

## **TYÖELÄMÄ- JA TASA-ARVO- VALIOKUNNAN MIETINTÖ 8/2004 vp**

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

#### **JOHDANTO**

##### ***Vireilletulo***

Eduskunta on 9 päivänä joulukuuta 2003 lähettänyt työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan valmistelevasti käsiteltäväksi hallituksen esityksen laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta (HE 162/2003 vp).

##### ***Lausunnot***

Eduskunnan päätöksen mukaisesti perustuslakivaliokunta (PeVL 10/2004 vp) ja hallintovaliokunta (HaVL 12/2004 vp) ovat antaneet asiasta lausuntonsa, jotka on otettu tämän mietinnön liitteiksi. Lisäksi työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt asiasta liikenne- ja viestintävaliokunnan lausunnon (LiVL 7/2004 vp), joka myös on otettu tämän mietinnön liitteeksi.

##### ***Asiantuntijat***

Valiokunnassa ovat olleet kuultavina

- hallitusneuvos Raila Kangasperko, työministeriö
- lainsäädäntöneuvos Anna-Riitta Wallin, oikeusministeriö
- lääkintöneuvos Matti Lamberg ja vanhempi hallitussihteeri Sirpa Kaittola, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö

- viestintäneuvos Kristiina Pietikäinen, liikenne- ja viestintäministeriö
- tietosuojavaltuutettu Reijo Aarnio
- lakimies Timo Koskinen, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- lakimies Irma Pahlman, Toimihenkilökeskujärjestö STTK ry
- lakimies Jaana Meklin, Akava ry
- asiamies Antti Mähönen, Palvelutyönantajat ry
- työmarkkina-asiamies Merja Berglund, Suomen Yrittäjät ry
- lakimies Vesa Ullakonoja, Turun ja Porin työsuojelupiiri
- projektisuunnittelija Heikki Bothas, A-klinikkasäätiö
- erikoistutkija Pekka Hakkarainen, Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes
- lakimies Matti Arola, Työterveyslaitos
- projektipäällikkö Kari T. Sipilä, eduskunta
- päihdepsykiatri Juha Kemppinen, Etelä-Karjalan keskussairaala
- professori Veli-Pekka Viljanen
- professori Seppo Koskinen
- professori Niklas Bruun
- tutkija, VTM Tuija Lavonen.

## HALLITUKSEN ESITYS

Lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä ehdotetaan lisättäväksi 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. Lähtökohtana on, että työnhakija tai työntekijä toimittaisi itse työnantajalle huumausainetestistä koskevan todistuksen. Työnhakuvaiheessa todistusta voitaisiin pyytää vain tehtävään valitulta. Työsuhteen aikana todistuksen esittämisvelvoite voitaisiin asettaa työnhakijaa koskevia kriteerejä ankarammin edellytyksin. Lisäksi työterveyshuoltolaissa säädettäisiin työnantajan velvollisuudeksi laatia yhteistyössä henkilöstön kanssa huumeiden vastainen ohjelma. Työtehtävät, joissa todistusta huumausainetestistä edellytetään, olisi käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä.

Ehdotuksessa säädettäisiin työnantajan oikeudesta toteuttaa kameravalvontaa käytössään olevissa tiloissa. Työnantaja saisi toteuttaa kameravalvontaa, jos tarkkailun tarkoituksena on työntekijöiden ja muiden tiloissa oleskelevien turvallisuuden varmistaminen, omaisuuden suojaami-

nen tai tuotantoprosessien asianmukaisen toiminnan valvonta. Lisäksi laissa säädettäisiin siitä, missä tilanteissa kameravalvontaa katsottaisiin siten välttämättömäksi, että se olisi mahdollista kohdentaa sellaiseen työpisteeseen, jossa työskentelee työntekijöitä.

Ehdotus sisältää säännökset niistä edellytyksistä, joiden vallitessa työntekijän sähköpostista voisi hakea esille viestejä ja avata ne. 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 ohjaamaan siihen, että työntekijälle lähetettyjen tai tämän lähettämien työnantajaorganisaatiolle kuuluvien viestien selvälle saaminen ja avaaminen perustuisi työntekijän suostumukseen. Laki antaisi kuitenkin mahdollisuuden saada selville työnantajan toimintaan kuuluvat viestit niissä tilanteissa, joissa suostumukseen perustuvat menettelyt eivät eri syistä olisi käytettävissä.

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

## VALIOKUNNAN KANNANOTOT

### *Yleisperustelut*

#### **Yleistä**

Hallituksen esityksen perusteluista ilmenevistä syistä ja saamansa selvityksen perusteella valiokunta pitää esitystä tarpeellisenä ja tarkoituksenmukaisena. Valiokunta puoltaa lakiehdotusten hyväksymistä seuraavin huomautuksin ja muutosehdotuksin.

