkossa tapahtuvaan viestintään, kunhan puuttumisen muoto ja laajuus on riittävän tarkkarajaisesti määritelty ottaen samalla huomioon toimenpiteen välttämättömyys ja työntekijän luottamuksellisten viestien suoja.

Perustuslain 7 §:n mukaan jokaisella on oikeus henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen, joihin ei voi puuttua mielivaltaisesti ja ilman laissa säädettyä perustetta. Henkilökohtainen vapaus on luonteeltaan yleisperusoikeus, joka kattaa ihmisen fyysi-

sen vapauden ja se koskee sekä ruumiillista että henkistä koskemattomuutta ja antaa suojaa myös yksityisten välisissä suhteissa. Näin se suojaaa muun muassa henkilöön kohdistuvilta tarkastuksilta sekä pakolla toteutettavilta lääketieteellisiltä toimenpiteiltä.

Edellä tarkoitettu koskee myös työntekijöiden yksityiselämän suojaa tekniseltä tarkkailulta. Näissä tilanteissa voi ilmetä perusoikeuksien toteuttamisessa ristiriitatilanteita, kun esimerkiksi turvallisuusyistä toteutettavan kameravalvonnan avulla pyritään suojaamaan henkilökohtaisen vapauden ja koskemattomuuden piiriin kuuluvia perusoikeuksia rajoittamalla yksityisyyden suojaan kuuluvia työntekijöiden perusoikeuksia. Tällöin on punnittava rajoitusten luonnetta siten, että ne ovat myös hyväksyttäviä ja suhteellisia ja ettei niillä tehdä tyhjäksi perusoikeuksien ydinsisältöä.

Huumeitauksen hyväksyttävyyden osalta huumeiden käytön torjuntaa ja muiden henkilöiden tai yleisen turvallisuuden takaamista voidaan pitää painavina yhteiskunnallisina ja perusoikeusjärjestelmän mukaisina tarpeina rajoittaa perusoikeuksia. Huumeitauksen osalta perusoikeusrajoituksen suhteellisuusvaatimus ei kuitenkaan välttämättä täyty sääntämällä kaikkien työntekijöiden testausoikeudesta, sillä rajoitusten on oltava välttämättömiä hyväksyttävän tarkoituksen saavuttamiseksi. Myös vähemmän puuttuvia keinoja on tutkittava. Siksi suhteellisuusarvioinnissa on vertailtava perusoikeuden takaamaa ja rajoittamisen taustalla olevaa intressiä keskenään, jonka perustella asetettaisiin vastakkain testattavan yksityisyyden suoja ja huumeitauksen taustalla olevat tavoitteet. Esimerkiksi muiden ihmisten turvallisuutta voitaneen pitää hyväksyttävänä perusteena perusoikeuksien rajoittamiselle.

Perustuslain 6 §:n mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä eikä ketään saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Säännös tarkoittaa sekä muodollista että tosiasiallista yhdenvertaisuutta ja siihen sisältyy myös mielivallan kieltö ja vaatimus samanlaisesta kohtelusta samanlaisissa tapauksissa. Tämän vuoksi

lainsäädännössä on esitettävä ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä peruste velvollisuudelle osallistua esimerkiksi huumeitettiin.

Perustuslain 15 §:n mukaan jokaisen omaisuus on turvattu. Perusoikeuskokonaisuudessa tämän omaisuudensuojan tehtävät ja tavoitteet liittyvät taloudellisen toimintavapauden ja taloudellisen turvallisuuden suojaamiseen ja edistämiseen. Työntekijän huumeitettien ja kameravalvonnan yhtenä tehtävänä voi olla myös suojata yksilöä sellaisia uhkatarkoituksia vastaan, jotka ovat vaaraksi hänen turvallisuudelleen. Tällöin suojan on kuitenkin oltava suhteellista muiden perusoikeuksien toteutumiseen nähden.

Perustuslain 80 §:n mukaan lailla on säädettävä yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista sekä asioista, jotka kuuluvat lain alaan. Siten muun muassa työntekijän velvoittaminen alistumaan tekniseen valvontaan tai huumeitettiin on mahdollista vain lailla.

Perusoikeuksien ohella yksityisyyden suojan säätelyyn vaikuttavat myös Suomea sitovat kansainväliset sopimukset. Suomen perusoikeusjärjestelmä vastaa näitä ihmisoikeussopimusten velvoitteita. Suomi on Euroopan neuvoston jäsenenä ratifioinut ja saattanut valtion sisäisesti voimaan 23 päivänä toukokuuta 1990 lailla (438/1990) ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyn yleissopimuksen (*Euroopan ihmisoikeussopimus*, SopS 19/1990). Tämä sopimus asettaa velvoitteita muun muassa yksityisyyden suojan ja viestinnän suojan toteuttamiselle. Myös Yhdistyneiden Kansakuntien piirissä laadittu kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus (SopS 8/1976) sisältää määräyksiä yksityiselämän suojasta.

2.1.2. *Henkilötietolaki*

Henkilötietolakia (523/1999) sovelletaan sekä henkilötietojen automaattiseen käsittelyyn että muuhun henkilötietojen käsittelyyn, jos henkilötiedot muodostavat tai niiden on tarkoitus muodostaa henkilörekiesteri tai sen osa.

Henkilötiedolla tarkoitetaan kaikenlaisia henkilön ominaisuuksia tai elinolosuhteita kuvaavia merkintöjä. Henkilötieto voi olla

kirjallinen tai koneellisesti, sähköisesti, optisesti tai magnetisoimalla talletettu tieto mutta ei yksinomaan suullinen tieto, jollei se perustu rekisteriin tallennettuun tietoon. Henkilötietojen käsittelyllä tarkoitetaan henkilötietojen keräämistä, tallettamista, järjestämistä, käyttöä, siirtämistä, luovuttamista, säilyttämistä, muuttamista, yhdistämistä, suojaamista, poistamista, tuhoamista sekä muita henkilötietoihin kohdistuvia toimenpiteitä. Henkilörekisterillä tarkoitetaan manuaalista tai automaattisen tietojen käsittelyn avulla ylläpidettyä rekisteriä.

Henkilötietolaissa säädetään henkilötietojen käsittelyn huolellisuusvelvoitteesta ja suunnitteluvetoisuudesta ja näiden tietojen käyttötarkoituksidonnaisuudesta. Laissa säädetään myös henkilötietojen käsittelyn yleisistä edellytyksistä sekä tietojen tarpeellisuus- ja virheettömyysvaatimuksesta. Rekisterinpitäjän on laadittava rekisteriseloste henkilörekisteristä, joka on oltava jokaisen saatavilla ja joka on toimitettava tietosuojavaltuutetulle, jos kysymys on henkilötietojen automaattisesta käsittelystä.

Laissa on määritelty myös arkaluonteiset tiedot. Tällaisten tietojen käsittely on kielletty, ellei rekisteröity ole antanut nimenomaisesti suostumustaan tietojen käsittelylle tai käsittelylle ole muuten säädetty laissa perustetta.

Henkilötietolaissa säädetään lisäksi rekisteröidyn oikeuksista. Niitä ovat muun muassa informointi tietojen käsittelystä, tietojen tarkastusoikeus ja sen poikkeukset sekä tarkastusoikeuden toteuttaminen ja oikeus saada tieto korjatuksi. Laki sisältää myös säännökset henkilörekisterin hävittämisestä ja tarpeettomien tietojen poistamisesta rekisteristä. Lisäksi laissa on säädetty vaitiolovelvollisuus henkilöille, jotka ovat saaneet henkilötietojen käsittelyn yhteydessä tietää toisen henkilön ominaisuuksia, henkilökohtaisia olosuhteita tai taloudellista asemaa koskevia tietoja.

Henkilötietolain noudattamista valvoo tietosuojavaltuutettu. Tietosuojalautakunta käsittelee lain soveltamisen kannalta periaatteellisesti tärkeitä kysymyksiä ja voi antaa luvan henkilötietojen käsittelyyn tietyissä laissa erikseen säädettyissä tilanteissa.

Rangaistus henkilörekisteririkoksesta säädetään rikoslain (39/1889) 38 luvun 9 §:ssä

ja henkilörekisteriin koskevasta tietomurrosta rikoslain 38 luvun 8 §:ssä. Vaitiolovelvollisuuden rikkomisesta on vastaavasti säännökset rikoslain 38 luvun 1 tai 2 §:ssä, jollei teko ole rangaistava rikoslain 40 luvun 5 §:n mukaan. Joka tahallaan tai törkeästi huolimattomuudesta ei muutoin noudata henkilötietolain säännöksiä ja siten vaarantaa rekisteröidyn yksityisyyden suojaa tai hänen oikeuksiaan, voidaan tuomita, jollei laissa ole tosta säädetty muualla ankarampaa rangaistusta, henkilörekisteririkkomuksesta sakoon.

Henkilötietolaki koskee työnantajia sekä työntekijöitä, virkamiehiä ja työnhakijoita, jollei työelämää koskevassa erityislainsäädännössä ole tarkemmin muuta säädetty. Työnantaja on rekisterinpitäjä. Työsuhteiden hoitamisen delegointi ulkopuoliselle ei poista työnantajalta rekisterinpitäjän asemaa eikä velvollisuuksia. Muun muassa kameravalvonnan avulla työntekijästä kerättävät tiedot samoin kuin työnantajan sähköpostipalvelimelle kerääntyvä tieto työntekijöiden viestinnästä ovat henkilötietoja. Useimmiten ne muodostavat myös henkilörekisterin, josta on laadittava rekisteriseloste. Huumetestien yksilöidyt tulokset ovat terveydentilaa koskevinä tietoina lain tarkoittamia arkaluonteisia tietoja.

Henkilötietolain ohella henkilötietojen käsittelyä julkishallinnossa säätelee viranomaisten toiminnan julkisuudesta annettu laki (621/1999).

2.1.3. *Laki yksityisyyden suojasta työelämässä*

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, *jäljempänä työelämän tietosuojalaki*, tuli voimaan 1 päivänä lokakuuta 2001. Lain tarkoituksena on vastata yksityiselämän suojaa koskeviin kysymyksiin nimenomaan työelämän alueella. Sitä sovelletaan työsuhteisiin ja virkasuhteisiin sekä työnhakijoihin että virkaa hakeviin. Se koskee vain työntekijän ja työnantajan välistä suhdetta. Lain säännökset syrjäyttävät erityislakina henkilötietolain säännökset, joita muutoin on sovellettava myös työelämässä.

Lain mukaan työnantaja saa käsitellä vain työntekijän työsuhteen kannalta välittömästi

tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Tästä tietojen tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa edes työntekijän suostumuksella. Työnantajan on siten jo tietojen keräämisen suunnitteluvaiheessa määriteltävä tietojen käsittelyn tarpeellisuus siten, että siitä ilmenee, minkälaisien tehtävien hoitamiseksi tietoja kerätään. Tarpeellisuusvaatimus koskee muun ohella myös huumetestitietoja ja teknisen valvonnan avulla kerättäviä tietoja.

Työnantajan on kerättävä henkilötiedot ensisijaisesti työntekijältä itseltään. Jos tietoja kerätään muualta, on siihen hankittava työntekijän suostumus. Suostumusta ei kuitenkaan edellytetä, jos viranomaisen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai kun työnantaja hankkii henkilöluottotietoja henkilötietolain mukaisesti tai rikosrekisteritietoja työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi. Muualta kuin työntekijältä itseltään kerätyistä tiedoista ja niiden sisällöstä työnantajan on kerrottava työntekijälle ennen kuin tietoja käytetään työntekijää koskevaan päätöksentekoon. Säännös on tarkoitettu työntekijän turvaksi ja koskee kaikkia henkilötietoja.

Laissa säädetään erikseen henkilö- ja soveltuvuusarviointitesteistä, terveydenhuollon palvelujen käyttämisvelvoitteesta tehtäessä muun muassa alkoholi- ja huumetestejä, geneettisen tutkimustiedon käsittelykiellosta ja työntekijän terveydentilaa koskevien tietojen käsittelystä.

Laissa on myös säännös teknisen valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisen menettelytavoista. Säännöksen tarkoituksena on saada työpaikoille menettelytavat, jotka koskevat työntekijöihin kohdistuvan, työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeuteen perustuvan teknisen valvonnan tarkoitusta, käyttöönottoa ja siinä käytettäviä menetelmiä sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttöä. Lailla ei perusteta tai luoda työnantajalle teknisen valvonnan tai tietoverkon käytön osalta oikeuksia tai velvollisuuksia. Siksi laissa on erikseen säädetty, että työnantajan oikeudesta käyttää teknistä valvontaa ja valvoa sähköpostin ja tietoverkon käyttöä säädetään erik-

seen.

Hallituksen esityksen (HE 75/2000 vp) perusteluissa teknisen valvonnan on todettu tarkoittavan esimerkiksi kameravalvontaa ja kulunvalvontaa sekä tietojen käsittelyn kirjautumisjärjestelmiä ja puhelimen käytön valvontaa. Menettelytapojen piiriin kuuluu myös sähköpostin ja tietoverkon käyttö.

Myös valvonnan avulla kerättävien tietojen on oltava työsuhteen kannalta tarpeellisia. Lisäksi laissa on nimenomaan säädetty, että työnantaja ei saa toimenpiteillään vaarantaa työntekijän yksityisluonteisten luottamuksellisten viestien salaisuutta sähköpostin ja tietoverkon käytössä.

Yhteistoimintalainsäädäntöön on lisätty säännökset, joiden mukaan teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto työpaikalla ja tällaisessa valvonnassa käytetyt menetelmät samoin kuin sähköpostin ja tietoverkon käyttö kuuluvat yhteistoiminnassa käsiteltäviin asioihin. Yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen työnantajan on määriteltävä sekä se, mihin tarkoitukseen valvontaa käytetään että siinä käytettävät valvontamenetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttöä koskevat periaatteet. Tämän jälkeen työnantajan on huolehdittava siitä, että päätöksen sisällöstä tiedotetaan työntekijöille, jotta he ovat tietoisia menettelyistä ja niiden käyttöönoton ajankohdista. Jos työnantaja rikkoo määrittely- tai tiedottamisvelvollisuuksiaan, voidaan hänet tuomita työelämän tietosuojalain rikkomisesta sakkoon.

Työelämän tietosuojalain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset yhdessä tietosuojavaltuutetun kanssa.

2.1.4. *Laki yhteistoiminnasta yrityksissä ja laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa*

Työelämän tietosuojalain säätämisen yhteydessä muutettiin myös yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) 6 § ja yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) 7 §. Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluviin asioihin lisättiin työsuhteen aikana kerättävät tiedot ja henkilöstöön kohdistuvan teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietover-

kon käyttö. Yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä työhönoton periaatteet, sen menettelmät, työhönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana kerättävät ja työhöntulijalle annettavat tiedot. Siten työnantajan keräämät henkilötiedot kuuluvat kokonaisuudessaan yhteistoimintamenettelyn piiriin. Ne kattavat näin ollen teknisen valvonnan avulla kerättävien tietojen ohella kaikki muut työntekijöitä koskevat henkilötiedot.

Yhteistoiminta on toteutettava ennen asiaa koskevaa päätöksentekoa ja neuvottelut käydään pääasiassa kerättävien tietojen perusteista. Työnantajan tulee neuvotella henkilöstön edustajien kanssa päättäessään uusien henkilötietojärjestelmien käyttöönotosta ja niiden sisällöstä kuten muistakin kerättävistä tiedoista mukaan lukien erilaisilla testeillä saatavat tiedot. Yhteistoimintamenettelyssä ei voida sopia sellaisten tietojen keräämisestä, jotka eivät täytä työelämän tietosuojalain mukaista tarpeellisuusvaatimusta.

Yhteistoimintalainsäädäntöön on lisätty myös säännökset, joiden mukaan teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto työpaikalla ja tällaisessa valvonnassa käytetyt menettelmät samoin kuin sähköpostin ja tietoverkon käyttö kuuluvat yhteistoiminnassa käsiteltäviin asioihin. Sähköpostin ja tietoverkon osalta on yhteistoimintamenettely toteutettava niiden käytön periaatteista. Myös teknisen valvontamenettelmän oleelliset muutokset kuuluvat yhteistoiminnan piiriin. Valvontamenettelmiä tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä myös, jos valvontaan tulee kuulumaan osaksikin henkilöstön teknistä valvontaa kuten esimerkiksi sellaista kameravalvontaa, jossa työntekijöitä näkyy, vaikka valvonnan tarkoituksena ei ole työntekijöiden tarkkailu. Yhteistoimintamenettelyssä tulee käsitellä myös ne yleiset työpaikalla noudatettavat periaatteet, miten esimerkiksi sähköpostiviestien luottamuksellisuus turvataan.

Niissä yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä kuten kunnissa, joihin ei sovelleta yhteistoimintalakeja, tulee työnantajan varata työntekijöille tai heidän edustajilleen mahdollisuus tulla kuulluksi ennen päätöksentekoa vastaavista asioista. Kuntasektorilla kuuleminen tapahtuu käytännössä kunta-alalla solmitun valtakunnallisen neuvottelumenettelyä koskevan virka- ja työehtosopimuksen

mukaan, joka vastaa sisällöltään pitkälti voimassa olevaa yhteistoimintalainsäädäntöä.

Yhteistoimintalainsäädännön mukaan työnantaja voidaan tuomita yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon.

2.1.5. Työsopimuslaki

Työsopimuslaki (55/2001) on työelämän peruslaki. Laissa säädettyjen työsuhteen tunnusmerkkien täytyessä myös muu työlainsäädäntö tulee sovellettavaksi. Työsuhteen tunnusmerkit ovat, että työnteko perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen siitä, että työntekijä tekee työtä työnantajan hyväksi vastiketta vastaan ja että työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työn johto- ja valvontaoikeuteen on katsottu kuuluvan oikeus määrätä miten, missä ja milloin työ tulee suorittaa ja oikeus valvoa sekä työn tekoa että sen lopputulosta. Työsopimuksen käsite on pakottavaa oikeutta, mikä tarkoittaa sitä, että työsopimuksen tunnusmerkistön toteutuessa kaikilta osin, työsopimuksen sopijapuolet eivät voi päättää, onko kyseessä työsopimus. Työn johto- ja valvontaoikeuden laajuudesta voidaan sopia rajoittamalla tai laajentamalla sitä, mutta sitä ei voida kokonaan poistaa.

Työnantajan työn johto- ja valvontaoikeus ei ole yksinomaan työnantajan päätettävissä, sillä sitä rajoittavat perusoikeudet, työlainsäädäntö, muu lainsäädäntö kuten rikosoikeus sekä muut työsuhteen normit kuten työehtosopimuksen määräykset ja työsopimuksen ehdot.

2.1.6. Virkamiehet ja viranhaltijat

Valtion virkamieslain (750/1994) 1 §:n mukaan virkasuhde on julkisoikeudellinen palvelussuhde, jossa valtio on työnantajana ja virkamies työn suorittajana. Lain 14 §:n mukaan virkamiehen on suoritettava tehtävänsä asianmukaisesti ja viivytyksettä ja noudatettava työnjohto- ja valvontamääräyksiä. Lain 17 §:n mukaan virkamiehen vaitiolovelvollisuudesta on voimassa, mitä viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa

(621/1999) ja muussa laissa säädetään. Virkaan nimittämisen edellytyksistä on säädetty muun ohella lain 8 b §:ssä, jonka mukaan virkaa hakenut tai siihen ilmoittautunut henkilö viranomaisen pyynnöstä antaa tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja sekä osallistuu lisäksi tarvittaessa asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin. Lain 19 §:n mukaan virkamies on velvollinen asianomaisen viranomaisen pyynnöstä antamaan tälle virkasuhteen aikana tehtävän hoitamisen terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja ja hänet voidaan myös määrätä hänen terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on tarpeen tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa (304/2003), joka tuli voimaan 1 päivänä marraskuuta 2003, on vastaavat säännökset henkilöistä, jotka ovat virkasuhteessa kuntaan. Lain 17 §:n mukaan viranhaltijan on suoritettava tehtävänsä asianmukaisesti ja viivytyksettä ja noudatettava työnjohto- ja valvontamääräyksiä. Lain 7 §:n mukaan virkasuhteeseen ottamisen edellytyksenä on, että siihen otettava henkilö antaa tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevat tiedot sekä osallistuu tarvittaessa asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin. Jollei terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja ole käytettävissä virkasuhteeseen otettaessa, ottaminen suoritetaan ehdollisena. Lisäksi lain 19 §:n mukaan viranhaltija on velvollinen sen lisäksi, mitä työterveyshuoltolaissa säädetään, antamaan työnantajan pyynnöstä tehtävän hoitamisen edellytyksiä koskevat tarpeelliset tiedot työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi ja työnantajan määräyksestä osallistumaan terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on välttämätöntä tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi. Pykälään sisältyy myös viittaus potilaan itsemääräämisoikeuteen.

Kirkkolaisissa (1054/1993) on pitkälti edellä kuvattujen säännösten kaltaiset säännökset kirkon viranhaltijoista. Myös Suomen Pankin virkamiehistä annetussa laissa (1166/1998) ja eduskunnan virkamiehistä annetussa laissa (1373/1994) on vastaavia säännöksiä.

2.1.7. *Laki potilaan asemasta ja oikeuksista*

Potilaan asemasta ja oikeuksista annettu laki (785/1992), *jäljempänä potilaslaki*, säätelee muun muassa potilaan ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden välisiä suhteita. Potilaslain mukaan terveyden ja sairaanhoidon tona pidetään muun muassa terveystarkastuksia. Potilaslain 6 §:ään sisältyvän potilaan itsemääräämisoikeuden mukaan potilasta on hoidettava yhteisymmärryksessä hänen kanssaan. Tämä tarkoittaa, että potilaan suostumus on hoidon luvallisuuden edellytys ja että hänellä on oikeus kieltäytyä suunnitellusta tai jo aloitetusta hoidosta. Lisäksi lain 5 §:ssä on säännökset potilaan tiedonsaantioikeudesta. Terveystarkastusten ammattihenkilöiden suorittaessa muun muassa työntekijöille huume- ja lääketestejä, tulee sen tapahtua potilaslakia noudattaen.

2.1.8. *Salakatselu ja salakuuntelu*

Rikoslain salakuuntelua ja salakatselua koskevat säännökset on uusittu vuonna 2000. Hallituksen esityksen (HE 184/1999 vp.) perusteluissa todetaan muun muassa, että säännösten perusrakenne säilyisi nykyisellään, mutta muutosten lähtökohtana on, että ihmisten yksityiselämä tarvitsee suojaa tekniseltä tarkkailulta myös muualla kuin kotirauhan suojaamassa paikassa.

Rikoslain 24 luvun 5 §:n mukaan salakuuntelu määritellään oikeudettomaksi äänen kuuntelemiseksi tai tallentamiseksi teknisellä laitteella. Salakuuntelusta voidaan tuomita henkilö, joka kuuntelee tai tallentaa kotirauhan suojaamassa paikassa puhetta tai yksityiselämän tapahtumasta aiheutuvaa muuta ääntä, jota ei ole tarkoitettu hänen tietoonsa, taikka kuuntelee tai tallentaa muualla kuin kotirauhan suojaamassa paikassa salaa puhetta, jota ei ole tarkoitettu hänen eikä muunkaan ulkopuolisen tietoon, sellaisissa olosuhteissa, joissa puhujalla ei ole syytä olettaa ulkopuolisen kuulevan hänen puhettaan. Enimmäisrangaistus on vuosi vankeutta. Säännöstä sovelletaan myös työpaikoilla.

Rikoslain 24 luvun 6 § koskee salakatselua. Rangaistavaa on oikeudeton katselu ja kuvaaminen teknisellä laitteella kuten tavalli-

sella kameralla, videokameralla tai kiikarilla. Salakatselusta voidaan tuomita henkilö, joka katselee tai kuvaa kotirauhan suojaamassa paikassa taikka käymälässä, pukeutumistilassa tai muussa vastaavassa paikassa oleskelevaa henkilöä taikka yleisöltä suojatussa rakennuksessa, huoneistossa tai aidatulla pihalueella oleskelevaa henkilöä tämän yksityisyyttä loukaten. Tällaisia tiloja ovat virasto, liikehuoneisto, toimisto, tuotantolaitos, kokoustila taikka muu vastaava huoneisto tai rakennus. Salakatselun suoja on siten suppeampi kuin salakuuntelun eikä ulotu esimerkiksi paikkoihin, joihin yleisöllä on vapaa pääsy. Hallituksen esityksen perusteluissa on muun muassa todettu, että avointa kamera-valvontaa, jonka kohteeksi tarkkailtavat joutuvat vain ohimenevästi siihen varautuen ja jota ei kohdisteta erityisesti kehenkään, ei olisi pidettävä lainkohdassa tarkoitettulla tavalla yksityisyyttä loukkaavana. Samoin on tilanne, jossa tieto kameravalvonnasta on paikalla oikeutetusti oleskelevilla, vaikka tarkkailun kohteeksi voi satunnaisesti joutua muukin kameravalvonnasta tietämätön kuin oikeudettomasti paikalle tullut. Kuitenkin tietyn henkilön tai samojen henkilöiden pitkäaikainen avoin tarkkailu esimerkiksi työpaikalla voisi olla yksityisyyttä loukkaavaa ja siten rangaistavaa salakatselua. Enimmäisrangaistus salakatselusta on vuosi vankeutta.

Salakuuntelun ja salakatselun yritys ja valmistelu ovat myös rangaistavia tekoja.

Äänen ja kuvan tallentaminen teknisellä laitteella voi tulla rangaistavaksi myös henkilörekisteririkoksena rikoslain 38 luvun 9 §:n perusteella. Rangaistus on sakkoa tai enintään vuosi vankeutta. Salakuuntelua ja salakatselua koskevat rangaistussäännökset ja henkilörekisteririkos eivät ole toisiaan poissulkevia säännöksiä. Myös työnantaja tai tämän edustaja voidaan tuomita edellä sanotusta rikoksesta, jos teko kohdistuu työntekijään.

2.1.9. Tieto- ja viestintärikokset

Rikoslain 38 luvun 1 §:ssä on yleissäännös salassapitorikoksesta ja 2 §:ssä salassapitorikkomuksesta. Ne koskevat salassa pidettävän seikan paljastamista ja sellaisen tiedon käyttämistä omaksi tai toisen hyödyksi. Nä-

mä säännökset sisältävät rangaistusuhat ja kuvaukset kielletyistä tekotavoista, mutta itse vaitiolo- ja salassapitovelvollisuuden sisältö perustuu rikoslain ulkopuoliseen lainsäädäntöön. Rangaistusseuraamukset ovat joko sakkoa tai enintään vuosi vankeutta.

Viestintäsalaisuutta koskevista rangaistuksista on säädetty rikoslain 38 luvun 3 pykälässä. Pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan se, joka oikeudettomasti avaa toiselle osoitetun kirjeen tai muun suljetun viestin taikka suojauksen murtaen hankkii tiedon sähköisesti tai muulla vastaavalla teknisellä keinolla tallennetusta, ulkopuoliselta suojatusta viestistä, on tuomittava viestintäsalaisuuden loukkauksesta sakkoon tai enintään vuodeksi vankeuteen. Momentin 2 kohdan mukaan viestintäsalaisuuden loukkauksesta voidaan tuomita myös se, joka hankkii tiedon televerkossa välitettävänä olevan puhelun, sähkeen, tekstin, kuvan- tai datasiirron taikka muun vastaavan televiestin sisällöstä tällaisen viestin lähettämisestä tai vastaanottamisesta. Viestintäsalaisuuden rikkominen edellyttää, että teko on oikeudeton.

Törkeä viestintäsalaisuuden loukkaus on kysymyksessä, jos tekijä käyttää rikoksen tekemisessä hyväkseen asemaansa yksityisyyden suojasta televiestinnässä ja teletoiminnan tietoturvaan annetussa laissa tarkoitettua teleyrityksen palveluksessa tai muuta erityistä luottamusasemaansa tai jos rikos tehdään erityisen suunnitelmallisesti taikka jos teko huomattavasti loukkaa yksityisyyttä ja teko myös kokonaisuudessaan on törkeä. Enimmäisrangaistus on kolme vuotta vankeutta.

Viestintäsalaisuuden loukkauksen ja törkeän viestintäsalaisuuden loukkauksen yritys ovat rangaistavia.

Yksityisyyden suojasta televiestinnässä ja teletoiminnan tietoturvasta annetussa laissa (565/1999) on säädetty teleyrityksen palveluksessa olevien ja olleiden henkilöiden vaitiovelvollisuudesta, tunnistamistiedoista ja niiden käsittelijöistä sekä telelaskun erittelystä telelaskun maksajalle. Lakia sovelletaan muun muassa internet-palvelun tarjontaan ja sähköpostiin, sikäli kuin ne ovat kytkentäistä datasiirtoa.

Jos työntekijä käyttää työpaikalla työnantajansa liittymää, työnantaja on tilaaja. Työnantajalla tilaajana on puhelin- tai sähköposti-

viestilaskun maksuvelvollisuus. Tämän on katsottu muodostavan hyväksyttävän perustan antaa työnantajalle laskun määräytymiseen liittyvät tunnistamistiedot tiettyyn rajaan saakka rikkomatta työntekijän perusoikeuksia. Yksityisyyden suojasta televiestinnässä ja teletoiminnan tietoturvassa annetun lain 3 luvun 13 §:n mukaan laskun maksaja kuten työnantaja saa pyynnöstä laskun erittelyn sellaisessa muodossa, että siinä ei ilmaista teleyhteyksien tunnisteiden kolmea viimeistä numeroa.

Edellä tarkoitetun lain 2 luvun 4 §:n 1 momentissa säädetään, että televiestintä on luotamuksellista, jollei sitä ole tarkoitettu yleisesti vastaanotettavaksi. Vastaavasti 2 momentissa säädetään, että se, joka on ottanut vastaan tai muutoin saanut tiedon luottamuksellisesta televiestistä, jota ei ole hänelle tarkoitettu, ei saa oikeudettomasti ilmaista tietoa televiestin sisällöstä tai käyttää hyväksi tietoa televiestin sisällöstä tai sen olemassaolosta. Hallituksen esityksen (HE 85/1998 vp) perustelujen mukaan työntekijät käyttävät sähköpostia muuhunkin kuin työasioihin liittyvään viestintään. Jos työnantajalla on esimerkiksi sopimuksen johdosta tai muusta syystä oikeus lukea työntekijöidensä sähköpostiviestit, on syytä turvata työntekijän yksityisyyden suoja yksityisluonteisten luottamuksellisten sähköpostien osalta. Jos työnantaja edellä mainituissa tilanteissa lukee työntekijänsä sähköpostiviestejä ja saa tietoonsa myös muita kuin työasioihin liittyviä luottamuksellisia viestejä, ei työnantaja saa ilmaista tietoa niiden sisällöstä tai käyttää hyväksi tietoa niiden sisällöstä tai sen olemassaolosta. Lain 26 §:n mukaan rangaistus tällaisen vaitiolovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, ellei teko ole rangaistava rikoslain 40 luvun 5 §:n mukaan tai siitä muualla kuin rikoslaisissa 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta. Rangaistus on sakkoa.

Lain 2 luvun 7 §:n muutos tuli voimaan 1 päivänä helmikuuta 2002. Säännöksen mukaan teleyrityksen palveluksessa oleva tai ollut ei saa luvottomasti ilmaista, mitä hän on tehtävässään saanut tietää televiestin sisällöstä, televiestinnän harjoittajien tunnistamistiedoista tai matkaviestimen sijaintitiedoista, ellei 3 luvun säännöksistä muuta johdu. Tä-

mä vaitiolovelvollisuus koskee 7 §:n 2 momentin mukaan myös viestintämarkkinalain (393/2003) 137 §:ssä tarkoitettuja valtuutettuja teleurakoitsijoita sekä sitä, joka on tai on ollut teleurakoitsijan palveluksessa.

2.2. Kansainvälinen kehitys

2.2.1. *Kansainvälisen työjärjestön (ILO) ohjeisto työntekijöiden henkilötietojen suojaamisesta (1996)*

Työntekijöiden henkilötietojen suojaamista koskevan ILO:n ohjeiston suositusten mukaan henkilötietoja tulisi käsitellä laillisesti ja oikeudenmukaisesti ja vain työntekijän työsuhteen hoitamiseen välittömästi liittyviä tarkoituksia varten. Henkilötiedoilla tarkoitetaan mitä tahansa tietoja, jotka koskevat tunnistettua tai tunnistettavissa olevaa työntekijää. Työntekijällä tarkoitetaan nykyistä tai entistä työntekijää tai työnhakijaa.

Henkilötietoja tulisi periaatteessa käyttää vain niihin tarkoituksiin, joihin ne alun perin on koottu. Mikäli henkilötietoja käytetään muihin tarkoituksiin kuin mihin ne on kerätty, työnantajan tulisi varmistaa, ettei niitä käytetä tavalla, joka on ristiriidassa alkupe räisen käyttötarkoituksen kanssa, sekä ryhtyä tarvittaviin toimiin välttääkseen tietojen virheellisen tulkinnan toisessa käyttöyhteydessä. Henkilötietoja, jotka on kerätty teknisten tai organisatoristen toimien yhteydessä automaattisten tietojärjestelmien turvallisuuden ja asianmukaisen toiminnan varmistamiseksi, ei tulisi käyttää työntekijöiden käyttäytymisen valvontaan.

Ohjeiston selostusosan mukaan tekniset ja organisatoriset toimenpiteet, jotka varmistavat tietojärjestelmien sekä turvallisuuden että asianmukaisen toiminnan, ovat tarpeellisia niiden käytön kannalta. Sellaiset toimenpiteet kuitenkin edellyttävät jatkuvaa valvontaa, varsinkin niiden henkilöiden valvontaa, jotka työskentelevät atk-keskuksissa. Tietoja tulisi käsitellä yksinomaan niitä tarkoituksia varten, joihin valvonta on kohdennettu eli järjestelmän asianmukaista toimintaa varten. Niitä ei saisi käyttää työntekijöiden käyttäytymisen ja liikkumisen valvontaan ja tarkkailemiseen. Tämä ei kuitenkaan päde sellaisessa tapauksessa, jossa atk-keskuksessa työskentelevä

henkilö on esimerkiksi rikkonut turvamääräyksiä ja tietoja käsitellään kurinpidollisia toimenpiteitä varten. Tällainen käyttö noudattaa täysin keräämisen tarkoituksia.

Työntekijää koskeva päätöksenteko ei saisi perustua yksinomaan työntekijän henkilötietojen automaattiseen käsittelyyn. Työntekijän suoritusta ei saisi arvioida pelkästään elektronisesta valvontajärjestelmästä kerättyjen henkilötietojen perusteella. Käsittelyn tuloksena saatu tieto tulisi sijoittaa sellaiseen asiayhteyteen, että tieto voidaan arvioida oikein. Automatisoidut menetelmät eivät vapauta työnantajia käyttämästä kaikkia tarvittavia tietoja arvioidakseen oikein tietojenkäsittelyn tuloksia. Ohjeisto ei siten hyväksy pelkästään mekaanista päätöksentekoprosessia ja edellyttää sen sijaan, että työntekijöitä arvioidaan selkeän yksilöllisesti ja että automatisoidut menetelmät ovat ainoastaan apukeinoja.

Työnantajien tulisi säännöllisesti arvioida tietojenkäsittelykäytäntöjään vähentääkseen kerättävien henkilötietotyyppien ja -määrien niin paljon kuin mahdollista sekä parantaakseen työntekijöiden yksityisyyden suojaamistapoja. Lisäksi työntekijöille ja heidän edustajilleen tulisi tiedottaa kaikesta tiedonkeruutoiminnasta ja sitä ohjaavista säännöistä sekä heidän oikeuksistaan. Työnantajien sekä työntekijöiden ja heidän edustajiensa tulisi olla yhteistyössä henkilötietojen suojaamiseksi ja työntekijöiden tietosuojaa koskevien toimintatapojen kehittämiseksi. Työntekijät eivät kuitenkaan saa luopua oikeudestaan yksityisyyteen.

Työnantaja, työntekijöiden edustaja, työnvälitystoimistoja sekä työntekijöitä, joilla on pääsy henkilötietoihin, tulisi sitoa tehtäviensä hoidon edellyttämä salassapitovelvollisuus.

Lisäksi ohjeiston mukaan henkilötietojen keräämisessä tulisi huomioida valvonnan osalta seuraavaa:

a) jos työntekijöitä valvotaan, heille tulisi ennakolta kertoa valvonnan syyt, aikataulu, käytettävät menetelmät ja tekniikka sekä kerättävät tiedot, ja työnantajan tulisi rajoittaa työntekijöiden yksityisyyden loukkaukset mahdollisimman vähäisiksi

b) salainen valvonta tulisi sallia vain, kun se tapahtuu kansallisen lainsäädännön hyväk-

symissä puitteissa tai jos on olemassa perusteltu syy epäillä rikollista toimintaa tai muuta vakavaa väärinkäytöstä

c) jatkuva valvonta tulisi sallia vain, jos terveys ja turvallisuus tai omaisuuden suojeleminen sitä edellyttävät.

Salaisen tai jatkuvan tarkkailun ollessa kyseessä ohjeisto valitsee ehdottomasti rajoittavamman asenteen. Se tulisi rajoittaa tapauksiin, joissa valvonta on tarpeellista terveyteen ja turvallisuuteen liittyvien erityisten ongelmien hoitamiseksi tai omaisuuden suojelemiseksi. Se voi olla myös välttämätöntä rikollisen toiminnan tai muiden vakavien väärinkäytösten tutkinnan yhteydessä. Ohjeisto kuitenkin painottaa, että pelkkä epäily sellaisesta toiminnasta tai väärinkäytöksestä ei riitä. Vain siinä tapauksessa, että on olemassa kohtuulliset perusteet sellaisen toiminnan tai väärinkäytöksen mahdollisuudesta, työnantaja voi käyttää salaista valvontaa. Esimerkki vakavasta väärinkäytöksestä on seksuaalinen ahdistelu, jota ei ehkä määritellä rikokseksi.

2.2.2. *Kansainvälisen työjärjestön (ILO) ohjeisto alkoholi- ja huumausaineasioiden hallinta työpaikalla (1999)*

Alkoholi- ja huumausaineasioiden hallintaa työpaikalla koskevan ILO:n ohjeiston suositusten tarkoituksena on antaa ohjausta niille, joiden vastuualueeseen työpaikan päihdeasiat kuuluvat. Ohjeiston mukaan päihdepolitiikan ja -ohjelmien tulisi koskea koko henkilöstöä, niin johtajia kuin työntekijöitäkin, ja niiden tulisi kohdella kaikkia tasavertaisesti. Sen keskeinen lähtökohta on, että alkoholi- ja huumausaineongelmat ovat terveysongelmia ja näin ollen päihdeongelmia tulisi hoitaa ilman minkäänlaista syrjintää kuten muitakin työpaikan terveysongelmia. Ohjeiston tavoitteena on edistää päihdeongelmien ennaltaehkäisemistä, vähentämistä ja hallintaa työpaikoilla.

Ohjeisto koskee sekä julkisen ja yksityisen sektorin työtä. Työnantajien ja työntekijöiden sekä heidän edustajiensa tulisi yhdessä arvioida päihteiden käytön vaikutukset työpaikalla ja kehittää yhteistyössä yritykselle kirjallinen päihdeohjelma sekä pyrkiä mahdollisuuksien mukaan tunnistamaan päihteiden väärinkäytölle altistavia työtilanteita sekä

ryhtyä tarvittaviin ennaltaehkäiseviin tai korjaaviin toimiin. Ohjelma tulisi mahdollisuuksien mukaan yhdistää laaja-alaisiin terveysohjelmiin. Pääteitä koskevilla tiedotus- ja koulutusohjelmilla tulisi edistää turvallisuutta ja terveyttä työpaikalla. Työpaikan pysyvyydestä seuraava tasapaino on usein tärkeä tekijä päihdeongelmista toipumisessa. Tämän vuoksi hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen tulisi tunnustaa työpaikan keskeinen rooli päihdeongelmaisten tukemisessa.

Ohjeiston mukaan työnantajien tulee tarjota turvallinen ja terveellinen työpaikka sekä ylläpitää sitä soveltuvien lakien ja määräysten mukaisesti. Heidän tulisi ryhtyä tarvittaviin toimiin ehkäistäkseen tapaturmia ja turvataksien työntekijöiden terveyden. Tällaisiin toimiin kuuluu monipuolisen työpaikan päihdeohjelman hyväksyminen. Työnantajien tulisi noudattaa hyviä johtamiskäytäntöjä, omaksua oikeudenmukaiset työpaikkakäytännöt, järjestää työ tyydyttävällä tavalla ja pyrkiä luomaan työympäristö, joka ei aiheuta kohtuutonta stressiä tai fyysisiä tai psyykkisiä vaikeuksia. Työnantajilla tulisi olla oikeus ryhtyä tarvittaviin toimiin niiden työntekijöiden osalta, joilla on päihdeongelmia, jotka vaikuttavat tai joiden voitaisiin kohtuudella odottaa vaikuttavan heidän työsuoritukseensa. Työnantajien tulisi luoda järjestelmä varmistamaan päihdeongelmia koskevan tiedon luottamuksellisuus. Työntekijöille tulisi tiedottaa luottamuksellisuutta koskevista, juridisista, ammatillisista tai eettisistä periaatteista johtuvista poikkeuksista. Jokaisen tulisi myös tiedostaa, että työnantajalla on valtuudet rangaista työntekijöitä työhön liittyvästä rikkomuksesta tai virheestä, joka on yhteydessä päihteiden käyttöön. Neuvontaa, hoitoa ja kuntoutusta tulisi kuitenkin suosia kurinpitotoimien sijasta. Mikäli työntekijä ei käytä päihdepalveluja sovitulla tavalla, työnantaja voisi ryhtyä tarpeelliseksi katsomiinsa kurinpitotoimiin. Työnantajan ei pitäisi syrjiä ketään työmarkkinoilla aiemman tai nykyisen päihteiden käytön vuoksi.

Ohjeiston mukaan yrityksen palkkaamien terveydenhuoltohenkilöiden tulisi kunnioittaa luottamuksellisuuden periaatetta, eivätkä he saisi paljastaa henkilön terveydentilaa, diagnoosia tai hoitoa työnantajalle. Työterveyshenkilöstöllä tulisi olla lupa tiedottaa työnan-

tajalle, onko työntekijä työkykyinen vai ei, tai työkykyinen tietyin rajoituksin, sekä terveyssyistä johtuvan työkyvyttömyyden kesto, mitä tulee henkilön työtehtävän suorittamiseen. Tällaiset tiedot eivät saisi olla työntekijän henkilökisterissä, vaan niitä tulisi säilyttää erillään.

Ohjeiston mukaan vastaavasti työntekijöiden ja heidän edustajiensa tulisi kunnioittaa lakeja ja työnantajan määräyksiä ja sääntöjä, jotka koskevat työpaikan päihdeasioita ja toimia yhteistyössä työnantajien kanssa muun muassa alkoholin vahingollisesta käytöstä tai huumausaineiden väärinkäytöstä johtuvien tapaturmien estämiseksi sekä työpaikan turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiseksi. Työntekijöiden tulisi myös osallistua työnantajan tarjoamiin päihdeohjelmiin sekä osallistua aktiivisesti tällaisten ohjelmien kehittämiseen. Heillä tulisi olla käytettävissään myös päteviä asiantuntijoita, kun he osallistuvat työpaikan päihdeohjelman kehittämiseen. Heidän tulisi auttaa päihdeongelmaisia saamaan kuntoutukseen tarvittavaa tukea. Toisaalta työntekijöillä on oikeus odottaa, että heidän oikeuttaan yksityisyyteen kunnioitetaan ja että työntekijöiden yksityiselämän loukkaukset päihteiden käyttöön liittyen ovat rajoitettuja, kohtuullisia ja oikeutettuja.

Ohjeiston mukaan työn yhteydessä tapahtuvan, päihteiden käyttöä selvittävään ruumiineritteiden testaukseen liittyy perustavanlaatuisia moraalisia, eettisiä ja juridisia kysymyksiä, joten on määriteltävä tarkkaan, milloin testaus on oikeudenmukaista ja soveliasta. Testaus tulisi suorittaa kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti. Esimerkkejä päihdetestauksessa huomioon otettavista seikoista on esitetty yksityiskohtaisesti ohjeiston liitteessä V (Työpaikan päihdetestausta koskevat pääperiaatteet). Nämä periaatteet on hyväksytty ILO:n kolmikantaisessa asiantuntijakokouksessa keväällä 1993.

Edellä tarkoitettujen periaatteiden mukaan tulisi ensin kolmikantaisesti arvioida päihteiden käytön vaikutukset työpaikkoihin. Päihdetestauksessa testausmenetelmien olisi edustettava korkeinta mahdollista laatua ja luotettavuutta. Testeissä on kaksi kategoriaa: seulonta ja vahvistus. Positiiviset testitulokset pitäisi alistaa riippumattomaan lääketie-

teelliseen tarkastukseen. Ennen lopullisen päätöksen tekemistä asiantuntijan tulisi tarkistaa kaikki lääketieteelliset rekisterit, onko muita lääketieteellisiä selityksiä positiiviselle testitulokselle. Lisäksi testatulle henkilölle tulisi antaa tilaisuus keskustella asiantuntijan kanssa ennen päätöksen tekemistä asiasta.

Jokaisen tulisi tiedostaa, että nykyiset päihdetestausmenetelmät voivat sisältää loukkaavia menettelytapoja, jotka saattavat aiheuttaa riskejä sekä loukata yksityisyyttä. Hyvin suunnitellun päihdetestausohjelman kustannukset ovat vaihtelevia ja ne voivat olla huomattavia. Tämän vuoksi on välttämätöntä, että näitä asioita harkitaan perusteellisesti ennen minkäänlaisen päihdetestausohjelman toimeenpanoa. Päihdetestausohjelmien päämäärät tulisi eritellä kirjallisesti. Yleisimpiin ohjelmien päämääriin kuuluvat muun muassa tapaturmien ja välikohtausten tutkimukset, hoitoonohjaus, varoittava ja estävä vaikutus (pelote), juridisten vaatimusten ja määräysten noudattaminen sekä organisaation politiikasta tiedottaminen. Periaatteiden mukaan kohtuulliseen epäilyyn perustuva ja tapaturman jälkeinen testaus ovat selkeimmin yhteydessä tutkimistarkoituksiin. Ennen työhönottoa tapahtuva, hoidon jälkeinen seuranta-testaus ja vapaaehtoinen testaus voivat olla soveliaimpia, mikäli organisaatio haluaa ohjata päihdeiden käyttäjiksi tunnistetut henkilöt arviointiin ja neuvontaan. Ennen työhönottoa tapahtuva, sattumanvaraiseen otokseen, siirtoon tai ylennykseen liittyvä sekä rutiininomainen, määrääjain tapahtuva testaus voivat soveltua pelotetarkoituksiin.

