

**PERUSTUSLAKIVALIOKUNNAN
LAUSUNTO 10/2004 vp**

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

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

JOHDANTO

Vireilletulo

Eduskunta on 9 päivänä joulukuuta 2003 lähettäessään hallituksen esityksen laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta (HE 162/2003 vp) valmistelevasti käsiteltäväksi työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan samalla määrännyt, että perustuslakivaliokunnan on annettava asiasta lausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle.

Asiantuntijat

Valiokunnassa ovat olleet kuultavina

- hallitusneuvos Raila Kangasperko, työministeriö
- lainsäädäntöneuvos Anna-Riitta Wallin, oikeusministeriö
- professori Tuomas Ojanen
- oikeustieteen lisensiaatti Maija Sakslin
- professori Martin Scheinin
- professori Kaarlo Tuori.

HALLITUKSEN ESITYS

Esityksessä ehdotetaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain uudistamista kokonaisuudessaan. Lakiin ehdotetaan nykyisen sääntelyn lisäksi otettavaksi säännökset huumausaineteiteistä ja huumausaineidien käyttöä koskevien tietojen käsittelystä samoin kuin kameravalvonnasta työpaikoilla sekä työntekijän sähköpostiviestien esille hakemisesta ja avaamisesta. Lisäksi esitys sisältää ehdotukset kokonaisuudistukseen liittyvien eräiden muiden lakien muuttamisesta.

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

Esityksen säätämisyjärjestysperusteluissa sääntelyä arvioidaan perustuslain 6 §:n 2 momentissa vahvistetun syrjintäkiellon, 7 §:ssä turvattujen henkilökohtaisen koskemattomuuden ja turvallisuuden suojan, 10 §:ssä turvattujen yksityiselämän, henkilötietojen ja luottamuksellisen viestin salaisuuden suojan sekä 15 §:ssä turvattun omaisuuden suojan näkökulmista samoin kuin perustuslain 18 §:ään sisältyvien työn ja ammatin valinnan vapautta sekä työstä erottamista koskevan sääntelyn kannalta. Perustelujen mukaan lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä. Hallitus on kuitenkin pitänyt perustuslakivaliokunnan lausunnon hankkimista asiasta suotavana.

VALIOKUNNAN KANNANOTOT

Perustelut

Huumausainetestit

Ehdotus. Työnantaja saa 7 §:n 1 momentin perusteella ottaa vastaan ja muutoin käsitellä huumausainetestistä koskevaan todistukseen merkitäviä tietoja tehtävään valitun työnhakijan suostumuksella. Todistus voidaan pyytää, jos työtehtävät edellyttävät tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä. Lisäedellytyksenä on, että työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi vaarantaa työntekijän tai jonkin toisen henkilön henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta taikka momentin 2—6 kohdassa mainittuja muita oikeuksia tai intressejä. Työnantajalla on sama oikeus myös silloin, kun työnhakijan on tarkoitus hoitaa 7 §:n 2 momentin 1—3 kohdassa mainittuja tehtäviä. Työnhakijalla ei esityksen perustelujen mukaan ole velvollisuutta toimittaa todistusta, mutta työnantaja voi tällöin jättää hakijan huomiotta. — Vastaava sääntely koskee 5. lakiehdotuksen 8 b §:n perusteella valtion virkaa hakevaa tai siihen ilmoittautunutta ja 6. lakiehdotuksen 7 §:n perusteella kunnalliseen virkaan otettavaa.

Työnantaja voi 8 §:n 1 momentin nojalla työsuhteen aikana velvoittaa työntekijän toimittamaan todistuksen huumausainetestistä, jos on perusteltua aihetta epäillä työntekijän olevan työssä huumausaineiden vaikutuksen alaisena. Todistus voidaan 2 momentin perusteella velvoittaa esittämään myös silloin, jos perusteltu epäily kohdistuu työntekijän riippuvuuteen huumeista ja hänen työnsä edellyttää erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä. Edellytyksenä on lisäksi, että työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena vakavasti vaarantaa henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta taikka 2 momentin 2—7 kohdassa mainittuja muita oikeuksia tai etuja taikka lisää näistä säännöksistä ilmenevien vahinkojen riskiä.

