

HALLINTOVALIOKUNNAN LAUSUNTO 28/1998 vp

**Hallituksen esitys laiksi yksityisyyden suojasta
työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi**

Työasiainvaliokunnalle

JOHDANTO

Vireilletulo

Eduskunta on 23 päivänä syyskuuta lähettäessään hallituksen esityksen laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 121/1998 vp) valmistelevasti käsiteltäväksi työasiainvaliokuntaan samalla määrännyt, että hallintovaliokunnan on annettava asiasta lausunto työasiainvaliokunnalle.

Asiantuntijat

Valiokunnassa ovat olleet kuultavina

- ylitarkastaja Jouni Lemola, työministeriö
- eduskunnan apulaisoikeusasiamies Jaakko Jonkka
- lainsäädäntöneuvos Leena Vettenranta, oikeusministeriö
- tietohallintopäällikkö Aulis Gerlander, sisäasiainministeriö
- ylijohtaja Jarkko Eskola ja vanhempi hallussihiteeri Sirpa Kaittola, sosiaali- ja terveystministeriö
- tietosuojavaltuutettu Reijo Aarnio
- tarkastusneuvos Ilkka Tenhiälä, Valtiontilintarkastajain kanslia
- valtiosyyttäjä Christer Lundström, Valtakunnansyyttäjänvirasto
- vesiylituomari Pekka Kainlauri, Vesiylioikeus
- hovioikeudenneuvos Juhani Palmu, Vaasan hovioikeus
- ylituomari Lea Kärhä, Vakuutusosikeus

- lääninoikeudentuomari Ritva Routio, Uudenmaan lääninoikeus
- kansliapäällikkö Klaus Helminen, Oikeuskanslerinvirasto
- lakimies Eila Huotari, Pirkanmaan työvoimaja elinkeinokeskus
- ylitarkastaja Hannu Helminen, Uudenmaan työsuojelupiiri
- lakimies Jouni Kallioluoma, Hämeen työsuojelupiiri
- lakimies Reijo Hyvönen, Kansaneläkelaitos
- lakimies Kaija Kossila, Lääkelaitos
- johtaja Aila Lind, Terveystenhuollon oikeusturvakeskus
- varatoimitusjohtaja Seppo Pietiläinen, Eläketurvakeskus
- toimistopäällikkö Markus Uomala, Merenkulkulaitos
- kehitysjohtaja Juha Vuorimies, Suomen Ympäristökeskus
- poliisitarkastaja Sauli Kuha, Oulun lääninhallitus
- työmarkkinalakimies Ritva Liivala, Työmarkkinalaitos, Suomen Kuntaliiton edustajana
- rikosylikomisario Jouko Salo, Helsingin kihlakunnan poliisilaitos
- lakimies Jouni Salminen, Rakennustyöläisten liitto ry edustaen Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:tä
- yksikön johtaja Matti Leppälä, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry

- varatuomari Hannu Rautiainen, Teollisuuden ja työnantajain Keskusliitto ry
 - päälakimies Risto Airikkala, Maa- ja metsätaloustuottajain Keskusliitto MTK ry
 - asiamies Jari Forss, Palvelutyönantajat ry
 - hallituksen varajäsen, käräjäoikeustuomari Pekka Louhelainen, Käräjäoikeustuomarit ry
 - puheenjohtaja Heikki Poukka, Suomen Syyttäjähdistys ry
 - asianajaja Aarno Arvela, Suomen Asianajajaliitto
 - henkikirjoittaja Jorma Viljanen, Poliisi-, ulosotto-, syyttäjä- ja maistraattilakimiesten edunvalvontajärjestö PUSH ry
 - lakimies Antti Pekka Murhu, Työeläkelaitosten liitto ry
 - neuvottelupäällikkö Matti Koivistoinen, Suomen Lääkäriliitto ry
 - varatoimitusjohtaja Håkan Gabrielsson, Sanomalehtien liitto ry
 - lakimies, varatuomari Valtteri Niiranen, Aikakauslehtien Liitto ry
 - puheenjohtaja Solveig Crusell, Tiedotusalan ammattijärjestö TAJ ry
 - päätoimittaja Timo Vuortama, Suomen Journalistiliitto ry
 - puheenjohtaja Susanna Reinboth, Oikeustoitmittajat ry
 - yhteyspäällikkö Kari Wirman, Helsingin Puhelin Oyj
 - vastaava lakimies Kirsi-Marja Okkonen, Yleisradio Oy
 - lakimies Pirjo Aalto, Sonera Oy
 - professori Timo Konstari
 - professori Raimo Lahti
 - professori Olli Mäenpää
 - professori Ahti Saarenpää
 - professori Kaarlo Tuori
 - dosentti Aarre Tähti..
- Lisäksi Kirkkohallitus, Suomen Ortodoksinen Kirkollishallitus, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry, Poliisin lääninjohdon viranhaltijat ry, Suomen Lakimiesliitto ry, MTV Oy ja professori Pekka Koskinen ovat antaneet kirjalliset lausunnot.

