

**Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi nimikirjalain kumoamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi**

**ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ**

Esityksessä ehdotetaan kumottavaksi nimikirjalaki ja muutettavaksi viranomaisten toiminnan julkisuudesta annettua lakia lisäämällä siihen palkkajulkisuutta koskeva säännös, sekä turvallisuus selvityslakia, terveydenhuollon ammattihenkilöistä annettua lakia, sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annettua lakia ja eläinlääkärinammatin harjoittamisesta annettua lakia poistamalla viittaus nimikirjalakiin tai nimikirjanotteeseen.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan . .2023.

---

## SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT .....	3
1. Asian tausta ja valmistelu .....	3
1.1 Tausta .....	3
1.2 Valmistelu .....	3
2. Nykytila ja sen arviointi.....	4
2.1. Nykytila.....	4
2.1.1. Nimikirjalaki .....	4
2.1.2. Muu kansallisesti sovellettava lainsäädäntö.....	5
2.1.2. Henkilötietojärjestelmistä .....	8
2.2. Nykytilan arviointi .....	8
3. Tavoitteet .....	14
4. Ehdotukset ja niiden vaikutukset .....	15
4.1 Keskeiset säädösehdotukset .....	15
4.2. Pääasialliset vaikutukset.....	16
5. Muut toteuttamisvaihtoehdot .....	17
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.....	17
5.2. Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot .....	18
6.Lausuntopalaute .....	19
7. Säädoskohtaiset perustelut.....	19
7.1. Nimikirjalaki .....	19
7.2. Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta.....	20
7.3. Turvallisusselvityslaki.....	21
7.4. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä.....	21
7.5. Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä.....	21
7.6. Laki eläinlääkärinammatin harjoittamisesta.....	22
8. Voimaantulo .....	22
9. Toimeenpano ja seuranta .....	22
10. Suhde muihin esityksiin.....	22
10.1. Esityksen riippuvuus muista esityksistä.....	22
10.2. Suhde talousarvioesitykseen .....	22
11. Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys .....	22
LAKIEHDOTUKSET .....	26
Laki nimikirjalain kumoamisesta.....	26
Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain 24 §:n muuttamisesta.....	26
Laki turvallisusselvityslain 17 §:n muuttamisesta .....	27
Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain 24 §:n muuttamisesta .....	27
Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annetun lain 16 §:n muuttamisesta .....	28
Laki eläinlääkärinammatin harjoittamisesta annetun lain 33 §:n muuttamisesta.....	29
LIITE .....	31
RINNAKKAISTEKSTIT .....	31
[Kopioi säädöksen nimi tähän].....	31

## PERUSTELUT

### 1. Asian tausta ja valmistelu

#### 1.1 Tausta

Nimikirjalaki (1010/1989) on ollut voimassa 1.1.1990 alkaen. Laissa säädetään nimikirjan pidosta. Nimikirjaan koottavista tiedoista säädetään lain lisäksi tarkemmin nimikirja-asetuksessa (1322/1989).

Nimikirjalain 2 §:n mukaan jokainen valtion virasto ja laitos on velvollinen pitämään palveluksessaan olevista virkamiehistä ja työntekijöistä nimikirjaa henkilöstön valintaa, palvelussuhteeseen perustuvien etuuksien ja velvollisuuksien määrittämistä ja muiden henkilöstöasioiden hoitamista varten. Tietoja kutsutaan nimikirjatiedoiksi.

Nimikirjatiedoista muodostetaan pyydettyessä työntekijäkohtainen erillinen nimikirjanote, josta näkyvät tiedot muun muassa valtiolle tehdyn palveluksen kestosta, muusta työhistoriasta, palvelussuhteen keskeytyksistä ja osin myös keskeytysten syistä, koulutuksesta sekä esimerkiksi kunniamerkeistä. Nimikirjanote on ollut lain säätämisen aikoina keskeinen viranhakuasiakirja. Nimikirjatiedot siirtyvät työntekijän mukana hänen siirtyessään toisen valtion viraston tai laitoksen palvelukseen.

Nimikirjalain voimaantulon jälkeen henkilötietojen käsittelyä ja yksityisyyden suojaa koskeva lainsäädäntö on kehittynyt merkittävästi. Nimikirjalaisa ja nimikirja-asetuksessa työnantajan kerättäviksi säädettyjen työntekijää koskevien tietojen käsittelystä on nykyään säädetty myös muussa voimassa olevassa lainsäädännössä. Poikkeuksena ovat nimikirjalain 5 §:n säännös virkamiehen ja työntekijän tietojenantovelvollisuudesta, 7 §:n säännös palkkaustietojen julkisuudesta sekä nimikirja-asetuksen 10 §:n säännös nimikirjatiedon luovuttamisesta virkamiehen siirtyessä toisen valtion viraston tai laitoksen palvelukseen, joita vastaavia säännöksiä ei muussa lainsäädännössä ole.

Nimikirjalaki on henkilötietojen käsittelyä koskeva erityislaki, jonka lisäksi tulevat sovellettaviksi myös muut henkilötietojen käsittelyä koskevat säädökset sekä laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999, jäljempänä *julkisuuslaki*). Luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EU) 2016/679 (jäljempänä *yleinen tietosuojalaki*) säädetään EU-tasolla henkilötietojen käsittelyn periaatteista ja velvoitteista. Yleisen tietosuojalain asetuksen velvoitteet ovat suoraan sovellettavia. Asetusta sovelletaan rinnakkain sitä täsmentävän ja täydentävän kansallisen tietosuojalain (1050/2018) kanssa.

#### 1.2 Valmistelu

Valtiovarainministeriössä selvitettiin nimikirjalainsäädännön nykytilaa vuonna 2020. Nimikirjalainsäädännön ajantasaistamista pidettiin tarpeellisena, joten valtiovarainministeriö asetti 1.3.2021 työryhmän (VM207:00/2020), jonka tehtäväksi annettiin valmistella ehdotukset sääntömuutoksista hallituksen esityksen muotoon sekä ehdotuksia vastaavat kuvaukset työnantajan henkilötietojärjestelmän toiminnallisuuden muutoksista. Henkilötietojärjestelmänä tarkasteltiin Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen Palkeet, ylläpitämää henkilötietojärjestelmää (Kieku).