Työnantajalla on 2. lakiehdotuksen 11 §:n 4 momentin perusteella oltava ennen testauksen käyttöön ottamista ohjelma huumausaineiden käytön ehkäisemisestä. Sen tulee sisältää muun ohella tietoja käytettävissä olevista huumeongelmaisten hoitopaikoista ja hoitomuodoista. Vaatimus ohjelmasta ei kuitenkaan koske 1. lakiehdotuksen 8 §:n 1 ja 3 momentissa tarkoitettuja tilanteita.

Ehdotuksen arviointi. Sääntely on merkityksellistä perustuslain 10 §:n 1 momentissa jokaiselle turvattujen yksityiselämän suojan ja henkilötietojen suojan kannalta. Sillä puututaan myös perustuslain 7 §:ssä jokaiselle turvattuun henkilökohtaiseen koskemattomuuteen ja rajoitetaan henkilön itsemääräämisoikeutta (PeVL 12/2003 vp, s. 2, PeVL 64/2002 vp, s. 2—3, PeVL 39/2001 vp, s. 2/I).

Sääntelylle on perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävät perusteet. Tavoitteena on muun ohella ehkäistä ennakoita ja vähentää huumausaineiden käytöstä aiheutuvia haitallisia seuraamuksia ja riskejä työelämässä. Kysymys on toisten henkilöiden oikeuksien ja painavien yhteiskunnallisten etujen suojaamisesta. Nämä oikeudet ja edut ilmenevät myös lakiehdotuksen säännöksistä.

Perustuslakivaliokunta on terveystietoihin kohdistuvaa vastaavaa sääntelyä arvioidessaan korostanut sitä valtiosääntöoikeudellisesti merkityksellistä seikkaa, että nimitysvaiheessa pyynnön terveystietojen saamisesta tulee olla esimerkiksi viranhoidon tai työtehtävien erityisten vaatimusten vuoksi perusteltu (PeVL 12/2003 vp, s. 2/II, PeVL 64/2002 vp, s. 3/I). Valiokunnan tämä kanta on ehdotuksessa otettu asianmukaisesti huomioon.

Valiokunta toistaa aiemman huomautuksen: "Yksilön perusoikeuksiin puuttuvan sääntelyn oikeasuhtaisuuden kannalta on ongelmallista, että velvollisuus antaa terveystietoja ja osallistua tarkastuksiin on pääsäännön mukaan kaikilla virkasuhteeseen otettavilla riippumatta tietojen tarpeellisuudesta. Viranomainen voi poiketa

tästä pääsäännöstä vain perustellusta syytä. Sääntely menee tältä osin valtion virkamieslain 8 b §:n säännöksiä pidemmälle. Niiden mukaan nimittäin terveystietoja on annettava vain viranomaisen pyynnöstä. Valtion virkamieslaissa käytetty sääntelytapa on paremmin sopusoinnussa perusoikeusjärjestelmän kanssa" (PeVL 64/2002 vp, s. 3/I). Esityksen 6. lakiehdotuksen 7 §:n 1 momentti on syytä tarkistaa valiokunnan tätä kantaa vastaavaksi.

Sääntelyn tarkkarajaisuus- ja täsmällisyysvaatimusten kannalta valiokunta on pitänyt sannonallisesti liian väljänä ehdotusta, jossa työntekijään työsuhteen aikana kohdistuva velvollisuus osallistua terveystarkastukseen oli kytketty siihen, että tarkastus oli tarpeen kyseiseen työhön liittyvien terveydellisten edellytysten selvittämiseksi. Laista ei esimerkiksi täysin käynyt ilmi, että sääntely oli tarkoitettu koskemaan erityisesti tilannetta, jossa "työstä tai työympäristöstä aiheutuu erityinen sairastumisen vaara tai jossa työ- tai toimintakyvyn selvittäminen on tarpeen työn aiheuttamien vaatimusten vuoksi" (PeVL 39/2001 vp, s. 2/I). Käsiteltävänä olevan lakiehdotuksen 8 §:n 2 momentista ei valiokunnan tämän kannan pohjalta ole huomautettavaa.

