

**Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamisesta ja henkilötietolain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen 2 momentin kumoamisesta**

**ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ**

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia. Lakiin lisättäisiin säännös siitä, millä perusteilla työnantajalla on oikeus käsitellä työnhakijaa tai työntekijää koskevia henkilöluottotietoja heidän luotettavuutensa arvioimiseksi.

Työnantajalla olisi oikeus käsitellä työtehtävään jo muutoin valitun työnhakijan tai työtehtäviä vaihtavan työntekijän taikka virkamiehen henkilöluottotietoja, kun tämän on tarkoitus toimia työtehtävissä, jotka edellyttävät erityistä luotettavuutta ja joihin liittyy työtehtävien luonteen johdosta mahdollisuus laittoman taloudellisen hyödyn tavoitteluun.

Sääntelyn tarkoituksena on, että työnhakijat ja työntekijät tulevat arvioituiksi vain sellaisten tietojen perusteella, joilla voi olla merkitystä työtehtävien hoidossa. Säännöksen noudattamisen tehosteeksi ehdotetaan myös rangaistusuhkaa.

Henkilötietolain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännös, jonka mukaan henkilötietolain muutoin kumottua 20 §:n 4 momenttia sovelletaan luovutettaessa työnantajalle työnhakijaa tai työntekijää koskevia henkilöluottotietoja, ehdotetaan samalla kumottavaksi.

Ehdotetut lait ovat tarkoitettut tulemaan voimaan keväällä 2008.

## SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
SISÄLLYS.....	2
YLEISPERUSTELUT.....	3
1 JOHDANTO.....	3
2 NYKYTILA.....	3
2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö.....	3
Lainsäädäntö.....	3
Käytäntö.....	6
3 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET.....	7
4 ESITYKSEN VAIKUTUKSET.....	7
4.1 Vaikutukset kansalaisiin.....	7
4.2 Taloudelliset vaikutukset.....	7
4.3 Vaikutukset viranomaisten toimintaan.....	7
5 ASIAN VALMISTELU.....	8
5.1 Valmisteluvaiheet ja -aineisto.....	8
5.2 Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen.....	8
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT.....	10
1 LAKIEHDOTUSTEN PERUSTELUT.....	10
1.1 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä.....	10
1.2 Laki henkilötietolain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen 2 momentin kumoamisesta.....	15
2 VOIMAANTULO.....	15
3 SUHDE PERUSTUSLAKIIN JA SÄÄTÄMISJÄRJESTYS.....	15
LAKIEHDOTUKSET.....	17
Laki yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamisesta.....	17
Laki henkilötietolain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen 2 momentin kumoamisesta.....	19
LIITE.....	20
RINNAKKAISTEKSTIT.....	20
Laki yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamisesta.....	20
Laki henkilötietolain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen 2 momentin kumoamisesta.....	23

## YLEISPERUSTELUT

### 1 Johdanto

Luottotietojen merkitys on pitkään ollut kasvussa. Luottotietojen pääasiallinen käyttötarkoitus on luoton valvonta ja sen seuranta. Niitä käytetään kuitenkin myös työelämässä työntekijän luotettavuuden arviointiin.

Uusi luottotietolaki (527/2007) tuli voimaan 1 päivänä marraskuuta 2007. Lain 19 §:n 2 momentin 8 kohdan mukaan henkilöluottotietoja saa luovuttaa ja käyttää työnhakijan ja työntekijän arvioimiseksi siten kuin lailla erikseen säädetään. Hallituksen esityksen (HE 241/2006 vp) perustelujen mukaan tarkoituksena on, että luottotietojen käsittelyä työelämässä koskevat säännökset otetaan myöhemmin yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin (759/2004). Siihen asti henkilöluottotietojen luovuttamiseen työnantajalle työnhakijan ja työntekijän luotettavuuden arvioimiseksi sovelletaan henkilötietolain (523/1999) muutoin kumotun 20 §:n 4 momenttia.

### 2 Nykytila

#### 2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö

##### Lainsäädäntö

Henkilötietolain 20 §:n 4 momentin mukaan henkilöluottotietoja saa luovuttaa ainoastaan luottotietotoimintaa harjoittavalle rekisterinpitäjälle sekä sille, joka tarvitsee tietoa luoton myöntämisestä tai luoton valvontaa varten taikka muuhun tähän verrattavaan tarkoitukseen. Tällainen muuhun luotonantoon verrattavissa oleva tarkoitus on kysymyksessä henkilötietolain valmisteluasiakirjojen (HE 96/1998 vp) mukaan esimerkiksi silloin, kun työntekijää valitaan työtehtävään, jossa hän on välittömässä vastuussa työnantajan omaisuudesta tai työsuhde vaatii muutoin erityistä luottamusta. Säännös jättää paljon harkinnanvaraa siihen, milloin työnhakijan tai työntekijän luottotiedot voidaan luovuttaa työnantajalle.

Uudessa luottotietolaissa säädetään luottotietojen keräämisestä, tuottamisesta, tallettamisesta, luovuttamisesta, käytöstä ja muusta käsittelystä. Luottotietolain 3 §:ssä määritellään muun muassa luottotieto, yrityksen vastuhenkilö, rekisteröity, henkilöluottotieto ja luottotietorekisteri. Laki on erityislaki suhteessa henkilötietolakiin. Siinä ei esimerkiksi määritellä sitä, miten työnantajan on käsiteltävä työnhakijaa tai työntekijää koskevia luottotietoja, vaan niiden käsittely määräytyy yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ja henkilötietolain yleisten periaatteiden mukaan.

Henkilötietolaissa määritellään yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ohella työntekijöiden henkilötietojen — ja samalla myös heidän luottotietojensa — käsittelyn yleiset velvoitteet, jotka työnantajan on otettava huomioon henkilötietojen käsittelyssä. Näitä ovat huolellisuusvelvoite, henkilötietojen käsittelyn suunnittelu, henkilötietojen käyttötarkoitussidonnaisuus sekä käsiteltävien tietojen virheettömyysvaatimus.

Rekisteröidyn oikeuksiin kuuluu oikeus vaikuttaa itseään koskevien tietojen käsittelyyn sekä oikeus päättää tällaisten tietojen käytöstä, jollei laissa ole toisin säädetty. Siten työntekijällä on oikeus henkilötietolain mukaan tarkastaa työnantajan tallentamat itseään koskevat tiedot ja saada virheelliset ja vanhentuneet tiedot korjatuiksi tai poistetuiksi. Luottotietolain 29 ja 30 §:n mukaan työntekijällä on sama oikeus tarkastaa ja saada korjatuiksi virheelliset luottotietorekisterimerkinnot.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3 §:n mukaan työnantaja saa käsitellä vain työntekijän työsuhteen kannalta välittömästi tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Siitä, että tietojen on oltava tarpeellisia, ei saa poiketa edes työntekijän suostumuksella ja tämän tarpeellisuusvaatimuksen tulee toteutua lain

muiden yksityiskohtaisempien säännösten rinnalla.

Työnantajan on jo tietojen keräämisen suunnittelun yhteydessä määriteltävä tietojen käsittelyn tarpeellisuus siten, että siitä ilmenee, minkälaisien tehtävien hoitamiseksi henkilötietoja kerätään. Tällainen arvio on tehtävä aina kussakin tapauksessa erikseen.

Työnantajan ja työntekijän oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamisen kannalta tarpeellisia tietoja ovat esimerkiksi työtehtävien suorittamiseen ja työntekijän valintaan liittyvät tiedot. Työhönottotilanteissa työnantajan on arvioitava tietojen tarpeellisuutta siitä työtehtävästä lähtien, jota henkilö on hakenut. Kyseeseen tulevat lähinnä hakijan pätevyyttä ja sopivuutta osoittavat tiedot. Työnantajan on varmistettava, että työnhakija tietää, mihin tarkoitukseen tietoja käytetään.

Henkilötietojen käsittelyä koskevasta rikkomuksesta tuomitaan työnantaja tai tämän edustaja samalla rangaistusasteikolla ja samasta teosta kuin mitä tuomitaan henkilötietolain vastaavista rikkomuksista eli henkilökirjamerkinnästä rikoslain (39/1889) 38 luvun 9 §:n mukaan joko sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi. Teon tuomitavuudelta edellytetään, että sillä loukataan työntekijän yksityisyyden suojaa tai että se aiheuttaa työntekijälle muuta vahinkoa tai olennaista haittaa. Tämän säännöksen perusteella työnantaja tai tämän edustaja voidaan tuomita, jos hän tahallaan tai törkeästi huolimattomuudesta käsittelee työntekijän henkilötietoja niiden käyttötarkoituksen vastaisesti tai rikkoo tietojen tarpeellisuusvaatimusta.