Valiokunta pitää tärkeänä, että työpaikoille luodaan ja vakiinnutetaan käytännöt, jotka turvaavat henkilötietoja sisältävien asiakirjojen yk-

sityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ja henkilötietolain mukaisen huolellisen käsittelyn. Erityistä huomiota tulee kiinnittää luottamuksellisuuden turvaamiseen käsiteltäessä huumausainetestausta ja terveydentilaa sekä henkilöarviointeja ja sähköpostiviestejä koskevia tietoja.

#### **Alkoholi- ja huumausainetestit**

Hyväksyessään yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lain vuonna 2001 eduskunta edellytti, että hallitus yhdessä työmarkkinajärjestö-

jen kanssa valmistelee ehdotukset alkoholi- ja huumetestien käyttöä koskevaksi lainsäädännöksi. Nyt käsiteltävänä olevaan lakiehdotukseen on sisällytetty ehdotukset huumetestien käyttämisessä noudatettavista menettelyistä. Alkoholin testauksen osalta vastaavia säännösehdotuksia ei ole esitetty. Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan kiinnittänyt huomiota siihen, että työnantajan oikeudesta suorittaa työntekijälle puhalluskoe tulee säätää riittävän täsmällisesti lailla, joka täyttää perusoikeuksien rajoittamisen yleiset edellytykset.

Valiokunta pitää tärkeänä, että myös alkoholitestausten osalta saadaan mahdollisimman pian selkeät säännökset, jotta kaikilla työpaikoilla tiedetään, miten molempien osapuolten oikeuksia kunnioittaen tulee menetellä. Valiokunta ehdottaa tätä koskevan lausuman hyväksymistä (*Valiokunnan lausumaehdotus*).

Alkoholin käytön kansanterveydelliset ja työturvallisuutta vaarantavat vaikutukset ovat erittäin suuret ja moninkertaiset verrattuna huumeiden käytön vastaaviin vaikutuksiin. Tästä syystä valiokunta korostaa, että työpaikoille tulisi yhteistyössä työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa laatia kattava päihdeohjelma, jossa sovitaisiin menettelytavoista painottaen erityisesti ennaltaehkäisyä, varhaista puuttumista kaikkiin päihdeongelmiin ja toimivan hoitoonohjauksen järjestämistä. Valiokunta korostaa työterveyshuollon keskeistä asemaa ja kehittämisvastuuta päihdeongelmia työpaikoilla käsiteltäessä ja hoidettaessa. Valiokunta pitää tärkeänä, että työterveyshuollon henkilöstön asiantuntemusta ja osaamista hyödynnetään työpaikkojen päihdeohjelmien laadinnassa ja toteuttamisessa.

Valiokunnan saaman selvityksen mukaan huumausaineiden testaamiseen liittyy monia ongelmia. Käytössä olevat huumeiden seulontamenetelmät eivät yhtäältä kata kaikkia huumeita ja toisaalta jotkut huumeista, kuten kannabistuotteet, näkyvät testeissä vielä viikkoja käytön jälkeen. Kaikkia huumaavia aineita, kuten anabolisia steroideja ja liimoja, ei ole sisällytetty huumausainelain huumausaineluetteloon, jolloin testaaminen ei koske niitä, vaikka niillä voi olla työturvallisuuden kannalta hyvinkin vaaral-

isia vaikutuksia. Testeistä ei voida suoraan todeta, onko henkilö ollut työssä huumausaineiden vaikutuksen alaisena, ja rajan vetäminen lääkinnällisen käytön ja muun käytön välillä on vaikeaa.

Valiokunta painottaa, että lakiehdotusta koskevassa tiedotuksessa tulee kertoa testaamiseen liittyvistä ongelmista. Samalla valiokunta korostaa, että huumausaineiden käyttäjät tulee yhteistyössä terveyden- ja sosiaalihuollon muiden toimijoiden kanssa pyrkiä ohjaamaan tarvittavaan hoitoon ja kuntoutukseen. Toimivan ja tehokkaan hoidon järjestämiseksi tulee myös järkevä tietojen vaihto sosiaali- ja terveydenhuollon eri viranomaisten kesken olla mahdollista.

Huumausainetestauksen tavoitteena on työturvallisuuden parantaminen. Tarkoitus ei ole leimata huumaavia aineita käyttäneitä henkilöitä loppuiäkseen. Erityistä huomiota tuleekin työpaikoilla kiinnittää hoitoonohjaukseen sekä huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen luottamukselliseen käsittelyyn ja testaamista koskevien todistusten huolelliseen hävittämiseen heti, kun se käsittelyn tarkoituksen kannalta on mahdollista. Testauksen lisääntymisen seurauksena ei saa olla huumeita käyttäneiden tai kokeilleiden nuorten työntekijöiden syrjäytyminen työelämästä.

### Sähköpostiviestit

Valiokunnan saamien asiantuntijalausuntojen mukaan sähköpostijärjestelmän luotettavuus on varsin puutteellinen silloin, kun viesti kulkee Internetin kautta. Internetin kautta kulkenut sähköpostiviesti tai sen liite on voitu lukea tai kopioida taikka sitä on voitu muuttaa ilman, että viestinsaaja voi sitä mitenkään havaita. Viesti voi myös kadota tai viipyä matkalla taikka viestin on voinut lähettää joku muu kuin lähettäjäksi merkitty.

