



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

Työelämän tietosuoja

Työelämän tietosuoja

Johdannoksi

Työnantajan toimintaan liittyy tarve kerätä työntekijöiden henkilötietoja. Yksityisyyden suojaan taas kuuluu työnhakijan, työntekijän ja virkamiehen mahdollisimman suuri oikeus tietää ja päättää omien henkilötietojensa käsittelystä ja sisällöstä sekä oikeus tulla arvioiduksi oikeiden henkilötietojen perusteella. Siksi työelämän osapuolien on tärkeätä tietää, miten henkilötietojen käsittelyyn liittyviä kysymyksiä ratkaistaan nimenomaan työpaikoilla.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004), myöhemmin *työelämän tietosuojalaki* tuli voimaan 1.10.2004. Lailla korvataan aikaisempi laki yksityisyyden suojasta työelämässä (477/2001). Uudessa laissa aikaisemman lain säännökset ovat asiasisällöltään entiset, lain rakenne on muuttunut. Lakiin on lisätty huumausainetestausta, kameravalvontaa ja sähköpostin suojaa koskevat säännökset.

Henkilötietolaissa (523/1999) ja sähköisen viestinnän tietosuojalaissa (515/2004) on yleisiä tietosuojaan liittyviä säännöksiä, joita sovelletaan myös työelämässä tämän erityislain ohella.

Tässä esitteessä pyritään antamaan kokonaiskuva työelämän tietosuojasta.

Yleiset säännökset (1 - 2 §)

Lain tarkoitus ja soveltamisala

Työelämän tietosuojalain tarkoituksena on vastata yksityiselämän suojaa koskeviin kysymyksiin nimenomaan työelämän alueella. Se koskee vain työntekijän ja työnantajan välistä suhdetta.

Lakia sovelletaan *työsuhteisiin*. Soveltamisalan piirissä ovat kaikki työsuhteet siitä riippumatta, perustuvatko ne työsopimuslakiin, merimieslakiin, kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annettuun lakiin tai ovatko ne oppisopimussuhteita.

Lakia sovelletaan *virkasuhteisiin ja niihin verrattaviin palvelussuhteisiin*. Laki koskee valtion, kunnan ja kirkon virkamiehiä tai itsenäisten julkisoikeudellisten laitosten palveluksessa olevia. Virkamiehiä koskevat myös tietyt erityissäännökset, joita on mm. viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa, nimikirjalaissa, valtion virkamieslaissa, kirkkolaissa jne.

Lakia sovelletaan myös soveltuvien osin *työnhakijoihin ja virkaa hakeviin*.

Henkilötietojen käsittelyn yleiset edellytykset (3 – 5 a §)

Tarpeellisuusvaatimus

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.

Käytännön syistä on mahdotonta luetella kaikkia niitä henkilötietoja, joita työnantajalla on oikeus käsitellä. Tilanteet työelämässä vaihtelevat työalan tai työtehtävän mukaan. Työnantaja tarvitsee työntekijän henkilötietoja monesta syystä kuten viranomaisia varten hoitaessaan verotusta ja sosiaaliturvamaksuja, henkilöstöhallinnon hoitoa ja organisaation kehittämistä varten, asiakkaita varten yms. Sellaisista henkilötiedoista, joiden keräämisestä on erikseen säädetty jossakin muussa laissa, ei työnantajan tarvitse enää harkita tietojen keräämisen tarpeellisuutta.

Työnantajan ja työntekijän oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamisen kannalta tarpeellisia tietoja ovat esimerkiksi työtehtävien suorittamiseen, työntekijän valintaan, työolosuhteisiin ja työ- ja virkaehtosopimusten määräysten noudattamiseen liittyvät tiedot. Tiedot, jotka liittyvät työnantajan tarjoamiin etuuksiin, voivat koskea esimerkiksi työnantajan tarjoamia uimalippuja ja alennuksia sekä niiden käyttöä. Työtehtävien erityisluonteeseen perustuvat tiedot voivat koskea mm. ulkomaan komennuksille siirtyvän työntekijän perheolosuhteita työnantajan huolehtiessa lasten koulutuksesta.

Työhönottotilanteissa työnantajan on arvioitava tietojen tarpeellisuutta siitä työtehtävästä lähtien, jota henkilö on hakenut. Kyseeseen tulevat lähinnä hakijan pätevyyttä ja sopivuutta osoittavat tiedot kuten myös työnhakijaa koskeva lausunto hänen terveydellisestä sopivuudestaan haettuun tehtävään.

Työelämän tietosuojalain vastaisesta henkilötietojen käsittelyä koskevasta rikkomuksesta tuomitaan työnantaja tai tämän edustaja samalla rangaistusasteikolla ja samasta teosta kuin mitä tuomitaan henkilötietolain vastaavista rikkomuksista eli henkilörekisteririkoksesta (rikoslain 38 luvun 9 §) joko sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi. Teolla tulee loukata työntekijän yksityisyyden suojaa tai sen tulee aiheuttaa työntekijälle muuta vahinkoa tai olennaista haittaa. Teko edellyttää tahallisuutta tai törkeää huolimattomuutta käsiteltäessä työntekijän henkilötietoja niiden käytötarkoituksen vastaisesti tai rikottaessa tietojen tarpeellisuusvaatimusta.

Tarpeettomien tietojen hävittäminen

Vanhentuneita tai tarpeettomia tietoja ei saa säilyttää. Asiaa koskevia henkilötietolain säännöksiä sovelletaan myös työelämässä. Sovellettavaksi tulevat ainakin henkilötietolain 9 §:n 2 momentti, 29 §, 34 ja 35 § sekä 48 §:n 2 momentti.

Lainsäädännössä on erityissäännöksiä henkilötietojen säilyttämisajoista, joita työnantajan on noudatettava. Tällaisia säännöksiä ovat esimerkiksi työsopimuslain, työaikalain ja kirjanpitolain mukaiset

vanhentumisajat. Julkishallinnossa on lisäksi erityismääräyksiä työntekijöiden ja virkamiesten henkilötietojen säilyttämisestä.

Syrjintäkielto

Tarpeettomien tietojen kerääminen voi johtaa syrjintään, minkä vuoksi lainsäädännön syrjintäkieltoilla on merkitystä henkilötietojen käsittelyssä alkaen niiden tarpeellisuuden arvioinnista. Syrjintäkieltoa koskevia säännöksiä on mm. perustuslaissa, työsopimuslaissa, yhdenvertaisuuslaissa, valtion virkamieslaissa, kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta annetussa laissa, kirkkolaislaissa, naisten ja miesten tasa-arvosta annetussa laissa sekä rikoslaissa.

Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus

Henkilötiedolla tarkoitetaan kaikenlaisia työntekijän ominaisuuksia tai elinolosuhteita kuvaavia merkintöjä. Henkilötieto voi olla kirjallinen tai koneellisesti, sähköisesti, optisesti tai magnetoimalla talletettu tieto mutta ei yksinomaan suullinen tieto, jollei se perustu rekisteriin tallennettuun tietoon.

Henkilötietojen käsittelyllä tarkoitetaan henkilötietojen keräämistä, tallettamista, järjestämistä, käyttöä, siirtämistä, luovuttamista, säilyttämistä, muuttamista, yhdistämistä, suojaamista, poistamista, tuhoamista sekä muita henkilötietoihin kohdistuvia toimenpiteitä.

Henkilörekisterillä tarkoitetaan manuaalisesti tai atk:n avulla ylläpidettyä rekisteriä. Työnantaja on rekisterinpitäjä. Työsuhteiden hoitamisen delegointi ulkopuoliselle ei poista työnantajalta rekisterinpitäjän asemaa. Kuitenkin työterveyshuoltopalvelujen toteuttajalla on itsenäinen työnantajasta riippumaton rekisterinpitäjän asema, minkä vuoksi työterveyshuollon henkilörekisteri ja työnantajan henkilörekisteri eivät saa muodostaa kokonaisuutta.

Työnantajan on kerättävä henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään, koska näin työntekijä saa parhaiten selville, mitä tietoja hänestä kerätään. Jos työnantaja kerää tietoja muualta, on hänen hankittava siihen työntekijän suostumus. Suostumusta ei edellytetä, kun viranomaisen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai kun työnantaja hankkii henkilöluottotietoja tai rikosrekisteritietoja työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi. Ulosottoviranomaisen työnantajalle toimittamat tiedot palkan ulosmittausta varten ovat esimerkiksi tällaisia tietoja.

Työntekijän luottotiedot voivat olla tarpeellisia sellaisissa tehtävissä, joissa henkilö on välittömässä taloudellisessa vastuussa työnantajan omaisuudesta tai kun työsuhde vaatii muutoin erityistä luottamusta. Henkilötietolaissa (20 §:n 4 momentti) säädetään siitä, milloin henkilöluottotietoja saa luovuttaa ja että työnantajan on myös ilmoitettava työnhakijalle luottotietojen hankinnasta, jos niiden käyttö vaikuttaa päätöksentekoon (25 §:n 2 momentti). Rikosrekisterilaisissa ja -asetuksessa taasen säädetään siitä, mihin tarkoituksiin ja keille rikosrekisteritietoja voidaan luovuttaa.

Joillakin työpaikoilla tarvitaan erityistietoja henkilöiden luotettavuudesta. Tällaisia työpaikkoja voivat olla mm. lentoasemat, ydinvoimalat, teleoperaattorikeskukset, eräät atk-palveluyritykset ja tuotanto- ja tutkimuslaitokset sekä viranomaiset. Näihin työtehtäviin sovelletaan turvallisuusselvityksistä annettua lakia, jossa säädetään ko. selvitysten perusteista.

Jos työnantaja hankkii tietoja työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi, työnantajan tulee ennen tietojen hankkimista kertoa työntekijälle aikomuksestaan hankkia tällaisia tietoja. Tämä tiedonantovelvollisuus koskee paitsi henkilöluottotietoja ja rikosrekisteritietoja myös muita luotettavuuden

selvittämiseksi hankittavia tietoja, joita työnantaja kerää työntekijän suostumuksen perusteella muualta kuin häneltä itseltään. Muualta kuin työntekijältä itseltään kerätyistä tiedoista ja niiden sisällöstä työnantajan on kerrottava työntekijälle itselleen, ennen kuin tietoja käytetään työntekijää koskevaan päätöksentekoon. Työnantaja on velvollinen informoimaan työntekijää oma-aloitteisesti.