Jos työnantaja hankkii tietoja työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi, työnantajan tulee ennen tietojen hankkimista kertoa työntekijälle aikomuksestaan hankkia tällaisia tietoja yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n 2 momentin mukaan. Tiedonantovelvollisuus koskee myös henkilöluottotietoja, joita työnantaja kerää työntekijän suostumuksen perusteella muualta kuin häneltä itseltään. Tämä tarkoittaa sitä, että vaikka suostumus olisi hankittu jo aikaisemmin, on työntekijälle kerrottava erikseen, milloin kyseisen suostumuksen nojalla tietoja aiotaan hankkia. Vastaavasti muualta kuin työntekijältä itseltään kerätyistä tiedoista ja niiden sisällöstä työnantajan on kerrottava

työntekijälle itselleen, ennen kuin tietoja käytetään työntekijää koskevaan päätöksentekoon. Säännös on tarkoitettu työntekijän turvaksi ja koskee kaikkia työntekijän henkilötietoja.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästi huolimattomuudesta rikkoo edellä sanottua ilmoitusvelvollisuutta, voidaan tuomita yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain rikkomisesta sakkoon.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 15 §:n 3 kohdan mukaan yhteistoimintaneuvotteluissa on lisäksi käsiteltävä yrityksessä noudatettavat periaatteet ja käytännöt siitä, mitä tietoja työntekijöistä kerätään työhönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana ottaen huomioon mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa säädetään. Siten ennen kuin työnantaja päättää yleensä käsitellä työnhakijoidensa henkilöluottotietoja, on asiasta käytävä periaatteellisella tasolla yhteistoimintaneuvottelut.

Edellä mainituissa laeissa ei kuitenkaan ole yksityiskohtaisia säännöksiä siitä, missä tilanteissa ja millä edellytyksillä työnantaja voi selvittää työnhakijan tai työntekijän luottotiedot. Luottotietolain 19 §:n 2 momentin 8 kohdan mukaan luottotietoja saa luovuttaa ja käyttää työnhakijan ja työntekijän arvioimiseksi siten kuin siitä muualla laissa säädetään. Sen jälkeen kun yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa on säännös työnantajan oikeudesta käsitellä työntekijän luottotietoja, luottotietoja voidaan luovuttaa työnantajalle työntekijän arvioimiseksi edellä tarkoitettun 8 kohdan mukaan vain niillä perusteilla, kuin edellä mainitussa laissa on asiasta säädetty.

Luottotietolain 19 §:n 2 momentin 9 kohdan mukaan luottotietoja saa luovuttaa ja käyttää, jos tarkoitus on arvioida yrityksen ja sen vastuuhenkilön kykyä vastata sitoumuksistaan sopimusosapuolena sekä valittaessa henkilö yrityksen vastuuhenkilöksi. Lain 3 §:n 3 kohdassa on yrityksen vastuuhenkilö määritelty henkilöksi, joka merkitään viranomaisen julkiseen rekisteriin yhtiömiehenä, vastuunalaisena yhtiömiehenä, toimitusjohtajana, yrityksen hallituksen jäsenenä tai varajäsenenä taikka henkilönä, jolla on prokuraattorin nimenkirjoitusoikeus. Hallituksen esityksessä lain yksityiskohtaisiksi perusteluiksi on

todettu, että yrityksen vastuuhenkilöt toimivat työtehtävissään erityisroolissa, minkä vuoksi ehdotettu säännös on erityissäännös suhteessa työntekijöiden luottotietojen käsittelyä koskevaan 8 kohtaan.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa on säädettävä vain työnantajan oikeudesta käsitellä muiden kuin 9 kohdassa tarkoitettujen työnhakijoiden luottotietoja. Tosin yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n säännökset tulevat sovellettaviksi myös silloin, kun kysymyksessä on työsuhteinen luottotietolain 19 §:n 2 momentin 9 kohdassa tarkoitettu yrityksen vastuuhenkilö.

Luottotietojen käytön tarkoitukseen liittyy myös turvallisuusselvitys, joka omalta osaltaan kuvaa henkilön luotettavuutta, sekä oikeus saada todistus ulosottorekisteristä. Turvallisuusselvityksiä sääntelee turvallisuusselvityksistä annettu laki (177/2002). Lain tarkoituksena on selvityksen kohteena olevan henkilön yksityiselämän suoja ja henkilötietojen suoja huomioon ottaen turvallisuusselvitysmenettelyä käyttämällä parantaa mahdollisuuksia ennakolta estää rikokset, jotka vakavasti vahingoittaisivat Suomen sisäistä tai ulkoista turvallisuutta, maanpuolustusta tai poikkeusoloihin varautumista, Suomen suhteita toiseen valtioon tai kansainväliseen järjestykseen, julkista taloutta, yksityisen huomattavan arvokasta liike- tai ammattisalaisuutta tai muuta tähän rinnastettavaa erittäin merkittävää yksityistä taloudellista etua tai edellä mainittujen etujen suojaamisen kannalta erittäin merkittävää tietoturvallisuutta. Lain mukaisia toimivaltuuksia saadaan käyttää vain silloin, kun se on välttämättä tarpeen lain tarkoituksen saavuttamiseksi. Toimivaltuuksia käytettäessä ei kenenkään yksityiselämän suojaan saa puuttua enempää kuin on välttämätöntä.

Perusmuotoisen turvallisuusselvityksen tekemisestä päättää suojelupoliisi. Sen tekemisestä päättää kuitenkin pääesikunta, jos hakija kuuluu puolustushallinnon alaan tai hoitaa puolustushallinnon antamaa tehtävää. Eräisiin valtioneuvoston päättämiin virkoihin edellytettävistä laajoista turvallisuusselvityksistä päättää valioneuvosto samalla, kun tehtävä on määritelty ensimmäiseen turvaluokkaan kuuluvaksi. Suppeasta turvallisuusselvi-

tyksestä, jossa selvitetään, voidaanko henkilölle antaa oikeus työtehtävissään päästä tiettyyn paikkaan tai tilaan, kuten ydinlaitos ja lentoasema, päättää paikan tai tilan sijaintikunnan kihlakunnan poliisilaitos.

Perusmuotoisen turvallisuusselvityksen tekemistä voivat hakea valtion viranomaisen ja itsenäinen valtion laitos, eduskunnan kanslia-toimikunta, eduskunnan oikeusasiamies, valtiontilintarkastajat ja valtiontalouden tarkastusvirasto, valtion liikelaitos, kunta ja kuntayhtymä sekä yksityinen yhteisö ja säätiö, jonka sääntömääräinen kotipaikka, keskushallinto tai päätoimipaikka on Suomessa, sekä Suomessa sivuliikkeen rekisteröinyt ulkomainen yhteisö ja säätiö. Turvallisuusselvitys voidaan tehdä myös muun kuin hakijan pyynnöstä, jos Suomea sitova valtiosopimus tai muu kansainvälinen velvoite tätä edellyttää.

Turvallisuusselvityksen tekeminen edellyttää, että selvityksen kohteena oleva henkilö on antanut siihen etukäteen kirjallisen suostumuksensa. Jokaisella on myös oikeus saada toimivaltaiselta viranomaiselta tieto siitä, onko hänestä tehty turvallisuusselvitys tiettyä tehtävää varten. Selvityksen kohteena olevalla henkilöllä on oikeus pyynnöstään saada toimivaltaiselta viranomaiselta turvallisuusselvityksen hänestä sisältämät tiedot. Selvityksen kohteena olevalla henkilöllä ei kuitenkaan ole oikeutta saada tietoa, jos se on peräisin rekisteristä, johon rekisteröidyllä ei ole tarkastusoikeutta.

Ulosottorekisteristä säädetään ulosottokaaressa (705/2007). Ulosottolain 1 luvun 31 §:n mukaan jokaisella on oikeus saada paikalliselta ulosottoviranomaiselta nimeämäänsä henkilöä vastaajana koskeva todistus ulosottorekisteristä. Todistukseen merkitään pyynnön esittämissäpäivää edeltäneiden kahden vuoden aikana talletetut seuraavat tiedot: hakijan ja vastaajan nimi sekä vastaajan syntymäaika ja kotikunta; ulosottoasia, sen vireilläoloaika ja passiivisaatavaksi rekisteröinti; hakijan saatavan määrä ja hakijalle tilitetty määrä; estetodistuksen laatu ja päivämäärä. Todistus annetaan tulosteena ulosoton tietojärjestelmästä. Jollei edellä mainittuja rekisterimerkintöjä ole, myös siitä annetaan todistus.

Ennen todistuksen antamista todistuksen pyytäjän nimi, ammatti ja asuinpaikka sekä keskeinen 31 §:n 4 momentissa tarkoitettu perustelu tulee tallettaa ulosoton tietojärjestelmään. Rekisteröidyn pyynnöstä hänelle on annettava tieto siitä, kenelle on viimeisten kuuden kuukauden aikana annettu häntä koskeva todistus ulosottorekisteristä.

Kuka tahansa voi saada mainitun todistuksen nimeämästään henkilöstä. Todistus voidaan pyytää mistä ulosottopiiristä tahansa. Jos työnantaja hankkii edellä tarkoitettua todistuksen, hänen on kuitenkin yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n 2 momentin mukaan ilmoitettava työnhakijalle tällaisten tietojen hankkimisesta etukäteen.

Todistuksen tarkoituksena on toteuttaa yleisöjulkisuutta ja toimia eräänlaisena jorkkamiehen luottotietolähteenä. Todistusten pyytämistä puhtaasta uteliaisuudesta ei toisaalta ole estetty. Jossakin määrin turhien tietojen pyytämistä saattaa hillitä 31 §:n 4 momentin säännös siitä, että tietojen pyytäjät rekisteröidään ja asianomaiselle velalliselle tai muulle ulosottoasian vastaajalle annetaan hänen pyynnöstään tieto siitä, kenelle häntä koskeva todistus on annettu.