Myös työntekijän oikeus ilmoitukseen siitä, että testaus suoritetaan osana työpaikan täyttämiseen liittyvää valintaprosessia, ja oikeus saada tietoja testituloksista ovat tärkeitä. Päihdetestausohjelmien tulisi soveltua yhteen olemassa olevien järjestelyjen kanssa, joilla turvataan työelämän laatu, työntekijöiden oikeudet, työpaikan turvallisuus sekä työnantajien oikeudet ja vastuut. Työntekijöillä tulisi olla oikeus tehdä asioihin perehdyttyään päätökset siitä, suostuvatko he testauspyyntöihin. Ennen kuin näytteitä otetaan, työntekijöille tulisi tiedottaa näytteidenottokäytännöstä, testattavista päihteistä, testaukseen liittyvästä lääketieteellisestä riskistä sekä tulosten käytöstä.

Periaatteissa korostetaan myös, että työntekijöiden yksityisyyden suojelemiseksi ja testitulosten luottamuksellisuuden varmistamiseksi tulisi määrittää normit. Työntekijän henkilöllisyys tulisi pitää salassa ja työntekijää koskevat rekisteritiedot tulisi säilyttää turvallisessa paikassa. Ennen kunkin testituloksen luovutusta työntekijältä tulisi saada erillinen valtuutus, jossa testatut aineet on eritelty. Allekirjoitetussa valtuutuksessa, jossa on annettu lupa luovuttaa työntekijää koskevia tietoja kolmansille osapuolille tulisi nimetä henkilöt, jotka vastaanottavat tiedot. Kutakin aiottua työntekijää koskevien tietojen vastaanottajaa varten tulisi saada erillinen valtuutus.

2.2.3. *Euroopan neuvoston suositus työsuhteeseen liittyvien henkilötietojen suojaamisesta (1989)*

Euroopan neuvoston ministerikomitea antoi 18 päivänä tammikuuta 1989 suosituksen Nro R (89) 2 jäsenvaltioille työsuhteen yhteydessä käytettävien henkilötietojen suojaamisesta. Suosituksen tarkoituksena on yhtenäistää jäsenmaissa noudatettavaa tietojenkäsittelymenettelyä siten, että niissä otetaan huomioon työntekijöiden perusoikeuksien, erityisesti yksityisyyden suojan toteutuminen.

Tavoitteen saavuttamiseksi suositukseen kirjatut periaatteet tulisi ottaa huomioon sovellettaessa kansallista tietosuojalainsäädäntöä tai muuta henkilötietojen käyttöön vaikuttavaa kansallista lainsäädäntöä työelämässä. Periaatteet koskevat henkilötietojen käsittelyä työsuhteen yhteydessä niin julkisella kuin yksityiselläkin sektorilla. Suosituksen periaatteet koskevat työnantajien hallussa olevia automaattisesti käsiteltyjä tietoja työntekijöistä sekä muuta tietoa, joka on välttämätöntä automaattisesti käsitellyn tiedon tekemiseksi ymmärrettäväksi. Työsuhteeseen liittyvien henkilötietojen keräämisessä ja käyttämisessä on turvattava työntekijän yksityisyyden ja ihmisarvon kunnioittaminen sekä työntekijän mahdollisuus solmia ja ylläpitää sosiaalisia ja henkilökohtaisia kontakteja työpaikalla.

Kerättävät tiedot työnantajan tulee periaatteessa hankkia työntekijältä tai työnhakijalta

itseltään. Mikäli on tarpeen turvautua johonkin työsuhteen ulkopuoliseen lähteeseen, asiasta tulee tiedottaa työntekijälle. Työsuhteeseen liittyvien kerättävien tietojen tulee olla tarpeellisia ja rajoittua työsuhteen tyyppin sekä työnantajan tulevien tiedontarpeiden kannalta oleellisiin asioihin. Työhönoton yhteydessä kerättävien tietojen tulee rajoittua työnhakijoiden sopivuuden ja heidän urakehitysmahdollisuuksiensa arvioinnin kannalta välttämättömiin. Työnantaja saisi käyttää työsuhteen yhteydessä kerättyjä henkilötietoja ainoastaan työsuhteeseen liittyviin tarkoituksiin.

Testejä, analyysejä ja muita henkilön persoonallisuuden arviointiin tarkoitettuja menetelmiä ei tulisi käyttää ilman työntekijän tai hakijan suostumusta, ellei kansallinen lainsäädäntö muutoin tarjoa asianmukaista suojaa. Testien tulokset tulisi antaa asianomaiselle henkilölle hänen niin toivoessaan.

Suosituksen mukaan työntekijälle tai hakijalle voitaisiin esittää hänen terveyttään koskevia kysymyksiä ja hänen terveydentilaansa tutkia ainoastaan seuraavissa tilanteissa: työntekijän tai hakijan soveltuvuuden määrittämiseksi työtehtäväänsä, ennaltaehkäisevän terveydenhoidon vaatimusten täyttämiseksi tai sosiaalietujen myöntämistä silmälläpitäen. Terveystietoja ei tulisi kerätä muista lähteistä kuin kyseiseltä työntekijältä itseltään muutoin kuin hänen tietensä ja nimenomaisella suostumuksellaan tai kansallisen lainsäädännön mukaisesti. Terveystietoja saa tallettaa ainoastaan lääketieteellisen vaihtolovelvollisuuden sitoma henkilöstö. Näitä tietoja saa välittää muille henkilöstöhallinnossa työskenteleville vain, jos tämä on välttämätöntä niiden päätöksenteolle sekä kansallisen lainsäädännön määräysten mukaisesti. Lisäksi kyseiset tiedot tulee tallentaa muista työnantajan hallussa olevista tiedoista erillään. Tietojen kohteen oikeutta tutustua terveystietoihinsa ei tule rajoittaa kuin poikkeustapauksissa.

2.2.4. Euroopan neuvoston yleissopimus ihmisoikeuksien ja yksilön ihmisarvon suojaamiseksi biologian ja lääketieteen alalla (1996)

Euroopan neuvosto hyväksyi ihmisoikeuk-

sia ja biolääketiedettä koskevan yleissopimuksen, *jäljempänä bioetiikkasopimus*, syksyllä 1996. Suomi allekirjoitti sopimuksen 4 päivänä huhtikuuta 1997. Sopimuksen tarkoituksena on suojata kaikkien ihmisten ihmisarvoa ja yksilöllisyyttä sekä taata kaikille ilman syrjintää heidän integriteettinsä (yksilöllinen arvonsa) ja muiden oikeuksiensa ja perusvapauksiensa kunnioitus biologian ja lääketieteen soveltamisessa. Sopimukseen kirjattuja periaatteita ovat yksilön edun ja hyvinvoinnin ensisijaisuus, ammatilliset vaatimukset, terveydenhuoltopalvelujen yhdenvertainen saatavuus, suostumus lääketieteellisiin toimenpiteisiin, yksityisyyden suoja ja oikeus itseään koskeviin tietoihin.

Sopimuksen mukaan henkilön terveydentilaa voidaan käsitellä vain, jos hän on antanut siihen vapaaseen tahtoon ja tietoon perustuvan suostumuksen. Henkilölle tulee antaa tietoa toimenpiteiden asianmukaisesta tarkoituksesta ja luonteesta sekä niiden seurauksista ja riskeistä. Henkilön tulee myös voida vapaasti perua suostumuksensa.

Suomi valmistelee parhaillaan bioetiikkasopimuksen voimaansaattamista, mikä edellyttää terveydenhuollon lainsäädännön tarkistamista. Sopimusta täydentää Euroopan neuvoston suositus Nro R(97) 5 jäsenvaltioille lääketieteellisten tietojen tietosuojasta, joka koskee lääketieteellisten tietojen keräämistä ja tietojen automaattista käsittelyä.

2.2.5. Eräät EU-maat

EU-maissa henkilötietojen suoja perustuu lähinnä tietosuojadirektiiviin ja sähköisen viestinnän tietosuojadirektiiviin. Direktiivit on pantu täytäntöön kaikissa EU-maissa, mutta sähköisen viestinnän osalta uudistetun direktiivin täytäntöönpano on kesken. Lisäksi joissakin maissa on työntekijän teknistä valvontaa tai huumetestejä koskevia maakohtaisia täydentäviä säännöksiä tai käytännönsäätöjä taikka suosituksia. EU-maista vain Suomessa on työelämää koskeva erityislaki.

Euroopan unionin jäsenvaltiot ovat tietosuojadirektiiviä täytäntöön pannessaan ottaneet huomioon tietosuojadirektiivin vaatimuksen, joka pääsäännön mukaan kieltää arkaluonteisten tietojen kuten terveydentilatietojen käsittelyn. Direktiivin 8 artiklan

2 a kohdan mukaan on kuitenkin sallittua käsitellä arkaluonteisia tietoja rekisteröidyn nimenomaisella suostumuksella. Direktiivin 8 artiklan 2 b kohdan mukaan arkaluonteisten tietojen käsittely on myös sallittua, jos käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän oikeuksien ja velvollisuuksien toteuttamisessa ja tällainen käsittely on sallittu kansallisen lainsäädännön mukaan. Joissakin jäsenmaissa edellä mainittujen poikkeusten lisäksi arkaluonteisten tietojen käsittelemisen edellytyksenä on viranomaiselta etukäteen hankittava lupa. Alkoholi- ja huumetestausta on annettu käytännösääntöjä taikka testauksen edellytyksistä on muodostunut vakiintunutta työelämäkäytäntöä. Työsuhteessa tapahtuvassa alkoholi- ja huumetestauksessa noudatetaan pääsääntöisesti terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyn yleisiä periaatteita.

Ruotsissa työnantajan oikeudesta valvoa työntekijöitä ei ole säädetty erityistä lakia. Työntekijöiden valvontaan sovelletaan henkilötietolakia.

Ruotsi

Kameravalvonta

Vuonna 1998 tuli voimaan yleisesti sovellettava laki kameravalvonnasta. Laissa on myös joitakin säännöksiä työnantajan oikeudesta valvoa työntekijöitä. Jos työnantaja päättää asentaa valvontakameran, täytyy hänen neuvotella siitä ennen käyttöönottoa yhteistoimintamenettelystä työpaikalla annetun lain mukaan. Työnantaja ei tarvitse virallista lupaa kameravalvontaan. Työnantajalla on velvollisuus antaa selkeä tieto joko merkein tai muulla tavalla, mikäli työpaikalla kuvataan tai äänitetään. Jos kamera asetetaan ilman, että siitä tiedotetaan, on rangaistusseuraamuksena enintään vuosi vankeutta. Lisäksi säännösten rikkomisesta voi seurata vahingonkorvausvelvoite. Rangaistusta ei kuitenkaan tuomita vähäisistä rikkomuksista.

Sähköposti

Työntekijöillä ei ole yleistä oikeutta käyttää sähköpostia yksityiseen viestintään työpaikalla. Työnantajalla on oikeus päättää

teknisten laitteidensa käyttämisestä ja työnantaja määrää, voiko työntekijä käyttää ja kuinka paljon työnantajan välineitä yksityisiin tarkoituksiin. Työnantajalla on laajat mahdollisuudet tehdä tarkastuksia arvioidakseen yksityisiä sähköisiä tiedostoja. Työelämässä muodostuneen käytännön perusteella nämä tarkastukset eivät saa rikkoa lakia, hyvää tapaa taikka olla muuten sopimattomia. Työnantajalla on oikeus työntekijän suostumuksella tutkia työntekijän sähköpostiviestejä, mutta hänen tulee ottaa huomioon henkilötietolain säännökset lukiessaan työntekijöiden yksityisiä sähköpostiviestejä, koska nämä toimet ovat henkilötietojen käsittelyä. Lisäksi työnantajalla lienee vastaava oikeus myös silloin, kun se on tarpeen työnantajan toimintojen takia esimerkiksi tietoturvallisuuden ollessa uhattuna tai jos työntekijän epäillään perustellusti syyllistyneen rikokseen käyttämällään työnantajan välineillä taikka työntekijää epäillään epälojalista käyttäytymisestä, jonka johdosta työnantajalla on perusteet erottamiselle tai sopimukseen perustuvaan vahingonkorvaukseen. Edellä mainitut periaatteet tullee sovellettavaksi siitä riippumatta, onko työntekijä saanut työnantajaltaan luvan käyttää sähköpostia yksityiseen viestintään. Sähköpostin otsikkotietoja ei suojata. Lisäksi työehtosopimuksissa voidaan sopia sähköpostin ja internetin käyttämisestä.

Henkilötietolain mukaan henkilötietoja työssään käsittelevä henkilö voi käsitellä henkilötietoja rekisterinpitäjältä saamiensa ohjeiden mukaan. Jos työnantaja määrää henkilötietoja puolestansa käsittelevän työntekijän turvaamaan tietojen luottamuksellisuuden, on työntekijän noudatettava tällaista määräystä. Lisäksi henkilötietolain säännökset rajoittavat mahdollisuutta paljastaa tällaisia henkilötietoja ulkopuoliselle.

Alkoholi- ja huumetestaus

Ruotsin henkilötietolaki edellyttää, että arkaluonteisten tietojen käsittelyn tarkoituksena on työoikeuden alalla joko täyttää velvollisuuksia tai toteuttaa oikeuksia. Erityisiä huumetestejä koskevia säännöksiä ei ole.

Yksityisyyden suojaa työelämässä käsitellyt komitea

Ruotsin hallitus asetti syksyllä 1999 komitean valmistelemaan lainsäädäntöä yksityisyyden suojaan työelämässä. Komitea sai työnsä päätökseen maaliskuussa 2002 ja se ehdottaa lakia yksityisyyden suojasta työelämässä. Ehdotus ei ole johtanut toistaiseksi lainsäädäntötoimiin.

Komitean mukaan Ruotsissa ei ole voimassa yhtenäisiä työntekijöitä koskevia säännöksiä yksityisyyden suojasta. Komitea on kiinnittänyt työssään erityistä huomiota myös työnhakijoiden ja entisten työntekijöiden asemaan. Komitea on keskittynyt erityisesti kysymyksiin, jotka koskevat yksityistä sähköpostiviestintää ja muita kirjautumisjärjestelmiä, jotka mahdollistavat työntekijöiden valvonnan. Henkilötietolakia sovelletaan kaikkeen automaattiseen tietojenkäsittelyyn myös työelämässä ja komitea on ottanut työssään huomioon seuraavat periaatteet: kerättävien henkilötietojen on oltava täsmällisiä ja olennaisia niitä tarkoituksia varten, joihin tietoja käsitellään, tietojen käsittelyn tarkoitus on oltava määritelty, nimenomainen ja oikeutettu eikä henkilötietoja saa käsitellä käyttötarkoituksen kanssa yhteensopimattomiin tarkoituksiin.

Ehdotuksen mukaan laki olisi erityislaki suhteessa yleiseen henkilötietolakiin. Sen mukaan henkilötietoja tulisi kerätä ensisijaisesti työntekijältä itseltään. Mikäli tämä ei ole mahdollista, voisi työnantaja työntekijän suostumuksella kerätä hänestä henkilötietoja muualtakin. Työntekijöiden suojaamiseksi komitea on ehdottanut myös säännöksiä tavoista, joilla lääketieteellisiä tutkimuksia, huumetestejä ja persoonallisuustestejä voitaisiin tehdä.

Työnantaja voisi määrittää, saako työntekijä käyttää työnantajan sähköisen viestinnän laitteita yksityisiin tarkoituksiin. Pääsääntöisesti työntekijöiden annetaan käyttää työnantajan tietokonetta yksityisiin tarkoituksiin rajoitetussa määrin. Ehdotusten lähtökohtana on kieltää työnantajaa lukemasta työntekijöiden yksityisiä sähköpostiviestejä sekä muita sähköisiä tiedostoja. Kielto koskisi vain työnantajan tietoista tunkeutumista työnteki-

jöiden yksityisiin tiedostoihin. Työnantaja voisi lukea työntekijän suostumuksella yksityisiä tiedostoja. Lisäksi poikkeuksellisissa tilanteissa työnantajalla olisi oikeus lukea työntekijän yksityisiä elektronisia tiedostoja, kun se on tarpeen työnantajan toimintojen takia. Näitä tilanteita ei ole lakiluonnoksessa yksityiskohtaisesti määritelty, mutta ehdotuksen mukaan erityistä huomiota tulisi kiinnittää tilanteisiin, joissa tietoturva vaarantuu tai työntekijän epäillään syyllistyneen rikokseen työnantajan välineillä taikka työntekijä on käyttäytynyt epälojaalisti työnantajaansa kohtaa ja tästä syystä työnantajalla olisi oikeus erottaa työntekijä taikka vaatia häneltä sopimukseen perustuvaa vahingonkorvausta. Kirjautumisjärjestelmien osalta komitea ei ole esittänyt säädettäväksi erikseen tarkempia työelämää koskevia säännöksiä.

Komitea on ehdottanut myös säännöksiä työntekijän terveys- tai huumetietojen käsittelylle. Työnantaja ei saisi käsitellä näitä tietoja muuta kuin silloin, jos se on välttämätöntä sen varmistamiseksi, että työntekijä tai työnhakija suoriutuu työtehtävistä tai sen arvioimiseksi, että työntekijällä on oikeuksia joihinkin etuihin, jos työntekijä on pyytänyt tällaista arviointia.

Tanska

Tanskassa henkilötietojen käsittelylaki on yleisesti noudatettava laki henkilötietojen käsittelyssä. Lakia sovelletaan myös työnantajan suorittamaan elektroniseen valvontaan. Tietosuojatoimisto antaa ohjeita henkilötietojen käsittelylain periaatteiden noudattamisesta käytännössä muun muassa työntekijöiden valvonnassa. Lisäksi työmarkkinaosapuolet ovat tehneet erityisiä sopimuksia työnantajan valvontaoikeudesta.

Henkilötietojen käsittelylain mukaan työnantaja voi käsitellä henkilötietoja työntekijän suostumuksella. Työnantaja voi käsitellä ei-arkaluonteisia henkilötietoja ilman työntekijän suostumusta, mikäli käsittely on tarpeen sellaisen sopimuksen toteuttamiseksi, jossa työntekijä on osapuolena taikka käsittely on muuten perusteltua työnantajan tai kolmannen henkilön laillisten tarkoitusten ja etujen toteuttamiseksi. Edellä mainituissa tilanteissa

ei kuitenkaan saa tehdä tyhjäksi tai kumota työntekijän etuja ja intressejä. Arkaluonteisia henkilötietoja ei saa käsitellä, ellei työntekijä ole antanut nimenomaista suostumusta tällaisten tietojen käsittelylle taikka käsittely ole välttämätöntä rekisteröidyn tai muun henkilön elintärkeiden etujen suojaamiseksi. Käsittelykielto ei koske myöskään henkilötietojen käsittelyä, jonka kohteena on rekisteröidyn julkiseksi saattamat tiedot taikka käsittely on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi.

Kameravalvonta

Kameravalvontaan tulee henkilötietojen käsittelylain lisäksi sovellettavaksi laki kameravalvonnan kieltämisestä. Kameravalvonnan on täytettävä henkilötietojen käsittelyedellytykset. Tietosuojatoimiston tulkintakäytännön mukaan työnantajan on informoitava työntekijöitä kameravalvonnasta. Mikäli työnantajalla on lain mukaan oikeus kameravalvontaan ilman työntekijän suostumusta, ei työnantajalla ole velvollisuutta kuulla työntekijöitä. Sen sijaan työnantaja on velvollinen informoimaan henkilöä, joka tulee kuvatuksi kameravalvonnan yhteydessä. Työnantaja ei tarvitse tietosuojatoimiston lausuntoa kameravalvonnasta, mikäli julkinen viranomainen suorittaa valvontaa ja käsiteltävät henkilötiedot eivät ole arkaluonteisia. Jos työnantajalla on tarkoitus käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja, on kameravalvontaan saatava etukäteen tietosuojatoimiston lausunto.

Sähköposti

Sähköpostia koskevat rikoslain säännökset kirjesalaisuudesta. Tietosuojatoimisto on todennut, että työnantajalla ei ole oikeutta lukea työpaikalla työntekijän yksityisiä joko työntekijän lähettämiä tai hänen vastaanottamia sähköposteja, koska se voisi loukata kirjesalaisuutta koskevaa lainsäädäntöä. Henkilötietojen käsittelylaki ei säätele työntekijöiden oikeutta käyttää työ sähköpostia yksityisten asioiden hoitamiseen. Työnantajan oikeutta tutkia työntekijöiden yksityisiä sähköposteja on säännelty rikoslaissa. Tietosuojatoimiston tulkintakäytännön mukaan tietyissä olosuhteissa työnantajalla on oikeus

tutkia työntekijän sähköpostia, mutta työnantajan on tätä ennen kerrottava asiasta työntekijälle. Tiedottamisessa noudatetaan vastaavaa menettelyä kuin kameravalvonnan tiedottamisessa. Toiseksi sähköpostin tutkiminen, joka katsotaan henkilötietojen käsittelyksi, täytyy tapahtua nimenomaisia ja laillisia tarkoituksia varten eikä siinä saa käsitellä tietoa vastoin niiden tarkoitusta. Lisäksi sähköpostin käsittelyssä on otettava huomioon henkilötietojen käsittelyä koskevat säännökset. Mikäli sähköpostin tutkimiseen on saatu tarvittava valtuutus, voi työnantaja tutkia työntekijän sähköpostin yksityisiä sähköpostiviestejä lukuun ottamatta. Tässä yhteydessä sähköpostin otsikkotiedot voivat antaa tietoa siitä, onko kyseessä yksityinen sähköpostiviesti vai ei. Henkilötietojen käsittelylaki ei säätele työnantajan ja työntekijän sopimusta sähköpostin ja internetin käyttämisestä yksityisiin tarkoituksiin eikä myöskään siitä, miten tällainen sopimus tulisi tehdä.

Alkoholi- ja huumetestaus

Alkoholi- ja huumetestejä ei ole säännelty erityisesti laissa ja asiat ratkaistaan tapauskohtaisesti. Muun muassa työtaistelun sovittelussa helmikuussa vuonna 2000 tuli ratkaistavaksi alkoholi- ja huumetestaus. Kysymys oli siitä, voiko laivayhtiö vaatia ilman etukäteisvaroitusta laivalla olevien työntekijöidensä antamaan virtsanäytteen alkoholi- ja huumetestin tekemiseksi turvallisuussyistä. Väliön tarkastus koski kaikkia työntekijöitä siitä riippumatta, oliko konkreettista epäilyä käytöstä. Positiivisen testituloksen jättäneiden työntekijöiden tiedot merkittiin laivapäiväkirjaan. Positiivisen testitiedon keräämistä ja kirjaamista pidettiin henkilötietolain soveltamisalaan kuuluvana. Virtsatestin katsottiin tässä tapauksessa kuuluvan työnantajan laillisiin työnjohto- ja valvontaoikeuksiin kollektiivisen työoikeuskäytännön mukaisesti.

Hollanti

Työntekijöiden tekninen valvonta perustuu myös Hollannissa yleiseen tietosuojalakiin, jonka mukaan se on mahdollista, jos valvonta perustuu työntekijän yksiselitteiseen suostu-

mukseen tai kun tietojen käsittely on tarpeen työsopimusten toteuttamiseksi tai valvonta on tarpeen työnantajan laillisten velvoitteiden täyttämiseksi taikka jos tarkoitus on toteuttaa työntekijän laillisia intressejä.

Kameravalvonta

Kameravalvonta on sallittua useissa tilanteissa, mutta työnantajalla on oltava valvontaan myös laillinen tarkoitus. Työnantajan on noudatettava kameravalvonnassa muuta tietojen käsittelyä koskevaa lainsäädäntöä esimerkiksi työntekijöiden kuulemisesta. Lisäksi työneuvoston täytyy sopia näissä tilanteissa noudatettavista periaatteista. Työnantaja ei tarvitse virallista lupaa kameravalvontaan. Salainen kameravalvonta on sallittu ainoastaan poikkeuksellisissa tilanteissa ja tilapäisiä tarkoituksia varten. Salaisen kameravalvonnan tulee olla viimesijainen keino esimerkiksi petosten ehkäisemisessä. Tietosuojalain vastaisesta toiminnasta muun muassa kameravalvonnan yhteydessä vahinkoa kärsinyt voi vaatia vahingonkorvausta työnantajalta.

Sähköposti

Sähköpostiin ei sovelleta Hollannin perustuslain 13 artiklan sääntöä kirjesalaisuudesta, vaikka tuomioistuimen ennakkotapauksen mukaan sitä voitaisiin analogisesti soveltaa sähköpostiin. Parhaillaan on käsiteltävänä ehdotus artiklan uudistamiseksi siten, että sitä sovellettaisiin myös sähköpostiin. Lisäksi oikeuskäytännön mukaan työntekijöillä on oikeus jossakin määrin yksityiseen luottamukselliseen viestintään työpaikoilla ilman työnantajan puuttumista tällaiseen viestintään. Työnantaja ei voi siten kieltää sähköpostin käyttämistä yksityisiin tarkoituksiin ja työnantajan on käytännössä hyväksyttävä se, että työntekijät käyttävät sähköpostia yksityiseen viestintään jossakin määrin myös työaikana. Työnantaja on velvollinen turvaamaan tällaisen viestinnän yksityisyyden. Työnantajalla on oikeus tarkistaa sähköpostin sisältö, jos hänellä on erityinen ja laillinen syy sähköpostin valvonnalle. Käytännössä monet yritykset ovat tehneet yrityskohtaisia käytännesääntöjä työntekijöiden internetin ja sähköpostin käytöstä ja niiden valvonnasta.

Työneuvoston on hyväksyttävä nämä ennen niiden käyttöönottamista. Tällaisten käytännesääntöjen tulee olla työoikeuden ja yksityisyyden suojasta annettujen säännösten mukaisia.

Hollannin tietosuojaviranomainen on antanut vuonna 1999 päätöksen työntekijöiden jatkuvasta valvonnasta. Sen mukaan jatkuva työntekijöiden sähköpostin ja internetin valvonta ei ole sallittua, koska siihen ei ole olemassa määrättyä ja laillista tarkoitusta. Hollannin siviililain mukaan työnantajalla on oikeus antaa ohjeita päivittäisestä työskentelystä ja määräyksiä yrityksen järjestyssäännöiksi. Tämä säännös soveltuu myös työnantajan sähköpostin ja internetin käytöstä antamien ohjeiden valvontaan. Työehdoista annetun lain mukaan työntekijöitä täytyy informoida valvonnasta. Myös työneuvostoa ja ammattijärjestöjä on informoitava valvonnasta ja joissakin tapauksissa tulee sopia valvontaan liittyvistä toimenpiteistä työneuvostoista annetun lain mukaisesti.

Ylläpitohenkilöstöä kuten tietoja käsitteleviä henkilöitä ylipäätensä koskee myös tietosuojalain mukainen velvollisuus käsitellä tietoonsa saamia henkilötietoja luottamuksellisina ellei tiedon antaminen perustu lakiin tai asianmukaisten tehtävien hoitamiseen.

Alkoholi- ja huumetestaus

Hollannissa on yleisesti hyväksytty työnantajan ohjeidenantoetuoikeudesta johtuen, että työnantaja voi kieltää alkoholin ja huumeiden käytön työaikana, koska se voi vaikuttaa vakavalla tavalla työn laatuun. Kielto-oikeudesta huolimatta työnantajalla ei ole rajoittamatonta oikeutta testata jokaista työntekijää. Terveystilan testaamisesta annetun lain mukaan testit tai muut tutkimukset alkoholi- tai huumausaineiden käyttöön liittyen ovat sallittuja ainoastaan, jos siihen on työhön liittyvä perusteltu syy. Mikäli työ on vaarallista joko työntekijälle tai muille henkilöille, on työnantajalla oikeus käyttää alkoholikontrollia lisäturvallisuustoimenpiteenä. Pelkkä sopimuslauseke työnantajan oikeudesta testata työntekijää ei kuitenkaan ole yksistään riittävä. Erityiset olosuhteet voivat myös vaikuttaa asiaan, sillä työnantajalla on katsottu olleen oikeus sopimuksen perusteel-

la milloin tahansa testata työntekijä alkoholi- tai huumetestillä työpaikalla, joka oli alkoholi- ja huumeriippuvaisten kuntoutuskeskus.

Belgia

Henkilön oikeus yksityis- ja perhe-elämään on Belgiassa perusoikeutena suojattu vapaus, jonka piiriä on rajoitettu erikseen lailla. Työelämässä rajanveto työn ja yksityisyyden välillä noudattaa Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen linjauksia, joiden mukaan työntekijän yksityisyyden suojaa ei voida täysin sulkea pois työelämästä, vaikka toisaalta työntekijän yksityisyyden piiriin kuuluvia toimia ei aina voida erottaa työhön liittyvistä toimita. Lähtökohdanna on, että esimerkiksi työntekijän yksityisyyttä rajoittavista valvontakeinoista neuvotellaan työntekijöiden kanssa ennen niiden käyttöönottamista. Lainmukaisen neuvotteluvelvoitteen lisäksi valvontakeinojen käyttämistä työssä ohjaavat ja rajoittavat henkilötietojen käsittelyä koskevat periaatteet.

Yksityisyyden suojasta henkilötietojen käsittelyssä annettu laki sisältää oikeudenmukaisena ja laillisena pidettävän henkilötietojen käsittelyn yleiset tunnusmerkit ja siinä määritellään ne tilanteet, joissa henkilötietoja on oikeus käsitellä. Työpaikan sääntöjen tiedottamisesta annettu laki taas velvoittaa yksityissektorin yritykset mainitsemaan sisäisissä säännöissään ja määräyksissään valvontaa suorittavien työntekijöiden velvollisuudet ja oikeudet. Yksityisen ja julkisen sektorin työnantajat ovat lisäksi velvollisia neuvottelemaan työntekijöidensä kanssa.

Kolmansien henkilöiden asemasta henkilötietojen osalta on säädetty julkisoikeudellisia yrityksiä koskevassa laissa. Laissa todetaan yksiselitteisesti, että viestintävälineiden avulla lähetettyjen henkilötietojen väärinkäyttö on kielletty. Laki kieltää ulkopuolista henkilöä lukemasta mitään toiselle lähettyä tietoa tai tätä koskevaa henkilötietoa, muuttamasta sitä teknisin välinein taikka julkaisemasta sitä muille.

Lakien lisäksi työelämää koskevia määräyksiä on työehtosopimuksissa, joita on kahden tyyppisiä: monenkeskiset, joista sovitaan kansallisen neuvoston johdolla (CCT intersectorielles) sekä sektorikohtaiset, joista so-

vitaan eri lautakunnissa (commission paritaire) tai sen alaisessa toimielimessä työntekijöiden ja/tai heidän edustajiensa ja työnantajien välisissä neuvotteluissa (CCT sectorielles). Työehtosopimusten juridinen asema on vahvistettu lailla työehtosopimuksista ja lautakunnista. Työehtosopimus, joka sitoo työnantajaa, sitoo samalla kaikkia työnantajan työntekijöitä riippumatta siitä, kuuluvatko nämä asianomaisen työehtosopimuksen piiriin. Sopimus sitoo työnantajaa, kun hän niin päättää tai kun hän liittyy sopimuksen tehneeseen organisaatioon. Sektorikohtaisen työehtosopimuksen ulkopuolelle jääminen edellyttää, että välimies tekee siitä erillisen merkinnän työnantajan ja työntekijän tekemään työsopimukseen. Mikäli lautakunta pyytää kuninkaan vahvistusta työehtosopimuksen sitovuudelle ja pyyntöön suostutaan, ei työehtosopimuksesta ole mahdollista irrottaa.

Työehtosopimuksessa no 13 vuodelta 1983 on määräyksiä uuden teknologian käyttöönotosta ja työntekijöille tiedottamisesta. Sopimus edellyttää muun muassa, että kun työnantaja aikoo investoida uuteen teknologiaan ja investoinnilla on merkittäviä työteko- ja työorganisaatioon ja työoloihin liittyviä vaikutuksia, työnantajan on vähintään kolme kuukautta ennen laitteiden käyttöönottoa neuvoteltava työntekijöiden edustajien kanssa sekä informoitava työntekijöille laitteiden käyttötavoista, tarkoituksesta ja sosiaalisista seurauksista.

Kameravalvonta

Työehtosopimus numero 68 sisältää määräyksiä työntekijöiden yksityisyyden suojasta suoritettaessa työpaikalla kameravalvontaa. Sopimus on annettu työpaikan sääntöjen tiedottamista koskevan lain nojalla ja sen sitovuus on vahvistettu kuninkaallisella asetuksella vuonna 1998.

Sähköposti

Belgian yksityisyyden suojaa valvova komitea on suosituksessaan (No 10/2000) tämentänyt laissa säädettyjä avoimuuden, suhteellisuuden ja tarpeellisuuden periaatteita. Komitea on suosittanut, että työnantaja neu-

vottelee työntekijöiden kanssa yksityiskohdaisesti muun muassa sähköpostin ja internetin käyttöön liittyvistä yhteisistä säännöistä, millaista sähköpostin tai internetin käyttöä pidetään kiellettyinä, hyväksyttävänä tai sallittuna, mitä valvotaan ja missä laajuudessa, missä tilanteissa valvonta tapahtuu ja keitä valvotaan, miten pitkään tietoa säilytetään, millaisia päätöksiä työnantaja voi saadun tiedon perusteella tehdä sekä työntekijän oikeudesta tutkia häntä koskevaa tietoa. Rekisteröitävän tiedon ja työntekijöihin kohdistuvan valvonnan on oltava tavoitteisiin nähden oikeassa suhteessa ja tarpeellista.

Komitea on suosituksessaan katsonut, että valvonnan on rajoituttava yksittäisiin tilanteisiin, joissa voidaan perustellusti epäillä työvälineiden väärinkäyttöä. Yleinen ja systemaattisesti tapahtuva etukäteisvalvonta ei noudata suhteellisuusperiaatetta. Sähköpostin valvonta voidaan korvata muilla toimenpiteillä. Työnantaja voi estää muun muassa ketjukirjeiden, erilaisten ohjelmien, ylisuurten sähköpostiviestien lähettämisen ja vastaanottamisen teknisillä apuvälineillä kuten palomuurilla. Mikään sähköpostiliikenteen sisältöön kohdistuva valvonta ei saisi kohdistua saapuvaan sähköpostiin, johon työntekijällä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa.

Välttämättömyyden periaate rajoittaa henkilötietojen säilyttämisaikaa siihen asti, kunnes niitä ei enää tarvita valvontaa varten. Tietojen säilyttämisen tulee tapahtua siten kuin luottamuksellisten ja salassa pidettävien tietojen osalta menetellään. Säilytettävänä olevia tietoja voivat saada ainoastaan ne henkilöt, joilla on siihen työnantajan lupa ja jotka tarvitsevat tietoa valvontaan. Näiden lakiin perustuvien suositusten tarkoituksena on varmistaa se, että luottamuksellisena pidettävää tietoa ei kulkeudu muiden henkilöiden tietoon.

Työehtosopimus numero 81 koskee työntekijöiden yksityisyyden suojaa sähköisten viestintävälineiden valvonnassa. Sopimuksen määräyksiä sovelletaan sähköpostin ja internetin valvontaan. Sopimukseen on sisällytetty tyhjentyvä luettelo niistä tavoitteista, jotka oikeuttavat työnantajan valvomaan sähköpostia ja internetiä. Suhteellisuusperiaatteen mukaisesti valvonnan tulee tällöin olla riittävä, asianmukainen ja oikeassa suhteessa val-

vonnan tarkoitukseen. Avoimuusperiaate edellyttää, että työnantaja tiedottaa ja neuvottelee työntekijöidensä kanssa käyttöön otettavista valvontamenetelmistä.

Alkoholi- ja huumetestaus

Belgiassa ei ole erityissäännöksiä alkoholi- ja huumetestausta. Erityistilanteissa alkoholitestit ovat lainmukaisia ja käytettävissä, jos niiden tarkoitus on osoittaa työntekijän humaltuneisuus päteväksi irtisanomisperusteeksi. Tässäkin yhteydessä on kuitenkin välttämätöntä saada työntekijän suostumus ja lisäksi mukana on oltava lääkärin harjoittaja. Arkaluonteisten tietojen käsittelyn edellytyksenä on rekisteröidyn nimenomainen kirjallinen suostumus. Tietosuojalainsäädäntö ei estä työsuhteiden puitteissa tapahtuvia sopimuslausekkeita, jos työntekijä siihen nimenomaisesti suostuu. Kuninkaallinen määräys, joka annettiin helmikuussa 2001, rajoittaa kuitenkin mahdollisuuksia työsuojamuksissa sopia arkaluonteisten ja terveyteen liittyvien tietojen käsittelemisestä, koska työntekijän ja työnantajan välisissä suhteissa ei ilmene vapaata tahdonmuodostusta. Määräyksen mukaan sopimuksen perusteella tapahtuva ja ainoastaan tästä syystä laillinen arkaluonteisten tai terveydentilaan liittyvien tietojen käsittely on sallittua, mikäli käsittelyn tarkoituksena on etujen myöntäminen työntekijälle. Jos työnantaja käsittelee edellä tarkoitettuja tietoja muussa tarkoituksessa, on käsittely kielletty.

Saksa

Saksassa ei ole lainsäädäntöä nimenomaisesti työnantajan valvontaoikeudesta. Yleistä yksityisyyden suojaa koskevaa lainsäädäntöä sovelletaan myös työsuhteisiin ja työoikeudessa on kehitetty tiettyjä käytäntöjä työnantajan valvontaoikeudesta. Pääsääntö kaikessa työntekijöiden valvonnassa on, että rajoittamaton työntekijöihin kohdistuva valvonta on laitonta sen puuttuessa työntekijän yksityisyyteen ei-hyväksyttävällä tavalla.

Kameravalvonta

Liittovaltion tietosuojalaki säätelee kame-

ravalvontaa. Julkisesti avointen paikkojen valvonta käyttämällä elektronisia välineitä on lainmukaista vain, jos valvonta on tarpeen julkisten laitosten toimintojen suorittamiseksi, tilojen valvomiseksi tai laillisten intressien turvaamiseksi nimenomaisesti todettuja tarkoituksia varten eikä ole syytä uskoa rekisteröidyllä olevan tämän tarkoituksen syrjäyttäviä intressejä.

Tällaisesta valvonnasta rekisterinpitäjän on ilmoitettava asianmukaisin keinoin. Kerättyjen tietojen käsittely tai käyttö on laillista, mikäli se on tarpeen tavoitteen saavuttamiseksi eikä ole syytä epäillä olevan olemassa muita käsittelyoikeuden kumoavia kuvattavan kohteen intressejä. Tietoa voidaan kerätä ja käyttää muihin tarkoituksiin ainoastaan, kun se on välttämätöntä ehkäistäessä kansallisen tai julkisen turvallisuuden uhkia tai tutkittaessa rikoksia. Mikäli kameravalvonnassa kerättyä kuvaa on tarkoitus yhdistää tiettyyn yksittäiseen henkilöön, tulee tälle henkilölle ilmoittaa tällaisesta tietojen käsittelystä tai käytöstä. Kameravalvonnan yhteydessä saadut tiedot on poistettava välittömästi, kun tiedot eivät ole tarpeellisia tavoitteen saavuttamisessa tai kun tietojen edelleen säilyttäminen olisi vastoin rekisteröityjen laillisia intressejä.

Sähköposti

Työnantaja on oikeutettu valvomaan työhön liittyvää sähköpostin ja internetin säännönmukaista käyttöä työntekijän läsnä ollessa. Työnantajalla ei ole velvollisuutta sallia välineidensä käyttämistä yksityisiin tarkoituksiin. Mikäli työnantaja sallii sähköpostin ja internetin yksityiskäytön, ei yksityisiä sähköpostiviestejä saa tarkastaa työasioiden valvonnan yhteydessä. Työnantaja voi esimerkiksi antaa työntekijälle kaksi sähköpostiosoitetta, joista toinen on työasioita ja toinen yksityisasioiden varten. Tavallisesti menettelyt sähköpostin ja internetin käytöstä sovitaan työnantajan ja työntekijöiden edustajien välisissä sopimuksissa.

Alkoholi- ja huumetestaus

Saksassa työnantajalla on oikeus erittäin rajoitetuissa tilanteissa käsitellä työntekijää

koskevia arkaluonteisia tietoja ilman työntekijän suostumusta. Säännökset perustuvat tietosuojalakiin.

Espanja

Espanjassa työntekijöiden osallistuminen edustuksellisissa elimissä on turvattu lainsäädännössä. Edustuksellisten elimien tehtävänä on muun muassa antaa lausuntoja 15 päivää ennen kuin työnantaja tekee päätöksen asioista, jotka liittyvät organisaation tai työntekijöiden valvontajärjestelmien perustamiseen tai uudelleenarvioon.

Työnantajan ja työntekijöiden välisiin työehtosopimuksiin kuuluvia sovittavia ja neuvoteltavia asioita ovat muun muassa yhtiön tuottavuuteen, työoloihin ja valvontameneelmiin liittyvät asiat. Osapuolten vapaasti solmima sopimus on sitova.

Alkoholi- ja huumetestaus

Työntekijöiden ja työnhakijoiden terveydentilaa koskevien tietojen käsittely on sallittua tietyin erityisedellytyksin. Erityistä sääntelyä huumetestauksesta ei ole. Tietosuojalain mukaan ennaltaehkäisevät lääketieteelliset toimet ovat laillinen peruste lääketieteellisten tutkimustietojen käsittelylle. Oikeuskäytännössä on katsottu, että oikeutus tällaisen tutkimustietojen käsittelylle on, jos työ edellyttää työsuhteelta välttämättömiä vaatimuksia. Tämän lisäksi työntekijä voi joissakin tapauksissa lain mukaan olla velvollinen käymään lääkärin tutkimuksessa työsuhteeseen pääsyn edellytyksenä. Työntekijöiden terveydentilan valvontaan liittyvien toimenpiteiden tulee perustua pääsääntöisesti etukäteissuostumukseen. Lisäksi työntekijän oikeutta yksityisyyteen, ihmisarvoon ja terveydentilatietojen luottamuksellisuuteen tulee kunnioittaa. Tiedot tuloksista luovutetaan asianomaiselle työntekijälle. Työnantajalla tai muulla taholla ei ole oikeutta ilman työntekijän suostumusta saada tällaisia tietoja. Lääketieteellisten tietojen saanti on rajoitettu vain terveydenhuollon ammattihenkilöstölle. Työnantaja saa tiedon ainoastaan tutkimusten johtopäätöksestä eli työntekijän sopivuudesta tehtävään.

Ranska

Ranskan työlainsäädännössä (Code du travail) on säädetty työnantajan valvontatoimia rajoittavista periaatteista. Näitä periaatteita ovat avoimuus, suhteellisuus ja kollektiivinen neuvotteluvollisuus. Periaatteiden lisäksi tietosuojaa koskevissa kysymyksissä on otettu huomioon Euroopan ihmisoikeussopimus, jonka tulkintakäytännön mukaan yksityisyyden suoja ulottuu myös työpaikalle.

Avoimuusperiaate edellyttää, että työnantaja tiedottaa työntekijälle tai työnhakijalle etukäteen tavasta, jolla työnantaja kerää henkilöä koskevaa tietoa, ja suunnitteilla olevista valvontatavoista. Työntekijöille on kerrottava, kenelle tiedot toimitetaan sekä missä ja miten työntekijöillä on mahdollisuus tutustua heitä koskeviin tietoihin ja mahdollisesti oikeista virheellisistä tiedoista. Avoimuus on välttämätön vaikkakaan ei riittävä edellytys työnantajan toteuttamalle hyväksyttävälle valvonalle. Suhteellisuusperiaatteen noudattamisella pyritään turvaamaan henkilön yksityiselämän suoja. Työntekijöiden henkilökohtaisia oikeuksia tai yksilöllisiä tai kollektiivisiä vapauksia ei siten saa rajoittaa ilman hyväksyttävää syytä eikä enempää kuin rajoituksilla tavoiteltu lopputulos vaatii.

Työnantajaa velvoittava kollektiivinen neuvotteluvollisuus täydentää avoimuus- ja suhteellisuusperiaatetta. Työnantajan on neuvoteltava työntekijöiden edustajien kanssa ennen valvonnan aloittamista. Neuvotteluvollisuus turvaa yksityisyyden suojan kollektiivisella mutta ei yksilötasolla.

Työnantajan valvontaoikeutta rajoittavat periaatteet sisältyvät myös automaattisesta tietojenkäsittelystä ja rekistereiden ylläpidosta sekä näihin liittyvistä vapauksista annettuun lakiin. Lain mukaan tietojen käsittelystä on ilmoitettava valvontaviranomaisena toimivalle CNIL:lle (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés).

Kameravalvonta

Edellä mainitut periaatteet koskevat myös kameravalvontaa työpaikalla. Tuomioistuin on vahvistanut, että siviilioikeus kieltää työntekijöiden salaa tapahtuvan tarkkailun.

Sähköposti

Tietosuojavalvontaviranomainen on tulkinut työnantajan oikeutta tutkia työntekijän yksityistä postia. Tällainen oikeus työnantajalla on silloin, kun hänellä on siihen laillinen lupa tai hän on saanut työntekijän yksityistä postia tietoonsa hyvässä uskossa. Hyvässä uskossa toimiminen tarkoittaa viestien muodon, määrän ja koon valvontaa. Se ei kuitenkaan oikeuta työnantajaa lukemaan työntekijän sähköpostiviestejä. Viranomaisen on tutkinut myös yritysten työntekijöille antamaa yleisluonteista kieltoa käyttäen sähköpostia yksityisiin tarkoituksiin ja todennut, että tällainen työntekijöille asetettu vaatimus on epärealistinen ja suhteeton.

