



Seurakunnille

Sisältää: Muutos lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä 1.9.2008 alkaen

### **Muutos lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä 1.9.2008 alkaen**

Yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki (759/2004) muuttuu 1.9.2008 alkaen. Lakiin on lisätty säännökset siitä, millä perusteilla työnantajalla on oikeus käsitellä työnhakijaa tai työntekijää koskevia henkilöluottotietoja heidän luotettavuutensa arvioimiseksi. Laissa ei ole aiemmin ollut tarkempia säännöksiä siitä, milloin työnantaja voi selvittää työnhakijan tai –tekijän henkilöluottotietoja. Uudet säännökset koskevat myös viranhakijaa ja –haltijaa.

Seurakuntia kehoitetaan tutustumaan uusiin säännöksiin ja soveltamaan niitä tarvittaessa silloin, kun henkilöitä palkataan sellaisiin palvelussuhteisiin, jotka kuuluvat lain soveltamisalaan ja joissa henkilöluottotietojen selvittäminen voi olla tarpeellista henkilön luotettavuuden selvittämiseksi. Tällaisia tehtäviä seurakunnissa voi olla esimerkiksi taloushallinnon johtavien viranhaltijoiden tehtävät.

Lain muutoksen myötä työnantaja saa oikeuden käsitellä työtehtävään jo valitun työnhakijan tai työtehtäviä saman työnantajan palveluksessa vaihtavan työntekijän henkilöluottotietoja, kun tämän on tarkoitus toimia työtehtävissä, jotka edellyttävät erityistä luotettavuutta ja joihin liittyy työtehtävien luonteen johdosta mahdollisuus laittoman taloudellisen hyödyn tavoitteluun.

Työnantajalla on oikeus saada ja käsitellä työnhakijan tai työtehtäviä vaihtavan työntekijän henkilöluottotietoja työnhakijan luotettavuuden arvioimiseksi, kun työnhakijan on tarkoitus toimia työtehtävissä, jotka edellyttävät erityistä luotettavuutta, ja

- 1) joihin sisältyy päätäntävaltaa tai itsenäistä harkintavaltaa tehdä merkittäviä taloudellisia sitoumuksia;
- 2) joissa työntekijän nimenomaisena tehtävänä on taloudellisesti merkittävien luottojen myöntäminen ja valvonta;
- 3) joiden hoitamiseksi työnantaja antaa työntekijälle pääsyn työnantajan tai tämän asiakkaan suojattuihin liike- ja ammattisalaisuuksiin;
- 4) joiden hoitaminen edellyttää sellaisia tietojärjestelmän käyttöoikeuksia, joiden avulla voidaan siirtää työnantajan tai tämän asiakkaan varoja tai muuttaa niihin liittyviä tietoja, tai jos työntekijä käyttää tällaisen tietojärjestelmän pää-

käyttäjän 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, tai
- 7) joiden luonteeseen pääsääntöisesti kuuluu valvomaton työskentely yksityiskodissa.

Tietojen käsittelyn on edellä mainittujen edellytysten lisäksi täytettävä lain 3 §:n mukainen tarpeellisuusvaatimus. Työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän palvelussuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja. Tästä ei voida poiketa edes työntekijän suostumuksella.

Laki antaa työnantajalle oikeuden työnhakijaa tai tehtäviä vaihtavaa työntekijää koskevien henkilöluottotietojen käsittelyyn, mikäli laissa säädetyt työtehtäviä koskevat edellytykset ja tarpeellisuusvaatimus täyttyvät. Se, milloin säädetyt edellytykset täyttyvät, on kokonaisharkintaa. Yleisenä lähtökohtana on, että työtehtävät ovat tällöin sellaisia, joissa työntekijän toiminta voisi aiheuttaa taloudellista vahinkoa työnantajalle. Laki ei velvoita työnantajaa hankkimaan tai käyttämään työnhakijaa koskevia henkilöluottotietoja, vaan tietojen hankkiminen ja käyttäminen päätöksenteossa lain edellytysten täytyessä on työnantajan harkinnassa.

Työnantaja voi käsitellä työnhakuvaiheessa vain tehtävään valitun henkilöluottotietoja. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työhönottoharkinnassa on jo muutoin päädytty kyseiseen hakijaan, mutta työnantaja voi vielä ennen lopullista päätöstä hankkia tai pyytää työnhakijaa toimittamaan itseään koskevat henkilöluottotiedot.

Luottotietoja ylläpitävät yritykset saavat luovuttaa tietoja suoraan työnantajalle vain laissa tarkoitetuilla perusteilla. Ennen tietojen hankkimista työnantajan on ilmoitettava työnhakijalle tätä koskevien tietojen hankkimisesta. Työnantajan on myös ilmoitettava saamistaan tiedoista työnhakijalle, ennen kuin niitä käytetään tätä koskevassa päätöksenteossa. Työnantajan on tällöin ilmoitettava lisäksi, mistä rekisteristä tiedot on hankittu.

Henkilöluottotietojen hankinnasta aiheutuvista kuluista vastaa aina työnantaja, vaikka työntekijä toimittaisi ne työnantajalle tämän pyynnöstä.

Jos työnantaja hankkii tai käyttää työnhakijan tai -tekijän henkilöluottotietoja vastoin näitä säännöksiä, voidaan työnantaja tuomita yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain rikkomisesta sakkorangaistukseen.

Sopimusjohtaja

Risto Voipio

Lakimies

Timo von Boehm