Lain 31 §:n 3 momentin mukaan todistus voidaan antaa pyyntöä edeltävän neljän vuoden ajalta, jos pyytjä osoittaa, että tieto on tarpeen hänen toimeentulonsa tai muutoin painavan yksityisen etunsa taikka tärkeän yleisen edun turvaamiseksi. Säännöksessä ei tarkemmin ilmaista, minkälaisessa tapauksessa tiedot voidaan antaa neljältä vuodelta. Tarkoitus ei kuitenkaan ole, että esimerkiksi tavanomaisessa huoneenvuokra- tai työhönottotapauksessa käytettäisiin laajennettua tietojensaantioikeutta.

#### Käytäntö

Käytännössä henkilöluottotietojen hankintatarvetta on perusteltu sellaisilla suojattavilla etuuksilla kuin käteinen ja elektroninen raha, työnantajan tai tämän hallussa oleva omaisuus eri muodoissaan, tietojärjestelmät sekä salassa pidettävät tiedot.

Suomen Asiakastieto Oy:ltä saadun tiedon mukaan yhtiön asiakkaiden eli yritysten tehdessä henkilöluottotietokyselyjä Asiakastieto Oy ei erikseen kysy eikä sille ilmoiteta sitä,

milloin kysely on tehty työhönotto- tai vastaavassa tarkoituksessa. Asiakastieto Oy:stä ei esimerkiksi ole saatavissa sanotussa tarkoituksessa tehtyjen kyselyjen määrää tai osuutta kyselyistä. Myöskään omien tietojen tarkistamista koskevien kyselyjen osalta Asiakastieto Oy ei kysy sitä, onko tietojen tarkistamisen syy mahdollisesti työnantajan pyyntö. Asia on tosin tullut esille Asiakastieto Oy:ssä joissakin henkilöiden antamissa avovastauksissa. Esimerkiksi vuonna 2006 neljä henkilöä yhteensä 214:sta kyselyyn vastanneesta oli ilmoittanut muuta syytä koskevan avovastauksen yhteydessä, että omat tiedot on tarkistettu työnantajan pyynnöstä.

Rahoitustarkastus, jonka toiminnan tavoitteena on rahoitustarkastuksesta annetun lain (587/2003) mukaan rahoitusmarkkinoiden vakaus ja luottamuksen säilyminen rahoitusmarkkinoiden toimintaan, antaa muun muassa lain soveltamisen kannalta tarpeellisia määräyksiä eli standardeja ja seuraa ja arvioi valvottaviksi säädettyjen taloudellista asemaa, johtamis-, valvonta- ja riskijärjestelmiä. Rahoitustarkastus voi myös antaa määräyksiä valvottavien hallinto- ja valvontaelinten jäseniä ja toimihenkilöitä koskevien tietojen säännöllisestä toimittamisesta rahoitustarkastukselle. Tämä perustuu operatiivisten riskien hallintaan. Rahoitustarkastus on antanut muun muassa Luotettavuutta, sopivuutta ja ammattitaitoa koskevien tietojen ilmoittamista koskevan standardin (RA1.4) ja siihen liittyen eräitä tarkentavia standardeja, jotka tulivat voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2007. Nämä koskevat muun ohella johtamisesta vastaavia henkilöitä, joita ovat hallituksen jäsen ja varajäsen sekä toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen. Tällaisten henkilöiden tiedot, kuten maksuhäiriömerkinnät, suositellaan myös päivitettäväksi säännöllisesti. Uusilla säännöksillä ei ole perustetta mitätöidä näitä standardeja.

Yleisesti arvioiden henkilöluottotietojen merkitys on kasvanut työelämässä. Niitä käytetään erityisesti työhönotossa työntekijöiden luotettavuuden arviointiin. Kuitenkaan tarkempia säännöksiä siitä, missä tilanteissa työnantaja voi selvittää työnhakijan tai työntekijän luottotietoja, ei ole. Tältä osin lainsäädäntö on puutteellista ottaen huomioon

paitsi työnantajien tarpeet niin myös henkilö-tietojen suojan sääntelytarpeen lailla.

### **3 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset**

Esityksen tavoitteena on luoda selkeät pelisäännöt ja edellytykset työnantajan oikeudelle käsitellä työnhakijan tai työntekijän henkilöluottotietoja. Sääntely täydentäisi luottotietolakia työelämän osalta.

Ehdotettujen säännösten keskeisenä lähtökohtana on turvata sekä työnantajien että työntekijöiden oikeudet. Toisaalta on otettu huomioon yksityisyyden suojan tarve ja oikeus tulla arvioituksi vain sellaisten tietojen perusteella, joilla voi olla merkitystä nimenomaan työtehtävien hoidossa ja toisaalta on pyritty sääntelyyn, jolla ei puututa kohtuuttomasti elinkeinonharjoittamisen käytännön edellytysten varmistamiseen valittaessa henkilöitä työtehtäviin.

Ehdotuksen mukaan työnantajalla olisi oikeus saada ja käyttää työtehtävään jo muutoin valitun työnhakijan henkilöluottotietoja arvioidessaan hänen luotettavuuttaan, kun työnhakijan on tarkoitus toimia työtehtävissä, jotka edellyttävät erityistä luotettavuutta ja joihin lisäksi liittyy työtehtävien luonteen johdosta mahdollisuus laittoman taloudellisen hyödyn tavoitteluun. Työnantajalla olisi sama oikeus, kun työntekijä tai virkamies vaihtaa työtehtäviä saman työnantajan palveluksessa. Säännöksen noudattamisen tehosteeksi ehdotetaan myös rangaistusuhkaa.

Henkilötietolain muuttamisesta annetun lain (528/2007) voimaantulosäännös, jonka mukaan henkilötietolain sanotulla lailla kumottua 20 §:n 4 momenttia sovelletaan luovutettaessa työnantajalle työnhakijaa tai työntekijää koskevia henkilöluottotietoja, ehdotetaan samalla kumottavaksi.

### **4 Esityksen vaikutukset**

#### **4.1 Vaikutukset kansalaisiin**

Lailla säänneltäisiin nykyistä tarkemmin, millä perusteella työnantaja saa käsitellä henkilöluottotietoja palkatessaan työntekijöitä ja työntekijöiden vaihtaessa työtehtäviä saman työnantajan palveluksessa. Yksityis-

kohtaiset säännökset parantavat sukupuolesta riippumatta työnhakijoiden ja työntekijöiden yksityisyyden suojaa ja luovat hyvää luottotietotapaa. Tämä tehostaa työntekijöiden oikeusturvaa ja henkilöluottotietojen käyttötarkoituksen ennakoitavuutta.

Koska ehdotuksella on rajattu henkilöluottotietojen käyttöoikeus sekä tiettyyn työtehtävään että vain tähän tehtävään valittuun henkilöön, voidaan sen arvioida supistavan nykyisestä niiden ammattiryhmien määrää, joiden luottotiedot työnantaja tarkistaa.

#### **4.2 Taloudelliset vaikutukset**

Ehdotetut säännökset merkitsevät työnantajayrityksille ja muille työnantajille erityistä ennakkoharkintaa ennen henkilöluottotietojen käsittelyn aloittamista eli niiden pyytämistä luottotietotoimintaa harjoittavilta yrityksiltä tai työnhakijoilta itseltään. Tällä ei voida kuitenkaan arvioida olevan erityisiä kustannusvaikutuksia.

Koska ehdotuksella säädettäisiin henkilöluottotietojen käytöstä työnhakijan ja työntekijän arvioimiseksi, rajoittaa se henkilöluottotietoja luovuttavien luottotietotoimintaa harjoittavien yritysten oikeutta luovuttaa henkilöluottotietoja vain ehdotettuun tarkoitukseen. Tämän arvioidaan lisäävän luottotietotoimintaa harjoittavien yritysten tehtäviä, koska henkilöluottotietoja ei saa luovuttaa muulloin kuin laissa tarkoitetuissa tilanteissa. Tästä käyttötarkoituksen selvittämisestä voi aiheutua lisätyötä silloin, kun työnantaja pyytää yksityisestä henkilöstä henkilöluottotietoja. Tällaista selvitystä ei nykyisin ole luottotietoja luovutettaessa yleensä tehty. Näiden menettelyjen toteuttamisella voi olla jossain määrin kustannusvaikutuksia luottotietotoimintaa harjoittaville yrityksille, jotka saattavat osaltaan siirtää kustannukset luottotietoja pyytävien työnantajien maksettaviksi.

Ehdotetut säännökset eivät muuta nykyistä tilannetta sillä tavoin, että uudistuksella olisi merkittäviä julkistaloudellisia vaikutuksia.

#### **4.3 Vaikutukset viranomaisten toimintaan**

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain noudattamista valvovat työsuojeluvii-

ranomaiset yhdessä tietosuojavaltuutetun kanssa. Näiden viranomaisten valvonnan kohteena on jo nykyisin työntekijöiden yksityisyyden piiriin kuuluvia asioita. Tämän vuoksi lain henkilöluottotietoja koskevan uuden säännöksen valvonnalla ei voida katsoa olevan merkittävää vaikutusta työsuojeluviranomaisten tai tietosuojavaltuutetun nykyisiin tehtäviin. Tietosuojaa ja yksityisyyttä koskevien asioiden tullessa yhä enemmän erityisvalvonnan kohteeksi työelämässä, on todennäköistä, että näitä koskevat asiakasaloitteet ja koulutustarpeet tulevat jonkin verran lisääntymään sekä työsuojelupiirin työsuojelutoimistoissa että tietosuojavaltuutetun toimistossa.