Työryhmä kuuli työnsä kuluessa tietosuojalainsäädännön asiantuntijoita ja lähetti ehdotuksensa tiedoksi ja kommenteille asiantuntijoille oikeusministeriöön, sosiaali- ja terveysministeriöön sekä maa- ja metsätalousministeriöön. Kuulemisen perusteella esitykseen tehtiin julkisuuslain ja tietosuojalainsäädännön nykykäytäntöihin liittyviä tarkennuksia. Työryhmä ehdotti, että valtiovarainministeriö valmistelee vielä tarkemmin ehdotusta nimikirjalain 7 § 1 momentin palkkajulkisuutta vastaavan säännöksen lisäämisestä julkisuuslain 24 §:n yhteyteen.

Työryhmä luovutti ehdotuksensa valtiovarainministeriölle joulukuussa 2021. Työryhmä ehdotti, että nimikirjalaki kumottaisiin, palkkatietojen julkisuutta koskeva säännös lisättäisiin julkisuuslakiin ja eräitä muita säädöksiä muutettaisiin poistamalla viittaukset nimikirjalakiin tai nimikirjanotteeseen.

## 2. Nykytila ja sen arviointi

### 2.1. Nykytila

#### 2.1.1. Nimikirjalaki

*Soveltamisala.* Nimikirjalain 1 §:n 1 momentin mukaan nimikirjalakia sovelletaan, sen lisäksi mitä muualla laissa on säädetty, valtion virkamiehiä ja työntekijöitä koskevia henkilötietoja käsiteltäessä. Henkilötietojen käsittely –termi kattaa nimikirjalaisissa säädetyn ”henkilötietoja kerättäessä, tallettaessa, käytettäessä ja luovutettaessa”.

Lain 1 §:n 2 momentin mukaan mitä nimikirjalain 6-9 §:ssä säädetään, sovelletaan myös eduskunnan virkamiehiä, Suomen Pankin viran- ja toimenhaltijoita [nykyisin virkamiehiä, laki 1166/1998], sekä kunnan ja kuntayhtymän viranhaltijoita ja työntekijöitä koskevien tietojen luovuttamiseen.

Edellä mainittujen lisäksi nimikirjalain 7 § 1 momentissa säädettyä palkkajulkisuutta koskevaa säännöstä sovelletaan myös hyvinvointialueen ja –yhtymän viranhaltijoihin ja työntekijöihin 5.4.2022 voimaan tulleen nimikirjalain muutoksen (221/2022) mukaisesti. Nimikirjalain 7 § 1 momentin säännöstä sovelletaan myös Finanssivalvonnan virkamiehiin, joihin sovelletaan Finanssivalvonnasta annetun lain 2 § 2 momentin perusteella Suomen Pankista annettua lakia (214/1998), Suomen Pankin virkamiehistä annettua lakia (1166/1998) ja muita Suomen Pankkia koskevia säännöksiä.

*Nimikirjatiedot.* Nimikirjalakiin perustuu käytäntö siitä, että valtion virastot ja laitokset kokoavat palveluksessaan olevista virkamiehistä ja työntekijöistä tietoja nimikirjaan. Nimikirjaan koottavista tiedoista säädetään tarkemmin nimikirjalain lisäksi nimikirja-asetuksessa.

Nimikirjalain 2 §:n mukaan jokainen valtion virasto ja laitos on velvollinen henkilöstön valintaa, palvelussuhteeseen perustuvien etuuksien ja velvollisuuksien määräämistä ja muiden henkilöstöasioiden hoitamista varten pitämään palveluksessaan olevista virkamiehistä ja työntekijöistä nimikirjaa.

Nimikirjalain 4 §:ssä säädetään nimikirjaan tallettavista tiedoista, joista säädetään tarkemmin nimikirja-asetuksessa. Nimikirjaan talletetaan muun muassa henkilötiedot, kuten nimi, henkilötunnus ja syntymäaika, sekä työuraa, koulutusta ja ansioituneisuutta kuvaavat tiedot, työn keskeytystä koskevat tiedot ja tiedot eräistä rangaistuksista, joiden keräämisestä ja käsittelystä säädetään myös muussa lainsäädännössä. Nimikirjatiedot luovutetaan pääsääntöisesti nimikirjanotteella, josta säädetään tarkemmin nimikirja-asetuksessa.

*Tietojenantovelvollisuus ja tietojen luovuttaminen.* Tietojenantovelvollisuudesta säädetään lain 5 §:ssä ja tietojen luovuttamisesta 6 §:ssä. Näiden säännösten mukaan virkamies ja työntekijä on velvollinen antamaan virastolle tai laitokselle nimikirjaan tehtäviä merkintöjä varten tarvittavat tiedot ja ilmoittamaan niiden muuttumisesta. Virkamiehen ja työntekijän on osoitettava antamiensa tietojen paikkansapitävyys alkuperäisillä asiakirjoilla, virallisesti oikeaksi todistetuilla jäljennöksillä taikka muulla luotettavalla selvityksellä. Henkilöstöasioiden hoitamista varten viranomaisella olevien tietojen luovuttamisesta säädetään nimikirjalaisissa ja julkisuuslaissa.

*Palkkatiedon julkisuus.* Nimikirjalain 7 §:n 1 momentin palkkatietojen julkisuutta koskeva säännös tuli voimaan nykyisen sisältöisenä 1.12.1999 samaan aikaan viranomaisten toiminnan julkisuutta koskevan lain (621/1999) kanssa. Säännöksen mukaan tiedot virkamiehelle, viran-

tai toimenhaltijalle ja työntekijälle henkilökohtaisen suorituksen perusteella tai muutoin henkilökohtaisesti määräytyneestä palkan osasta, sijoituspalkkausluokasta tai vaativuusryhmää vastaavasta palkasta taikka muusta mahdollisesta palkkauksen osasta sekä palkan kokonaismäärästä ovat julkisia. Säännös on poikkeus julkisuuslain 24 §:n 1 momentin 23 kohdan säännöksestä, jonka mukaan asiakirjat, jotka sisältävät tietoja henkilön vuosituloista tai kokonaisvarallisuudesta ovat salassa pidettäviä.

Julkiseen hallintoon kuuluvissa organisaatioissa, joihin ei sovelleta nimikirjalakia, mutta sovelletaan julkisuuslakia, arvioidaan henkilöstölle maksettua palkkausta ja sen osaa koskevan tiedon julkisuutta julkisuuslain 1, 9 ja 10 §:n sekä 24 §:n 1 momentin 23 kohdan sekä mahdollisen organisaatiota koskevan erityislainsäädännön perusteella.