Käytännön epäkohtia esiintyy muun muassa yritysten tietoliikennetarkkailussa, jonka avulla työnantajalla on mahdollisuus jäljittää työntekijän käyttämiä internet-yhteyksiä tai tämän lähettämää tai vastaanottamaa sähköpostia. Yritykset ovat myös lisääntyvässä määrin ottaneet käyttöön sisäisiä turvallisuuksääntöjä, jotka kieltävät työntekijöitä käyttämästä sähköpostia yksityisten asioiden hoitoon. Tämän vuoksi valvontaviranomainen on käynnistänyt projektin, jossa tavoitteena on eri intressitahojen yhteistyönä luoda yritysten käyttöön yhdenmukaiset säännöt tiedonkeruuta koskevista toimintatavoista.

Ranskan korkeimman oikeuden päätöksessä vuodelta 2002 on todettu, että työntekijän yksityisyyden suoja estää työnantajan saamasta tietoa työntekijän lähettämän tai tälle tulevan postin sisällöstä. Tapauksessa työntekijä oli lähettänyt henkilökohtaista sähköpostia työssään käyttämänsä tietokoneen avulla siitä huolimatta, että työnantaja oli nimenomaisesti kieltänyt järjestelmän käytämisen henkilökohtaisiin tarkoituksiin. Oikeus totesi, että työntekijän tottelemattomuuden johdosta työnantajalla ei ollut oikeutta lukea työntekijän sähköpostia ja katsoi, että työntekijälle tulisi sallia sähköpostin ja internetyhteyksien rajoitettu päivittäinen yksityinen käyttö, mikäli se ei haittaa työntekijän työntekeä.

Alkoholi- ja huumetestaus

Ranskassa on käytössä viranomaisen

myöntämä lupa arkaluonteisten tietojen käsittelylle.

Iso-Britannia

Työpaikalla käsiteltävistä henkilötiedoista ja niiden keräämisestä säädetään henkilötietojen käyttöä koskevassa tietosuojalaissa. Lakia täydentää työelämän osalta tietohallintoviranomaisen laatima ohjeellinen suositus työsuohdekäytännöistä (The Employment Practices, Data Protection Code).

Suosituksessa on esimerkkejä siitä, mitä tietoa on pidettävä tietosuojalain mukaisena henkilötietona. Tällaisia ovat esimerkiksi sähköpostiviestit, valvontakameroiden käyttö työturvallisuus- ja terveystieteiden noudattamisen todentamiseksi, automaattisten valvontamenetelmien käyttö selvitetessä sitä, lähettääkö tai vastaanottaako joku työntekijöistä sähköpostissa sopimatonta materiaalia, internetin lokitietojen systemaattinen tarkastaminen yksittäisten työntekijöiden osalta, työntekijöiden videokuvaaminen työpaikan ulkopuolella sen tarkistamiseksi, että työntekijän ilmoitus sairastumisesta pitää paikkansa.

Tietosuojalaki sallii tietyt, rajoitetut poikkeukset lain soveltamisalasta. Lain ulkopuolelle jää esimerkiksi tilanne, jossa sähköpostiviestejä tarkastetaan epäiltäessä työntekijää häirinnästä, jonka toteuttamiseen on käytetty sähköpostia.

Tietosuojalaki sallii työnantajan valvontatoimet työpaikalla, mikäli niiden työntekijälle aiheuttamat haitat voidaan perustella työnantajan ja muiden saavuttamalla hyödyillä. Työnantajan tulisi kuitenkin tehdä vaikutusarviointi tilanteissa, joissa valvonnan hyötyjä haittoihin nähden ei voida suoraan todeta. Suosituksen mukaan arvioinnissa huomiioon otettavia seikkoja ovat hyötyjen ja haittojen lisäksi mahdollisuus käyttää työpaikalla vähemmän haittaa aiheuttavia valvontakeinoja. Työnantajan on siten päätettävä siitä, että käytettävä valvontakeino on suhteellisuusperiaatteen valossa hyväksyttävä valvonnan avulla puututtavaan epäkohtaan nähden.

Muina huomioon otettavina tekijöinä suosituksessa mainitaan tarkoituksenmukaisuusperiaatteen noudattaminen kuten:

- työntekijän epäillyn rikollisen toiminnan, törkeän käyttäytymisen tai toisia työntekijöitä vaarantavaa turvallisuutta ja terveyttä koskevien sääntöjen rikkomisen tutkiminen

- toimivaltaisen tahon määrittäminen eli niiden henkilöiden määrän rajoittaminen, jotka saavat valvonnan kautta henkilötietoja

- salassapitomääräysten noudattaminen muun muassa arkaluonteisena pidettävien terveystietojen osalta;

- työntekijän tiedonsaannin varmistaminen sekä neuvottelujen järjestäminen silloin, kun valvonnalla voi olla haittavaikutuksia työntekijöille

- vaikutusarvioinnin yhteydessä käytävät neuvottelut työntekijöiden tai näiden edustajien kanssa. Vaikka Iso-Britannian työlainsäädäntö ei sisällä neuvotteluvelvollisuutta, pitää viranomaisen sen käyttöä suositeltavana henkilötietojen oikeudenmukaisen käsittelyn varmistamiseksi.

Suositus ei puutu arvioinnin tuloksiin. Mikäli työnantaja pystyy arvioinnin tuloksena perustelevaan valvonnan tarpeellisuuden, ei yksittäisen työntekijän suostumus ole tarpeen. Toisaalta työntekijän suostumus ei poista tarvetta tehdä vaikutusarviointi. Suostumuksen merkitys tulee kysymykseen lähinnä tilanteissa, joissa työnantaja kerää valvonnan avulla työntekijää koskevaa arkaluonteista tietoa.

Työnantajan oikeus käsitellä työntekijöidensä arkaluonteisia tietoja on oikeutettua lainmukaisten velvollisuuksien ja oikeuksien täyttämiseksi. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu muun muassa sen varmistaminen, että työntekijöiden terveys ja turvallisuus on taattu tai että työntekijää ei syrjitä tämän vammaisuuden vuoksi. Oikeus voidaan myöntää asetuksella tai se voi perustua aiempaan oikeuskäytäntöön. Valvonnan on oltava välttämätöntä oikeuksien turvaamiseksi ja tämän edellytyksen se täyttää, jos se on luokiteltavissa fyysistä tai psyykkistä terveydentilaa koskevaksi tiedoksi, jos valvonnan kautta tapahtuva tietojen keruu on välttämätöntä syrjinnän estämiseksi tai laissa säädetyn julkisen tehtävän suorittamiseksi.

Julkisilta viranomaisilla edellytetään salassa pidettävän valvonnan toimittamiseksi lainsäädännössä säädettyä erillistä valtuutusta. Laki edellyttää, että valvontatoimet ovat suh-

teessa tavoiteltuun päämäärään. Lisäksi laki erottaa kohdistetun valvonnan ja yksityisyyteen puuttuvan valvonnan toisistaan. Edellinen tapahtuu yleensä työpaikalla kameroiden, puhelinten tai internetyhteyksien avulla ja sen kautta saatu tieto voi koskea ketä tahansa henkilöä. Jälkimmäinen kohdistuu valvonnan kohteena olevan asuntoon tai tämän omistamaan autoon. Kumpikin valvonta on kielletty, ellei siihen ole annettu lupaa laissa säädetyin tavoin. Yksityissektorin puolella vastaavaa sääntelyä ei ole, mutta viranomaisen suositus edellyttää, että ennen valvonnan aloittamista tutkitaan toimenpiteen tarkoituksenmukaisuus ja että siihen on ylemmän tason hyväksyntä.

Kameravalvonta

Tietosuojalain lähtökohtana on, että valvonnan kautta saadut, yksittäistä työntekijää koskevat tiedot kuuluvat lain soveltamisalan piiriin. Työntekijöille on siten tiedotettava kamera- ja äänilaitteiden avulla tapahtuvasta valvonnasta, miksi ja miten valvonta tapahtuu sekä mihin kamerat ja äänilaitteet on sijoitettu. Samoin työntekijöiden on saatava tieto siitä, milloin heitä koskevaa tietoa kerätään valvontalaitteiden avulla.

Tietosuojalaki mahdollistaa työntekijän salassa tapahtuvan valvonnan kameran tai äänilaitteen avulla laissa erikseen säädetyissä poikkeustapauksissa. Näitä ovat kansallisen turvallisuuden, rikollisuuden estämisen, rikoksentekijän kiinniottamisen tai tätä koskevan syytteen taikka verojen keräämisen turvaamiseksi tapahtuvat valvontatoimet. Valvontaviranomaisen suosituksessa tekoa pidetään riittävän vakavana valvonnan kannalta, jos virkavalta voisi puuttua asiaan. Suosituksessa työnantajaa kehoitetaan käyttämään työntekijän tietämättä tapahtuvaa valvontaa ainoastaan tilanteissa, joissa voidaan perustellusti epäillä rikollisen toiminnan alkamista ja jossa tiedottamisen katsottaisiin estävän tutkinnan toimittamista. Kerättyjä tietoja ei saa käyttää muuhun kuin laissa mainittuun tarkoitukseen. Valvonnan tulee olla tarkoin kohdistettu ja sen on tapahduttava erikseen määrätyn ajanjakson sisällä. Henkilöstön yksityisyyden piirissä olevissa tiloissa kuten wc:ssä tai muussa henkilökohtaisia toimia

varten tarkoitetuissa paikoissa salassa tapahtuva valvonta on lähtökohtaisesti kielletty. Jos työnantaja palkkaa valvontaa varten ulkopuolisen henkilön, tulisi työnantajan huolehtia siitä, että sopimuksessa otetaan huomioon työnantajan laissa säädetyt velvollisuudet, joista työnantaja joka tapauksessa vastaa.

Sähköposti

Sähköistä viestintää koskevat säännökset sisältyvät tutkintavaltuuksia ja lainmukaisia kauppatapoja koskevaan lainsäädäntöön (The Regulation of Investigatory Powers Act and Lawful Business Practice Regulations). Sääntelyn kohteena on sähköpostin ja internet-yhteyksien lisäksi myös puhelu ja telefax-lähetykset. Lainsäädännössä määritellään tilanteet, joissa sähköisen viestin haltuunotto on sallittu. Työnantajan on tämän lisäksi otettava huomioon tietosuojalain säännökset, mikäli työnantaja on kerännyt valvonnan avulla työntekijää koskevaa tietoa. Säännöksiä täydentävä tietohallintoviranomaisen suositus opastaa työnantajia käyttämään sähköisiin viestimiin kohdistuvia laillisia valvontakeinoja.

Suosituksessa jaotellaan sähköinen viestintä yksityisluonteiseen ja henkilökohtaiseen viestintään. Edellinen on kyseessä silloin, kun työntekijä lähettää työhön liittyen tai muussa tarkoituksessa viestin, jota työntekijä ei halua yleiseen tietoisuuteen. Jälkimmäisellä viestinnällä tarkoitetaan työntekijän lähettämää, yksityisyyden piiriin kuuluvaa viestiä, joka ei koske työasiaa ja joka on voitu lähettää työpaikalta. Tietohallintoviranomainen suositaa, että työnantaja ennen valvontaan ryhtymistä määrittelee sähköistä viestintää koskevat yhteiset pelisäännöt yrityksessä ja tiedottaa niistä, varmistaa, että sähköiseen viestintään kohdistuva valvonta ei riko lakia, suorittaa vaikutusarvioinnin ja rajaa valvonnan välttämättömmimpiin toimenpiteisiin.

Sähköpostin ja internetin osalta työnantajan tulisi lisäksi varmistua siitä, että valvonnan laillisuutta selvitetäessä otetaan huomioon sähköpostia ja internetiä koskevat erityistilanteet kuten, että työntekijät ja näille sähköpostia lähettävät henkilöt ovat tietoisia valvonnasta ja heidän poissa ollessaan tapahtuvasta sähköpostitiedostojen tarkastamisesta

ja että työntekijöille ilmoitetaan, kuinka kauan tietoja säilytetään järjestelmässä.

Sähköpostin avulla lähetetty tieto voi olla luottamuksellista tietoa, joka tulisi rajata valvonnan ulkopuolelle. Mikäli ulkopuolelle rajaaminen ei ole mahdollista, tulisi tietojen käsittelyyn oikeutetut henkilöt erikseen nimetä. Viranomainen suosittaa sen henkilöpiirin rajaamista mahdollisimman pieneksi. Henkilöstön tulisi varmistua siitä, että tiedot pysyvät salaisina, että niitä ei käytetä väärin taikka julkaista sopimattomalla tavalla. Henkilötietojen käsittelyyn oikeutetut henkilöt tulisi työnantajan tai työntekijän kollegan sijasta nimetä yrityksen turvallisuus tai henkilöstöyksiköstä.

Työntekijöillä tulisi myös olla oikeus vaatimuksesta saada tietoa itseään koskevista henkilötiedoista. Sähköpostin ja kameravalvonnan osalta tiedonsaantioikeus voi työnantajan kannalta aiheuttaa kuitenkin hankaluuksia, mikäli valvontaväline ei tallenna tietoa luettavaan muotoon. Työnantajan tulisikin ottaa tämä huomioon päättäessään valvontatavasta.

Alkoholi- ja huumeetestausta

Tietosuojalain mukaan arkaluonteisten tietojen käsittely on sallittu, mikäli se on välttämätöntä rekisterinpitäjän laista johtuvien oikeuksien ja velvollisuuksien toteuttamiseksi työsuhteiden puitteissa. Terveystietojen käsittely on myös sallittua, jos käsittely on välttämätöntä lääketieteellisiin tarkoituksiin kuten diagnoosin tekeminen, ennaltaehkäisevät lääkärintoimet ja lääkärintutkimus, ja tietojen käsittelijä on lain määrittelemä terveydenhuollon ammattilainen tai henkilö, jolla on vastaava vaitiolovelvollisuus kuin mitä terveydenhuollon ammattilaisilla on. Tietosuojavaltuutettu on antanut ohjeet menettelystä arvioitaessa työntekijän sopivuutta tiettyyn työtehtävään. Erityisesti lääketieteellisen tiedon ja työn luonne ovat keskeisiä tekijöitä arvioitaessa käsittelyn sallittavuutta. Lääketieteelliset tiedot, jotka eivät liity työntekijän työkyvyn arviointiin, ovat epäoleellisia ja liian laajoja. Sen sijaan, jos työntekijän terveys voi olla muille henkilöille riski, tietojenkäsittelyn olennaisuusvaatimus täyttyy.

Tietosuojavaltuutetun mukaan alkoholi- ja huumeetitestit ovat laillisia ainoastaan silloin, jos ne ovat osa vapaaehtoista terveysohjelmaa. Testit ovat sallittuja myös osana yksittäisen työntekijän työkyvyn arviointia sen selvittämisessä, kuinka alkoholi tai huumeet voivat vaikuttaa työtehtävien suorittamiseen. Tällainen arviointi on perusteltua turvallisuussyistä. Tietosuojavaltuutetun mukaan lääketieteellisten tietojen käsittelemisen tarkein edellytys on suostumus. Tietosuojavaltuutettu on jatkuvasti korostanut suostumuksen vapaata tahdonmuodostusta. Vaikka tietosuojadirektiivin 2 artiklan h kohdan mukaista suostumuksen käsitettä ei ole implementoitu kansallisesti, oletetaan tuomioistuinten soveltavan sitä käytännössä. Tietosuojavaltuutetun mukaan suostumus ei perustu vapaaseen tahdonmuodostukseen, jos työntekijä menettää työpaikkansa sen johdosta, ettei hän ei anna suostumusta terveydentilaansa koskevien tietojen käsittelemiseen.

Irlanti

Irlannissa henkilötietojen käsittelystä säädetään tietosuojalaissa. Henkilötietojen käsittelyä koskevat samankaltaiset säännöt kuin Iso-Britanniassa.

Henkilötietojen parissa työskenteleviä koskee salassapitovelvollisuus. Tietoja käsittelevien kanssa tehdään erillinen sopimus, joka sisältää yksityiskohtaisesti tiedot tietosuojaa koskevista velvoitteista.

Kameravalvonta

Työnantajan ei tarvitse pyytää viranomaiselta ennakkolupaa valvonnalle. Työnantajan valvontatoimista, esimerkiksi kameravalvonnan käyttämisestä ja sen tarkoituksesta on kuitenkin tiedotettava ennakkoon työntekijöille. Valvonnasta voidaan sopia työsopimuksissa. Tiedottamisvelvollisuudesta poiketen työnantaja voi valvoa työntekijöitään heidän tietämättään silloin, kun valvonta on osa väitetyn rikoksen tai rikkomuksen tutkintaa. Työntekijöillä on mahdollisuus valittaa työnantajan tietosuojalain vastaisista toimista tietosuojavaltuutetulle (Data Protection Commissioner).

Sähköposti

Sähköpostin valvonnassa lähtökohtana on, että työntekijällä on oikeus vapaasti lähettää ja vastaanottaa sähköpostia. Suhteellisuusperiaatteen nojalla työnantajalla on mahdollisuus valvoa työntekijöidensä sähköpostia ainoastaan sellaisten valvontaohjelmien ja sähköisten osoiterekistereiden avulla, joilla ei saada selville yksittäisen sähköpostiviestin sisältöä. Työntekijälle tulevien sähköpostiviestien sisällön valvonta on oikeutettua ainoastaan silloin, kun viestin lähettäjä on voinut perustellusti olettaa viestinsä joutuvan työnantajan tarkastuksen kohteeksi. Työntekijän suostumus sähköpostin lukemiseen ei riitä. Yksittäistapauksissa työnantaja voi kuitenkin olla oikeutettu lukemaan sähköpostiviestien sisältöä tutkiessaan esimerkiksi työntekijän syyllisyyttä epäiltyyn sukupuoliseen häirintään tai muuhun vastaavaan vakavaan rikkomukseen. Sähköpostiviestien otsikkotietoja ei suojata samassa määrin kuin sisältöä ja niitä voidaan käyttää sähköpostiliikennettä koskevaan yleisseurantaan.

Sähköpostin ja internetin käytöstä voidaan sopia yksityiskohtaisemmin työmarkkinaosapuolten toimesta. Työnantajien toivotaan lisäksi kehittävän internetiä ja sähköpostia koskevia käytännesääntöjä yrityksissä.

Kreikka

Kreikassa työntekijöiden oikeuksista rekisterinpitäjään nähden säädetään yksityisyyden suojasta henkilötietojen käsittelyssä koskevassa laissa.

Työnantajan oikeus kerätä työntekijästä tietoa sisältää samalla velvollisuuden ilmoittaa tälle ainakin seuraavat tiedot: rekisterinpitäjä tai tämän edustaja, mihin tarkoitukseen henkilötietoja kerätään sekä lain tai työsopimuksen nojalla tietoja vastaanottavat tahot. Työnantajan on myös tiedotettava työntekijälle tämän oikeudesta päästä itseään koskeviin tietoihin. Tietojen kerääminen tulee tapahtua työntekijän myötävaikutuksella ja siten, että työntekijälle ilmoitetaan kirjallisesti tämän oikeuksista sekä yhteistyötä koskevista velvollisuuksista. Tietosuojaviranomaisen päätöksellä menettelystä voidaan poiketa.

Työntekijä saa kieltää itseään koskevan henkilötietojen käsittelyn kaikissa tietojenkäsittelyvaiheissa. Rekisterinpitäjälle osoitettu kirjallinen kieltovaatimus on yksilöitävä ja siihen tulee saada vastaus kahden viikon kuluessa. Mikäli rekisterinpitäjä kieltää vaatimuksen, on vastaus annettava myös tietosuojaviranomaiselle tiedoksi. Rekisterinpitäjän vastauksen laiminlyönti tai puutteellisuus voidaan työntekijän vaatimuksesta käsitellä tietosuojaviranomaisessa, joka tarvittaessa antaa väliaikaisen henkilötietojen käsittelyä koskevan kiellon. Työntekijä voi oikeutensa turvin seurata, että rekisterissä on ainoastaan tarpeellista ja tarkoituksellista tietoa eikä sitä ole lähetetty työsuhteen ulkopuolisille tahoille.

Työntekijällä on oikeus pyytää tilapäistä oikeusapua, mikäli hänestä kerätty tieto perustuu automaattiselle henkilötietojen käsittelylle, jolla tutkitaan henkilön persoonaa, tehokkuutta työssä, luotettavuutta, luottokelpoisuutta tai käytöstä, jos tutkinnan perusteella tehtävällä päätöksellä on vaikutusta henkilön oikeusasemaan.

Laki sisältää säännökset siviilioikeudellisesta, hallinnollisesta ja rikosoikeudellisesta sanktiosta henkilötietojen väärinkäyttöpauksissa.

Kameravalvonta

Edellä kerrottujen säännösten perusteella työnantajan on näytettävä työntekijälle tämän pyynnöstä videotaltio, johon hän on tallentanut kuvamateriaalia työnantajan toimintaa vahingoittavasta työntekijän laiminlyönnistä.

Alkoholi- ja huumetestaus

Kreikan tietosuojaviranomainen on antanut menettelyohjeet alkoholi- ja huumetestien tekemisessä työpaikoilla. Ohjeen mukaan työntekijältä on saatava etukäteen tietoinen suostumus testauksesta ja asian tulee olla selkeästi yksi osa työntekijän työsopimusta. Testauksen tulee olla osa nimenomaista terveystiedotus-, koulutus- ja kuntoutuspolitiikkaa. Työntekijä saa tallennetuista terveystiedoista tiedon lääkäriltä.

Portugali

Portugalissa työntekijöiden yksityisyyttä suojataan tietosuojaa koskevalla lailla henkilötietojen suojasta. Laki on yleislaki, jonka mukaan kaiken henkilötietojen käsittelyn tulee olla avointa ja sen tulee tapahtua yksityisyyttä ja muiden perusoikeuksia ja vapauksia kunnioittaen. Periaate rajoittaa esimerkiksi valvojan oikeutta käsitellä henkilötietoja silloin, kun tiedon kohteena oleva henkilö ei ole antanut erillistä suostumusta asiaan.

Henkilötietojen käsittelyn tulee tapahtua laatu- ja laillisuusvaatimusten mukaisesti. Rekisterinpitäjän ja tietojen tuottajan on huolehdittava henkilötietojen käsittelyn luottamuksellisuudesta ja turvallisuudesta. Rekisteröidyllä henkilöllä on oikeus saada tiedot rekisterinpitäjältä ilman aiheetonta viivettä sekä kieltää perustellusta syystä tietojenkäsittely missä vaiheessa tahansa.

Työntekijän suojaaminen erityissäännöksin on katsottu tarpeelliseksi automaattista tietojenkäsittelyä koskevissa tilanteissa. Laki turvaa henkilölle oikeuden jättäytyä sellaisen päätöksen ulkopuolelle, joka perustuu automaattiselle henkilötietojen käsittelylle ja jolla tutkitaan henkilön työskentelyä, luotettavuutta, luottokelpoisuutta tai käytöstä. Päätöksellä tulee myös olla vaikutusta henkilön oikeusasemaan tai sen tulee vaikuttaa muulla tavoin merkittävästi henkilöön. Tietojenkäsittely on kuitenkin sallittu, mikäli henkilö on sopimuksentekohetkellä tai sovitun työhön ryhtyessään sen hyväksynyt tai henkilön suojele muun muassa mielipiteen mahdollistavien järjestelyin on riittävästi turvattu. Myös tietosuojaviranomainen voi antaa suostumuksen menettelylle. Tällöin viranomaisen tulee määrätä menettely, jolla turvataan tietojen kohteena olevan henkilön lailliset intressit.

Laittoman henkilötietojen käsittelyn kohteeksi joutunut henkilö voi vaatia korvausta. Laissa on myös säännökset sanktioidusta toiminnasta ja niitä koskevista rangaistuksista.

Portugalin tietosuojaviranomainen CNPD (Comissão Nacional de protecção de Dados) on itsenäinen toimielin, joka valvoo henkilötietolainsäädäntöön liittyvien lakien ja asetusten asianmukaista noudattamista ja tarpeen vaatiessa varoittaa tai julkisesti kieltää

toimijaa. Henkilötietojen käsittelyä koskeva suostumus, lausunto tai ilmoitus toimitetaan valvontaviranomaiselle. CNPD:n suostumusta tai lausuntoa vaaditaan muun muassa tilanteissa, jossa tietojenkäsittely koskee laittomasta toiminnasta epäiltyä henkilöä. CNPD:lle ilmoitetaan henkilön terveydellisiä tietoja koskevasta henkilötietojen käsittelystä. Viranomaisen vahvistaa myös henkilötietojen käsittelyä koskevien käytännesääntöjen lainmukaisuuden. Tällaista vahvistamista voivat pyytää muun muassa työntekijöitä edustavat työmarkkinajärjestöt.

Kameravalvonta

Henkilötietojen suojasta annettu laki koskee myös videon tai muun kuvallisen tai äänen tallentavan laitteen avulla tapahtuvaa valvontaa.

Alkoholi- ja huumeetestausta

Huumeetesteistä ei ole erityislainsäädäntöä. Henkilötietojen suojaamista koskeva yleislaki soveltuu myös huumeetesteihin siltä osin kuin testeihin sovelletaan säännöksiä arkaluonteisten tietojen käsittelemisestä.

Tietosuojalainsäädäntö edellyttää arkaluonteisten tietojen käsittelyn perustuvan oikeussäännökseen tai työnantajan on saatava etukäteen viranomaisen valtuutus arkaluonteisten tietojen käsittelylle. Arkaluonteisia tietoja ovat muun muassa terveydentilaan liittyvät tiedot mukaan lukien geneettinen tieto. Tietosuojavaltuutettu voi antaa oikeuden arkaluonteisten tietojen käsittelyyn, kun tietojen käsittelyn tarve perustuu julkisiin intresseihin tai kun käsittely on tarpeen työnantajan välttämättömien oikeudellisten etujen takia taikka työntekijä on antanut tähän nimenomaisen suostumuksen. Lisäksi syrjimättömyysperiaate tulee ottaa huomioon. Tietosuojaviranomainen on antanut yleisvaltuutuksia arkaluonteisten tietojen käsittelemiseen työelämän tietyillä alueilla kuten esimerkiksi terveydentilatiedot.

Tietosuojalain mukaan nimenomainen suostumus on peruste terveydentilatietojen käsittelylle. Tietosuojalain mukaan terveydentilatiedon käsittely on sallittua vain, kun käsittely on välttämätöntä ennaltaehkäisevän

lääketieteen, terveydentiladiagnoosin tai hoitoa, toimenpidettä taikka palvelujen hallinnointia koskevien säännösten perusteella. Mikäli käsittelylle ei ole edellä mainittua perustetta eikä ole muuta lainmukaista perustetta tietojen käsittelylle, tarvitaan tietosuojaviranomaisen valtuutus. Tietosuojaviranomainen antaa työnantajalle luvan käsitellä tällaisia tietoja, kun työntekijä on antanut käsittelylle suostumuksen tai kun tärkeä yleinen etu niin vaatii taikka käsittely on olennaista työnantajan lainmukaisten oikeuksien johdosta. Terveydenhuollon ammattilaiset suorittavat tehtäviään teknisesti itsenäisinä ja heitä sitovat hoitosäännöt.

Julkishallinnon työpaikoilla on työntekijöille asetettu velvollisuus osallistua yhteistoimintamenettelyssä ehkäisemään alkoholin väärinkäyttöön liittyviä onnettomuuksia. Tietosuojaviranomaisen mukaan kaikkien työntekijöiden alkoholi- ja huumeetien tulosten rekisteröinti ei tulisi olla sääntö, koska tietojen järjestelmällinen rekisteröinti olisi suhteetonta. Valvontatestin tuloksen rekisteröinti tietyiltä työntekijöiltä alkoholi- ja huumeiden väärinkäytöstä voi sen sijaan olla suhteellisuuspäätteen mukainen, jos nämä työntekijät vaarantavat muiden ihmisten terveyttä ja turvallisuutta.

Italia

Italiassa vaaditaan arkaluonteisten tietojen käsittelemiseen työntekijän nimenomainen kirjallinen suostumus. Tällaista suostumusta ei kuitenkaan vaadita työnhakijalta, joka oma-aloitteisesti hakee työpaikkaa. Lisäksi tietosuojaviranomaiselta on saatava etukäteen valtuutus arkaluonteisten tietojen käsittelylle. Viranomaisen on annettava valtuutusta koskeva ratkaisu 30 päivän kuluessa hakemuksesta. Valtuutuksessa voidaan edellyttää esimerkiksi tiettyjä tietoturvatavoimia liittyen rekisteröityjen asemaan. Käytännössä valtuutusmenettelyssä on ilmennyt ongelmia ja menettely on lisännyt tietosuojaviranomaisen työtä merkittävästi. Työnantaja voi käsitellä arkaluonteisia tietoja, kun hän on saanut valtuutuksen tietosuojaviranomaiselta ja työntekijältä kirjallisen suostumuksen. Tietosuojaviranomainen myöntää valtuutuksia yksittäisille työnantajille tai yleisvaltuutuksen tie-

tyillä aloilla toimiville työnantajille taikka tietyille työnantajan käsittelytoimille yleisesti. Osassa yleisvaltuutuksia on rajoitettu ajallisesti mahdollisuutta käsitellä tiettyjä tietoja perusoikeuksien ja ihmisarvoisen kohtelun turvaamiseksi.

Työelämää koskevan yleisvaltuutuksen mukaan arkaluonteisten tietojen käsittelyn tulee työsopimussuhteissa liittyä merkittävässä määrin velvoitteiden täyttämisen toteuttamiseen kuten palkkoihin, sosiaaliturvaan, avustuksiin, verotukseen ja vakuutuksiin. Yleisvaltuutuksen lisäksi vaaditaan työntekijän suostumus tällaiselle tietojen käsittelylle. Valtuutus nro 1/2001 antaa kuitenkin yksityisille työnantajille mahdollisuuden käsitellä tietoja, jotka paljastavat terveyttä, ammattisairauksia, työkyvyttömyyttä ja sairautta koskevat tiedot sekä raskauden, rintaruokinnan, onnettomuudet, riskialtistukset kuin myös fyysisen ja henkisen pätevyyden tiettyihin tehtäviin.

2.2.6. *Eräät muut maat*

Sveitsi

Sähköposti

Sveitsin tietosuojavaltuutettu on julkaissut ohjeen työpaikoilla tapahtuvan sähköpostin ja internetin käytön valvonnasta. Ohje korostaa erityisesti työnantajan teknisiä ennaltaehkäisytoimia kuten tietoturvallisuuden suoja-toimia suoran valvonnan sijasta. Työnantajalla on oltava käytössä esimerkiksi virusohjelmat, palomuurit, varmuuskopiointi ja kapasiteettirajoitukset. Työntekijän on puolestaan noudatettava asianmukaista huolellisuutta sekä nettisurffailussa että vastaanottaessaan tuntemattomia sähköpostiviestejä.

Työnantajan on informoitava henkilöstänsä seuraavista asioista:

- käyttöönotettavat tekniset suojaustoimet ja säilytettävät lokitiedostot
- yrityksen käytäntösäännöt ja ohjeet, joissa määritellään missä määrin työntekijöillä on oikeus käyttää sähköpostia ja/tai internetiä yksityisiin tarkoituksiin. Työnantaja voi sallia laitteiden vapaan käytön tai rajoittaa käytön esimerkiksi lounastaukoihin taikka kiel-

tää niiden käytön kokonaan. Mikäli työnantaja on antanut yrityskohtaiset käytäntösäännöt sähköpostin ja internetin käytöstä, voi hän myös valvoa tällaisten sääntöjen ja ohjeiden noudattamista. Käytäntösääntöjen antaminen on tietosuojavaltuutetun mukaan suositeltavaa, koska ne toisaalta määrittelevät työntekijöiden aseman ja antavat työntekijöille tiedon mahdollisista valvontatoimista ja toisaalta mahdollistavat valvonnan.

- tietoturvaluottuettu suorittaa jatkuvaa järjestelmien valvontaa mahdollisten tunkeutumisien ja väärinkäytösten johdosta työpaikalla. Lisäksi hän voi tehdä satunnaisia pistokokeita ohjeiden noudattamisesta.

Työnantaja voi tutkia yksittäiseen työntekijään kohdistuvia tiedostoja, mikäli työnantaja on laatinut käytäntösäännöt sähköpostin ja internetin käytöstä vasta, kun väärinkäyttö on paljastunut nimettömässä kontrollissa. Lisäksi työntekijälle on annettava etukäteen tieto hänen lokitietojensa arvioimisesta. Ennaltaehkäisevä henkilöön kohdistuva valvonta on kiellettyä. Käytäntösääntöjen vastaista työntekijän toimintaa pidetään väärinkäytöksenä. Mikäli tällaisia sääntöjä ei ole, väärinkäyttöä on työntekijän epälojaali toiminta työnantajaansa kohtaan tai suhteellisuusperiaatteen rikkominen. Työntekijän lojaalisuusvelvoite viittaa henkilöstön sitoutumiseen turvata työnantajan intressit. Suhteellisuusvaatimuksen rikkomisesta mainitaan esimerkkinä työntekijän työajalla keskimääräistä suurempi sähköpostin ja internetin käyttö. Pääsääntön mukaan esimies itse ei suorita valvontaa, vaan se tapahtuu atk-palvelun tai tietoturvaluottuutetun toimesta. Nämä toimittavat arvioinnit esimiehelle suoraan. Mikäli väärinkäyttöön ei sisälly mitään teknisiä häiriöitä, suhteellisuusperiaatteen mukaisesti henkilöön kohdistuva tiedostoarviointi tehdään vasta, kun toistuva väärinkäyttö on vahvistettu. Tästä syystä työnantajan tulee informoida henkilöstöä väärinkäytön varmistumisesta ja että väärinkäytön toistuessa tehdään yksittäisiin henkilöihin kohdistuvia arviointeja.

Yksityisten sähköpostiviestien sisällön luottamuksellisuus on turvattu silloinkin, kun yksityinen sähköpostiviestintä olisikin kielletty, sillä työnantajalla ei ole oikeutta lukea työntekijöiden sähköpostiviestejä. Jos väärinkäyttöepäily perustuu sattumanvaraiseen

tarkastukseen, täytyy viestien luottamuksellisuus päätellä sähköpostin osoitetiedoista. Jos tämä ei ole mahdollista, työnantajan tulee kysyä suoraan työntekijältä, onko sähköpostiviesti yksityinen vai ei. Mikäli valvonnassa paljastuu konkreettinen epäily rikoksesta, on työnantajan tutkintaoikeus rajoitettu. Rikosoasioissa tutkintaoikeus on viranomaisilla ja työnantaja voi vain turvata todisteet harkitessaan epäiltyä vastaan syytetoimia. Jos työnantaja ei esitä syytteitä, tulee menettelyyn sovellettavaksi kuitenkin työoikeuden säännöt valvonnasta ja asianmukaiset sanktiot. Jos työntekijä katsoo työnantajan valvoineen häntä sopimattomalla tavalla taikka käytäntösääntöjen vastaisesti, voi hän nostaa siviilikanteen työnantajaansa vastaan henkilöoikeuksien rikkomisesta. Rikosoikeuden mukaan työntekijä voi nostaa rikoskanteen työnantajaansa vastaan yksityisyyden loukkaamisesta tai oikeudettomasta henkilötietojen hankkimisesta.

Norja

Norjassa työympäristölaki (laki nro 4, 4.2.1977) rajoittaa työnantajan oikeutta kysymysten tekemisessä työhönotossa. Työnantajalla ei ole oikeutta kysyä asioista, jotka liittyvät henkilön poliittisiin, uskonnollisiin, kulttuurisiin tai ammattiyhdistyksen jäsenyyttä koskeviin asenteisiin. Edellä sanottuja tietoja työnantaja ei saa hankkia muutakaan kautta. Poikkeuksena tästä kiellosta ovat tiedot, jotka ovat oikeudellisesti merkityksellisiä kyseessä olevan työtehtävän kannalta.

Norjan korkein oikeus on 1950 -luvulta lähtien antanut useita tuomioita, joiden mukaan oikeus yksityisyyteen on periaatteena pysyvästi vahvistettu. Korkein oikeus on suosinut ratkaisuihinsa työntekijän oikeutta yksityisyyteen, siitä huolimatta että kirjoitettua lainsäädäntöä ei ole. Eräs tuomio koski työnantajan oikeutta toteuttaa salaista kameravalvontaa tilanteessa, jossa työnantaja epäili työntekijän kavaltavan rahaa kassasta ja kuvasi tätä. Korkeimman oikeuden mukaan tällaisessakaan tilanteessa työnantajalla ei ollut oikeutta edetä asiassa kuvatulla tavalla ja tästä syystä videonauha ei ollut hyväksyttävä todiste oikeudessa.

2.3. Nykytilan arviointi

Työelämän tietosuojalain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia sekä edistää hyvän tietojen käsittelytavan kehittämistä ja noudattamista käsiteltäessä henkilötietoja työelämässä.

Työelämän tietosuojalaissa on säännöksiä, joita sovelletaan muun muassa huumeitestejä koskevien tietojen käsittelyyn, mutta testien perusteista ei toistaiseksi ole lainsäädäntöä.

Huumausaineiden käyttö ja siihen liittyvät terveys- ja sosiaaliset ongelmat sekä rikollisuus ovat lisääntyneet viime vuosina. Vuonna 2003 Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus (Stakes) tekemän vuotta 2002 koskevan kansallisen huumausaineraportin mukaan kannabista joskus elämänsä aikana kokeilleiden 15–64 -vuotiaiden osuus oli 7,9–10,7 prosenttia. Muiden huumausaineiden kokeilu ja käyttötasot jäävät alle 1 prosenttiin. Niin sanottujen kovien huumeiden ongelmakäyttäjien osuuden 15–64 -vuotiaiden keskuudessa arvioidaan olevan 0,3–0,4 prosenttia. Osuudet ovat 15–24 -vuotiaiden osalta 2–3 kertaa suuremmat. Kokeilijoiden välillä sukupuolella ei näytä olevan merkittäviä eroja. Vuonna 1999 huumausainehaittojen kokonaiskustannusten mukaan lukien laillisuusvalvonnan toimet arvioitiin olleen 127–196 miljoonaa euroa.

Kansalaisten suhtautuminen huumeiden käyttöön on kielteinen. Vuonna 2001 tehdyn selvityksen perusteella 58 prosenttia suomalaisista ilmoitti pitävänsä huumausaineiden käyttöä erittäin vakavana ongelmana ja 32 prosenttia melko vakavana. Huumeiden käytön lisääntyessä huumausainetestejä teettävien työnantajien määrä on myös lisääntynyt. Vuodesta 1997 vuoteen 2000 testien määrä oli nelinkertaistunut. Työterveyslaitoksen tekemän kyselyn mukaan vuonna 2000 huumeitestejä tehtiin kaikkiaan 464 yrityksessä, joiden palveluksessa oli noin 35 000 henkilöä. Käytännössä nämä testit on tehty työntekijän vapaaehtoisen suostumuksen perusteella.

Tietyillä aloilla työn luonteesta tai työolosuhteista johtuen työskentelyyn huumeiden vaikutuksen alaisena liittyy todellisia uhkia ja vaaroja joko työntekijälle itselleen tai muille. Tietyt työpaikat pyrkivät myös

erityisillä toimilla siihen, että työpaikka olisi huumeeton. Tämän vuoksi lainsäädännössä tulisi olla selkeät säännökset huumeitestiin perusteista ja edellytyksistä.

Lainsäädännöstä puuttuvat säännökset työpaikoilla teknisellä välineellä tapahtuvan työntekijän kuvaamisen ja katselun tarkemmista perusteista rikoslain salakatselua ja salakuuntelua koskevia säännöksiä lukuun ottamatta. Salakatselun soveltamisala on kuitenkin varsin rajattu. Työelämän tietosuojalain perusteella valvonnalla kerättävät tiedot kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin.

Käytännössä tekniset turvallisuusjärjestelmät liittyvät keskeisesti kulunohjaukseen, työajanhallintaan, paloturvallisuuteen, hälytysjärjestelmiin, evakuoitintaloihin sekä kamera- ja videovalvontaan. Kameravalvonnassa suurin osa kameroista on teollisuudessa, mikä johtuu pääasiassa teollisuuden työtehtävien luonteesta ja prosesseista. Kameroita on myös paikoissa, joissa ihminen ei voi oleskella. Kameravalvonnan tarkoituksena on valvoa laatua ja työn jatkuvuutta. Perinteisesti kameroita on myös palvelualoilla turvallisuussyistä ja kaupoissa, joissa kameravalvonnalla pyritään ehkäisemään hävikkiä. Vuonna 2001 tehtiin noin 41 000 myymälävarkautta ja kaupan alalla hävikki on huomattava. Varkauksista arvioidaan vain kymmenesosan tulevan tietoon. Kameravalvontaa käytetään myös työntekijöiden turvallisuuden varmistamiseksi sellaisissa tehtävissä, joissa joudutaan kohtaamaan väkivaltaisia asiakkaita tai työskennellään yksin. Myös kalliissa tutkimustyössä valvontaintressi voi olla suuri taloudellisista syistä. Valvontakameroita arvioidaan olevan noin 130 000 ja niiden keski-ikä on noin viisi vuotta.

Erityisesti työntekijän kuvaamiseen ja nauhoitusten käyttöön oikeuttavien säännösten puuttuminen on aiheuttanut käytännössä ristiriitoja, joissa toisaalta työntekijöiden yksityisyyden on koettu vaarantuneen ja toisaalta työnantajat ovat kokeneet epävarmuutta asentaessaan valvontakameroita esimerkiksi tiloihin, joihin asiakkailta on pääsy ja joissa myös työntekijät tulevat kuvatuiksi. Rikoslain salakuuntelua koskevien säännösten soveltamisala on laajempi, minkä vuoksi sen voidaan katsoa nykyisellään riittävästi turvaavan työntekijän yksityisyyttä.

Työelämän kirjallisessa viestinnässä on viime vuosikymmeninä tapahtunut merkittävä muutos. Ensin käyttöön tulivat telekopiot, joiden yleistyminen ei kuitenkaan nostanut esiin viestinnän luottamuksellisuuteen liittyviä kysymyksiä. Sen sijaan sähköpostiviestinnän yleistyessä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin sähköpostiviestinnässä on koettu liittyvän käytännön ongelmia. Pääasiassa työntekijöiden sähköpostiosoitteet ovat muotoa etunimi.sukunimi@yritys.fi ja viestin lukeminen ja lähettäminen tapahtuu työntekijälle annetun käyttäjätunnuksen ja salasanan avulla. Työpaikan sähköpostia kuitenkin käytetään melko yleisesti myös työnantajan toimintaan liittymättömään henkilökohtaiseen yhteydenpitoon joko ulkomaailmaan tai työtovereihin esimerkiksi puhelimen sijaan. Tämän työnantajat ovat useimmiten joko hyväksyneet tai ainakin sallineet. Työntekijän yksityisluonteiset sähköpostiviestit ovat kuitenkin samalla tavalla kuin esimerkiksi kirjeet ja puhelut luottamuksellisen viestinnän piirissä. Selvästi työnantajan toimintaan liittyvä ja hänelle tarkoitettu viestinsä ei sitä sen sijaan ole.

Tämän vuoksi on tarpeen tarkentaa lainsäädäntöä siten, että myös sähköpostissa toisaalta työntekijän yksityisluonteisten viestien luottamuksellisuus toteutuu ja toisaalta työnantajan toiminta ei häiriinny viestinnän muodosta riippumatta erityisesti tilanteissa, jolloin työntekijä on poissa työstään.

3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Esityksessä ehdotetaan uudistettavaksi yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki kokonaisuudessaan siten, että voimassa olevaan lakiin lisättäisiin huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelyä, kameravalvontaa työpaikalla ja työntekijän sähköpostin hakemista ja avaamista koskevat uudet luvut ja säännökset. Ehdotukset perustuvat eduskunnan esittämään lausumaan.

Huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelyä koskevien säännösten tavoitteena on huumeeton työpaikka ja ennakolta ehkäistä huumausaineiden käytöstä ja siitä riippuvaisena toimimisesta työelämässä aiheutuvia haitallisia seurauksia. Tavoitteena

on myös vähentää huumausaineiden käytöstä aiheutuvia riskejä työpaikoilla ja liikenteessä samoin kuin estää huumausaineina käytettävien aineiden laitonta leviämistä. Sääntelyn tavoitteet liittyvät siten jokaiselle turvattuun henkilökohtaiseen koskemattomuuteen ja turvallisuuteen sekä omaisuuden suojaan.

Ehdotusten lähtökohtana on, että työnhakija tai työntekijä toimittaisi itse työnantajalle huumausainetestiä koskevan todistuksen. Laissa säädettäisiin huumausainetestiä koskevasta todistuksesta, huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittamisesta työhön otettaessa ja velvollisuudesta toimittaa huumausainetestiä koskeva todistus työsuhteen aikana, työnantajan ilmoitusvelvollisuudesta huumausainetestiä koskevasta todistuksesta, kustannuksista todistuksen hankkimisesta sekä suhteesta terveystarkastuksia koskeviin säännöksiin.

Työterveyshuoltolaissa säädettäisiin työnantajan velvollisuudeksi laatia yhteistyössä henkilöstön kanssa huumeiden vastainen ohjelma, joka olisi huumeitestausta edellytys ja yhteistoimintalainsäädännössä säädettäisiin siitä, että työtehtävät, joissa huumeitestausta pyydetään tai edellytetään, olisi käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Ehdotuksella ei olisi vaikutuksia työntekijän ja terveydenhuollon yksiköiden välisiin suhteisiin eikä potilaslakiin. Säännöksiä ei myöskään sovellettaisi ammattiurheilijoihin, joita koskevat urheilun dopingvalvontaa koskevat määräykset.