Sellainen työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta rikkoo edellä sanottua ilmoitusvelvollisuutta, voidaan tuomita työelämän tietosuojalain rikkomisesta sakkoon.

Työnantajan tiedonantovelvollisuudesta ja työntekijän oikeudesta tarkastaa itseään koskevia henkilötietoja on lisäksi voimassa, mitä siitä muualla laissa säädetään. Ellei muualla laissa toisin säädetä, sovellettaviksi tulevat ainakin henkilötietolain 24 §, 26 - 28 § ja viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain 12 - 16 §.

Yhteistoimintalainsäädännössä (laki yhteistoiminnasta yrityksissä ja laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa) on säännökset, joiden perusteella sekä työsuhteen aikana että työsuhteen alkaessa kerättävät tiedot kuuluvat yt -menettelyn piiriin. Työnantajan tulee neuvotella henkilöstön edustajien kanssa päättäessään uusien henkilötietojärjestelmien käyttöönotosta ja niiden sisällöstä kuten muistakin kerättävistä tiedoista mukaan lukien erilaisilla testeillä saatavat tiedot. Yt- menettelyssäkään ei voida sopia sellaisten tietojen keräämisestä, jotka eivät täytä lain tarpeellisuusvaatimusta.

Terveydentilaa koskevien tietojen käsittely

Terveydentilatiedot ovat arkaluonteisia tietoja, minkä vuoksi laissa on erityisesti rajattu työnantajan oikeutta käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja.

Työnantaja saa käsitellä työntekijän terveydentilatietoja vain, jos työntekijä itse toimittaa ne hänelle tai jos työntekijä on antanut kirjallisen suostumuksen luovuttaa tällaisia tietoja työnantajalle. Kun työntekijä itse luovuttaa terveyttään koskevia tietoja, täyttää se suostumuksen tunnusmerkistön. Työnantaja ei kuitenkaan saa käsitellä edes työntekijän suostumuksella mitä tahansa terveydentilaa koskevia tietoja.

Työsopimuslaissa sekä työ- ja virkaehtosopimuksissa on määräyksiä sairausajan palkanmaksusta. Sopimusmääräyksissä sairausajan palkanmaksujaksot ovat selvästi lakia pidemmät ja niitä sovelletaan varsin kattavasti paitsi järjestäytyneessä työnantajakentässä myös työehtosopimusten yleissitovuuden perusteella työnantajaliittoihin kuulumattomissa yrityksissä. Sopimuksissa sairausajan palkan maksamisen edellytyksenä on pääsääntöisesti, että työntekijä toimittaa lääkärintodistuksen työnantajalle, etenkin sairauden kestänyt yli kolme päivää. Lisäksi lähes kaikissa sopimuksissa on määräys, jonka mukaan työnantaja hakee sairausvakuutuslain mukaisen korvauksen itselleen siltä ajalta, jolta hän maksaa työntekijälle palkkaa. Hakemukseen on liitettävä lääkärintodistus. Sairaustajan palkkaa ei yleensä makseta, jos työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyyden tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudellaan. Jos taas työntekijällä on useita sairauslomia peräkkäin, maksujakson pituuteen saattaa vaikuttaa se, onko kyseessä saman sairauden uusiutuminen vai eri sairaus. Sopimuksissa on myös määräyksiä, joiden perusteella työntekijä voi olla oikeutettu palkkaan tietyn hoitotoimenpiteen tai tutkimuksen ajalta, vaikka hän ei olisikaan suoranaisesti työkyvyttö. Edellä sanottuja sopimuksia on tulkittu siten, että työnantajalla on oikeus saada tietoonsa lääketieteellinen taudinmääritys eli diagnoositieto, jonka perusteella työnantaja tutkii, onko työntekijä oikeutettu sairausajan palkkaan.

Edellä kuvattu käytäntö voi jatkua, koska työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän diagnoositiedot sisältäviä terveydentilaa koskevia tietoja, jos se on tarpeen

- sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveydentilaan liittyvien etuuksien (esim. palkalliseksi sovittu lääkäriissäkäynti tutkimuksia tai hoitoa varten työntekijän olematta työkyvytön) suorittamiseksi tai
- sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy.

Työnantajan oikeus käsitellä työntekijän yksityiskohtaisia terveydentilatietoja ei kuitenkaan merkitse työntekijälle velvollisuutta toimittaa diagnoositiedot sisältävä lääkärintodistus työnantajalle. Jos työntekijä ei toimita tällaista todistusta, hän voi menettää sairausajan palkan. Sairausvakuutuslain mukaisen korvauksen hän saa näissä tapauksissa hakea itse. Mahdollinen työsopimuksen irtisanominen tai purkaminen tulee arvioitavaksi yksittäistapauksessa sillä perusteella, onko työstä poissaolo ollut perusteetonta esimerkiksi työsopimuslain perusteella.

Työnantaja voi käsitellä työntekijän terveydentilatietoja myös, jos työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitetävän työkykyisyytään tällaisten tietojen perusteella. Kysymykseen tulevat esimerkiksi tiedot, joilla on merkitystä työntekijän terveyden ja työpaikan työolosuhteiden kehittämiseksi tai jos työntekijä haluamatta käyttää työterveyshuollon palveluja haluaa selvittää alentunutta työkykyään olematta täysin työkyvytön.

Työnantajalla on lisäksi oikeus käsitellä työntekijän terveydentilatietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa kuin muualla lainsäädännössä erikseen säädetään, kuten työturvallisuutta ja työterveyttä koskevassa lainsäädännössä. Työnantaja voi käsitellä mm. työterveyshuollon antamia terveystarkastukseen perustuvia lausuntoja työntekijän työkykyisyydestä tehtävään, jos arviossa ei ole yksityiskohtaisia diagnoositietoja.

Edellä sanottu koskee myös työnhakijaa. Työnhakulomakkeissa ei saa kysyä yksityiskohtaisia terveyteen liittyviä tietoja, vaan kysymykset tulee rajoittaa siten, että ne koskevat työn luonne huomiotta ottaen vain tietoja, joilla on merkitystä työtehtävien hoitamisen kannalta.

Työntekijää koskevia terveydentilatietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka valmistelevat sanottujen tietojen pohjalta päätöksiä tai panevat niitä täytäntöön. Tästä syystä työnantajan on nimettävä ne henkilöt, jotka käsittelevät terveydentilatietoja tai määriteltävä ne tehtävät, joihin sisältyy terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä. Terveydentilaa koskevien tietojen salassapidon turvaamiseksi ovat työntekijöiden terveydentilatietoja käsittelevät henkilöt myös vaitiolovelvollisia eivätkä he saa ilmaista tietoja sivullisille. Vaitiolovelvollisuus jatkuu työsuhteen päätyttyäkin. Laisassa on kuitenkin säännös, jonka mukaan työnantaja voi luovuttaa työntekijän hänelle antaman lääkärintodistuksen työterveyshuollolle työterveyshuollon tehtävien toteuttamista varten, ellei työntekijä ole kieltänyt luovuttamista.

Työntekijän terveydentilatietoja on säilytettävä erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista. Arkaluonteiset tiedot on poistettava rekisteristä välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole perustetta ja tietojen säilyttämisen tarvetta on työnantajan muutoinkin arvioitava vähintään viiden vuoden välein (henkilötietolain 12 §:n 2 momentti).

Jos työnantaja tai tämän edustaja tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta käsittelee työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja edellä sanotun vastaisesti ja siten loukkaa työntekijän yksityisyyden suojaa tai aiheuttaa hänelle muuta vahinkoa tai olennaista haittaa, on hänet tuomittava henkilörekisteririkoksesta sakkoon tai enintään vuodeksi vankeuteen (rikoslain 38 luku 9 §).

Henkilöluottotietojen käsittely

Henkilöluottotietojen käsittelylle on katsottu tarpeelliseksi säätää pelisäännöt, koska niiden merkitys on kasvanut myös työelämässä. Säännöksessä määritellään, millä perusteilla työnantajalla on oikeus käsitellä työnhakijaa tai työntekijää koskevia henkilöluottotietoja heidän luotettavuutensa arvioimiseksi.

Tältä osin lain muutos on tullut voimaan 1.9.2008.

Työnantajalla on oikeus saada ja käyttää vain työtehtävään jo valitun työnhakijan tai työtehtäviä saman työnantajan palveluksessa vaihtavan työntekijän henkilöluottotietoja, kun tämän työtehtävät edellyttävät erityistä luotettavuutta ja niihin liittyy mahdollisuus laittoman taloudellisen hyödyn tavoitteluun.

Työnantajan oikeus käyttää työnhakijan luottotietoja rajoittuu tehtäviin:

- joihin sisältyy päätäntävaltaa tai itsenäistä harkintavaltaa tehdä merkittäviä taloudellisia si-
toumuksia,
- joissa tehtävänä on taloudellisesti merkittävien luottojen myöntäminen ja valvonta,
- joiden hoitamiseksi työnantaja antaa pääsyn työnantajan tai tämän asiakkaan suojattuihin
liike- ja ammattisalaisuuksiin,
- joiden hoitaminen edellyttää sellaisia tietojärjestelmän käyttöoikeuksia, joiden avulla voi-
daan siirtää työnantajan tai tämän asiakkaan varoja tai muuttaa niihin liittyviä tietoja,
- joiden olennaisena osana on käsitellä ilman välitöntä valvontaa arvoltaan merkittävää mää-
rää rahaa, arvopapereita tai arvoesineitä,
- jotka ovat työnantajan tai tämän asiakkaan omaisuuden vartiointitehtäviä tai
- joiden luonteeseen pääsääntöisesti kuuluu valvomaton työskentely yksityiskodissa.

Luottotietojen hankinnasta aiheutuvista kuluista vastaa aina työnantaja, vaikka työntekijä toimittaisi ne työnantajalle tämän pyynnöstä. Jos työnantaja itse hankkii luottotiedot, on tämän ilmoitettava työntekijälle, mistä rekisteristä tiedot on hankittu. Säännöksellä on myös heijastusvaikutus luottotie-
toja luovuttavien yritysten toimintaan. Ne voivat luovuttaa työnantajalle työntekijän luottotietoja vain laissa tarkoitetuilla perusteilla.

Jos työnantaja tai hänen edustajansa tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta hankkii tai käyttää työntekijän henkilöluottotietoja, on hänet tuomittava yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain rikkomisesta sakkoon.

Huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittely (6 - 12 §)

Työnantajan oikeus käsitellä huumausainetestiä koskevaa todistusta

Laissa säädetään työnantajan oikeudesta käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittävät tiedot, ei varsinaisesta huumausainetestauksesta. Säännösten lähtökohtana on, että työnhakija tai työntekijä toimittaa itse työnantajalle huumausainetestiä koskevan todistuksen. Siitä saa ilmetä vain, että työntekijälle on tehty huumausainetesti ja selvitys siitä, onko hän käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinällisiin tarkoituksiin siten, että hänen työ- tai toimintakykynsä on heikentynyt. Huumausaineen määritelmä on sama kuin huumausainelaissa, johon laissa viitataan.

Koska huumausainetestiä koskeva tieto on arkaluonteinen terveydentilaa koskeva tieto, sovelletaan sen käsittelyyn muutoin samoja säilytys-, salassapito ja käsittelyoikeuden rajoituksia kuin muihinkin terveydentilaa koskeviin tietoihin.

Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työhön otettaessa

Työnantajalla on oikeus pyytää *tehtävään valitulta* henkilöltä huumausainetestiä koskeva todistus. Työnhakijalla ei ole velvollisuutta todistuksen toimittamiseen. Työnantaja voi kuitenkin jättää työhönottoharkinnassa ottamatta huomioon työnhakijan, joka ei toimita todistusta työnantajalle. Siten valinta käytännössä tultaneen tekemään useimmiten ehdollisena siihen asti, kunnes tehtävään valittu on toimittanut todistuksen. Virkamiesten ja viranhaltijoiden osalta todistuksen toimittaminen voi olla virkaan nimittämisen edellytys.

Huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittävien tietojen käsittelyoikeus perustuu laissa säädettyihin työtehtäväperusteisiin käsittelyoikeuden edellytyksiin, minkä vuoksi yleisiin seulontatesteihin perustuvia tietoja ei saa käsitellä. Työnantaja voi pyytää huumausainetestiä koskevaa todistusta, jos työnhakijan on tarkoitus toimia sellaisissa työtehtävissä, jotka edellyttävät tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä. Tämä vaatimukset tarkoittavat tiukempia edellytyksiä kuin yleinen työ- tai virkasuhteeseen liittyvä velvollisuus tehdä työ huolellisesti.

Lisäksi edellytetään, että tehtävän hoitamisesta huumeiden vaikutuksen alaisena tai niistä riippuvaisena todennäköisesti yleisen kokemuksen mukaan voi aiheutua tiettyjä ei-toivottuja vaikutuksia. Työtehtävien on oltava sellaisia, joissa niiden suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi

- vaarantaa työntekijän tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta,
- vaarantaa maanpuolustusta tai valtion turvallisuutta,
- vaarantaa liikenneturvallisuutta,
- lisätä merkittävien ympäristövahinkojen riskiä,
- vaarantaa työtehtävissä saatujen tietojen tietoturvaluottuutta ja siten aiheuttaa vahinkoa salassapitosäännösten suojaamille yleisille eduille tai vaarantaa rekisteröityjen yksityisyyden suojaa tai oikeuksia taikka
- vaarantaa liike- ja ammattisalaisuutta tai aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaalle vähäistä suurempaa taloudellista vahinkoa, jos vaarantamista tai riskien syntymistä ei voida muiden keinojen avulla estää.

Laissa on myös erityissäännös eräitä erityistilanteita varten, joissa on mahdollista pyytää huumausainetestiä koskeva todistus.

Työnhakijaa koskevia säännöksiä sovelletaan myös tilanteessa, jossa työ- tai virkasuhteessa olevan henkilön työtehtävät muuttuvat siten, että ne täyttävät edellä kuvat edellytykset työnantajan oikeudesta käsitellä huumausainetestiä koskevaa todistusta.

Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työsuhteen aikana

Työ- ja virkasuhteen aikana työnantaja voi velvoittaa työntekijän esittämään todistuksen huumausainetestistä. Todistuksen toimittamisvelvollisuus on lähinnä työsuhteeseen liittyvä velvoite, jonka rikkomisesta työntekijälle mahdollisesti aiheutuvat seuraamukset määräytyvät työ- ja virkaoikeudellisin perustein kokonaisharkinnan pohjalta.

Työntekijä on velvollinen esittämään huumausainetestiä koskevan todistuksen, kun on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on huumeiden vaikutuksen alaisena työssä tai että työntekijällä on riippuvuus huumeista. Lisäksi edellytetään, että testaaminen on välttämätöntä työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi ja että työntekijä toimii sellaisissa työtehtävissä, jotka edellyttävät erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä ja työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena joko vakavasti vaarantaisi henkeä tai terveyttä tai voisi aiheuttaa muuta merkittävää vahinkoa. Suojeltavina ovat samat intressit kuin työhönottotilanteessakin, mutta kriteerit ovat selvästi ankarampia. Työnantaja voi myös asettaa työntekijälle kohtuullisen määräjän, jonka kuluessa todistus on esitettävä.

Lisäksi työnantaja saa velvoittaa työntekijän esittämään todistuksen, kun työntekijä on positiivisen testituloksen saatuaan sitoutunut hoitoon.

Työnantajan tiedonantovelvollisuus huumausainetestiä koskevasta todistuksesta ja kustannukset todistuksen hankkimisesta

Työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa työnhakijalle jo ennen työsopimuksen tekemistä siitä, että on kysymys tehtävästä, jossa hän pyytää valituksi tulleelta tai velvoittaa työntekijän työsuhteen aikana esittämään huumausainetestiä koskevan todistuksen.

Työnantaja vastaa sekä työnhakijan että työntekijän huumausainetestitodistuksesta aiheutuvista kustannuksista.

Suhde terveydentarkastuksia koskeviin säännöksiin

Huumausainetesti voidaan tehdä työterveyshuollossa työntekijälle tai työnhakijalle työterveyshuolto-lain perusteella. Silloin testien suorittamiseen sovelletaan terveydenhuollon lainsäädäntöä ja siten testin kulloisenkin tarpeen arvioi terveydenhuollon ammattihenkilö, ei työnantaja. Testitulosta ei myöskään voida antaa työnantajalle, vaan kyseeseen voi tulla vain yleinen terveydentilaa koskeva selvitys työkykyisyydestä. Virkamiehiä koskevan erityislainsäädännön perusteella huumausainetesti voi olla myös virkamieslainsäädännön perusteella osa terveystarkastusta.

Muut huumetestaukseen liittyvät säännökset

Säännökset eivät koske ammattiuurheilijoita, jotka ovat työsuhteessa, koska urheilijoilla on omat määräyksensä dopingtestauksesta.

Työnantaja tai hänen edustajansa, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta ottaa vastaan tai muutoin käsittelee työnhakijan huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittviä tietoja tai vaa-

tii vastoin lain säännöksiä työntekijää esittämään todistuksen huumausainetestistä, voidaan tuomita työelämän tietosuojalain rikkomisesta sakkoon.

Lain säätämisen yhteydessä *työterveyshuoltolakiin* on lisätty säännös työnantajan velvollisuudesta laatia yhteistyössä henkilöstön kanssa kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteen käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ilman tällaista ohjelmaa testausta ei saa suorittaa.

Työterveyshuoltolaissa on myös säännös, jonka mukaan positiivinen testitulokset on aina varmistettava laatuvalvotussa laboratoriossa.

Yhteistoimintalainsäädännössä säädetään siitä, että työtehtävät, joissa työnantaja aikoo pyytää tai edellyttää huumausainetestä koskevaa todistusta, on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Jollei yhteistoimintalainsäädäntö tule sovellettavaksi, työnantajan on ennen kuin hän päättää huumeiden vastaisesta ohjelmasta varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi huumausainetestien tehtäväkohtaisista perusteista.

Testien ja tarkastusten suorittamista koskevat vaatimukset (13 - 15 §)

Henkilö- ja soveltuvuusarviointitestit

Työnhakijoiden ja työntekijöiden persoonallisten ominaisuuksien sekä tietojen ja taitojen arvioinnissa käytetään erilaisia henkilö- ja soveltuvuusarviointitestejä.

Työnhakijaa tai -tekijää voidaan testata vain, jos hän antaa siihen suostumuksensa. Testejä voidaan tehdä, jos niillä on tarkoitus selvittää työtehtävien hoidon edellytyksiä tai koulutus- taikka muun ammatillisen kehittämisen tarvetta. Testeillä saatavien tulosten tulee olla myös välittömästi kunkin työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia. Tämä vaatimus rajoittaa tosiasiallisesti sekä testien sisältöä että niiden laajuutta, sillä eri ammateissa ja tehtävissä on vaatimuseroja.

Koska työnantaja käyttää testaamisella saatuja tietoja yksittäistä työntekijää koskevaan päätöksentekoon, on testien tulosten oltava virheettömiä. Tämän turvaamiseksi työnantajan vastuulla on varmistaa, että testejä tehtäessä käytetään luotettavia testausmenetelmiä, niiden suorittajat ovat asiantuntevia ja testauksella saatavat tiedot virheettömiä. Koska useimmiten on kyse käyttäytymistieteisiin perustuvasta arvioinnista, tietojen ehdotonta virheettömyyttä ei kuitenkaan voida edellyttää. Tämän vuoksi työnantajan vastuuta arvioitaessa on otettava huomioon testausmenetelmä ja sen luonne.

Työnantaja voi selvittää tarjolla olevista vaihtoehdoista kulloinkin tarkoitukseen sopivaa testiä ja sen suorittajan asiantuntemusta monella tavoin. Hän voi

- turvautua asiantuntija-apuun
- päätyä valintaan selvittämällä testaajan koulutuksen
- perustaa valintansa testejä suorittavan yrityksen yleisesti tunnettuun asiantuntemukseen
- selvittää etukäteen, miten, missä ja kuka on kehittänyt testin ja mitä sillä tosiasiallisesti pystytään milläkin todennäköisyydellä saamaan selville
- pyytää nähtäväkseen esimerkin testaajan laatimasta kirjallisesta lausunnosta ja palautteesta.

Kansainvälisen Työjärjestön (ILO) ohjeistossa on todettu, että grafologiset, astrologiset ja muut näihin verrattavat testit tulisi olla poissuljettuja.

Työnantajan tai testaajan on annettava työnhakijalle tai työntekijälle pyynnöstä ja maksutta henkilö- ja soveltuvuusarvioinnissa tehty kirjallinen lausunto. Jos lausunto on annettu työnantajalle suullisena, voidaan se antaa työntekijällekin suullisena. Työnantaja vastaa viime kädessä siitä, että työntekijä saa lausunnon.