*Tieto tuomitusta rangaistuksesta.* Nimikirjalain 7 §:n 1 momentin mukaan lain 4 §:n 2 momentin 2 kohdan perusteella nimikirjaan talletettava tieto virkamiehelle tuomitusta rangaistuksesta on pidettävä salassa. Lain 7 §:n 2 momentissa säädetään tilanteista, joissa salassa pidettävä tieto voidaan luovuttaa. Tieto virkamiehelle tuomitusta rangaistuksesta tulee viraston tai laitoksen tietoon pääsääntöisesti joko tuomioistuimen ilmoituksella, joka perustuu tuomioistuimen velvollisuudesta ilmoittaa eräistä ratkaisuksista annetun lain 2 §:ään (373/2010), nimikirjanotteella, virkamieheltä itseltään, rikosrekisteristä erikseen tilatulla rikosrekisteriotteella tai mahdollisesti turvallisuusselvityslain nojalla tehdyllä turvallisuusselvityksellä.

*Tarkemmat määräykset ja ohjeet.* Valtiovarainministeriö on antanut nimikirjanpidosta tarkempia määräyksiä ja ohjeita nimikirjalain 12 §:n perusteella. Viimeisimmän soveltamismääräyksen (VM 57/01/2007) voimassaolo on päättynyt 31.12.2007.

#### 2.1.2 Muu kansallisesti sovellettava lainsäädäntö

Nimikirjalaki ja –asetus kuuluvat lainsäädäntöön, joka on merkityksellistä perustuslain 10 §:ssä turvattujen henkilötietojen ja yksityiselämän suojan kannalta. Perustuslain 10 §:n 1 momentin mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Pykälän 1 momentissa säädetään edelleen siitä, että henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla.

Perustuslain 10 §:n mukaista suojaa täydentävät ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyn yleissopimuksen (Euroopan ihmisoikeussopimus) 8 artiklan mukainen yksityiselämän suoja sekä Euroopan unionin perusoikeuskirjan 7 artiklassa turvattu yksityiselämän suoja ja 8 artiklassa turvattu henkilötietojen suoja. Euroopan ihmisoikeussopimuksen 8 artiklan on Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen oikeuskäytännössä katsottu kattavan myös henkilötietojen suojan.

Työsuhteessa tapahtuvassa henkilötietojen käsittelyssä on noudatettava yleistä tietosuojaa-asetusta ja asetuksen kanssa rinnakkain tietosuojalakia sekä erityislakina yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia (795/2004, jäljempänä *työelämän tietosuojalaki*).

#### *Yleinen tietosuojaa-asetus*

Yleisellä tietosuojaa-asetuksella vahvistetaan säännöt luonnollisten henkilöiden suojelulle henkilötietojen käsittelyssä sekä säännöt, jotka koskevat henkilötietojen vapaata liikkuvuutta. Asetuksella suojellaan luonnollisten henkilöiden perusoikeuksia ja -vapauksia ja erityisesti heidän oikeuttaan henkilötietojen suojaan.

Eräät yleisen tietosuojaa-asetuksen säännökset mahdollistavat kansallisen liikkumavaran, jonka puitteissa voidaan kansallisesti antaa täydentäviä tai täsmentäviä henkilötietojen käsittelyä koskevia säännöksiä. Työntekijän henkilötietojen käsittelyä koskevan sääntelyn on oltava tietosuojaa-asetuksessa annetun liikkumavaran puitteissa eikä se muutoinkaan saa olla ristiriidassa tietosuojaa-asetuksen kanssa.

Yleisen tietosuoja-asetuksen 4 artiklan 2 kohdan mukaan henkilötietojen käsittely tarkoittaa esimerkiksi henkilötietojen keräämistä, säilyttämistä, käyttöä, siirtämistä ja luovuttamista. Kaikki henkilötietoihin kohdistuvat toimenpiteet henkilötietojen käsittelyn suunnittelusta henkilötietojen poistamiseen ovat henkilötietojen käsittelyä.

Yleisen tietosuoja-asetuksen 5 artiklan 1 kohdassa säädetään henkilötietojen käsittelyä koskevista periaatteista, joita ovat lainmukaisuus, kohtuullisuus ja läpinäkyvyys, käyttötarkoitussidonnaisuus, tietojen minimointi, täsmällisyys, säilytyksen rajoittaminen sekä eheys ja luottamuksellisuus. Artiklan 2 kohdan mukaan rekisterinpitäjän on pystyttävä osoittamaan, että periaatteita on noudatettu (osoitusvelvollisuus).

Kaiken henkilötietojen käsittelyn on perustuttava johonkin asetuksen 6 artiklan 1 kohdassa säädettyistä käsittelyn oikeusperusteista.

Lisäksi yleisen tietosuoja-asetuksen 9 artiklan 1-kohdassa säädetään erityisiä henkilötietoryhmiä koskevasta käsittelystä. Sellaisten henkilötietojen käsittely, joista ilmenee rotu tai etninen alkuperä, poliittisia mielipiteitä, uskonnollinen tai filosofinen vakaumus tai ammattiliiton jäsenyys sekä geneettisten tai biometristen tietojen käsittely henkilön yksiselitteistä tunnistamista varten tai terveyttä koskevien tietojen taikka luonnollisen henkilön seksuaalista käyttäytymistä ja suuntautumista koskevien tietojen käsittely on kiellettyä. Artiklan 2 –kohdassa säädetään poikkeuksista 1 kohdan kieltoon.

Yleisen tietosuoja-asetuksen 10 artiklassa säädetään rikostuomioihin ja rikkomuksiin liittyvien henkilötietojen käsittelystä. Rikostuomioihin ja rikkomuksiin tai niihin liittyviin turvaamistoimiin liittyvien henkilötietojen käsittely 6 artiklan 1 kohdan perusteella suoritetaan vain viranomaisen valvonnassa tai silloin, kun se sallitaan unionin oikeudessa tai jäsenvaltion lainsäädännössä, jossa säädetään asianmukaisista suojatoimista rekisteröidyn oikeuksien ja vapauksien suojelemiseksi. Kattavaa rikosrekisteriä pidetään vain julkisen viranomaisen valvonnassa.