Työnhakijaa koskevat säännökset eivät velvoittaisi työnantajaa pyytämään työnhakijaa toimittamaan todistusta eikä työnhakijalla olisi velvollisuutta todistuksen toimittamiseen. Työnantaja voisi kuitenkin jättää työhönottoharkinnassa ottamatta huomioon työnhakijan, joka ei ole halukas toimittamaan todistusta työnantajalle. Oikeus käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittävät tietoja kohdistuisi vain tehtävään valittuun henkilöön. Tämän lisäksi olisi täytävä kaksi eri edellytysryhmää, joista ensimmäinen määrittelee työtehtävään valitulle työtehtävän johdosta asetettavia vaatimuksia sekä toinen niitä vaikutuksia, joita todennäköisesti syntyisi tehtävän hoitamisesta huumeen vaikutuksen alaisena tai huumeesta riippuvaisena. Työnantaja voisi pyytää huu-

mausainetestiä koskevaa todistusta, jos työnhakijan olisi tarkoitus toimia sellaisissa työtehtävissä, jotka edellyttävät tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä. Tietojenkäsittelyn edellytykseksi liitettäisiin myös ne vaikutukset, jotka voivat seurata työtehtävien hoitamisesta huumausaineiden vaikutusten alaisena tai huumeista riippuvaisena. Näin osoitettaisiin ne intressit, joiden suojaamistarkoituksessa työnantaja saisi pyytää huumausainetestiä koskevan todistuksen tehtävään valitulta. Tehtävät olisi yksilöity sellaisten suojattavien intressien mukaan, joita lainsäädäntö muutoinkin suojaa. Tällaisia intressejä olisivat henki, terveys, työ-, liikenne-, tieto- ja valtion turvallisuus, ympäristö sekä liike- ja ammattisalaisuudet ja työnantajan omaisuus.

Työ- tai virkasuhteen aikana työnantaja voisi velvoittaa työntekijän esittämään todistuksen huumausainetestistä työnhakijaa koskevia kriteerejä ankarammin edellytyksin. Todistuksen esittämisvelvollisuus olisi lähinnä työsuhteeseen liittyvä velvoiteoikeudellinen normi, jonka rikkomisesta työntekijälle mahdollisesti aiheutuvat seuraamukset määräytyisivät työ- ja virkaoikeudellisin perustein kokonaisharkinnan pohjalta. Tavoitteena olisi suojella samoja intressejä kuin työhönottotilanteessakin.

Ehdotus sisältää myös säännökset työpäikällä tapahtuvasta kameravalvonnasta. Niiden tavoitteena on tarkentaa mutta ei korvata rikoslain salakatselua koskevia säännöksiä ja määrittää kameravalvonnalle rajat työelämässä. Säännösten tavoitteena on varmistaa, että kameravalvonta on asianmukaista ja että sitä toteutetaan hyväksyttävien perusteiden avulla. Lisäksi sääntelyn tavoitteet liittyvät jokaiselle turvattuun turvallisuuteen ja omaisuuden suojaan.

Säännökset koskisivat yleisesti työnantajan oikeutta toteuttaa kameravalvontaa käytössään olevissa tiloissa ja erityisesti tilanteita, joissa kameravalvonta voidaan kohdentaa tiettyyn työpisteeseen, jossa työntekijöitä työskentelee. Ehdotuksen lähtökohtana on, että erityisesti työntekijöihin kohdennettu kameravalvonta rajoittuisi välttämättömään ottaen huomioon tiettyjen etuisuuksien suojelemisen tarve ja, että valvonta olisi mahdollisimman avointa. Lakiehdotuksessa esitetyt yleiset valvonnan edellytykset merkitsisivät

kokonaisharkintaa, jossa on otettava huomioon työnantajalle muutoin laissa säädetyt velvoitteet ja yksityisyyden suojan muut vaatimukset.

Lisäksi laissa ehdotetaan säädettäväksi siitä, mikä olisi sellaista kameravalvontaa, joka olisi välttämätöntä ja siten mahdollista kohdentaa myös tiettyyn työpisteeseen, jossa työskentelee työntekijöitä. Välttämättömyys merkitsisi vähemmän yksityisyyteen puuttuvien keinojen ensisijaista selvittämistä ja käyttämistä. Laissa säädettäisiin myös kameravalvonnalla saatujen tallenteiden säilytysajasta.

Ehdotus sisältää myös säännökset työntekijän sähköpostin hakemisesta ja avaamisesta. Ehdotettujen säännösten tavoitteena on, että työntekijän luottamuksellisten sähköpostiviestien salaisuus ei vaarantuisi ja että työnantajalle kuuluvat, tämän toiminnan jatkumisen kannalta välttämättömät viestit voitaisiin kuitenkin työntekijän estyneenä ollessa saada työnantajan käyttöön. Sääntelyn tavoitteena on ohjata siihen, että työntekijälle lähetettyjen tai tämän lähettämien työnantajaorganisaatiolle kuuluvien viestien sekä selville saaminen että niiden avaaminen perustuisi työntekijän suostumukseen. Laki antaisi kuitenkin työnantajalle mahdollisuuden saada selville sen toimintaan kuuluvat viestit niissä tilanteissa, joissa suostumukseen perustuvat menettelyt eivät eri syistä olisi käytettävissä ja joissa tiedonsaanti on välttämätöntä työnantajan toiminnan jatkumisen turvaamiseksi. Sääntelyllä pyritään siihen, että työntekijän luottamukselliset viestit erotettaisiin teknisesti ja viimesijaisena keinona ehdotuksessa säädettäviä menettelytapoja noudattaen selvästi työnantajalle kuuluvista viesteistä. Laissa säädettäisiin työnantajan huolehtimisvelvollisuudesta, työnantajalle kuuluvien sähköpostiviestien esille hakemisesta ja työnantajalle kuuluvien viestien avaamisesta.

Jos viestin esille hakemisessa saadun tiedon perusteella on ilmeistä, että viesti on selvästi työnantajalle kuuluva, voisi sen samoja menetelmiä käyttäen myös avata. Avaamisesta olisi laadittava kirjallinen selvitys. Jos viestiä sen esille hakemisen jälkeen ei ole tarvetta avata, tulisi viestin esille hakemisesta laatia vastaava selvitys.

Työnhakijoiden ja työntekijöiden oikeus-

turvan toteuttamiseksi ehdotukseen sisältyy myös rangaistussäännös.

4. Esityksen vaikutukset

4.1. Taloudelliset vaikutukset

Esityksellä ei ole vaikutuksia valtion talousarvioon. Esityksen toteuttaminen merkitsisi työnantajalle menettelytapoja ja eräiden henkilötietojen käsittelyn tasoa ja turvajärjestelyjä koskevia muutoksia. Niillä ei myöskään voida arvioida olevan merkittäviä kustannusvaikutuksia.

Huumetestien kustannuksista työelämässä ei ole kustannushyötylaskelmia. Huumausainetestejä teettävät yritykset ilmoittavat kuitenkin testaamisen kokonaishinnaksi 500—1700 euroa. Tällöin laskutavasta riippuen kustannuksiin on sisällytetty testin hinnan lisäksi työterveyshenkilöstön testiin käyttämän ajan kustannukset sekä testattavan henkilön työajan kustannukset. Laboratoriotestin yksikköhinta on 30—50 euroa. Työnantajalla on oikeus saada sairausvakuutuslain 29 §:n mukaan korvausta tarpeellisista ja kohtuullisista, hyvän terveysthuoltokäytännön periaatteiden mukaisen työterveyshuollon kustannuksista sekä sen lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien, työterveyspainotteisen avosairaanhoidon kustannuksista. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän ja edistävän toiminnan kustannukset kuten esimerkiksi terveystarkastukset. Vuonna 2002 työntekijäkohtainen kustannusten enimmäismäärä tässä korvausluokassa oli 121,14 euroa (alle 10 työntekijän yrityksissä 1211,40 euroa) ja korvauksen enimmäismäärä 60,57 euroa (alle 10 työntekijän yrityksissä 605,70 euroa). Huumetestistä aiheutuvia kustannuksia ei korvattaisi edellä tarkoitettuina työterveyshuollon kustannuksina.

4.2. Vaikutukset työnantajille ja työntekijöille

Säännökset selkeyttävät nykyisiä käytäntöjä sekä testattaessa työntekijöiden esiintymistä huumausaineiden vaikutuksen alaisena että valvottaessa heitä teknisillä välineillä. Työntekijän viestin suoja selkeytyy myös erityisesti

tilanteissa, joissa työ- ja yksityisluonteinen sähköposti kulkee saman sähköpostiosoitteen kautta. Yhteistoimintalainsäädäntöön ehdotettujen muutosten vaikutusten voidaan arvioida lisäävän myös työpaikan yhteisöllisyyttä asiakysymyksissä, joissa työnantaja on aikaisemmin saattanut toimia yksin.

Huumetestausta koskevan käytännön, joka on muodostunut varsin kirjavaksi työelämässä ja jossa työntekijöiden oikeuksia ei kaikissa tilanteissa ole välttämättä huomioitu, voidaan katsoa paranevan, kun testejä voitaisiin tehdä vain laissa säädettyjen hyväksyttävien päämäärien toteuttamiseksi. Koska työntekijällä ei ole oikeutta esiintyä huumeiden vaikutuksen alaisena työssä, työnantajalla olisi oikeus edellyttää työntekijän osallistumista huumetestiin, jos hän perustellusta syystä epäilee työntekijän olevan päihteiden vaikutuksen alaisena. Huumetestiin osallistuminen on tällaisissa tapauksissa myös työntekijän oman edun mukaista, koska näin hän pystyy testituloksella osoittamaan myös mahdolliset väärät epäilyt virheellisiksi. Tiettyissä tehtävissä huumetestin suorittamisella voidaan välttää tilanteita, joissa joko työntekijän oma tai toisen työntekijän taikka ulkopuolisen henki tai terveys olisi uhattuna tai vaarannettuna. Työpaikan huumeiden vastaisella ohjelmalla voidaan laajemminkin vaikuttaa huumeiden vastaisuuteen ja ehkäistä niiden levittämistä.

Kameravalvonnan perusteita koskeva ehdotus toteuttaa vastaavasti työntekijöiden yksityisyyden suojaan ottaen samalla huomioon työnantajan oikeuden johtaa ja valvoa työtä. Kameravalvonnan avoimuus lisääntyisi. Erityisesti laissa rajatut tilanteet, joissa työnantaja voisi kohdistaa kuvatakkailun vain tiettyissä työtehtävissä työskenteleviin henkilöihin, jos työhön liittyy selviä joko työntekijään itseensä tai tietyistä tehtävistä johtuvia työnantajaan kohdistuvia selviä uhkia, on pyritty kirjaamaan siten, että tarkkailun kielteiset vaikutukset suojeltaviin muihin etuihin nähden jäävät työntekijöille kohtuullisiksi.

Työntekijän viestin suoja koskevien ehdotusten vaikutukset voidaan arvioida merkittäviksi, koska ne ensisijaisesti ohjaavat luomaan menettelytapoja työpaikalle. Toisaalta ne turvaavat työnantajan toiminnan jatkuvuutta puuttumatta kuitenkaan työntekijän

luottamuksellisen viestinnän sisältöön tilanteessa, jossa työntekijä ei esimerkiksi suostu noudattamaan yhteisiä menettelytapoja. Työpaikan pelisääntöjen selkiytyminen tilanteessa, jossa työntekijä on estynyt suorittamasta työtään, voi parantaa työpaikan luottamuksellisia välejä laajemminkin.

Ehdotetuilla muutoksilla ei ole sukupuolten tasa-arvon kannalta erityisiä vaikutuksia.

4.3. Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset

Esityksellä ei ole merkittäviä organisaatio- tai henkilöstövaikutuksia. Lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset yhdessä tietosuojavaltuutetun kanssa. Ehdotettujen säännösten tavoitteena on saada työpaikoille selkeät menettelytavat, miten työntekijän teknistä valvontaa mukaan lukien sähköpostin valvonta voidaan suorittaa sekä edellytykset työntekijöiden huumetestaukselle. Siten nykytilanne selkeytyy ja osaltaan helpottaa valvontaviranomaisten tehtävää. Säännösten voimaan tullessa asioita koskevat kyselyt saattavat kuitenkin lisääntyä ja näin ollen lisätä alkuvaiheessa tehtäviä.

5. Asian valmistelu

Hyväksyessään työelämän tietosuojaa koskevan erityislain eduskunta sisällytti vastaukseensa (EV 43/2001) muun muassa lausuman, jonka mukaan eduskunta edellyttää, että hallitus välittömästi yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa valmistelee ehdotukset lainsäädännöksi, joka koskee alkoholi- ja huumetestien käyttöä sekä teknistä valvontaa ja sähköpostin käytön valvontaa työpaikoilla. Lakiehdotusten tulee sisältää selkeät säännökset siitä, millaisia huumetestejä ja missä tilanteissa työpaikoilla voidaan järjestää ja millaisilla edellytyksillä työntekijä on velvollinen niihin osallistumaan sekä siitä, millaista teknistä valvontaa työnantajalla on oikeus suorittaa ja miten sähköpostin käyttöä saadaan valvoa. Lausuma on merkitty valtioneuvoston istunnon pöytäkirjaan 7 päivänä kesäkuuta 2001, jolloin presidentti vahvisti lain tulemaan voimaan 1 päivänä lokakuuta 2001. Lausuman johdosta työministeriö asetti 18 päivänä joulukuuta 2001 kolmikantaisen

työryhmän, jonka tehtävänä oli valmistella työelämän tietosuojalainsäädännön täydentämistä koskevat lainsäädäntöehdotukset. Työryhmän oli määrä saada työnsä valmiiksi 31 päivään joulukuuta 2002 mennessä, mutta sen määräaika jatkettiin 31 päivään toukokuuta 2003 saakka.

Työryhmän tehtävänä oli valmistella työelämän tietosuojaa koskevan lainsäädännön täydennys ja tehtäväksiannon mukaisesti sen tulli

1. Selvittää ja analysoida asiaa koskeva aikaisempi valmistelutyö.

2. Valmistella analysoinnin pohjalta ehdotukset lainsäädäntötoimiksi koskien työnantajien sekä työntekijöiden ja virkamiesten oikeuksia ja velvollisuuksia työpaikalla tapahtuvan teknisen valvonnan ja sähköpostin käytön valvonnan yhteydessä.

3. Toimia yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön 20 päivänä joulukuuta 2000 asetaman huumausainetestien käyttöä selvittävän työryhmän kanssa sekä koordinoida ja tarvittaessa valmistella tämän työryhmän työn päätyttyä työelämää koskevat esitykset ehdotukseksi lainsäädäntötoimiksi.

Koska huumausainetestien käyttöä selvittäneen työryhmän ehdotukset (STM, työryhmämuistioita 2002:2) eivät johtaneet lainsäädäntötoimiin, siirrettiin tämän asian jatkovalmistelu edellä mainitulle työryhmälle helmikuussa 2003.

Työryhmässä olivat työministeriön lisäksi edustettuina oikeusministeriö, liikenne- ja viestintäministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, tietosuojavaltuutetun toimisto sekä keskeiset työmarkkinajärjestöt. Lisäksi työryhmä kuuli työnsä aikana lukuisia asiantuntijoita. Työryhmän muistiosta pyydettiin myös lausunnot 20 eri lausunnonantajataholta.

Hallituksen esitys perustuu pääasiallisesti työryhmän yksimielisiin ehdotuksiin, joita on täydennetty ja tarkennettu saatujen lausuntojen johdosta.

6. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja

Liikenne- ja viestintäministeriön esittelystä on eduskunnalle annettu hallituksen esitys sähköisen viestinnän tietosuojalaiksi

(HE 125/2003 vp). Uudella lailla kumottaisiin nykyinen yksityisyyden suojasta televiestinnässä ja teletoinnin tietoturvasta annettu laki ja sillä pantaisiin toimeen uusi sähköisen viestinnän tietosuojadirektiivi. Laki koskisi myös työelämää, mutta yksityisyyden suojasta työelämässä annettava laki erityislakina tulisi ensisijaisesti sovellettavaksi.

Ehdotuksilla on monia yhtymäkohtia. Sähköisen viestinnän tietosuojalaki sääntelisi yleislakina teletunnistietojen eli niin kutsuttujen tunnistamistietojen käyttöä sähköisessä viestinnässä. Ehdotuksen keskeinen sisältö koskisi teleyritysten oikeuksia ja velvollisuuksia tunnistamistietojen käsittelyssä, mutta voimassa olevan televiestinnän tietosuoja koskevan lain mukaisesti kaikki televiestintä olisi luottamuksellista. Työntekijän sähköpostin käsittelyä koskevista erityissäännöksistä säädettäisiin kuitenkin tässä esityksessä ehdotetussa laissa, jota erityislakina noudettaisiin työelämässä. Sen sijaan säännökset siitä, miten työntekijöiden sähköisestä viestinnästä työnantajan tietojärjestelmiin jääviä tunnistamistietoja voidaan käsitellä, sisältyisivät sähköisen viestinnän tietosuojalakiin. Tämä perustuisi siihen, että viestin välittämiseen liittyvien tunnistamistietojen käsittelysäännökset ulotettaisiin koskemaan viestinnän tietosuojalain mukaisesti myös yhteisötilaajaa eli esimerkiksi työnantajaa. Myös teleyrityksen henkilöstöä koskeva vaitiolovelvollisuus ulotettaisiin koskemaan työnantajan palveluksessa olevaa atk-henkilöstöä. Työntekijän sähköpostin esille hakemiseen ja mahdolliseen avaamiseen osallistuvan työnantajan palveluksessa olevan tietojärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia käyttävän henkilön, joka toimisi ehdotetun yksityisyyden suojasta työelämässä annettavan lain säännösten mukaisesti, vaitiolovelvollisuudesta säädettäisiin kuitenkin yksityisyyden suojasta työelämässä annettavassa laissa.

Uudella sähköisen viestinnän tietosuojalaila on tarkoitus määritellä myös paikkatiedon

käsite. Ehdotuksen mukaan paikkatieto ilmaisee viestintäpalvelun tilaajan tai käyttäjän päätelaitteen maantieteellisen sijainnin. Sitä ei ensisijaisesti käytetä viestinnän välittämiseen. Tällaisten tietojen tuottajaa kutsuttaisiin lisäarvopalvelun tuottajaksi. Sähköisen viestinnän tietosuojalain mukaan työnantaja saisi käsitellä sijaintitietoja tietyin edellytyksin. Sähköisen viestinnän tietosuojadirektiivi antaa tähän suostumuksen. Hallituksen esityksessä edellä tarkoitetuksi laiksi on kuitenkin lähdetty siitä, että työnantajalla olisi oikeus kieltää liittymensä käyttö paikkatietopalveluihin. Jos työnantaja ei ole kieltänyt liittymän käyttöä edellä tarkoitettuihin palveluihin, työntekijä voisi ottaa suostumuksellaan käyttöön paikkatietoihin perustuvan palvelun. Siten työntekijä itse hallinnoisi paikantamista päätelaitteestaan taikka muulla tavoin annettavalla palvelukohtaisella suostumuksellaan. Työnantajalla olisi velvollisuus varmistaa, että käytetyt järjestelmät ja palvelut mahdollistavat paikantamisen päälle- ja pois -kytkennän.

Koska uuden sähköisen viestinnän tietosuojalain säännöksiä sijaintitietojen käsittelystä ja paikantamispalvelujen tuottamisesta samoin kuin teletunnistietojen käsittelystä on tarkoitus soveltaa myös työelämään, ei työnantajan oikeudesta käsitellä paikantamistietoja tai paikantamisen edellytyksistä taikka sähköisestä viestinnästä työnantajan tietojärjestelmiin jäävien tunnistamistietojen käsittelystä ole tarpeen säätää erikseen työelämää koskevassa erityislainsäädännössä, ennen kuin yleislain pohjalta on saatu kokemuksia niiden soveltuvuudesta työelämään käytännössä.

Hallituksen esityksen mukaan uusi laki sisältäisi myös säännökset tietoturvaloukkauksista, jotka tilaajalla kuten työnantajalla olisi oikeus poistaa, sekä tietoturvaohjeista, joista tilaajalla olisi oikeus tietää.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotusten perustelut

1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

1 luku. Yleiset säännökset

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä tuli voimaan 1 päivänä lokakuuta 2001. Lukuun ehdotetaan sijoitettavaksi voimassa olevan lain lain tarkoitus (1 §) ja soveltamisalaa (2 §) koskevat säännökset. Säännösten perustelut ovat hallituksen esityksessä laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 75/2000).

1 §. *Lain tarkoitus.* Ehdotettu pykälä vastaa asiasisällöltään voimassa olevan lain 1 §:ä.

2 §. *Soveltamisala.* Pykälän 1 momentti vastaa asiasisällöltään voimassa olevan lain 2 §:n 1 momenttia. Tosin siihen ehdotetaan tehtäväksi eräitä teknisluonteisia muutoksia. Momentissa säädettäisiin aikaisempaa selkeämmin siitä, mitä laki koskisi. Laissa säädettäisiin työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelystä, työntekijälle tehtävistä testeistä ja tarkastuksista sekä niitä koskevista vaatimuksista, teknisestä valvonnasta työpaikalla sekä työntekijän sähköpostin hakemisesta ja avaamisesta.

Pykälän 2 ja 3 momentti vastaisivat voimassa olevan lain 2 §:n 2 ja 3 momenttia. Pykälän 3 momenttiin lisättäisiin kuitenkin henkilötietolain ohella viittaus sähköisen viestinnän tietosuojalakiin (/), koska tätä lakia sovelletaan yleislakina myös työ- ja virkasuhteissa, ellei muuta erityislainsäädännössä säädetä.

Pykälään lisättäisiin uusi 4 momentti, jonka mukaan työntekijän velvollisuudesta osallistua terveystarkastuksiin säädettäisiin erikseen. Terveystarkastuksista ja niihin osallistumisesta on säännöksiä muun muassa työterveyshuoltolaissa (1383/2001), valtion virkamieslaissa (750/1994) ja kunnallisesta vi-
ranhaltijasta annetussa laissa (304/2003).

2 luku. Henkilötietojen käsittelyn yleiset edellytykset

Lukuun sisällytettäisiin yksityisyyden suo-

jasta työelämässä annetun lain tarpeellisuusvaatimusta (3 §), työntekijän henkilötietojen keräämisen edellytyksiä ja työnantajan tiedonantovelvollisuutta (4 §) koskevat säännökset sekä työntekijän terveydentilatietoja koskeva säännös (8 §). Säännösten perustelut ovat hallituksen esityksessä laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

3 §. *Tarpeellisuusvaatimus.* Pykälä vastaisi voimassa olevan lain 3 §:ä.

4 §. *Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus.* Pykälä vastaisi voimassa olevan lain 4 §:ä, mutta sen otsikko tarkennettaisiin vastaamaan selkeämmin pykälän sisältöä.

5 §. *Terveydentilaa koskevien tietojen käsittely.* Pykälä vastaisi asiasisällöltään voimassa olevan lain 8 §:ä, mutta sen otsikko ja momenttijako muutettaisiin teknisesti ja siihen lisättäisiin uusi 3 momentti.

Pykälän 1 ja 2 momentti vastaisivat voimassa olevan lain 8 §:n 1 ja 2 momenttia.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 3 momentti, jonka mukaan työntekijän työnantajalle luovuttama työkykyään koskeva lääkärintodistus tai -lausunto saataisiin luovuttaa työterveyshuollon palvelujen tuottajalle työterveyshuoltolaissa säädettyjen työterveyshuollon tehtävien toteuttamista varten, jollei työntekijä ole kieltänyt luovuttamista. Säännös olisi asiallisesti samansisältöinen kuin voimassa olevan työterveyshuoltolain 19 §, joka samalla ehdotetaan kumottavaksi. Säännöksen siirto perustuu säännösten suhteiden uudelleen järjestelyyn. Se olisi tarkoituksenmukaisempaa sijoittaa lakiin, jossa muutoinkin säädetään työnantajan oikeudesta käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja.

Pykälän 4 momentti vastaisi voimassa olevan lain 8 §:n 3 momenttia.

3 luku. Huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittely

Lukuun ehdotetaan otettaviksi säännökset huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelystä. Ehdotetuilla säännöksillä ei vä-

littömästi puututtaisi työnhakijan tai työntekijän ruumiilliseen koskemattomuuteen. Sääntely ei myöskään vaikuttaisi työntekijän ja terveydenhuollon yksikköjen välisiin suhteisiin eikä potilaan asemasta ja oikeuksista annettuun lakiin (785/1992), jonka mukaan terveystarkastus suoritetaan yhteisymmärryksessä potilaan kanssa.

Ehdotuksen lähtökohtana on, että työnhakija tai työntekijä toimittaisi itse työnantajalle huumausainetestiä koskevan todistuksen. Luvussa säädettäisiin huumausainetestiä koskevasta todistuksesta (6 §), huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittamisesta työhön otettaessa (7 §), velvollisuudesta toimittaa huumausainetestiä koskeva todistus työsuhteen aikana (8 §), työnantajan tiedonantovelvollisuudesta huumausainetestiä koskevasta todistuksesta (9 §), kustannuksista todistuksen hankkimisesta (10 §), suhteesta terveystarkastuksia koskeviin säännöksiin (11 §) sekä säännösten soveltamisesta ammattiuurheilijaan (12 §).

6 §. *Huumausainetestiä koskeva todistus.* Pykälään sisältyisi yleinen säännös huumausainetestiä koskevaan todistukseen sisältyvien tietojen käsittelyoikeudesta sekä huumausainetestiä koskevan todistuksen määritelmästä.

Pykälän 1 momentin mukaan työnantaja saisi käsitellä vain sellaisia työntekijän huumausaineiden käyttöä koskevia tietoja, jotka sisältyvät huumausainetestiä koskevaan todistukseen. Työnantajan tietojen käsittelyoikeutta rajattaisiin lisäksi siten, että työnantaja saisi käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja vain, jos työntekijä itse toimittaa siitä todistuksen työnantajalleen. Siten työntekijä aina itse harkitsisi ja päättäisi, toimittaako hän asiaa koskevan todistuksen.

Huumausaineiden käyttöä koskevat testitiedot ovat terveydentilaa koskevin tietoina henkilötietolain 11 §:ssä säädetyn käsittelykiellon piiriin kuuluvia arkaluonteisia tietoja. Niitä on käsiteltävä samalla tavalla kuin muita terveydentilaa koskevia tietoja. Tämän vuoksi ehdotetaan, että työnantajan on käsiteltävä niitä siten, kuin ehdotetun lain 5 §:n 2—4 momentissa säädetään. Tietoja saisivat käsitellä vain siihen nimetyt henkilöt, joilla on salassapitovelvollisuus. Tietoja olisi säily-

tettävä erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista. Tietojen poistaminen ja säilyttäminen määräytyy henkilötietolain mukaisesti. Arkaluonteiset tiedot on poistettava henkilötietolain 12 §:n 2 momentin mukaan välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole laissa säädettyä perustetta.

Ehdotuksen 2 momentissa määriteltäisiin huumausainetestiä koskeva todistus. Sillä tarkoitettaisiin työnantajan osoittaman terveydenhuollon ammattihenkilön ja laboratorion antamaa todistusta, josta ilmenee, että työntekijälle on tehty testi huumausainelain (1289/1993) 2 §:ssä määritellyn huumausaineen käytön selvittämiseksi, sekä testin perusteella laadittu selvitys siitä, onko työntekijä käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin.

Huumausainelain 2 §:ssä säädetään, että huumausaineena pidetään vuoden 1961 huumausaineyleissopimuksessa (SopS 43/65) tarkoitettuja aineita ja valmisteita sekä psykotrooppisia aineita koskevassa yleissopimuksessa (SopS 60/76) tarkoitettuja aineita ja valmisteita siten kuin sosiaali- ja terveysministeriön päätöksellä tarkemmin määrätään. Määritelmässä käytetään siten apuna huumausainelain määritelmää kuitenkin siten tarkennettuna, että testillä tulisi nimenomaan sulkea pois ne tilanteet, joissa jotakin huumausaineeksi luokiteltavaa ainetta on käytetty lääkinnälliseen tarkoitukseen. Todistus saisi sisältää vain selvityksen siitä, onko henkilö käyttänyt laissa tarkoitettua huumausainetta mutta ei muita arvioita. Työterveyshuoltolaissa olisivat säännökset työntekijän osallistumisesta terveystarkastuksiin.

7 §. *Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työhön otettaessa.* Pykälässä määriteltäisiin ne edellytykset, joiden vallitessa työnantaja voi käsitellä työnhakijaa koskevaan huumausainetestiä koskevaan todistukseen sisältyviä tietoja. Säännökset eivät velvoittaisi työnantajaa pyytämään työnhakijaa toimittamaan todistusta, vaikka säädetty edellytykset täyttyisivätkin. Työnhakijalla ei myöskään olisi velvollisuutta todistuksen toimittamiseen. Työnantaja voisi kuitenkin jättää työhönottoharkinnassa ottamatta huomioon työnhakijan, joka ei ole halukas toimittamaan todistusta työnantajalle silloin, kun pykälän edellytykset ovat olemassa.

Koska julkishallinnon työntäjien nimitysharkinnan edellytyksistä säädetään lailla, kunnallisesta viranhaltijasta annettua lakia ja valtion virkamieslakia olisi tässä yhteydessä myös muutettava. Virkamiehiä koskevia erityissäännöksiä on myös muussa lainsäädännössä kuten esimerkiksi terveydenhuollon järjestämisestä puolustusvoimissa annetussa laissa (322/1987). Lain hyväksymisen jälkeen on selvitettävä erikseen tällaisen lainsäädännön mahdolliset muutostarpeet.

Ehdotuksen tavoitteisiin kuuluu huumeeton työpaikka, jossa huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjen tietojen käsittelyoikeus perustuisi laissa säädettäviin työtehtäväperusteisiin käsittelyoikeuden edellytyksiin, joilla turvataisiin toisten perusoikeuksien toteutumista. Säännökset merkitsisivät siten huumeiden vastaista toimintaa. Käsittelyoikeuden rajoitukset olisivat edellä mainittuihin tavoitteisiin suhteutettuja ja ne turvaisivat pääasiassa työntekijän itsensä tai toisten henkeä, terveyttä ja turvallisuutta tai elinkeinonharjoittajan oikeuksia ja mahdollisuuksia toimia taikka merkittäviä intressejä, joista julkisen vallan on pyrittävä huolehtimaan. Lisäksi työterveyshuoltolaissa säädettäisiin huumetestauksen edellytykseksi työpaikka-kohtainen huumeiden vastainen ohjelma.

Pykälän 1 momentin mukaan oikeus käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja kohdistuisi vain tehtävään valittuun henkilöön. Tämä tarkoittaisi käytännössä sitä, että valinta voitaisiin tehdä ehdollisena siihen asti, kunnes työtehtävään valittu on toimittanut todistuksen työnantajalle. Työnantaja voisi valita kulloiseenkin tilanteeseen sopivan menettelytavan kuten todistuksen toimittamisen työhöntulotarkastuksen yhteydessä. Työtehtävään valitun tulee kuitenkin tietää, mitä häneltä odotetaan ja mihin mennessä todistus olisi viimeistään toimitettava työnantajalle. Tämän vuoksi työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijälle oikeudestaan käsitellä huumausainetestiä koskevia tietoja ehdotetaan säädettäväksi lain 9 §:ssä.

Työntekijää koskevien kaikkien tietojen käsittelyn on täytettävä lakiehdotuksen 3 §:n mukainen tarpeellisuusvaatimus, josta ei voida sopia toisin ja jonka rikkomisesta työnantaja voidaan myös tuomita rangaistukseen.

Myös yhteistoimintamenettelyssä olisi käsiteltävä tehtäväkohtaisesti huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittävien tietojen tarpeellisuus. Tarpeellisuusvaatimusta arvioidessa tulisi kiinnittää huomiota työnantajan mahdollisuuksiin muutoin estää huumausainesten käytöstä aiheutuva vahingonvaaraa antamalla tehtävien hoidon edellyttämää koulutusta tai ohjausta ja toteuttamalla teknistä ja muuta valvontaa. Lakiehdotuksen 3 §:ssä tarkoitettu tarpeellisuusvaatimus sekä 1—2 momentissa säädetyt edellytykset merkitsisivät kokonaisharkintaa, jossa on otettava huomioon työnantajalle muutoin laissa säädetyt velvoitteet.

Testien käsittelyoikeuden olisi täytettävä kaksi eri edellytysryhmää, joista ensimmäinen määrittelee työtehtävään valitulle työtehtävän johdosta asetettavia vaatimuksia sekä toinen niitä vaikutuksia, joita todennäköisesti syntyisi tehtävän hoitamisesta huumeen vaikutuksen alaisena tai huumeesta riippuvaisena.

Momentissa määriteltäisiin ensiksi ne työntekijän ominaisuuksiin kohdistuvat vaatimukset, jotka johtuvat täytettävänä olevasta työtehtävästä. Huumausainetestiä koskevaa todistusta voitaisiin pyytää, jos työnhakijan olisi tarkoitus toimia sellaisissa työtehtävissä, jotka edellyttävät tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä. Luetellut vaatimukset ovat vaihtoehtoisia, joskin tietyssä työtehtävässä saatetaan samanaikaisesti edellyttää useampiakin vaatimuksia.

Yleinen työ- ja virkasuhteeseen liittyvä velvoite on tehdä työ huolellisesti noudattaen työnantajan määräyksiä työn suorittamisesta. Laissa ehdotettavat vaatimukset asettavat tätä yleistä velvoitetta kvalifioivammat edellytykset. Tarkkuutta ja hyvää reagointikykyä vaaditaan esimerkiksi työtehtäviin, joissa työntekijä itsenäisesti ja ilman muiden myötävaikutusta käyttää erityistä vaaraa aiheuttavia koneita ja laitteita. Luotettavuus ja itsenäinen harkintakyky ovat tarpeen esimerkiksi erilaisissa johtotehtävissä sekä sellaisissa tehtävissä, joissa työntekijä vastaa omaisuudesta tai pääsee luottamuksellisiin tietoaineistoihin ja voi vaikuttaa niiden käsittelyyn. Siten vaatimukset rajoittavat huumetestistä koskevien tietojen käsittelyoikeuden sellaisiin työtehtä-

viin, joihin valittavalta edellytetään tietynasteista itsenäisyyttä tai muita laatuvaatimuksia tai joissa tehtävä suoritetaan ilman työnantajan jatkuvaluonteista valvontaa tai ilman muiden työntekijöiden myötävaikutusta.

Toiseksi lakiehdotus liittyy tietojenkäsittelyn edellytykseksi ne vaikutukset, jotka voivat seurata työtehtävien hoitamisesta huumausaineiden vaikutusten alaisena tai huumeista riippuvaisena. Nämä edellytykset on luettu momentin 1—6 kohdassa. Näiden säännösten avulla osoitettaisiin ne intressit, joiden suojaamistarkoituksessa työnantaja saa pyytää huumausainetestiä koskevan todistuksen tehtävään muutoin valitulta.

Momentin mukaan suojattavia intressejä olisivat henki ja terveys, työ- ja liikenneturvallisuus, valtion turvallisuus, tietojen suoja ja tietoturvallisuus sekä niiden turvaamat yleiset edut, yksityisyyden suoja ja oikeusturva, ympäristöarvot sekä työnantajan liike- ja ammatillisaisuudet sekä muut omaisuusarvot. Useat näistä eduista ovat joko välittömästi tai välillisesti perusoikeussidonnaisia. Huumausaineiden käytöstä todennäköisesti seuraavat vaikutukset on lisäksi muotoiltu siten, että ne ainakin tahallisia tekoina vastaavat rangaistavaksi säädetyn teon tunnusmerkkejä.

Huumausaineiden käytöstä säännösehdoituksessa tarkoitettuja vaikutuksia olisi arvioitava todennäköisyyden ja yleisen elämäntekemuksen mukaan. Huumausaineet vaikuttavat keskushermostoon. Elimistö tottuu huumeisiin ja niihin katsotaan kehittyvän varsin nopeasti riippuvuus, josta on vaikea vapautua ilman erityishoitoa. Huumausaineriippuvuus voi aiheuttaa erilaisia sosiaalisia vaikeuksia ja se voi johtaa rikolliseen toimintaan huumeiden hankinnan rahoittamiseksi. Huumausaineiden käyttö voi eri tavoin vaikuttaa siihen, että henkilö käyttäytyy työelämässä enakoimattomasti ja normaalista poikkeavalla tavalla.

Ehdotuksen 1 momentin 1 kohdan mukaan suojeltavina intresseinä olisivat henki, terveys ja työturvallisuus. Työnantaja saisi vastaanottaa ja käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja, jos työnhakijan on tarkoitus työskennellä tehtävissä, joissa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista

riippuvaisena voisi vaarantaa työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta. Tällaisten tehtävien kattava ja tyhjentävä ammattikohtainen määrittelemisen ei ole lain tasolla mahdollista.

Työskentely huumeiden vaikutuksen alaisena voisi vaarantaa työntekijän itsensä lisäksi muiden työntekijöiden taikka työnantajan tai tämän asiakkaiden tai ulkopuolisten henkeä tai terveyttä. Arvioitaessa vaarantamisen merkitystä, tulisi sen perusteena olla työnhakijalle aiotut työtehtävät ja miten niiden hoito huumeiden käytön johdosta vaarantaa lainkohdassa tarkoitettuja etuja. Tehtäviä, joissa hengen tai terveyden vaarantuminen olisi mahdollista, voi olla esimerkiksi liikenneammateissa niin maanteillä, rautateillä, merillä, lentoliikenteessä kuin työpaikan sisäisessä liikenteessäkin. Tällaisia tehtäviä voi myös olla eri aloilla kuten terveydenhuollossa, palo- ja pelastustoimessa, teollisuudessa ja rakennuksilla.

Lisäksi kysymykseen tulisivat työtehtävät, joissa työnantajan huolehtimisvelvollisuuden piiriin kuuluva työturvallisuus vaarantuisi. Työturvallisuutta vaarantavia tehtäviä arvioitaessa tulisi kiinnittää huomiota siihen, että työturvallisuudesta vastaa organisaation johto. Teollisuudessa voi olla esimerkiksi tehtäviä, joiden asianmukainen hoitaminen edellyttää nopeaa reagointia työturvallisuuden ylläpitämiseksi. Työturvallisuutta vaarantavia työtehtäviä voi olla myös liikkuvien koneiden hoitajilla ja vaarallisia aineita käsittelevillä.

Momentin 2 kohdassa suojeltavina intresseinä olisivat maanpuolustus ja valtion turvallisuus. Tehtäviä, joissa lain kohdassa tarkoitettujen intressit voisivat vaarantua, voisi olla esimerkiksi poliisilla, rajavartiolaitoksessa ja muutoinkin puolustusvoimissa, jos momentin yleiset työtehtäviä koskevat edellytykset täyttyvät. Puolustusvoimissa oikeus käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja voisi koskea esimerkiksi sotilaallisissa tehtävissä työskenteleviä.

Momentin 3 kohdassa suojeltavana intresseinä olisi liikenneturvallisuus, jonka vaarantaminen ei aina välttämättä merkitse työntekijän itsensä tai toisten hengen tai terveyden vaarantamista. Kuitenkin liikenneturvallisuuden noudattaminen työtehtävissä on siinä

määrin merkittävää jo yleisen edun kannalta arvioiden, että huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjen tietojen käsittelyoikeus olisi perusteltua työhönottotilanteessa, jos työnhakijan on tarkoitus työskennellä sellaisissa tehtävissä, joihin voi sisältyä edellä mainittujen edellytysten lisäksi liikenneturvallisuuden vaarantaminen huumeiden vaikutuksen alaisena. Liikenneturvallisuus käsitäisi yleisesti sen, mitä tieliikenne- tai muuta liikennettä koskevassa lainsäädännössä siitä säädetään.

Momentin 4 kohdassa suojeltavana etuutena olisi ympäristö. Perustuslain 20 §:n 2 momentin mukaan julkisen vallan on pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus terveelliseen ympäristöön sekä mahdollisuus vaikuttaa elinympäristöään koskevaan päätöksentekoon. Huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjen tietojen käsittelyoikeus työnhakutilanteessa ulottuisi vain sellaisiin tehtäviin, jotka voisivat lisätä merkittävien ympäristövahinkojen riskiä. Tällaisia tehtäviä voi olla esimerkiksi ydinvoimaloiden käyttöhenkilöstöllä, öljylaivoilla ja tehtaissa, jotka voivat aiheuttaa ympäristöä merkittävästi vahingoittavia päästöjä.

Momentin 5 kohdassa huomioon otettavina etuina olisivat salassapitosäännösten suojaamat yleiset edut sekä rekisteröityjen yksityisyyden suoja ja oikeudet. Säännös liittyy tarpeeseen tehostaa luottamuksellisten tietojen suojaa ja tietoturvaluottamusta. Ehdotuksen mukaan työnantaja voisi käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen sisältyviä tietoja silloin, kun työntekijä huumausaineiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voisi vaarantaa työtehtävissä saatavien tietojen suojaa, käytettävyyttä, eheyttä ja laatua ja siten aiheuttaa vahinkoa tai haittaa salassapitosäännösten suojaamille yleisille eduille taikka vaarantaa rekisteröityjen yksityisyyden suojaa ja oikeuksia.

Tietojen suoja (luottamuksellisuus), käytettävyys, eheys ja laatu ovat keskeisiä tietoturvaluottamuskäsitteitä. Tietojen suojalla tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla varmistetaan, että salassa pidettävät tiedot tai henkilötiedot eivät joudu asiattomien saataville. Tiedon käytettävyys merkitsee vaatimusta siitä, että tiedot ovat niihin oikeutettujen käytettävissä suunnitellulla tavalla; toisin sanoen, että

työnantajan tehtävissä tarvittavat tiedot ovat häiriöttömästi ja toiminnan edellyttämällä tavalla saatavissa. Tietojen eheydellä tarkoitetaan informaation säilymistä tahattomalta tai lainvastaiselta muuttumiselta. Tämä ominaisuus liittyy ennen muuta sähköisiin asiakirjoihin ja sähköiseen asiointiin. Sähköisen viestintäasiakirjan alkuperäisyyttä varmistava menettely on muun muassa niin sanottu sähköisen allekirjoituksen järjestelmä. Tiedon laadulla on merkitystä muun muassa yksilöiden ja yhteisöjen oikeusturvan vuoksi. Informaation laadun varmistamiseen liittyy esimerkiksi henkilötietolain mukainen käytötarkoitussidonnaisuusvaatimus, jonka tarkoituksena on varmistaa se, että kussakin tilanteessa käytetään vain niitä tietoja, jotka ovat oikeita aiottuun käyttötarkoitukseen.

Ehdotus koskee vain työtehtävissä saatujen tietojen suojaa ja tietoturvaluottamusta. Työntekijöillä on erilaiset mahdollisuudet vaikuttaa tietojärjestelmiin. Vaikka henkilö voi esimerkiksi käyttää rekisterin tietoja työtehtäviä hoitaessaan, hänellä ei välttämättä ole oikeutta muuttaa rekisterin tietoja tai kopioida niitä sähköisesti edelleen luovuttamista varten. Tämän vuoksi säännös tulisi sovellettavaksi ensisijaisesti sellaisissa työtehtävissä, joissa henkilöllä on laajat käyttövaltuudet tietojärjestelmissä. Säännöksen soveltamiseen vaikuttaa kuitenkin myös se, minkälaisista tiedoista on kysymys ja minkälaiset vaikutukset ohjeidenvastaisella tietojenkäsittelyllä on.

Kohta tulisi sovellettavaksi tilanteissa, joissa työntekijällä olisi pääsy yleisen edun vuoksi salassa pidettäviin tietoihin. Viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain (621/1999) 24 §:ssä säädetään yleisistä julkishallinnossa noudatettavista salassapitoperusteista. Suojattavia yleisiä etuja ovat muun muassa Suomen kansainväliset suhteet, maanpuolustus, valtion turvallisuus sekä rikosten ehkäiseminen ja selvittäminen. Mainittuun lain mukaan viranomaisten on noudatettava hyvää tiedonhallintatapaa, johon kuuluu myös huolehtiminen tietoaisteistojen suojasta ja tietoturvaluottamuksesta. Vaikka viranomaisen huolehtiikin teknisin keinoin tietoturvaluottamuksesta, tietohallinnon ja tietojenkäsittelyn avaintehtäviä hoitavien luotettavuus on edellytys tietojen suojan ja laadun varmistamiseksi. Henkilöturvallisuus onkin nykyisin osa

tietoturvallisuustyötä.

Kohta voisi tulla sovellettavaksi myös rekisteröityjen yksityisyyden suojan ja oikeuksien varmistamisessa. Sanonnalla viitataan tietojärjestelmiin talletettuihin tietoihin, jotka voivat koskea sekä luonnollisia henkilöitä että oikeushenkilöitä, kuten erilaisia henkilörekistereitä tai asiakasrekistereitä. Julkishallinto ylläpitää muun muassa rekistereitä, jotka sisältävät tietoja koko väestöstä tai merkittävästä osasta siitä (esimerkiksi terveydenhuollon valtakunnalliset henkilörekisterit) tai kattavasti yrityksistä.

Henkilötietolain mukaan rekisterinpidosta vastaa rekisterinpitäjä. Lain säännökset huomioon ottaen tilanteet, joissa työntekijä toimillaan voi vaarantaa rekisteröityjen yksityisyyden suojaa, liittyvät ensi sijassa henkilötietojen lainvastaiseen luovuttamiseen. Työtehtävissä olisi mahdollisuus aiheuttaa lainkohdassa tarkoitettuja seurauksia lähinnä silloin, kun työntekijällä on mahdollisuus tuottaa rekisteristä massamuotoisesti tai sähköisesti kopioita. Rekisteröidyn oikeuksia voidaan vaarantaa myös rekisteröimällä rekisteröityä koskevassa päätöksenteossa käytettäviin rekistereihin virheellisiä ja harhaanjohtavia tietoja taikka tuhoamalla rekisteritietoja. Koska rekisterinpitäjänä toimivalla työnantajalla on velvollisuus huolehtia siitä, että tallennuksen oikeellisuutta varmistetaan myös teknisin keinoin, huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittävien tietojen käsittely voidaan ulottaa vain sellaisiin työtehtäviin valittuun, joissa tietojen laatua ja ehyttä ei voida teknisin toimenpitein riittävästi valvoa.

Säännös voi tulla sovellettavaksi myös oikeushenkilöitä koskevien rekisteritietojen käsittelyyn sellaisissa tilanteissa, joissa virheelliset menettelytavat voivat vaarantaa rekisteröityjen yhteisöjen lain suojaamia oikeuksia. Tällaista on esimerkiksi sellaisten tietojen käsittely, joita käytetään yhteisöä koskevaan päätöksentekoon.