Työnantaja tai hänen edustajansa, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta testaa työntekijän henkilö- tai soveltuvuusarvioinnein tämän suostumuksetta taikka jättää varmistamatta testausmenetelmän luotettavuuden, testaajan asiantuntevuuden tai testauksilla saatavien tietojen virheettömyyden taikka ei anna tehtyä lausuntoa työntekijälle, voidaan tuomita työelämän tietosuojalain rikkomisesta sakkoon.

Terveydenhuollon palvelujen käyttäminen

Työntekijöiden oikeusturvan takaamiseksi työnantaja saa käyttää työntekijän terveydentilaa koskevien tarkastusten suorittamiseen taikka näytteiden ottoon vain terveydenhuollon ammattihenkilöitä, asianomaisen laboratoriokoulutuksen saaneita henkilöitä ja terveydenhuollon palveluja, joiden toi-

mintaedellytyksistä, koulutusvaatimuksista, salassapitovelvollisuudesta yms. säädetään sekä julkista että yksityistä terveydenhuoltoa koskevassa lainsäädännössä. Jos työnantaja käyttää muita kuin edellä sanottuja henkilöitä tai palveluja, on hänet tuomittava työelämän tietosuojalain rikkomisesta sakkoon.

Velvoite terveydenhuollon palvelujen käyttämisestä koskee myös alkoholi- ja huume- ja huumetestejä.

Säännöksellä ei muuteta tai laajenneta työnantajan oikeuksia, minkä vuoksi terveydenhuollon ammattihenkilöt määrittelevät terveydentilan selvittämiseen tarvittavat toimenpiteet ja tutkimukset.

Terveydenhuollon ratkaisuihin korostetaan potilaan vapaata tahtoa, mikä koskee myös työhön liittyvää terveydenhuoltoa. Tosin on myös tilanteita, joissa työntekijällä on velvollisuus osallistua terveystarkastuksiin. Niitä koskevia säännöksiä on mm. työterveyshuoltolaissa ja tartuntatautilaissa. Myös työn asettamat erityisvaatimukset voivat edellyttää terveystarkastuksia kuten esimerkiksi liikenne-, poliisi- sekä palo- ja pelastustoimen tehtävissä. Virkamiesten terveydentilan toteamiseksi on myös erityissäännöksiä.

Geneettinen tutkimus

Työnantaja ei saa edellyttää työnhakijalta eikä työntekijältä osallistumista geneettiseen tutkimukseen. Työnantajalla ei myöskään ole oikeutta tietää, onko työntekijä jossakin elämänsä vaiheessa osallistunut geneettiseen tutkimukseen tai perustuuko terveydentilaa koskeva tieto geneettiseen tutkimukseen.

Geneettisellä tutkimuksella tarkoitetaan kaikkia geneettisiä selvityksiä mukaan lukien sellaiset ennustavat geenitestit, joilla tutkitaan periytyviä tauteja sairastavien yksilöiden sukulaisia.

Jos työnantaja tai hänen edustajansa edellyttää säännöksen vastaisesti työntekijän osallistuvan geneettiseen tutkimukseen tai hankkii tiedon työntekijälle tehdystä geneettisestä tutkimuksesta, voidaan hänet tuomita työelämän tietosuojalain rikkomisesta sakkoon.

Kameravalvonta työpaikalla (16 - 17 §)

Kameravalvonnan edellytykset

Laissa säädetään oikeudesta toteuttaa yleensä kameravalvontaa tiloissa, joissa työskentelee työntekijöitä, vaikka tarkkailun tarkoituksena ei olisikaan työntekijöiden valvonta. Työnantaja saa toteuttaa kameravalvontaa, jos tarkkailun tarkoituksena on työntekijöiden ja muiden tiloissa oleskelevien henkilökohtaisen turvallisuuden varmistaminen, omaisuuden suojaaminen tai tuotantoprosessien asianmukaisen toiminnan valvonta taikka turvallisuutta, omaisuutta tai tuotantoprosessia vaarantaneiden tilanteiden ennaltaehkäiseminen tai selvittäminen.

Kameravalvontaa ei pääsäännön mukaan saa käyttää tietyn työntekijän tai tiettyjen työntekijöiden tarkkailuun työpaikalla. Työntekijöiden wc:ssä, pukeutumistilassa tai henkilöstötiloissa ei saa olla kameravalvontaa. Se on kiellettyä myös sellaisissa työhuoneissa, jotka on osoitettu työntekijälle henkilökohtaiseen käyttöön.

Jos kameravalvonta on välttämätöntä, voidaan se kuitenkin kohdentaa tiettyyn työpisteeseen, jossa työskentelee työntekijöitä, jos

- sen tarkoituksena on ehkäistä työntekijän työhön liittyvää ilmeistä väkivallan uhkaa tai ilmeistä haittaa tai vaaraa hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen tai
- tarkkailu on välttämätöntä omaisuuteen kohdistuvien rikosten estämiseksi ja selvittämiseksi, jos työntekijän työtehtäviin kuuluu olennaisena osana käsitellä arvoltaan tai laadultaan merkittävää omaisuutta kuten rahaa, arvopapereita tai arvoesineitä taikka
- työntekijän etujen ja oikeuksien varmistamiseksi, jos kameravalvonta perustuu työntekijän pyyntöön.

Avoimuus kameravalvontaa toteutettaessa

Kameravalvonnan tulee olla mahdollisimman avointa ja välttämätöntä toimenpiteiden tarkoituksen saavuttamiseksi. Valvonnan avulla saatuja tallenteita saa käyttää vain siihen tarkoitukseen, jota varten tarkkailua on suoritettu. Ennen kameravalvonnan käyttöönottoa on selvitettävä työntekijöiden yksityisyyteen vähemmän puuttuvien keinojen käyttömahdollisuudet. Tallenteiden käsittelyyn sovelletaan henkilötietolain 5-7, 10 ja 32 - 34 §:ää riippumatta siitä, muodostavatko tallenteet henkilötietolain mukaisen henkilörekisterin. Tämä edellyttää esimerkiksi, että asiasta laaditaan rekisteriseloste.

Työntekijöille on myös tiedotettava yt- tai kuulemismenettelyn jälkeen kameravalvonnan alkamisesta, toteuttamisesta ja siitä, miten ja missä tilanteissa tallenteita käytetään sekä kameroiden sijainnista, jos ne on kohdennettu työpisteisiin, joissa työskentelee työntekijöitä. Kameravalvonnasta on myös ilmoitettava näkyvällä tavalla siten, että siitä selviää, onko kysymys tallentavasta kameravalvonnasta vai ei.

Kameravalvonnan avulla saatujen tallenteiden käyttötarkoitussidonnaisuudesta on myös tiettyjä poikkeuksia. Tallenteita saa käyttää vastoin alkuperäistä tarkoitusta työsuhteen päättämisen perusteiden toteennäyttämiseksi, tasa-arvolaisissa ja työturvallisuuslaisissa tarkoitettujen häirinnän, ahdistelun tai epäasiallisen käytöksen selvittämiseksi tai toteennäyttämiseksi, jos työnantajalla on perusteltu aihe epäillä työntekijän syyllistyneen tällaiseen käytökseen, sekä työtapaturmien selvittämiseksi.

Kameravalvonnalla saadut tallenteet on pääsääntöisesti hävitettävä heti, kun ne eivät ole tarpeen valvonnan tarkoituksen toteuttamiseksi ja viimeistään vuoden kuluessa.

Jos työnantaja tai hänen edustajansa edellyttää säännöksen vastaisesti toteuttaa kameravalvontaa tai rikkoo säännöksiä kameravalvonnan avoimuudesta, voidaan hänet tuomita työelämän tietosuojalain rikkomisesta sakkoon, ellei teko samalla täytä esimerkiksi ankaramman rangaistusasteikon mukaan tuomittavan salakatselun tunnusmerkistöä. Salakuuntelun rangaistavuudesta säädetään rikoslaissa.

Työnantajalle kuuluvien sähköpostiviestien hakeminen ja avaaminen (18 - 20 §)

Työnantajan huolehtimisvelvollisuus

Useimmiten työnantajan työntekijöiden käyttöön antamat sähköpostiosoitteet ovat muotoa etunimi.sukunimi@yritys.fi ja viestien lähettäminen ja lukeminen tapahtuu työntekijälle annetun käyttäjätunnuksen ja salasanan avulla. Työpaikan sähköpostia käytetään kuitenkin yleisesti myös työnantajan toimintaan liittymättömään henkilökohtaiseen viestintään esimerkiksi puhelimen sijaan. Yksityisluonteinen sähköpostiviesti kuuluu samalla tavalla kuin puhelu luottamuksellisen viestinnän piiriin. Sähköposti on kuitenkin viestinnän muotona erilainen kuin puhelin, koska siihen kirjautuvat samanaikaisesti sekä työnantajalle kuuluvat että työntekijän henkilökohtaiset viestit.

Säännösten mukaan viestin voi avata ja lukea toinen henkilö työntekijän suostumuksella työpaikalla sovittujen pelisääntöjen mukaan. Tämä edellyttää, että työntekijä luovuttaa käyttäjätunnuksensa ja salasansansa esimerkiksi työtoverilleen. Uusilla säännöksillä yritetään vastata siihen, miten menetellä, jos työntekijä ei suostumusta anna.

Jotta työnantaja voisi käyttää valtuuksiaan, on edellytyksenä, että työnantaja on sitä ennen tarjonnut työntekijälle erilaisia mahdollisuuksia, joita toteutettaessa työnantajalla ei yleensä ole tarvetta kajota työntekijöidensä sähköpostiviestintään. Yksi mahdollisuus on, että sähköpostijärjestelmä lähettää viestin lähettäjälle automaattisen ilmoituksen työntekijän poissaolosta ja sijaisesta. Toinen vaihtoehto on, että työntekijän poissa ollessa viestit ohjataan toiselle henkilölle tai toiseen työntekijän käytössä olevaan sähköpostiosoitteeseen. Tällaistenkin mahdollisuuksien tarjoaminen edellyttää työntekijältä itseltään toimenpiteitä, sillä työnantajalla ei ole oikeutta mennä tekemään työntekijän sähköpostiin tällaisia ohjauksia.

