

Seurakunnille

- Sisältää:
1. Euromääräisten palkkojen käyttöönotto 1.1.2002 lukien
  2. Tutkimuksia ja selvityksiä
  3. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä
  4. Luottamusmiesskurssien muuttuneet ajankohdat

## 1. Euromääräisten palkkojen käyttöönotto 1.1.2002 lukien

Euroraha otetaan käyttöön vuoden 2002 alusta. Seurakuntien on palkanmaksussaan siirryttävä euron käyttöön heti tammikuun 2002 alussa. Palkanlaskentaohjelmat on suunniteltu tämän mukaisesti.

Euron käyttöönoton myötä otetaan käyttöön euromääräiset palkkataulukot. Palkkataulukot sekä KirVESTES:n sisältämät lisät (esim. kirkkoherrojen lisät) on julkaistu Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimus 2001-2002 -kirjan lopussa liitteessä 23. Sellaiset palkkatekijät, joita ei ole mainittu liitteessä 23 (esim. markkamääräiset henkilökohtaiset lisät tai luontoisetuasuuntojen verotusarvot), seurakunta joutuu muuntamaan itse euromääräisiksi. Jakajana on luku 5,94573. Europalkat maksetaan sentin tarkkuudella, joten jakojäännöksen pyöristys tehdään kolmannen desimaalin kohdalta. Esim. jos lisän suuruus on 100 mk, sen pyöristämätön euromäärä on 16,81879... euroa, joka pyöristetään tässä tapauksessa ylöspäin 16,82 euroon.

KirVESTES:sin allekirjoituspöytäkirjan mukaan palkkoja tarkistetaan 1.3.2002 alkaen yleiskorotuksella. Tähän palkantarkistukseen liittyy erikseen neuvoteltava 0,3 % :n suurinen liittoerä. Neuvottelut liittoerän käyttötavasta ovat vielä auki. Koska on mahdollista, että varoja tullaan suuntaamaan myös palkkataulukoihin, uusia 1.3.2002 voimaan tulevia palkkataulukoita ei ole vielä käytettävissä. Tavoitteena kuitenkin on, että 1.3.2002 voimaan tulevat uudet palkkataulukot voidaan lähettää seurakunnille hyvissä ajoin ennen maaliskuun alkua. Talousarvioiden laadinnan kannalta on syytä huomata, että 1.3.2002 voimaan tulevan yleiskorotuksen ja liittoerän kirkon sektorin palkkoja korrattava yhteisvaikutus on keskimäärin noin 2,6 %. Kustannusvaikutus kohdistuu vuonna 2002 kymmenelle kuukaudelle.

Tämän yleiskirjeen liitteenä on julkaistu uudestaan voimassa oleva **toimituspalkkiota** koskevan suositussopimus, jossa taksat on muutettu euromääräisiksi.

## **2. Tutkimuksia ja selvityksiä**

### **Rekrytointia koskeva kysely**

Kirkon pääsopijaosapuolten asettama Kirpas-työryhmä tulee marraskuun aikana selvittämään lomakekyselyn muodossa kirkon alan työpaikkojen työvoimatarvetta. Kyselyllä pyritään hahmottamaan kirkkotyönantajan näkemyksiä lähivuosien rekrytointitarpeesta. Kysely lähetetään kaikkiin seurakuntatalouksiin ja se osoitetaan palkka-asiamiehelle, jonka tulee huolehtia siitä, että kyselyyn vastataan.

### **Kirkon alan työolobarometri**

Kirkkohallitus, Työturvallisuuskeskus ja Tilastokeskus ovat valmistelleet yhdessä Kirkon alan työolobarometri -tutkimuksen tekemistä. Tutkimuksen avulla selvitetään seura-kunnissa, seurakuntayhtymissä ja kirkon hallinnossa työskentelevän henkilöstön käsitteitä työstä ja työolosuhteista. Tässä muodossaan tutkimus toteutetaan ensimmäisen kerran. Vastaavia tutkimuksia on tehty muun muassa kunta-alan henkilöstöstä. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa työelämän laatua koskevaa tietoa kirkon alalta. Tutkimus toivotaan voitavan uudistaa vähintään joka toinen vuosi.

