



www.tek.fi

>työelämän lakitietoa

Sivut sisältävät jäsenten usein tarvitsemaa perustietoa työlainsäädännöstä.

Lakitietopalvelu on tarkoitettu TEK:n jäsenille. Palveluun pääsee sisään jäsennumerokyselyn kautta.

Huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittely

Lain lähtökohta on, että työnantaja tai työntekijä toimittaa itse työnantajalle huumausainetestiä koskevan todistuksen ja että huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjen tietojen käsittelyoikeus lain perusteiden mukaan rajattu. Kyseessä on ns. arkaluonteinen tieto ja tietoja saavat käsitellä vain siihen nimetyt henkilöt, joilla on salassapitovelvollisuus. Käsittelyoikeus edellyttäisi työtehtävälle asetettavia vaatimuksia ja niiden vaikutusten arviointia, joita todennäköisesti syntyisi työtehtävän hoitamisesta huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeesta riippuvaisena.

Työnhakijaa koskevat säännökset

Työnhakuvaiheessa työnantaja voi pyytää todistusta vain tehtävään valitulta. Työnantajalla on oikeus käsitellä todistukseen merkityjä tietoja, jos työtehtävät edellyttävät tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagoitakykyä. Lisäksi edellytetään, että työntekijä toimii tehtävissä, joiden suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena joko vaarantaisi henkeä tai terveyttä tai voisi aiheuttaa muuta vähäistä suurempaa vahinkoa. Suojeltavia intressejä ovat henki, terveys,



Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö YTN ry

Teksti: YTN-lakiryhmä,
www.ytn.fi/yhteystiedot/

Yksityisyyden suoja työelämässä

– huumetestit, kameravalvonta ja sähköposti

■ *Yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki uudistuu. Lakiin lisätään säännökset työntekijän sähköpostin hakemisesta ja avaamisesta, kameravalvonnasta ja huumausainetodistuksen käyttöä koskevien tietojen käsittelystä. Lain on tarkoitus tulla voimaan lokakuun alussa. Lisäksi työterveyshuoltolaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta laatia yhteistyössä henkilöstön kanssa päihdeohjelma. Yhteistoimintalainsäädännössä säädetään siitä, että työtehtävät, joissa työnantaja pyytää työnhakijalta tai edellyttää työntekijältä huumausainetodistusta, on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä.*

työturvallisuus, liikenne-turvallisuus, tietoturvallisuus ja valtion turvallisuus, ympäristö, liike- ja ammatillisaisuudet sekä työnantajan omaisuus.

Työsuhteessa jo olevaa koskevat säännökset

Työsuhteen aikana työnantaja voisi velvoittaa työntekijän esittämään todistuksen huumausainetestistä työnhakijaa koskevia kriteerejä ankarammin edellytyksin. Työsuhteen aikana työntekijä on velvollinen esittämään todistuksen huumausainetestistä, kun on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on huumeiden vaikutuksen alaisena työssä. Lisäksi työnantajalla on oikeus pyytää todistusta kun työnantajalla on perusteltu epäily, että työntekijällä on riippuvuus huumeista.

Molemmissa tilanteissa edellytetään, että testaaminen on välttämätöntä työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi ja työntekijä toimii sellaisissa työtehtävissä, jotka vaativat erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagoitakykyä. Lisäksi edellytetään, että työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena joko vakavasti vaaran-

taisi henkeä tai terveyttä tai voisi aiheuttaa muuta merkittävää vahinkoa. Suojeltavina ovat samat intressit kuin työhönottotilanteeseen, mutta kriteerit ovat selvästi ankarammat.

Työnantaja voi myös asettaa työntekijälle kohtuullisen määräajan, jonka kuluessa todistus on esitettävä.

Lain mukaan työnantaja vastaa sille toimitettujen edellä tarkoitettujen huumausainetestiä koskevien todistusten hankkimisesta aiheutuvista kustannuksista. Ellei työnantaja todistusta maksa, ei sitä voida pyytää tai vaatia työnhakijalta tai työntekijältä eikä todistuksen puuttumisella voi olla minäänlaisia vaikutuksia.

Lisäksi työterveyshuoltolaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta laatia yhteistyössä henkilöstön kanssa huumeiden vastainen ohjelma. Yhteistoimintalainsäädännössä säädetään, että työtehtävät, joissa huumausainetodistusta pyydetään tai edellytetään, on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä.