Vaikka työnantaja huolehtisikin edellä mainituista toimista, ei työntekijällä ole velvollisuutta käyttää tarjottuja mahdollisuuksia. Jollei työntekijä näitä käytä, oikeuttaa mahdollisuuksien tarjoaminen jo työnantajan selvittämään, onko työntekijälle hänen poissa ollessa lähetetty tai onko hän välittömästi ennen poissaoloaan lähettänyt työnantajalle kuuluvia viestejä, joista tämän on välttämätöntä saada tieto toimintaansa liittyvien neuvottelujen loppuun saattamiseksi, asiakkaiden palvelemiseksi tai toimintojensa turvaamiseksi muutoin. Tällaisia tilanteita on esimerkiksi tilausten, laskutusten ja reklamointien yhteydessä ja niitä koskevissa liikeneuvotteluissa.

Työnantajalle kuuluvien sähköisten viestien esille hakeminen

Arviointi siitä, kuuluuko viesti työnantajalle, voi käytännössä tapahtua vain viestin lähettäjän tunnistamistietoja tai sähköpostiviestissä olevien otsikkokenttää koskevien tietojen perusteella. Nämä tiedot eivät kuulu luottamuksellisen viestin ydinsisältöön. Vaikka useimmissa tapauksissa näistä tiedoista voidaan päätellä, onko viesti yksityisluontoinen vai ei, tämä ei ole aina mahdollista. Tämän vuoksi sähköpostiviestien esille hakemisen edellytyksenä on lisäkreterejä, joiden kaikkien on toteuttava ennen sähköpostin esille hakemista:

- työntekijä hoitaa tehtäviään itsenäisesti, mikä merkitsee pääsääntöisesti sitä, että muut eivät hoida asiaa samanaikaisesti
- työntekijän tehtävien tai vireillä olevien asioiden vuoksi on ilmeistä, että hänelle on lähetetty edellä tarkoitettuja viestejä
- työntekijä on poissa työstä
- ennen avaamiseen ryhtymistä työnantaja tarjoaa vielä työntekijälle mahdollisuutta antaa suostumuksensa avaamiselle
- viestiin liittyvän asian selvittäminen ei kestä viivytystä.

Laissa on lisäksi erityissäännös tilanteita varten, jos työntekijä on kuollut tai hän on pysyväisluontoisesti estynyt suorittamasta työtehtäviään eikä hänen suostumustaan viestien esille hakemiseen saada.

Työnantaja voi käyttää oikeuttaan vain tietojärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia käyttävän henkilön avulla. Viestien esille hakemisesta, jos se ei johda viestin avaamiseen, on laadittava kirjallinen selvitys työntekijälle. Viestin esille hakemiseen osallistuneet henkilöt eivät myöskään saa ilmaista viestin sisältöä sivullisille työsuhteen aikana eivätkä sen päättymisen jälkeen.

Työnantajalle kuuluvien sähköisten viestien avaaminen

Viestin esille hakemisen jälkeen viestin saa avata, jos edellä kuvatun selvityksen perusteella on ilmeistä, että se kuuluu selvästi työnantajalle ja täyttää edellä kuvatut kriteerit. Lisäksi edellytetään, että viestin lähettäjään tai vastaanottajaan on yritetty tuloksetta saada yhteys viestin sisällön selvittämiseksi tai sen saamiseksi työnantajan osoittamaan toiseen sähköpostiosoitteeseen.

Viestin avaamisesta on annettava kirjallinen selvitys työntekijälle. Avaamista koskevat myös samat vaatimukset avaamiseen osallistuvista henkilöistä ja samat salassapitosäännökset kuin viestin esille hakemistakin. Sähköisen viestinnän tietosuojalaissa säädetään lisäksi yleisesti sellaisten viestien hyväksikäyttökiellosta, joita ei ole tarkoitettu vastaanottajalle.

Muut säännökset

Jos työnantaja tai hänen edustajansa vastoin säännöksiä hakee esille tai avaa työntekijälle lähetetyn tai tämän lähettämän sähköpostiviestin, voidaan hänet tuomita työelämän tietosuojalain rikkomisesta sakkoon, ellei teko samalla täytä esimerkiksi ankaramman rangaistusasteikon mukaan tuomittavan tietomurron tai henkilörekisteririkoksen tunnusmerkistöä.

Sähköisen viestinnän tietosuojalaki (516/2004) tuli voimaan 1.9.2004. Laki koskee teleyritysten ohella mm. yhteisötilaajia, joita ovat yritykset ja yhteisöt, jotka käsittelevät esimerkiksi sisäisessä puhelin- tai tietoverkossaan käyttäjien (esim. työntekijöiden) luottamuksellisia viestejä, tunnistamistai paikkatietoja. Laki koskee siten työnantajia sekä viestinnän osapuolina että yhteisötilaajina. Viestinnän luottamuksellisuus koskee myös verkkosivustojen selaamisesta kertyviä tunnistamistietoja.

Tunnistamistietoja ovat ihmisten välisestä viestinnästä syntyneet tiedot, jotka tallentuvat yritysten omiin sähköpostipalvelimiin, Internetin välimuistipalvelimiin ja puhelinvaihteisiin. Tunnistamistiedot ovat edelleen pääsääntöisesti luottamuksellisia. Tunnistamistietoja saa kuitenkin käsitellä esimerkiksi puhelun tai muun viestin välittämiseksi, laskutusta varten tai teknisen vian havaitsemiseksi. Tietojä on käsiteltävä siten, että luottamuksellisen viestin ja yksityisyyden suoja ei vaarannu.

Paikkatiedot ovat sellaisia matkapuhelimen maantieteellisen sijainnin ilmaisevia tietoja, joita käytetään paikannuspalveluihin. Työnantaja ei saa paikantaa työntekijää ilman tämän suostumusta. Häätätilanteissa paikannus on kuitenkin aina mahdollista yhteistyössä hätäviranomaisien kanssa.

Roskaposti on ei-toivottua tekstiviesti- ja sähköpostiviestintää, joka ruuhkauttaa viestijärjestelmiä ja tukkii sähköpostilaatikoita. Virukset ja madot ovat haittaohjelmia, jotka leviävät sähköpostin, Internetin, tiedostojen ja levykkeiden välityksellä ja jotka saastuttavat tietokoneita. Lain mukaan työnantajalla on mahdollisuus ilman työntekijän suostumusta estää sähköposti- ja tekstiviestien vastaanottaminen sekä poistaa viesteistä haittaohjelmat tietoturvaan kohdistuvien häiriöiden poistamiseksi ja tietoturvaloukkausten torjumiseksi. Suodatustoimenpiteet voidaan toteuttaa vain, jos toimet ovat

välttämättömiä viestintäpalvelujen taikka viestinnän vastaanottajan viestintämahdollisuuksien turvaamiseksi. Työntekijän pyynnöstä työnantaja voi aina estää häiritsevän roskapostin vastaanottamisen.

Roskapostin suodattaminen ja haittaohjelmien poistaminen viesteistä on toteutettava huolellisesti ja toimenpiteet on mitoitettava torjuttavan häiriön vakavuuteen. Niitä toteutettaessa ei saa rajoittaa mm. luottamuksellisen viestin tai yksityisyyden suojaa enempää kuin on välttämätöntä..

Sähköisen viestinnän tietosuojalakea ja sen nojalla annettujen määräysten noudattamista valvoo pääasiassa Viestintävirasto. Paikkatietojen käsittelyä valvoo tietosuojavaltuutettu. Viestintäviraston www.ficora.fi -sivustolle on koottu tietoa sähköisen viestinnän tietosuojasta ja uuden lain tuomista muutoksista.

Erinäisiä säännöksiä ja voimaantulo (21 - 26 §)

Yhteistoiminta teknisin menetelmin toteutetun valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä

Lain tavoitteena on saada pelisääntöjen selventämiseksi työpaikoille menettelytavat, jotka koskevat työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitusta, käyttöönottoa ja siinä käytettäviä menetelmiä sekä sähköpostin ja muun tietoverkon käyttöä. Lailla ei perusteta tai luoda työnantajalle teknisen valvonnan tai tietoverkon käytön osalta oikeuksia tai velvollisuuksia.

Tekninen valvonta tarkoittaa esimerkiksi kameravalvontaa ja kulunvalvontaa sekä tietojen käsittelyn kirjautumisjärjestelmiä ja puhelimen käytön valvontaa. Menettelytapojen piiriin kuuluu myös sähköpostin ja tietoverkon käyttö. Valvonnan avulla kerättävien tietojen on oltava työsuhteen kannalta tarpeellisia.

Yhteistoimintalainsäädännössä on säännökset, joiden mukaan henkilöstöön kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät samoin kuin sähköpostin ja tietoverkon käyttö kuuluvat yhteistoiminnassa käsiteltäviin asioihin. Yhteistoiminta on toteutettava ennen asiaa koskevaa päätöksentekoa. Myös valvontamenetelmien oleelliset muutokset kuuluvat yt -menettelyn piiriin. Sähköpostin ja muun tietoverkon osalta yt -menettely koskee lähinnä käytösääntöjä.

Niissä yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä kuten kunnissa, joihin ei sovelleta yhteistoimintalakeja, on työnantajan varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen mahdollisuus tulla kuuluksi ennen päätöksentekoa vastaavista asioista.

Yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen työnantajan on määriteltävä sekä se, mihin tarkoitukseen valvontaa käytetään että siinä käytettävät valvontamenetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttöä koskevat periaatteet. Tämän jälkeen työnantajan on huolehdittava siitä, että päätöksen sisällöstä tiedotetaan työntekijöille.

Yt -menettelyn rikkomisesta on säädetty seuraamukset mm. yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa. Jos työnantaja taasen rikkoo edellä tarkoitettuja määrittely- tai tiedottamisvelvollisuuksiaan, voidaan hänet tuomita työelämän tietosuojalain rikkomisesta sakkoon.

Valvonta ja voimaantulo

Lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset yhdessä tietosuojavaltuutetun kanssa. Heiltä saa myös tarvittaessa neuvoja lain soveltamisesta.

Työnantajan on pidettävä työelämän tietosuojalaki työntekijöiden nähtävillä työpaikoilla. Nähtävänä pidon laiminlyönnistä työnantaja voidaan tuomita sakkoon.

Uusi laki yksityisyyden suojasta työelämässä tuli voimaan 1 päivänä lokakuuta 2004. Samalla on kumottu aikaisempi laki.

Työnantajille on varattu kuusi kuukautta aikaa lain voimaantulosta eli 31.3.2005 saakka toteuttaa yhteistoiminta- ja kuulemisvelvoitteet kameravalvonnan avoimuudesta. Jos lain edellyttämät muut yhteistoiminta- ja kuulemisvelvoitteet on toteutettu kumotun lain voimassa ollessa, ei uutta yhteistoimintamenettelyä tarvita.