Haastateltavat tutkimukseen on poimittu satunnaisotannalla Kirkon sopimusvaltuuskunnan virka- ja työsuhderekerististä. Otoksen koko on 550 henkilöä. Tilastokeskus vastaa haastatteluista ja analysoi haastatteluaineiston, jota koskeva raportti luovutetaan Kirkkohallitukselle ja Työturvallisuuskeskukselle keväällä 2002.

Haastattelut suoritetaan puhelimitse 19.11.- 5.12.2001 välisenä aikana. Haastateltaviin otetaan yhteyttä puhelimitse ensi sijassa työpaikalle. Mikäli haastattelua ei työn luonteen vuoksi ole mahdollista toteuttaa työpaikalla, haastattelija ottaa yhteyttä kotinumeroon.

Jotta tutkimus antaisi oikean kuvan kirkon alan työpaikkojen tämänhetkisestä tilasta ja tulevaisuuden näkymistä, on jokaisen tutkimukseen valituksi tulleen henkilön haastatteluun osallistuminen erittäin tärkeää. Työpaikkojen toivotaan myönteisellä suhtautumisella tukevan haastatteluun osallistumista.

## **3. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä**

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (477/2001) tuli voimaan 1.10.2001. Sillä turvataan perustuslain 10 §:ssä säädettyä yksityiselämän suojaa. Olennaisena osana yksityiselämän suojaa on henkilön oikeus tietää ja päättää häntä itseään koskevien henkilötietojen käytöstä. Lakiteksti on yleiskirjeen liitteenä.

Nyt voimaan tulleen lain lisäksi henkilötietolaki (523/1999) sisältää yleisiä tietosuojaan liittyviä säännöksiä. Henkilötietojen käsittelyyn ja luovuttamiseen sovelletaan lisäksi viranomaisten toiminnan julkisuudesta annettua lakia (julkisuuslaki; 621/1999) sekä nimikirjalakia (1010/1989). Viimeksi mainittuja lakeja on selostettu laajasti kirkkohallituksen yleiskirjeessä 24/1999 ja sen liitteenä olevassa kirkon nimikirjaohjeessa. Kirkon

sopimusvaltuuskunnan toimiston yleiskirjeessä A 4/99 on puolestaan selostettu kirkon henkilöstön palkkatietojen julkisuutta.

Tässä yleiskirjeessä selostetaan lähinnä yksityisyyden suojaa koskevan lain keskeisiä kohtia erityisesti seurakuntatyönantajan kannalta. Muiden lakien osalta viitataan yllä mainittuihin tietolähteisiin. Yksityiskohtaisempaa tietoa saa myös julkaistuista opaskirjoista tai esim. kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirjeestä 25/2001, jossa on laaja muistio uuden lain sisällöstä ja soveltamisesta.

### **3.1. Lain tarkoitus ja soveltamisala (1-2 §)**

Uutta lakia sovelletaan kaikkiin virka- ja työsuhteisiin sekä myös työnhakijoihin, jollei toisin ole erikseen säädetty. Laissa käsitteellä ”henkilö” tarkoitetaan siten paitsi palvelussuhteessa seurakuntaan olevaa henkilöä myös työnhakijaa. Mitä jäljempänä on sanottu työntekijästä koskee myös viranhaltijaa.

Uuden lain tarkoituksena on suojella yksityiselämää. Tämän suojan katsotaan ulottuvan myös yksilöitä koskevien henkilötietojen käsittelyyn työpaikalla. Lähtökohtana on, että vain sellaisia henkilötietoja voidaan kerätä, jotka ovat välittömästi palvelussuhteen kannalta tarpeellisia. Tietojen tarpeellisuus on tarvittaessa pystyttävä perustelevaan. Lisäksi tiedot tulee lähtökohtaisesti kerätä henkilöltä itseltään.