Momentin 6 kohdassa suojeltavana etuutena olisivat työnantajan liike- ja ammattisalaisuudet sekä tietyin edellytyksin työnantajan taloudelliset intressit.

Ensiksikin työnantajalla olisi oikeus käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja, jos työnhakijan on

tarkoitus työskennellä tehtävissä, joissa toimiminen huumausaineiden vaikutuksen alaisena tai huumeriippuvaisena voisi vaarantaa liike- ja ammattisalaisuutta. Työsopimuslain 3 luvun 4 §:ssä on liike- ja ammattisalaisuuksien hyväksikäyttökielto ja salassapitoa koskeva säännös. Laissa ei ole määritelty liike- ja ammattisalaisuuksia, mutta oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että niillä tarkoitetaan sellaista asiaa, jonka työnantaja pitää salassa ja jonka ilmaiseminen olisi omiaan aiheuttamaan taloudellista vahinkoa joko työnantajalle tai toiselle elinkeinonharjoittajalle, joka on uskonut tiedon hänelle. Työsopimuslakikomitean mietinnössä (Komiteamietintö 2000:1, työministeriö) on todettu, että liike- ja ammattisalaisuudet voivat olla muun muassa taloudellisia tai teknisiä tietoja tai tietoja työmenetelmistä, tietoliikenneohjelmista, tuotantomääristä, kaavoista, asiakirjarekistereistä ja että liike- ja ammattisalaisuudelle tulee olla objektiivisesti arvioiden merkitystä työnantajalle. Työtehtävissä työntekijä voisi vaarantaa liike- ja ammattisalaisuutta huumeriippuvaisena hankkiessaan hänelle uskottujen tietojen avulla ja työnantajan vahingoksi itselleen esimerkiksi taloudellisia etuuksia. Liike- ja ammattisalaisuuden paljastanut työntekijä on velvollinen korvaamaan työnantajalle aiheuttamansa vahingon. Myös liike- ja ammattisalaisuuden osalta huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjen tietojen käsittelyoikeus rajoittuisi sellaisiin tehtäviin, joissa työnhakija tulisi käsittelemään nimenomaan työtehtäviä hoitaessaan mainittuja tietoja, koska arviointi on aina tehtävä työtehtävien perusteella.

Työhön otettaessa työnantaja saisi vastaanottaa ja käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja myös, jos työnhakijan on tarkoitus työskennellä tehtävissä, joissa toimiminen huumausaineiden vaikutuksen alaisena tai huumeriippuvaisena voisi aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaalle vähäistä suurempaa taloudellista vahinkoa. Arviossa tulisi kiinnittää huomiota siihen, että työnhakija tehtäviä hoitaessaan voi aiheuttaa mainittua vahinkoa ei siihen, että yleensä huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voidaan aiheuttaa taloudellista vahinkoa toiselle. Vahingon aiheuttaminen työnantajan asiakkaalle tarkoit-

taisi lähinnä sellaista vahinkoa, joka aiheutuisi työnantajan hallussa olevalle asiakkaan omaisuudelle. Tällaisia tehtäviä voisivat olla muun muassa työtehtävät, joissa käsitellään rahaa ja arvoesineitä tai joissa työntekijän tehtävänä olisi vastata työnantajan tai tämän asiakkaan helposti realisoitavissa olevasta omaisuudesta, jonka arvo on vähäistä suurempaa. Näin ollen vähäiset taloudelliset riskit eivät vielä oikeuttaisi huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjen tietojen käsittelyyn. Vahingon riski ei ulottuisi myöskään tavanomaisiin virheisiin työsuoritusten yhteydessä.

Työnantajalla on asiakkaitaan, lainoittajiaan ja verottajaa kohtaan omaisuuden hoidossaan useita velvoitteita, joista hänen on huolehdittava monilla tavoin. Tämä huolehtimisvelvollisuus olisi otettava huomioon huumausainetestiä koskevan todistuksen käsittelyn tarpeellisuusvaatimuksen toteutumista arvioitaessa kaikissa momentin kohdissa. Tässä yhteydessä suojeltavan intressin laatu huomioon ottaen on kuitenkin pidetty tarpeellisena säätää siitä, että työnantajan olisi momentin 6 kohdan tehtäviä kartoittaessaan erityisesti selvitettävä ennen tehtävän määrittelyä, olisiko hänellä käytettävissään muita keinoja, joilla hän voisi estää liike- ja ammatillisuuden vaarantamista tai taloudellisen vahingon riskin syntymistä, ennen kuin hän on oikeutettu käsittelemään huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja. Tällaisia keinoja voisivat olla muun muassa työnjohdollinen tai tekninen valvonta taikka muut asianmukaiset työ- tai turvallisuusjärjestelyt. Esimerkiksi jos rahan käsittelyssä turvallisuus on riittävästi varmistettu kameravalvonnalla, voisi tämä valvontakeino jo sellaisenaan estää työnantajan riskin.

Ehdotuksen 2 momentin mukaan työnantajalla olisi 1 momentissa tarkoitettu työnhakijan suostumukseen perustuva oikeus tietojen käsittelyyn myös tietyissä erityistilanteissa, kun työtehtävistä ei sinänsä yleisesti arvioiden seuraa vahinkoa, mutta joissa huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjen tietojen käsittely perustuisi pääasiassa työntekijältä edellytettävään erityiseen henkilökohtaiseen luottamukseen.

Työnantaja voisi käsitellä momentin 1 kohdan mukaan huumausainetestiä koske-

vaan todistukseen merkittyjä tietoja, jos työnhakijan olisi tarkoitus hoitaa tehtäviä, joissa edellytetään erityistä luottamusta ja joissa työskentely tapahtuu muualla kuin työnantajan valvomissa toimitiloissa ja joissa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voisi aiheuttaa työnantajan asiakkaalle merkittävää taloudellista vahinkoa tai vaarantaa tämän henkilökohtaista turvallisuutta. Tällaisia tilanteita on esimerkiksi silloin, kun työntekijä käy toisen kotona siivoamassa ja hänelle annetaan kodin avaimet tai työntekijä hoitaa vanhusta tämän kotona ja vanhuksen voidaan katsoa olevan siinä määrin avuton, että hän on riippuvainen ulkopuolisesta avusta. Taloudellisen vahingon merkittävyyttä arvioitaessa kiinnitettäisiin huomiota siihen, onko vahinko asiakkaan olosuhteet huomioon ottaen hänelle merkittävä.

Momentin 2 kohdan mukaan työnantajalla olisi vastaava oikeus myös, jos työnhakijan on tarkoitus hoitaa tehtäviä, joihin pysyväisluontoisesti ja olennaisesti kuuluisi alaikäisen kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa taikka muuta työskentelyä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa alaikäisen kanssa ja joihin ei tosiasiallisessa tilanteessa osallistu muita henkilöitä. Säännös rajaisi tilanteet vain sellaisiin, joissa työntekijä työskentelisi yksin. Esimerkiksi lastentarhoissa työskentelee yleensä samanaikaisesti aina useita henkilöitä lapsiryhmien koosta riippuen, minkä vuoksi edellytykset työnantajan oikeudelle käsitellä pykälässä tarkoitettuja tietoja eivät toteutuisi.

Lisäksi työnantajalla olisi momentin 3 kohdan mukaan oikeus käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja, jos työnhakijan on tarkoitus hoitaa sellaisia lääkehuollon tehtäviä, joissa olisi itsenäisesti ja valvomattomasti pääsy huumausaineisiin tai vähäistä suurempaan määrään sellaisia lääkkeitä, joita voidaan käyttää huumaaviin tarkoituksiin. Tällaisia tehtäviä voi olla esimerkiksi lääkevarastoissa, poliisilla, tullilla, apteekkeissa ja sairaaloissa. Sairaaloissa, terveyskeskuksissa tai vastaavissa laitoksissa kaikkien työntekijöiden huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjen tietojen käsittelyoikeus ei kuitenkaan olisi mahdollista, vaan säännös rajoittaisi sen vain

sellaisiin tehtäviin, joihin voi sisältyä itsenäinen mainittujen aineiden käsittely, jota ei muutoin valvota. Työntekijän mahdollisuuksien käsitellä lääkkeitä, joita voidaan käyttää huumaaviin tarkoituksiin, tulisi olla vähäistä suurempia.

Pykälän 3 momentissa ehdotetaan, että työnantajalla olisi lisäksi oikeus käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittviä tietoja, jos työntekijän työtehtävät muuttuisivat työsuhteen aikana siten, että hänen on tarkoitus toimia sellaisissa tehtävissä, jotka täyttävät tämän pykälän 1—2 momentissa säädetty edellytykset työnantajan oikeudesta käsitellä mainittuja tietoja. Työtehtävään vaihtava työntekijä olisi tässä tapauksessa samassa asemassa kuin työnhakija. Todistukseen merkittviä tietoja työnantaja voisi käsitellä vain kertaalleen työtehtävien vaihtuessa ja niiden käsittely perustuisi tässäkin tapauksessa siihen, että työntekijä itse toimittaa sen suostumuksensa perusteella työnantajalle. Ellei työntekijä todistusta toimita, tilannetta arvioitaisiin yleisin työoikeudellisin perustein. Työntekijä voisi jatkaa myös aikaisemmissa tehtävissään, jos se olisi mahdollista.

Pykälän 4 momentissa olisi viittaus valtion virkamieslakiin sekä kunnallisista viranhaltijoista annettuun lakiin. Näihin lakeihin ehdotetaan tehtäväksi muutokset siten kuin jäljempänä ehdotetaan.

8 §. *Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työsuhteen aikana.* Pykälässä määriteltäisiin ne edellytykset, joiden vallitessa työnantaja voisi velvoittaa työntekijän esittämään huumausainetestiä koskeva todistus.

Työsuhteen aikana työnantaja voisi velvoittaa työntekijän esittämään todistuksen huumausainetestistä 7 §:ssä ehdotettuja kriteerejä ankarammin edellytyksin. Velvollisuus ei tarkoittaisi työntekijän huumeiden käytön testaamista fyysisesti pakottamalla. Tällainen on mahdollista vain pakkokeinolain mukaisissa tilanteissa. Työntekijän terveystarkastuksista säädettäisiin työterveyshuoltolaissa.

Todistuksen esittämisvelvollisuus olisi lähinnä työsuhteeseen liittyvä velvoiteoikeudellinen normi. Sen rikkomisesta työntekijälle mahdollisesti aiheutuvat seuraamukset, kuten työ- tai virkasuhteen päättäminen tai va-

roitusmenettely, määräytyisivät työ- ja virka-oikeudellisin perustein kokonaisharkinnan pohjalta. Työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista ja varoituksesta säädetään työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä ja purkuperusteista 8 luvun 1 §:ssä. Työsopimuslain säännösten tulkintakäytännön mukaan, muun muassa huumeiden käyttö työpaikalla on esimerkki työsuhteen purkuoikeuteen vaikuttavasta työntekijän käyttäytymisestä.

Työsopimuslain 1 luvun 7 §:n 3 momentin mukaan työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksen mukaisesti toisen työnantajan (käyttäjäyrityksen) käyttöön, käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetty velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Tämän säännöksen perusteella vuokratyöntekijä olisi velvollinen esittämään huumeetestiä koskevan todistuksen samoissa työtehtävissä kuin käyttäjäyrityksen omatkin työntekijät. Todistus tulisi esittää sille, jolla on tosiasiallisesti työnjohto- ja valvontaoikeus.

Työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijälle oikeudestaan velvoittaa työntekijä toimittamaan huumausainetestiä koskeva todistus jo ennen työsuhteen tekemistä säädettäisiin ehdotuksen 9 §:ssä.

Pykälän 1 momentin mukaan työntekijä olisi ensinnäkin velvollinen esittämään huumausainetestiä koskevan todistuksen, kun on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on huumeiden vaikutuksen alaisena työssä. Huumeiden vaikutuksen alaisuudessa työskentelyyn sisältyy usein riskejä, minkä vuoksi on perusteltua antaa työnantajalle mahdollisuus velvoittaa työntekijä antamaan hänelle huumeetestitulosta koskeva todistus työntekijän tilanteen selvittämiseksi edellyttäen, että työnantajalla on perusteltua aihetta epäillä työntekijän olevan huumeiden vaikutuksen alainen. Säännöksen tarkoitus huomioon ottaen velvoite koskisi myös ajankohtaa, minkä kuluessa todistus olisi annettava, koska useiden huumausaineiden kohdalla niiden käytön havaitseminen testillä on mahdollista vain määrääjän huumausaineesta riippuen. Perusteltu epäily huumausaineiden vaikutuksen alaisuudesta täyttäisi myös lain 3 §:n mukaisen tarpeellisuusvaatimuskriteerin.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantajan

edellä tarkoitettu todistukseen merkittyjen tietojen käsittelyoikeus edellyttäisi ensinnäkin, että työnantajalla olisi perusteltu epäily, että työntekijällä on jonkin asteinen riippuvuus huumeista. Työntekijää koskevien tietojen käsittelyn on täytettävä tässäkin tapauksessa lakiehdotuksen 3 §:n mukainen tarpeellisuusvaatimus, jota koskevaa kokonaisharkintaa on selvitetty ehdotetun lain 7 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa. Edellytys huumeriippuvuusepäilystä liittyy tähän tarpeellisuusvaatimukseen. Huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjen tietojen käsittelyn tarpeellisuusvaatimuksen toteutumista arvioitaessa tulee kuitenkin ottaa huomioon, että työnantajalla on työ- tai virkasuhteen aikana useita muitakin mahdollisuuksia valvoa työntekijää intressiensä suojaamiseksi.

Perusteltu epäily ei kuitenkaan tarkoittaisi, että huumeiden käyttö olisi näytetty toteen, vaan se voisi perustua esimerkiksi työnantajan tekemiin havaintoihin työntekijän käyttäytymisestä tai työsuorituksesta, asiakkailta saatuun palautteeseen tai muihin tietolähteisiin, joita työnantaja pitää luotettavina. Lisäksi tulee ottaa huomioon, että lain 4 §:n 2 momentin mukaan, jos työntekijää koskevia henkilötietoja on kerätty muualta kuin työntekijältä itseltään, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle saamistaan tiedoista ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa.

Toiseksi huumetestistä koskevaan todistukseen merkittyjen tietojen käsittelyoikeus edellyttäisi, että työntekijä toimii sellaisissa työtehtävissä, jotka edellyttävät erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä. Näitä työntekijän ominaisuuksiin kohdistuvia edellytyksiä tulisi muutoin arvioida kuten ehdotetun lain 7 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa on kuvattu ottaen huomioon, että edellytykset olisivat tiukemmat.

Lisäksi edellytettäisiin, että työntekijä toimii työtehtävissä, joiden suorittaminen huumeista riippuvaisena joko vakavasti vaarantaisi henkeä tai terveyttä tai voisi aiheuttaa merkittävää vahinkoa. Tavoitteena olisi suojella samoja intressejä kuin työhönottotilanteessa. Velvoite esittää huumausainetestiä koskeva todistus olisi kuitenkin kriteereiltään

selvästi ankarampi kuin työnhakijan omaan suostumukseen perustuva todistuksen toimitaminen työnantajalle. Tietojen käsittelyn edellytyksenä olisi, että tietyissä momentin 1—7 kohdissa lueteltuja tehtäviä hoidettaessa suojeltavat etuudet vaarantuisivat vakavasti tai vahingon riski lisääntyisi merkittävästi, jos tehtäviä hoidetaan huumeista riippuvaisena.

Momentin 1 kohdan mukaan suojeltavana intressinä olisi henki, terveys ja työturvallisuus. Työnantaja voisi velvoittaa työntekijän esittämään huumausainetestiä koskevan todistuksen sellaisissa työtehtävissä, joissa työskentely huumeista riippuvaisena vakavasti vaarantaisi työntekijän itsensä tai toisen henkeä tai terveyttä tai työturvallisuutta. Tällaisten tehtävien kattava ammattikohtainen määrittelemine ei tässäkin yhteydessä ole lain tasolla mahdollista. Työskentely huumeiden alaisena voisi vakavasti vaarantaa työntekijän itsensä lisäksi muiden työntekijöiden, työnantajan tai tämän asiakkaiden taikka ulkopuolisten henkeä tai terveyttä. Arvioitaessa vakavan vaarantamisen merkitystä, tulisi sen perusteena olla nimenomaan työntekijän työtehtävät ja miten niiden hoito vaarantaisi suojeltuja etuja. Tehtävät, joissa pykälässä tarkoitettun vaaran aiheuttaminen olisi mahdollista, voisivat olla pitkälti samankaltaisia kuin mitä on kuvattu ehdotetun lain 7 §:n 1 momentin 1 kohdassa. Kuitenkin arviointia tehtäessä tulisi ottaa huomioon, että vaarantamisen olisi oltava vakavaa, minkä vuoksi tehtävät tulisi arvioida nimenomaan rajoitetummin. Työturvallisuuden vakavan vaarantumisen johdosta huumausainetestiä koskevan todistuksen voisi velvoittaa esittämään tehtävissä, joissa mahdollinen vahinko on erittäin suuri, vaikka vaaran todennäköisyys olisi pieni. Toisaalta mahdollisen vahingon ei tarvitsisi olla aivan niin suuri, jos sen todennäköisyys toteutua olisi kuitenkin suuri.

Momentin 2 kohdan mukaan suojeltavana intressinä olisivat maanpuolustus ja valtion turvallisuus, jos maanpuolustuksen tai valtion turvallisuutta koskevissa tehtävissä henkilö voisi vaarantaa näitä intressejä vakavasti.

Vastaavasti momentin 3 kohdan mukaan suojeltavana intressinä olisi liikenneturvallisuus ja se koskisi liikenneturvallisuuden vakavaa vaarantamista.

Momentin 4 kohdassa suojeltavana intressinä olisi ympäristö ja se koskisi tehtäviä, joissa työntekijä voisi lisätä huomattavasti merkittävien ympäristövahinkojen riskiä.

Edellä 2—4 kohdissa tarkoitettuja tehtäviä määritettäessä tulisi ottaa huomioon ehdotetun lain 7 §:n yksityiskohtaiset perustelut vastaavista suojeltavista intresseistä. Tehtävien hoidon huumeista riippuvaisena olisi kuitenkin aiheuduttava vakavaa vaaraa tai liisättävä huomattavasti merkittäviä riskejä. Siten kriteerit olisivat näissäkin tapauksissa selvästi ankarammat.

Momentin 5 kohdan mukaan suojeltavina etuina olisivat salassapitosäännösten suojaamat yleiset etuudet sekä rekisteröityjen yksityisyyden suoja ja oikeudet. Velvoite esittää huumausainetestiä koskeva todistus koskisi tehtäviä, jos työntekijä vakavasti vaarantaisi työtehtävissä saatujen tietojen suoja, käytävyyttä, eheyttä ja laatua ja voisi siten aiheuttaa vahinkoa tai häittää salassapitosäännösten suojaamille yleisille eduille tai loukkaisi rekisteröityjen yksityisyyden suoja tai oikeuksia. Eroa ehdotetun lain 7 §:n 1 momentin 5 kohtaan olisi nimenomaan siinä, että vaarantamisen tai loukkaamisen tulisi olla vakavaa.

Momentin 6 kohdan suojeltavina intresseinä olisivat työnantajan liike- ja ammatillisaisuudet sekä omaisuus. Velvoite esittää huumausainetestiä koskeva todistus koskisi työtehtäviä, joissa työskentely huumeista riippuvaisena vaarantaisi taloudellisesti merkittävää liike- ja ammatillisaisuutta tai voisi aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaalle merkittävää taloudellista vahinkoa, jos liike- tai ammatillisaisuuden vaarantamista tai taloudellisen riskin syntymistä ei voida muiden keinojen avulla estää. Säännöksen tarkoittamia tehtäviä määriteltäessä tulisi kiinnittää erityistä huomiota siihen, että sekä liike- ja ammatillisaisuuksien vaarantamisen että taloudellisen riskin aiheuttamisen tulisi olla merkittävää objektiivisesti arvioiden mutta kunkin yksittäisen työnantajan olot huomioon ottaen. Ennen kuin työnantaja velvoittaa työntekijän esittämään huumausainetestiä koskevan todistuksen, riskien ennaltaehkäisemistä muiden työnantajan käytettävissä olevien keinojen avulla olisi ensisijaisesti selvítettävä ja näitä keinoja olisi myös käytettävä.

tettävä.

Momentin 7 kohta vastaisi ehdotetun lain 7 §:n 2 momentin 3 kohtaa, mutta olisi rajoitetumpi ja intressinä olisi ehkäistä työnantajan hallussa olevien huumausaineiden kauppaa ja leviämistä. Velvoite esittää huumausainetestiä koskeva todistus koskisi vain tehtäviä, joissa työskentely huumeriippuvaisena voisi merkittävästi lisätä työnantajan hallussa olevien huumausainelain 2 §:ssä tarkoitettujen aineiden laitonta kauppaa ja näiden aineiden leviämisen riskiä. Tällaisia tehtäviä voisi olla esimerkiksi lääkevarastoissa, poliisilla ja tullissa.

Pykälän 3 momentin mukaan työnantajalla olisi oikeus käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja myös, jos työntekijä on positiivisen huumausainetestituloksen perusteella sitoutunut huumausaineiden väärinkäytön vuoksi toteutettavaan hoitoon ja todistuksen käsittely liittyy hoidon toteutumisen seurantaan. Säännöksen tarkoitus olisi turvata myös työntekijää, koska tällä tavalla hän voi välttää mahdollisen työsuhteen päättämisen.

9 §. *Työnantajan tiedonantovelvollisuus huumausainetestiä koskevasta todistuksesta.* Pykälän mukaan työnantajan olisi ilmoitettava työnhakijalle hakumenettelyn yhteydessä ennen työ sopimuksen tekemistä tai työntekijälle ennen työehtojen muuttamista siitä, että kysymys on työtehtävästä, jonka perusteella työnantajalla olisi tarkoitus 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja tai jonka perusteella työnantajalla olisi tarkoitus 8 §:n 2 momentissa tarkoitettulla tavalla velvoittaa työntekijä esittämään huumausainetestiä koskeva todistus. Säännöksen tavoitteena on turvata se, että työnhakija jo työtehtävää hakiessaan on tietoinen siitä, että tehtävä on sellainen, johon valitulta pyydetään huumausainetestitodistus tai jossa työskentelevä velvoitetaan sellainen esittämään. Työnantaja olisi kuitenkin tiedonantovelvollinen vain siinä tapauksessa, että hänen tarkoituksenaan on sanotussa työhönottotilanteessa käyttää oikeuttaan. Tämä edellyttää sitä, että asiasta on käyty yhteistoimintamenettely ja työnantajalla on työterveyshuoltolaissa tarkoitettu huumeiden vastainen ohjelma. Jos työnantajalla ei ole tarkoitus toistaiseksi

käyttää oikeuttaan käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittävät tietoja, ei tiedonantovelvollisuutta olisi.

Säännöksen tavoitteen kannalta ei kuitenkaan ole pidetty perusteltuna säätää, että asiasta olisi mainittava työnhakuilmoituksessa, koska työntekijöitä ei läheskään aina palkata erillisten työnhakuilmoitusten perusteella. Työnantaja voisi vapaasti valita hänelle sopivamman tiedonantotavan, kunhan hän vain huolehtii riittävän varhaisessa vaiheessa työnhakijalle tai työntekijälle ilmoittamisesta.

10 §. *Kustannukset todistuksen hankkimisesta.* Pykälässä ehdotetaan, että työnantaja vastaisi sille toimitettujen edellä tarkoitettujen huumausainetestiä koskevien todistusten hankkimisesta aiheutuvista kustannuksista. Säännös on tarkoitettu työnhakijoiden ja työntekijöiden suojaksi ja se edellyttäisi, että työnantaja järjestää testien laskutuksen harkitsemallaan tavalla siten, ettei työnhakija eikä työntekijä joudu hankkimaan todistusta omalla kustannuksellaan. Kustannukset korvattaisiin siten, kuin muutoinkin menetellään työhönoton yhteydessä aiheutuneita kustannuksia korvattaessa. Työnantaja vastaisi kuitenkin vain sellaisten todistusten kustannuksista, jotka työnhakija tai työntekijä toimittaa työnantajalle. Ellei työnantaja todistusta maksa, ei sitä voida pyytää tai vaatia työnhakijalta tai työntekijältä eikä todistuksen puuttumisella voi olla minkäänlaisia vaikutuksia.

Vuokratyöntekijän osalta testin kustannuksista vastaisi se työnantaja, jonka työtehtävissä todistus on toimitettava, ellei varsinaisen työnantajan ja käyttäjäyrityksen välillä toisin sovittaisi. Ehdotuksen mukaan vuokratyöntekijän työnantaja ei voisi esimerkiksi edellyttää, että työnhakija toimittaisi jo työhakemuksen yhteydessä tai sen liitteenä mainitun todistuksen.

11 §. *Suhde terveystarkastuksia koskeviin säännöksiin.* Pykälässä säädettäisiin ehdotetun lain huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittävien tietojen käsittelyoikeutta koskevien säännösten suhteesta työterveyshuoltolakiin. Ehdotuksen mukaan 7 ja 8 §:n säännökset eivät estäisi huumausainetestin suorittamista osana työterveyshuollon yksikön toimesta työnhakijalle tai työntekijälle työterveyshuoltolain mukaan suoritetta-

vaa terveystarkastusta. Työterveyshuoltolain mukaisen terveystarkastuksen perusteella annettavaan todistukseen merkittävistä tiedoista säädetään erikseen työterveyshuoltolaissa.

Ehdotuksen 7 ja 8 §:n säännökset eivät myöskään estäisi valtion virkamieslain tai kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain mukaan suoritettavia huumausainetestejä terveystarkastuksien osana.

12 §. *Säännösten soveltaminen ammattiurheilijaan.* Ehdotetut huumausainetietojen käsittelyä koskevat säännökset eivät sovi yhteen urheilun dopingvalvontaa koskevien säännösten ja Suomen valtiota sitovien kansainvälisten velvoitteiden kanssa siltä osin kuin kysymyksessä olisi työsopimussuhteinen urheilija. Tämän vuoksi pykälässä ehdotetaan, että 3 luvun säännöksiä ei sovellettaisi työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettuun urheilijaan. Dopingin vastaisilla menettelytavoilla ja säännöksillä ei voida katsoa rikottavan työsuhteessa olevan urheilijan oikeuksia, koska niiden tarkoituksena on edistää urheilutoimintaan liittyviä urheilullisia arvoja ja niitä sovelletaan syrjimättömästi kaikkiin urheilijoihin siitä riippumatta, ovatko he työsuhteessa tai eivät.

Urheilijoiden työsuhteita on pääasiassa eri joukkueurheilulajeissa kuten jääkiekossa ja jalkapallossa. Urheilijan työnantaja on useimmiten joko yhdistys tai yhtiömuotoinen ”urheiluseura”. Työsopimussuhteessa oleva urheilija sitoutuu noudattamaan urheilulajinsa kilpailusääntöjä työsopimuksensa ehdoissa, joiden mukaan hän sitoutuu myös antidoping-säännösten noudattamiseen. Yksittäinen työnantaja ei voi vaikuttaa urheilutoiminnassaan sovellettaviin säännöstöihin, vaan päätökset tehdään kansainvälisissä ja suomalaisissa lajiliitoissa ja valtion toimintapolitiikkana. Urheilussa työnantaja on myös eri taho kuin dopingtestin teettäjä tai tekijä. Dopingtesteissä analysoitavia huumausaineiksi huumausainelain 2 §:n perusteella luokiteltavia urheilussa kiellettyjä aineita ovat muun muassa amfetamiini, kokaiini, oopiumi johdannaisineen sekä hasis, marihuona ja hasisöljy.

Urheilun dopingvalvonta sekä urheilussa kielletyt aineet ja menetelmät perustuvat urheilun omiin kansainvälisiin ja kansallisiin säännöksiin. Muun muassa maaliskuussa

2003 Maailman antidopingtoimiston (WADA) hallintoneuvosto on hyväksynyt Maailman antidopingsäännösten. Suomen urheilun säännöt ja toimintatavat muutetaan vastaamaan tämän säännösten vaatimuksia 1 päivään tammikuuta 2004 mennessä. Opetusministeriön valtakunnallisille liikuntajärjestöille myöntämien toiminta-avustusten ehtona on, että järjestöjen toiminnassa noudatetaan voimassa olevaa antidopingsäännöstöä. Suomen neuvosto on myös allekirjoittanut Euroopan valtion dopingin vastaisen yleissopimuksen (SopS 23/90) ja WADA:n piirissä laadittuun niin sanotun Kööpenhaminan julistuksen.

4 luku. **Testien ja tarkastusten suorittamista koskevat vaatimukset**

Lukuun sisällytettäisiin voimassa olevan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain henkilö- ja soveltuvuusarviointitestejä (5 §), terveydenhuollon palvelujen käyttämisestä (6 §) ja geneettistä tutkimusta (7 §) koskevat säännökset, joiden yksityiskohtaiset perustelut ovat hallituksen esityksessä laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

13 §. *Henkilö- ja soveltuvuusarviointitestit.* Pykälä vastaisi voimassa olevan lain 5 §:ä.

14 §. *Terveydenhuollon palvelujen käyttäminen.* Pykälän 1 momentti vastaisi asiallisesti voimassa olevan lain 6 §:n 1 momenttia.

Pykälän 2 momentti vastaisi voimassa olevan lain 2 momenttia kuitenkin siten muutettuna, että siihen lisättäisiin voimassa olevan lain yksityiskohtaisissa perusteluissa esitetty tulkinta, jonka mukaan 1 momentissa säädetty velvollisuus käyttää alkoholi- ja huumausainetestejä tehtäessä terveydenhuollon ammattihenkilöitä, asianomaisen laboratorioskoulutuksen saaneita henkilöitä ja terveydenhuollon palveluja ei kuitenkaan estäisi alkoholitestin suorittamista puhalluskokeena. Siten mainitusta asiasta säädettäisiin lailla.

15 §. *Geneettinen tutkimus.* Pykälä vastaisi voimassa olevan lain 7 §:ä.

5 luku. **Kameravalvonta työpaikalla**

Lukuun ehdotetaan otettaviksi säännökset

työpaikalla tapahtuvasta kameravalvonnasta. Luvussa säädettäisiin yleisesti työnantajan oikeudesta toteuttaa kameravalvontaa käytössään olevissa tiloissa ja erityisesti tilanteista, joissa kameravalvonta voidaan kohdentaa tiettyyn työpisteeseen, jossa työntekijöitä työskentelee. Ehdotuksen tavoitteena on määrittää sitä, mikä olisi oikeutettua kameravalvontaa työelämässä.

Ehdotuksen lähtökohtana on, että erityisesti työntekijöihin kohdennettu kameravalvonta rajoittuisi välttämättömään ottaen huomioon tiettyjen etuisuuksien suojelemisen tarve ja, että valvonta olisi mahdollisimman avointa. Luvussa säädettäisiin kameravalvonnan edellytyksistä (16 §) ja avoimuudesta kameravalvontaa toteutettaessa (17 §).

16 §. *Kameravalvonnan edellytykset.* Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi niistä tilanteista, joissa työnantajalla olisi oikeus käyttää kameraa käytössään olevissa tiloissa valvontaan. Kameravalvonnassa on työntekijän yksityisyyden suojan kannalta erilaisia tilanteita. Työntekijän yksityisyyden suojan kannalta ongelmallisina ei pidetä esimerkiksi yleisellä paikalla tapahtuvaa kameravalvontaa. Lakiehdotuksessa on erilaiset tilanteet otettu huomioon. Ehdotetun lain 16 §:n 1 momentissa säädetään työpaikan yleisestä kameravalvonnasta, jota työnantaja toteuttaa muun muassa työntekijöiden ja muiden tiloissa oleskelevien turvallisuuden varmistamiseksi ja omaisuuden suojaamiseksi. Säännösehdotukseen sisältyy myös kameravalvonnassa työpaikalla noudatettava pääsääntö, jonka mukaan kameravalvontaa ei saa käyttää tietyn työntekijän tai tiettyjen työntekijöiden tarkkailuun työpaikalla. Tästä pääsäännöstä tehtävistä poikkeuksista säädettäisiin pykälän 2 momentissa.

Säännös rajoittuisi tilanteisiin, joissa on kysymys jatkuvasti kuvaa välittävällä tai kuvaa tallentavalla teknisellä laitteella kuvamisesta tai katselemisesta. Tämä olisi kameravalvonnan määritelmä. Sillä tarkoitettaisiin pykälän 1 momentin mukaan kaikenlaisia laitteita, joilla voidaan tuottaa henkilöstä näkökuvaa. Siten esimerkiksi sellaiset internetiin tai puhelimiin liitetyt toiminnot, joiden kautta voi välittyä näkökuvaa henkilöstä, olisivat tämän säännöksen piirissä.

Säännös ei sen sijaan koskisi työntekijän

kuuntelua teknisellä laitteella, koska rikoslain salakuuntelua koskevien säännösten tunnusmerkistö kattaa riittävästi myös työelämän. Tämä tarkoittaisi kuitenkin sitä, että jos kuvaamiseen tai katseluun liittyy ääntä kuten esimerkiksi kuvattaessa videokameralla, sovellettaisiin tämän säännöksen ohella myös salakuuntelua koskevia säännöksiä. Ehdoteuilla säännöksillä ei myöskään olisi tarkoitus puuttua rikoslaissa säädetyn salakatselun tunnusmerkistöön, vaan lähinnä määrittää sitä, mikä ei olisi ainakaan oikeudetonta salakatselua työelämässä.

Lakiehdotuksessa esitetyt yleiset valvonnan edellytykset merkitsisivät kokonaisharkintaa, jossa on otettava huomioon työnantajalle muutoin laissa säädetty velvoitteet ja yksityisyyden suojan muut vaatimukset. Kuvaamisen tarkoitusta olisi tarkasteltava aina kussakin tapauksessa erikseen.

Pykälän 1 momentin mukaan työnantaja saisi toteuttaa kameravalvontaa käytössään olevissa tiloissa, jos tarkkailun tarkoituksena olisi työntekijöiden ja muiden tiloissa oleskelevien henkilökohtaisen turvallisuuden varmistaminen, omaisuuden suojaaminen tai tuotantoprosessien asianmukaisen toiminnan valvonta taikka turvallisuutta, omaisuutta tai tuotantoprosessia vaarantaneiden tilanteiden ennaltaehkäiseminen tai selvittäminen.

Sellainen kameravalvonta, jota työnantaja toteuttaa julkisilla paikoilla ja jonka tarkoituksena on yleisen turvallisuuden tai järjestyksen varmistaminen, olisi momentin ensimmäisessä virkkeessä tarkoitettua kuvaamista. Kysymykseen voisi tulla kameravalvonta myymälöissä, liikkeissä, pankeissa, virastoissa ja muissa vastaavissa tiloissa, joihin asiakkailla, tai muilla ulkopuolisilla on pääsy ja joissa valvonnan tarkoituksena on ensisijaisesti ehkäistä tai selvittää asiakkaiden mahdollisesti tekemiä rikoksia tai varmistaa turvallisuutta. Kameravalvonta olisi mahdollista myös lento- ja muilla liikenneasemilla.

Kameravalvonta olisi sallittua esimerkiksi tehtaissa ja varastoissa, jos valvonnan tarkoituksena on omaisuuden tai turvallisuuden valvonta tai sen varmistaminen, että omaisuutta ja turvallisuutta vaarantaneet tilanteet voidaan jälkikäteen selvittää. Myös sellaisissa yrityksissä ja laitoksissa, joiden on turvattava niiden yrityssalaisuudet samoin kuin lii-

ke- tai ammattisalaisuudet tai tietoturvasuus, tällainen valvonta olisi mahdollista.

Kameravalvonta olisi sallittua myös kulunvalvonnan yhteydessä, jos sen tarkoituksena on seurata sitä, kuka tiloissa liikkuu ja estää asiattomien pääsy tiettyihin tiloihin. Varastot voisivat olla myös tällaisen kulunvalvonnan piirissä.

Kameravalvonta, jonka tarkoituksena on tuotannon valvonta kuten perinteinen teollisten prosessien toimintahäiriöiden ennaltaehkäisy ja valvonta esimerkiksi paperi- ja metsäteollisuudessa samoin kuin turvallisuuden valvonta vaarallisia aineita käytettäessä tai kuljetettaessa, olisi ehdotuksen mukaan sallittua, jollei sen tarkoitus olisi kuvaamalla seurata työntekijöiden työskentelyä työkohteessa. Sairaaloissa kameravalvonta, jonka tarkoituksena on potilaiden tilan seuranta, olisi käyttötarkoituksensa eli potilaiden turvallisuuden varmistamiseksi sallittua, vaikka työntekijätkin tulisivat kuvatuiksi.

Momentissa ehdotetaan nimenomaan erikseen säädettäväksi, että työnantaja ei kuitenkaan saisi kohdentaa kameravalvontaa siten, että kameran avulla tarkkaillaan sellaista työpistettä, jossa työskentelee tietty työntekijä tai tiettyjä työntekijöitä. Yksittäisten työntekijöiden tarkkailun kielto olisi otettava huomioon myös hyödynnettäessä kameroiden teknisiä ominaisuuksia. Kameravalvonnan tarkoituksena ei siten 1 momentin mukaan saisi olla yksittäisen työntekijän tai työntekijöiden tarkkailu.

Työntekijöiden käymälässä, pukeutumistilassa tai muussa vastaavassa paikassa taikka muissa henkilöstötiloissa eli henkilöstölle tarkoitetuissa sosiaalisissa tiloissa ei myöskään saisi olla kameravalvontaa. Lisäksi se olisi kiellettyä sellaisissa työhuoneissa, jotka on osoitettu työntekijöille henkilökohtaiseen käyttöön. Työntekijälle osoitettu tila olisi esimerkiksi toimistohuone, jossa tosin voi samanaikaisesti työskennellä enemmän kuin yksi henkilö joko samanaikaisesti tai eri aikana. Työhuoneen määritelmän täyttäisi myös muu vastaava, esimerkiksi sermillä erikseen erotettu työtila.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin siitä, mikä olisi sellaista kameravalvontaa, joka työ- tai virkasuhteesta johtuvien työnantajan ja työntekijöiden oikeuksien ja velvollisuuksien

sien toteuttamiseksi olisi välttämätöntä ja siten mahdollista kohdentaa myös tiettyyn työpisteeseen, jossa työskentelee työntekijä tai työntekijöitä. Kameravalvonnan oikeutuksen ensisijainen kriteeri olisi sen välttämättömyys pyrittäessä momentin 1—3 kohdissa lueteltuihin tavoitteisiin. Ehdotus perustaisi työnantajalle oikeuden kameravalvonnan käyttöön ja työntekijä voisi säännöksen mukaan tulla kuvatuksi satunnaistilannetta pitempään. Välttämättömyys merkitsisi vähemmän yksityisyyteen puuttuvien keinojen ensisijaista selvittämistä ja käyttämistä ja säännöstä täydentäisi ehdotetun 17 §:n säännökset kameravalvonnan avoimuudesta.

Momentin 1 kohdassa suojeltaisiin työntekijän turvallisuutta ja terveyttä. Kameravalvonta olisi mahdollista, jos sen tarkoituksena olisi ehkäistä työntekijän työhön liittyvää ilmeistä väkivallan uhkaa tai työntekijän työhön liittyvää ilmeistä haittaa tai vaaraa hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen. Kameraavalvonnan avulla voidaan myös nopeuttaa pikaisen avun saamista todellisissa vaaratilanteissa. Säännöksellä on liittyä työturvallisuuslain (738/2002) 27 §:ään, jonka mukaan työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, työ ja työolosuhteet on järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan. Säännöksellä olisi myös liittyä työturvallisuuslain 29 §:ssä tarkoitettuun yksityisöskentelyyn. Säännöksen tarkoituksena ei olisi tulkita työturvallisuuslakia, vaan pikemminkin mahdollistaa keino työturvallisuuden tason ylläpitämiseksi. Väkivallan uhkaa esiintyy tutkimusten mukaan eniten poliisi-, vartiointi-, sairaanhoito-, sosiaali-, ravintola- ja vähittäiskauppa-alalla. Usein kyseessä on työ, jossa joudutaan kohtaamaan väkivaltainen asiakas. Työhön liittyvät tekijät vaihtelevat myös yksittäistapauksittain sen mukaan, minkälaisissa työolosuhteissa työntekijä tosiasiallisesti joutuu työtään tekemään.

Momentin 2 kohdan mukaan suojeltavana etuutena olisi omaisuus. Kameravalvonnan kohdistaminen työpisteeseen olisi ensinnäkin mahdollista, jos tarkkailu on välttämätöntä omaisuuteen kohdistuvien rikosten estämiseksi ja selvittämiseksi. Valvonnan tarkoituksena tulisi olla työnantajan tai työnantajan hallussa olevan omaisuuden suojaaminen.

Toiseksi edellytettäisiin, että työpisteessä työskentelevän työntekijän tehtävän olennaisena osana olisi arvoltaan tai laadultaan merkittävän omaisuuden kuten rahan, arvopapereiden tai arvoesineiden käsittely. Tehtävän olennaisuus edellyttäisi sitä, että työntekijän nimenomaisesti tehtäviin kuuluisi keskeisesti käsitellä säännöksessä tarkoitettua omaisuutta. Tuotteiden laadun tai arvon merkittävyyttä arvioitaessa olisi huomiota kiinnitettävä erityisesti siihen, mitä yleisesti ja objektiivisesti voidaan pitää merkittävänä kyseisessä yksittäistapauksessa. Omaisuuden laadun arvioinnissa ottaen huomioon kameravalvonnan kohdentaminen tietyn työntekijän työskentelyyn, olisi annettava merkitystä sille, miten tällaisella valvonnalla voidaan nimenomaisesti estää tai selvittää rikoksia. Kameravalvonta olisi mahdollista käsiteltäessä esimerkiksi pankkien ja kauppojen kassoilla rahaa, jonka määrä on merkittävää. Arvoltaan merkittävää omaisuutta voi olla esimerkiksi tietotekniikan valmistuksessa ja myynnissä. Sairaaloiden ja apteekkien lääkewarastoissa tuotteiden laatu voisi olla merkittävää, jos valvonnalla pyritään estämään esimerkiksi lääkkeiden väärinkäyttö ja levitys.

Momentin 3 kohdan mukaan työnantaja ja työntekijä voisivat sopia myös kameravalvonnasta edellyttäen, että pyyntö lähtee työntekijältä. Lisäksi edellytettäisiin, että kameravalvonnan tarkoitus olisi varmistaa työntekijän etuja ja oikeuksia. Tässäkin yhteydessä työnantajan on kuitenkin huolehdittava siitä, että lain 3 §:n mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia tietoja eikä tästä tarpeellisuusvaatimuksesta voida poiketa edes työntekijän suostumuksella. Tämä tarkoittaisi myös sitä, että pyyntö ei voi täyttää tarpeellisuusvaatimusta, ennen kuin työntekijä on tosiasiallisesti tehtävässä, johon hän pyytää kameravalvontaa. Valvonnan välttämättömyyden voitaisiin kuitenkin tällaisessa työntekijän etuja ja oikeuksia käsittelevässä tilanteessa katsoa toteutuvan jo sillä, että pyyntö tulee työntekijältä ja työnantaja harkitsee sen oikeutetuksi. Työntekijän omaan pyyntöön perustuva valvonta olisi myös lakkautettava, kun työntekijä sitä vastaavasti esittää. Säännöksen tarkoituksena olisi antaa työnantajalle mahdollisuus lisätä esimerkiksi kameraval-

vonnan muodossa työntekijän turvallisuuden-tunnetta myös silloin, kun momentin 1—2 kohtien mukaan siihen ei olisi perustetta.

17 §. *Avoimuus kameravalvontaa toteutettaessa.* Pykälässä säädettäisiin kameravalvonnan avoimuudesta, vähemmän yksityisyyteen puuttuvista keinoista ja kameravalvonnalla saatujen tietojen suojasta. Ehdotetun 16 § mukaan työnantajalla olisi oikeus tietyissä tilanteissa katsella tai kuvata työpistettä, jossa työntekijä työskentelee. Kameravalvonta voi kuitenkin merkitä puuttumista henkilön yksityisyyteen, minkä vuoksi sen tulisi olla mahdollisimman avointa. Kuvamisella syntyvät tiedot voivat olla tallennettuja henkilötietoja, joiden suojasta säädetään tarkemmin lailla. Tämän vuoksi ehdotetaan säädettäväksi työnantajan toimintaa ohjaava pykälä, jossa otettaisiin huomioon myös perusoikeuksien myönteisen tulkinnan periaate suhteellisuusperiaatteen toteuttamiseksi.

Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan olisi kameravalvontaa suunnitellessaan ja toteuttaessaan pidettävä huolta siitä, että kameravalvonta on sekä sen tavoitteen saavuttamisen kannalta että laajuudeltaan oikeassa suhteessa työntekijän yksityisyyteen. Kameravalvonnan avoimuutta koskeva säännös koskisi 16 §:n 1 ja 2 momentin perusteella toteutettua kameravalvontaa.

Momentin 1 kohdan mukaan työnantajan olisi ennen kameravalvonnan käyttöönottamista selvitettävä työntekijöiden yksityisyyteen vähemmän puuttuvien muiden keinojen käyttömahdollisuudet. Tällaisia keinoja olisivat esimerkiksi kulunvalvonta, ulkopuolisten sisäänpääsyn valvominen, asiakaspalvelupisteiden suojaaminen suojalaseilla ja hälytyslaitteet. Näiden keinojen mahdollinen hyödyntäminen suojeltavaan intressiin nähden olisi nimenomaan selvitettävä ennen kameravalvonnan käyttöönottoa. Vähemmän puuttuvien keinojen avulla on tarkoitus vähentää kameravalvonnan tarvetta ja määrää, vaikka kameravalvonnan tarvetta ei voida poistaa. Säännös merkitsisi myös sitä, että jos suojeltava intressi voidaan esimerkiksi saavuttaa 16 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla keinoilla, ei työntekijän yksityiseen enemmän puuttuvaa 16 §:n 2 momentissa tarkoitettua valvontaa tulisi toteuttaa.