Sääntelyn täsmällisen kohdentamisen ja oikeasuhtaisuuden näkökulmista on ongelmallista, että 8 §:n 1 momentti kohdistuu erotuksetta missä tahansa tehtävässä olevaan työntekijään. Työnantajan mahdollisuus velvoittaa työntekijä esittämään todistus huumausainetestistä on esityksen mukaan perusteltua siksi, että työskentelyyn huumeiden vaikutuksen alaisena liittyy usein riskejä. Säännöksen perusteella työnantajalta ei kuitenkaan edellytetä minkäänlaista riskiarviota, vaan riittävää testiin velvoittamiseksi on, että työnantajalla on perusteltua aihetta epäillä työntekijän olevan huumausainesten vaikutuksen alaisena. Todistuksen esittämisvelvollisuuden edellytyksenä ei myöskään ole, että se olisi välttämätöntä (PeVL 39/2001 vp, s. 2) riskien poistamiseksi tai vähentämiseksi. Velvoittamismahdollisuus on valiokunnan mielestä säännöksessä sidottava esityksen perusteluissa tarkoitettuihin riskeihin esimerkiksi niin, että testaaminen on työntekijän työtehtävis-

tä johtuvien erityisten vaatimusten vuoksi välttämätöntä hänen työ- tai toimintakykynsä selvittämiseksi.¹ Tämä on edellytys lakiehdotuksen käsittelemiselle tavallisen lain säätämisyksessä.

Työnantaja voi esityksen perustelujen mukaan asettaa 8 §:n nojalla työntekijälle myös määräajan, jonka kuluessa todistus on esitettävä. Tästä on tarpeen lisätä lakiin nimenomainen maininta.

Oikeusturvan näkökulmasta on tärkeää, että testin suorittamiseen ja näytteiden ottamiseen on 14 §:n perusteella käytettävä terveydenhuollon ammattihenkilöitä ja että positiivinen testitulokset on 2. lakiehdotuksen 19 §:n mukaan varmistettava laatuvalvotussa laboratoriossa. Huumausainetestit eivät ole valiokunnan saaman selvityksen mukaan vielä kaikilta osiltaan luotettavia. Valtioneuvoston on siksi tarpeen antaa 19 §:n 2 momentissa tarkoitettuja tarkempia säännöksiä testien laadunvalvonnasta.

Niin ikään 2. lakiehdotuksen 11 §:n 4 momentin säännökset huumausainesten käytön ehkäisemistä koskevasta ohjelmasta ja sen käsittelemisestä yhteistoimintamenettelyssä ovat merkityksellisiä oikeusturvan kannalta. Valiokunnan mielestä on syytä vielä harkita, tulisiko ohjelma-vaatimus ulottaa myös 1. lakiehdotuksen 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuihin tilanteisiin.

Kameravalvonta

Lakiehdotuksen 5 luvun säännökset kameravalvonnasta ovat merkityksellisiä perustuslain 10 §:n 1 momentissa turvattujen yksityiselämän suojan ja henkilötietojen suojan kannalta.

Työnantaja saa 16 §:n 1 momentin perusteella järjestää käytössään olevissa tiloissa kameravalvonnan niissä oleskelevien henkilökohtaisen turvallisuuden varmistamiseksi, omaisuuden suojaamiseksi tai tuotantoprosessien asianmukaisen toiminnan valvomiseksi sekä turvallisuutta, omaisuutta tai tuotantoprosessia vaarantavien tilanteiden ehkäisemiseksi tai selvittämiseksi. Nämä tarkoitukset ovat perusoikeusjärjes-

¹ Ks. esim. työterveyshuoltolain 13 §.

telmän kannalta hyväksyttäviä perusteita toteuttaa kameravalvontaa.

Sääntely on riittävän tarkkarajaista ja myös oikeasuhtaista. Valvontamahdollisuuden ulkopuolelle on rajattu käymälät, pukeutumistilat ja muut henkilöstötilat samoin kuin työntekijöiden henkilökohtaiseen käyttöön osoitetut työhuoneet. Kameravalvontaa ei myöskään saa käyttää tietyn työntekijän tai tiettyjen työntekijöiden tarkkailuun työpaikalla. Kameravalvonta voidaan 16 §:n 2 momentin perusteella kohdistaa tiettyyn työpisteeseen vain, jos valvonta on momentin 1—3 kohdassa mainittujen hyväksyttävien tarkoitusten saavuttamiseksi välttämätöntä. Myös lakiehdotuksen 17 §:n säännökset avoimuudesta kameravalvontaa toteuttaessa ovat sääntelyn oikeasuhtaisuuden näkökulmasta asianmukaiset. Henkilötietojen suojan kannalta tarpeelliset säännökset tallenteiden hävittämisestä sisältyvät 17 §:n 3 momenttiin.

