

SOSIAALI- JA TERVEYSVALIOKUNNAN LAUSUNTO 12/2000 vp

Hallituksen esitys laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnalle

JOHDANTO

Vireilletulo

Eduskunta on 12 päivänä kesäkuuta lähettäessään hallituksen esityksen laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 75/2000 vp) valmistelevasti käsiteltäväksi työ- ja tasa-arvoasiainvaliokuntaan samalla määrännyt, että sosiaali- ja terveysvaliokunnan on annettava asiasta lausunto työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnalle.

Tilapäinen puheenjohtaja

Valiokunta on valinnut tilapäiseksi puheenjohtajakseen ed. Marjaana Koskisen, koska valiokunnan puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja ovat olleet estyneitä osallistumaan asian käsittelyyn.

Asiantuntijat

Valiokunnassa ovat olleet kuultavina

- hallitusneuvos Raila Kangasperko, työministeriö
- neuvotteleva virkamies Riitta-Maija Joutimäki, vanhempi hallitussihteeri Sirpa Kaitto-

- la ja ylitarkastaja Marja-Leena Hiltunen, sosiaali- ja terveysministeriö
- tietosuojavaltuutettu Reijo Aarnio, tietosuojavaltuutetun toimisto
- piiripääallikkö Jaakko Itäkannas, Uudenmaan työsuojelupiiri
- erikoistutkija Riitta-Sisko Koskela ja erikoislääkäri Markku Vanhanen, Työterveyslaitos
- ylilääkäri Kimmo Kuoppasalmi, Kansanterveyslaitos
- vanhempi hallitussihteeri Pirjo Staffans, Valtion työmarkkinalaitos
- työmarkkinalakimies Ritva Liivala, Kunnallinen työmarkkinalaitos
- asiamies Mikko Nyyssölä, Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto
- asiamies Jari Forss, Palvelutyönantajat
- lakimies Timo Koskinen, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö
- yksikönjohtaja Matti Leppälä, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK
- lakimies Pentti Itkonen, Akava
- työmarkkina-asiames Pertti Rauhio, Suomen Yrittäjät.

HALLITUKSEN ESITYS

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi laki yksityisyyden suojasta työelämässä. Lailla täydennettäisiin henkilötietolain (523/1999) säännök-

siä työelämän erityistarpeisiin soveltuviksi erityisesti eräissä menettelytavoissa.

Ehdotettu laki koskisi kaikkia palvelussuhteita. Lain mukaan työnantaja saisi käsitellä vain

välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia työntekijän henkilötietoja, eikä tästä tarpeellisuusvaatimuksesta voitaisi poiketa työntekijän suostumuksellakaan. Työnantajan olisi kerättävä työntekijää koskevia henkilötietoja ensi sijassa työntekijältä itseltään. Muualta kuin työntekijältä itseltään kerättävien henkilötietojen hankintaan työnantajan tulisi yleensä saada työntekijän suostumus, ja tällä tavalla hankitusta tiedosta tulisi antaa tieto työntekijälle tietyin laissa säädettyinä poikkeuksin. Terveystietojen käsittelyt tulisi erikseen nimetä tai työnantajan olisi määriteltävä tehtävät, joissa tällaisia tietoja käsitellään. Terveystietojen käsittelijöille säädettäisiin salassapitovelvollisuus, joka jatkuisi palvelussuhteen päättymisen jälkeen.

Työntekijää voitaisiin testata työtehtävien hoidon edellytysten tai koulutus- ja muun ammatillisen kehittämisen tarpeen selvittämiseksi. Työnantajan olisi varmistettava, että testausmenetelmät ovat luotettavia, niiden suorittajat asiantuntevia ja niistä saatavat tiedot virheettömiä. Tällöin olisi kuitenkin otettava huomioon testausmenetelmä ja sen luonne. Työnantajalla olisi oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja vain, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan kolmannelta, tietojen käsittely on tarpeen sairausajan palkan suorittamiseksi tai

työstä poissaolo-oikeuden selvittämiseksi taikka työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitetävän työkykyisyyttään terveydentilatietojen perusteella. Terveystilatiietoja saisi käsitellä myös, jos siitä on erikseen muualla laissa säädetty. Työnantaja ei saisi edellyttää työntekijältä osallistumista geneettiseen tutkimukseen, eikä työnantajalla olisi oikeutta saada tietää, onko sellainen tutkimus tehty.