Valiokunta pitää tärkeänä, että lakiehdotuksen tiedottamisen ja kouluttamisen yhteydessä kerrotaan sähköpostijärjestelmän luotettavuudessa olevista ongelmista. Sähköpostin hakeamista ja avaamista koskevien säännösten hyväksymisellä ei ole tarkoitus antaa työpaikoille vää-

rää viestiä siitä, että sähköpostin varaan voidaan entistä suuremmassa määrin rakentaa työnantajan toiminnan kannalta keskeisiä toimintoja, kuten tarjouspyyntöjen ja tarjousten lähettämistä ja vastaanottoa. Tiedotuksessa tulee selkeästi ohjata työnantajalle tarkoitettujen viestien lähettämiseen työpaikan virallisiin tai työyksikön yhteisiin sähköpostiosoitteisiin. Näin työnantajan toiminnan kannalta tärkeät viestit ovat aina useamman kuin yhden henkilön luettavissa ja vältytään tarpeelta työntekijän sähköpostiviestien hakemiseen ja avaamiseen hänen ollessaan estynyt.

### Henkilö- ja soveltuvuustestit

Lakiehdotuksen 13 §:ään ehdotetaan otettaviksi voimassa olevan lain säännökset henkilö- ja soveltuvuusarviointitesteistä. Hyväksyessään vuonna 2001 lain yksityisyyden suojasta työelämässä eduskunta edellytti, että hallitus tarkoin seuraa soveltuvuustestien käyttöä työelämässä ja selvittää eri testimenetelmien luotettavuutta.

Tutkimusten mukaan lain myötä sekä toimeksiantajat että testien tekijät ovat kiinnittäneet aiempaa enemmän huomiota testien luotettavuuteen ja testattavien oikeuksiin. Henkilöarviointimenetelmistä on karsittu ennustearvoltaan huonoimpia, arviointiprosessin avoimuus on lisääntynyt ja arvioitava on saanut aiempaa useammin kirjallisen palautteen testistä. Henkilöarviointien seurannassa olisi kuitenkin edelleen kehitettävää. Vain harvat arviointien tekijät seuraavat systemaattisesti arviointien onnistumista ja valittujen työmenestystä, joten arviointien todellinen ennustamiskyky on pitkälti arvailujen varassa. Puutteita on edelleen myös arvioitavien informoinnissa. Kaikki arvioitavat eivät tiedä, miksi arviointia tehdään, mitkä ovat sen tavoitteet ja eri menetelmien käytön tarkoitus ja missä ja kuinka kauan heistä kerättyjä tietoja säilytetään.

Tutkimusten mukaan henkilöarviointi ei toimi kovin hyvin sosiaalisten taitojen eikä motivaation ja sitoutumisen arvioinnissa, vaikka toimeksiantajayritykset pitävät juuri näitä henkilöarviointien tärkeimpinä osa-alueina. Tämä risti-

riita olisi hyvä tiedostaa arvioitaessa henkilöarvioinnin tuottamien tietojen oikeellisuutta, ja valintapäätöksiä tekevien tulisi osata suhtautua tuloksiin kriittisesti.

Testejä tehdään vuosittain useita kymmeniä tuhansia pääasiassa työnhakijoille ja koulutukseen valittaville, ja varsinkin negatiivinen arvio saa usein ratkaisevan merkityksen valintatilanteessa. Arvioitavien oikeudenmukaisen kohtelun kannalta on tärkeää, että testit ovat luotettavia ja mittaavat oikeita asioita. Olennaista on, että testien tuloksia käyttävät osaavat tulkita niitä oikein. Lakia koskevassa tiedotuksessa ja koulutuksessa tulee valiokunnan käsityksen mukaan painottaa henkilöarviointiraportteja valintatilanteessa käytävien kouluttamista niiden oikeaan tulkintaan ja hyödyntämiseen sekä korostaa raportin luonnetta arkaluonteisia henkilötietoja sisältävänä asiakirjana, jonka säilyttämisessä, hävittämisessä ja salassapitamisessä tulee tarkoin noudattaa henkilötietolain asianomaisia säännöksiä. Erityistä huomiota valiokunta kiinnittää siihen, että henkilöarviointiraportteja esimerkiksi monijäsenisissä kunnallisissa luottamuselimissä käsiteltäessä raportit olisi syytä kerätä pois heti valintapäätöksen jälkeen.