HALLITUKSEN ESITYS

Hallituksen esitys

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi laki yksityisyyden suojasta työelämässä. Lailla täydennettäisiin henkilötietojen käsittelystä erikseen säädettävän henkilötietolain säännöksiä. Esityksen tarkoituksena on työelämän osalta toteuttaa yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi, jäljempänä tietosuojadirektiivi, ottaen huomioon myös vuonna 1995 voimaan tullut hallitusmuodon perusoikeussäännöksiä koskeva uudistus, jonka mukaan henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla.

Ehdotettu laki koskisi kaikkia palvelussuhteita. Lain mukaan työnantaja saisi käsitellä vain työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, eikä tästä tarpeellisuusvaatimuksesta voitaisi poiketa työntekijän suostumuksella-

kaan. Työntekijää koskevia henkilötietoja olisi ensisijaisesti kerättävä vain työntekijältä itseltään. Muulta kuin työntekijältä itseltään kerätystä tiedosta työnantajan olisi annettava tieto työntekijälle, ja työntekijän henkilötietoja voisivat käsitellä vain ne henkilöt, joiden tehtävien hoitaminen sitä edellyttää. Työntekijää testattaessa työnantajan olisi pyrittävä käyttämään luotettavia testausmenetelmiä. Työnantajalla olisi oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja sikäli kuin se olisi tarpeen laista taikka työ- tai virkaehtosopimukselta johtuvien työnantajan tai työntekijän oikeuksien tai velvollisuuksien toteuttamiseksi. Geneettinen tutkimus työhön otettaessa tai työsuhteen kestäessä olisi esityksen mukaan kiellettyä, ellei siihen olisi terveydenhuollon oikeusturvakeskusten lupaa. Työterveyshuoltolaissa ehdo-

tetaan säädettäväksi luvan myöntämisen edellytyksistä.

Ehdotetun lain noudattamista valvoisivat työsuojeluviranomaiset yhdessä tietosuojavaltuutetun kanssa. Lain säännösten noudattamatta jättäminen tahallisesti tai törkeästi huolimattomuudesta olisi rangaistavaa.

Lisäksi yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia ja yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettua lakia ehdotetaan muutet-

tavaksi siten, että henkilötietojen kerääminen myös palvelussuhteen aikana sekä henkilöstöön kohdistuvan teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja menetelmät tulisivat yhteistoimintamenettelyn piiriin.

Ehdotetut lait ovat tarkoitettut tulemaan voimaan tietosuojadirektiivin kansalliselle toteuttamiselle asetettuna määräaikana eli viimeistään 24 päivänä lokakuuta 1998.

VALIOKUNNAN KANNANOTOT

Yleisperustelut

Yleistä lain tarpeesta ehdotetussa muodossa

Hallituksen esityksen mukaan lakiehdotuksen tarkoituksena on työelämän osalta toteuttaa yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi, tietosuojadirektiivi, ottaen huomioon myös vuonna 1995 voimaan tullut perusoikeusuudistus, jonka mukaan henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla.

Hallintovaliokunta on tarkastellut esillä olevaa hallituksen esitystä toimialansa huomioon ottaen lähtökohtaisesti henkilötietokysymysten osalta. Esitykseen sisältyy myös säännöksiä, joita on arvioitu valiokunnan toimialaan kuuluvan valtion henkilöstöpolitiikan näkökulmasta.