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

Lisäksi yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettua lakia muutettaisiin siten, että henkilötietojen kerääminen myös palvelussuhteen aikana sekä henkilöstöön kohdistuvan teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö tulisivat yhteistoimintamenettelyn piiriin. Muissa kuin yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan olisi kuultava työntekijöitä edellä tarkoitetuista asioista.

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

VALIOKUNNAN KANNANOTOT

Perustelut

Sosiaali- ja terveysvaliokunta rajoittaa lausuntonsa koskemaan ensisijaisesti esityksen terveydenhuollollisia näkökohtia.

Valiokunta pitää hyvänä yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lakiehdotuksen tavoitetta työntekijän yksityisyyden suojan turvaamisesta ja hyvän tietojenkäsittelytavan kehittämisestä. Työntekijän yksityisyyttä suojaa se, että työnantaja saa kerätä työntekijästä vain välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia tietoja. Tarpeellisuusvaatimus on myös yksi henkilötietolain keskeisimmistä edellytyksistä, joka tässä

laissa selkeästi toistetaan. Samoin toistetaan se henkilötietolaissa omaksuttu periaate, ettei tarpeellisuusvaatimuksesta voida poiketa edes työntekijän suostumuksella.

Yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lakiehdotuksen 6 §:ssä lähdetään siitä, että työnantaja saa käyttää terveydentilaa koskevien tarkastusten ja testien tekemiseen vain terveydenhuollon ammattihenkilöitä. Sosiaali- ja terveysvaliokunta korostaa sitä, että terveydentilaa koskevien tarkastusten ja testien tekemisestä ja näytteiden ottamisesta päättäminen kuuluu terveydenhuollon ammattihenkilöille. Terveys-

huollon ammattihenkilö määrittelee tarvittavat terveydentilan selvitykset ja tutkimukset sekä mahdollisen hoitotoimenpiteen sisällön. Valiokunta pitää tärkeänä myös sen terveydenhuollossa vallitsevan periaatteen korostamista, että tutkimus- ja hoitotoimenpiteet perustuvat vapaaehtoisuuteen. Suostumus on välttämätön jo sen johdosta, että toimenpiteillä kajotaan perustuslain 7 §:n turvaamaan henkilökohtaiseen koskemattomuuteen. Myös potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992) mukaan henkilöä on hoidettava yhteisymmärryksessä hänen kanssaan. Erilaisten tutkimusten tulee näin ollen perustua työntekijän suostumukseen, ellei lainsäädännössä nimenomaisesti toisin säädetä.

Yksityisyyden suojaa työelämässä koskeva lakiehdotus ei sinänsä muuta nykyisiä terveydenhuollon lainsäädännön mukaisia työnantajan ja työterveyshuollon tai työntekijän ja työterveyshuollon välisiä oikeuksia ja velvollisuuksia terveydentilan tutkimuksessa. Vaikka potilaan tai työntekijän vapaa tahto on keskeinen terveydenhuollon periaate, on työntekijällä tietyissä tilanteissa nykyäänkin velvollisuus osallistua terveystarkastuksiin kuten työterveyshuoltolain 2 §:ssä säädetään. Näissä tilanteissa tavoitteena on suojata työntekijää ja ehkäistä työperäistä sairastumista tai selvittää työntekijän soveltuvuutta työhön.

Yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lakiehdotuksen 6 §:ssä alkoholi- ja huumausainetestit on määritelty terveydentilaa koskeviksi tiedoiksi. Myös niiden testien tekemiseen olisivat oikeutettuja vain terveydenhuollon ammattihenkilöt. Säännös ei luo työnantajalle oikeutta päättää alkoholi- ja huumetestien suorittamisesta eikä siten muuta vallitsevaa oikeustilaa. Esiityksen perusteluissa kuitenkin puhutaan huume-testauksista tavalla, joka on omiaan antamaan käsityksen, että ehdotetulla lailla säädetään myös testaamisen perusteista. Valiokunta painottaa, että huumausainetestit voivat olla perusteltuja esimerkiksi sellaisissa tilanteissa, kun henkilö toimii tehtävissä, joissa alkoholin tai huumausaineiden vaikutuksen alaisena toimiminen aiheuttaa vaaraa työtovereiden tai ulkopuolisten terveydelle tai jopa hengelle. Huumausai-