Palvelussuhteessa tapahtuvan henkilötietojen käsittelyn oikeusperusteena on pääsääntöisesti yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan c alakohta, jonka mukaan käsittely on lainmukaista, kun se on tarpeen rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi. Oikeusperusteena voi olla myös 9 artikla erityisten henkilötietoryhmien käsittelyn yhteydessä.

### *Tietosuojalaki*

Tietosuojalaki on henkilötietojen käsittelyyn sovellettava yleislaki. Lailla täsmennetään ja täydennetään yleistä tietosuoja-asetusta, ja sitä sovelletaan rinnakkain tietosuoja-asetuksen kanssa. Tietosuojalain sääntelystä voidaan erityislainsäädännössä poiketa, jos poikkeaminen on mahdollista yleisessä tietosuoja-asetuksessa kansalliselle lainsäätäjälle annetun harkintamarginaalin puitteissa.

Tietosuojalaissa säädetään muun muassa henkilötietojen käsittelyn oikeusperusteesta ja erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvien tietojen käsittelystä eräissä tilanteissa, valvontaviranomaisesta, oikeusturvasta sekä eräistä tietojenkäsittelyn erityistilanteista. Tietosuojalain 6 §:ssä säädetään erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvien tietojen käsittelystä ja 7 §:ssä tietosuoja-asetuksen 10 artiklassa tarkoitettujen rikostuomioihin ja rikkomuksiin liittyvien henkilötietojen käsittelystä.

### *Laki yksityisyyden suojasta työelämässä*

Työelämän tietosuojalaki tuli voimaan 1.10.2004. Laki koskee työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta. Työelämän tietosuojalaissa säädetään työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelystä, työntekijälle tehtävistä testeistä ja tarkastuksista sekä niitä koskevista vaatimuksista, teknisestä valvonnasta työpaikalla sekä työntekijän sähköpostiviestin hakemisesta ja avaamisesta.

Lain 2 §:n mukaan lakia sovelletaan työsuhteisiin ja virkasuhteisiin sekä soveltuvin osin työnhakijoihin ja virkaa hakeviin. Laissa on otettu huomioon erityistarpeita, jotka liittyvät tietojenkäsittelyyn työnantajien ja työntekijöiden välisessä suhteessa, ja sovitettu yhteen työntekijöiden yksityisyyden suojaa ja työnantajien työsuhteeseen liittyviä tarpeita käsitellä työntekijöidensä henkilötietoja.

Lain 3 §:n 1 momentin mukaan 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 (tarpeellisuusvaatimus).

Lain esitöiden mukaan välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja ovat esimerkiksi työtehtävien suorittamisen, työntekijän valinnan, työolosuhteiden, työ- ja virkaehtosopimusten tiettyjen määräysten toteuttamisen sekä lainsäädännön edellyttämät tiedot. Työnantajan tarve kerätä työntekijöidensä henkilötietoja voi lain esitöissä selostetulla tavalla johtua muun muassa viranomaisista, asiakkaista, työympäristöstä, henkilöstöhallinnosta ja organisaation kehittämisestä. Tarpeellisuusarviointi on suoritettava aina kussakin yksittäistapauksessa erikseen. Työntekijän suostumus ei voisi syrjäyttää tarpeellisuusvaatimusta, koska suostumukselle ei työntekijän alisteisen aseman vuoksi voida antaa täysin vapaaseen tahdonmuodostukseen perustuvaa merkitystä (HE 75/2000 vp, s. 15-17).

Lain 4 §:ssä säädetään työntekijän henkilötietojen keräämisen yleisistä edellytyksistä ja työnantajan tiedonantovelvollisuudesta. Pykälän 1 momentissa säädetään työntekijää koskevien henkilötietojen ensisijaiseksi tietolähteeksi työntekijä itse. Pykälässä ei tyhjentävästi määritellä niitä muita tietolähteitä, joista työntekijän henkilötietoja voidaan kerätä. Muiden tietolähteiden käyttö edellyttää kuitenkin pääsääntöisesti työntekijän suostumusta. Kerättävien tietojen on oltava 3 §:ssä säädetyn tarpeellisuusvaatimuksen mukaisia.

#### *Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta*

Julkisuuslain 1 §:ssä säädetään julkisuusperiaatteesta, jonka mukaan viranomaisten asiakirjat ovat julkisia, jollei erikseen toisin säädetä. Lain 3 §:n mukaan lain tarkoituksena on toteuttaa avoimuutta viranomaisten toiminnassa sekä antaa yksilöille ja yhteisöille mahdollisuus valvoa julkisen vallan ja julkisten varojen käyttöä, muodostaa vapaasti mielipiteensä sekä vaikuttaa julkisen vallan käyttöön ja valvoa oikeuksiaan ja etujaan.

Lain 4 §:ssä säädetään viranomaisista, joihin lakia sovelletaan. Näitä ovat valtion hallintoviranomaiset sekä muut valtion virastot ja laitokset, tuomioistuimet ja muut lainkäyttöelimet, valtion liikelaitokset, hyvinvointialueen ja hyvinvointiyhtymän viranomaiset sekä kunnalliset viranomaiset, Suomen Pankki mukaan lukien Rahoitustarkastus, Kansaneläkelaitos sekä muut itsenäiset julkisoikeudelliset laitokset, eduskunnan virastot ja laitokset, Ahvenanmaan maakunnan viranomaiset niiden huolehtiessa valtakunnan viranomaisille kuuluvista tehtävistä maakunnassa. Lisäksi lakia sovelletaan Eläketurvakeskukseen ja Maatalousyrittäjien eläkelaitokseen niiden hoitaessa julkista tehtävää lain tai asetuksen taikka lain tai asetuksen nojalla annetun säännöksen tai määräyksen perusteella.

Edelleen julkisuuslakia sovelletaan 4 § 1 momentin 8 kohdan mukaan lain tai asetuksen taikka julkisuuslain 4 § 1 momentin 1, 2 ja 7 kohdassa tarkoitettujen viranomaisen päätöksen perusteella tiettyä tehtävää itsenäisesti hoitamaan asetettuja lautakuntia, neuvottelukuntia, komiteoita, toimikuntia, työryhmiä, toimitusmiehiä sekä hyvinvointialueen ja hyvinvointiyhtymän, kunnan ja kuntayhtymän tilintarkastajia sekä muita niihin verrattavia toimielimiä.