Oikeusturvan näkökulmasta ovat merkityksellisiä 21 §:n säännökset yhteistoimintamenetelystä, 22 §:n säännökset työsuojeluviranomaisten ja tietosuojavaltuutetun valvontatehtävistä samoin kuin 24 §:n rangaistussäännökset.

Kameravalvonnan sääntely ei vaikuta lakiehdotuksen käsittelyjärjestykseen.

Sähköpostin hakeminen ja avaaminen

Arvioinnin lähtökohtia. Lakiehdotuksen 6 luvun säännökset työnantajan oikeudesta hakea esille ja avata työntekijälle lähetettyjä, työnantajalle kuuluvia sähköpostiviestejä ovat merkityksellisiä luottamuksellisen viestin salaisuudelle perustuslaissa säädetyn suojan kannalta.

Perustuslain 10 §:n 2 momentin mukaan kirjeen, puhelun ja muun luottamuksellisen viestin salaisuus on loukkaamaton. Saman pykälän 3 momentin nojalla lailla voidaan säätää välttämättömistä rajoituksista viestin salaisuuteen yksilön ja yhteiskunnan turvallisuutta taikka kotirauhaa vaarantavien rikosten tutkinnassa, oikeudenkäynnissä ja turvallisuustarkastuksessa sekä vapaudenmenetyksen aikana. Nämä mahdollisuudet rajoittaa luottamuksellisen viestin salaisuutta on tarkoitettu tyhjentäväksi luetteloksi

(HE 309/1993 vp, s. 54/I; ks. myös PeVM 25/1994 vp, s. 5/II).

Tämän perustuslakisääntelyn ensisijaisena tarkoituksena perusoikeusuudistuksen esitöiden mukaan (HE 309/1993 vp, s. 53/II) on suojata luottamukselliseksi tarkoitettujen viestien sisältö ulkopuolisilta. Perustuslaki turvaa jokaiselle oikeuden luottamukselliseen viestintään ilman, että ulkopuoliset saavat oikeudettomasti tiedon hänen lähettämiensä tai hänelle osoitettujen luottamuksellisten viestien sisällöstä. Tämä merkitsee esimerkiksi suojaa kirjeiden ja muiden luottamuksellisiksi tarkoitettujen viestien avaamista ja hävittämistä vastaan (PeVL 13/2003 vp, s. 4—5, PeVL 30/2001 vp, s. 2/I).

Sääntely antaa turvaa muillekin tällaista viestiä koskeville tiedoille, joilla voi olla merkitystä viestin säilymiselle luottamuksellisena. Esimerkkinä on mainittu puhelujen tunnistamistiedot. Viestin tunnistamistiedot jäävät kuitenkin luottamuksellisen viestin salaisuutta koskevan perusoikeuden ydinalueen ulkopuolelle (PeVL 9/2004 vp, s. 4/I). Sääntely ei suojaa vain viestin lähettäjää, vaan kysymyksessä on viestinnän molempien osapuolten perusoikeus (PeVL 13/2003 vp, s. 5/I).

Ehdotuksen arviointi. Sääntelyssä on kysymys työnantajan oikeudesta selvittää, onko työntekijän sähköpostiosoitteeseen tämän poissa ollessa saapunut tai onko työntekijä välittömästi ennen poissaoloaan lähettänyt tai vastaanottanut työnantajalle tarkoitettuja sellaisia viestejä, joista työnantajan on toimintojensa järjestämisen tai turvaamisen takia välttämätöntä saada tieto. Selvitysoikeus kohdistuu 19 §:n 1 momentin perusteella työntekijän käytössä olevasta sähköpostijärjestelmästä ilmeneviin tietoihin viestin lähettäjistä, vastaanottajasta ja otsikosta. Työnantaja saa 20 §:n 1 momentin nojalla avata viestin, joka on sen tunnistamis- ja otsikkotietoihin kohdistuneen selvityksen perusteella selvästi työnantajalle tarkoitettu.

Sääntely koskee työnantajan vastaanotettavaksi tarkoitettuja ja työnantajan nimissä lähetettyjä sähköpostiviestejä. Työnantaja on tällaisen luottamuksellisen viestinnän yksi osapuoli.