Momentin 2 kohdan mukaan työntekijän

yksityisyyteen ei saisi puuttua enempää kuin on välttämätöntä toimenpiteiden tarkoituksen saavuttamiseksi. Säännös täydentäisi 1 kohtaa. Vaikka asian selvittäminen olisi työnantajan vastuulla, niin säännöksen voitaisiin katsoa täydentävän lakiehdotuksessa säädettäväksi ehdotettua 21 §, joka koskee muun muassa teknisen valvonnan järjestämisessä noudatettavia menettelytapoja. Se olisi esimerkki myös siitä, että kameravalvonnan tarkoitukseen ja tavoitteisiin tulisi kiinnittää huomiota yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyssä käsiteltäessä valvonnan perusteita, vaihtoehtoja ja vaikutuksia henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa, ennen kuin työntekijöihin kohdistuva kameravalvonta otetaan käyttöön. Eri vaihtoehtoja ja niiden peruste-luja punnittaessa olisi tilannetta arvioitava sekä yksityisyyden suojan toteutumisen että suojattavien intressien kannalta. Kameravalvontaa toteuttaessaan työnantajan olisi kiinnitettävä huomiota myös siihen, että kamerat suunnataan tai asennetaan siten, että työntekijä ei joudu kuvatuksi pitempää aikaa kuin on välttämätöntä valvonnan tarkoitus huomi-oon ottaen.

Kameravalvonnalla saadut tiedot eivät aina muodosta henkilötietolaissa tarkoitettua henkilörekisteriä. Työntekijöiden tämänkaltaisten henkilötietojen käsittelyn asianmukaisuuden turvaamiseksi momentin 3 kohdassa ehdotetaan, että työnantajan olisi huolehdittava siitä, että valvonnalla saatujen henkilöitä koskevien tallenteiden käyttö ja niiden käsittely suunnitellaan ja toteutetaan ottaen huomioon, mitä henkilötietolain 5—7, 10 ja 32—34 §:ssä säädetään riippumatta siitä, muodostavatko tallenteet mainitussa laissa säädetyn henkilörekisterin. Kohta koskisi vain sellaisia tallenteita, jotka voivat sisältää henkilöistä näköiskuvaa. Tallenteen tiedon tulisi siten täyttää henkilötietolain määritelmä henkilötiedosta. Jos tiedot muodostavat henkilörekisterin, henkilötietolaki tulee sovellettavaksi kokonaisuudessaan, ellei tästä laista muuta johdu.

Henkilötietolain 5 §:n mukaan rekisterinpitäjän tulee käsitellä henkilötietoja laillisesti, noudattaen huolellisuutta ja hyvää tietojenkäsittelytapaa sekä toimia muutoinkin niin, ettei rekisteröidyn yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojan turvaavia perusoikeuk-

sia rajoiteta ilman laissa säädettyä perustetta.

Henkilötietolain 6 §:n mukaan henkilötietojen käsittelyn tulee tulla asiallisesti perusteltua rekisterinpitäjän toiminnan kannalta ja niiden käsittelyn tarkoitus sekä se, mistä henkilötiedot säännönmukaisesti hankitaan ja mihin niitä luovutetaan, on määriteltävä ennen henkilötietojen keräämistä. Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus tulee myös määritellä siten, että siitä ilmenee, minkälaisen rekisterinpitäjän tehtävien hoitamiseksi henkilötietoja käsitellään. Henkilötietolain 7 §:n mukaan henkilötietoja saa käyttää tai muutoin käsitellä vain tavalla, joka ei ole yhteensopimaton lain 6 §:ssä tarkoitettujen käsittelyn tarkoitusten kanssa.

Henkilötietolain 10 §:n mukaan rekisterinpitäjän on laadittava rekisteriseloste, josta ilmenee muun muassa rekisterinpitäjä, henkilötietojen käsittelyn tarkoitus, kuvaus rekisteröityjen ryhmästä ja näihin liittyvistä tiedoista, mihin tietoja säännönmukaisesti luovutetaan ja kuvaus rekisterin suojauksen periaatteista. Lisäksi pykälän mukaan rekisterinpitäjän on pidettävä rekisteriseloste jokaisen saatavilla. Rekisteriselostetta ei olisi laadittava sellaisesta kameravalvonnasta, johon ei kerry edellä tarkoitettuja henkilötietoja.

Henkilötietolain 32—34 §:ssä säädetään tietoturvallisuudesta ja tietojen säilytyksestä mukaan lukien vaitiolovelvollisuus, joka koskee henkilötietojen käsittelyn yhteydessä saatuja tietoja toisen henkilön ominaisuuksista, henkilökohtaisista oloista tai taloudellisesta asemasta sekä henkilörekisterin hävittämisestä. Henkilötietolain käyttötarkoitussidonnaisuusperiaatteen mukaan vanhentuneita tietoja ei saa säilyttää ja arkaluonteisten tietojen hävittämisestä ja tarkistamisesta on erityissäännös lain 12 §:n 2 momentissa.

Momentin 4 kohdassa säädettäisiin erikseen siitä, että kameravalvonnalla saatuja tallenteita ei myöskään saisi käyttää muihin tarkoituksiin kuin niihin, joita varten tarkkailu on suoritettu. Säännöksen tavoite on turvata työntekijöistä kuvaa sisältävien tallenteiden käyttö vain siihen tarkoitukseen kuin missä ne on kerätty. Siten tallenteita ei voisi käyttää esimerkiksi työntekijän työn suorituksen arviointiin.

Työnantajan olisi myös huolehdittava siitä, että työntekijät tietävät kameravalvonnasta.

Momentin 5 kohdan mukaan työnantajan olisi tiedotettava kameravalvonnan alkamisesta, toteuttamisesta ja siitä, miten ja missä tilanteissa mahdollisia tallenteita käytetään. Tämän tulisi tapahtua sen jälkeen, kun lain 21 §:n mukaisesti työnantaja on toteuttanut yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn. Kaikilla työntekijöillä, joihin kameravalvonta voi kohdistua, olisi siten aina oikeus tietää kameravalvonnan käyttämisestä. Tiedottaminen koskisi vain sellaista kameravalvontaa, joka kuuluu 21 §:n menettelytapojen piiriin. Siten sellaisesta kameravalvonnasta, josta ei mitenkään välity kuvaa työntekijöistä, ei tarvitsisi erikseen tiedottaa. Tiedottamisesta voisi huolehtia monella tavalla kuten kertomalla siitä suullisesti tai kirjallisesti. Tiedon olisi oltava riittävän yksityiskohtaista, jotta siitä selviää valvonnan aloittaminen, tarkoitus ja kohde. Kameravalvonnan toteuttamiseen liittyy myös työnantajan velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijät ovat tietoisia valvonnasta kokonaan luopumisesta. Tallenteiden käyttöä koskeva tiedottaminen voisi tapahtua esimerkiksi esittämällä työntekijöille rekisteriseloste tai panemalla se esille työpaikan ilmoitustaululle.

Kameroiden yksityiskohtaisesta sijainnista ei kuitenkaan olisi välttämätöntä tiedottaa muissa kuin 16 §:n 2 momentin tarkoittamissa tilanteissa, joissa kameravalvonta voidaan kohdentaa nimenomaan työntekijän tiettyyn työpisteeseen. Jos kameravalvonnan avulla tarkkaillaan työpistettä, jossa työntekijä työskentelee, on hänen yksityisyyden suojansa siinä määrin rajoitettu, että hänen on välttämätöntä tietää myös kameroiden sijainti. Sijainnista tiedottaminen ei tarkoittaisi yksittäisten kameroiden asentamisesta tiedottamista, vaan yhteistoimintamenettelyn jälkeen annettavaa yleistä tietoa kameroiden paikoista, joissa ne mahdollisesti sijaitsevat. Ehdotetun 16 §:n 2 momentin 1 kohdan ja 3 kohdan tarkoittamissa tilanteissa tällainen avoimuus toteutuisi käytännössä ilmeisesti muutoinkin. Jos kameravalvontaa käytetään 16 §:n 2 momentin 2 kohdan tarkoittamissa tilanteissa, säännöksen tavoite estää rikoksia tai selvittää niitä ei vaarannu, vaikka työntekijä tietäisikin kameroiden sijainnin. Muissa yleisemmissä 16 §:n 1 momentin tarkoittamissa tilanteissa kuten asiakaspalvelutiloissa, varastoissa ja

kulunvalvonnassa kameroiden sijaintietojen paljastuminen esimerkiksi ulkopuolisille ja tietyissä rikossarjojen selvittämistilanteissa jopa työntekijöille voisi sen sijaan estää valvonnan tarkoituksen yksityiskohtaisten tietojen levitystä. Toisaalta kameroiden sijaintia voidaan myös vaihtaa käytännössä siinä määrin usein, että tiedottaminen kaikille työntekijöille saattaisi muodostua liian raskaaksi menettelyksi.

Momentin 6 kohdan mukaan avoimuuden toteuttamiseksi työnantajan olisi myös ilmoitettava näkyvällä tavalla kameravalvonnasta niissä tiloissa, joihin kamerat on asetettu. Jos kameravalvonnasta kokonaan luovutaan, olisi myös ilmoitukset poistettava. Yleensä voitaisiin pitää riittävänä tilan kulkuyhteyden läheisyyteen laitettua ilmoitusta siitä, että kohteessa on kameravalvonta. Ilmoituksesta tulisi myös näkyä kameravalvonnan toteuttamistapa, mikä tarkoittaisi esimerkiksi sitä, onko kamera tallentava vai ei.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan tallenteiden käyttöoikeuteen poikkeusta. Jos työntekijä syyllistyy työssään työnantajaansa kohtaan rangaistavaan tekoon, on työnantajalla työsopimuslain 8 luvun 1 §:n perusteella pääsääntöisesti oikeus purkaa työsopimus. Myös irtisanominen on mahdollista. Tuomioistuinpöytäkirjoissa riita-asioissa työnantajan tulee näyttää toteen ne seikat, jotka tukevat kannetta ja rikosasiassa työnantajan tulee näyttää toteen ne seikat, joihin hänen vahingonkorvausvaatimuksensa perustuu. Työnantajalla on oltava myös mahdollisuus toteen näyttää työntekijän tai virkamiehen työsuhteen päättämisen perusteet. Poliisin oikeudesta saada tarvittavia tietoja rikosten estämiseksi ja selvittämiseksi poliisitutkinnassa säädetään poliisilain (493/1995) 36 §:ssä.

Tämän vuoksi 2 momentin 1 kohdassa ehdotetaan, että työnantajalla olisi oikeus 1 momentin 4 kohdan ja 21 §:n estämättä käyttää tallenteita työsuhteen päättämisen perusteiden toteennäyttämiseksi. Henkilötietolain 12 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan arkaluonteistenkin henkilötietojen käsittely on mahdollista, jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi, puolustamiseksi tai ratkaisemiseksi. Ehdotuksella ei siten laajennettaisi nykytilannetta. Työsuhteen päättämistilanteet käsittäisivät sekä työsuhteen

purkamisen että irtisanomisen perusteet työntekijästä johtuvasta syystä. Toteennäyttämisen liittyisi vain tilanteisiin, jossa työnantajalla on jo muutoin tieto irtisanomisperusteesta, mutta hän käyttäisi tallenteita todistamisvelvollisuutensa tukena joko työsuhteen päättämistilanteessa esimerkiksi kuultaessa työntekijää työsopimuslain 9 luvun 2 §:n mukaisesti ennen työsopimuksen päättämistä tai tuomioistuimessa. Tallenteita ei siten saisi käyttää esimerkiksi työsuhteen päättämisperusteiden itsenäiseen selvittämiseen tai hankintaan.

Työnantajalla olisi lisäksi oikeus momentin 2 kohdan mukaan 1 momentin 4 kohdan ja 21 §:n estämättä käyttää tallenteita tasa-arvolaisissa (609/1986) tarkoitettun häirinnän tai ahdistelun taikka työturvallisuuslaissa tarkoitettun häirinnän ja epäasiallisen käytöksen selvittämiseksi ja toteen näyttämiseksi, jos työnantajalla on perusteltu syy epäillä työntekijän syyllistyneen häirintään, ahdisteluun tai epäasialliseen käytökseen. Ensisijaisena edellytyksenä tallenteiden käytölle olisi siten se, että työnantajalla on perusteltu syy epäillä työntekijän syyllistyneen mainittuihin tekoihin.

Työnantajan on käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä poistamaan työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettua häirintää asiasta tiedon saatuaan. Myös tasa-arvolain 6 §:n 2 momentin 4 kohdan ja 8 §:n 2 momentin 4 kohdan mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän kohteeksi. Tasa-arvolain 11 §:n perusteella työnantaja on velvollinen maksamaan loukatulle hyvistä, jos hän laiminlyö velvoitensa sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun poistamiseksi. Työnantajalla on siten laissa säädettyjä erityisvelvoitteita ryhtyä tiettyihin toimenpiteisiin asiasta tiedon saatuaan. Hänellä tulisi olla myös keinoja selvittää epäiltyä häirintää, epäasiallista käytöstä tai ahdistelua. Tämän vuoksi kameravalvonnalla saatujen tallenteiden käyttö myös edellä tarkoitetuissa tilanteissa olisi perusteltua. Näissä tilanteissa tallenteita saisi käyttää paitsi työntekijän menettelyn toteennäyttämiseksi myös sen selvittämiseksi.

Momentin 3 kohdassa ehdotetaan kolmatta poikkeusta tallenteiden käyttötarkoitussidonnaisuuteen. Sen mukaan työnantaja työtur-

vallisuudesta vastaavana saisi käyttää sekä 16 §:n 1 momentissa että 2 momentissa tarkoitettuja tallenteita työtaturmien ja muiden työturvallisuuslaissa tarkoitettujen vaaraa tai uhkaa aiheuttaneiden tilanteiden selvittämiseksi. Tallenteiden käyttöoikeuden tavoitteena tulisi olla nimenomaan selvittää ja ennalta estää työtaturmia, ammattitauteja ja muita työympäristöstä johtuvia työntekijöiden terveyden haittoja ja tukea työolosuhteiden parempaa suunnittelua saatujen kokemusten pohjalta.

Momentissa tarkoitetuissa tilanteissa tallenteita voitaisiin myös käyttää ilman, että asiaa on käsitelty yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyssä, koska tilanteisiin on lähes mahdoton etukäteen varautua. Ehdotetun lain 4 §:n 2 momentin mukaan, jos työntekijää koskevia henkilötietoja on kerätty muualta kuin työntekijältä itseltään, työnantajan on kuitenkin ilmoitettava työntekijälle saamistaan tiedoista ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa.

Tallenteiden toissijainen käyttötarkoitus saattaa vaikuttaa tallenteiden säilytysaikaan. Tämän vuoksi ehdotetaan pykälän 3 momentissa, että tallenteet olisi hävitettävä heti, kun ne eivät ole tarpeen kameravalvonnan tarkoituksen toteuttamiseksi ja viimeistään vuoden kuluessa tallentamisen päättymisestä. Tallenteen saisi kuitenkin säilyttää vuoden määräajan jälkeenkin, jos se olisi tarpeen ennen säilyttämiseksi säädetyn enimmäismääräajan loppuun kulumista selvittäväksi tulleen pykälän 2 momentissa tarkoitetun asian käsittelyn loppuun saattamiseksi taikka jos työnantaja tarvitsisi tallennetta työsuhteen päättämisen asianmukaisuuden toteennäyttämiseksi taikka tallenteen säilyttämiseen olisi muu erityinen syy. Työsuhteen päättämisen toteennäyttämistä varten säilytettävien tallenteiden tallennusajassa tulee kiinnittää huomiota siihen, että mainituissa tilanteissa tallenteiden käyttöoikeus koskee vain tilanteita, joissa työnantaja käyttäisi tallenteita todistamisvelvollisuutensa tukena. Muita erityisiä syitä tallenteiden säilytysajan pidentämiseen voivat olla esimerkiksi erilaiset turvallisuusnormit tai muut työnantajalle kuuluvat velvoitteet, jotka edellyttävät tallenteiden säilyttämistä.

6 luku. Työntekijän sähköpostiviestien hakeminen ja avaaminen

Lain 6 lukuun ehdotetaan otettaviksi säännökset työntekijän sähköpostin esille hakemisesta ja avaamisesta tiettyjen luvussa säädettyjen tarkkarajaisten edellytysten vallitessa. Ehdotettujen säännösten tavoitteena on, että työntekijän luottamuksellisten sähköpostiviestien salaisuus ei vaarantuisi ja että työnantajalle kuuluvat, tämän toiminnan jatkumisen kannalta välttämättömät viestit voitaisiin työntekijän estyneenä ollessa saada työnantajan käyttöön. Sääntelyllä pyritään siihen, että työntekijän luottamukselliset viestit erotettaisiin työnantajalle selvästi kuuluvista viesteistä. Sääntelyn tavoitteena on ohjata siihen, että työntekijälle lähetettyjen tai tämän lähettämien työnantajaorganisaatiolle kuuluvien viestien sekä selville saaminen että niiden avaaminen perustuisi työntekijän suostumukseen. Laki antaisi kuitenkin työnantajalle mahdollisuuden saada selville sen toimintaan kuuluvat viestit niissä tilanteissa, joissa suostumukseen perustuvat menettelyt eivät eri syistä olisi käytettävissä ja joissa tiedonsaanti on välttämätöntä työnantajan toiminnan jatkumisen turvaamiseksi. Ehdotetuilla menettelytavoilla turvattaisiin samanaikaisesti sekä työntekijän luottamuksellisten viestien suojan ydinalue, toisin sanoen viestien sisältö, että työnantajan toiminnan häiriöttömään jatkumiseen liittyvät välttämättömät edut työntekijän poissa ollessa.

Luvussa säädettäisiin työnantajan huolehtimisvelvollisuudesta (18 §), työnantajalle kuuluvien sähköisten viestien esille hakemisesta (19 §) ja työnantajalle kuuluvien sähköisten viestien avaamisesta (20 §).

18 §. *Työnantajan huolehtimisvelvollisuudet.* Pykälässä säädettäisiin työnantajan yleisestä huolehtimisvelvollisuudesta hänen suunnitellessaan ja järjestäessään työntekijän sähköpostiosoitteeseen lähetettyjen tai tämän lähettämien sähköpostiviestien suoja.

Työnantajan huolehtimisvelvollisuuksia koskevien säännösten tarkoituksena on ohjata työntekijöitä ja työnantajaa luomaan kullekin työpaikalle sen toimintaan ja työntekijöiden työtehtäviin parhaiten sopivat menettelytavat. Työntekijän suostumukseen perustuvat menettelyt merkitsisivät sitä, että myös laissa

säädetyistä luottamuksellisen viestin suojaksi säädettäviksi ehdotetuista 19 ja 20 §:n menettelysäännöistä voidaan poiketa työntekijän suostumuksella. Tämä ilmenee ehdotetun lain 20 §:n 3 momentista. Työntekijä voi esimerkiksi antaa suostumuksensa sille, että toinen työnantajan tähän tehtävään hyväksymä henkilö – tavallisimmin toinen työntekijä tai pienemmissä yrityksissä sen johtaja – voi tarkistaa työntekijälle tulleen sähköpostin työntekijän antamien käyttäjätunnus- ja salasanojen avulla sekä avata ja lukea työnantajalle kuuluvat viestit.

Jos sähköpostiosoite on muotoa työntekijän etunimi.sukunimi@yritys.fi, tulevat viestit työntekijälle tämän hallinnoimaan sähköpostiin, jonka avaamisessa tarvittavat tunnus- ja salasana ovat hänen tiedossaan. Sähköpostin avaamiseen tarvittavat tekniset keinot ovat työntekijän lisäksi niillä henkilöillä, jotka voivat käyttää järjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia. Näiden henkilöiden toimintavaltuuksia rajoittaa kuitenkin teletoiminnan yksityisyyden suojasta annettu lainsäädäntö samoin kuin rikoslain 38 luvun 3 ja 4 §. Ehdotettujen säännösten tarkoituksena onkin osoittaa, että mainituissa tehtävissä toimivat eivät riko teletoiminnan yksityisyyden suojasta annettuja säännöksiä suorittaessaan ehdotettuun lakiin perustuvia toimenpiteitä työnantajalle kuuluvien viestien esille hakemisessa ja niiden avaamisessa työnantajan määräyksestä.

Työnantaja voi periaatteessa edellyttää, että hänen omistamansa laitteet on tarkoitettu pelkästään työasioiden hoitoon ja että niitä ei käytetä yksityiseen viestintään. Käytännössä työnantajat usein sallivat työntekijöiden hoitaa yksityisiä asioitaan kohtuullisessa määrin työnantajan omistamilla sähköisen viestinnän laitteilla. Näistä tilanteista ei kuitenkaan suoraan seuraa, että työnantaja olisi oikeutettu lukemaan työntekijän luottamuksellisia viestejä. Työntekijälle voidaan myös lähettää työnantajan kiellosta huolimatta yksityisluonteisia viestejä, joita työnantaja ei ole oikeutettu lukemaan.

Työntekijän sähköpostiosoitteeseen lähetetään ja siitä lähetetään työnantajalle tarkoitettuja ja tälle kuuluvia viestejä. Työntekijän luottamuksellisen viestinnän piiriin kuuluvat työntekijän muuhun kuin työtehtävien hoitoon liittyvät viestit, myös sellaiset työtehtä-

viin liittyvät viestit, jotka on tarkoitettu yksinomaan työntekijälle itselleen. Näissä tilanteissa merkitystä on sillä, kuka on viestin vastaanottaja tai sen lähettäjä. Työelämän tietyissä tehtävissä, etenkin yksityissektorilla on tavallista, että työntekijä toimii suoraan työnantajaorganisaation edustajana, jolloin työnantajalle kuuluva viesti on ainoastaan työntekijän sähköpostiosoitteessa. Tämä saattaa aiheuttaa vaikeuksia työnantajan viestintään tietyissä tilanteissa esimerkiksi silloin, kun työntekijä on estynyt hoitamasta tehtäviään.

Työnantaja voi erilaisin teknisin järjestelyin, kuten sähköpostiosoitteilla, erottaa luottamukselliset ja työnantajalle kuuluvat sähköpostiviestit. Työnantajalla voi olla esimerkiksi yleinen sähköpostiosoite sellaisia viestejä varten, joihin vastaaminen edellyttää työnantajan päätöstä tai vastausta. Tämän vaihtoehdon merkitystä luottamuksellisen viestinnän turvaamisen kannalta voi kuitenkin heikentää se, ettei työnantaja voi tosiasiallisesti ohjeillaan ja määräyksillään vaikuttaa työyhteisön ulkopuolisiin tahoihin. Tosin työntekijä itsekin voi omilla toimenpiteillään vaikuttaa luottamuksellisten viestien erotteeluun ja niiden luottamuksellisuuden turvaamiseen.

Pykälän 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi työnantajalle yleinen huolehtimisvelvollisuus, jossa kuvattaisiin toimintaprosessi, miten työnantajan olisi menettävä työntekijän viestin suojan toteuttamiseksi. Huolehtimisvelvollisuutta ei olisi, jos työnantajalla ei ole tarkoitusta hakea työntekijän nimellä tulleita tai hänen nimellään vastaanottamia sähköpostiviestejä. Säännös olisi työnantajan vähimmäisvelvoite eikä estäisi työntekijää antamasta suostumuksensa perusteella sähköpostiviestiensä käsittelyoikeutta toiselle työntekijälle siinä laajuudessa kuin mahdolliset muut salassapitosäännökset ja työnantajan määräykset sen mahdollistavat. Siten esimerkiksi sihteereille tai sijaiselle nimenomaan annetut oikeudet lukea viestit olisivat mahdollisia. Jos työntekijä ei noudata työnantajan työntekijälle tarjoamia menettelytapoja, työnantaja voisi kuitenkin tällaisessa tapauksessa käyttää 19 ja 20 §:ssä tarkoitettuja oikeuksiaan. Jos työntekijä menettelee työnantajan tarjoamien vaihtoehtojen mukaisesti, supistaa se jäljempänä esitetyllä tavalla työn-

antajan oikeutta käyttää näitä oikeuksia.

Ehdotuksen mukaan työnantajan olisi suunniteltava ja järjestettävä työntekijälle lähetettyjen tai tämän lähettämien sähköpostiviestien suojan toteuttamiseksi tarpeelliset toimenpiteet, jotta hän voisi käyttää ehdotuksen 19 ja 20 §:ssä tarkoitettuja oikeuksiaan. Työnantajan olisi vähimmäisehtona erityisesti huolehdittava säännöksen 1—3 kohdassa tarkemmin määritellyistä toimenpiteistä. Säännös koskisi vain työntekijän nimellä lähetettyjä tai vastaanotettuja sähköpostiviestejä. Yleiset menettelytavat tietoverkon käytön järjestelyistä olisi käsiteltävä työpaikalla lain 21 §:n mukaisesti.

Työnantajan tulisi huolehtia vaihtoehtoisin järjestelyin työntekijän sähköpostiviestien suojasta. Momentin 1 kohdan mukaan työnantaja voisi tarjota työntekijälle mahdollisuutta siihen, että työntekijä itse voi käyttävän sähköpostijärjestelmän automaattisen vastaustoiminnon avulla lähettää viestin lähettäjälle ilmoituksen poissaolostaan ja sen kestosta sekä tiedon henkilöstä, joka hoitaa poissaolevalle työntekijälle kuuluvia tehtäviä. Tämä edellyttäisi aina työntekijän omaa toimenpidettä ennen poissaoloa, sillä hän huolehtisi itse siitä, että viestin lähettäjälle lähtee tieto automaattivastauksen muodossa. Työntekijän laiminlyönnistä ei olisi hänelle seuraamuksia, mutta työnantajan katsottaisiin näin toteuttaneen omalta osaltaan huolehtimisvelvollisuutensa.

Ehdotetun 2 kohdan mukaan työnantaja voisi toisena vaihtoehtona tarjota työntekijälle mahdollisuutta ohjata sähköpostiviesti toiselle työnantajan tähän tehtävään hyväksymälle henkilölle tai toiseen omassa käytössään olevaan sähköpostiosoitteeseen. Tämäkin järjestely edellyttäisi, että työnantaja hyväksyy sekä järjestelyn että sen henkilön, kenelle viestin voi ohjata. Edellytysten tarkoituksena on turvata erityisesti tietoturvasuutta. Yleensä henkilö, jolle viestit voisi ohjata, toimii poissaolevan työntekijän sijaisena ja on työnantajan palveluksessa. Hän voi olla myös työntekijän esimies tai muu työnantajan edustaja. Myös viestin ohjaaminen omassa käytössä olevaan muuhun henkilökohtaiseen sähköpostiosoitteeseen olisi mahdollista vain työnantajan luvalla. Säännös ei siten antaisi työntekijälle yksipuolista päätös-oikeutta

ohjata sähköpostiviestejä omaan sähköpostiosoitteeseensa. Tämänkin mahdollisuuden käyttäminen edellyttäisi aina työntekijän toimenpidettä ennen poissaoloa eli hän päättäisi ohjauksen asentamisesta. Työnantaja olisi kuitenkin täyttänyt huolehtimisvelvollisuutensa jo tarjotessaan tällaista vaihtoehtoa.

Momentin 3 kohdan mukaan työnantaja voisi edellä sanottujen järjestelyjen vaihtoehtona tarjota työntekijälle mahdollisuutta antaa suostumuksensa sille, että joku toinen henkilö voisi ottaa vastaan työntekijälle lähetetyt viestit tämän poissa ollessa. Tällaisen henkilön työntekijä voisi itse valita, mutta hänen tulisi olla työnantajan tähän tehtävään hyväksymä samalla tavalla kuin 2 kohdassakin. Näin työntekijä voisi harkitessaan suostumuksensa antamista valita sellaisen henkilön, johon hän itse katsoo voivansa luottaa ja työnantaja vaikuttaa siihen, että viestit ohjautuvat sellaiselle henkilölle, johon vastaavasti työnantaja luottaa. Suostumus koskisi vain oikeutta selvittää, onko työntekijälle lähetetty viesti, joka on selvästi tarkoitettu työntekijälle tämän työtehtävien hoitamiseksi ja joista työnantajan on toimintansa tai työtehtävien asianmukaisen järjestämisen vuoksi välttämätöntä saada tieto. Toinen työntekijä voisi ottaa selville työntekijän viestit noudattamatta 19 §:n 1 momentin säännöksiä. Suostumus on vapaaehtoinen tahdonilmaisu, jonka voi myös aina peruuttaa. Suostumusmenettelyltä ei edellyttäisi muotomääräyksiä, vaikkakin kirjallinen suostumus, jossa myös määriteltäisiin sen voimassaoloaika ja millaisiin poissaolotilanteisiin sitä saa käyttää, voisi olla suositeltavaa. Viestin esille hakemisesta ja avaamisesta työntekijän suostumuksella ja esimerkiksi tämän tunnusluvuilla olisi kuitenkin laadittava selvitys siten kuin jäljempänä 19 ja 20 §:ssä ehdotetaan säädettäväksi. Työnantaja olisi täyttänyt huolehtimisvelvollisuutensa jo tarjoamalla tällaista mahdollisuutta työntekijälle. Ehdotuksen 20 §:n 3 momentissa on lisäksi viittaus siitä, että työntekijä voisi antaa suostumuksensa myös muuhun menettelyyn, jolloin myös menettelyistä voidaan vapaasti sopia.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin siitä, että ehdotetun huolehtimisvelvollisuuden noudattaminen olisi edellytys sille, että työnantaja voisi käyttää 19 ja 20 §:ssä tarkoitettu-

ja oikeuksiaan hakea esille työnantajalle kuuluvat viestit ja sen jälkeen avata tällaiset viestit.

19 §. *Työnantajalle kuuluvien sähköisten viestien esille hakeminen.* Työnantajalla olisi ehdotetun pykälän mukaan rajoitettu oikeus ottaa selville, onko työntekijälle tämän poissa ollessa lähetetty tai onko hän ennen poissaoloaan lähettänyt työnantajalle kuuluvia sähköpostiviestejä.

Ehdotuksen 1 momentin mukaan yleisenä edellytyksenä olisi, että työnantajan olisi välttämätöntä saada hänelle tarkoitetuista viesteistä tieto toimintaansa liittyvien neuvottelujen loppuun saattamiseksi, asiakkaiden palvelemiseksi tai toimintojensa turvaamiseksi muutoin. Työnantajan olisi siten harkittava perusteellisesti toimenpiteen välttämättömyyttä eli ehdotonta tarpeellisuutta pykälässä lueteltujen toimintojen turvaamiseksi. Tällaisia tilanteita saattaa syntyä esimerkiksi tilausten ja laskutusten sekä reklamointien vastaanotossa, vahvistuksessa, seurannassa ja niitä koskevissa liikeneuvotteluissa kuten myös määräaikaan sidotuissa tehtävissä.

Välttämättömyyden arviointiin vaikuttaa myös se, jos työntekijä on menetellyt työnantajan tarjoamien 18 §:ssä tarkoitettujen menettelytapojen mukaisesti. Viestin esille hakeminen ei pääsääntöisesti olisi välttämätöntä työntekijän nimellä lähetettyjen viestien esille hakemiseksi, jos työntekijä on toiminut 18 §:n 2 tai 3 kohdan mukaisesti, mutta saattaa olla tällaisessa tilanteessa välttämätöntä työntekijän lähettämien viestien osalta, jos momentin jäljempänä 1—4 kohdissa ehdotetut edellytykset täyttyvät. Jos työntekijä on toiminut 18 §:n 1 kohdan mukaisesti, välttämättömyyskriteerin toteutumisen arvioinnissa olisi otettava huomioon se, että viestin lähettäjä saa tiedon sekä asiaa hoitavan henkilön poissaolosta että asiaa sillä hetkellä hoitavasta henkilöstä, minkä vuoksi esimerkiksi työnantajan riskit menettää tilauksia vähenevät. Edellä kuvattu tilanne on verrattavissa puheluun, jossa soittajalle ilmoitetaan asiaa hoitavan henkilön olevan poissa ja että hänen tehtäviään hoitaa sanottuna aikana toinen henkilö. Välttämättömyyskriteeri voi tässäkin tilanteessa toteutua työntekijän lähettämien viestien osalta työntekijälle lähetettyjä viestejä perustellummin.

Työnantaja voisi käyttää oikeuttaan vain tietojärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia käyttävän henkilön avulla. Tällaisilla henkilöillä on työtehtäviinsä liittyen sähköpostijärjestelmän ylläpitohenkilön ominaisuudessa aina oikeus päästä laillisesti järjestelmään, vaikka heidän oikeutensa riippuvat muutoin paljolti järjestelmästä. He ovat kuitenkin aina tunnistettavissa. Järjestelmä voi olla myös ulkopuolelta ostettu, jolloin pääkäyttäjän valtuuksia voi käyttää palvelun tuottaja tai tämän palveluksessa oleva henkilö. Kysymyksessä ei tarvitsisi olla tietojärjestelmän pääkäyttäjäksi nimetty henkilö, sillä ehdotuksessa tarkoitettujen valtuudet on voitu delegoida tai antaa ne useammalle rajoitetumpana.

Arviointi, kuuluuko viesti edellä mainitun mukaisesti työnantajalle, tulisi tapahtua viestin lähettäjän tunnistamistietoja taikka sähköpostiviestissä olevien otsikkokenttää koskevien tietojen perusteella, jotka jo usein ilmaisevat, mihin viestin sisältö liittyy. Näistä tiedoista voidaan useimmissa tapauksissa päätellä, onko viesti yksityisluonteinen vai ei. Työnantajalla olisi vastaava oikeus ottaa viestin otsikkoa ja vastaanottajaa koskevien tietojen perusteella selville, onko työntekijä lähettänyt työnantajalle kuuluvia viestejä. Siten työnantaja voisi ottaa selville, onko työntekijä tehnyt tarjouksia, missä vaiheessa liikeneuvottelut ovat tai muita tällaisiin tilanteisiin verrattavia asioita.

Työnantajan oikeus hakea viestejä esille rajoittuisi kuitenkin myös ajallisesti. Ensiksi hän voisi ottaa selville, onko työntekijän poissa ollessa lähetetty hänelle viestejä. Tämä oikeus hakea esille viestejä koskisi siten vain sellaisia viestejä, jotka ovat saapuneet työntekijälle sen jälkeen, kun hänen poissaolonsa on alkanut. Toiseksi työnantaja voisi ottaa selville, onko työntekijä välittömästi ennen poissaoloaan lähettänyt tai vastaanottanut säännöksessä tarkoitettuja viestejä. Välittömyys tarkoittaisi lyhyehköä aikaa ennen poissaoloa. Tätä aikaa arvioitaessa voitaisiin kuitenkin ottaa huomioon työnantajan kulloinkin tarvitseman välttämättömän tiedon käsittelyaikatauluun liittyvät näkökohdat.

Lisäksi 1 momentin 1—4 kohdassa säädettäisiin niistä edellytyksistä, joiden olisi toteuduttava, ennen kuin työnantaja voisi käyttää oikeuttaan. Näiden kaikkien edellytysten

olisi toteuduttava.

Momentin 1 kohdan mukaan oikeus hakea esille viestejä edellyttäisi, että työntekijä hoitaa tehtäviä itsenäisesti työnantajan lukuun eikä työnantajan käytössä ole järjestelmää, jonka avulla työntekijän hoitamat asiat ja niiden käsittelyvaiheet kirjataan tai saadaan muutoin selville. Momentissa edellytetty välttämättömyyskriteeri ei toteudu, jos työnantaja voi muutoin saada viestiin liittyvästä asiasta selvän. Työn itsenäisyys merkitsisi sitä, että viestiin liittyvää asiaa eivät hoida samanaikaisesti muut henkilöt, joilla voi olla asiaan liittyvät tiedot ilman, että työnantajan on välttämätöntä hakea esille poissaolevan työntekijän sähköpostista viestejä. Jos taas työnantajalla on asioiden kirjaamista koskeva nimenomainen järjestelmä, kuten julkisen hallinnon asioiden hoidossa on pääsääntönä, voidaan useimmista asioista ja niiden käsittelyvaiheista saada selvää tämän järjestelmän avulla ja siten viestien esille hakeminen ei olisi välttämätöntä.

Momentin 2 kohdan mukaan työntekijän tehtävien ja vireillä olevien asioiden vuoksi olisi oltava ilmeistä, että työntekijälle on lähetetty tai hän on lähettänyt edellä tarkoitettuja viestejä. Arvio tulisi perustaa sekä työntekijän tehtävien luonteeseen että hänellä vireillä olevien asioiden laatuun.

Momentin 3 kohdan mukaan työntekijän olisi oltava estynyt tilapäisesti suorittamasta työtehtäviään eikä työnantajalle kuuluvia viestejä voitaisi saada työnantajan käyttöön. Työnantajalla olisi oikeus ottaa selville, onko työntekijälle lähetetty tai onko hän lähettänyt pykälässä tarkoitettuja viestejä vain, jos hän olisi huolehtinut 18 §:ssä tarkoitetuista toimenpiteistä. Työntekijän tilapäistä estyneisyyttä suorittaa työtehtäviään ei pykälässä määriteltäisi tarkemmin. Se edellyttäisi joka tapauksessa työntekijän työstä poissaoloa. Lyhyt poissaolo ei tee viestin selvittämistä ottaen huomioon myös muut kriteerit useinkaan välttämättömäksi. Kuitenkin käytännön työelämässä voi olla tilanteita, jotka edellyttävät hyvin nopeaakin työnantajan reagoimista.

Momentin 4 kohdan mukaan työnantajan oikeus hakea esille sähköpostiviestejä edellyttäisi lisäksi, että työntekijän suostumusta viestien esille hakemiseen ei voitaisi saada

kohtuullisessa ajassa. Tämä tarkoittaisi, että työnantajan olisi tarjottava työntekijälle mahdollisuutta antaa suostumus. Näin työntekijä saisi myös tiedon siitä, että hänen sähköpostinsa avaamista harkitaan. Suostumuksen tarjoaminen edellyttäisi konkreettisia toimenpiteitä työnantajalta, mutta sen hankinnassa on otettava huomioon kohtuullinen aika. Siten työnantaja voisi vain erityistapauksissa luopua yrityksestä saada työntekijän suostumus. Jos suostumusta ei saada, ei se kuitenkaan estäisi viestien esille hakemista. Lisäksi edellytettäisiin, että viestiin liittyvän asian selvittäminen ei kestä viivytystä. Ehdotuksella on liittymä 3 kohdan kriteereihin työntekijän estyneisyydestä suorittaa työtehtäviään, koska työntekijän pitempiaikainen poissaolo ei mahdollistaisi viestin esille hakemista, jos viestiin liittyvän asian voi hoitaa myöhemmin.

Työntekijä voi olla estynyt suorittamasta työtehtäviään myös kuoleman johdosta tai muutoin pysyväisluotoisesti, jolloin työnantajan toiminnan turvaamisen kannalta tilannetta on arvioitava eri tavalla kuin työntekijän tilapäisen poissaolon ollessa kyseessä. Tämän vuoksi pykälän 2 momentissa ehdotetaan työnantajalle 1 momentin tilanteita laajempaa oikeutta hakea esille viestejä. Työnantajalla olisi 1 momentissa säädettäväksi ehdotettu oikeus ottaa viestin lähettäjää ja vastaanottajaa taikka viestin otsikkoa koskevien tietojen perusteella selville työnantajalle kuuluvat viestit, jos työntekijä on kuollut tai hän on muutoin pysyväisluotoisesti estynyt suorittamasta työtehtäviään edellyttäen, että työntekijän hoitamien tehtävien selville saaminen ja työnantajan toiminnan turvaaminen ei olisi muilla keinoilla mahdollista.

Ensinnäkin viestien esille hakemista koskeva menettely olisi sama kuin 1 momentin tarkoittamissa tilanteissa eli viestin esille hakeminen tulisi tapahtua tietojärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia käyttävän henkilön avulla. Toiseksi työnantajan olisi tullut tarjota työntekijälle 18 §:ssä tarkoitettuja vaihtoehtoja, jos se on mahdollista. Lisäksi edellytyksenä olisi, että 1 momentin 1 ja 2 kohdissa tarkoitettut edellytykset täyttyvät tässäkin tapauksessa.

Ehdotuksen 2 momentti tulisi sovellettavaksi vain, jos työntekijä on kuollut tai hän

on pysyväisluonteisesti estynyt suorittamasta työtehtäviään. Pysyväisyyttä olisi arvioitava kulloisenkin yksityistapauksen osalta erikseen yleisen elämäkokemuksen ja työoikeudellisten säännösten perusteella. Esimerkiksi työsuhteen päättämistilanteissa pysyväisluonteisuus toteutuu. Tällöin on kuitenkin otettava huomioon, että työnantajan on tarjottava 18 §:ssä tarkoitettuja vaihtoehtoja myös tällaiselle henkilölle ennen viestien esille hakemisen aloittamista. Näin työntekijä, jonka työsuhte on purettu tai irtisanottu, voi itse omilla toimenpiteillään vaikuttaa siihen, että hänen luottamuksellisen sähköpostiviestinsä suoja toteutuu esimerkiksi poistamalla tällaiset viestit.

Momentin tarkoittamissa tilanteissa edellytettäisiin kuitenkin, että työntekijän hoitamisen asioiden selville saaminen ja työnantajan toiminnan turvaaminen ei olisi muilla keinoilla mahdollista. Siksi työnantajan olisi selvitettävä ensisijaisesti muita keinoja toimintansa turvaamiseksi ja työnantajalle kuuluviin viesteihin liittyvien asioiden selville saamiseksi.

Pykälän 3 momentissa ehdotetaan, että jollei viestin esille hakeminen johda viestin avaamiseen, olisi toimenpiteestä laadittava siihen osallistuneiden henkilöiden allekirjoittama selvitys, josta ilmenee, miksi viestiä on haettu, hakemisen ajankohta ja hakemisen suorittajat. Selvitys olisi myös ilman aiheutonta viivytystä toimitettava työntekijälle. Säännöksen tarkoitus on lisätä avoimuutta. Siten työntekijä, jonka sähköiseen viestintään on puututtu hakemalla työnantajalle kuuluvia viestejä selvittämällä viestien lähettäjiä, vastaanottajia tai viestin otsikkotietoja kuitenkin avaamatta konkreettisesti viestejä, saisi asiasta tiedon. Selvityksen voisi toimittaa työntekijälle esimerkiksi sähköpostilla tai se voitaisiin toimittaa hänen työpöydälleen odottamaan, kunnes hän palaa takaisin työhön. Selvitystä ei kuitenkaan tarvitsisi toimittaa, jos se ei olisi pykälän 2 momentin tarkoittamissa tapauksissa mahdollista.

Voimassa olevan televiestinnän tietosuojalain 4 §:n mukaan televiestinsä on luottamuksellista, jollei sitä ole tarkoitettu yleisesti vastaanotettavaksi. Tällä suojataan sekä viestiä että viestinnän osapuolia. Se, joka on ottanut vastaan tai muutoin saanut tiedon luot-

tamuksellisesta televiestistä, jota ei ole hänelle tarkoitettu, ei saa oikeudettomasti ilmaista tietoa viestin sisällöstä tai käyttää tietoa viestin sisällöstä tai sen olemassaolosta. Työelämän erityislaissa on myös pidetty tarkoituksemukaisena kokonaisuus huomioon ottaen turvata viestin saajan ohella viestin lähettäjä. Tämän vuoksi 3 momentissa ehdotetaan, että tässä laissa tarkoitettuja lähettäjä- tai vastaanottajatietoja tai otsikkoja koskevia tietoja ei saisi käsitellä kuin siinä laajuudessa kuin se on viestin esille hakemisen tarkoituksen vuoksi välttämätöntä. Lisäksi 3 momentissa ehdotetaan säädettäväksi samalla tavoin kuin terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä koskevassa 5 §:ssä on ehdotettu, että momentissa tarkoitettuja tietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista saamiaan tietoja sivullisille työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen.

Sananvapauden käyttämisestä joukkoviestinnässä annettu laki (460/2004) tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2004. Lain 16 §:n (Lähdesuoja ja oikeus anonyymiin ilmaisuun) 1 momentin mukaan muun muassa yleisön saataville toimitetun viestin laatijalla sekä julkaisijalla on oikeus olla ilmaisematta, kuka on antanut viestin sisältämät tiedot. Julkaisijalla on myös oikeus olla ilmaisematta viestin laatijan henkilöllisyyttä. Pykälän 2 momentin mukaan sama oikeus on myös sillä, joka on saanut mainituista seikoista tiedon ollessaan viestin laatijan taikka julkaisijan palveluksessa. Pykälän 3 momentin mukaan velvollisuudesta ilmaista tieto esitutkinnassa tai oikeudenkäynnissä säädetään erikseen. Oikeudenkäymiskaaren 17 luvun 24 §:n 2 ja 3 momentissa säädetään edellä tarkoitettujen henkilöiden oikeudesta olla paljastamatta todistelussa ja esitutkintalain 27 §:n 2 momentissa esitutkinnassa vastaavia tietoja, ellei kysymyksessä ole rikos tai sen yritys, josta saattaa seurata vähintään kuusi vuotta vankeutta. Työnantajan sähköpostin esille hakemisoikeuden tarkoituksena ei ole heikentää edellä tarkoitettua lähdesuojaa ja oikeutta anonyymiin ilmaisuun viestien lähettäjä-, vastaanottaja- ja otsikkotietojenkaan osalta.

20 §. *Työnantajalle kuuluvien sähköisten viestien avaaminen.* Pykälässä säädettäisiin työnantajalle selvästi kuuluvien sähköpostiviestien avaamisoikeudesta. Viestien otsikko-

tiedoista ja lähettäjä tai vastaanottajaa koskevien tietojen sekä työntekijän tehtävien luonteen ja hänellä tiedossa ja vireillä olevien asioiden perusteella voidaan hyvin pitkälle päätellä, että viesti kuuluu työnantajalle eikä koske luottamuksellisen viestin suojan piirissä olevaa asiaa.