Julkisuuslain 24 §:ssä säädetään salassa pidettävistä viranomaisen asiakirjoista. Pykälän 1 momentin 23 kohdan mukaan salassa pidettäviä ovat asiakirjat, jotka sisältävät tietoja henkilön vuosituloista tai kokonaisvarallisuudesta taikka tuen tai etuuden perusteena olevista tuloista ja varallisuudesta taikka jotka muutoin kuvaavat hänen taloudellista asemaansa. Tästä voidaan

säättää erikseen toisin. Lisäksi julkisuuslain 24 §:n 1 momentin 29 kohdan mukaan salassa pidettäviä ovat asiakirjat, jotka sisältävät tietoja henkilölle suoritetusta psykologisesta testistä tai soveltuvuuskokeesta tai sen tuloksesta taikka asevelvollisen sijoittamista tai työntekijän valintaa tai palkkauksen perustetta varten tehdyistä arvioinneista.

Työnantajan henkilötietojärjestelmissä olevia henkilöstön henkilötietoja koskevia tietopyyntöjä arvioidaan julkisuuslain perusteella. Työntekijälle itselleen luovutetaan kaikki häntä koskevat tiedot.

### *Muu työelämän tietosuojaan liittyvä lainsäädäntö*

Työelämän henkilötietojen käsittelyyn liittyviä säädöksiä nimikirjalainsäädännön lisäksi ovat valtion virkamieslaki sekä kunnallisesta viranhaltijasta annettu laki (304/2003), joihin ei ole ollut tarpeen valmistella yleisestä tietosuoja-asetuksesta johtuvia muutoksia.

#### 2.1.2. Henkilötietojärjestelmistä

Valtion virka- ja työsuhteista henkilöstöä koskeva tieto kootaan virastoissa ja laitoksissa, josta se toimitetaan Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskukseen (Palkeet) henkilötietojärjestelmään syötettäväksi. Henkilötietojärjestelmään kootaan kaikki keskeinen tieto, jota tarvitaan virka- ja työsuhteiden hallinnassa valtiolla. Puolustusvoimia lukuun ottamatta valtion virastot ja laitokset käyttävät samaa henkilötietojärjestelmää. Puolustusvoimilla on oma toiminnanohjausjärjestelmään integroitu henkilötietojärjestelmä, josta nimikirjanote on tulostettavissa ja johon tiedot syötetään Puolustusvoimissa.

Henkilötietojärjestelmään koottava tieto valtion henkilöstöstä perustuu lukuisiin eri lakeihin ja asetuksiin. Palvelussuhteen perustiedot on oltava työnantajalla henkilötietojärjestelmässä muun muassa valtion virkamieslain tai työsopimuslain, virka- tai työehtosopimusten, vuosilomasäännösten tai eläkesäännösten vuoksi, jotta työnantaja voi täyttää palvelussuhteesta johtuvat oikeudet ja velvollisuudet laissa tai sopimuksessa edellytetyllä tavalla. Nimikirjalain ja -asetuksen perusteella koottava nimikirjanote saadaan henkilötietojärjestelmästä erikseen määriteltynä tulosteena. Valtiotyönantajan henkilötietojärjestelmään koottavat tiedot on alun perin määritelty nimikirjalain ja -asetuksen perusteella. Tarkoituksena on ollut varmistaa, että valtionhallinnossa henkilöstöä koskevat palvelussuhdetiedot kerätään henkilöstötietojärjestelmään samoin perustein ja rekisteröidään yhdenmukaisesti. Vastaavat tiedot olisivat edelleen saatavissa ja kerättävissä edellä mainituin perustein ja yhdenmukaisesti, vaikka nimikirjalaki kumottaisiin.

Jatkossa tullaan ohjeistamaan tietojen toimittamisesta henkilötietojärjestelmään ja kehittämään hyviä käytäntöjä.

#### **2.2. Nykytilan arviointi**

Yleisessä tietosuoja-asetuksessa, tietosuojalaissa ja työelämän tietosuojalaissa sekä tietojen luovuttamisen osalta julkisuuslaissa säädetään henkilötietojen käsittelystä nimikirjalakia tarkemmin. Tässä lainsäädännössä säädetään ne henkilötietojen käsittelyn yleiset edellytykset ja periaatteet, joiden nojalla henkilötietoja käsitellään työelämässä lainmukaisesti. Selvitysten perusteella nimikirjalain ja -asetuksen velvoittein ylläpidetään osin edellä mainitun lainsäädännön kanssa päällekkäistä henkilötietojen käsittelymenettelyä (Nimikirjalainsäädäntöä koskeva selvitys, valtiovarainministeriön muistio 2020). Tämän vuoksi on tarpeen arvioida työnantajan henkilötietojen käsittelyn lainsäädäntöperustaa tarkemmin suhteessa yleisen tietosuoja-asetuksen sekä muun tietosuojalainsäädännön ja julkisuuslain velvoitteisiin.

Yleistä tietosuoja-asetusta sovelletaan lähtökohtaisesti kaikkeen henkilötietojen käsittelyyn sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Sen soveltamista ohjaavat 5 artiklassa säädetyt hen-



kilötietojen käsittelyä koskevat periaatteet. Henkilöstön henkilötietojen käsittelyssä on keskeistä, että työnantajan keräämät henkilötiedot ovat riittäviä ja olennaisia sekä rajoittuvat siihen, mikä on välttämätöntä niiden käsittelyn tarkoitusten kannalta (nk. tietojen minimoinnin periaate). Tietoja tulee käsitellä niin vähän kuin mahdollista ja niitä myös säilytetään mahdollisimman lyhyt aika ottaen huomioon tietojen käyttötarkoitus. Yleisen tietosuoja-asetuksen minimointiperiaate vastaakin pitkälti työelämän tietosuojalain tarpeellisuusvaatimusta.

Yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklassa säädetään tietojen käsittelyn edellytyksistä. Erityisten henkilötietoryhmien osalta käsittelyn oikeusperusteista säädetään 9 artiklassa sekä rikostuomioidiin ja rikkomuksiin liittyvästä henkilötietojen käsittelystä 10 artiklassa. Työntekijän henkilötietojen käsittelyn näkökulmasta yksi keskeisimmistä käsittelyperusteista on 6 artiklan b kohta, jonka mukaan käsittely on tarpeen sellaisen sopimuksen täytäntöön panemiseksi, jossa rekisteröity on osapuolena, tai sopimuksen tekemistä edeltävien toimenpiteiden toteuttamiseksi rekisteröidyn pyynnöstä. Työsuhde perustuu sopimukseen artiklan tarkoittamalla tavalla, ja myös työnhakijan osalta henkilötietojen käsittely on mahdollista tulevaan työsopimukseen perustuen eli suunnitellun sopimuksen tekemistä varten. Virkasuhde ei sen sijaan perustu sopimukseen, vaan se syntyy yksipuolisella, palvelukseen otettavan suostumusta edellyttävällä toimella eli virkaan nimittämisellä. Virkamiesten henkilötietojen käsittelyn lainmukaisena perusteena toimii 6 artiklan 1 kohdan c alakohdan mukaan käsittely, joka on tarpeen rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi.