## 5 Asian valmistelu

### 5.1 Valmisteluvaiheet ja -aineisto

Lakiehdotus on valmisteltu työministeriön 9 päivänä tammikuuta 2007 asettamassa työryhmässä, jossa olivat edustettuina työministeriön lisäksi oikeusministeriö, palkansaajia ja työnantajia edustavat keskeiset työmarkkinakeskusjärjestöt, julkisen sektorin työnantajia edustavat työmarkkinalaitokset ja Suomen Yrittäjät ry. Työryhmän asettaminen liittyi eduskunnan käsittelyssä olleeseen hallituksen esitykseen luottotietolaiksi ja siihen liittyviksi laeiksi, jonka oli valmistellut oikeusministeriö. Tässä esityksessä oli todettu, että luottotietojen käsittelyä työelämässä koskevat säännökset otettaisiin yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin ja että asia valmisteltaisiin kolmikantaisesti työministeriössä.

Työryhmän tehtävänä oli valmistella säännökset luottotietojen käsittelystä työelämässä siten, että säännökset voidaan lisätä yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin. Työnsä aikana työryhmä kuuli asiantuntijoina Rahoitustarkastuksen, Osuuspankkikeskuksen, Suomen Asiakastieto Oy:n ja Vammalan Tilitoimisto Oy:n sekä Suomen Ekonomiliitto ry:n ja Tekniikan Akateemisten liitto ry:n edustajia.

Valmistelussa on osittain otettu huomioon myös Ehdotus luottotietolaiksi -mietinnössä (oikeusministeriö, työryhmämietintö

2004:17) käsitellyt henkilöluottotietojen käsittelyä työelämässä koskeneet ehdotukset.

### 5.2 Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen

Työryhmän ehdotuksesta pyydettiin lausunnot oikeusministeriöltä, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriöltä, tietosuojavaltuutetun toimistolta, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:ltä, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:ltä, Akava ry:ltä, Elinkeinoelämän keskusliitto EK:lta, Suomen Yrittäjät ry:ltä, Kunnalliselta työmarkkinalaitokselta, valtiovarainministeriön henkilöstöosastolta, Kirkon työmarkkinalaitokselta ja Suomen Asiakastieto Oy:ltä.

Oikeusministeriö katsoo lausunnossaan, että säännökset ovat muutoin perusteluja, mutta että ehdotusta luottotietojen käsittelyoikeudesta tilanteessa, jossa on kysymys luoton myöntämisestä ja valvonnasta, tulisi selvittää luottoa koskevan laajan käsitteen johdosta. Tietosuojavaltuutetun toimiston lausunnossa pidetään ehdotettuja kriteereitä työnantajan oikeudelle käsitellä luottotietoja tervetulleina, koska henkilötietojen käsittelyn täsmällisyys paranisi, vaikkakin samalla todetaan, että tällaisten luottotietojen käyttöä työelämässä on jossain määrin vaikeaa asiallisesti perustella. Tietosuojavaltuutettu ehdottaa, että luottotietorekisterinpitäjälle säädettäisiin velvoite ilmoittaa kaikista työnantajan kyselyistä maksuttomasti rekisteröidylle ilman tämän nimenomaista tarkastuspyyntöä. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö pitää ehdotusta myös perusteltuna, mutta esittää lain valvonnan ja virkamiesten aseman osalta pienemmä ja tarkennuksia lain perusteluihin.

Kaikki palkansaaja- ja työnantajakeskusjärjestöt sekä Suomen Yrittäjät ry., valtiovarainministeriön henkilöstöosasto, Kunnallinen työmarkkinalaitos ja Kirkon työmarkkinalaitos puoltavat ehdotusta ja pitävät sitä perusteltuna esittämättä muutosehdotuksia. Suomen Asiakastieto Oy:n lausunnossa kiinnitetään huomiota työnantajan ja luottolaitoksen vastuuden selvittämiseen lain perusteissa ja siihen, että luottorekisterinpitäjällä ei ole yleistä velvollisuutta antaa tietoja kaikille tietoja pyytävälle, sekä eräisiin muihin seikkoihin, kuten valitun työntekijän käsit-



teeseen ja luottoa myöntävien tahojen kirjoon.

Hallituksen esitys on laadittu työryhmän yksimielisen ehdotuksen pohjalta. Lausunto-

kierroksen jälkeen ehdotettua säännöstä on kuitenkin selvennetty oikeusministeriön lausunnon pohjalta ja lain perusteluja on tarkennettu lausuntojen perusteella.

## YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

### 1 Lakiehdotusten perustelut

#### 1.1 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

**5 a §.** *Henkilöluottotietojen käsittely.* Uusi pykälä lisättäisiin lain 2 lukuun, joka koskee henkilötietojen käsittelyn yleisiä edellytyksiä. Pykälässä määriteltäisiin ne edellytykset, joiden vallitessa työnantajalla olisi oikeus saada ja käyttää työntekijän ja työnhakijan henkilöluottotietoja. Säännös koskisi lain 2 §:n mukaan myös virkasuhteessa ja siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelusuhteessa olevia. Säännös ei velvoita työnantajaa pyytämään luottotietoja, vaikka säädetty edellytykset täyttyisivät. Luottotietojen hankinta ei myöskään edellytä, että työnantaja tekee niiden perusteella työhönottoon liittyviä ratkaisuja. Säännös ei myöskään luo yleistä velvoitetta luottotietorekisterinpitäjälle luovuttaa työnantajalle luottotietoja, vaan luovuttaminen perustuisi voimassa oleviin käytäntöihin.

Kysymyksessä olisi luottotietolain 4 luvussa tarkoitettuja luottotiedoista, mikä rajaisi tiedot nimenomaan sellaisiin henkilöluottotietoihin, jotka on talletettu luottotietorekisteriin. Luottotiedot on määritelty luottotietolain 3 §:n 1 kohdassa tiedoiksi, jotka koskevat luonnollisen henkilön tai yrityksen maksukykyä tai maksuhalukkuutta taikka jotka muulla tavalla kuvaavat henkilön tai yrityksen kykyä vastata sitoumuksistaan ja joita käytetään luottoa myönnettäessä tai luottoa valvottaessa. Henkilöluottotiedolla tarkoitetaan vastaavasti pykälän 5 kohdan mukaan luonnollista henkilöä koskevia luottotietoja ja niiden yhteydessä käsiteltäviä henkilön yksilöinti- ja toimintakelpoisuustietoja. Henkilöluottotietojen käsittelyyn sovellettaisiin myös henkilötietolakia lain 2 §:n mukaan, jollei tässä laissa toisin säädetä.

Luottotietolain 39 §:ssä säädetään sille, joka käsittelee luottotietolaissa tarkoitettuja luottotietoja, salassapitovelvollisuus. Koska

luottotietojen käsittely rajoittuisi luottotietolain 4 luvussa tarkoitettuihin henkilöluottotietoihin, luottotietolaissa tarkoitettu salassapitovelvollisuus koskisi tämän johdosta myös tässä pykälässä tarkoitettuja työnantajia ja heidän edustajiaan.

Työntekijää koskevien kaikkien henkilötietojen käsittelyn on täytettävä lain 3 §:ssä tarkoitettu tarpeellisuusvaatimus, josta ei voida sopia toisin ja jonka rikkomisesta työnantaja voidaan myös tuomita rangaistukseen. Tämä tarpeellisuusvaatimus sekä pykälän 1 momentissa säädetty edellytykset merkitsisivät kokonaisharkintaa, jossa on otettava huomioon työnantajalle myös muutoin laissa säädetty velvoitteet. Yleisenä lähtökohtana olisi, että työntekijän luotettavuus on arvioitava muiden kuin luottotietojen pohjalta. Luottotietojen käyttö voidaan kuitenkin katsoa tarpeelliseksi objektiivisenkin mittapuun mukaan arvioituna eräissä työtehtävissä, joihin liittyy mahdollisuus laittoman taloudellisen hyödyn tavoitteluun. Siten työnantajan oikeus käsitellä henkilöluottotietoja olisi tarpeellista vain sellaisissa työtehtävissä, joissa työntekijän toiminta voi aiheuttaa taloudellista vahinkoa työnantajalle.

Työnantaja voisi käsitellä työnhakuvaiheessa vain tehtävään valitun henkilöluottotietoja. Tämä tarkoittaisi käytännössä sitä, että työhönottoharkinnassa olisi jo muutoin päädytty kyseiseen työnhakijaan ja sen jälkeen työnantaja voisi vielä ennen lopullista päätöksentekoa hankkia tai pyytää henkilöä toimittamaan itseään koskevat henkilöluottotiedot. Viranhakijan tulisi olla valintaprosessin siinä vaiheessa ainoana ehdokkaana jäljellä ennen virkaan nimittämistä.

Lain 4 §:n 2 momentin mukaan työnantajan on myös ilmoitettava työnhakijalle etukäteen, jos hän aikoo hankkia tätä koskevia tietoja luotettavuuden selvittämiseksi ja jos luottotiedot on hankittu muualta kuin työntekijältä itseltään, työnantajan on ilmoitettava saamistaan tiedoista työntekijälle ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa. Tässä yhteydessä työntekijällä on

myös mahdollisuus keskustella työnantajan kanssa luottotietojen syntyyn vaikuttaneista tekijöistä. Tämä laissa tarkoitettu mahdollisuus on merkittävä, koska säännöksen tarkoitus on antaa työnantajalle oikeus arvioida työntekijän luotettavuutta tietyissä työtehtävissä eikä estää työnhakijaa työllistymästä tilanteessa, jossa luottotietomerkintöihin on olemassa peruste, joka ei johdu työnhakijan tarkoituksellisesta toiminnasta tai kyvyttömyydestä taikka haluttomuudesta vastata toimintansa taloudellisista vaikutuksista.