Laki

yksityisyyden suojasta työelämässä

Annettu Helsingissä 13 päivänä elokuuta 2004

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia työelämässä.

2 §

Soveltamisala

Tässä laissa säädetään työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelystä, työntekijälle tehtävistä testeistä ja tarkastuksista sekä niitä koskevista vaatimuksista, teknisestä valvonnasta työpaikalla sekä työntekijän sähköpostiviestin hakemisesta ja avaamisesta.

Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen, virkasuhteessa olevaan ja näihin verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevaan sekä soveltuvin osin työnhakijaan.

Henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan henkilötietolakia (523/1999) ja sähköisen viestinnän tietosuojalakia (516/2004), jollei tässä laissa toisin säädetä.

Työntekijän velvollisuudesta osallistua terveystarkastukseen säädetään erikseen.

Henkilötietojen käsittelyn yleiset edellytykset

3 §

Tarpeellisuusvaatimus

Työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta.

Tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa työntekijän suostumuksella.

4 §

Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus

Työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun viranomaisen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai kun työnantaja hankkii henkilöluottotietoja tai rikosrekisteritietoja työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi.

Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle etukäteen tätä koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämistä varten. Jos työnantaja hankkii työntekijän henkilöluottotietoja, työnantajan tulee lisäksi ilmoittaa työntekijälle, mistä rekisteristä luottotiedot hankitaan. Jos työntekijää koskevia tietoja on kerätty muualta kuin työntekijältä itseltään, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle saamistaan tiedoista ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa. Työnantajan tiedonantovelvollisuudesta ja työntekijän oikeudesta tarkastaa itseään koskevia henkilötietoja on lisäksi voimassa, mitä siitä muualla laissa säädetään.

Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana kuuluu yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (725/1978) sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin.

5 §

Terveydentilaa koskevien tietojen käsittely

Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta ja tietojen käsittely on tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveydentilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi taikka sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy, taikka jos työntekijä nimenomaisesti haluaa selvittää työkykyisyytään terveydentilaa koskevien tietojen perusteella. Lisäksi työnantajalla on oikeus käsitellä näitä tietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa, kuin muualla laissa erikseen säädetään.

Terveydentilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen. Työnantajan on nimettävä nämä henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joihin sisältyy terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä. Tietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen.

Työntekijän työnantajalle luovuttama työkykyään koskeva lääkärintodistus tai -lausunto saadaan kuitenkin luovuttaa työterveyshuollon palvelujen tuottajalle työterveyshuoltolaissa (1383/2001) säädettyjen työterveyshuollon tehtävien toteuttamista varten, jollei työntekijä ole kieltänyt luovuttamista.

Työnantajan on säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista.

5 a §

Henkilöluottotietojen käsittely

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

- 1) joihin sisältyy päättäntävaltaa tehdä työnantajan puolesta merkittäviä taloudellisia sitoumuksia tai tosiasiallisesti itsenäistä harjontavaalaa 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 valvoton 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.

Työnantaja vastaa henkilöluottotietojen hankkimisesta aiheutuvista kustannuksista.

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

Huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittely

6 §

Huumausainetestiä koskeva todistus

Työnantaja saa käsitellä vain sellaisia työntekijän huumausaineiden käyttöä koskevia testitietoja, jotka sisältyvät asianomaisen työnantajalle toimittamaan huumausainetestiä koskevaan todistukseen. Tietojen käsittelyyn sovelletaan muutoin, mitä 5 §:n 2.-4 momentissa säädetään.

Huumausainetestiä koskevalla todistuksella tarkoitetaan työnantajan osoittaman terveydenhuollon ammattihenkilön ja laboratorion antamaa todistusta, josta ilmenee, että työntekijälle on tehty testi huumausainelain (1289/1993) 2 §:ssä tarkoitettua huumausaineen käytön selvittämiseksi, sekä testin perusteella laadittu selvitys siitä, onko työntekijä käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin siten, että hänen työ- tai toimintakyönsä on heikentynyt.

Huumausainetestiin ja sitä koskevaan todistukseen sovelletaan, mitä työterveyshuoltolain 19 §:ssä säädetään.

7 §

Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työhön otettaessa

Työnantaja saa ottaa vastaan tai muutoin käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittäviä tietoja tehtävään valitun työnhakijan suostumuksella vain silloin, kun työnhakijan on tarkoitus toimia sellaisessa työssä, joka edellyttää tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagoitukykyä, ja jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi:

- 1) vaarantaa työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta;
- 2) vaarantaa maanpuolustusta tai valtion turvallisuutta;
- 3) vaarantaa liikenneturvallisuutta;
- 4) lisätä merkittävien ympäristövahinkojen riskiä;
- 5) vaarantaa työtehtävissä saatujen tietojen suojaa, käytettävyyttä, eheyttä ja laatua ja siten aiheuttaa haittaa tai vahinkoa salassapitosäännösten suojaamille yleisille eduille tai vaarantaa rekisteröityjen yksityisyyden suojaa tai oikeuksia; tai
- 6) vaarantaa liike- ja ammattisalaisuutta tai aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaalle vähäistä suurempaa taloudellista vahinkoa, jos liike- ja ammattisalaisuuden vaarantamista tai taloudellisen riskin syntymistä ei voida muiden keinojen avulla estää.

Työnantajalla on 1 momentissa tarkoitettu työnhakijan suostumukseen perustuva oikeus tietojen käsittelyyn myös silloin, kun:

- 1) työnhakijan on tarkoitus hoitaa tehtäviä, joissa edellytetään erityistä luottamusta, joissa työskentely tapahtuu muualla kuin työnantajan valvomissa toimitiloissa ja joissa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi aiheuttaa työnantajan asiakkaalle merkittävää taloudellista vahinkoa tai vaarantaa tämän henkilökohtaista turvallisuutta;
- 2) työnhakijan on tarkoitus hoitaa tehtäviä, joihin pysyväisluontoisesti ja olennaisesti kuuluu alaikäisen kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa taikka muuta työskentelyä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa alaikäisen kanssa eikä niihin osallistu muita henkilöitä; tai
- 3) työnhakijan on tarkoitus hoitaa sellaisia tehtäviä, joissa on itsenäisesti ja valvomattomasti pääsy huumausaineisiin tai vähäistä suurempaan määrään sellaisia lääkkeitä, joita voidaan käyttää huumaaviin tarkoituksiin.

Mitä 1 ja 2 momentissa säädetään, sovelletaan myös, jos työntekijän työtehtävät muuttuvat työsuhteen aikana siten, että ne täyttävät edellä tarkoitettuja edellytyksiä työnantajan oikeudesta käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittävää tietoja.

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

8 §

Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työsuhteen aikana

Työnantaja voi velvoittaa työntekijän esittämään työsuhteen aikana huumausainetestiä koskevan todistuksen, jos työnantajalla on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä tai että työntekijällä on riippuvuus huumeista, ja jos testaaminen on välttämätöntä työntekijän työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi ja työntekijä toimii sellaisessa työssä, joka edellyttää erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagoitukykyä ja jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena:

- 1) vakavasti vaarantaa työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta;
- 2) vakavasti vaarantaa maanpuolustusta tai valtion turvallisuutta;
- 3) vakavasti vaarantaa liikenneturvallisuutta;
- 4) voi lisätä huomattavasti merkittävien ympäristövahinkojen riskiä;
- 5) vakavasti vaarantaa työtehtävissä saatujen tietojen suojaa, käytettävyyttä, eheyttä ja laatua ja voi siten aiheuttaa haittaa tai vahinkoa salassapitosäännösten suojaamille yleisille eduille tai vaarantaa rekisteröityjen yksityisyyden suojaa tai oikeuksia;

6) vaarantaa taloudellisesti merkittävää liike- ja ammattisalaisuutta tai voi aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaalle merkittävää taloudellista vahinkoa, jos liike- ja ammattisalaisuuden vaarantamista tai taloudellisen riskin syntymistä ei voida muiden keinojen avulla estää; tai

7) voi merkittävästi lisätä työnantajan hallussa olevien huumausainelain 2 §:ssä tarkoitettujen aineiden laittoman kaupan ja leviämisen riskiä.

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

Työnantajalla on oikeus käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja myös, jos työntekijä on positiivisen huumausainetestituloksen perusteella sitoutunut huumausaineiden väärinkäytön vuoksi toteutettavaan hoitoon ja todistuksen tietojen käsittely liittyy hoidon toteutumisen seurantaan.

9 §

Työnantajan tiedonantovelvollisuus huumausainetestiä koskevasta todistuksesta

Työnantajan on ilmoitettava työnhakijalle hakumenettelyn yhteydessä ennen työsopimuksen tekemistä tai työntekijälle ennen työehtojen muuttamista siitä, että kysymys on työtehtävästä, jonka perusteella työnantajalla on tarkoitus 7 §:n mukaisesti käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja tai jonka perusteella työnantajalla on tarkoitus 8 §:n 2 momentin mukaisesti velvoittaa työntekijä esittämään huumausainetestiä koskeva todistus.

10 §

Kustannukset todistuksen hankkimisesta

Työnantaja vastaa sille toimitettujen tässä luvussa tarkoitettujen todistusten hankkimisesta aiheutuvista kustannuksista.

11 §

Suhde terveystarkastuksia koskeviin säännöksiin

Mitä 7 ja 8 §:ssä säädetään, ei estä huumausainetestin suorittamista osana työterveyshuollon yksikön toimesta työnhakijalle tai työntekijälle työterveyshuoltolain tai valtion virkamieslain taikka kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain mukaan suoritettavaa terveystarkastusta. Työterveyshuoltolain mukaisen terveystarkastuksen perusteella annettavaan todistukseen merkittävistä tiedoista säädetään erikseen.

12 §

Säännösten soveltaminen ammatturheilijaan

Tämän luvun säännöksiä ei sovelleta työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettussa työsopimussuhteessa olevaan urheilijaan.