Yleisen tietosuoja-asetuksen lisäksi työelämän tietosuojalaki ja tietosuojalaki muodostavat säädosperustan, joka velvoittaa työnantajia sekä julkisella että yksityisellä sektorilla.

Henkilötietojärjestelmästä ulkopuoliselle luovutettavia tietoja on arvioitava julkisuuslain perusteella. Julkisuuslain salassapitosäännösten mukaan muun muassa asiakirjat, jotka sisältävät tietoja henkilön terveydentilasta tai vammaisuudesta sekä asiakirjat, jotka sisältävät tietoja henkilön perhe-elämästä tai muista niihin verrattavista henkilökohtaisista oloista ovat salassa pidettäviä (JulkL 24 §:n 1 momentin kohdat 25 ja 32), jolloin esimerkiksi virka- tai työsuhteen keskeytyksen syitä koskevat tiedot olisi käsiteltävä salassa pidettävänä.

Oikeusministeriö on asettanut julkisuuslain ajantasaistamista valmistelevan työryhmän (VN/27452/2020) ajalle 22.1.2021-30.6.2023. Työryhmän yhtenä tehtävänä on selvittää ja arvioida julkisuusperiaatteen asianmukaisen toteutumisen ja toteuttamisen ongelmakohtia ja niihin vaikuttavia toimia. Osana tätä tehtävää työryhmän tulee muun ohella selvittää viranomaisten asiakirjojen julkisuuden ja henkilötietojen suojan välisen suhteen selkeyttämismahdollisuuksia.

#### *Nimikirjalainsäädännön perusteella käsiteltävät tiedot*

*Tehtävää ja työhistoriaa koskevat tiedot.* Virastojen ja laitosten käytännöt tietojen tallentamisen osalta vaihtelevat ja näyttää siltä, että esimerkiksi työntekijöiden tehtävä- ja työhistoriaa koskevia tietoja tallennetaan osassa virastoja nimikirjalain ja -asetuksen perusteella laajemmin kuin olisi tarpeen työnantajan laissa säädettyjen oikeuksien ja velvollisuuksien toteuttamiseksi.

Jatkossa virastojen ja laitosten käytännöt on muodostettava siten, että työntekijän tehtävää sekä työhistoriaa koskevien tietojen keräämistä on arvioitava yleisen tietosuoja-asetuksen käsittelyn lainmukaisuutta koskevan 6 artiklan sekä työelämän tietosuojalain 3 §:ssä säädetyn tarpeellisuusvaatimuksen perusteella.

*Koulutus- ja tutkintotiedot.* Koulutus- ja tutkintojentietoja tallennetaan varsin laajasti. Näiden tietojen tallentaminen on tarpeellista erityisesti silloin, kun haettavana olevan viran kelpoisuusvaatimuksena on säädetty tutkinto tai esimerkiksi kielitaitovaatimus. Lisäksi koulutus- ja tutkintotietoja kerätään esimerkiksi työnantajan tilastollisiin tarkoituksiin.

Jatkossa myös koulutus- ja tutkintotietojen keräämistä on arvioitava tietosuoja-asetuksen käsittelyn lainmukaisuutta koskevan 6 artiklan sekä työelämän tietosuojalain 3 §:n tarpeellisuusvaatimuksen perusteella.

*Kansalaisuutta koskeva tieto.* Perustuslain 125 §:n 1 momentin mukaan lailla voidaan säätää, että määrättyihin julkisiin virkoihin tai tehtäviin voidaan nimittää vain Suomen kansalainen. Kansalaisuutta koskevasta tiedosta on säädetty viranhakuun liittyvien kelpoisuusvaatimusten osalta valtion virkamieslain 7 §:ssä. Lisäksi valtion virkamieslain 8 c § koskee toisen valtion kansalaisuuden huomioon ottamista virkamiehen riippumattomuutta arvioitaessa. Puolustusvoimista annetun lain (551/2007) 37 §:ssä säädetään puolustusvoimien virkojen ja tehtävien kelpoisuusvaatimuksista. Kansalaisuutta koskevan tiedon keräämisen perusta on säädetty perustuslaissa ja valtion virkamieslaissa.

*Virantoimituksen ja työnteon keskeytystä koskevat tiedot.* Virantoimituksen ja työnteon keskeytystä koskevilla tiedoilla voi olla kytkentää yksityisyyden suojan piiriin kuuluviin tietoihin ja henkilötietoihin. Nimikirjalainsäädäntöä ei ole arvioitu tältä osin.

Tiedot virantoimituksen tai työnteon keskeytyksestä ja keskeytyksen syistä on katsottu olevan osa julkista nimikirjanotetta nimikirjalain ja -asetuksen sekä julkisuuslain tässä yhteydessä vaikiintuneen tulkinnan mukaan.

Virkamiehen ja työntekijän palvelussuhteen keskeytystietoja käsitellään työelämän tietosuojalain 3 §:n tarpeellisuusvaatimuksen ja 5 §:n terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyn perusteella.

*Asevelvollisuutta koskevat tiedot.* Asevelvollisuutta koskevan tiedon osalta tietosuojavaltuutetun kannanotossa 18.9.2006 todetaan muun muassa, että asevelvollisuutta tai terveydentilaa koskevien tietojen kysyminen rutiininomaisesti lomakkeilla kaikilta työnhakijoilta ei täytä työelämän tietosuojalain 3 ja 15 §:n vaatimuksia.

Asevelvollisuutta koskevan tiedon käsittelyyn sovelletaan työelämän tietosuojalain 3 §:n mukaista tarpeellisuusvaatimusta.