### Lakitekniisiä huomautuksia

Perustuslakivaliokunnan lausunnossa on kiinnitetty huomiota siihen, että lakiehdotuksessa on käytetty henkilötietolaissa määriteltyä laaja-alaista "käsittelyn" käsitettä. Perustuslakivaliokunta on katsonut tämän yleisesti heikentävän sääntelyn selkeyttä ja samalla myös vähentävän sääntelyn täsmällisyyttä, mikä ei ole merkityksellisen seikka sääntelyn perusoikeuskytkennän vuoksi. Asianmukaisinta perustuslakivaliokunnan mielestä on pyrkiä sellaisiin säännösmuotoiluihin, joista käy ilmi, millaisesta käsittelystä tai käsittelyn vaiheesta (tietojen keräämisestä, säilyttämisestä, luovuttamisesta, hävittämisestä jne.) kulloinkin on kysymys.

Valiokunta yhtyy perustuslakivaliokunnan näkemykseen ja pitää tärkeänä, että hallitus ottaa perustuslakivaliokunnan huomautuksen huomioon jatkotyössä ja tuo tätä tarkoittavat

muutosehdotukset eduskunnan käsiteltäviksi, kun lakia seuraavan kerran ehdotetaan muutettavaksi.

Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan kiinnittänyt huomiota myös lakiehdotuksen 4 §:n 1 momentin säännökseen työntekijän henkilöluottotietojen ja rikosrekisteritietojen hankkimisesta ja todennut, että säännös ei oikeuta kyseisten tietojen hankkimiseen. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoo, että lain jatkovalmistelussa tulee selvittää, olisiko laissa syytä viitata niihin erityislakeihin, joissa henkilöluottotietojen, rikosrekisteritietojen ja luotettavuus selvitysten hankkimisesta säädetään.

Samalla valiokunta kiinnittää huomiota käytännössä ilmenneisiin tilanteisiin, joissa työnhakijan on edellytetty toimittavan työnantajalle vastauksen, jonka työnhakija on saanut käyttäessään lain mukaista tarkastusoikeutta poliisin rekistereihin ja rikosrekisteriin. Valiokunta korostaa, että kyseessä on lain tarkoituksen vastainen menettely. Valiokunta pitää tärkeänä, että hallitus selvittää, tarvitaanko asiasta selvittäviä säännöksiä ja tekee tarvittaessa asiaa koskevat säännösehdotukset eduskunnalle.

Valiokunta korostaa työelämää koskevan lainsäädännön helppolukuisuudelle ja selkeydelle asetettavia erityisiä vaatimuksia. Yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lain informatiivisuudelle ja selkeydelle tulee valiokunnan käsityksen mukaan asettaa erityisen korkeat vaatimukset siinä säädeltyjen keskeisten työelämän pelisääntöjen johdosta. Valiokunta pitää tärkeänä, että jokainen voi tarvittaessa selvittää siitä oikeutensa ja velvollisuutensa ilman lainopillista apua.

### ***Yksityiskohtaiset perustelut***

#### **Laki yksityisyyden suojasta työelämässä**

*2 §. Soveltamisala.* Perustuslakivaliokunnan lausuntoon viitaten valiokunta ehdottaa pykälän 2 momenttia muutettavaksi siten, että lain säännökset koskisivat soveltuvin osin työnhakijaa. Valiokunnan käsityksen mukaan olisi lain käyttäjien kannalta selvempää, jos kuhunkin pykä-

lään kirjoitettaisiin, sovelletaanko ja miltä osin sen säännöksiä myös työnhakijaan. Tällainen lainkirjoitustapa vastaisi paremmin myös perustuslakivaliokunnan lausunnossa esitettyjä näkemyksiä. Käytettävissään olleen ajan ja resursien puitteissa valiokunta ei ole voinut tällaisia muutoksia tehdä, mutta pitää tärkeänä, että valmisteltaessa jatkossa tähän lakiin tehtäviä muutoksia esitykseen sisällytetään myös nämä muutokset. Samalla valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että laki koskee työ- ja virkasuhteessa olevia, mutta siitä tai sen perusteluista ei ilme-ne, miten vastaavissa tilanteissa työpaikoilla menetellään työsuhteen ulkopuolelle jäävien, kuten harjoittelijoiden ja erilaisissa työvoimapolitiisissa toimenpiteissä olevien, osalta. Valiokunta pitää tärkeänä, että myös tältä osin asia selvitetään.

*3 §. Tarpeellisuusvaatimus.* Tarpeellisuusvaatimuksen ehdottomuuden korostamiseksi valiokunta ehdottaa, että sitä tarkoittava virke erotetaan omaksi momentiksi.

*6 §. Huumausainetestiä koskeva todistus.* Pykälän 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että selvityksestä tulee ilmetä, onko työntekijän työ- tai toimintakyky heikentynyt huumausainneiden käytön johdosta. Jotkut huumausaineet tai lääkkeet voivat näkyä testeissä vielä viikkoja käytön jälkeen, jolloin on tärkeää pyrkiä arvioimaan, onko testitulos merkityksellinen työntekijän työ- tai toimintakyvyn kannalta. Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 3 momentti, jossa viitataan työterveyshuoltolain 19 §:ssä oleviin säännöksiin.