Testien ja tarkastusten suorittamista koskevat vaatimukset

13 §

Henkilö- ja soveltuvuusarviointitestit

Työntekijää voidaan hänen suostumuksellaan testata henkilö- ja soveltuvuusarvioinnein työtehtävien hoidon edellytysten tai koulutus- ja muun ammatillisen kehittämisen tarpeen selvittämiseksi. Työnantajan on varmistettava, että testejä tehtäessä käytetään luotettavia testausmenetelmiä, niiden suorittajat ovat asiantuntevia ja testauksella saatavat tiedot ovat virheettömiä. Tietojen virheettömyyttä varmistettaessa on otettava huomioon testausmenetelmä ja sen luonne.

Työnantajan tai tämän osoittaman testaajan on työntekijän pyynnöstä annettava työntekijälle maksutta henkilö- tai soveltuvuusarvioinnissa annettu kirjallinen lausunto. Jos lausunto on annettu työnantajalle suullisena, työntekijän tulee saada selvitys lausunnon sisällöstä.

14 §

Terveydenhuollon palvelujen käyttäminen

Työntekijöiden terveydentilaa koskevien tarkastusten ja testien suorittamiseen sekä näytteiden ottamiseen tulee käyttää terveydenhuollon ammattihenkilöitä, asianomaisen laboratoriokoulutuksen saaneita henkilöitä ja terveydenhuollon palveluja siten kuin terveydenhuollon lainsäädännössä säädetään.

Mitä 1 momentissa säädetään, koskee myös alkoholi- ja huumausainetestejä.

15 §

Geneettinen tutkimus

Työnantaja ei saa edellyttää työntekijältä osallistumista geneettiseen tutkimukseen työhön otettaessa tai työsuhteen aikana, eikä työnantajalla ole oikeutta saada tietää, onko työntekijälle tehty geneettinen tutkimus.

Kameravalvonta työpaikalla

16 §

Kameravalvonnan edellytykset

Työnantaja saa toteuttaa jatkuvasti kuvaa välittävän tai kuvaa tallentavan teknisen laitteen käyttöön perustuvaa valvontaa (*kameravalvonta*) käytössään olevissa tiloissa työntekijöiden ja muiden tiloissa oleskelevien henkilökohtaisen turvallisuuden varmistamiseksi, omaisuuden suojaamiseksi tai tuotantoprosessien asianmukaisen toiminnan valvomiseksi sekä turvallisuutta, omaisuutta tai tuotantoprosessia vaarantavien tilanteiden ennaltaehkäisemiseksi tai selvittämiseksi. Kameravalvontaa ei kuitenkaan saa käyttää tietyn työntekijän tai tiettyjen työntekijöiden tarkkailuun työpaikalla. Käymälässä, pukeutumistilassa tai muussa vastaavassa paikassa tai muissa henkilöstötiloissa taikka työntekijöiden henkilökohtaiseen käyttöön osoitetussa työhuoneessa ei myöskään saa olla kameravalvontaa.

Työnantaja voi kuitenkin 1 momentin estämättä kohdentaa kameravalvonnan tiettyyn työpisteeseen, jossa työntekijöitä työskentelee, jos tarkkailu on välttämätöntä:

- 1) työntekijän työhön liittyvän ilmeisen väkivallan uhkan tai hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen ilmeisen haitan tai vaaran ehkäisemiseksi;
- 2) omaisuuden kohdistuvien rikosten estämiseksi ja selvittämiseksi, jos työntekijän tehtävän olennaisena osana on käsitellä arvoltaan tai laadultaan merkittävää omaisuutta, kuten rahaa, arvopapereita tai arvoesineitä; tai
- 3) työntekijän etujen ja oikeuksien varmistamiseksi, jos kameravalvonta perustuu tarkkailun kohteeksi tulevan työntekijän pyyntöön ja asiasta on sovittu työnantajan ja työntekijän välillä.

17 §

Avoimuus kameravalvontaa toteuttaessa

Työnantajan on kameravalvontaa suunnitellessaan ja toteuttaessaan pidettävä huolta siitä, että:

- 1) ennen kameravalvonnan käyttöönottoa selvitetään työntekijöiden yksityisyyteen vähemmän puuttuvien muiden keinojen käyttömahdollisuudet;
- 2) työntekijän yksityisyyteen ei puututa enempää kuin on välttämätöntä toimenpiteiden tarkoituksen saavuttamiseksi;
- 3) valvonnalla saatujen henkilöitä koskevien tallenteiden käyttö ja niiden muu käsittely suunnitellaan ja toteutetaan ottaen huomioon, mitä henkilötietolain 5 - 7, 10 ja 32 - 34 §:ssä säädetään, riippumatta siitä, muodostavatko tallenteet mainitussa laissa tarkoitettujen henkilörekisterin;
- 4) tallenteita käytetään vain niihin tarkoituksiin, joita varten tarkkailua on suoritettu;
- 5) työntekijöille tiedotetaan 21 §:ssä tarkoitettua yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen kameravalvonnan alkamisesta, toteuttamisesta ja siitä, miten ja missä tilanteissa mahdollisia tallenteita käytetään sekä 16 §:n 2 momentin tarkoittamissa tilanteissa kameroiden sijainnista; ja
- 6) kameravalvonnasta ja sen toteuttamisavasta ilmoitetaan näkyvällä tavalla niissä tiloissa, joihin kamerat on sijoitettu.

Työnantajalla on oikeus 1 momentin 4 kohdan ja 21 §:n estämättä käyttää tallenteita:

- 1) työsuhteen päättämisen perusteen toteennäyttämiseksi;
- 2) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986) tarkoitetun häirinnän tai ahdistelun taikka työturvallisuuslaissa (738/2002) tarkoitetun häirinnän ja epäasiallisen käytöksen selvittämiseksi ja toteen näyttämiseksi, jos työnantajalla on perusteltu syy epäillä työntekijän syyllistyneen häirintään, ahdisteluun tai epäasialliseen käytökseen; tai
- 3) työtaturman tai muun työturvallisuuslaissa tarkoitettua vaaraa tai uhkaa aiheuttaneen tilanteen selvittämiseksi.

Tallenteet on hävitettävä heti, kun ne eivät enää ole tarpeen kameravalvonnan tarkoituksen toteuttamiseksi ja viimeistään vuoden kuluttua tallentamisen päättymisestä. Tallenteen saa kuitenkin säilyttää tämän määräajan jälkeen, jos se on tarpeen ennen säilyttämisen enimmäismääräajan loppua selvittämiseksi tulleen 2 momentissa tarkoitettua asian käsittelyn loppuun saattamiseksi tai jos työnantaja tarvitsee tallennetta työsuhteen päättämisen asianmukaisuuden toteennäyttämiseksi taikka jos tallenteen säilyttämiseen on muu erityinen syy.

Työnantajalle kuuluvien sähköpostiviestien hakeminen ja avaaminen

18 §

Työnantajan huolehtimisvelvollisuudet

Työnantajalla on oikeus hakea esille tai avata työnantajan työntekijän käyttöön osoittamaan sähköpostiosoitteeseen lähetettyjä tai työntekijän tällaisesta sähköpostiosoitteesta lähettämiä sähköpostiviestejä ainoastaan silloin, jos hän on suunnitellut ja järjestänyt työntekijälle tämän nimellä lähetettyjen ja tämän lähettämien sähköpostiviestien suojan toteuttamiseksi tarpeelliset toimenpiteet ja tässä tarkoituksessa erityisesti huolehtinut siitä, että:

1) työntekijä voi käytettävän sähköpostijärjestelmän automaattisen vastaustoiminnon avulla lähettää viestin lähettäjälle ilmoituksen poissaolostaan ja sen kestosta sekä tiedon henkilöstä, joka hoitaa poissa olevalle työntekijälle kuuluvia tehtäviä; tai

2) työntekijä voi ohjata viestit toiselle työnantajan tähän tehtävään hyväksymälle henkilölle tai toiseen omassa käytössään olevaan työnantajan hyväksymään osoitteeseen; taikka

3) työntekijä voi antaa suostumuksensa siihen, että työntekijän poissa ollessa tämän valitsema työnantajan tehtävään hyväksymä toinen henkilö voi ottaa vastaan työntekijälle lähetetyt viestit sen selvittämiseksi, onko työntekijälle lähetetty sellainen viesti, joka on selvästi tarkoitettu työnantajalle työtehtävien hoitamiseksi ja josta työnantajan on toimintansa tai työtehtävien asianmukaisen järjestämisen vuoksi välttämätöntä saada tieto.

Edellä 1 momentissa tarkoitettujen sähköpostiviestien esille hakemisen tai avaamisen edellytyksenä on lisäksi, mitä 19 ja 20 §:ssä säädetään.

19 §

Työnantajalle kuuluvien sähköisten viestien esille hakeminen

Työnantajalla on oikeus tietojärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia käyttävän henkilön avulla ottaa viestin lähettäjää, vastaanottajaa tai viestin otsikkoa koskevien tietojen perusteella selville, onko työntekijälle lähetetty tämän poissa ollessa tai onko työntekijä välittömästi ennen poissaoloaan lähettänyt tai vastaanottanut työnantajalle kuuluvia viestejä, joista työnantajan on toimintaansa liittyvien neuvottelujen loppuun saattamiseksi, asiakkaiden palvelemiseksi tai toimintojensa turvaamiseksi muutoin välttämätöntä saada tieto, jos:

1) työntekijä hoitaa tehtäviä itsenäisesti työnantajan lukuun eikä työnantajan käytössä ole järjestelmää, jonka avulla työntekijän hoitamat asiat ja niiden käsittelyvaiheet kirjataan tai saadaan muutoin selville;

2) työntekijän tehtävien ja vireillä olevien asioiden vuoksi on ilmeistä, että työnantajalle kuuluvia viestejä on lähetetty tai vastaanotettu;

3) työntekijä on estynyt tilapäisesti suorittamasta työtehtäviään eikä työnantajalle kuuluvia viestejä siitä huolimatta, että työnantaja on huolehtinut 18 §:ssä tarkoitetuista velvollisuuksistaan, voidaan saada työnantajan käyttöön; ja

4) työntekijän suostumusta ei voida saada kohtuullisessa ajassa ja asian selvittäminen ei kestä viivytystä.

Jos työntekijä on kuollut taikka jos hän on pysyväisluonteisesti estynyt suorittamasta työtehtäviään eikä hänen suostumustaan voida saada, työnantajalla on 1 momentin 1 ja 2 kohdassa säädetyin edellytyksin oikeus ottaa viestin lähettäjää tai vastaanottajaa taikka viestin otsikkoa koskevien tietojen perusteella selville työnantajalle kuuluvat viestit, jollei työntekijän hoitamien asioiden selville saaminen ja työnantajan toiminnan turvaaminen ole muilla keinoilla mahdollista.