Pykälän 1 momentin mukaan, jos viestin lähettäjä, vastaanottajaa tai viestin otsikkoa koskevan tiedon perusteella on ilmeistä, että työntekijälle lähetetty tai tämän lähettämä viesti on selvästi työnantajalle kuuluva viesti, viestin saisi avata tietyin edellytyksin ja tiettyjä menettelytapoja noudattaen. Kun työnantaja on 19 §:ssä tarkoitettu tavoin ja edellytyksin selvittänyt ja tullut siihen käsitykseen, että viesti ilmeisesti kuuluu työnantajalle, olisi avaaminen mahdollista. Tällöinkin edellyttäisiin, että kysymys on viestistä, josta työnantajan on toimintaansa liittyvien neuvottelujen loppuun saattamiseksi, asiakkaiden palvelemiseksi ja toimintojensa turvaamiseksi välttämätöntä saada tieto. Näitä kriteereitä on kuvattu ehdotuksen 19 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa. Avaamisen välttämättömyys olisi siten uudelleen arvioitava tässä vaiheessa. Avaamistakaan ei saisi suorittaa muun kuin tietojärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia käyttävän henkilön avulla toisen henkilön läsnäollessa, joka useimmiten edustaisi työnantajaa.

Sähköpostiviestin avaamisen avoimuuden turvaamiseksi ehdotetaan pykälän 2 momentissa, että avaamisesta olisi laadittava siihen osallistuneiden henkilöiden allekirjoittama selvitys. Siitä tulisi ilmetä, mikä viesti on avattu, miksi viesti on avattu, avaamisen ajankohta, avaamisen suorittajat sekä kenelle avatun viestin sisällöstä on annettu tieto. Vaikka viestistä itsestään jo useimmiten käy ilmi, miksi viesti on avattu, on kuitenkin tarkoituksenmukaista, että selvitykseen kirjataan myös syy viestin avaamiseen. Näin työntekijällä on mahdollisuus arvioida, että viestin esille hakemisen ja sen avaamisen kriteerit toteutuvat. Selvitys olisi toimitettava työntekijälle ilman aiheutonta viivytystä, ellei 19 §:n 2 momentista muuta johdu. Koska viesti on olennainen säännösten soveltamisen arvioinnin ja sen henkilön kannalta, jolle se on alkujaan toimitettu, avattu viesti olisi myös säilytettävä.

Viestin sisältöä ei saisi käsitellä laajemmin kuin on tarpeen viestin avaamisen tarkoituksen eli välttämättömien työtehtävien hoidon vuoksi. Viestiä käsitelleet henkilöt eivät myöskään saisi ilmaista viestin sisältöä eikä sen lähettäjä sivullisille työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen. Säännösehdoituksella ei myöskään puututa sananvapauden käyttämisestä joukkoviestinnässä annetussa laissa tarkoitettuun lähdesuojaan.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin siitä, miten menetellään, kun työntekijä on ohjannut sähköpostiviestinsä toiselle henkilölle 18 §:n 2 kohdassa tarkoitettulla tavalla tai antanut suostumuksensa toiselle henkilölle ottaa vastaan hänen nimellään lähetettyjä viestejä 18 §:n 3 kohdassa tarkoitettulla tavalla. Tällainen henkilö saisi avata viestin tämän pykälän 2 momentissa tarkoitettuja menettelytapoja noudattaen.

Jos työntekijä on antanut suostumuksensa muuhun menettelyyn, ei työnantajan velvollisuutena olisi noudattaa tässä pykälässä tarkoitettuja menettelytapoja. Viestinnän luottamuksellisuus ei vaikuta viestinnän osapuolten välisiin suhteisiin laajemmin. Siten työntekijä voi antaa suostumuksensa toiselle henkilölle muunlaisesta työnantajan hyväksymisen menettelytapojen noudattamisesta. Muu menettely mahdollistaa muun muassa sen, että toinen työntekijä voi lukea suostumuksen antaneen työntekijän viestejä ja hoitaa niin sovittaessa ja toimivaltansa rajoissa myös sähköpostiviesteissä tarkoitettuja työtehtäviä noudattamatta tässä luvussa tarkoitettuja menettelytapoja.

7 luku. Erinäisiä säännöksiä

Lukuun sisällytettäisiin voimassa olevan lain menettelytapoja teknisen valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä (9 §), lain valvontaa (10 §), nähtäväpitoa (11 §) ja rangaistussäännöstä (12 §) koskevat säännökset sekä lain voimaantuloa koskevat säännökset.

21 §. *Menettelytavat teknisen valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä.* Pykälään ehdotetaan sijoitettavaksi voimassa olevan lain 9 §:n 1 ja 2 momentti sellaisenaan. Säännöksen yksityiskohtaiset perustelut ovat hallituksen esityksessä laiksi yksityisyyden

suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Koska ehdotukseen sisältyy säännökset työnantajan oikeudesta kameravalvontaan ja oikeudesta hakea esille ja avata työntekijän sähköposteja tietyissä laissa erikseen tarkoitetuissa tilanteissa ja tietyin edellytyksin, ehdotetaan, että voimassaolevan lain 9 §:n 3 momenttia ei enää sisällytettäisi uuteen lakiin. Sähköisen viestinnän tietosuojasta annettavaan lakiin, jota sovelletaan yleislakina myös työnantajaan, on tarkoitus sisällyttää säännökset verkkosivustojen selailutietojen luottamuksellisuudesta. Lisäksi säännöstä sovellettaessa on huomattava, että henkilötietolain mukaan sähköpostipalvelimelle voi muodostuu esimerkiksi käsittelylokeista sellaisia henkilörekistereitä, joista on laadittava rekisteriselosteet. Koska lakiin on tarkoitus sisällyttää myös työntekijän luottamuksellista sähköpostiviestin suojaa tarkoittavat säännökset, niin voimassa olevan lain 9 §:n 4 momentti olisi myös tarpeeton.

22 §. *Valvonta.* Pykälä vastaisi voimassa olevan lain 10 §:ä ja sitä koskevat yksityiskohtaiset perustelut ovat hallituksen esityksessä laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

23 §. *Nähtävänäpito.* Pykälä vastaisi voimassa olevan lain 11 §:ä.

24 §. *Rangaistussäännös.* Voimassa olevan lain rangaistussäännöksen 12 § 1 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi ehdotetuista uusista säännöksistä johtuvat rangaistus seuraamukset, jotka olisi mukautettu voimassa oleviin säännöksiin siten, että myös ehdotettujen uusien työnantajaa velvoittavien säännösten rikkominen olisi rangaistavaa. Siltä osin kuin rangaistavuus koskee voimassa olevaa lakia, säännökset pysyisivät asiasisällöltään samoina. Näiltä osin säännöksen yksityiskohtaiset perustelut ovat hallituksen esityksessä laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Pykälän 1 momentin mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästi huolimattomuudesta rikkoo 4 §:n 2 momentin tai 9 §:n säännöksiä tiedonantovelvollisuudesta (1 kohta), vastoin 7 §:n säännöksiä ottaa vastaan tai muutoin käsittelee työnhakijan huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittviä tietoja (2 kohta), vastoin

8 §:n säännöksiä vaatii työntekijää esittämään todistuksen huumausainetestistä tai muutoin säännöksen vastaisesti käsittelee siihen merkittviä tietoja (3 kohta), vastoin 13 §:n 1 momentin säännöksiä testaa työntekijän henkilö- tai soveltuvuusarvioinnin tämän suostumuksetta taikka jättää varmistamatta testaamisen menetelmän luotettavuuden, testaajan asiantuntevuuden tai testauksella saatavien tietojen virheettömyyden (4 kohta), rikkoo 13 §:n 2 momentin säännöksiä kirjallisen lausunnon antamisesta tai selvityksen antamisesta suullisen lausunnon sisällöstä (5 kohta), vastoin 14 §:n säännöksiä käyttää muuta kuin terveydenhuollon ammattihenkilöstöä, asianomaisen laboratoriokoulutuksen saanutta henkilöstöä tai terveydenhuollon palveluja (6 kohta), vastoin 15 §:n säännöksiä edellyttää työntekijän osallistuvan geneettiseen tutkimukseen tai hankkii tiedon työntekijälle tehdystä geneettisestä tutkimuksesta (7 kohta), vastoin 16 §:n säännöksiä toteuttaa kameravalvontaa (8 kohta), rikkoo 17 §:n säännöksiä kameravalvonnan avoimuudesta (9 kohta), vastoin 19 §:n säännöksiä hakee esille tai vastoin 20 §:n säännöksiä avaa työntekijälle lähetetyn tai työntekijän lähettämän viestin (10 kohta), rikkoo 21 §:n 2 momentin säännöksiä määrittely- tai tiedottamisvelvollisuudesta (11 kohta) taikka rikkoo 23 §:n säännöksiä tämän lain nähtävänäpidosta (12 kohta) olisi tuomittava, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain rikkomisesta sakkoon.

Teon rangaistavuus edellyttäisi siten tahallisuutta tai törkeää huolimattomuutta, vaikka rikoslaissa rangaistaviksi säädetyt teot, joihin jäljempänä viitataan pykälän 2 momentissa, edellyttävät henkilörikosrekisteririkosta lukuun ottamatta tahallisuutta. Ehdotetun rangaistussäännöksen soveltamisala olisi tältä osin laajempi kuin 2 momentissa mainittujen tekojen. Ehdotetun rangaistussäännöksen yritykseen ei sen sijaan olisi rangaistava, vaikka esimerkiksi viestintäsalaisuuden loukkaus ja salakatselu ovat rangaistavia jo yrityksinä.

Momentin 2 kohta olisi uusi. Koska 7 §:ssä on kysymys työnhakijasta, on tämän oikeusturvan varmistamiseksi tarpeen säätää siitä, että työnantaja ei saa vastoin lain säännöksiä ottaa vastaan tai käsitellä työnhakijan hänelle

toimittamaa huumausainetestitodistusta ja siihen merkittyjä tietoja. Säännös estäisi myös mahdollista syrjintää työhönotossa. Momentin 3 kohta olisi myös uusi ja koskisi jo työssäolevan velvoittamista esittämään huumausainetestistä koskeva todistus tai tällaiseen todistuksen merkittyjen tietojen käsitteilyä. Myös se, että työnantaja laiminlöisi velvollisuutensa informoida työnhakijaa tai työntekijää oikeudestaan käsitellä huumausainetestistä olisi rangaistavaa momentin 1 kohdan mukaan.

Uuden 8 ja 9 kohdan mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästi huolimattomuudesta toteuttaa kameravalvontaa vastoin 16 §:n säännöksiä kameravalvonnan edellytyksistä tai vastoin 17 §:n säännöksiä kamaravalvonnan avoimuudesta olisi myös tuomittava yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain rikkomisesta sakkoon.

Edellä mainittu rangaistus seuraisi uuden 10 kohdan mukaan myös, jos työnantaja tahallaan tai törkeästi huolimattomuudesta vastoin 19 §:n säännöksiä hakee esille tai vastoin 20 §:n säännöksiä avaa työntekijälle lähetetyn tai työntekijän lähettämän viestin.

Pykälän 2 momentissa oleva viittaus vastaisi pääasiassa voimassa olevan lain 12 §:n 2 momenttia. Rangaistus henkilörekisteririkoksesta, tietomurrosta, salakatselusta, salakuuntelusta, viestintäsalaisuuden loukkauksesta, salassapitorikoksesta ja virkarikoksista säädetään rikoslaisissa (39/1889). Koska lakiehdotuksessa on salassapitosäännösten piiriin ehdotettu kuuluvaksi voimassa olevan lain säännösten lisäksi myös sähköisen viestin esille hakemisen ja viestin avaamisen yhteydessä saadut tiedot, koskisi rikoslain salassapitosäännöstä koskeva viittaus myös näiden salassapitosäännösten rangaistavuutta.

Kameravalvontaa tai sähköisen viestin esille hakemista ja avaamista koskevien säännösten rikkomisesta työnantaja tuomittaisiin käytännössä ehdotetun rangaistussäännöksen sijasta varsin usein 2 momentin mukaisesti rikoslain viestintäsalaisuuden loukkaamisesta tai salakatselusta eikä 1 momentissa ehdotetusta rikoksesta. Kielletyt ja sallitut teot olisivat kuitenkin näissäkin tapauksissa säännelty osittain myös ehdotetun lain 5 ja 6 luvussa. Siksi esimerkiksi työpaikalla tapahtuvaa kameravalvontaa arvioitaessa tulisi ensisijai-

sesti tutkia, täyttääkö epäilty rikos rikoslain 24 luvun 6 §:n mukaisen salakatselun tunnusmerkistön ja jollei se täyty, onko kuitenkin rikottu ehdotettua yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia. Ehdotettu rangaistussäännös ei siten korvaa työelämän osalta salakatselusta tai tieto- ja viestintärikoksista säädettyjä rangaistuksia.

Rikoslain 40 luvussa säädetään virkasalaisuuden rikkomisesta, virka-aseman väärinkäytöstä, virkavelvollisuuden rikkomisesta ja tuottamuksellisesta virkavelvollisuuden rikkomisesta. Viittaussäännöksen täsmentäminen myös virkarikoksiin on perusteltua, koska rikosoikeudellinen virkavastuu voisi ulottua joissakin tapauksissa ehdotettuja rangaistussäännöksiä pitemmälle silloin, kun teko ei ole vähäinen. Rikoslain 40 luvun 10 §:n mukaan myös törkeää lievempi huolimattomuus voi tuoda vastuun virkavelvollisuuden rikkomisesta.

8 luku. Voimaantulo

25 §. *Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset.* Pykälän 1 momentti ehdotetaan otettavaksi tavanomainen voimaantulosäännös.

Koska ehdotettu 17 § edellyttäisi työnantajalta tiettyjä toimenpiteitä ennen kameravalvonnan aloittamista, ehdotetaan, että nämä työnantajan velvollisuudet olisi täytettävä viimeistään kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta. Lisäksi ehdotetaan, että jos 4 §:n 3 momentissa ja 21 §:ssä säädettyt työnantajan velvollisuudet on täytetty tämän lain voimaan tullessa olleen lain 4 §:n 3 momentissa ja 9 §:ssä säädetyllä tavalla, katsotaan velvollisuudet täytetyiksi tämän lain mukaisesti. Säännöksen tarkoitus on välttää jo kertaalleen voimassa olevan lain mukaisesti toteutetun yhteistoiminta- ja kuulemismenettelyn toistaminen.

26 §. *Kumottavat säännökset.* Pykälän 1 momentin mukaan ehdotetaan kumottavaksi 8 päivänä kesäkuuta 2001 annettu laki yksityisyyden suojasta työelämässä.

Useissa laissa on viittaussäännöksiä, joiden mukaan oikeussuhteeseen on sovellettava yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain säännöksiä. Siltä osin kuin muussa laissa viitataan tämän lain voimaantullessa voimassa olleeseen yksityisyyden suojasta työelä-

mässä annettuun lakiin, pykälän 2 momentissa ehdotetaan, että sen sijasta olisi sovellettava ehdotettua uutta yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia.

1.2. Työterveyshuoltolaki

3 §. *Määritelmät.* Työterveyshuoltolain määritelmiä koskevaan 3 §:n 1 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 6 a kohta, jossa määriteltäisiin huumausainetestit. Ehdotuksen mukaan huumausainetestillä tarkoitettaisiin huumausainelain 2 §:ssä määritellyn huumausaineen käytön selvittämiseksi tehtyä testiä sekä testin perusteella laadittua selvitystä siitä, onko työntekijä tai työnhakija käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinällisiin tarkoituksiin. Määritelmä vastaisi yksityisyyden suojasta työelämässä ehdotettuun lakiin sisällytettävää määritelmää. Määritelmän yksityiskohtaiset perustelut sisältyvät ehdotukseen yksityisyyden suojasta työelämässä annettavan lain 6 §:ään.

9 §. *Työterveyshuollon kustannusten korvaaminen.* Ehdotuksen mukaan työterveyshuoltolakiin sisältyisi aikaisemmasta poiketen myös huumausainetestejä koskevia säännöksiä, minkä vuoksi laissa olisi myös säädettävä näiden testien kustannusten korvattavuudesta. Tämän vuoksi ehdotetaan, että lain 9 §:ään lisättäisiin uusi 2 momentti. Siinä vahvistettaisiin nykyinen tilanne, jonka mukaan huumausainetestien suorittamisesta aiheutuviin kustannuksiin ei työnantaja saisi korvausta testien suorittamisen kustannuksista siten kuin hän saa korvauksia työterveyshuollon ja muun terveydenhuollon järjestämisestä aiheutuneista kustannuksista sairausvakuutuslain perusteella.

Jos työterveyshuollon palvelujen tuottaja osallistuu esimerkiksi 11 §:ssä ehdotetun huumeiden vastaisen ohjelman valmisteluun, kustannukset voidaan kuitenkin korvata samalla tavalla kuin ne korvataan esimerkiksi osallistumisesta työterveyshuollon toimintasuunnitelman laadintaan. Korvausten ulkopuolelle jäisivät siten testien suorittaminen, analysointi ja niiden perusteella tehtävien selvitysten laadinta.

11 §. *Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja huumeiden vastainen ohjelma.*

Työnantajalla on voimassa olevan pykälän mukaan oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, jonka tulee sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet ottaen huomioon mitä työterveyshuoltolain 1, 4 ja 12 §:ssä säädetään. Toimintasuunnitelma voi olla osa työturvallisuuslaissa tarkoitettua työsuojelun toimintaohjelmaa tai muuta työnantajan laatimaa kehittämisohjelmaa tai -suunnitelmaa. Pykälän otsikkoa ehdotetaan täydennettäväksi huumeiden vastaisella ohjelmalla ja siihen ehdotetaan lisättäväksi uusi 4 ja 5 momentti.

Ehdotetun 4 momentin mukaan, jos työntekijöille tai työnhakijoille olisi tarkoitus tehdä lain 3 §:n 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettu huumausainetestit, työnantajalla olisi oltava myös kirjallinen huumausaineiden käytön ehkäisemistä koskeva ohjelma. Ohjelma olisi siten laadittava ennen huumausainetestaamisen aloittamista.

Ohjelman tulisi sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt huumausaineiden käytön ehkäisemiseksi sekä tietojen ja käytettävissä olevista huumeongelmaisten hoitopaikoista ja hoitomuodoista. Ohjelman tavoitteena tulisi olla huumeeton työyhteisö, jossa pyritään päihteiden käytön hallintaan ja huumeista aiheutuvien haittojen ennaltaehkäisemiseen ja ehkäisemiseen. Ohjelmassa tulisi määritellä myös huumausainetestien tarpeellisuuden perusteet osana noudatettavia käytäntöjä. Ohjelman olisi sisällettävä myös menettelytavat siitä, miten mahdollisen positiivisen huumeitestituloksen osalta annetaan tietoja työntekijälle käytettävissä olevista huumeongelmaisten hoitopaikoista ja hoitomuodoista. Hoitoonohjauksen toteuttaminen tapahtuisi parhaiten yhteistyössä työterveyshuoltohenkilöstön tai testejä suorittavan terveydenhuoltoyksikön kanssa ellei työntekijä itse muuta esitä. Tästä syystä ohjelma voisi olla myös osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Näin myös pienten yritysten asema tulisi otetuksi huomioon. Niiden ei olisi laadittava useita kirjallisia ohjelmia ja niiden henkilöstö osallistuisi joka tapauksessa työterveyshuollon toimintasuunnitelman valmisteluun työterveyshuoltolain 8 §:n mukaisesti.

Yksityisyyden suojasta työelämässä ehdo-

tetun lain 7 ja 8 §:n 2 momentissa tarkoitetut työtehtävät kuuluisivat yhteistoiminnasta yrityksissä ja yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin. Tämä yhteistoiminta olisi toteutettava ennen kuin työnantaja päättää ohjelmasta. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan olisi ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi huumausainetestien tehtäväkohtaisista perusteista. Työterveyshuoltolain 8 §:n mukaisten periaatteiden mukaan yhteistoiminta käsittää ohjelman suunnittelun mukaan lukien ohjelma, sen sisältö ja laajuus sekä toteutus ja sen vaikutusten arviointi sekä riittävän ajoissa työntekijöille tai heidän edustajilleen asioiden käsittelyn kannalta annettavat tarpeelliset tiedot. Yhteistoimintamenettelyt eivät poista testien perusteltua tarpeellisuusvaatimusta, jonka toteutumisesta vastaa työnantaja. Menettelyjen tarkoituksena olisi ennen kaikkea turvata henkilöstön vaikutusmahdollisuudet ohjelman sisältöön ja erityisesti testien perusteisiin sekä tiedonsaanti ohjelmasta.

Uudessa 5 momentissa ehdotetaan, että 4 momentti ei koskisi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 8 §:n 1 ja 3 momentissa tarkoitettuja tilanteita. Työnantajalla ei siten tarvitsisi olla huumeiden vastaista ohjelmaa, jotta hän voisi velvoittaa työntekijän esittämään huumausainetestiä koskevan todistuksen tilanteissa, jossa hänellä on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä tai jos työntekijä on positiivisen testituloksen perusteella sitoutunut huumausaineiden väärinkäytön vuoksi toteutettavaan hoitoon. Jälkimmäinen poikkeus rajoittuisi käytännössä tilanteisiin, joissa testi on tehty huumausaineiden vaikutuksenalaisuusepäilyn perusteella.

13 §. *Työntekijän velvollisuus osallistua terveystarkastuksiin.* Voimassa olevan pykälän 1 momentin mukaan työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta työterveyshuoltolaissa tarkoitettuun terveystarkastukseen, joka työhön sijoitettaessa tai työn kestäessä on välttämätön hänen terveydentilansa selvittämiseksi erityistä sai-

rastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä (1 kohta) tai työympäristössä tai hänen työ- tai toimintakykynsä selvittämiseksi työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi (2 kohta). Pykälän 2 momentin mukaan terveystarkastus suoritetaan yhteisymmärryksessä työntekijän kanssa siten kuin potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain 6 §:ssä säädetään.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 3 momentti. Sen mukaan 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun terveystarkastuksen perusteella annettavaan todistukseen merkittäisiin yleinen arvio työntekijän terveydellisistä edellytyksistä hoitaa hänelle kuuluvia tai hänelle osoitettaviksi suunniteltuja tehtäviä. Säännös vastaa nykyistä käytäntöä ja olisi lähinnä selvennys.

19 §. *Huumausainetesti ja sitä koskeva todistus.* Voimassa oleva pykälä — Työnantajalle toimitettu lääkärinlausunto — ehdotetaan siirrettäväksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:ään, jonka yhteyteen se paremmin kuuluisi ja tilalle ehdotetaan asiallisesti uutta pykälää.

Terveydenhuollon ammattihenkilöiden ja testin tekemiseen osallistuvien laboratoriohenkilöiden tulisi suorittaa huumetestit hyvää ammattikäytäntöä noudattaen ja luotettavia menetelmiä käyttäen. Tästä syystä pykälän 1 momentissa ehdotetaan, että hyvän ammattikäytännön mukaisesti positiivinen testitulos olisi aina varmistettava ennen testin perusteella annettavaa lausuntoa työntekijän oikeussuojan takaamiseksi. Varmistustesti olisi tehtävä laatuvalvotussa laboratorioissa. Laboratorioiden laadunvalvonta tapahtuu käytössä olevien laadunvalvontaperiaatteiden mukaisesti. Tällä hetkellä laadunvalvonnasta huolehtii mittatekniikan keskus (FINAS). Lisäksi ehdotetaan, että testattavalla olisi aina oikeus saada kaikki testitulokset kirjallisina. Kysymys olisi lähinnä työntekijän oikeudesta saada asiakirjat pyynnöstä itselleen.

Ehdotuksen 2 momentissa olisi selvyuden vuoksi viittaussäännös siitä, että huumausainetestiä koskevan todistuksen sisällöstä säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa. Lisäksi siinä säädettäisiin informatiivisuuden lisäämiseksi myös siitä, että todistus olisi annettava testatulle itselleen työnantajalle toimitettavaksi, koska yk-

sityisyyden suojasta työelämässä annettavan lain mukaan työntekijä itse toimittaisi aina todistuksen työnantajalle.

Pykälän 3 momentissa ehdotetaan säädettäväksi siitä, että valtioneuvoston asetuksella voitaisiin säätää tarkemmin 3 §:n 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettujen huumausainetestien laadunvalvonnasta ja testien toteuttamiseen liittyvästä näytteiden ottamisesta, analysoinnista ja tulkinnasta hyvän työterveyshuoltokäytännön ja laboratorioiden laatustandardien mukaisella tavalla.

Voimaantulo. Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan samanaikaisesti yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain kanssa.

Mutta koska ehdotetun lain 11 §:n 4 momentissa säädettäisiin huumausainetestauksen edellytyksenä työnantajan velvollisuudeksi laatia kirjallinen huumausaineiden käytön ehkäisemistä koskeva ohjelma, jonka hyväksyminen myös edellyttäisi, että ne työtehtävät, joissa työnantajalla olisi oikeus käsitellä huumausainetestiä koskevaa todistusta yksityisyyden suojasta työelämässä edellytettävällä tavalla, olisi käsitelty yhteistoimintamenettelyssä tai muutoin yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa, on tarpeen varata työnantajalle tietty määräaika toteuttaa edellä tarkoitettut velvoitteet. Siksi ehdotetaan, että 11 §:n 4 momentissa säädettäväksi ehdotetut työnantajan velvollisuudet olisi täytettävä viimeistään kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

1.3. Yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki

6 §. *Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat.* Huumetesteillä saatava tieto kuuluu voimassa olevan pykälän 8 kohdassa tarkoitettujen työsuhteen alkaessa tai sen aikana kerättävien tietojen piiriin. Tämän lisäksi pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 8 b kohta, jonka mukaan yhteistoimintamenettelyssä olisi käsiteltävä ennen kuin työnantaja päättää työterveyshuoltolain 11 §:n 4 momentissa tarkoitettua huumausaineiden käytön ehkäisemistä koskevasta ohjelmasta yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (/) 7 §:ssä ja 8 §:n 2 momentissa tarkoitettut tehtävät, joista työnhakija tai työntekijä on velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa

perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle. Tarkoituksena on turvata henkilöstön vaikutusmahdollisuudet huumausainetestien perusteisiin ja lisätä työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnallisuutta asioissa, joissa puututaan työntekijöiden koskemattomuuteen ja yksityisyyteen.

Yhteistoimintalain 7 §:n mukaan ennen kuin työnantaja ratkaisee 6 §:ssä tarkoitettun asian, on hänen neuvoteltava toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai henkilöstön edustajien kanssa, joita asia koskee.

1.4. Yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettu laki

7 §. *Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat.* Valtion virastoissa ja laitoksissa on perusteltua soveltaa samanlaista yhteistoimintaa kuin yksityisissä yrityksissäkin. Tämän vuoksi pykälään ehdotetaan lisättäväksi vastaavasti uusi 11 b kohta, joka vastaa yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lakiin ehdotettua muutosta.

1.5. Valtion virkamieslaki

8 b §. Voimassa olevan pykälän 1 momentin mukaan virkaan nimittämisen edellytyksenä on, että virkaa hakenut tai siihen ilmoittautunut henkilö viranomaisen pyynnöstä antaa tehtävän hoidon edellytyksiä koskevia tietoja sekä osallistuu lisäksi tarvittaessa asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin ja että näistä aiheutuneiden kustannusten suorittamisesta on voimassa, mitä 19 §:n 2 momentissa säädetään. 8 b §:n 1 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi, että virkaa hakeva tai siihen ilmoittautunut voitaisiin velvoittaa toimittamaan huumausainetestiä koskeva todistus yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 §:ssä tarkoitettuisa tapauksissa.

Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työnantajalle työhönottotilanteessa voisi siten olla yksityisyyden suojasta työelämässä annettavassa laissa tarkoitetuissa tapauksissa valtion virkaan nimittämisen edellytys. Velvoite olisi siten osa virkasuh-

teeseen ottamisen edellytyksistä muutoin säädettyjä velvoitteita.

19 §. Voimassa olevan pykälän 1 momentin mukaan virkamies on velvollinen asianomaisen viranomaisen pyynnöstä antamaan tälle tehtävän hoitamisen terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja. Virkamies voidaan myös määrätä hänen terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on tarpeen tehtävän hoitamisen edellytyksen selvittämiseksi. Säännöksen ehdotetaan lisättäväksi, että oikeudesta velvoittaa virkamies toimittamaan huumausainetestiä koskeva todistus on voimassa, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 8 §:ssä säädetään.

1.6. Laki kunnallisesta viranhaltijasta

7 §. *Terveydentilaa koskeva selvitys.* Kunnallisista viranhaltijoista annettu laki tuli voimaan 1 päivänä marraskuuta 2003. Lain 7 §:n 1 momentin mukaan virkasuhteeseen ottamisen edellytyksenä on, että siihen otettava henkilö antaa ottamisesta päättävälle viranomaiselle tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevat tiedot sekä osallistuu lisäksi tarvittaessa asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin. Lisäksi pykälässä säädetään, että työnantajan määräämistä tarkastuksista ja tutkimuksista aiheutuvista välttämättömistä kustannuksista vastaa työnantaja. Pykälään ehdotetaan lisättäväksi, että virkaan otettava henkilö voitaisiin velvoittaa esittämään huumausainetestiä koskeva todistus yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa.

Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työnantajalle työhönottotilanteessa olisi siten kunnallisen viranhaltijan velvollisuus samoin kuin valtion virkamiehen, jos yksityisyyden suojasta työelämässä annettavassa laissa säädettäväksi ehdotetut kriteerit toteutuvat.

19 §. *Terveystietojen antaminen.* Pykälän 1 momentin mukaan sen lisäksi, mitä työterveyshuoltolaissa säädetään, viranhaltija on velvollinen työnantajan pyynnöstä antamaan tälle tehtävien hoitamisen edellytyksiä koskevat tarpeelliset tiedot työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi. Viranhaltija on myös velvolli-

nen työnantajan määräyksestä osallistumaan hänen terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on välttämätöntä tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi. Viranhaltijalle on ennen määräyksen antamista varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Potilaan itsemääräämisoikeudesta säädetään potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain 6 §:ssä. Pykälään ehdotetaan tehtäväksi vastaava viittaussäännös työnantajan oikeudesta velvoittaa viranhaltija esittämään huumausainetestiä koskeva todistus kuin valtion virkamieslakiin.

2. Voimaantulo

Lait ehdotetaan tuleviksi voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen kun ne on hyväksytty ja vahvistettu.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annettavaan lakiin ja työterveyshuoltolakiin ehdotetaan lisättäväksi keskeisiä uusia velvollisuuksia työnantajalle. Tämän vuoksi työnantajille tulisi varata lain voimaantulosta kohtuullinen kuuden kuukauden aika saattaa velvollisuudet säännösten mukaisiksi.

3. Säättämisyjärjestys

Esityksessä ehdotetaan voimassa olevaan lainsäädäntöön nähden eräitä sellaisia muutoksia, joilla on merkitystä arvioitaessa esitystä perusoikeuksien toteutumisen kannalta.

Yksityisyyden suojasta työelämässä ehdotetun lain 7 §:n arvioinnissa on otettava huomioon perustuslain 6 §:n 2 momentissa säädetty kielto asettaa ketään ilman hyväksyttävää perustetta eri asemaan terveydentilan tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella, 7 §:ssä säädetty henkilökohtainen koskemattomuus, 10 §:n 1 momentissa turvattu yksityiselämän suoja sekä 18 §:n 1 momentissa turvattu työn ja ammatin valitsemisen vapaus ja 3 momentissa säädetty suoja laitonta irtisanomista vastaan. Ehdotuksella on myös liittymä perustuslain 15 §:ssä säädettyyn omaisuuden suojaan.

Perustuslain 10 §:n 1 momentissa turvataan jokaisen yksityiselämä ja edellytetään, että henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla. Perustuslain lakiviittaus henkilötietojen suojasta edellyttää lain säännöksiä tästä

oikeudesta, mutta se jättää sääntelyn yksityiskohdat lainsäätäjän harkintaan. Tämän harkinnan liikkuma-alaa rajoittaa kuitenkin se, että henkilötietojen suoja osittain sisältyy samassa momentissa turvatus yksityiselämän piiriin (PeVL 25/1998 vp, s. 2/I, PeVL 21/2001 vp, s. 2/I). Terveystilaa koskevat tiedot ovat henkilötietolain 11 §:ssä säädetyn käsittelykiellon piiriin kuuluvia arkaluonteisia tietoja. Perustuslakivaliokunta on katsonut tällaisten tietojen käsittelyn sallimisen koskettavan yksityiselämään kuuluvan henkilötietojen suojan ydintä (PeVL 25/1998 vp, s. 3, PeVL 21/2001 vp, s. 3/II).

Sääntelyn tavoitteena on vähentää huumausaineiden käytöstä aiheutuvia riskejä työpaikoilla ja työliikenteessä samoin kuin estää huumausaineina käytettävien aineiden laitonta leviämistä. Huumausaineiden käyttö on rangaistavaa rikoslain osoittamalla tavalla. Sääntelyn tavoitteet liittyvät perustuslain 7 §:n 1 momentissa jokaiselle turvattuun henkilökohtaiseen koskemattomuuteen ja turvallisuuteen sekä omaisuuden suojaan. Sääntelyä voidaan siten pitää hyväksyttävän tarpeen vaatimana.

Huumausainetestiä koskevan todistuksen esittäminen työnantajalle ja sitä koskevien tietojen käsittelyoikeus on ehdotuksessa rajattu koskemaan työ- tai virkasuhteeseen kuuluvia laissa tarkemmin osoitettavia tilanteita, joissa henkilön toimiminen huumausaineen vaikutuksen alaisena tai hänen riippuvuuteensa huumeesta on omiaan normaalin arvioinnin perusteella aiheuttamaan tietynlaisia vahinkoja. Menettely koskee vain työ- tai virkasuhteeseen otettavaa sekä sitä, jolle ensi kerran annetaan pykälässä tarkoitettuja tehtäviä. Työnhakija toimittaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle itse ja työnantajalla on velvollisuus etukäteen ilmoittaa työntekijälle tai työnhakijalle oikeudestaan huumausainetestiä koskevien tietojen käsittelyyn. Huumausainetestiä koskevan todistuksen tietosisältö rajattaisiin ehdotuksessa laissa välttämättömimpään. Lisäksi ne tehtävät, joita täytettäessä huumausainestestejä koskevia tietoja voitaisiin pyytää, käsiteltäisiin yhteistoimintamenettelyssä ja työnantajalla olisi oltava työterveyshuoltolaissa tarkoitettu huumeiden vastainen ohjelma.

Tämän vuoksi voidaan katsoa, että ehdotus on suhteellisvaatimuksen mukainen ja että ehdotus ei ole ongelmallinen perustuslain 10 §:n 1 momentissa säädetyn yksityisyyden suojan kannalta.

Laissa lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002) on ehdotusta vastaava menettely, jossa tehtävään valittu itse toimittaa työnantajalle rikosrekisteriotteen. Perustuslakivaliokunnan lausunnossa mainitun lain säätämismvaiheessa katsottiin, että rikostaustan selvittämismenettely ei ollut ongelmallinen työn ja ammatin valinnan vapautta suojaavan perustuslain 18 §:n 1 momentin kannalta. Huumausainetestiä koskeva todistus on lisäksi kertaluontoinen eivätkä sen mahdolliset vaikutukset ulotu yhtä työhönottotilannetta laajemmalle.

Ehdotetut säännökset merkitsevät, että työnantaja voi pyytää työnhakijaa toimittamaan huumausainetestiä koskevan todistuksen väljempien kriteerien täytyessä kuin kysymyksen ollessa jo työsuhteesta. Perustuslain 18 §:n 3 momentin laittoman irtisanomisen kieltä koskee vain työstä erottamisen perusteita, minkä vuoksi työhönottotilanteissa voidaan soveltaa erilaisia säännöksiä kuin mitä sovelletaan työssä oleviin. Työnantajan oikeus vapaasti valita työntekijänsä on laajempi kuin oikeus erottaa työntekijä. Näissä tilanteissa perusteet ja seuraamukset ovat myös varsin erilaiset.

Sääntelyä puoltavat tärkeät syyt ennakolta ehkäistä huumausaineiden käytöstä ja siitä riippuvaisena toimimisesta työelämässä aiheutuvat seuraukset. Huumausainetestiä koskevassa määritelmässä on otettu huomioon huumausaineiksi luettavien aineiden käyttö lääkinnällisiin tarkoituksiin, minkä vuoksi ehdotuksen perusteella ei ketään aseteta terveydentilansa perusteella huonompaan asemaan. Siten voidaan katsoa, että ehdotus ei ole ongelmallinen perustuslain 6 §:n 2 momentissa säädetyn yhdenvertaisuussäännöksen kannalta.

Tehtävät olisi yksilöity sellaisten suojattavien intressien mukaan, joita lainsäädäntö muutoinkin suojaa ja joita työnantaja ei voi suojata yksinomaan ohjeiden ja neuvojen avulla. Useimmiten on kysymys myös rangaistaviksi säädettyistä teoista tai teoista, joista seuraa vahingonkorvausvelvollisuus. Li-

säksi huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjen tietojen käsittelyn tarpeellisuusvaatimuksen toteutumista tehtäväkohtaisesti arvioitaessa tulee ottaa huomioon se, että työnantajalla on muun lainsäädännön kuten työturvallisuus- ja ympäristölainsäädännön perusteella velvoitteita, joista hänen on huolehdittava monilla muillakin ja usein ensisijaisilla keinoilla.

Ehdotuksen 7 §:n arviointi koskee pitkälti myös 8 §:ää, koska lain tavoitteet, suojeltavat etuudet, huumausainetestiä koskevan todistuksen tietosisältö ja tehtävien käsittely yhteistoimintamenettelyssä koskevat myös 8 §:ssä tarkoitettuja tilanteita.

Pykälässä tarkoitettu menettely antaisi kuitenkin työnantajalle oikeuden velvoittaa työntekijä ehdotetusta lain 7 §:stä poiketen esittämään huumausainetestiä koskeva todistus ja se koskisi jo työ- tai virkasuhteessa olevia, jotka tekevät laissa tarkoitettuja tehtäviä. Tällöin tietojen käsittelystä aiheutuvat seuraamukset työntekijälle voivat olla työhönottotilannetta ankarammat.

Myös tämän ehdotuksen tavoitteet liittyvät perustuslain 7 §:n 1 momentissa tarkoitettuun jokaiselle turvattuun henkilökohtaiseen koskemattomuuteen ja turvallisuuteen sekä 15 §:ssä tarkoitettuun omaisuuden suojaan, minkä vuoksi sitä voidaan pitää myös tarpeellisena.

Velvoite esittää huumausainetestiä koskeva todistus koskisi ensinnäkin tilannetta, jossa työnantaja perustellusta syystä epäilee työntekijän olevan huumausaineiden vaikutuksen alaisena työpaikalla. Toiseksi todistuksen esittämisvelvoite koskisi vain sellaista työntekijää, jonka työnantaja epäilee perustellusta aiheesta olevan huumeriippuvainen ja joka toimii selvästi 7 §:ssä tarkoitettuja tilanteita ankarammin osoitetuissa tilanteissa, joissa työntekijän toimiminen huumausaineista riippuvaisena voi normaalin arvioinnin perusteella aiheuttaa vakavaa vaaraa tai merkittävää vahinkoa. Työntekijä toimittaisi todistuksen työnantajalle itse. Työnantajalla olisi myös velvollisuus jo ennen työsuhteen alkamista työnhakuvaiheessa ilmoittaa työntekijälle huumausainetestiä koskevien tietojen käsittelystä kyseisessä tehtävässä. Tämän vuoksi voidaan katsoa, että ehdotus on suhteellisuusvaatimuksen mukainen ja ettei se

ole ongelmallinen perustuslain 10 §:n 1 momentissa säädetyn yksityisyyden suojan kannalta.

Huumeiden käyttö työpaikalla on esimerkiksi työsuhteen purkuoikeuteen vaikuttavasta käyttäytymisestä. Ehdotuksella ei siten laajenneta työnantajan oikeutta irtisanoa työntekijä, minkä vuoksi se ei ole ongelmallinen perustuslain 18 §:n 3 momentin kannalta. Tämän vuoksi perustuslain 6 §:n 2 momentissa säädetyn yhdenvertaisuussäännöksen kannalta ehdotusta ei voi pitää ongelmallisena, koska se ei aseta työntekijöitä nimenomaan terveydentilansa johdosta huonompaan asemaan, vaan mahdollistaa vain sen selvittämisen, pystyvätkö työntekijät terveydentilansa puolesta suoriutumaan työtöhtävistään vahingoittamatta itseään tai muita tai vaarantamatta muita merkittäviä etuja.

Kameravalvontaa työpaikoilla koskevan 5 luvun arvioinnissa on otettava huomioon perustuslain 10 §:n 1 momentti, jonka mukaan jokaisen yksityiselämä on turvattu. Koska se ei ole selkeästi erotettavissa esimerkiksi henkilökohtaisen koskemattomuuden, kunnian ja kotirauhan suojasta, on tarpeen, että tällaisessa perusoikeuksien konkurrenssitilanteessa perusoikeusrajoitukset täyttävät perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten lisäksi erityiset rajoitusedellytykset. Lisäksi ehdotuksella on liittymä perustuslain 7 §:n 1 momentissa jokaiselle turvattuun henkilökohtaiseen vapauteen ja turvallisuuteen sekä 15 §:ssä tarkoitettuun omaisuuden suojaan.

Ehdotuksessa säädettäisiin nimenomaan lailla kameravalvonnan perusteista. Ehdotuksella tarkennettaisiin mutta ei korvattaisi rikoslain salakatselua koskevia säännöksiä ja sillä pyrittäisiin määrittämään nimenomaan kameravalvonnalle rajat työelämässä. Sääntelyn tavoitteet liittyvät henkilökohtaisen turvallisuuden ja omaisuuden suojan toteuttamiseen. Tämän vuoksi sääntelyä voidaan pitää hyväksyttävän tarpeen vaatimana. Myös sääntelyn oikeusturvan voidaan katsoa toteutuvan siihen sisältyvään rangaistussäännöseen.

Työnantajan työpaikalla toteuttama kameravalvonta on ehdotuksessa jaoteltu perusteiltaan siten, että enemmän työntekijän yksityisyyteen puuttuvat keinot on tarkkarajaisesti määritelty edellyttäen sekä valvonnan vält-

tämättömyyttä että työhön liittyviä erityisiä työoloja tai työtehtäviä. Sääntelyssä on otettu huomioon myös kameravalvonnan avoimuus, vähemmän yksityisyyteen puuttuvien keinojen ensisijaisuus, kameravalvonnalla saatujen henkilötietojen suoja ja tallenteiden säilytysaika. Lisäksi kameravalvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin. Tämän vuoksi voidaan katsoa, että ehdotus on suhteellisuusvaatimuksen mukainen ja ettei se ole ongelmallinen perustuslain 10 §:n 1 momentissa säädetyn yksityisyyden suojan kannalta.

Ehdotuksen 6 luvun arvioinnissa on huomiota kiinnitettävä perustuslain 10 §:n 2 momentissa säädettyyn viestin luottamuksellisuuteen. Säännöksen ensisijaisena tarkoituksena on suojata luottamuksellisen viestin sisältö ulkopuolisilta. Säännös antaa kuitenkin turvaa sellaisillekin luottamuksellista viestiä koskeville tiedoille, joilla voi olla merkitystä viestin säilymisenä luottamuksellisena. Tällaisia ovat esimerkiksi puhelujen tunnistetiedot (PeVL 3/1992 vp. HE 309/1993 vp). Luottamuksellisten viestien suoja on suojaa luottamuksellisen viestin, kuten suljetun viestin avaamista ja hävittämistä vastaan. Säännös ei suojaa vain viestin lähettäjää, vaan myös sen vastaanottajaa.

Perustuslain 10 §:n 3 momentissa määritellään tyhjentyvästi ne tilanteet, joissa luottamuksellisen viestin salaisuutta voidaan rajoittaa. Rajoittaminen on mahdollista, jos se on välttämätöntä oikeudenkäynnissä taikka yksilön tai yhteiskunnan turvallisuutta tai kotirauhaa vaarantavien rikosten tutkinnassa, turvallisuustarkastuksessa tai vapaudenmenetyksen aikana.

Luottamuksellisten viestien suojan ydinsisältönä on turvata tällaisen viestin sisältö. Perustuslakivaliokunnan käytännössä on katsottu, että myös luottamuksellisen viestinnän osapuolia koskevat tiedot kuuluvat suojan piiriin, vaikkakaan eivät kuulu sen ydinalueeseen. Liittymästä otettujen teleyhteyksien täydellisten tunnistamistietojen antamista laskun maksajalle ei katsottu olevan mahdollista sallia esimerkiksi tilanteissa, joissa laite on luvallisesti toisen hallinnassa palvelussuhteen perusteella.

Perustuslakivaliokunnan käytännössä ei

näyttäisi otetun kantaa siihen, milloin kysymys on perustuslain 10 §:n 2 momentissa tarkoitettusta luottamuksellisesta viestinnästä. Perusoikeusuudistusta koskevassa hallituksen esityksessä todettiin, ettei säännös pyri järjestämään viestinnän osapuolten keskinäisiä suhteita tai heidän käyttäytymistään (HE 309/1993 vp, s. 54).

Sähköpostin käyttö on voimakkaasti lisääntynyt työelämässä. Sähköpostilla lähetettävien ja sen kautta saatavien viestien merkitys näyttää olevan erilainen erilaisissa toiminnissa. Esimerkiksi valtionhallinnolla on yleinen, henkilöön liittymätön sähköpostiosoite virallisten asioiden vireille saattamista varten. Julkishallinnossa on viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain mukaan noudatettava hyvää tiedonhallintatapaa, mihin sisältyy muun muassa velvoite pitää asiarekistereitä vireillä olevien asioiden kirjaamista ja seuranta varten. Siten valtionhallinnossa sähköpostien kautta lähetettävät viestit ovat joko puheluja korvaavia epävirallisia viestejä tai sellaisten asiakirjojen toisintoja, jotka ovat pääasiassa löydettävissä ja tunnistettavissa asiarekisterien ja asiainhallintajärjestelmien kautta. Yksityissektorilla sen sijaan näyttää olevan toimintoja, joissa yksittäinen työntekijä toimii itsenäisesti työnantajan lukuun esimerkiksi sopimusosapuolena ja joissa työntekijä hoitaa sähköpostin avulla suoraan tehtäviään ilman, että asiat kirjataan muihin järjestelmiin.