Henkilötiedolla tarkoitetaan Laissa yksityisyyden suojasta työelämässä samaa kuin henkilötietolaissa. Henkilöä koskevia tietoja ovat kaikenlaiset henkilöä koskevat merkinnät, joista hän on tunnistettavissa. Henkilötieto voi olla kirjallinen tai koneellisesti, sähköisesti, optisesti tai magneettisesti talletettu tieto. Vain suullisten tietojen käsittely jää lain soveltamisen ulkopuolelle, paitsi jos suulliset tiedot perustuvat henkilörekisteriin tallettuihin tietoihin.

Siten uusi laki koskee esim. henkilön terveystietojen tai muiden arkaluontoisten tietojen tai sähköpostin keräämistä ja käsittelyä työpaikalla, työpaikalla suoritettua videovalvontaa sekä erilaisten alkoholimittausten tai soveltuvuustestien, huumetestien tai geenitestien suorittamista yksittäiselle työntekijälle tai koko henkilöstölle. Lakia sovelletaan myös kaikissa henkilörekistereissä oleviin henkilötietoihin ja niiden käsittelyyn. On kuitenkin huomattava, että yksityisyyden suojaa koskevan lain tarkoituksena on lähinnä säädellä sitä, mitä henkilöä koskevia tietoja työpaikalla saadaan kerätä, miten niitä tulee kerätä ja miten tietoja tulee käsitellä. Muusta lainsäädännöstä, esim. julkisuuslainsäädännöstä voi kuitenkin johtua joidenkin tietojen julkisuus. Siten esim. seurakunnan työn-tekijän palkkatiedot ovat olleet nimikirjalain 7 §:n nojalla julkisia joulukuusta 1999 lukien. Vastaavasti julkisuuslaki (JulkL 1 §) lähtee siitä, että viranomaiselle tullut ja viranomaisen tekemä asiakirja on julkinen, ellei asiakirjaa ole julkisuuslain tai muun lain perusteella pidettävä salassa. Julkisuuden pääsäännöstä on jo julkisuuslaissa lukuisia poikkeuksia (JulkL 24 §); esim. salassa pidettävät henkilön terveydentilaa koskevat tiedot, psykologisten testien ja soveltuvuuskokeiden tulokset tai tiedot henkilön poliittisista mielipiteistä tai perhe-elämästä.

### **3.2. Kerättävien tietojen tarpeellisuusvaatimus (3 §)**

Työnantaja saa käsitellä vain palvelussuhteen kannalta välittömästi tarpeellisia henkilötietoja. Tarve kerätä tietoja vaihtelee työpaikan sekä työtehtävien sisällön mukaan. Esim. ruokahuollon piirissä toimivilta työntekijöiltä saatetaan tarvita sellaisia terveystietoja, joita ei ole lupa kerätä kaikilta.

Työnantajalla on oltava henkilötietojen keräämisen todellinen tarve, koska tarve on aina pystyttävä perustelemaan. Työnantajan on voitava perustella, että tietojen keräämisen tarpeellisuus liittyy välittömästi palvelussuhteeseen. Kun tämä tarve voi vaihdella henkilöstä toiseen, lakiin ei ole otettu luettelo tiedoista, joiden kerääminen on sallittua. Lain 3 §:ssä henkilötietojen tarpeellisuusvaatimus liitetään palvelussuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuisuuksiin taikka tietoihin, joiden kerääminen ja käsittely johtuu työtehtävien erityisluonteesta. Sellaisia tietoja, joita lain mukaan ei saa käsitellä, ei voida kerätä edes työntekijän suostumuksella. Työnantaja vastaa siitä, että henkilötietojen tarpeellisuus liittyy välittömästi palvelussuhteeseen.

Tarpeellisuusvaatimus ulottuu myös työhönottotilanteisiin. Työnantaja voi hankkia työn-hakijasta sellaisia tietoja, jotka ovat hakutilanteessa tarpeellisia, esim. selvityksen hakijan terveydentilasta tai tiedot henkilön pätevyydestä ja sopivuudesta aiottuun tehtävään. Toisaalta esim. pankkitilin tai veroprosentin tiedustelu työnhakijalta ei liene perusteltavissa vielä hakutilanteessa.