*7 §. Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työhön otettaessa.* Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi viittaus työterveyshuoltolain 11 §:ään, jossa säädetään päihdeohjelman laatimisvelvoitteesta.

*8 §. Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työsuhteen aikana.* Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan pitänyt ongelmallisena sitä, että lakiehdotuksen 8 §:n 1 momentti kohdistuu erotuksesta missä tahansa tehtävässä

olevaan työntekijään eikä työnantajalta edellytetä minkäänlaista riskiarviota. Perustuslakivaliokunta on pitänyt edellytyksenä lakiehdotuksen käsittelemiselle tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä, että velvoittamismahdollisuus sidotaan esityksen perusteluissa tarkoitettuihin riskeihin esimerkiksi niin, että testaaminen on työntekijän työtehtävistä johtuvien erityisten vaatimusten vuoksi välttämätöntä hänen työ- tai toimintakykynsä selvittämiseksi.

Viitaten perustuslakivaliokunnan lausuntoon ja ottaen huomioon, että selvän eron tekeminen 1 ja 2 momentin tilanteiden välillä olisi käytännössä vaikeaa, valiokunta ehdottaa 1 ja 2 momentin säännösten yhdistämistä. Valiokunta toteaa, että säännöksessä luonnehdittujen työtehtävien luettelo on varsin laaja ja kattaa tavalla tai toisella useimmat työtehtävät. Perustuslakivaliokunnan lausuntoon viitaten säännökseen ehdotetaan vielä lisättäväksi, että testaamisen tulee olla välttämätöntä työntekijän työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi.

Perustuslakivaliokunnan lausuntoon viitaten pykälän 2 momenttiin ehdotetaan otettavaksi säännös, jonka mukaan työnantaja voi asettaa työntekijälle määräajan, jonka kuluessa todistus on esitettävä. Lisäksi 2 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi viittaus työterveyshuoltolain 11 §:ään, jossa säädetään päihdeohjelman laatimisvelvoitteesta.

*14 §. Terveysthuollon palvelujen käyttäminen.* Perustuslakivaliokunnan lausuntoon ja edellä yleisperusteluissa esitettyyn viitaten valiokunta ehdottaa, että 2 momentista poistetaan puhalluskokeen suorittamista koskeva säännös.

*6 luvun otsikko.* Perustuslakivaliokunnan lausuntoon viitaten valiokunta ehdottaa luvun otsikkoa tarkennettavaksi.

*18 §. Työnantajan huolehtimisvelvollisuus.* Perustuslakivaliokunnan lausuntoon viitaten valiokunta ehdottaa 1 momentin sanontaa tarkennettavaksi.

Liikenne- ja viestintävaliokunnan lausunnossa on kiinnitetty huomiota siihen, että pykälän 1 momentin mukaisen työnantajan huolehtimis-

velvollisuuden piiriin kuuluvat työnantajan velvollisuudet vaikuttavat liian ehdottomasti sidotuilta vain pykälässä lueteltuihin mahdollisuuksiin. Työpaikoilla tulisi voida ottaa käyttöön myös muita työntekijän yksityisyyden suojan kannalta toimivia ja turvallisia ratkaisuja työtehtävien hoitoon työntekijän ollessa estyneenä. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta yhtyy liikenne- ja viestintävaliokunnan näkemykseen siitä, että säännös rajaa käytettävissä olevat vaihtoehdot kovin tiukasti tällä hetkellä tarjolla oleviin tekniisiin ratkaisuihin. Käytettävissään olleen ajan ja resurssien puitteissa valiokunta ei ole kuitenkaan löytänyt tapaa, jolla huolehtimisvelvollisuus olisi voitu säädellä joustavammin ja samalla riittävän täsmällisesti ja tarkkarajaisesti. Valiokunta pitää kuitenkin tärkeänä, että hallitus tarkoin seuraa säännöksen toimivuutta ja tekniikan kehitystä ja valmistelee tarvittaessa ehdotuksen säännöksen muuttamiseksi.

*20 §. Työnantajalle kuuluvien sähköisten viestien avaaminen.* Perustuslakivaliokunnan lausuntoon viitaten valiokunta ehdottaa 1 momenttiin lisättäväksi säännöksen, jonka mukaan avaamisen edellytyksenä on, että viestin lähettäjä ei 19 §:ssä tarkoitettujen tietojen perusteella saada yhteyttä viestin sisällön selvittämiseksi tai sen lähettämiseksi työnantajan osoittamaan toiseen osoitteeseen.

*21 §. Yhteistoiminta teknisissä menetelmin toteutetun valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä.* Perustuslakivaliokunnan lausuntoon viitaten valiokunta ehdottaa 1 momentin sanontaa tarkennettavaksi. Samalla valiokunta ehdottaa myös pykälän otsikon muuttamista kuvaamaan paremmin pykälän sisältöä.