Työpaikalla tapahtuva kameravalvonta

Laissa säädetään yleisesti työnantajan oikeudesta toteuttaa kame-

ravalvontaa käytössään olevissa tiloissa ja erityisesti tilanteista, joissa kameravalvonta voidaan kohdentaa tiettyyn työpisteeseen, jossa työntekijöitä työskentelee. Lain lähtökohta on, että erityisesti työntekijöihin kohdennettu kameravalvonta rajoittuu välttämättömään ottaen huomioon tiettyjen etuisuuksien suojelemisen tarpeen ja, että valvonta on mahdollisimman avointa.

Työnantaja saa toteuttaa kameravalvontaa, jos tarkkailun tarkoitus on työntekijöiden ja muiden tiloissa oleskelevien henkilökohtaisen turvallisuuden varmistaminen, omaisuuden suojaaminen tai tuotantoprosessien asianmukaisen toiminnan valvonta. Kamera-valvonta on sallittua myös silloin, kun kyse on turvallisuutta, omaisuutta tai tuotantoprosessia vaarantaneiden tilanteiden ennaltaehkäiseminen tai selvittäminen.

Kameravalvontaa ei saa käyttää yksittäisen työntekijän tai työntekijöiden tarkkailuun. Työntekijöiden käymälässä, pukeutumistilassa tai henkilöstölle tarkoitettuissa sosiaalituloissa ei myöskään saa olla kameravalvontaa. Lisäksi se on kiellettyä sellaisissa työhuoneissa, jotka on osoitettu työntekijöille henkilökohtaiseen käyttöön.

Lakimuutokset pohjautuvat laajapohjaisen kolmikantaisen työryhmän ehdotuksiin. Eduskunta edellytti tämän lainsäädännön valmistelua hyväksyessään vuonna 2001 lain yksityisyyden suojasta työelämässä. Lakiin lisättävien lukuisten säännösten johdosta Yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki (477/2001) uudistuu samalla kokonaisuudessaan.

Laissa säädetään erikseen siitä, mikä on sellaista kameravalvontaa, joka on välttämätöntä ja siten mahdollista kohdentaa myös tiettyyn työpisteeseen, jossa työskentelee työntekijöitä. Kameravalvontaa voidaan kohdentaa tiettyyn työpisteeseen, jos valvonnan tarkoitus on ehkäistä työntekijän työhön liittyvää ilmeistä väkivallan uhkaa, haittaa tai vaaraa hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen tai, jos tarkkailu on välttämätöntä omaisuuden kohdistuvien rikosten estämiseksi ja selvittämiseksi.

Kameravalvonnalla saatuja tallenteita ei saa käyttää muihin tarkoituksiin kuin niihin, joita varten tarkkailu on suoritettu. Säännöksen tavoite on turvata työntekijöistä kuvaa sisältävien tallenteiden käyttö vain siihen tarkoitukseen kuin missä ne on kerätty. Siten tallenteita ei voi käyttää esimerkiksi työntekijän työn suorituksen arviointiin.

Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että työntekijät tietävät kameravalvonnasta. Työnantajan on tiedotettava kameravalvonnan alkamisesta, toteuttamisesta ja siitä, miten ja missä tilanteissa mahdollisia tallenteita käytetään. Tämän tulee tapahtua sen jälkeen, kun työnantaja on toteuttanut lain edellyttämän yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn. Kaikilla työntekijöillä, joihin ka-

meravalvonta voi kohdistua, on siten aina oikeus tietää kameravalvonnan käyttämisestä.

Työntekijän sähköpostiviestien suoja

Uusi laki pyrkii turvaamaan työntekijän henkilökohtaisten sähköpostiviestien luottamuksellisuuden. Laki sisältää säännökset niistä edellytyksistä, joiden vallitessa työntekijän sähköpostista voi hakea esille viestejä ja avata ne. Säännösten tavoite on, että työntekijän luottamuksellisten sähköpostiviestien salaisuus ei vaarannu ja että työnantajalle kuuluvat, tämän toiminnan jatkumisen kannalta välttämättömät viestit voidaan työntekijän estyneenä ollessa saada työnantajan käyttöön. Sääntelyn tavoite on ohjata siihen, että työntekijälle lähetettyjen tai tämän lähettämien työnantajaorganisaatiolle kuuluvien viestien selville saaminen ja niiden avaaminen perustuu työntekijän suostumukseen. Laki antaa kuitenkin työnantajalle mahdollisuuden saada selville sen toimintaan kuuluvat viestit niissä tilanteissa, joissa suostumukseen perustuvat menettelyt eivät eri syistä ole käytettävissä ja joissa tiedonsaanti on välttämätöntä työnantajan toiminnan jatkumisen turvaamiseksi.