Tällaisessa asetelmassa työnantajaa ei voida pitää sellaisena ulkopuolisena tahona, jota vastaan perustuslain 10 §:n säännöksillä luottamuksellisen viestin salaisuudesta on tarkoitus antaa suojaa. Sääntelyllä pyritään edistämään myös työnantajalle viestin lähettäneen tahdon toteutumista ja näin turvaamaan tämän oikeutta harjoittaa luottamuksellista viestintää (PeVL 30/2001 vp, s. 2/II, PeVL 13/2003 vp, s. 5/I). Sääntelyssä ei siten lähtökohtaisesti ole kysymys sellaisten rajoitusten säätämisestä luottamuksellisen viestinnän salaisuuteen, joiden ainoat sallitut tavat on mainittu perustuslain 10 §:n 3 momentissa, vaan ehdotusta on arvioitava perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten kannalta.

Ehdotus sisältää tarkkarajaiset ja täsmälliset säännökset viestin esille hakemisen ja avaamisen edellytyksistä. Yleisenä edellytyksenä 18 §:n 1 momentin mukaan on, että työnantaja on suunnitellut ja toteuttanut työntekijän sähköpostiviestinnän suojaamiseksi tarpeelliset toimenpiteet, kuten sähköpostijärjestelmän automaattisen vastaustoiminnon tai mahdollisuuden ohjata työntekijälle tulevat viestit työnantajan hyväksymään toiseen osoitteeseen. Lisäksi mahdollisuus viestien esille hakemiseen on rajattu tiettyihin tilanteisiin. Edellytyksenä 19 §:n 1 momentin 1—4 kohdan mukaan muun ohella on, että työntekijä hoitaa tehtäviä itsenäisesti työnantajan lukuun, että työntekijälle on hänen tehtäviensä vuoksi ilmeisesti lähetetty työnantajalle tarkoitettuja viestejä, että työntekijä on tilapäisesti estynyt suorittamasta työtehtäviään ja että asian selvittäminen ei siedä viivytystä eikä työntekijän suostumusta voida saada kohtuullisessa ajassa.

Pulmana kuitenkin on, että ehdotuksessa ei tehdä eroa työntekijän itse hankkiman henkilökohtaisen sähköpostiosoitteen ja työnantajan työntekijän käyttöön osoittaman sähköpostiosoitteen välillä. Sääntely-yhteyden perusteella on valiokunnan mielestä selvää, ettei työnantajan mahdollisuus hakea esille ja avata viestejä ulotu muihin kuin työnantajan työntekijöiden käyttöön osoittamiin osoitteisiin. Ehdotettua 18 §:n 1 momenttia on sääntelyn tarkkuuden lisäämiseksi kuitenkin asianmukaista tarkistaa

niin, että siinä mainittu työnantajan oikeus rajataan koskemaan vain työnantajan työntekijän käyttöön osoittamaan sähköpostiosoitteeseen saapuneita ja tällaisesta osoitteesta lähetettyjä sähköpostiviestejä. — 6 luvun otsikko on tarkistettava vastaamaan esityksen sitä tarkoitusta, että sääntely koskee työnantajalle — eikä työntekijälle — kuuluvaa sähköpostia.

Sääntelyn oikeasuhtaisuuden kannalta on tärkeää, että mahdollisuus viestien avaamiseen koskee 20 §:n mukaan vain työnantajalle selvästi kuuluvia sellaisia viestejä, joista tämän on toimintansa takia välttämätöntä saada tieto. Avaimisen lisäedellytykseksi on valiokunnan mielestä asianmukaista säätää, että viestin lähettäjään ei 19 §:ssä tarkoitettujen tietojen perusteella saada yhteyttä viestin sisällön selvittämiseksi tai sen lähettämiseksi työnantajan osoittamaan toiseen osoitteeseen.

Ehdotuksen 19 ja 20 §:n säännökset toimenpiteiden kirjaamisesta ja toimenpidettä todistavan henkilön läsnäolosta viestiä avattaessa ovat oikeusturvan kannalta asianmukaiset. Merkityksellisiä tässäkin yhteydessä ovat 21—24 §:n säännökset.

Muita seikkoja

Käsittely. Lakiehdotuksessa on voimassa olevan lain tapaan käytetty henkilötietolaissa määriteltyä laaja-alaista "käsittelyn" käsitettä. Perustuslakivaliokunta on henkilötietolain arvioinnin yhteydessä huomauttanut tällaisen käsitteen käyttöön perustuvan tekniikan "yleisesti heikentävän sääntelyn selkeyttä ja samalla myös vähentävän sääntelyn täsmällisyyttä, mikä ei ole merkityksetön seikka sääntelyn perusoikeuskytkenän vuoksi" (PeVL 25/1998 vp, s. 3/I).