Kerättyjä henkilötietoja ei saa tarpeettomasti säilyttää. Tietojen säilyttämistä ja hävittämistä on tarkasteltava työelämän tarpeista käsin. Vanhentuneet ja tarpeettomaksi käyneet tiedot tulee hävittää. Henkilötietolain 12 §:n 2 momentin mukaan rekisterinpitäjän on poistettava arkaluonteiset tiedot rekisteristä välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole laissa mainittua perustetta. Toisaalta on tietoja, joita tulee säilyttää pitkiäkin aikoja palvelussuhteen päättymisen jälkeen, esim. työntekijöiden palkkatiedot ja työaikakirjanpito.

### **3.3. Henkilötietojen kerääminen ja työnantajan tiedonantovelvollisuus (4 §)**

Henkilötiedot on kerättävä ensisijaisesti työntekijältä itseltään. Työnantajan on saatava työntekijältä suostumus, jos työnantaja kerää tietoja muualta. Siten esim. tietojen kerääminen ja tallettaminen työntekijästä julkisista tietoverkoista vaatii työntekijältä saatua lupaa. Eräissä käytännön kannalta merkittävissä tapauksissa lupaa ei lain mukaan kuitenkaan tarvita, kun tietojen kerääminen perustuu viranomaisen laissa säädetyn tehtävän suorittamiseen tai kun työnantaja hankkii henkilöluottotietoja tai rikosrekisteritietoja työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi. Lisäksi voidaan mainita seurakuntien kannalta merkittävästä työministeriössä valmistelussa olevasta lakiesityksestä, jonka perusteella työnantaja voisi jo työnhakuvaiheessa selvittää nuorten kanssa työskentelemään hakeutuvan taustan niin, ettei tällaisiin tehtäviin oteta henkilöä, joka on tuomittu lapsiin kohdistuneesta seksuaalirikoksesta.

Jos työnantaja hankkii käyttöönsä tietoja työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi, työnantajalla on velvollisuus etukäteen ilmoittaa tästä työntekijälle. Ilmoitus on tehtävä kustakin tiedon hankinnasta, vaikka työntekijältä olisi etukäteen hankittu suostumus

tietojen keräämiseen. Lisäksi työnantajan on oma-aloitteisesti ilmoitettava työntekijälle muunlaistenkin kuin luotettavuuden selvittämiseksi hankittujen tietojen keräämisestä aina ennen kuin tietoja käytetään henkilöä koskevassa päätöksenteossa.

### **3.4. Soveltuvuusarviointitestit, terveystiedot ja -tarkastukset ja geenitestit (5-8 §)**

Soveltuvuusarviointitesteistä säädetään lain 5 §:ssä. Työnantaja voi työntekijän suostumuksella testata hänet työtehtävien hoidon edellytysten tai koulutus- ja muun ammatillisen kehittämisen tarpeen selvittämiseksi. Testauksen suorittajilta ei edellytetä auktorisointia, mutta työnantaja vastaa siitä, että testien suorittajat ovat ammattitaitoisia ja testauksella saatavat tiedot virheettömiä. Työntekijälle on tämän pyynnöstä annettava maksutta testistä saatu kirjallinen lausunto sekä selvitys mahdollisesta suullisen lausunnon sisällöstä.

Geenitestien käyttö on kokonaan kiellettyä (7 §). Huume- tai alkoholitestien suorittaminen (6 §) on periaatteessa mahdollista, mutta ne edellyttävät, että testaaminen on palvelussuhteen kannalta perusteltua. Tarve on ratkaistava tapauskohtaisesti. Työnantaja vastaa siitä, että huumetestit ovat luotettavia ja että ne tekee terveydenhuollon ammattihenkilöstö. Vastaavasti alkoholitestit verestä tai virtsasta tulee teettää terveydenhuollon ammattihenkilöstöllä. Myös muiden terveydentilaa koskevien tarkastusten suorittamiseen ja näytteiden ottamiseen esim. ikäkausitarkastusten yhteydessä tulee käyttää terveydenhuollon ammattihenkilöitä.