Lisäksi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 15 §:n 3 kohdan mukaan yhteistointaneuvotteluissa on käsiteltävä yritykseen noudatettavat periaatteet ja käytännöt siitä, mitä tietoja työntekijöistä kerätään työhönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana ottaen huomioon mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa säädetään. Ennen kuin työnantaja päättää yleensä käsitellä työnhakijoiden henkilöluottotietoja, on asiasta käytävä periaatteellisella tasolla yhteistointaneuvottelut.

Pykälän 1 momentissa määriteltäisiin ensiksi täytettävänä olevan työtehtävän suorittajan ominaisuuksia koskeva yleinen edellytys. Työnantajalla olisi oikeus saada ja käyttää henkilöluottotietoja, jos työnhakijan olisi tarkoitus toimia sellaisissa työtehtävissä, jotka edellyttävät erityistä luotettavuutta. Yleinen työ- ja virkasuhteeseen liittyvä velvoite on noudattaa työnantajan määräyksiä työn suorittamisesta. Ehdotettu vaatimus asettaisi tätä yleistä velvoitetta kvalifioidumman edellytyksen.

Toiseksi lakiehdotus liittää luottotietojen käsittelyn edellytykseksi vain tietyn luonteiset työtehtävät, joiden hoitamisessa on otettava huomioon työntekijän yksityisyyden suojan ohella työtehtäviin liittyvä taloudellinen vastuu tai muu työnantajan tai tämän asiakkaan omaisuudesta huolehtiminen. Pykälässä tarkoitettujen molempien edellytysten tulisi täytyä samanaikaisesti.

Luottotietorekisterinpitäjälle säännös aiheuttaisi luottotietolain 19 §:n 2 momentin 8 kohdan johdosta lisätehtäviä, koska säännöksen mukaan luottotietoja saa luovuttaa työntekijän ja työnhakijan arvioimiseksi vain siten, kuin ehdotetussa pykälässä säädetään. Vaikka työnantaja on viime sijassa vastuussa

luottotietojen lainmukaisesta käsittelystä, rekisterinpitäjän tulisi kuitenkin jollakin asianmukaisella tavalla ennen luovuttamista ottaa selvää siitä, että työnantajalla on luovutuksensaajana lainmukainen käyttöperuste.

Momentin 1 kohdan mukaan työnantaja saisi käsitellä henkilöluottotietoja, jos työnhakijan olisi tarkoitus työskennellä työtehtävissä, joihin sisältyy päättäjävaltaa tehdä työnantajan puolesta merkittäviä taloudellisia sitoumuksia tai tosiasiallisesti itsenäistä harkintavaltaa tällaisten sitoumusten valmistelussa.

Kysymykseen tulisivat ensinnäkin työt, jotka siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella ovat sellaisia, että työntekijällä on itsenäisesti oikeus tehdä taloudellisia sitoumuksia työnantajan puolesta. Tällainen asema on yleensä yrityksen tai julkisen sektorin johtotehtävissä toimivilla ja henkilöillä, joiden tehtäviin kuuluu vastata ja neuvotella hankintakokonaisuuksista. Tästä syystä tehtävän sisältö määrittäisi henkilöluottotietojen käsittelyoikeuden enemmän kuin tehtävän nimike.

Henkilöluottotietojen käyttöoikeutta rajoitaisi edellä tarkoitettujen itsenäisen harkintaoikeuden lisäksi se, että taloudellisten sitoumusten tulisi olla laajuudeltaan tai arvoltaan myös merkittäviä. Omaisuuden arvon merkittävyyttä arvioitaessa olisi otettava huomioon, mitä yleisesti ja objektiivisesti voidaan pitää merkittävänä yksittäisen työnantajan toiminnan ja koon perusteella. Näin ollen oikeus itsenäisesti tilata annetun talousarvion tai pysyvien hankintasopimusten puitteissa esimerkiksi tavanomaisia työvälineitä tai edelleen myytäviä päivittäistavaroita ja -tuotteita taikka päättää tavanomaisista, ei erityisen huomattavista vakuutuskorvauksista, ei mahdollistaisi luottotietojen hankintaa tai käyttöä.

Toiseksi kysymyksessä olisivat sellaiset työtehtävät, joissa työntekijä osallistuu merkittävien taloudellisten sitoumusten valmisteluun siten, että hänellä on niiden valmisteluvaiheessa mahdollisuus tosiasiallisesti vaikuttaa sopimusten sisältöön ja niiden syntymiseen.

Momentin 2 kohdan mukaan työnantaja voisi hankkia henkilöluottotiedot, jos työnhakijan on tarkoitus toimia työtehtävissä,

joissa hänen tehtävänä on myöntää taloudellisesti merkittäviä luottoja tai valvoa niitä. Tämä edellyttäisi, että työntekijällä tulisi olemaan tehtäväkokonaisuus, johon kuuluu nimenomaan oikeus myöntää tai valvoa luottoja.

Kysymyksessä olisi silloin useimmiten toiminta, johon sovelletaan luottolaitostoinnasta annettua lakia (121/2007). Luottolaitoksia ovat talletuspankit, luottoyhteisöt ja maksuliikkeyhteisöt. Tällaisia tehtäviä on paitsi pankeissa myös luottokortteja myöntävissä ja rahoitusleasingeitä hoitavissa yhteisöissä.

Luottoa voi tosin periaatteessa myöntää minkäläinen yritys tahansa. Tämän vuoksi säännös koskisi muun muassa tavarakaupassa myös sellaisia valmistajien tai maahantuojien työtehtäviä, joissa työnhakijan nimenomaisesti tehtävänä olisi myöntää jälleenmyyjille taloudellisesti merkittäviä tavaraluottoja. Kysymys on tilanteista, joissa kauppa ei sijoita omaa pääomaa myytäviin tuotteisiin.

Se ei koskisi pääsääntöisesti kuluttajan ja tavarakauppiaan välistä osamaksukauppaa, jolla tarkoitetaan osamaksukaupasta annetun lain (91/1966) mukaan sellaista irtaimen esineen kauppaa, jota koskevan sopimuksen mukaan hinta suoritetaan maksuerissä, joista yksi tai useampi erääntyy sen jälkeen, kun esine on luovutettu ostajalle, ja jossa myyjä on pidättänyt itselleen joko oikeuden esineen takaisin ottamiseen, jos ostaja laiminlyö hänelle sopimuksesta johtuvan velvollisuuden täyttämisen, taikka omistusoikeuden esineeseen siihen asti, kun joko hinta tai ainakin määrätty osa niistäkin maksueristä, jotka erääntyvät esineen luovuttamisen jälkeen, on suoritettu. Edellä tarkoitettuun osamaksukauppaan rinnasteisia olisivat myös tehtävät, joihin kuuluu myöntää muita hyödykesidonnaisia luottoja, kuten kertaluonteisia maksu-aikajärjestelyjä tai tilille ostoja. Lain soveltamisen ulkopuolelle jäisivät myös määriltään vähämerkitykselliset luotot, kuten pikalainat ja vastaavat. Tällaisia luottoja ei voida pitää työntekijän kannalta taloudellisesti merkittävänä luottoina eikä niihin liity siinä määrin mahdollisuuksia laittoman taloudellisen hyödyn tavoitteluun, että työntekijää koskevien luottotietojen hankinta voitaisiin katsoa tarpeelliseksi lain tarkoitus huomioon

ottaen. Säännös voisi kuitenkin tulla sovellettavaksi tehtävissä, joissa työntekijän nimenomaisesti tehtävänä olisi tehdä yritysten välisiä taloudellisesti merkittäviä koneita ja laitteita koskevia osamaksukauppoja.

Luoton valvonta tarkoittaisi luottojen yleistä hallinnointia, kuten maksujen seurantaa ja tarvittaviin perintätoimiin ryhtymistä maksujen laiminlyöntitapauksissa. Se ei tarkoittaisi esimerkiksi luottokortin käyttökelpoisuuden rutiiniluontoista tarkistamista kaupan yhteydessä.

Momentin 3 kohdan mukaan henkilöluottotietojen käsittelyoikeus koskisi työnhakijalle tarkoitettuja työtehtäviä, joiden hoitamiseksi työnantaja antaa pääsyn työnantajan tai tämän asiakkaan kannalta sellaisiin keskeisiin liike- ja ammattisalaisuuksiin, joiden suojaamisesta työnantaja on erityisesti huolehtinut.