Hallintovaliokunnan käsiteltävänä on ollut samanaikaisesti tämän esityksen kanssa hallituksen esitys henkilötietolaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 96/1998 vp — HaVM 26/1998 vp). Sädettävän henkilötietolain tarkoituksena on nimenomaan saattaa nykyinen yleinen henkilörekisterilainsäädäntö vastamaan edellä todettua tietosuojadirektiiviä. Koska tietosuojadirektiivin edellyttämä sääntelytarve tulee toteutettua säädettävällä henkilötietolalla, ei esillä olevaa työelämää koskevaa lakiehdotusta tarvita valiokunnan käsityksen mukaan lainkaan direktiivin huomioon ottamiseksi kansallisessa lainsäädännössämme. Eri asia on,

että säädettävän henkilötietolain säännöksiä saattaa olla tarpeen täydentää työelämää koskevilla erityissäännöksillä. Tällöin on kuitenkin huolehdittava siitä, että sääntely on riittävän täsmällistä ja selkeää. Tämän erityislainsäädännön valmistelussa on otettava huomioon myös tietosuojadirektiivi. Valiokunnan mielestä on sekä työnantajan että työntekijöiden oikeusturvan vuoksi syytä pyrkiä säätämään erikseen ja nimenomaisesti, mitä tietoja työnantaja saa työntekijästä rekisteröidä nimettyyn henkilörekisteriin. Tällaisen sääntelyn suhteesta hallitusmuodon 8 §:n 1 momenttiin valiokunta viittaa perustuslakivaliokunnan lausuntoon PeVL 14/1998 vp sekä sen johdosta henkilötietojen sääntelyn osalta omaksuttuun linjaan (esimerkiksi HaVL 16 ja 19/1998 vp sekä HaVM 25/1998 vp).

Muutoinkin voidaan yleisesti todeta, että hallituksen esityksen ensimmäiseen lakiehdotukseen sisältyvien säännösten aineellinen sisältö on vaatimaton, ainakin osittain jopa outo. Tätä taustaa vasten on myös nähtävä lain tarkoitusta koskeva 1 §:n säännös ja soveltamisalaa koskeva 2 §:n 1 momentti. Yleisenä havaintona voidaan täydentäen todeta myös se, että ehdotetun yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lain eräiden pykälien sanamuodot ovat, ottaen erityisesti huomioon ehdotetun sääntelyn tarkoitus, aivan liian väljiä sekä henkilötietojen suojaa että henkilöstön asemaa ja oikeusturvaa muutoinkin koskevien säännösten osalta.

Yksityiskohtaiset perustelut

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

Henkilötietojen käsittelyä koskevat säännösehdotukset

Säädetty uusi henkilötietolaki koskee myös työnantajan työntekijöistään keräämiä tietoja. Kaikessa henkilötietojen käsittelyssä sovellettavien yleisten säännösten ohella ehdotuksessa henkilötietolaiksi on eräitä nimenomaan työnantajia koskevia säännöksiä, kuten 8 §:n 1 momentin 5 ja 6 kohta ja 12 §:n 9 kohta. Valiokunta toteaa, että henkilötietolakiin sisältyvät säännökset kattavat myös työelämässä esiintyvät yksityisyyden ja henkilötietojen suojan perustarpeet, joita on tosin syytä täydentää erillisen valmistelun pohjalta siten kuin valiokunta jäljempänä esittää.

Lakiehdotuksen 3 §:n tarpeellisuusvaatimus seuraa asiallisesti jo henkilötietolakiehdotuksen velvoitteista. Valiokunnan käsityksen mukaan lakiehdotuksen 3 §:n 1 momentti ei tuo mitään uutta säädettyä henkilötietolain yleiseen käsiteltävien tietojen tarpeellisuutta koskevaan 9 §:n 1 momentin säännökseen.

Muut henkilötietojen käsittelyä työelämässä koskevat normatiiviset säännökset sisältyvät lakiehdotuksen 4 ja 6 §:ään. Tältä osin on todettava, että myös lakiehdotuksen 4 §:ssä säännelty velvoitteet johtuvat pääasiallisesti jo henkilötietolakiehdotuksesta.

Lakiehdotuksen 4 §:n 1 momentin mukaan työntekijää koskevia henkilötietoja on kerättävä ensisijassa työntekijältä. Jos tietoja kerätään muulta kuin työntekijältä, 4 §:n 1 momentin mukaan "työntekijältä on asian laatu huomioon ottaen pyrittävä hankkimaan suostumus tietojen keräämiseen". Valiokunta katsoo, että ehdotettu sääntely "asian laatu" ja "on pyrittävä" on henkilötietojen käsittelyn luonne huomioon ottaen epämääräinen.