Laaja-alaisen käsitteen käyttöön liittyviä ongelmia lieventää 3 §:ssä oleva käsittelyn tarpeellisuusvaatimus (PeVL 9/2004 vp, s. 3/I). Säännös vastaa voimassa olevan lain 3 §:ää, joka on säädetty perustuslakivaliokunnan myötävaikutuksella (PeVL 27/2000 vp, s. 2/I). On lisäksi huomattava, että 5 §:n 2 momenttiin sisältyy kielto ilmaista työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja sivullisille ja että kameravalvonnassa tallentuviin tietoihin sovelletaan 17 §:n 1 mo-

mentin 3 kohdan perusteella henkilötietolain säännöksiä muun muassa vaitiolovelvollisuudesta ja tietojen suojaamisesta. Asianmukaisinta valiokunnan mielestä kuitenkin on pyrkiä sellaisiin säännösmuotoiluihin, joista käy ilmi, millaisesta käsittelystä tai käsittelyn vaiheesta (tietojen keräämisestä, säilyttämisestä, luovuttamisesta, hävittämisestä jne.) kulloinkin on kysymys.

2 §:n 2 momentti. Työntekijällä laissa tarkoitetaan 2 §:n 2 momentin mukaan myös työnhakijaa. Siten esimerkiksi säännökset työntekijän sähköpostin hakemisesta ja avaamisesta taikka huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittamisesta työsuhteen aikana näyttäisivät ulottuvan myös työnhakijaan. Tätä tuskin on tarkoitettu. Jos säännöstä pidetään tarpeellisena, tulee siitä käydä ilmi ne työntekijää koskevat lain säännökset, joita sovelletaan myös työnhakijaan.

4 §:n 1 momentti ja 14 §:n 2 momentti. Laki-ehdotuksen 14 §:n 1 momentin säännökset terveydenhuoltopalvelujen käyttämisestä koskevat 2 momentin perusteella myös alkoholi- ja huumausainetestejä. Tämä ei 2 momentin viimeisen virkkeen mukaan kuitenkaan estä alkoholitestin suorittamista puhalluskokeena. Valiokunta huomauttaa, että työnantajalla ei tämän säännöksen perusteella ole oikeutta tehdä työntekijälle puhalluskoetta. Työnantajan tällaisesta oikeudesta tulee säätää riittävän täsmällisesti lailla, joka

täyttää myös muut perusoikeuksien rajoittamisen yleiset edellytykset. Sama huomautus koskee 4 §:n 1 momentin säännöstä työntekijän henkilöluottotietojen ja rikosrekisteritietojen hankkimisesta.

21 §:n 1 momentti. Säännöksessä — ja voimassa olevassa laissa — käytetty ilmaisu "työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeuteen perustuva tekninen valvonta" on ongelmallinen. Teknisen valvonnan käsitettä käytetään poliisilaissa. Ilmaisu ei sen vuoksi ole tässä yhteydessä asianmukainen. Teknisellä valvonnalla tarkoitettiin voimassa olevaa lakia säädettäessä esityksen perustelujen mukaan esimerkiksi kameravalvontaa ja kulunvalvontaa sekä tietojenkäsittelyn kirjautumisjärjestelmiä ja puhelimen käytön valvontaa. Pulmana tältä osin on, että kameravalvonnasta säädetään ehdotetulla lailla. Oikeus sen harjoittamiseen ei tästäkään syystä voi perustua työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeuteen. Säännöksen sanamuotoa on näiden seikkojen vuoksi tarpeen tarkistaa.

Lausunto

Lausuntonaan perustuslakivaliokunta esittää,

että lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä, 1. lakiehdotus kuitenkin vain, jos valiokunnan sen 8 §:n 1 momentista tekemä valtiosääntöoikeudellinen huomautus otetaan asianmukaisesti huomioon.

Helsingissä 23 päivänä huhtikuuta 2004

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

pj.	Kimmo Sasi /kok	Klaus Pentti /kesk
vpj.	Arja Alho /sd	Markku Rossi /kesk
jäs.	Leena Harkimo /kok	Arto Satonen /kok
	Hannu Hoskonen /kesk	Seppo Särkiniemi /kesk
	Roger Jansson /r	Ilkka Taipale /sd
	Miapetra Kumpula /sd	vjäs. Veijo Puhjo /vas.
	Annika Lapintie /vas	

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Sami Manninen.