Työsopimuslain (55/2001) 3 luvun 4 §:ssä on liike- ja ammattisalaisuuksien hyväksikäyttökielto ja salassapitoa koskeva säännös. Laissa ei ole määritelty liike- ja ammattisalaisuuksia, mutta oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että niillä tarkoitetaan sellaista asiaa, jonka työnantaja pitää salassa ja jonka ilmaiseminen olisi omiaan aiheuttamaan taloudellista vahinkoa joko työnantajalle tai toiselle elinkeinonharjoittajalle, joka on uskonut tiedon hänelle. Työsopimuslakikomitean mietinnössä (komiteamietintö 2000:1, työministeriö) on todettu, että liike- ja ammattisalaisuudet voivat olla muun muassa taloudellisia tai teknisiä tietoja tai tietoja työmenetelmistä, tietoliikenneohjelmista, tuotantomääristä, kaavoista, asiakirjarekistereistä ja että liike- ja ammattisalaisuudella tulee olla objektiivisesti arvioiden merkitystä työnantajalle.

Kohdassa tarkoitettujen henkilöluottotietojen käsittelyoikeus ei kuitenkaan kattaisi kaikkia edellä kuvattuja liike- ja ammattisalaisuuksia, vaan se rajoittuisi luottotietojen tarpeellisuusvaatimuksen mukaisesti vain niistä keskeisiin, joihin liittyy erityinen suojaamisen tarve. Tällaisina keskeisinä liike- ja ammattisalaisuuksina voidaan pitää esimerkiksi tietoja, jotka antavat yritykselle kilpailuedun ja joita ei ole selvitettävissä julkisista lähteistä ja jotka ovat merkittäviä elinkeinotoiminnan harjoittamisen kannalta. Sellaisia

ovat myös ne tiedot, joiden käsittelystä ja suojaamisesta työnantaja on laatinut erityisohjeet tai käytännöt tai muutoin erikseen ilmoittanut ne salassa pidettäviksi, koska tietoihin liittyy merkittävä taloudellinen intressi. Siksi työnantaja rajoittaa tällaisia liike- ja ammattisalaisuuksia tietävien henkilöpiiriä ja yleensä huolehtii tietojen suojaamisesta erilaisin keinoin. Lainkohta tarkoittaisi sitä, että jollei huolehtimistoimenpiteitä olisi tehty edellä kuvatulla tai muulla työnantajan toteuttamalla tavalla, ei työnantajalla olisi luottotietojen käsittelyoikeutta.

Kohdassa tarkoitettuja liike- ja ammattisalaisuuksia eivät siten ole esimerkiksi kauppoissa yleisesti käytössä olevat alennusperusteet tai tavaroiden sisään ostoissa saatavat tavanomaiset hinnoitteluperusteet.

Momentin 4 kohdan mukaan työnantaja voisi käsitellä henkilöluottotietoja, jos työnhakijan on tarkoitus toimia työtehtävissä, joiden hoitaminen edellyttää sellaisia tietojärjestelmän käyttöoikeuksia, joiden avulla voidaan siirtää työnantajan tai tämän asiakkaan varoja tai muuttaa niihin liittyviä tietoja, tai joissa työntekijä käyttää tällaisen tietojärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia.

Kohdassa tarkoitettuja työtehtäviä on erityisesti luotto- ja vastaavissa laitoksissa, joissa työntekijän on tarpeen saada tietojärjestelmään käyttöoikeus, jonka perusteella hän voi siirtää työnantajan tai tämän asiakkaan varoja. Näissä tehtävissä työntekijöillä on tekninen mahdollisuus taloudellisesti huomattaviin väärinkäytöksiin, mistä syystä heiltä voidaan edellyttää juuri sellaista luotettavuutta, jota henkilöluottotietojen käytön avulla voidaan arvioida.

Samassa asemassa olisivat tietojärjestelmän pääkäyttäjän oikeuksia käyttävät työntekijät, koska he voivat tietojärjestelmään vaikuttamalla muuttaa työnantajan tai tämän asiakkaan varoja koskevia tietoja tai siirtää niitä. Tällaisilla henkilöillä on tietojärjestelmän ylläpitohenkilön ominaisuudessa aina oikeus päästä laillisesti järjestelmään, vaikka heidän oikeutensa muutoin riippuvat paljolti järjestelmästä. Kysymyksessä ei tarvitsisi olla tietojärjestelmän pääkäyttäjäksi nimetty henkilö, sillä ehdotuksessa tarkoitettut valtuudet on voitu delegoida tai antaa useammalle rajoitetumpina.

Momentin 5 kohdan mukaan henkilöluottotietoja voisi käsitellä, jos työnhakijan olisi tarkoitus toimia työtehtävissä, joiden olennaisena osana on käsitellä arvoltaan merkittävää määrää rahaa, arvopapereita tai arvoesineitä. Lisäksi edellytettäisiin, että käsittelyn tulisi tapahtua ilman välitöntä valvontaa.

Tehtävän olennaisuus edellyttäisi, että työntekijän nimenomaisiin tehtäviin kuuluisi keskeisesti käsitellä säännöksessä tarkoitettua omaisuutta. Tehtävään sisältyvät satunnaiset käsittelymahdollisuudet eivät oikeuttaisi henkilöluottotietojen käsittelyä.

Omaisuuksien arvon merkittävyyttä arvioitaessa olisi huomiota kiinnitettävä erityisesti siihen, mitä yleisesti ja objektiivisesti voidaan pitää merkittävänä kyseisessä yksittäistapauksessa. Tästä syystä esimerkiksi arvotaan samansuuruisen omaisuuden merkittävyyden arvioinnissa voidaan ottaa huomioon yrityksen koko.

Lisäksi arvioinnissa olisi annettava erityistä merkitystä sille, että työtehtävien hoito on tarkoitus toteuttaa ilman välitöntä työnantajan tai esimiehen valvontaa. Siksi kohdassa tarkoitettujen omaisuuden käsittely edellyttää myös itsenäistä toiminta-oikeutta, johon kuuluu muun muassa vastuu työnantajan tai tämän asiakkaan helposti realisoitavasta lainkohdassa tarkoitettua omaisuudesta.

Kohdassa tarkoitettuja tehtäviä voivat olla esimerkiksi arvokuljetuksen suorittaminen ja sellaiset kassanhoitoon liittyvät tehtävät, joissa kertyneet varat on tarkoitus kuljettaa työntekopaikan ulkopuolelle erikseen säilytettäviksi. Pelkkä asiakaspalveluun liittyvä maksujen vastaanottaminen ei mahdollistaisi luottotietojen käyttöoikeutta, jollei siihen samalla liittyisi muuta erityisempää työnantajan omaisuuden tai työnantajan huostaan annetun asiakkaan omaisuuden huolehtimisvelvollisuutta. Tällaisissa tehtävissä ei toteudu se, että työ suoritettaisiin ilman ehdotuksessa tarkoitettua välitöntä valvontaa, koska työntekijän luotettavuutta voidaan valvoa muilla tarkoituksenmukaisimmilla keinoilla, kuten esimiesvalvonnalla, kameravalvonnalla tai päivittäisen kassan tarkistamisella.

Momentin 6 kohdan mukaan henkilöluottotietojen käsittely olisi mahdollista, jos työnhakijan tehtävänä olisi työnantajan tai tämän

asiakkaan omaisuuden vartiointi. Näissä tilanteissa työntekijän tahalliset taloudelliset väärinkäytökset voivat aiheuttaa huomattavaa taloudellista vahinkoa työnantajalle. Tällaisia tehtäviä ovat ennen kaikkea selkeät vartiointityöt, joiden luonteeseen kuuluu jo suojella omaisuutta.

Momentin 7 kohdan mukaan henkilöluottotietoja voisi käsitellä, jos työnhakijan olisi tarkoitus toimia työtehtävissä, joiden luonteeseen kuuluu pääsääntöisesti valvottoman työskentely yksityiskodissa. Koti-käsitettä olisi tulkittava suppeasti, sillä sellaisena ei voida pitää esimerkiksi tyhjää asuntoa, jossa suoritetaan korjaus- tai kunnossapitotöitä.

Jotta lainkohta tulisi sovellettavaksi, edellytettäisiin, että työtehtävät ovat sellaisia, joita suoritetaan pääsääntöisesti ilman valvontaa. Pääsääntöisyyskriteeri tarkoittaisi sitä, että työnantajalla ei esimerkiksi olisi oikeutta hankkia sellaisen työnhakijan luottotietoja, joka työnantajan arvion mukaan voisi tulevissa tehtävissään satunnaisesti joutua työskentelemään yksityiskodissa. Jos työntekijän työtehtävät sittemmin muuttuisivat sellaisiksi, että työskentely tapahtuu pääsääntöisesti yksityiskodissa, sovellettaisiin tällaiseen tilanteeseen pykälän 2 momenttia.

Eriytyistä luotettavuutta vaaditaan kuitenkin henkilöltä, jolla on mahdollisuus päästä toisen kotiin ilman työnantajan valvontaa esimerkiksi avaimilla silloin, kun siellä ei ole ketään kotona tai kysymyksessä on sellainen henkilö, joka ei kykene itse valvomaan työntekijää. Lainkohdan soveltamisen toinen kriteeri olisikin, ettei työntekijää valvota hänen työskennellessään yksityiskodissa.

Valvottoman työskentely yksityiskodissa tarkoittaisi sellaisia töitä, joita yleisen käsityksen mukaan suoritetaan silloin, kun kodin haltijat eivätkä työnantaja tai työntekijän esimies ole paikalla. Säännöstä olisi tulkittava ahtaasti, sillä lain kohtaa ei sovellettaisi esimerkiksi tilanteisiin, joissa yksityiskodin haltija sallii kulloinkin tekemänsä yksittäisen päätöksen perusteella työntekijän pääsyn kotiinsa, mutta työtä ei yleisen näkemyksen mukaan suoriteta asunnon haltijan poissa ollessa. Tällaisia työtehtäviä ovat esimerkiksi kodinkoneiden korjaus ja asennus sekä tavaroitten toimitus kotiin. Näiden töiden luon-

teeseen ei kuulu työskentely yksityiskodeissa ilman asiakkaan paikallaoloa.