Lakiehdotuksen 4 §:n 2 momentti koskee tiedon antamista työntekijälle niistä tiedoista, jotka on kerätty muulta kuin työntekijältä. Myös tiedon antamista koskevat kriteerit "ilmeisen tarpeetonta" tai "asian tarkoituksen kannalta vahin-

gollista" ovat epämääräisiä. Työntekijän suoja edellyttää, että laista ilmenee, mikä sisältö sääntelylle on esillä olevassa erityislainsäädännössä tarkoitus antaa.

Lakiehdotuksen 4 §:n 2 momentin osalta valiokunta huomauttaa lisäksi, että sanamuoto "... tai asian tarkoituksen kannalta vahingollista..." saattaa mahdollistaa tietosuojadirektiivin vastaisen tulkinnan.

Siltä osin kuin henkilötietojen käsittely kuuluu yhteistoimintamenettelyyn, tätä koskevan erityissäännöksen oikea paikka on yhteistoimintamenettelylaeissa (725/1992 ja 651/1982) siten kuin toisessa ja kolmannessa lakiehdotuksessa ehdotetaan säädettäväksi. Näin ollen myös ensimmäisen lakiehdotuksen 4 §:n 4 momentti on luonteeltaan informatiivinen.

Lakiehdotuksen 6 § koskee tietoja työntekijän terveydentilasta. Sanotun pykälän 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja sikäli kuin se on tarpeen laista taikka työ- tai virkaehtosopimuksesta johtuvien työnantajan tai työntekijän oikeuksien tai velvollisuuksien toteuttamiseksi. Tiedot on kerättävä työntekijältä itseltään tai hänen nimenomaisella suostumuksellaan kolmannelta taholta. Ehdotettu sääntely merkitsisi poikkeusta henkilötietolakiehdotuksen 11 §:n 4 kohdassa tarkoitettuja terveydentilatietoja koskevaan käsittelykieltoon. Tästä käsittelykiellosta voidaan tietosuojadirektiivin 8 artiklan 2 kohdan b alakohdan nojalla kuitenkin poiketa, jos käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän erityisten oikeuksien ja velvoitteiden noudattamiseksi työoikeuden alalla. Tällöin on kuitenkin kansallisessa lainsäädännössä huolehdittava riittävistä suojatoimenpiteistä yksityisyyden suojaamiseksi.

Valiokunta toteaa, että lakiehdotuksen 6 §:n 1 momentin konkreettinen sisältö on johdettava muualta lainsäädännöstä sekä työ- ja virkaehtosopimuksista. Henkilötietojen käsittelyä koskevassa sääntelyssä on kiinnitettävä huomiota erityisesti laintasoisen sääntelyn selkeyteen ja yksityiskohtaisuuteen (PeVL 14/1998 vp). Hallintovaliokunta ei ole hallituksen esityksen perusteluidenkaan perusteella voinut vakuuttautua sii-

tä, etteikö ainakin työ- ja virkaehtosopimuksia koskevilta osin hallituksen esityksessä ehdotettu sääntely voi olla tulkinnanvarainen. Lisäksi hallintovaliokunta viittaa siihen, mitä sosiaali- ja terveystieteiden valiokunta lausunnossaan esittää työntekijän terveydentilaa koskevien tietojen käsitte-lysäännöksiä osalta.

Yhteenvetona hallintovaliokunta toteaa, että henkilötietojen käsittelyä koskevat säännöset ovat osin informatiivisia vailla uutta aineellista sisältöä henkilötietolakehdotukseen verrattuna. Osin säännökset ovat myös liian väljiä ja tulkinnanvaraisia eivätkä täytä valiokunnan mielestä henkilötietojen käsittelyä koskevalle laintasoiselle sääntelylle asettavia vaatimuksia. Lisäksi säännösten suhde yleiseen henkilötietolakiin on edellä mainituista syistä ainakin osittain ongelmallinen. Henkilötietojen käsittelyä koskeva aineellinen sisältö on lakiehdotuksessa kaikkiaan vähäinen.

Valiokunta edellyttää, että erikseen valmistellaan lakiehdotus koskien henkilötietojen käsittelyä työelämässä siten, että laista ilmenevät ainakin ne seikat, jotka työntekijöistä saadaan rekisteröidä nimettyyn työnantajan pitämään henkilörekisteriin ottaen samalla huomioon tietosuojadirektiivin ohella hallitusmuodon 8 §:n 1 momentista ja sen tulkinnasta johtuvat lailla säätämisen vaatimukset. Valiokunta esittää, että työasianvaliokunta ottaa mietintöönsä asiaa koskevan lausuman.