*Tieto tuomitusta rangaistuksesta.* Tieto virkamiehelle tuomitusta rangaistuksesta tulee viraston tai laitoksen tietoon yleensä joko tuomioistuimen ilmoituksella, joka perustuu tuomioistuimen velvollisuudesta ilmoittaa eräistä ratkaisuistaan annetun lain (373/2010) 2 §:ään, nimikirjanotteella, virkamieheltä itseltään tai esimerkiksi rikosrekisteristä erikseen tilatulla rikosrekisteriotteella.

Nimikirjaan tallennetaan nimikirjalain 4 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaan tieto kurinpitorangaistuksesta (sotilasrikoksesta määrättyä muistutusta lukuun ottamatta), tuomioistuimen virkarikoksesta tai sotilasvirkarikoksesta rikoslain (39/1889) 40 luvun mukaan tuomitsemasta rangaistuksesta (sotilasrikoksesta tuomittua muistutusta lukuun ottamatta) sekä tuomioistuimen muusta rikoksesta tuomitsemasta vankeusrangaistuksesta, jos rangaistus on tuomittu virkamiehelle tai jos rikos on tehty tuomitun ollessa virkasuhteessa valtioon. Nimikirjalain 8 §:ssä on säädetty rangaistustietojen poistamisesta.

Nimikirjalain 7 §:n 1 momentissa säädetään siitä, että nimikirjalain 4 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaan nimikirjaan tallennettu tieto tuomitusta rangaistuksesta on pidettävä salassa. Rangaistusta koskevan tiedon salassapidosta säädetään myös julkisuuslain 24 §:n 1 momentin 28 kohdassa, jonka mukaan salassa pidettäviä ovat hallintoviranomaisen asiakirjat ja rekisterit, jotka sisältävät tietoja tuomitusta taikka vangitusta tai muutoin vapautensa menettäneestä henkilöstä, jollei ole ilmeistä, että tiedon antaminen ei vaaranna asianomaisen tulevaa toimeentuloa, yhteiskuntaan sopeutumista tai turvallisuutta, ja jos tiedon antamiseen on perusteltu syy. Julkisuuslain säännös ei tee eroa sen suhteen, koskeeko hallintoviranomaisen asiakirjassa tai rekisterissä oleva tieto virkamiestä vai muuta asianomaista.

Nimikirjalain 7 §:n 1 momentin rangaistustiedon salassapitoa koskeva säännös on erityissäännös suhteessa julkisuuslain 24 §:n 1 momentin 28 kohdan säännökseen. Säännökset poikkeavat sisällöltään toisistaan muun muassa niin, että julkisuuslain 24 §:n 1 momentin 28 kohdan säännökseen sisältyy vahinkoedellytyslauseke. Säännöksen mukaan tieto on pidettävä salassa, jollei ole ilmeistä, että tiedon antaminen ei vaaranna asianomaisen tulevaa toimeentuloa, yhteiskuntaan sopeutumista tai turvallisuutta. Nimikirjalain säännöksiin salassa pidettävän tiedon luovuttamisesta ei liity vahinkoedellytyslauseketta vastaavaa säännöstä.

Nimikirjalain 4 §:n 2 momentin 2 kohdan perusteella nimikirjaan talletettu ja 7 § 1 momentin mukaan salassa pidettävä rangaistustieto voidaan nimikirjalain 7 § 2 momentin mukaisesti luovuttaa salassapidon estämättä 1) virkamiehelle tai työntekijälle itselleen, 2) muulle asianomaiselle viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain 11 §:ssä säädetyn perustein, 3) muun lain perusteella kuin julkisuuslain, 4) valtion, kunnan tai kuntayhtymän viranomaiselle taikka itsenäiselle julkisoikeudelliselle laitokselle viranomaiselle kuuluvan tehtävän hoitamista taikka viran tai tehtävän täyttämistä taikka muuta hyväksyttävää henkilöstöhallinnon tehtävää varten, taikka 5) tieteellistä tutkimusta, tilastointia tai viranomaisen suunnittelu- ja selvitystehtävää varten.

Nimikirjalain 7 § 2 momentin tarkoittamia luovutusperusteita vastaavista perusteista säädetään myös yleisessä tietosuoja-asetuksessa, julkisuuslaissa ja muissa salassa pidettävän tiedon luovuttamista koskeviin erityissäännöksiin. Yleisen tietosuoja-asetuksen perusteella jokaisen, myös virkamiehen ja työntekijän, tulee saada viranomaisella tai rekisterissä oleva itseään koskeva tieto, myös salassa pidettävä tieto. Julkisuuslain 11 §:n mukaisesti myös viranomaisella on asianosaisena oikeus saada tieto muunkin kuin julkisen asiakirjan sisällöstä, joka voi tai on voinut vaikuttaa asian käsittelyyn. Säännöksen mukaan tiedon voi saada myös muun lain kuin julkisuuslain perusteella. Viranomaisen oikeudesta saada tieto salassa pidettävästä rangaistustiedosta säädetään muun muassa rikosrekisterilaissa (770/1993) ja tieto voi tulla esiin myös turvallisuus selvityslaisissa (726/2014) tarkoitetun selvityksen yhteydessä. Tieteellistä tutkimusta, tilastointia tai viranomaisen suunnittelu- ja selvitystehtävää varten tiedot voidaan luovuttaa julkisuuslain 28 §:ssä säädetyn perustein.

Nimikirjalain kumoutuessa virasto tai laitos saisi jatkossakin tiedon rangaistuksesta tuomioistuimelta (laki 373/2010). Tieto voidaan lisäksi saada virkamieheltä itseltään tai esimerkiksi rikosrekisterin otteelta. Tieto tallennetaan viraston tai laitoksen käytäntöjen mukaisesti. Näistä rangaistuksia koskeneista tiedoista nimikirjanotteelle on tallennettu vain tietyt nimikirjalain 4 § 2 momentin 2 kohdassa säädetty virkamiehiä koskevat rangaistustiedot. Valmistelussa saatujen tietojen mukaan nimikirja ei ole ollut rangaistusta koskevan tiedon tallentamispaikkana tai sen luovutuksessa keskeisessä asemassa, joten nimikirjalain kumoaminen ei ole tämän oikeuskäytännön muodostumisessa merkittävä. On mahdollista, että nimikirjalain kumoaminen tuo esiin syitä arvioida virkamiehelle tuomittua rangaistusta koskevaa tietoa, siitä ilmoittamista ja sen käsittelyä tarkemmin.