Lainkohdassa tarkoitettuja tehtäviä voivat olla taloyhtiöiden huoltotehtävät ja kotisiivous, joissa isännöitsijöillä, huoltomiehillä tai siivoojilla on käytettävissään asuntojen avaimet. Muita tällaisia työtehtäviä voivat olla sellaiset asuntojen kunnostus- ja korjaustehtävät, joita on tarkoitus pääsääntöisesti suorittaa työnantajan asiakkaan kodissa siten, että asunnon haltija mahdollistaa työntekijälle pääsyn kotiinsa silloinkin, kun itse ei ole paikalla. Vastaava henkilöluottotietojen käsittelyoikeus olisi asunnon haltijalla silloin, kun hän itse toimii työnantajana.

Työtehtävät voivat edellyttää yksityiskotiin pääsemistä myös siten, että kodin haltija on paikalla ja hän voi jopa itse laskea työntekijän kotiinsa sisään, vaikka hän saattaa olla niin huonossa fyysisessä tai psyykkisessä kunnossa, ettei itse kykene valvomaan työntekijää. Tällaisia tehtäviä on esimerkiksi kotisairaanhoidossa ja kotipalvelussa, joissa työnantajan edustaja tai esimies ei ole samaan aikaan paikalla työntekijän kanssa. Lainkohdassa tarkoitettua valvonnan ei voitaisi katsoa toteutuvan tällaisissa tilanteissa silloinkaan, kun hoidettava itse on hoitajan palkanmaksajana ja siten tämän työnantajana.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantajalla olisi vastaava oikeus käsitellä ja hankkia henkilöluottotietoja, jos työntekijän työtehtävät muuttuisivat työsuhteen aikana siten, että hänen on tarkoitus toimia sellaisissa tehtävissä, jotka täyttävät pykälän 1 momentissa säädetyt edellytykset työnantajan oikeudesta käsitellä mainittuja tietoja. Työtehtäviään vaihtava työntekijä olisi tässä tapauksessa samassa asemassa kuin työnhakija. Työnantaja voisi käsitellä henkilöluottotietoja vain kertaalleen työtehtävien vaihtuessa. Työntekijä voisi jatkaa myös aikaisemmissa tehtävissään, jos henkilöluottotietojen perusteella ei häntä pidettäisi uuteen tehtävään sopivana.

Pykälän 3 momentissa olisi viittaus luottotietolain 19 §:n 2 momentin 9 kohtaan, jossa säädetään muun muassa henkilöluottotietojen käyttöoikeudesta valittaessa henkilö yrityksen vastuuhenkilöksi. Luottotietolain 3 §:n 3 kohdassa yrityksen vastuuhenkilöllä tarkoitetaan henkilöä, joka merkitään viranomaisen

julkiseen rekisteriin yhtiömiehenä, vastuunalaisena yhtiömiehenä, toimitusjohtajana, yrityksen hallituksen jäsenenä tai varajäsenenä taikka henkilönä, jolla on prokura- tai nimenkirjoitusoikeus. Tätä säännöstä sovellettaisiin edellä lueteltuihin henkilöihin silloinkin, kun heidän katsottaisiin olevan työsopimussuhteessa.

Voimassa olevan lain 22 §:n mukaan lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset yhdessä tietosuojavaltuutetun kanssa. Työsuojeluviranomaisen valvonta sen laissa säädettyjen tehtävien mukaisesti rajoittuu tämän pykälän osalta tietojen käyttämiseen ja käsittelyyn työpaikalla ja siihen, että työnantaja on toiminut muutoin lähinnä lain 4 §:n mukaan.

**24 §. Rangaistussäännös.** Rangaistussäännöksen 1 momenttiin lisättäisiin uusi *2 kohta*, jonka mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästi huolimattomuudesta vastoin 5 a §:n säännöksiä hankkii tai muutoin käyttää työnhakijan tai työntekijän henkilöluottotietoja, olisi tuomittava, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain rikkomisesta sakkoon. Loput pykälän kohtien numerot muuttuvat tämän johdosta.

## **1.2 Laki henkilötietolain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen 2 momentin kumoamisesta**

**1 §.** Lailla kumottaisiin 11 päivänä toukokuuta 2007 annetun henkilötietolain muuttamisesta annetun lain (528/2007) voimaantulosäännöksen 2 momentti.

Luottotietolain säätämisen yhteydessä kumottiin henkilötietolain muuttamisesta annettulla lailla henkilötietolain 20 §, joka koski henkilöluottotietojen käsittelyä. Mainitun lain voimaantulosäännöksen 2 momentissa on todettu, että lain kumottua 20 §:n 4 momenttia sovelletaan kuitenkin luovutettaessa työnantajalle työnhakijaa ja työntekijää koskevia henkilöluottotietoja. Momentin voimassaolo katsottiin tarkoituksenmukaiseksi siihen asti, kun henkilöluottotietojen käsittelystä työelämässä olisi säädetty tarkemmin

yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa.

## **2 Voimaantulo**

Lait ehdotetaan tulemaan voimaan keväällä 2008.

## **3 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys**

Henkilöluottotietojen sääntelyllä on välittömät liittymäkohdat perustuslain 10 §:n 1 momentissa säädettyyn yksityiselämän ja henkilötietojen suojaan, 18 §:n 1 momentissa säädettyyn työn ja ammatin valitsemisen vapautteen ja 3 momentissa säädettyyn suojaan laitonta irtisanomista vastaan sekä osittain myös 15 §:ssä säädettyyn omaisuuden suojaan.

Perustuslain 10 §:n 1 momentin mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Henkilötietojen suojasta säädetään lainkohdan mukaan tarkemmin lailla. Tämä lakiviittaus henkilötietojen suojasta edellyttää lainsäätäjän säätävän tästä oikeudesta lailla, mutta se jättää sääntelyn yksityiskohtaiset edellytykset lainsäätäjän harkintaan (PeVM 25/1994 vp). Tämän harkinnan liikkuma-alaa rajoittaa kuitenkin se, että henkilötietojen suoja osittain sisältyy samassa momentissa turvattuun yksityiselämän suojaan (esimerkiksi PeVL 25/1998 vp ja PeVL 21/2001 vp).

Henkilötietojen käsittelystä on säädettävä lailla. Lain tasoista säätelyä tarvitaan, jos kysymys on erityissäännöksistä, jotka koskevat muun muassa henkilötietojen sallittuja käytötarkoituksia.

Perustuslakiin ei sisälly säännöksiä, jotka määrittelisivät yleisesti, millä edellytyksillä perusoikeuksia voidaan rajoittaa. Perustuslakivaliokunnan mukaan yleisiä rajoitusedellytyksiä ovat lakitasoisuusvaatimuksen lisäksi muun muassa rajoitusten tarkkarajaisuus ja täsmällisyys, hyväksyttävyyden ja suhteellisuusperiaatteen mukaisuus. Lisäksi on huolehdittava riittävästä oikeusturvajärjestelystä.

Ehdotuksessa säädettäisiin työnantajan oikeudesta käsitellä työnhakijan tai työntekijän henkilöluottotietoja nykyistä yksityiskohtaisemmin. Oikeus koskisi vain tehtävään valit-

tua tai työtehtävää vaihtavaa työntekijää. Käsitteilyoikeus on ehdotuksessa lisäksi rajattu koskemaan vain työ- tai virkasuhteeseen kuuluvia laissa tarkemmin määriteltyjä ja yksilöityjä työtehtäviä varten, joihin liittyy objektiivisenkin mittapuun mukaan arvioituna mahdollisuus laittoman taloudellisen hyödyn tavoitteluun ja joissa työntekijän toiminta voi aiheuttaa taloudellista vahinkoa työnantajalle tai tämän asiakkaalle. Säännöksen toteutumista valvoisivat työsuojeluviranomaiset yhdessä tietosuojavaltuutetun kanssa ja sen rikkomisesta samoin kuin salassapitosäännöksen rikkomisesta olisi säädetty rangaistus. Voimassa olevan lain 4 §:n mukaan työnantajan on myös ilmoitettava työnhakijalle etukäteen, jos hän aikoo hankkia tätä koskevia henkilöluottotietoja. Lisäksi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaan yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä yrityksessä noudatettavat periaatteet ja käytännöt siitä, mitä tietoja työntekijöistä kerätään työhönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana ottaen huomioon mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa säädetään. Eh-

dotuksella ei puututa oikeuteen irtisanoa työntekijä.

Säännöstä puoltavat tärkeät syyt ennalta ehkäistä työnantajalle aiheutuvia taloudellisia vahinkoja, minkä vuoksi säätelyä voidaan pitää hyväksyttävän tarpeen vaatimana ottaen huomioon myös perustuslaissa suojattu omaisuuden suoja. Säätelyssä on otettu huomioon tietojen käyttöoikeuden yksilöidyt perusteet ja avoimuus sekä oikeusturva, minkä vuoksi ehdotus on suhteellisuusvaatimuksen mukainen eikä rajoita tarpeettomasti yksilön oikeutta hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä.