Työntekijän testaaminen ja geneettinen tutkimus

Yksityisyyden suojaa työelämässä koskevassa lakiehdotuksessa on muitakin kuin vain henkilötietojen suojaa koskevia säännöksiä, kuten säännöksiä työntekijän testaamisesta. Lakiehdotuksen 5 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on työntekijän testauksessa pyrittävä käyttämään luotettavia testausmenetelmiä ja muutoinkin varmistumaan testauksella saatavien tietojen virheettömyydestä. Tällaisessa muodossaan lainkohta jää avoimeksi eikä sen noudattamisen laiminlyöntiä ole myöskään sanktioitu lakiehdotuksen 9 §:ään otetussa rangaistussäännöksessä. Valiokunta pitää välttämättömänä, että yksiselit-

teisenä velvoitteena on käyttää luotettavia testausmenetelmiä ja varmistua tietojen virheettömyydestä. Tällainen selkeä velvoite on perusteltu myös yksityisyyden suojan näkökulmasta. Tässä suhteessa tilanne on ongelmallinen, koska käytössä on testimenetelmiä, joiden luotettavuus saattaa olla hyvinkin kyseenalainen. Työntekijän käytännön työtehtävien hoitamiseen liittyviä ominaisuuksia ei välttämättä valiokunnan käsityksen mukaan pystytä testeillä kovinkaan hyvin selvittämään. Tässä suhteessa muun muassa oppimiskyvyllä ja kokemuksella on oma merkityksensä. Valiokunnan mielestä on hyvinkin ongelmallista, että tällaisia tiettyä henkilöä koskevia testituloksia on voitu myydä myös muille työnantajille.

Lakiehdotuksen 5 §:n 3 momenttiin sisältyvä säännös, joka koskee geneettisen tutkimuksen sallittavuutta työhön otettaessa ja työsuhteen aikana erityisen luvan perusteella. Lupa voitaisiin myöntää neljännen lakiehdotuksen mukaan vain, jos tutkimuksen suorittaminen on erityisesti syystä perusteltua työntekijälle aiheutuvan terveydellisen vaaran torjumiseksi ja työntekijä on antanut siihen nimenomaisen suostumuksen. Ehdotettu sääntely on ongelmallinen monestakin syystä. Sitä on ensinnäkin vaikea sovittaa yhteen Euroopan neuvoston ihmisoikeuksia ja biolääketiedettä koskevan yleissopimuksen 12 artiklan kanssa. Tämän artiklan mukaan geenitestejä voidaan suorittaa vain terveydellisessä tarkoituksessa tai terveyteen liittyvää tieteellistä tutkimusta varten. Hallituksen esityksestä puuttuvat myös sellaiset säännökset oikeusturvasta, vahingonkorvauksesta ja sanktioista, joita yleissopimuksen 23—25 artikloissa edellytetään. Suomi on allekirjoittanut kyseisen yleissopimuksen, mutta se ei kuitenkaan ole vielä voimassa.

Lisäksi on todettava, että hallituksen esityksen perustelujenkin mukaan parhaillaan on valmisteltavana lakiehdotus, jossa säädettäisiin yleisesti ihmiseen kohdistuvasta lääketieteellisestä tutkimuksesta.

Valiokunta toteaa edellä lausutun lisäksi saamansa selvityksen perusteella, että geenitestien tulokset ja johtopäätökset voivat olla kiistanalai-

sia, minkä lisäksi niiden sallimiseen liittyy sekä eettisiä että työntekijän oikeusturvaan liittyviä ongelmia.

Edellä lausutun perusteella valiokunta katsoo, että geenitestien tulisi olla työhönottotilanteessa kiellettyjä, vaikka tarkoituksena olisikin työntekijän suojeleminen, ainakin siihen saakka, kunnes asia on kiireellisesti ja perusteellisesti selvitetty.

Tekninen valvonta työpaikalla

Hallituksen esityksen 7 §:n 1 momentin mukaan henkilöstöön kohdistuvan teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin siten kuin siitä yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa ja yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa säädetään. Lakiehdotuksen 7 §:n 2 momentin mukaan muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä henkilöstöön kohdistuvan teknisen valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä työnantajan on tiedotettava henkilöstölle.