Jollei viestin esille hakeminen johda viestin avaamiseen, siitä on laadittava siihen osallistuneiden henkilöiden allekirjoittama selvitys, josta ilmenee, miksi viestiä on haettu, hakemisen ajankohta ja sen suorittajat. Selvitys on ilman aiheetonta viivytystä toimitettava työntekijälle, jollei 2 momentista muuta johdu. Viestin lähettäjä- tai vastaanottajatietoja taikka otsikotietoja ei saa käsitellä laajemmin kuin on välttämätöntä viestin esille hakemisen tarkoituksen vuoksi, eivätkä tietoja käsittelevät henkilöt saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen.

20 §

Työnantajalle kuuluvien sähköisten viestien avaaminen

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

Avaamisesta on laadittava siihen osallistuneiden henkilöiden allekirjoittama selvitys, josta ilmenee, mikä viesti on avattu, miksi viesti on avattu, avaamisen ajankohta, avaamisen suorittajat sekä kenelle avatun viestin sisällöstä on annettu tieto. Selvitys on ilman aiheetonta viivytystä toimitettava työntekijälle, jollei 19 §:n 2 momentista muuta johdu. Avattu viesti on säilytettävä eikä sen sisältöä ja lähettäjä tietoja saa käsitellä laajemmin kuin on tarpeen viestin avaamisen tarkoituksen vuoksi, eivätkä tietoja käsittelevät henkilöt

saa ilmaista viestin sisältöä sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen.

Työnantajan palveluksessa olevalla tai tämän toimeksiannosta toimivalla, jolle työntekijä on ohjannut sähköpostinsa 18 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetulla tavalla tai joka voi 18 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetulla tavalla työntekijän suostumuksen mukaan ottaa vastaan hänen nimellään lähetettyjä viestejä, on oikeus avata viesti noudattaen, mitä 2 momentissa säädetään, jollei työntekijä ole antanut suostumustaan muuhun menettelyyn.

Erinäisiä säännöksiä

21 §

Yhteistoiminta teknisin menetelmin toteutetun valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä

Työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja muun tietoverkon käyttö kuuluvat yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa ja yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa tarkoitettun yhteistoimintamenettelyn piiriin. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi edellä mainituista asioista.

Yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen työnantajan on määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä tiedotettava työntekijöille valvonnan tarkoituksesta, käyttöön- otosta ja siinä käytettävistä menetelmistä sekä sähköpostin ja tietoverkon käytöstä.

22 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset yhdessä tietosuojavaltuutetun kanssa.

23 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki työntekijöiden nähtävillä työpaikoilla.

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 huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittävätietoja,
 - 4) vastoin 8 §:n säännöksiä vaatii työntekijää esittämään todistuksen huumausainetestistä tai muutoin käsittelee siihen merkittävätietoja,
 - 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 laboratorioskoulutuksen 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 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).

Voimaantulo

25 §

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä lokakuuta 2004.

Jos lain 4 §:n 3 momentissa ja 21 §:ssä säädetty työnantajan velvollisuudet on täytetty tämän lain voimaan tullessa olleen yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n 3 momentissa ja 9 §:ssä säädetyllä tavalla, katsotaan velvollisuudet täytetyiksi tämän lain mukaisesti. Lain 17 §:ssä säädetty työnantajan velvollisuudet on täytettävä viimeistään kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

26 §

Kumottavat säännökset

Tällä lailla kumotaan yksityisyyden suojasta työelämässä 8 päivänä kesäkuuta 2001 annettu laki (477/2001).

Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin, on sen sijasta sovellettava tätä lakia.

Laki**työterveyshuoltolain muuttamisesta**

Annettu Helsingissä 13 päivänä elokuuta 2004

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 21 päivänä joulukuuta 2001 annetun työterveyshuoltolain (1383/2001) 11 §:n otsikko ja 19 § sekä
lisätään 3 §:n 1 momenttiin uusi 6 a kohta, 9 §:ään uusi 2 momentti, 11 §:ään uusi 4 momentti ja 13 §:ään uusi 3 momentti seuraavasti:

3 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

6 a) *huumausainetestillä* huumausainelain (1289/1993) 2 §:ssä tarkoitetun huumausaineen käytön selvittämiseksi tehtyä testiä sekä testin perusteella laadittua selvitystä siitä, onko työnhakija tai työntekijä käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin;

9 §

Työterveyshuollon kustannusten korvaaminen

Mitä 1 momentissa säädetään, ei sovelleta huumausainetestien suorittamisesta aiheutuviin kustannuksiin.

11 §

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja päihdeohjelma

Jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä 3 §:n 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettu huumausainetesti, työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Ennen ohjelman hyväksymistä tehtävät on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä siten kuin yhteistoiminnasta yrityksissä (725/1978) ja yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) säädetään. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi huumausainetestien tehtäväkohtaisista perusteista.

13 §

Työntekijän velvollisuus osallistua terveystarkastukseen

Edellä 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun terveystarkastuksen perusteella annettavaan todistukseen merkitään yleinen arvio työntekijän terveydellisistä edellytyksistä hoitaa hänelle kuuluvia tai hänelle osoitettaviksi suunniteltuja tehtäviä.

19 §

Huumausainetestin ja sitä koskeva todistus

Työnhakijalle tai työntekijälle suoritetun huumausainetestin perusteella saatu positiivinen testitulokset on varmistettava laatuvalvotussa laboratorioissa. Testattavalla on sen estämättä, mitä muualla laissa säädetään, aina oikeus saada testitulokset kirjallisena.

Huumausainetestin koskevan todistuksen sisällöstä säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004). Todistus on annettava testatulle itselleen työnantajalle toimitettavaksi.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä huumausainetestien laadunvalvonnasta ja testien toteuttamiseen liittyvästä näytteiden ottamisesta, analysoinnista ja tulkinnasta hyvän työterveyshuoltokäytännön ja laboratorioiden laatustandardien mukaisella tavalla.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä lokakuuta 2004. Lain 11 §:n 4 momentissa säädettyt työnantajan velvollisuudet on täytettävä viimeistään kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

Laki

yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 6 §:n muuttamisesta

Annettu Helsingissä 13 päivänä elokuuta 2004

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

lisätään 6 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laeissa 724/1988, 51/1993, 906/1996 ja 723/1997 sekä mainitussa laissa 478/2001, uusi 8 b kohta seuraavasti:

6 §

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat ovat:

8 a) henkilöstöön kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö;

8 b) ennen työterveyshuoltolain (1383/2001) 11 §:n 4 momentissa tarkoitetun päihdeohjelman hyväksymistä yksityisyyden suoja- ta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 §:ssä ja 8 §:n 1 momentissa tarkoitetut tehtävät, joista työnhakija tai työntekijä on velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle;

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä lokakuuta 2004.

Laki

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

Annettu Helsingissä 13 päivänä elokuuta 2004

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

lisätään 7 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laeissa 1102/1990 ja 448/1997 sekä mainitussa laissa 479/2001, uusi 11 b kohta seuraavasti:

7 §

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat:

11 a) henkilöstöön kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö;

11 b) ennen työterveyshuoltolain (1383/2001) 11 §:n 4 momentissa tarkoitetun päihdeohjelman hyväksymistä yksityisyyden suo- jasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 §:ssä ja 8 §:n 1 momentissa tarkoitetut tehtävät, joista työnhakija tai viranhakija taikka työntekijä tai virkamies on velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle;

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä lokakuuta 2004.

Laki**valtion virkamieslain 8 b ja 19 §:n muuttamisesta**

Annettu Helsingissä 13 päivänä elokuuta 2004

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 19 päivänä elokuuta 1994 annetun valtion virkamieslain (750/1994) 8 b §:n 1 momentti ja 19 §:n 1 momentti, sellaisena kuin niistä on 8 b §:n 1 momentti laissa 604/1997, seuraavasti:

8 b §

Virkaan nimittämisen edellytyksenä on, että virkaa hakenut tai siihen ilmoittautunut henkilö viranomaisen pyynnöstä antaa tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja sekä osallistuu lisäksi tarvittaessa asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin. Virkaa hakeva tai siihen ilmoittautunut voidaan velvoittaa toimittamaan huumausainetestiä koskeva todistus yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (/) 7 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa virkaan nimittämisen edellytyksenä. Tarkastuksista ja tutkimuksista aiheutuneiden kustannusten suorittamisesta on voimassa, mitä 19 §:n 2 momentissa säädetään.

19 §

Virkamies on velvollinen asianomaisen viranomaisen pyynnöstä antamaan tälle tehtävän hoitamisen terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja. Virkamies voidaan myös määrätä hänen terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on tarpeen tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi. Oikeudesta velvoittaa virkamies toimittamaan huumausainetestiä koskeva todistus on voimassa, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 8 §:ssä säädetään.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä lokakuuta 2004.

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

Annettu Helsingissä 13 päivänä elokuuta 2004

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan kunnallisesta viranhaltijasta 11 päivänä huhtikuuta 2003 annetun lain (304/2003) 7 §:n 1 momentti ja 19 §:n 1 momentti seuraavasti:

7 §

Terveydentilaa koskeva selvitys

Virkasuhteeseen ottamisen edellytyksenä on, että siihen otettava henkilö antaa viranomaisen pyynnöstä ottamisesta päättävälle viranomaiselle tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevat tiedot sekä osallistuu lisäksi tarvittaessa asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin. Virkaan otettava henkilö voidaan velvoittaa esittämään huumausainetestiä koskeva todistus yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (/) 7 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa virkaan nimittämisen edellytyksenä. Työnantajan määräämistä tarkastuksista ja tutkimuksista aiheutuvista välttämättömistä kustannuksista vastaa työnantaja.

19 §

Terveystietojen antaminen

Sen lisäksi, mitä työterveyshuoltolaissa (1383/2001) säädetään, viranhaltija on velvollinen työnantajan pyynnöstä antamaan tälle tehtävien hoitamisen terveydellisiä edellytyksiä koskevat tarpeelliset tiedot työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi. Viranhaltija on myös velvollinen työnantajan määräyksestä osallistumaan hänen terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on välttämätöntä tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi. Viranhaltijalle on ennen määräyksen antamista varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Oikeudesta velvoittaa viranhaltija esittämään huumausainetestiä koskeva todistus on voimassa,

mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa säädetään. Potilaan itsemääräämisoikeudesta säädetään potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992) 6 §:ssä.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä lokakuuta 2004.