Ehdotuksia laadittaessa lähtökohtana on ollut, että työnantajalle ehdotetut oikeudet ottaa selville työntekijälle lähetetyt tai tämän lähettämät työnantajalle kuuluvat sähköpostiviestit laissa tarkemmin ja rajatusti yksilöitävällä tavalla eivät puutu luottamuksellisen viestinnän suojan ydinsisältöön.

Laissa säädettäisiin ensinnäkin ne keinot, joita työnantajan olisi toteutettava viestinnän suojan toteuttamiseksi. Viestin suojaa koskevat kysymykset käsiteltäisiin myös yhteistoimintamenettelyssä. Sääntelyn tavoitteena on, että työntekijälle lähetettyjen tai tämän lähettämien työnantajaorganisaatiolle kuuluvien viestien selville saaminen perustuisi työntekijän suostumukseen tai muihin lakiehdotuksen 18 §:ssä tarkoitettuihin keinoihin. Käytännössä voi kuitenkin syntyä tilanteita, joissa mainittujen keinojen käytöstä

huolimatta työnantaja ei voi saada selville hänelle kuuluvia viestejä. Näitä tilanteita varten lakiin ehdotetaan otettavaksi säännökset, joka määrittelevät edellytykset viestin esiin hakemiselle (19 §) sekä säännökset, jotka sisältävät edellytykset esille haetun viestin esille hakemiseksi ja viimesijaisesti avaamiseksi.

Henkilölle, jolle lähetetään suoraan työnantajalle kuuluvia viestejä ja joka lähettää työnantajan puolesta viestejä, tulee myös henkilökohtaisia ja perustuslain 10 §:n 2 momentissa tarkoitettuja luottamuksellisia viestejä. Nämä viestit voitaisiin erottaa työnantajalle tarkoitetuista viesteistä lakiehdotuksen 18 §:ssä säädettyjen edellytysten vallitessa ja siinä osoitettavilla tavoilla. Työntekijän nimellä lähetettyjä tai tämän lähettämiä sähköpostiviestejä ei kuitenkaan voida teknisesti erottaa työnantajalle kuuluvista viesteistä ilman, että samalla nähtäviksi tulevat myös luottamuksellisiksi viesteiksi tarkoitettujen viestien osapuolia ja asian otsikkoa koskevat tiedot. Kuten edellä on todettu, tämänkaltaiset tiedot eivät kuulu luottamuksellisen viestinnän suojan ydinsisältöön. Ehdotusta laadittaessa tavoitteena on ollut laatia säännökset siten, että mainittujen tietojen suojaa voidaan rajoittaa vain välttämättömistä syistä. Tämän vuoksi säännösehdotukset on pyritty kirjoittamaan varsin tarkkarajaisiksi ja siten, että rajoituksesta aiheutuvat vaikutukset jäisivät mahdollisimman vähäisiksi.

Säännösehdotuksessa on eroteltu kaksi eri tilannetta työnantajalle kuuluvien viestien esille hakemiseksi. Ehdotetun 19 §:n 1 momentissa säänneltäisiin tilannetta, jossa työntekijä on tilapäisesti estynyt hoitamasta tehtäviään. Pykälän 2 momentissa säädetäisiin tilanteesta, jossa työntekijä on kuollut tai hän on pysyväluonteisesti, esimerkiksi onnettomuuden johdosta estynyt hoitamasta tehtäviään. Viimeksi mainitussa tilanteessa lähtökohtana on työntekijän suostumuksen hankkiminen. Säännöksen mukaista menettelyä voitaisiin soveltaa, jos suostumusta ei voida saada esimerkiksi työntekijän tajuttomuuden

tai muun siihen verrattavan syyn vuoksi. Työntekijän tilapäisen poissaolon aikana työnantajalle kuuluvien viestien haku olisi rajattu vain niihin tilanteisiin, joissa se on välttämätöntä työnantajan laissa määriteltyjen tehtävien hoitamiseksi. Sekä tilapäisen että pysyvän poissaolon ollessa kysymyksessä työntekijän nimellä lähetettyjä viestejä ei saa avata tai niiden tietoja käsitellä laajemmin kuin on välttämätöntä työnantajalle kuuluvien viestien erottamiseksi muista viesteistä. Lakiehdotuksen 19 ja 20 §:ssä ehdotetaan lisäksi säädettäväksi sähköpostiviestien esille hakemiseen ja avaamiseen osallistuneita koskevasta vaitiolovelvollisuudesta.

Lisäksi ehdotuksen 21 §:n mukaan sähköpostin käyttö kuuluisi yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn piiriin ja työnantajan olisi tiedotettava sähköpostin käytöstä työntekijöille.

Tämän vuoksi voidaan katsoa, että ehdotus on suhteellisuusvaatimuksen mukainen ja että ehdotus ei ole ongelmallinen perustuslain 10 §:n 2 momentissa säädetyn luottamuksellisen viestin suojan kannalta.

Muilta osin perusoikeuksien merkitys on arvioitu eduskunnan käsitellessä hallituksen esitystä laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 75/2000 vp, PeVL 27/2000 vp).

Työterveyshuoltolakiin sisältyy asetuksenantovaltuutus. Säännöksen sanamuodon voidaan katsoa vastaavan perustuslain edellytyksiä.

Hallituksen käsityksen mukaan ehdotettu laki vastaa perustuslain edellyttämää säädöstasoa eikä se aseta sellaisia perusoikeusrajoituksia, joiden vuoksi esitystä ei voitaisi käsitellä tavallisessa lainsäätämismenettelyssä. Hallitus pitää kuitenkin suotavana, että asiaa pyydetään perustuslakivaliokunnan lausunto.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki**yksityisyyden suojasta työelämässä**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia työelämässä.

2 §

Soveltamisala

Tässä laissa säädetään työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelystä, työntekijälle tehtävistä testeistä ja tarkastuksista sekä niitä koskevista vaatimuksista, teknisestä valvonnasta työpaikalla sekä työntekijän sähköpostiviestin hakemisesta ja avaamisesta.

Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen ja virkasuhteessa olevaan sekä näihin verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevaan. Työntekijällä tarkoitetaan tässä laissa myös työnhakijaa ja työsuhteella myös muuta palvelussuhdetta.

Henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan henkilötietolakia (523/1999) ja sähköisen viestinnän tietosuojalakia (/), jollei tässä laissa toisin säädetä.

Työntekijän velvollisuudesta osallistua terveystarkastukseen säädetään erikseen.

2 luku

Henkilötietojen käsittelyn yleiset edellytykset

3 §

Tarpeellisuusvaatimus

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. Tästä ei voida poiketa työntekijän suostumuksella.

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 viranomainen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai kun työnantaja hankkii henkilöluottotietoja tai rikosrekisteritietoja työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi.

Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle etukäteen tätä koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämistä varten. Jos työntekijää koskevia tietoja on kerätty muualta kuin työntekijältä itseltään, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle saamistaan tiedoista ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa. Työnantajan tiedonantovelvollisuudesta ja työntekijän oikeudesta tarkastaa itseään koskevia henkilötietoja on lisäksi voimassa, mitä siitä muualla laissa säädetään.

Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana kuuluu yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (725/1978) sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin.

5 §

Terveystilaa koskevien tietojen käsittely

Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveystilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta ja tietojen käsittely on tarpeen sairautensa palkan tai siihen rinnastettavien terveystilaaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi taikka sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy, taikka jos työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitetävän työkykyisyytensä terveystilaa koskevien tietojen perusteella. Lisäksi työnantajalla on oikeus käsitellä näitä tietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa, kuin muualla laissa erikseen säädetään.

Terveystilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen. Työnantajan on nimettävä nämä henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joihin sisältyy terveystilaa koskevien tietojen käsittelyä. Tietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen.

Työntekijän työnantajalle luovuttama työkykyään koskeva lääkärintodistus tai -lausunto saadaan kuitenkin luovuttaa työterve-

yshuollon palvelujen tuottajalle työterveyshuoltolaissa (1383/2001) säädettyjen työterveyshuollon tehtävien toteuttamista varten, jollei työntekijä ole kieltänyt luovuttamista.

Työnantajan on säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveystilaa koskevat tiedot erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista.

3 luku

Huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittely

6 §

Huumausainetestiä koskeva todistus

Työnantaja saa käsitellä vain sellaisia työntekijän huumausaineiden käyttöä koskevia testitietoja, jotka sisältyvät asianomaisen työnantajalle toimittamaan huumausainetestiä koskevaan todistukseen. Tietojen käsittelyyn sovelletaan muutoin, mitä 5 §:n 2—4 momentissa säädetään.

Huumausainetestiä koskevalla todistuksella tarkoitetaan työnantajan osoittaman terveydenhuollon ammattihenkilön ja laboratorion antamaa todistusta, josta ilmenee, että työntekijälle on tehty testi huumausainelain (1289/1993) 2 §:ssä tarkoitetun huumausaineen käytön selvittämiseksi, sekä testin perusteella laadittu selvitys siitä, onko työntekijä käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinällisiin tarkoituksiin.

7 §

Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työhön otettaessa

Työnantaja saa ottaa vastaan tai muutoin käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittäviä tietoja tehtävään valitun työnhakijan suostumuksella vain silloin, kun työnhakijan on tarkoitus toimia sellaisessa työssä, joka edellyttää tarkkuutta, luotettavuutta itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä, ja jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi:

1) vaarantaa työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta;

2) vaarantaa maanpuolustusta tai valtion turvallisuutta;

3) vaarantaa liikenneturvallisuutta;

4) lisätä merkittävien ympäristövahinkojen riskiä;

5) vaarantaa työtehtävissä saatujen tietojen suojaa, käytettävyyttä, eheyttä ja laatua ja siten aiheuttaa haittaa tai vahinkoa salassapitosäännösten suojaamille yleisille eduille tai vaarantaa rekisteröityjen yksityisyyden suojaa tai oikeuksia; tai

6) vaarantaa liike- ja ammattisalaisuutta tai aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaalle vähäistä suurempaa taloudellista vahinkoa, jos liike- ja ammattisalaisuuden vaarantamista tai taloudellisen riskin syntymistä ei voida muiden keinojen avulla estää.

Työnantajalla on 1 momentissa tarkoitettu työnhakijan suostumukseen perustuva oikeus tietojen käsittelyyn myös silloin, kun:

1) työnhakijan on tarkoitus hoitaa tehtäviä, joissa edellytetään erityistä luottamusta, joissa työskentely tapahtuu muualla kuin työnantajan valvomissa toimitiloissa ja joissa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi aiheuttaa työnantajan asiakkaalle merkittävää taloudellista vahinkoa tai vaarantaa tämän henkilökohtaista turvallisuutta;

2) työnhakijan on tarkoitus hoitaa tehtäviä, joihin pysyväisluontoisesti ja olennaisesti kuuluu alaikäisen kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa taikka muuta työskentelyä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa alaikäisen kanssa eikä niihin osallistu muita henkilöitä; tai

3) työnhakijan on tarkoitus hoitaa sellaisia tehtäviä, joissa on itsenäisesti ja valvomattomasti pääsy huumausaineisiin tai vähäistä suurempaan määrään sellaisia lääkkeitä, joita voidaan käyttää huumaaviin tarkoituksiin.

Mitä 1 ja 2 momentissa säädetään, sovelletaan myös, jos työntekijän työtehtävät muuttuvat työsuhteen aikana siten, että ne täyttävät edellä tarkoitetut edellytykset työnantajan oikeudesta käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittävät tiedot.

Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittamisesta työnantajalle virkaan nimitämisen edellytyksenä säädetään valtion vir-

kamieslain (750/1994) 8 b §:ssä ja virkasuhteeseen otettaessa kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 7 §:ssä.

8 §

Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työsuhteen aikana

Työnantaja voi velvoittaa työntekijän esittämään työsuhteen aikana huumausainetestiä koskevan todistuksen, jos työnantajalla on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä.

Työntekijä voidaan velvoittaa esittämään huumausainetestiä koskeva todistus myös silloin, kun työnantajalla on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijällä on riippuvuus huumeista ja työntekijä toimii sellaisessa työssä, joka edellyttää erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagoitakykyä, ja jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena:

1) vakavasti vaarantaa työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta;

2) vakavasti vaarantaa maanpuolustusta tai valtion turvallisuutta;

3) vakavasti vaarantaa liikenneturvallisuutta;

4) voi lisätä huomattavasti merkittävien ympäristövahinkojen riskiä;

5) vakavasti vaarantaa työtehtävissä saatujen tietojen suojaa, käytettävyyttä, eheyttä ja laatua ja voi siten aiheuttaa haittaa tai vahinkoa salassapitosäännösten suojaamille yleisille eduille tai vaarantaa rekisteröityjen yksityisyyden suojaa tai oikeuksia;

6) vaarantaa taloudellisesti merkittävää liike- ja ammattisalaisuutta tai voi aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaalle merkittävää taloudellista vahinkoa, jos liike- ja ammattisalaisuuden vaarantamista tai taloudellisen riskin syntymistä ei voida muiden keinojen avulla estää; tai

7) voi merkittävästi lisätä työnantajan hallussa olevien huumausainelain 2 §:ssä tarkoitettujen aineiden laittoman kaupan ja leviämisen riskiä.

Työnantajalla on oikeus käsitellä huumaus-

ainetestiä koskevaan todistukseen merkittävät tiedot myös, jos työntekijä on positiivisen huumausainetestituloksen perusteella sitoutunut huumausaineiden väärinkäytön vuoksi toteutettavaan hoitoon ja todistuksen tietojen käsittely liittyy hoidon toteutumisen seurantaan.

9 §

Työnantajan tiedonantovelvollisuus huumausainetestiä koskevasta todistuksesta

Työnantajan on ilmoitettava työnhakijalle hakumenettelyn yhteydessä ennen työsopimuksen tekemistä tai työntekijälle ennen työehtojen muuttamista siitä, että kysymys on työtehtävästä, jonka perusteella työnantajalla on tarkoitus 7 §:n mukaisesti käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittävät tiedot ja jonka perusteella työnantajalla on tarkoitus 8 §:n 2 momentin mukaisesti velvoittaa työntekijä esittämään huumausainetestiä koskeva todistus.

10 §

Kustannukset todistuksen hankkimisesta

Työnantaja vastaa sille toimitettujen tässä luvussa tarkoitettujen todistusten hankkimisesta aiheutuvista kustannuksista.

11 §

Suhde terveystarkastuksia koskeviin säännöksiin

Mitä 7 ja 8 §:ssä säädetään, ei estä huumausainetestin suorittamista osana työterveyshuollon yksikön toimesta työnhakijalle tai työntekijälle työterveyshuoltolain tai valtion virkamieslain taikka kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain mukaan suoritettavaa terveystarkastusta. Työterveyshuoltolain mukaisen terveystarkastuksen perusteella annettavaan todistukseen merkittävistä tiedoista säädetään erikseen.

12 §

Säännösten soveltaminen ammattiurheilijaan

Tämän luvun säännöksiä ei sovelleta työ-sopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettussa työsopimussuhteessa olevaan urheiliijaan.

4 luku

Testien ja tarkastusten suorittamista koskevat vaatimukset

13 §

Henkilö- ja soveltuvuusarviointitestit

Työntekijää voidaan hänen suostumuksellaan testata henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin työtehtävien hoidon edellytysten tai koulutus- ja muun ammatillisen kehittämisen tarpeen selvittämiseksi. Työnantajan on varmistettava, että testejä tehtäessä käytetään luotettavia testausmenetelmiä, niiden suorittajat ovat asiantuntevia ja testauksella saatavat tiedot ovat virheettömiä. Tietojen virheettömyyttä varmistettaessa on otettava huomioon testausmenetelmä ja sen luonne.

Työnantajan tai tämän osoittaman testaajan on työntekijän pyynnöstä annettava työntekijälle maksutta henkilö- tai soveltuvuusarvioinnissa annettu kirjallinen lausunto. Jos lausunto on annettu työnantajalle suullisena, työntekijän tulee saada selvitys lausunnon sisällöstä.

14 §

Terveystarkastusten palvelujen käyttäminen

Työntekijöiden terveydentilaa koskevien tarkastusten ja testien suorittamiseen sekä näytteiden ottamiseen tulee käyttää terveydenhuollon ammattihenkilöitä, asianomaisen laboratoriokoulutuksen saaneita henkilöitä ja terveydenhuollon palveluja siten kuin terveydenhuollon lainsäädännössä säädetään.

Mitä 1 momentissa säädetään, koskee myös alkoholi- ja huumausainetestejä. Tämä ei kuitenkaan estä alkoholitestin suorittamista puhalluskokeena.

15 §

Geneettinen tutkimus

Työnantaja ei saa edellyttää työntekijältä osallistumista geneettiseen tutkimukseen työhön otettaessa tai työsuhteen aikana, eikä työnantajalla ole oikeutta saada tietää, onko työntekijälle tehty geneettinen tutkimus.

5 luku

Kameravalvonta työpaikalla

16 §

Kameravalvonnan edellytykset

Työnantaja saa toteuttaa jatkuvasti kuvaa välittävän tai kuvaa tallentavan teknisen laitteen käyttöön perustuvaa valvontaa (*kameravalvonta*) käytössään olevissa tiloissa työntekijöiden ja muiden tiloissa oleskelevien henkilökohtaisen turvallisuuden varmistamiseksi, omaisuuden suojaamiseksi tai tuotantoprosessien asianmukaisen toiminnan valvomiseksi sekä turvallisuutta, omaisuutta tai tuotantoprosessia vaarantavien tilanteiden ennaltaehkäisemiseksi tai selvittämiseksi. Kameravalvontaa ei kuitenkaan saa käyttää tietyn työntekijän tai tiettyjen työntekijöiden tarkkailuun työpaikalla. Käymälässä, pukeutumistilassa tai muussa vastaavassa paikassa tai muissa henkilöstötiloissa taikka työntekijöiden henkilökohtaiseen käyttöön osoitetussa työhuoneessa ei myöskään saa olla kameravalvontaa.

Työnantaja voi kuitenkin 1 momentin estämättä kohdentaa kameravalvonnan tiettyyn työpisteeseen, jossa työntekijöitä työskentelee, jos tarkkailu on välttämätöntä:

1) työntekijän työhön liittyvän ilmeisen väkivallan uhkan tai hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen ilmeisen haitan tai vaaran ehkäisemiseksi;

2) omaisuuden kohdistuvien rikosten estämiseksi ja selvittämiseksi, jos työntekijän tehtävän olennaisena osana on käsitellä arvoltaan tai laadultaan merkittävää omaisuutta kuten rahaa, arvopapereita tai arvoesineitä; tai

3) työntekijän etujen ja oikeuksien varmistamiseksi, jos kameravalvonta perustuu tarkkailun kohteeksi tulevan työntekijän pyyntöön ja asiasta on sovittu työnantajan ja työntekijän välillä.

17 §

Avoimuus kameravalvontaa toteutettaessa

Työnantajan on kameravalvontaa suunniteltaessaan ja toteuttaessaan pidettävä huolta siitä, että:

1) ennen kameravalvonnan käyttöönottoa selvitetään työntekijöiden yksityisyyteen vähemmän puuttuvien muiden keinojen käyttömahdollisuudet;

2) työntekijän yksityisyyteen ei puututa enempää kuin on välttämätöntä toimenpiteiden tarkoituksen saavuttamiseksi;

3) valvonnalla saatujen henkilöitä koskevien tallenteiden käyttö ja niiden muu käsittely suunnitellaan ja toteutetaan ottaen huomioon, mitä henkilötietolain 5—7, 10 ja 32—34 §:ssä säädetään, riippumatta siitä muodostavatko tallenteet mainitussa laissa tarkoitettujen henkilörekisterin;

4) tallenteita käytetään vain niihin tarkoituksiin, joita varten tarkkailua on suoritettu;

5) työntekijöille tiedotetaan 21 §:ssä tarkoitettua yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen kameravalvonnan alkamisesta, toteuttamisesta ja siitä, miten ja missä tilanteissa mahdollisia tallenteita käytetään sekä 16 §:n 2 momentin tarkoittamissa tilanteissa kameroiden sijainnista; ja

6) kameravalvonnasta ja sen toteuttamista vasta ilmoitetaan näkyvällä tavalla niissä tiloissa, joihin kamerat on sijoitettu.

Työnantajalla on oikeus 1 momentin 4 kohdan ja 21 §:n estämättä käyttää tallenteita:

1) työsuhteen päättämisen perusteen toteen näyttämiseksi;

2) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986) tarkoitettua häirinnän tai ahdistelun taikka työturvallisuuslaissa (738/2002) tarkoitettua häirinnän ja epäasiallisen käytöksen selvittämiseksi ja toteen näyttämiseksi, jos työnantajalla on perusteltu syy epäillä työntekijän syyllistyneen

häirintään, ahdisteluun tai epäasialliseen käytökseen; tai

3) työtaturman tai muun työturvallisuuslaissa tarkoitettua vaaraa tai uhkaa aiheuttaneen tilanteen selvittämiseksi.

Tallenteet on hävitettävä heti, kun ne eivät enää ole tarpeen kameravalvonnan tarkoituksen toteuttamiseksi ja viimeistään vuoden kuluessa tallentamisen päättymisestä. Tallenteen saa kuitenkin säilyttää tämän määräajan jälkeen, jos se on tarpeen ennen säilyttämisen enimmäismääräajan loppua selvitettyäksi tulleen 2 momentissa tarkoitettua asian käsittelyn loppuun saattamiseksi tai jos työnantaja tarvitsee tallennetta työsuhteen päättämisen asianmukaisuuden toteennäyttämiseksi taikka jos tallenteen säilyttämiseen on muu erityinen syy.

6 luku

Työntekijän sähköpostin hakeminen ja avaaminen

18 §

Työnantajan huolehtimisvelvollisuudet

Työnantajalla on oikeus hakea esille tai avata työntekijälle lähetettyjä tai tämän lähettämiä sähköpostiviestejä ainoastaan silloin, jos hän on suunnitellut ja järjestänyt työntekijälle tämän nimellä lähetettyjen ja tämän lähettämien sähköpostiviestien suojan toteuttamiseksi tarpeelliset toimenpiteet ja tässä tarkoituksessa erityisesti huolehtinut siitä, että:

1) työntekijä voi käytettävän sähköpostijärjestelmän automaattisen vastaustoiminnon avulla lähettää viestin lähettäjälle ilmoituksen poissaolostaan ja sen kestosta sekä tiedon henkilöstä, joka hoitaa poissaolevalle työntekijälle kuuluvia tehtäviä; tai

2) työntekijä voi ohjata viestit toiselle työnantajan tähän tehtävään hyväksymälle henkilölle tai toiseen omassa käytössään olevaan työnantajan hyväksymään osoitteeseen; taikka

3) työntekijä voi antaa suostumuksensa siihen, että työntekijän poissa ollessa tämän valitsema työnantajan tehtävään hyväksymä

toinen henkilö voi ottaa vastaan työntekijälle lähetetyt viestit sen selvittämiseksi, onko työntekijälle lähetetty sellainen viesti, joka on selvästi tarkoitettu työnantajalle työtehtävien hoitamiseksi ja josta työnantajan on toimintansa tai työtehtävien asianmukaisen järjestämisen vuoksi välttämätöntä saada tieto.

Edellä 1 momentissa tarkoitettujen sähköpostiviestien esille hakemisen tai avaamisen edellytyksenä on lisäksi, mitä 19 ja 20 §:ssä säädetään.

19 §

Työnantajalle kuuluvien sähköisten viestien esille hakeminen

Työnantajalla on oikeus tietojärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia käyttävän henkilön avulla ottaa viestin lähettäjää, vastaanottajaa tai viestin otsikkoa koskevien tietojen perusteella selville, onko työntekijälle lähetty tämän poissa ollessa tai onko työntekijä välittömästi ennen poissaoloaan lähettänyt tai vastaanottanut työnantajalle kuuluvia viestejä, joista työnantajan on toimintaansa liittyvien neuvottelujen loppuun saattamiseksi, asiakkaiden palvelemiseksi tai toimintojensa turvaamiseksi muutoin välttämätöntä saada tieto, jos:

1) työntekijä hoitaa tehtäviä itsenäisesti työnantajan lukuun eikä työnantajan käytössä ole järjestelmää, jonka avulla työntekijän hoitamat asiat ja niiden käsittelyvaiheet kirjataan tai saadaan muutoin selville;

2) työntekijän tehtävien ja vireillä olevien asioiden vuoksi on ilmeistä, että työnantajalle kuuluvia viestejä on lähetetty tai vastaanotettu;

3) työntekijä on estynyt tilapäisesti suorittamasta työtehtäviään eikä työnantajalle kuuluvia viestejä siitä huolimatta, että työnantaja on huolehtinut 18 §:ssä tarkoitetuista velvollisuuksistaan, voida saada työnantajan käyttöön; ja

4) työntekijän suostumusta ei voida saada kohtuullisessa ajassa ja asian selvittäminen ei kestä viivytystä.

Jos työntekijä on kuollut taikka jos hän on pysyväisluonteisesti estynyt suorittamasta

työtehtäviään eikä hänen suostumustaan voida saada, työnantajalla on 1 momentin 1 ja 2 kohdassa säädetyin edellytyksin oikeus ottaa viestin lähettäjää tai vastaanottajaa taikka viestin otsikkoa koskevien tietojen perusteella selville työnantajalle kuuluvat viestit, jollei työntekijän hoitamien asioiden selville saaminen ja työnantajan toiminnan turvaaminen ole muilla keinoilla mahdollista.

Jollei viestin esille hakeminen johda viestin avaamiseen, siitä on laadittava siihen osallistuneiden henkilöiden allekirjoittama selvitys, josta ilmenee, miksi viestiä on haettu, hakemisen ajankohta ja sen suorittajat. Selvitys on ilman aiheutonta viivytystä toimitettava työntekijälle, jollei 2 momentista muuta johdu. Viestin lähettäjän- tai vastaanottajatietoja taikka otsikkotietoja ei saa käsitellä laajemmin kuin on välttämätöntä viestin esille hakemisen tarkoituksen vuoksi, eivätkä tietoja käsittelevät henkilöt saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen.

20 §

Työnantajalle kuuluvien sähköisten viestien avaaminen

Jos sähköisen viestin lähettäjää tai vastaanottajaa taikka viestin otsikkoa koskevan tiedon perusteella on ilmeistä, että työntekijälle lähetty tai työntekijän lähettämä viesti on selvästi työnantajalle kuuluva viesti, jonka sisällöstä työnantajan on toimintaansa liittyvien neuvottelujen loppuun saattamiseksi, asiakkaiden palvelemiseksi tai toimintojensa turvaamiseksi välttämätöntä saada tieto, työnantaja saa avata viestin 19 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa tietojärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia käyttävän henkilön avulla toisen henkilön läsnä ollessa.

Avaamisesta on laadittava siihen osallistuneiden henkilöiden allekirjoittama selvitys, josta ilmenee, mikä viesti on avattu, miksi viesti on avattu, avaamisen ajankohta, avaamisen suorittajat sekä kenelle avatun viestin sisällöstä on annettu tieto. Selvitys on ilman aiheutonta viivytystä toimitettava työntekijälle, jollei 19 §:n 2 momentista muuta johdu.

Avattu viesti on säilytettävä eikä sen sisältöä ja lähettäjä tietoja saa käsitellä laajemmin kuin on tarpeen viestin avaamisen tarkoituksen vuoksi, eivätkä tietoja käsittelevät henkilöt saa ilmaista viestin sisältöä sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen.

Työnantajan palveluksessa olevalla tai tämän toimeksiannosta toimivalla, jolle työntekijä on ohjannut sähköpostinsa 18 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetulla tavalla tai joka voi 18 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetulla tavalla työntekijän suostumuksen mukaan ottaa vastaan hänen nimellään lähetettyjä viestejä, on oikeus avata viesti noudattaen, mitä 2 momentissa säädetään, jollei työntekijä ole antanut suostumustaan muuhun menettelyyn.

7 luku

Erinäisiä säännöksiä

21 §

Menettelytavat teknisen valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä

Työntekijöihin kohdistuvan, työnantajan työjohto- ja valvontaoikeuteen perustuvan teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja muun tietoverkon käyttö kuuluvat yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa ja yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi edellä mainituista asioista.

Yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen työnantajan on määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisen valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä tiedotettava työntekijöille teknisen valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä sekä sähköpostin ja tietoverkon käytöstä.

22 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset yhdessä tietosuojavaltuutetun kanssa.

23 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki työntekijöiden nähtävillä työpaikoilla.

24 §

Rangaistussäännös

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästi huolimattomuudesta

1) rikkoo 4 §:n 2 momentin tai 9 §:n säännöksiä tiedonantovelvollisuudesta;

2) vastoin 7 §:n säännöksiä ottaa vastaan tai muutoin käsittelee työnhakijan huumausainetestistä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja;

3) vastoin 8 §:n säännöksiä vaatii työntekijää esittämään todistuksen huumausainetestistä tai muutoin käsittelee siihen merkittyjä tietoja;

4) vastoin 13 §:n 1 momentin säännöksiä testaa työntekijän henkilö- tai soveltuvuusarvioinnein tämän suostumuksetta taikka jättää varmistamatta testaamisen menetelmän luotettavuuden, testaajan asiantuntevuuden tai testauksella saatavien tietojen virheettömyyden;

5) rikkoo 13 §:n 2 momentin säännöksiä kirjallisen lausunnon antamisesta tai selvitöksen antamisesta suullisen lausunnon sisällöstä;

6) vastoin 14 §:n säännöksiä käyttää muuta kuin terveydenhuollon ammattihenkilöstöä, asianomaisen laboratoriokoulutuksen saanutta henkilöstöä tai terveydenhuollon palveluja;

7) vastoin 15 §:n säännöksiä edellyttää työntekijän osallistuvan geneettiseen tutkimukseen tai hankkii tiedon työntekijälle tehdystä geneettisestä tutkimuksesta;

8) vastoin 16 §:n säännöksiä toteuttaa kameravalvontaa;

9) rikkoo 17 §:n säännöksiä kameravalvonnan avoimuudesta;

10) vastoin 19 §:n säännöksiä hakee esille tai vastoin 20 §:n säännöksiä avaa työntekijälle lähetetyn tai työntekijän lähettämän viestin;

11) rikkoo 21 §:n 2 momentin säännöksiä määrittely- tai tiedottamisvelvollisuudesta; taikka

12) rikkoo 23 §:n säännöksiä tämän lain nähtävänäpidosta,

on tuomittava, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, *yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain rikkomisesta* sakkoon.

Rangaistus henkilörekisteririkoksesta, tietomurrosta, salakatselusta, salakuuntelusta, viestintäsalaisuuden loukkauksesta, salassapitorikoksesta ja virkarikoksista säädetään rikoslaisissa (39/1889).

8 luku

Voimaantulo

25 §

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos lain 4 §:n 3 momentissa ja 21 §:ssä säädetty työnantajan velvollisuudet on täytetty tämän lain voimaan tullessa olleen yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n 3 momentissa ja 9 §:ssä säädettyllä tavalla, katsotaan velvollisuudet täytetyiksi tämän lain mukaisesti. Lain 17 §:ssä säädetty työnantajan velvollisuudet on täytettävä viimeistään kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

26 §

Kumottavat säännökset

Tällä lailla kumotaan yksityisyyden suojasta työelämässä 8 päivänä kesäkuuta 2001 annettu laki (477/2001).

Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin, on sen sijasta sovellettava tätä lakia.

2.

Laki**työterveyshuoltolain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 21 päivänä joulukuuta 2001 annetun työterveyshuoltolain (1383/2001) 11 §:n otsikko ja 19 § sekä

lisätään 3 §:n 1 momenttiin uusi 6 a kohta, 9 §:ään uusi 2 momentti, 11 §:ään uusi 4 ja 5 momentti ja 13 §:ään uusi 3 momentti seuraavasti:

3 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

6 a) *huumausainetestillä* huumausainelain (1289/1993) 2 §:ssä tarkoitetun huumausaineen käytön selvittämiseksi tehtyä testiä sekä testin perusteella laadittua selvitystä siitä, onko työnhakija tai työntekijä käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinällisiin tarkoituksiin;

9 §

Työterveyshuollon kustannusten korvaaminen

Mitä 1 momentissa säädetään, ei sovelleta huumausainetestien suorittamisesta aiheutuviin kustannuksiin.

11 §

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja huumeiden vastainen ohjelma

Jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä 3 §:n 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettu huumausainetestä, työnantajalla on

oltava kirjallinen huumausaineiden käytön ehkäisemistä koskeva ohjelma, jonka sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt huumausaineiden käytön ehkäisemiseksi sekä tietoja käytettävissä olevista huumeongelmaisten hoitopaikoista ja hoitomuodoista. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohjelman hyväksymistä tehtävät on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä siten kuin yhteistoiminnasta yrityksissä (725/1978) ja yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) säädetään. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi huumausainetestien tehtäväkohtaisista perusteista.

Mitä 4 momentissa säädetään, ei koske yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (/) 8 §:n 1 ja 3 momentissa tarkoitettuja tilanteita.

13 §

Työntekijän velvollisuus osallistua terveystarkastukseen

Edellä 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun terveystarkastuksen perusteella annettavaan todistukseen merkitään yleinen arvio työnte-

kijän terveydellisistä edellytyksistä hoitaa hänelle kuuluvia tai hänelle osoitettaviksi suunniteltuja tehtäviä.

19 §

Huumausainetesti ja sitä koskeva todistus

Työnhakijalle tai työntekijälle suoritetun huumausainetestin perusteella saatu positiivinen testitulokset on varmistettava laatuvalvotussa laboratoriossa. Testattavalla on sen esitettävä, mitä muualla laissa säädetään, aina oikeus saada testitulokset kirjallisena.

Huumausainetestiä koskevan todistuksen sisällöstä säädetään yksityisyyden suojasta

työelämässä annetussa laissa. Todistus on annettava testatulle itselleen työnantajalle toimitettavaksi.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä huumausainetestien laatuvalvonnasta ja testien toteuttamiseen liittyvästä näytteiden ottamisesta, analysoinnista ja tulkinnasta hyvän työterveyshuolto-käytännön ja laboratorioiden laatustandardien mukaisella tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . Lain 11 §:n 4 momentissa säädetty työnantajan velvollisuudet on täytettävä viimeistään kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

3.

Laki**yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 6 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

lisätään yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annetun lain (725/1978) 6 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laeissa 724/1988, 51/1993, 906/1996, 723/1997 ja 478/2001, uusi 8 b kohta seuraavasti:

6 §

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat ovat:

8 b) ennen työterveyshuoltolain (1383/2001) 11 §:n 4 momentissa tarkoitetun huumausaineiden käytön ehkäisemistä kos-

kevan ohjelman hyväksymistä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (/) 7 §:ssä ja 8 §:n 2 momentissa tarkoitetut tehtävät, joista työnhakija tai työntekijä on velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

4.

Laki**yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 7 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

lisätään yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 1 päivänä heinäkuuta 1988 annetun lain (651/1988) 7 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laeissa 1102/1990, 448/1997 ja 479/2001, uusi 11 b kohta seuraavasti:

7 §

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat:

11 b) ennen työterveyshuoltolain (1383/2001) 11 §:n 4 momentissa tarkoitetun huumausaineiden käytön ehkäisemistä koskevan ohjelman hyväksymistä yksityisyyden

suojasta työelämässä annetun lain (/) 7 §:ssä ja 8 §:n 2 momentissa tarkoitetut tehtävät, joista työnhakija tai viranhakija taikka työntekijä tai virkamies on velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle;

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuuta 20 .

5.

Laki**valtion virkamieslain 8 b ja 19 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 19 päivänä elokuuta 1994 annetun valtion virkamieslain (750/1994) 8 b §:n 1 momentti ja 19 §:n 1 momentti, sellaisena kuin niistä on 8 b §:n 1 momentti laissa 604/1997, seuraavasti:

8 b §

Virkaan nimittämisen edellytyksenä on, että virkaa hakenut tai siihen ilmoittautunut henkilö viranomaisen pyynnöstä antaa tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja sekä osallistuu lisäksi tarvittaessa

asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin. Virkaa hakeva tai siihen ilmoittautunut voidaan velvoittaa toimittamaan huumausainetestiä koskeva todistus yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (/) 7 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa virkaan nimittämisen edellytyksenä. Tarkastuk-

sista ja tutkimuksista aiheutuneiden kustannusten suorittamisesta on voimassa, mitä 19 §:n 2 momentissa säädetään.

19 §

Virkamies on velvollinen asianomaisen viranomaisen pyynnöstä antamaan tälle tehtävän hoitamisen terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja. Virkamies voidaan myös määrätä hänen terveydentilansa toteamiseksi

suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on tarpeen tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi. Oikeudesta velvoittaa virkamies toimittamaan huumausainetestiä koskeva todistus on voimassa, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 8 §:ssä säädetään.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuuta 20 _____.

6.

Laki

kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 7 ja 19 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan kunnallisesta viranhaltijasta 11 päivänä huhtikuuta 2003 annetun lain (304/2003) 7 §:n 1 momentti ja 19 §:n 1 momentti seuraavasti:

7 §

Terveydentilaa koskeva selvitys

Virkasuhteen ottamisen edellytyksenä on, että siihen otettava henkilö antaa ottamisesta päättävälle viranomaiselle tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevat tiedot sekä osallistuu lisäksi tarvittaessa asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin. Virkaan otettava henkilö voidaan velvoittaa esittämään huumausainetestiä koskeva todistus yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (/) 7 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa. Työnantajan määräämistä tarkastuksista ja tutkimuksista aiheutuvista

välttämättömistä kustannuksista vastaa työnantaja.

19 §

Terveystietojen antaminen

Sen lisäksi, mitä työterveyshuoltolaissa (1383/2001) säädetään, viranhaltija on velvollinen työnantajan pyynnöstä antamaan tälle tehtävien hoitamisen terveydellisiä edellytyksiä koskevat tarpeelliset tiedot työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi. Viranhaltija on myös velvollinen työnantajan määräyksestä osallistumaan hänen terveydentilansa totea-

miseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on välttämätöntä tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi. Viranhaltijalle on ennen määräyksen antamista varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Oikeudesta velvoittaa viranhaltija esittämään huumaus- ainetestiä koskeva todistus on voimassa, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetus-

sa laissa säädetään. Potilaan itsemääräämis- oikeudesta säädetään potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992) 6 §:ssä.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta
20 _____ .

Helsingissä 5 päivänä joulukuuta 2003

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Työministeri *Tarja Filatov*

2.

Laki**työterveyshuoltolain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 21 päivänä joulukuuta 2001 annetun työterveyshuoltolain (1383/2001) 11 §:n otsikko ja 19 § sekä

lisätään 3 §:n 1 momenttiin uusi 6 a kohta, 9 §:ään uusi 2 momentti, 11 §:ään uusi 4 ja 5 momentti ja 13 §:ään uusi 3 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

6 a) huumausainetestillä huumausainelain (1289/1993) 2 §:ssä tarkoitetun huumausaineen käytön selvittämiseksi tehtyä testiä ja testin perusteella laadittua selvitystä siitä, onko työnhakija tai työntekijä käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinällisiin tarkoituksiin;

9 §

Työterveyshuollon kustannusten korvaaminen

Mitä 1 momentissa säädetään, ei sovelleta huumausainetestien suorittamisesta aiheutuviin kustannuksiin.

11 §

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma

11 §

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja huumeiden vastainen ohjelma

Jos työnhakijalle tai työntekijälle on tar-

koitus tehdä 3 §:n 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettu huumausainetesti, työnantajalla on oltava kirjallinen huumausaineiden käytön ehkäisemistä koskeva ohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt huumausaineiden käytön ehkäisemiseksi sekä tietoja käytettävissä olevista huumeongelmaisten hoitopaikoista ja hoitomuodoista. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohjelman hyväksymistä tehtävät on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä siten kuin yhteistoiminnasta yrityksissä (725/1978) ja yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) säädetään. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi huumausainetiestien tehtäväkohtaisista perusteista.

Mitä 4 momentissa säädetään, ei koske yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (/) 8 §:n 1 ja 3 momentissa tarkoitettuja tilanteita.

13 §

Työntekijän velvollisuus osallistua terveystarkastukseen

Edellä 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun terveystarkastuksen perusteella annettavaan todistukseen merkitään yleinen arvio työntekijän terveydellisistä edellytyksistä hoitaa hänelle kuuluvia tai hänelle osoitettaviksi suunniteltuja tehtäviä.

19 §

Työnantajalle toimitettu lääkärintlausunto

Työnantaja saa yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (477/2001) 8 §:n 2 momentin estämättä luovuttaa työterveyshuollon palvelujen tuottajalle tässä laissa säädettyjen työterveyshuollon tehtävien to-

19 §

Huumausainetesti ja sitä koskeva todistus

Työnhakijalle tai työntekijälle suoritetun huumausainetestin perusteella saatu positiivinen testitulokset on varmistettava laatuvalvotussa laboratorioissa. Testattavalla on sen estämättä, mitä muualla laissa sääde-

teuttamista varten työntekijän työnantajalle luovuttaman työkykyään koskevan lääkärintodistuksen tai -lausunnon, jollei työntekijä ole kieltänyt luovuttamista.

tään, aina oikeus saada testitulos kirjallisenä.

Huumausainetestiä koskevan todistuksen sisällöstä säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa. Todistus on annettava testatulle itselleen työnantajalle toimitettavaksi.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä huumausainetestien laadunvalvonnasta ja testien toteuttamiseen liittyvästä näytteiden ottamisesta, analysoinnista ja tulkinnasta hyvän työterveyshuoltokäytännön ja laboratorioiden laatustandardien mukaisella tavalla.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuuta 20 ____ . Lain 11 §:n 4 momentissa säädettyt työnantajan velvollisuudet on täytettävä viimeistään kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

5.

Laki**valtion virkamieslain 8 b ja 19 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 19 päivänä elokuuta 1994 annetun valtion virkamieslain (750/1994) 8 b §:n 1 momentti ja 19 §:n 1 momentti, sellaisena kuin niistä on 8 b §:n 1 momentti laissa 604/1997, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

8 b §

Virkaan nimittämisen edellytyksenä on, että virkaa hakenut tai siihen ilmoittautunut henkilö viranomaisen pyynnöstä antaa tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja sekä osallistuu lisäksi tarvittaessa asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin. Tästä aiheutuneiden kustannusten suorittamisesta on voimassa, mitä 19 §:n 2 momentissa säädetään.

19 §

Virkamies on velvollinen asianomaisen viranomaisen pyynnöstä antamaan tälle tehtävän hoitamisen terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja. Virkamies voidaan myös määrätä hänen terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on tarpeen tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi.

Ehdotus

8 b §

Virkaan nimittämisen edellytyksenä on, että virkaa hakenut tai siihen ilmoittautunut henkilö viranomaisen pyynnöstä antaa tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja sekä osallistuu lisäksi tarvittaessa asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin. *Virkaa hakeva tai siihen ilmoittautunut voidaan velvoittaa toimittamaan huumausainetestiä koskeva todistus yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (/) 7 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa virkaan nimittämisen edellytyksenä. Tarkastuksista ja tutkimuksista aiheutuneiden kustannusten suorittamisesta on voimassa, mitä 19 §:n 2 momentissa säädetään.*

19 §

Virkamies on velvollinen asianomaisen viranomaisen pyynnöstä antamaan tälle tehtävän hoitamisen terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja. Virkamies voidaan myös määrätä hänen terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on tarpeen tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi. *Oikeudesta velvoittaa virkamies toimittamaan huumausainetestiä koskeva todistus on voimas-*

*sa, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä
annetun lain 8 §:ssä säädetään.*

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuu-
ta 20 .

6.

Laki**kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 7 ja 19 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan kunnallisesta viranhaltijasta 11 päivänä huhtikuuta 2003 annetun kunnallisesta viranhaltijasta lain (304/2003) 7 §:n 1 momentti ja 19 §:n 1 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

7 §

Terveystilaa koskeva selvitys

Virkasuhteeseen ottamisen edellytyksenä on, että siihen otettava henkilö antaa ottamisesta päättävälle viranomaiselle tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevat tiedot sekä osallistuu lisäksi tarvittaessa asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin. Työnantajan määräämistä tarkastuksista ja tutkimuksista aiheutuvista välttämättömistä kustannuksista vastaa työnantaja.

19 §

Terveystietojen antaminen

Sen lisäksi, mitä työterveyshuoltolaissa (1383/2001) säädetään, viranhaltija on velvollinen työnantajan pyynnöstä antamaan tälle tehtävän hoitamisen terveydellisiä edellytyksiä koskevat tarpeelliset tiedot työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi. Viranhaltija on myös velvollinen työnantajan määräyksestä osallistumaan hänen terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on välttämätöntä

Ehdotus

7 §

Terveystilaa koskeva selvitys

Virkasuhteen ottamisen edellytyksenä on, että siihen otettava henkilö antaa ottamisesta päättävälle viranomaiselle tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevat tiedot sekä osallistuu lisäksi tarvittaessa asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin. *Virkaan otettava henkilö voidaan velvoittaa esittämään huumausainetestiä koskeva todistus yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (/) 7 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa.* Työnantajan määräämistä tarkastuksista ja tutkimuksista aiheutuvista välttämättömistä kustannuksista vastaa työnantaja.

19 §

Terveystietojen antaminen

Sen lisäksi, mitä työterveyshuoltolaissa (1383/2001) säädetään, viranhaltija on velvollinen työnantajan pyynnöstä antamaan tälle tehtävien hoitamisen terveydellisiä edellytyksiä koskevat tarpeelliset tiedot työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi. Viranhaltija on myös velvollinen työnantajan määräyksestä osallistumaan hänen terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on välttämätöntä

tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi. Viranhaltijalle on ennen määräyksen antamista varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Potilaan itsemääräämisoikeudesta säädetään potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992) 6 §:ssä.

tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi. Viranhaltijalle on ennen määräyksen antamista varattava tilaisuus tulla kuulluksi. *Oikeudesta velvoittaa viranhaltija esittämään huumausainetestiä koskeva todistus on voimassa, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa säädetään.* Potilaan itsemääräämisoikeudesta säädetään potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992) 6 §:ssä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuu-
ta 20 .