### **Laki työterveyshuoltolain muuttamisesta**

*11 §. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja päihdeohjelma.* Viitaten edellä yleisperusteluissa esittämäänsä valiokunta korostaa, että työpaikoille tulee laatia päihdeohjelma, joka kattaa huumausaineiden käytön ehkäisemisen ohella myös menettelytavat alkoholin käytöstä aiheutu-

vien haittojen ennaltaehkäisyyn ja vähentämiseen sekä hoitoonohjaamisen järjestämiseen. Valiokunta ehdottaa tätä tarkoittavia muutoksia pykälän säännöksiin ja otsikkoon. Viitaten perustuslakivaliokunnan lausunnossa esitettyyn valiokunta katsoo, että päihdeohjelma tulee olla työpaikalla aina, kun työntekijä veloitetaan huumausainetestiin. Tästä syystä pykälän 5 momentti ehdotetaan poistettavaksi.

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

6 §. *Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat.* Viitaten 1. lakiehdotuksen 21 §:ään ehdotettuun muutokseen valiokunta ehdottaa vastaa-  
van muutoksen tekemistä pykälän 8 a kohtaan. Pykälän 8 b kohtaan ehdotetaan tehtäväksi muutos, joka vastaa 2. lakiehdotuksen 11 §:ään ehdotettua muutosta.

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

7 §. *Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat.* Viitaten 1. lakiehdotuksen 21 §:ään ehdotettuun muutokseen valiokunta ehdottaa vastaa-

van muutoksen tekemistä pykälän 11 a kohtaan. Pykälän 11 b kohtaan ehdotetaan tehtäväksi muutos, joka vastaa 2. lakiehdotuksen 11 §:ään ehdotettua muutosta.

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

7 §. *Terveystilaa koskeva selvitys.* Perustuslakivaliokunnan lausuntoon viitaten valiokunta ehdottaa 1 momenttia täsmennettäväksi.

#### **Päätösehdotus**

Edellä esitetyn perusteella työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa,

*että 5. lakiehdotus hyväksytään muuttamattomana,*

*että 1.—4. ja 6. lakiehdotus hyväksytään muutettuina (Valiokunnan muutosehdotukset), ja*

*että hyväksytään yksi lausuma (Valiokunnan lausumaehdotus).*

#### **Valiokunnan muutosehdotukset**

## **1.**

### **Laki**

#### **yksityisyyden suojasta työelämässä**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

#### **Yleiset säännökset**

1 §  
(Kuten HE)

2 §

#### *Soveltamisala*

(1 mom. kuten HE)  
Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen, (*poist.*) virkasuh-

teessa olevaan ja näihin verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevaan sekä soveltuvin osin työnhakijaan.

(3 ja 4 mom. kuten HE)

## 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. (*Poist.*)

*Tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa työntekijän suostumuksella. (Uusi 2 mom.)*

4 ja 5 §  
(Kuten HE)

## 3 luku

### Huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittely

#### 6 §

##### *Huumausainetestiä koskeva todistus*

(1 mom. kuten HE)

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 lääkinnällisiin tarkoituksiin siten, että hänen työ- tai toimintakykynsä on heikentynyt.

*Huumausainetestiin ja sitä koskevaan todistukseen sovelletaan, mitä työterveyshuoltolain (1383/2001) 19 §:ssä säädetään. (Uusi 3 mom.)*

#### 7 §

##### *Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimitaminen työhön otettaessa*

(1—3 mom. kuten HE)

Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittamisesta työnantajalle virkaan nimittämisen edellytyksenä säädetään valtion virkamieslain (750/1994) 8 b §:ssä ja virkasuhteeseen otettaessa kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 7 §:ssä. *Päihdeohjelmasta säädetään työterveyshuoltolain 11 §:ssä.*

#### 8 §

##### *Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimitaminen työsuhteen aikana*

Työnantaja voi velvoittaa työntekijän esittämään työsuhteen aikana huumausainetestiä koskevan todistuksen, jos työnantajalla on perusteltua aiheutta epäillä, että työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä *tai että työntekijällä on riippuvuus huumeista, ja jos testaa-*minen on välttämätöntä työntekijän työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi 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—7 kohta kuten HE:n 2 momentin 1—7 kohta)

*Työnantaja voi asettaa työntekijälle kohtuullisen määräajan, jonka kuluessa todistus on esitettävä. Päihdeohjelmasta säädetään työterveyshuoltolain 11 §:ssä.*

(3 mom. kuten HE)

9—12 §  
(Kuten HE)

4 luku  
**Testien ja tarkastusten suorittamista koskevat vaatimukset**  
 13 §  
 (Kuten HE)

14 §  
*Terveystieteiden palvelujen käyttäminen*  
 (1 mom. kuten HE)  
 Mitä 1 momentissa säädetään, koskee myös alkoholi- ja huumausainetestejä. (*Poist.*)

15 §  
 (Kuten HE)

5 luku  
**Kameravalvonta työpaikalla**

16 ja 17 §  
 (Kuten HE)