Hallituksen käsityksen mukaan lakiehdotukset eivät merkitse sellaista puuttumista yksityiselämän ja henkilötietojen suojaan tai muihin oikeuksiin taikka vapauksiin, jotka loukkaisivat perustuslaissa säädettyjä oikeuksia. Hallituksen näkemyksen mukaan lakiehdotukset voitaisiin hyväksyä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä.

Edellä esitetyn perustella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:



## 1.

**Laki****yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* yksityisyyden suojasta työelämässä 13 päivänä elokuuta 2004 annetun lain (759/2004) 24 § sekä  
*lisätään* lakiin uusi 5 a § seuraavasti:

## 2 luku

**Henkilötietojen käsittelyn yleiset edellytykset**

## 5 a §

*Henkilöluottotietojen käsittely*

Työnantajalla on oikeus saada ja käyttää tehtävään valittua työnhakijaa koskevia luottotietolain (527/2007) 4 luvussa tarkoitettuja henkilöluottotietoja, kun työnhakijan on tarkoitus toimia työtehtävissä, jotka edellyttävät erityistä luottavuutta ja:

- 1) joihin sisältyy päättävältä tehdä työnantajan puolesta merkittäviä taloudellisia sitoumuksia tai tosiasiallisesti itsenäistä harkintavaltaa tällaisten sitoumusten valmistelussa;
- 2) joissa työntekijän nimenomaisena tehtävänä on taloudellisesti merkittävien luottojen myöntäminen ja valvonta;
- 3) joiden hoitamiseksi annetaan pääsy sellaisiin työnantajan tai tämän asiakkaan kannalta keskeisiin liike- ja ammattisalaisuuksiin, joiden suojaamisesta on erityisesti huolehdittu;
- 4) joiden hoitaminen edellyttää sellaisia tietojärjestelmän käyttöoikeuksia, joiden avulla voidaan siirtää työnantajan tai tämän asiakkaan varoja tai muuttaa niihin liittyviä tietoja, tai joissa työntekijä käyttää tällaisen tietojärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia;
- 5) joiden olennaisena osana on käsitellä ilman välitöntä valvontaa arvoltaan merkittävää määrää rahaa, arvopapereita tai arvoesineitä;

6) jotka ovat työnantajan tai tämän asiakkaan omaisuuden vartiointitehtäviä;

7) joiden luonteeseen pääsääntöisesti kuuluu valvomaton työskentely yksityiskodissa.

Mitä 1 momentissa säädetään, sovelletaan myös, jos työntekijän työtehtävät muuttuvat työsuhteen aikana siten, että ne täyttävät mainitussa momentissa säädetty edellytykset työnantajan oikeudelle käsitellä henkilöluottotietoja.

Henkilöluottotietojen käyttöoikeudesta valittaessa henkilö yrityksen vastuuhenkilöksi säädetään luottotietolain 19 §:n 2 momentin 9 kohdassa.

## 24 §

*Rangaistussäännös*

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta

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

2) vastoin 5 a §:n säännöksiä hankkii tai käyttää työnhakijan tai työntekijän henkilöluottotietoja,

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

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

5) vastoin 13 §:n 1 momentin säännöksiä testaa työntekijän henkilö- tai soveltuvuusarvioinnein tämän suostumuksetta taikka jättää varmistamatta testaamisen menetelmän luotetta-

vuuden, testaajan asiantuntevuuden tai testauksella saatavien tietojen virheettömyyden,

6) rikkoo 13 §:n 2 momentin säännöksiä kirjallisen lausunnon antamisesta tai selvityksen antamisesta suullisen lausunnon sisällöstä,

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

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

9) vastoin 16 §:n säännöksiä toteuttaa kameravalvontaa,

10) rikkoo 17 §:n säännöksiä kameravalvonnan avoimuudesta,

11) vastoin 19 §:n säännöksiä hakee esille tai vastoin 20 §:n säännöksiä avaa työnteki-

jälle lähetetyn tai työntekijän lähettämän viestin,

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

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

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

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

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä  
kuuta 20 .

**2.**

**Laki**

**henkilötietolain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen 2 momentin kumoamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Tällä lailla kumotaan henkilötietolain muuttamisesta 11 päivänä toukokuuta 2007 annetun lain (528/2007) voimaantulosäännöksen 2 momentti.

2 §

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä \_\_\_\_\_ kuuta 20\_\_\_\_\_ .

Helsingissä 7 päivänä maaliskuuta 2008

**Tasavallan Presidentti**

**TARJA HALONEN**

Työministeri *Tarja Cronberg*

*Liite  
Rinnakkaistekstit*

## 1.

### Laki

#### yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan yksityisyyden suojasta työelämässä 13 päivänä elokuuta 2004 annetun lain  
(759/2004) 24 § sekä  
lisätään lakiin uusi 5 a § seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

2 luku

#### **Henkilötietojen käsittelyn yleiset edellyt- tykset**

5 a §

##### *Henkilöluottotietojen käsittely*

*Työnantajalla on oikeus saada ja käyttää tehtävään valittua työnhakijaa koskevia luottotietolain (527/2007) 4 luvussa tarkoitettuja henkilöluottotietoja, kun työnhakijan on tarkoitus toimia työtehtävissä, jotka edellyttävät erityistä luotettavuutta ja:*

*1) joihin sisältyy päätäntävaltaa tehdä työnantajan puolesta merkittäviä taloudellisia sitoumuksia tai tosiasiallisesti itsenäistä harkintavaltaa tällaisten sitoumusten valmistelussa;*

*2) joissa työntekijän nimenomaisena tehtävänä on taloudellisesti merkittävien luottojen myöntäminen ja valvonta;*

*3) joiden hoitamiseksi annetaan pääsy sellaisiin työnantajan tai tämän asiakkaan kannalta keskeisiin liike- ja ammattisalaisuuksiin, joiden suojaamisesta on erityisesti huolehdittu;*

*4) joiden hoitaminen edellyttää sellaisia tietojärjestelmän käyttöoikeuksia, joiden avulla voidaan siirtää työnantajan tai tämän asiakkaan varoja tai muuttaa niihin liittyviä tietoja, tai joissa työntekijä käyttää tällaisen tietojärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia;*

*5) joiden olennaisena osana on käsitellä*

*ilman välitöntä valvontaa arvoltaan merkittävää määrää rahaa, arvopapereita tai arvoesineitä;*

*6) jotka ovat työnantajan tai tämän asiakkaan omaisuuden vartiointitehtäviä;*

*7) joiden luonteeseen pääsääntöisesti kuuluu valvomaton työskentely yksityiskodissa.*

*Mitä 1 momentissa säädetään, sovelletaan myös, jos työntekijän työtehtävät muuttuvat työsuhteen aikana siten, että ne täyttävät mainitussa momentissa säädetyt edellytykset työnantajan oikeudelle käsitellä henkilöluottotietoja.*

*Henkilöluottotietojen käyttöoikeudesta valittaessa henkilö yrityksen vastuuhenkilöksi säädetään luottotietolain 19 §:n 2 momentin 9 kohdassa.*

## 24 §

*Rangaistussäännös*

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästi huolimattomuudesta

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

2) vastoin 7 §:n säännöksiä ottaa vastaan tai muutoin käsittelee työnhakijan huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittviä tietoja,

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

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

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

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

7) vastoin 15 §:n säännöksiä edellyttää

## 24 §

*Rangaistussäännös*

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästi huolimattomuudesta

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

2) vastoin 5 a §:n säännöksiä hankkii tai käyttää työnhakijan tai työntekijän henkilöluottotietoja,

3) vastoin 7 §:n säännöksiä ottaa vastaan tai muutoin käsittelee työnhakijan huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittviä tietoja,

4) vastoin 8 §:n säännöksiä vaatii työntekijää esittämään todistuksen huumausainetestistä tai muutoin käsittelee siihen merkittviä tietoja,

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

6) rikkoo 13 §:n 2 momentin säännöksiä kirjallisen lausunnon antamisesta tai selvityksen antamisesta suullisen lausunnon sisällöstä,

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

8) vastoin 15 §:n säännöksiä edellyttää

työntekijän osallistuvan geneettiseen tutkimukseen tai hankkii tiedon työntekijälle tehdystä geneettisestä tutkimuksesta,

8) vastoin 16 §:n säännöksiä toteuttaa kameravalvontaa,

9) rikkoo 17 §:n säännöksiä kameravalvonnan avoimuudesta,

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

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

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

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

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

työntekijän osallistuvan geneettiseen tutkimukseen tai hankkii tiedon työntekijälle tehdystä geneettisestä tutkimuksesta,

9) vastoin 16 §:n säännöksiä toteuttaa kameravalvontaa,

10) rikkoo 17 §:n säännöksiä kameravalvonnan avoimuudesta,

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

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

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

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

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

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä  
kuuta 20 .

## 2.

**Laki****henkilötietolain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen 2 momentin kumoamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

## 1 §

*Tällä lailla kumotaan henkilötietolain muuttamisesta 11 päivänä toukokuuta 2007 annetun lain (528/2007) voimaantulosäännöksen 2 momentti.*

(2 mom. kumotaan)

-----  
*Lain kumottua 20 §:n 4 momenttia sovelletaan kuitenkin luovutettaessa työnantajalle työnhakijaa ja työntekijää koskevia henkilöluottotietoja.*

## 2 §

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .*

\_\_\_\_\_