Sen sijaan alkoholin vaikutuksenalaisuuden selvittäminen puhallustestillä voidaan tehdä työpaikalla. Työnantaja ei kuitenkaan voi pakottaa ketään huume- tai alkoholitestiin eikä testistä kieltäytymisellä ole sellaisenaan seuraamuksia työntekijälle. Kieltäytymislanteessa työnantajalla voi kuitenkin olla oikeus ryhtyä palvelussuhteen päättämiseen tähtääviin toimiin, jos työnantajalla on objektiivisesti arvioiden aiheutta epäillä työntekijän olevan päihteiden vaikutuksen alaisena.

Työntekijän terveydentilaa koskevien tietojen käsittelystä säädetään lain 8 §:ssä. Työnantaja saa käsitellä tietoja vain jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumukseltaan muualta (esim. työterveyslääkäriltä). On huomattava, että muulta kuin työntekijältä itseltään saadun hänen terveydentilaansa koskevan tiedon käsittely edellyttää aina työntekijän kirjallista suostumusta. Lääkärintodistuksen toimittamisen työnantajalle katsotaan sisältävän tällaisen suostumuksen.

Terveydentilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka ko. tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät palvelussuhdetta koskevia päätöksiä. Työnantajan on myös nimettävä tällaisiin tehtäviin määrätty henkilöt. Terveydentilaa koskevat tiedot on aina säilytettävä erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista. Tietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista tietoja sivullisille palvelussuhteensa aikana eivätkä sen jälkeenkään.

Terveydentilaa koskevia tietoja saa kerätä ja käsitellä vain tietyissä lain mainitsemisissa tarkoituksissa. Laki mainitsee tällaisina tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavan etuuden maksuperusteiden selvittämisen tai sen, onko työstä poissaoloon perusteltu syy. Myös työntekijän työkyvyn selvittäminen terveystietojen perusteella työntekijän nimenomaisesta pyynnöstä oikeuttaa terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyn. Lisäksi muissa laeissa (esim. työturvallisuus- ja työterveyslainsäädännössä) työnantaja saateetaan oikeuttaa käsittelemään terveystietoja siten kuin ko. laeissa on erikseen säädetty.

### **3.5. Menettelytavat teknisen valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä (9 §)**

Teknisestä valvonnasta ja tietoverkon käytön järjestämisestä annetun säännöksen tarkoituksena on luoda työpaikalle menettelytavat näitä asioita koskevien pelisääntöjen selventämiseksi. Sen sijaan työnantajan oikeudesta teknisen valvonnan käyttöön on säädetty muussa lainsäädännössä. Esim. henkilötietolain 6 §:n mukaan henkilötietojen käsittelyn tulee olla asiallisesti perusteltua työnantajan toiminnan kannalta ja henkilötietojen käsittelyn tarkoitus tulee puolestaan määritellä siten, että määrittelystä ilmenee, minkälaisen rekisterinpitäjän tehtävien hoitamiseksi henkilötietoja käsitellään.

Teknisellä valvonnalla tarkoitetaan esimerkiksi kameravalvontaa tai kulunvalvontaa. Jos työnantaja käyttää tällaista teknistä valvontaa, työntekijöille on tiedotettava valvontamenetelmän käyttöönottoajasta.

Valvonta voi kohdistua myös tietokoneen, puhelimen, sähköpostin ja tietoverkon käyttöön. Oikeus näiden valvontakeinojen käyttöön voidaan johtaa työnantajan direktio-oikeudesta. Viranhaltijalla on kirkkojärjestyksen 6 luvun 3 §:n velvollisuus noudattaa työnjohto- ja työnvalvontamääräyksiä. Vastaavasti työsopimuslain mukaan työtä tehdään työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Työnantajalla on työnjohto-oikeuden perusteella oikeus päättää valvontatavoista, kunhan ne muuten ovat laissa sallittuja. Työntekijän yksityisyyden kannalta on puolestaan tärkeää, että työnantaja määrittelee, mihin tarkoitukseen valvontaa tarvitaan ja mitä valvontamenetelmiä käytetään.