6 luku  
**Työnantajalle kuuluvien sähköpostiviestien hakeminen ja avaaminen**

18 §  
*Työnantajan huolehtimisvelvollisuus*  
 Työnantajalla on oikeus hakea esille tai avata *työnantajan työntekijän käyttöön osoittamaan sähköpostiosoitteeseen* lähetettyjä tai *työntekijän tällaisesta sähköpostiosoitteesta* 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—3 kohta kuten HE)
- (2 mom. kuten HE)

19 §  
 (Kuten HE)

20 §

*Työnantajalle kuuluvien sähköisten viestien avaaminen*

Jos sähköisen viestin lähettäjää tai vastaanottajaa taikka viestin otsikkoa koskevan tiedon perusteella on ilmeistä, että työntekijälle lähetetty tai työntekijän lähettämä viesti on selvästi työnantajalle kuuluva viesti, jonka sisällöstä työnantajan on toimintaansa liittyvien neuvottelujen loppuun saattamiseksi, asiakkaiden palvelemiseksi tai toimintojensa turvaamiseksi välttämättömä saada tieto, *eikä viestin lähettäjään tai vastaanottajaan saada yhteyttä viestin sisällön selvittämiseksi tai sen lähettämiseksi työnantajan osoittamaan osoitteeseen*, työnantaja saa avata viestin 19 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa tietojärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia käyttävän henkilön avulla toisen henkilön läsnä ollessa.

( 2 ja 3 mom. kuten HE)

7 luku

**Erinäisiä säännöksiä**

21 §

***Yhteistoiminta teknisissä menetelmin toteutetun valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä***

Työntekijöihin kohdistuvan *kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisissä menetelmin toteutetun* 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 *teknisin menetelmin toteutetun* valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä tiedotettava työntekijöille (*poist.*) valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä sekä sähköpostin ja tietoverkon käytöstä.

22—24 §  
(Kuten HE)

8 luku

**Voimaantulo**

25 ja 26 §  
(Kuten HE)

## 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 (*poist.*) momentti ja 13 §:ään uusi 3 momentti seuraavasti:

3 ja 9 §  
(Kuten HE)

11 §

#### *Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja päh-* *deohjelma*

— — — — —  
Jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä 3 §:n 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettu huumausainetesti, työnantajalla on oltava kirjallinen *päihdeohjelma*, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt *päihteiden* käytön ehkäisemiseksi ja *päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi*. 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 julkisoi-keudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi huumausainetestien tehtäväkohtaisista perusteista.

(5 mom. *poist.*)

13 ja 19 §  
(Kuten HE)

**Voimaantulosäännös**  
(Kuten HE)

## 3.

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

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

**muutetaan** yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annetun lain (725/1978) 6 §:n 8 a kohta, sellaisena kuin se on laissa 478/2001, ja

lisätään (poist.) 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 a) henkilöstöön kohdistuvan *kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun* valvonnan tarkoitus, käyttöön-otto ja siinä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö; (*uusi 8 a kohta*)

8 b) ennen työterveyshuoltolain (1383/2001) 11 §:n 4 momentissa tarkoitetun *päihdeohjelman* hyväksymistä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ( / ) 7 §:ssä ja 8 §:n 1 momentissa tarkoitetut tehtävät, joista työnhakija tai työntekijä on velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle;

Voimaantulosäännös  
(Kuten HE)

## 4.

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

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

**muutetaan** yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 1 päivänä heinäkuuta 1988 annetun lain (651/1988) 7 §:n 11 a kohta, sellaisena kuin se on laissa 479/2001, ja

lisätään (poist.) 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 a) henkilöstöön kohdistuvan *kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun* valvonnan tarkoitus, käyttöön-

otto ja siinä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö; (*uusi 11 a kohta*)

11 b) ennen työterveyshuoltolain (1383/2001) 11 §:n 4 momentissa tarkoitetun *päihdeohjelman* hyväksymistä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ( / ) 7 §:ssä ja 8 §:n 1 momentissa tarkoitetut tehtävät, joista työnhakija tai viranhakija taikka työntekijä tai virka-

mies on velvollinen antamaan tai voi suostu-  
muksensa perusteella antaa huumausainetestä  
koskevan todistuksen työnantajalle;

Voimaantulosäännös  
(Kuten HE)

## 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 §

##### *Terveystilaa koskeva selvitys*

*Virkasuhteeseen* ottamisen edellytyksenä on,  
että siihen otettava henkilö antaa *viranomaisen*  
*pyynnöstä* ottamisesta päättävälle viranomaisel-  
le tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä  
koskevat tiedot sekä osallistuu lisäksi tarvittaes-  
sa asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuk-  
siin ja tutkimuksiin. Virkaan otettava henkilö  
voidaan velvoittaa esittämään huumausainetes-  
tiä koskeva todistus yksityisyyden suojasta työ-

elämässä annetun lain ( / ) 7 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa *virkaan nimittämisen edellytyksenä*. Työnantajan määräämistä tarkastuksista ja tutkimuksista aiheutuvista välttämättömistä kustannuksista vastaa työnantaja.