Arviotaessa työnantajan oikeutta puuttua työntekijän viestintään tietoverkoissa on siten olennaista, että edellä kuvatut säännökset suojaavat luottamuksellista viestintää oikeudettomilta puuttumisilta. Työntekijän tietoverkossa tapahtuva viestintä voi työhön selvästi liittyvien viestien ohella sisältää luottamuksellista viestintää. Työviestien seulomiseksi työntekijän kaikesta viestinnästä työnantajalla saattaa olla hyväksyttävä peruste puuttua työntekijän tietoverkossa tapahtuvaan viestintään, kunhan puuttumisen muoto ja laajuus on riittävän tarkkarajaisesti määritelty ottaen samalla huomioon toimenpiteen välttämättömyyden ja työntekijän luottamuksellisten viestien suojan.

Työnantaja voi periaatteessa edellyttää, että hänen omistamansa laitteet on tarkoitettu pelkästään työasioiden hoitoon ja että niitä ei käytetä yksityiseen viestintään. Käytännössä työnantajat usein sallivat työntekijöiden hoitaa yksityisasiotaan kohtuullisessa määrin työnantajan omistamilla sähköisen viestinnän laitteilla. Näistä tilanteista ei kuitenkaan suoraan seuraa, että työnantaja olisi oikeutettu lukemaan työntekijän luottamuksellisia viestejä. Työntekijälle voidaan myös lähettää työnantajan kiellosta huolimatta yksityisluonteisia viestejä, joita työnantaja ei ole oikeutettu lukemaan.

Työntekijän suostumuksella viestin voi avata ja lukea toinen henkilö työpaikalla sovittujen pelisääntöjen mukaan, kuten nykyisinkin. Työntekijällä on oikeus valita kyseinen henkilö, mutta henkilön tulee olla myös työnantajan hyväksymä. Uusilla säännöksillä yritetään vastata siihen, miten menetellä, jos työntekijä ei suostumusta anna. Jotta työnantaja voi käyttää valtuuksiaan, hänen on sitä ennen tarjottava työntekijälle erilaisia mahdollisuuksia.

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 työntekijän käytössä olevaan toiseen sähköpostiosoitteeseen. Jos työntekijä ei käytä näitä tarjottuja mahdollisuuksia, työnantaja voi selvittää, onko työntekijälle hänen poissa ollessaan lähetetty tai onko hän lähettänyt työnantajalle kuuluvia viestejä, joista on välttämätöntä saada tieto työnantajan toimintaan liittyvien neuvottelujen loppuun saattamiseksi, asiakkaiden palvelemiseksi tai toimintojen turvaamiseksi.

Arviointi siitä, kuuluuko viesti työnantajalle, voi käytännössä tapahtua vain viestin lähettäjän tunnistamistietoja tai sähköpostiviestissä olevien otsikkokenttää koske-

vien tietojen perusteella. Tämän vuoksi sähköpostiviestien esille hakemisen edellytyksenä ovat seuraavat lisäkritterit: työntekijän tulee hoitaa tehtäviään itsenäisesti, työntekijän tehtävien vuoksi tulee olla ilmeistä, että hänelle on lähetetty lain tarkoittamia viestejä, työntekijä on poissa työstä eikä viestiin liittyvän asian selvittämisen kestä viivytystä.

Työnantajan oikeus hakea viestejä esille rajoittuisi kuitenkin myös ajallisesti. Ensiksi hän voisi ottaa selville, onko työntekijän poissa ollessa lähetetty hänelle viestejä. Tämä oikeus hakea esille viestejä koskisi siten vain sellaisia viestejä, jotka ovat saapuneet työntekijälle sen jälkeen, kun hänen poissaolonsa on alkanut. Toiseksi työnantaja voisi ottaa selville, onko työntekijä välittömästi ennen poissaoloaan lähettänyt tai vastaanottanut säännöksessä tarkoitettuja viestejä. Välittömyys tarkoittaisi lyhyehköä aikaa ennen poissaoloa.

Ennen viestien esille hakemiseen ryhtymistä työnantajan on vielä tarjottava työntekijälle mahdollisuutta antaa suostumuksensa avaamiselle. Vestin esille hakemisen jälkeen varsinaisen viestin saa avata, jos on ilmeistä, että se kuuluu työnantajalle ja täyttää edellä kuvatut kriteerit. Lisäksi edellytetään, että viestin lähettäjään tai vastaanottajaan on yritetty tuloksetta saada yhteys viestin sisällön selvittämiseksi tai sen lähettämiseksi työnantajan osoittamaan toiseen sähköpostiosoitteeseen. Työnantaja voi käyttää oikeuksiaan vain tietojärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia käyttävän henkilön avulla. Avaamisesta on laadittava kirjallinen selvitys, joka on toimitettava työntekijälle.

Viestin esille hakemiseen tai avaamiseen osallistuneet henkilöt eivät myöskään saa ilmaista viestin sisältöä sivullisille. □