Perustuslain 10 §:n 2 momentin mukaan kirjeen, puhelun ja muun luottamuksellisen viestin salaisuus on loukkaamaton. Salaisuuden katsotaan ulottuvan myös tekniikan kehityksen mukanaan tuomiin uusiin viestintämuotoihin, esim. sähköpostiin. Laissa yksityisyyden suojasta televiestinnässä ja teletoiminnan turvallisuudesta on tarkennettu viestintäsalaisuutta. Kun työnantaja maksaa työntekijän puhelin- ja sähköpostilaskut, tämän on katsottu antavan hyväksyttävän perusteen antaa työnantajalle laskun määrääytymiseen liittyvät tunnistetiedot tiettyyn rajaan asti loukkaamatta työntekijän perusoikeuksia (esim. soitetut puhelinnumerot ilman kolmea viimeistä numeroa). Jos työnantajalla on sopimukseen perustuva oikeus lukea työntekijän työhön liittyviä sähköpostiviestejä, työntekijän yksityisluontoisten sähköpostiviestien suoja tulee kuitenkin turvata. Jos työnantaja saamansa suostumuksen perusteella lukee työntekijän sähköpostiviestejä, hänen on pidettävä salassa tietoonsa tulleet muita kuin työasioita sisältävät luottamukselliset tiedot eikä hän saa käyttää hyväkseen niitä. Työnantaja ei saa vaarantaa työntekijän yksityisluonteisten luottamuksellisten viestien salaisuutta sähköpostin ja tietoverkon käytössä. Vaitiolovelvollisuuden rikkomisesta säädetty rangaistus rikoslain 38 luvun 2 §:n 1-2 §:ssä ja 40 luvun 5 §:ssä.

Teknistä valvontaa koskevia asioita käsiteltäessä on noudatettava menettelyä, joka on määritelty sopimuksessa yhteistoiminnasta seurakunnassa. Teknistä valvontaa koskeva asia tulee käsitellä työympäristötoimikunnassa tai (pienemmissä alle 20 työntekijän työpaikoissa) työpaikkakokouksessa. Työnantajan on ensin määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisen valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät ja käyttöönotto sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö. Tämän jälkeen näitä seikkoja käsitellään yhteistoimintamenettelyssä. Myös teknisen valvontamenetelmän oleelliset muutokset on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä.

Yhteistoimintamenettelyn jälkeen työnantaja päättää teknisen käyttöönotosta, valvonnan tavasta ja ajankohdasta sekä sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteista. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että päätöksen sisällöstä tiedotetaan työntekijöille.

### **3.6. Lain muut säännökset (10-12 §)**

Työsuojeluviranomaiset valvovat lain noudattamista. Työsuojeluviranomaisilla on oikeus saada valvontatehtävän hoitamiseksi nähtäväkseen ne asiakirjat ja luettelot, joita työnantajan on pidettävä ja säilytettävä työsuojelua koskevien säännösten ja määräysten mukaan. Lisäksi tietosuojavaltuutetulla on oikeus saada tarpeelliset tiedot henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuuden valvomiseksi sekä oikeus tarkastaa henkilörekistereitä.

Työnantajan on pidettävä laki työntekijöiden nähtävänä työpaikalla. Tämä voidaan toteuttaa myös sähköisessä muodossa, jos kaikilla työntekijöillä on tosiasiallinen mahdollisuus saada tieto sähköisessä muodossa.

Työnantaja tai tämän edustaja voidaan 12 §:n mukaisesti tuomita tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta tehdystä lain rikkomisesta sakkoon, ellei muussa laissa ole säädetty ankarampaa rangaistusta.

**4. Luottamusmieskurssien muuttuneet ajankohdat**

Järjestäjä	Kurssi	Vanha aika	Uusi aika
SVTL	luottamusmiesten peruskurssi	12.2.-16.2.2001	12.11-16.11.2001

Sopimusjohtaja Risto Voipio

Lakimies Timo von Boehm

Liitteet: - Suositussopimus toimituspalkkioista 2000  
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä  
- Laki rikoslain 38 luvun 9 §:n muuttamisesta