Lakiehdotuksen 7 §:n sanamuoto on valiokunnan mielestä epäselvä. Pykälän 1 momentin voidaan katsoa tarkoittavan, että henkilöstöön kohdistuvan teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin. Toisaalta pykälän 1 momenttia on mahdollista tulkita myös siten, että se antaa työnantajalle oikeuden käyttää teknistä valvontaa, kunhan asia on ensin käsitelty yhteistoimintamenettelyssä. Jälkimmäiseen vaihtoehtoon viittaa myös 7 §:n 2 momentti, joka koskee niitä yrityksiä, jotka eivät kuulu yhteistoimintalainsäädännön piiriin.

Valiokunta toteaa, että työpaikalla tapahtuva tekninen valvonta voi ulottua myös työntekijän yksityisyyden suojan piiriin. Ei voida ajatella, että yksityisyyden suojalla olisi vain vähän tai ei lainkaan merkitystä työpaikalla. Hyväksyttävän teknisen valvonnan sisältöä on arvioitava myös henkilöstöpolitiikan näkökulmasta. Teknistä valvontaa koskevan 7 §:n sisältämän säännöksen perusteluissa tällaisesta valvonnasta maini-

taan esimerkkeinä kameravalvonta, kulunvalvonta, tietojenkäsittelyn kirjautumisjärjestelmät sekä puhelin- ja sähköpostiviestinnän tekniset järjestelyt. Perustelutekstin mukaan tekninen valvonta on tarkoitus ymmärtää laajasti, joten se voisi käytännössä ulottua myös työntekijän yksityisyyden suojan ja viestin luottamuksellisuuden piiriin.

Koska yksityiselämän suojasta ja sen rajoituksista on hallitusmuodon 8 §:n 1 momentin mukaan säädettävä lailla, myös yksityiselämän piiriin ulottuvan valvonnan perusteista on säädettävä lailla. Erityisesti hallitusmuodon 8 §:n 2 momentin mukainen luottamuksellisen viestin suojan rajoittaminen on mahdollista vain hallitusmuodon 8 §:n 3 momentissa mainitusta välttämättömästä syystä ja laintasoisella säännöksellä, jossa rajoituksen edellytykset on määritetty täsmällisesti. Perusoikeusrajoitusten tulee muutoinkin täyttää vaatimukset rajoituksen täsmällisyydestä ja tarkkarajaisuudesta sekä välttämättömyydestä ja oikeasuhtaisuudesta samoin kuin oikeusturvajärjestelyiden riittävyydestä.

Tätä taustaa vasten valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että ehdotettuun 7 §:ään ei sisälly minkäänlaisia säännöksiä sallittavan teknisen valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta tai menetelmistä sen paremmin kuin työntekijän oikeusturvastakaan. Säännös on perusoikeussuojan kannalta siinä määrin ongelmallinen, että sen säätämistä tässä yhteydessä muutenkaan ilman erillistä valmistelua ei voida pitää perusteltuna.

Mikäli 7 §:ää tulkittaisiin siten, että teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin, on valiokunnan mielestä välttämätöntä, että samassa yhteydessä säädetään sallittavan teknisen valvonnan sisällöstä.

Hallintovaliokunta toteaa, että lakiehdotuksen 7 § on sekä työntekijän oikeusturvan kannalta että muutoinkin myös henkilöstöpoliittisista syistä siinä määrin ongelmallinen, ettei sitä voida valiokunnan käsityksen mukaan hyväksyä tässä yhteydessä hallituksen esityksen pohjalta muutettunakaan.

Johtopäätökset

Edellä lausuttuun viitaten hallintovaliokunta esittää lausuntonaan, ettei hallituksen esitykseen sisältyviä lakiehdotuksia, joiden valmistelun taso on vaatimaton, voida hyväksyä ilman perusteellista uudelleen arviointia. Lakiehdotuksiin sisältyy kuitenkin edellä esitetyin tavoin asioita, kuten geneettiset tutkimukset, jotka ovat tärkeitä ja kiireellisesti selvitettäviä.

Lausunto

Lausuntonaan hallintovaliokunta kunnioittavasti esittää,

että työasiainvaliokunta ottaa huomioon, mitä edellä on esitetty.

Helsingissä 2 päivänä helmikuuta 1999

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

pj. Matti Väistö /kesk
vpj. Kaarina Dromberg /kok
jäs. Ulla Juurola /sd
Reijo Kallio /sd
Toimi Kankaanniemi /skl
Valto Koski /sd
Pehr Löf /r

Hannes Manninen /kesk
Jukka Mikkola /sd
Tuija Pohjola /sd
Iivo Polvi /vas
Veijo Puhjo /va-r
Erkki Pulliainen /vihr
Aulis Ranta-Muotio /kesk.