netestejä voitaneenkin pitää tietyin edellytyksin tarpeellisina silloin, kun ne liittyvät työsuojelulisiin tarkoituksiin. Valiokunta pitää ilmeisenä epäkohtana sitä, ettei testeistä, kuten testaamisen perusteista tai testeissä noudatettavasta menettelystä ole nimenomaisia säännöksiä. Valiokunta korostaa, että ehdotettu 6 §:n 2 momentti ei ratkaise huume- ja alkoholitesteihin liittyviä oikeudellisia kysymyksiä. Keskeisenä ongelmana testien suorittamisessa ovat testattavan oikeusturvaan liittyvät kysymykset. Testeihin ja testimenetelmiin liittyy muun muassa luotettavuusongelmia. Käytössä olevat kohtuuhintaiset testit voivat antaa sekä vääriä positiivisia että vääriä negatiivisia tuloksia.

Valiokunnan saaman selvityksen mukaan huumausainetestaustulevat hyvin laajasti esiin myös henkilön käyttämät lääkeaineet. Kun testitulokset sisältävät tällaista tietoa, on testattavien yksityisyyden suojaa erityisesti turvattava. Testaaminen ei saa johtaa siihen, että henkilöt, jotka hoidollisista syistä joutuvat käyttämään lääkkeitä — vaikkapa psykelääkkeitä — joutuisivat ilmitulon pelossa luopumaan lääkityksestään. Vaikka esityksen perusteluissa mainitaan, että positiivinen testitulos tulee varmentaa huumausainetestaukseen erikoistuneessa laboratorioissa, ei lakiehdotus sisällä siihen velvoittavaa säännöstä. Tämän vuoksi testaamiseen liittyvät oikeusturvaongelmat tulisi ratkaista pikaisesti. Valiokunta kiinnittää huomiota myös siihen, että positiivinen testitulos säilyy henkilön terveystiedoissa vuosia ja saattaa siten hankaloittaa uuden työpaikan saamista.

Valiokunta pitää tärkeänä, ettei positiivinen testitulos saa johtaa pelkästään negatiivisiin seuraamuksiin työntekijän kannalta. Luotaessa yhteisiä pelisääntöjä tai säännöksiä testaamisesta, olisi samalla huolehdittava myös hoitoonohjauksen käytäntöjen luomisesta samoin kuin riittävistä päihdevieroitushoidon resursseista. Valiokunta katsoo, että huume- ja alkoholitesteihin liittyvät ongelmat tulisi valmistella osana työterveydenhuollon lainsäädännön uudistusta, jolloin niihin liittyvät ongelmat voitaisiin kartoittaa huolella ja valmistella niistä riittävän kattavat säännökset.

Valiokunta on kiinnittänyt huomiota siihen, että ehdotetussa yksityisyyden suojaa työelämässä koskevassa laissa moni asia ilmenee ai-noastaan lain perusteluista eikä suoraan pykäläs-tä. Esimerkiksi 6 §:n 2 momentin kohdalla pe-rusteluissa todetaan, että alkoholin vaikutuksen alaisuuden testaaminen puhalluttamalla ei kuu-luisi säännöksen soveltamisalaan. Tästä peruste-lujen mukaan seuraa, että työnantaja voi suorit-taa puhalluskokeen ilman terveydenhuollon am-mattihenkilöä. Tämä seikka ei ilmene pykälästä eikä sille ole muualtakaan löydettävissä säädös-pohjaa. Edellä on jo todettu, että 6 §:n 2 momen-tin perustelujen mukaan positiivinen huumetes-

titulos tulee varmentaa, mutta tämäkään seikka ei ilmene laista. Valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että lain soveltamisessa muun muassa edellä kuvatut seikat ovat omiaan aiheuttamaan sekaannusta, mistä syystä lain sisällöstä tiedot-taminen sekä valvontaa suorittavien kouluttami-nen on tärkeää.

Lausunto

Lausuntonaan sosiaali- ja terveysvaliokunta kunnioittavasti esittää,

*että työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta
ottaa huomioon, mitä edellä on esitetty.*

Helsingissä 28 päivänä syyskuuta 2000

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

pj. Marjaana Koskinen /sd
jäs. Merikukka Forsius /vihr
Tuula Haatainen /sd
Saara Karhu /sd
Marjukka Karttunen-Raiskio /kok
Valto Koski /sd
Pehr Löfv /r

Juha Rehula /kesk
Päivi Räsänen /skl
Marjatta Stenius-Kaukonen /vas
Raija Vahasalo /kok
vjäs. Anne Huotari /vas
Erkki Kanerva /sd.

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Eila Mäkipää.