#### 19 § (Kuten HE)

Voimaantulosäännös  
(Kuten HE)

#### *Valiokunnan lausumaehdotus*

*Eduskunta edellyttää, että hallitus yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa*

*valmistelee eduskunnalle ehdotukset alkoholitestien käyttöä työpaikoilla koskevaksi lainsäädännöksi.*

Helsingissä 21 päivänä kesäkuuta 2004

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

pj.	Jukka Gustafsson /sd	Markus Mustajärvi /vas
vpj.	Anne Holmlund /kok	Leena Rauhala /kd
jäs.	Sari Essayah /kd (osittain)	Paula Risikko /kok (osittain)
	Susanna Haapoja /kesk	Jukka Roos /sd
	Heidi Hautala /vihr	Tero Rönni /sd
	Antti Kaikkonen /kesk	Kimmo Tiilikainen /kesk
	Anneli Kiljunen /sd	Jaana Ylä-Mononen /kesk
	Esa Lahtela /sd	vjäs. Matti Kauppila /vas
	Pehr Löf /r	Tapani Mäkinen /kok (osittain).
	Riikka Moilanen-Savolainen /kesk	

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Ritva Bäckström.

## VASTALAUSE

**Perustelut**

Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan katsonut olevan ongelmallista, että 8 §:n 1 momentti, jonka mukaan työnantaja voisi velvoittaa työntekijän esittämään työsuhteen aikana huumausainetestiä koskevan todistuksen, jos työnantajalla on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä, kohdistuu erotuksetta missä tahansa tehtävässä olevaan työntekijään. Velvoittamismahdollisuus on sidottava esityksen perusteluissa tarkoitettuihin riskeihin esimerkiksi niin, että testaaminen on työntekijän työtehtävistä johtuvien erityisten vaatimusten vuoksi välttämätöntä hänen työ- tai toimintakykynsä selvittämiseksi.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on mietinnössään ehdottanut, että 8 §:n 2 momentissa esitetyt edellytykset ulotetaan koskemaan myös 1 momentin tilanteita. Tältä osin voidaan kuitenkin todeta, että siinä tilanteessa, kun on jo perusteltua aihetta epäillä työntekijän olevan huumausaineiden vaikutuksen alaisena, on tällaisen epäilyksen selvittäminen välttämätöntä. Ei ole mitenkään perusteltua rajata päihtymysepäilyjen selvittämistä "erityisiä vaatimuksia" sisältäviin työtehtäviin. Mikäli tällainen rajausta tehtäisiin, ei työnantajalla olisi normaalityötehtävissä keinoa puuttua vahvohinkaan päihtymysepäilyihin. On myös huomioitava, että huumausaineiden vaikutuksen alaisena oleva työntekijä voi missä tahansa työtehtävässä muodostua riskitekijäksi työpaikallaan.

Sen vuoksi verrattaessa työpaikan yleistä ja muiden työntekijöiden turvallisuuden vaarantamisen mahdollisuutta ja perustellusti huumausaineiden vaikutuksen alaiseksi epäillyn yksityisyyden suojaa keskenään katsomme, että muiden työntekijöiden turvaamisen tarve on tässä tapauksessa ensisijainen. Tälle kannalle on päätenyt myös mm. sosiaali- ja terveysministeriön edustaja lausunnossaan. Momenttien yhdistämisen ongelmana on myös sen suuri tulkinnanvaraisuus (esimerkiksi kysymys siitä, mitä tarkoi-

tetaan työntekijän työtehtävistä johtuvilla erityisiksi määritellyillä vaatimuksilla, laajenee koskemaan myös 1 momentissa tarkoitettuja tilanteita).

Perustuslakivaliokunnan lausunnosta johtuen ehdotamme, että 8 §:n 1 momentti, jonka mukaan työnantaja voisi velvoittaa työntekijän esittämään työsuhteen aikana huumausainetestiä koskevan todistuksen, jos työnantajalla on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä, kohdistuu työntekijään työtehtävissä, joiden suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi vaarantaa työpaikan yleistä ja muiden työntekijöiden turvallisuutta.

**Ehdotus**

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

*että lakiehdotukset hyväksytään muutoin valiokunnan mietinnön mukaisina paitsi 1. lakiehdotuksen 6 ja 8 § muutettuina seuraavasti:*

## 6 §

*Huumausainetestiä koskeva todistus*

(1 mom. kuten TyVM)

(2 mom. kuten HE)

(3 mom. kuten TyVM)

## 8 §

*Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimitaminen 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, *jossa työ-*

*tehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi vaarantaa työpaikan yleistä tai muiden työntekijöiden turvallisuutta.*

(2 mom. kuten HE)

(3 ja 4 mom. kuten TyVM:n 2 ja 3 mom.)

Helsingissä 21 päivänä kesäkuuta 2004

Sari Essayah /kd

Leena Rauhala /kd

**TyVM 8/2004 vp — HE 162/2003 vp**