Käytännössä valtion virkamiesten rangaistustiedot ovat laajemmin salassa pidettäviä kuin mitä julkisuuslain 24 §:n 1 momentin 28 kohdassa säädetään muita tahoja koskevien tietojen osalta. Julkisuuslain edellä mainitun säännöksen mukaan salassa pidettäviä ovat hallintoviranomaisen asiakirjat ja rekisterit, jotka sisältävät tietoja tuomitusta taikka vangitusta tai muutoin vapautensa menettäneestä henkilöstä, jollei ole ilmeistä, että tiedon antaminen ei vaaranna asianomaisen tulevaa toimeentuloa, yhteiskuntaan sopeutumista tai turvallisuutta, ja jos tiedon antamiseen on perusteltu syy. Jatkossa erillistä säännöstä virkamiesten rangaistusten salassapidosta ei olisi.

Nimikirjalain 7 § 2 momentin säännös salassa pidettävän rangaistustiedon luovuttamisesta on päällekkäinen julkisuuslain ja eräiden muiden voimassa olevien säädösten kanssa. Tällainen kaksinkertainen sääntely on omiaan aiheuttamaan epäselvyyttä siitä, missä laajuudessa tieto on salassa pidettävä ja missä laajuudessa julkinen. Perustuslakivaliokunta kiinnittää lausunnossaan (PeVL 2/2008 vp, s.2) huomiota siihen, että eduskunta on julkisuuslainsäädännön kokonaisuudistuksen yhteydessä korostanut pidättyvää suhtautumista viranomaisten tietojen salassapitoa

koskevien säännösten sijoittamiseen erityislainsäädäntöön (EV 303/1998 vp, katso myös HaVM 31/1998 vp, s. 7/II). Tämän huomioon ottaen nimikirjalain kumoutuessa salassa pidettävän rangaistustiedon luovuttamista arvioitaisiin tapauskohtaisesti yleisen tietosuoja-asetuksen, julkisuuslain ja muun voimassa olevan soveltuvan lainsäädännön kuten esimerkiksi rikosrekisterilain perusteella.

*Palkkatietojen julkisuus.* Nimikirjalain 7 §:n 1 momentin palkkatietojen julkisuutta koskeva säännös tuli voimaan nykyisen sisältöisenä 1.12.1999 samaan aikaan viranomaisten toiminnan julkisuutta koskevan lain (621/1999) kanssa. Säännöksen mukaan tiedot virkamiehelle, virantoi toimenhaltijalle ja työntekijälle henkilökohtaisen suorituksen perusteella tai muutoin henkilökohtaisesti määräytyneestä palkan osasta, sijoituspalkkausluokasta tai vaatavuusryhmää vastaavasta palkasta taikka muusta mahdollisesta palkkauksen osasta sekä palkan kokonaismäärästä ovat julkisia. Säännös on poikkeus julkisuuslain 24 §:n 1 momentin 23 kohdan säännöksestä, jonka mukaan asiakirjat, jotka sisältävät tietoja henkilön vuosituloista tai kokonaisvarallisuudesta taikka tuen tai etuuden perusteena olevista tuloista ja varallisuudesta taikka jotka muutoin kuvaavat hänen taloudellista asemaansa, ovat salassa pidettäviä. Nimikirjalain 7 §:n 1 momentin säännöstä vastaavaa säännöstä palkkajulkisuudesta julkisen hallinnon palvelussuhteissa ei sisälly muuhun lainsäädäntöön. Nimikirjalain 7 §:n 1 momentin palkkajulkisuus –säännöstä sovelletaan valtion virkamiehen ja työntekijän, Suomen Pankin ja eduskunnan virkamiehen, kunnan, kuntayhtymän, hyvinvointialueiden ja -yhtymien viranhaltijoiden ja työntekijöiden palkkausta koskevien tietojen julkisuuteen. Nimikirjalain 7 § 1 momentin säännöstä sovelletaan myös Finanssivalvonnan virkamiehiin, joihin sovelletaan Finanssivalvonnasta annetun lain 2 § 2 momentin perusteella Suomen Pankista annettua lakia (214/1998), Suomen Pankin virkamiehistä annettua lakia (1166/1998) ja muita Suomen Pankkia koskevia säännöksiä.

Nimikirjalain 7 §:n 1 momentin soveltamisala (laki 627/1999) on vahvistettu eduskunnan vastauksessa (EV 303/1998) hallituksen esitykseen (HE 31/1998) laiksi viranomaisten toiminnan julkisuudesta. Perustuslakivaliokunta katsoi lausunnossaan (PeVL 43/1998 vp, s. 7/II – 8/I), että julkisen hallinnon palvelussuhteissa palkkaustietoihin ei kytkeydy niin vahvaa yksityisyyden suojaamisen intressiä, että se hallitusmuodon 10 §:n 2 momentin valossa oikeuttaisi näiden tietojen laajan salassapidon. Hallituksen esityksessä (HE 30/1998 vp, s. 117) ehdotettiin, että tiettyjen ylimpien virkojen palkkaus kuuluisi julkisuuden piiriin. Hallintovaliokunta ehdotti mietinnössään (HaVM 31/1998 vp) perustuslakivaliokunnan lausunnon huomioon ottavaa muutosta nimikirjalain 7 § 1 momenttiin siten, että palkkaustiedon soveltamisala vastasi nimikirjalain soveltamisalaa ja tämä vahvistettiin (EV 303/1998 vp).

Vuonna 1998 valiokunta piti tällaisen säännösehdotuksen muuttamista edellytyksenä lakiehdotuksen käsittelylle tavallisen lain säätämisjärjestyksessä (PeVL 43/1998 vp, s. 7/II-8/I). Perustuslakivaliokunta on myöhemminkin katsonut, että julkishallinnon palkkaustietoihin ei kytkeydy niin vahvaa yksityisyyden suojaamisen intressiä, että se asiakirjajulkisuutta koskevan perusoikeuden valossa oikeuttaisi näiden tietojen laajan salassapidon (PeVL 7/2019 vp, s. 13).

Julkiseen hallintoon kuuluvissa organisaatioissa, joihin ei sovelleta nimikirjalakia, mutta sovelletaan julkisuuslakia, arvioidaan henkilöstölle maksettua palkkausta ja sen osaa koskevan tiedon julkisuutta julkisuuslain 1, 9 ja 10 §:n sekä 24 §:n 1 momentin 23 kohdan sekä mahdollisen organisaatiota koskevan erityislainsäädännön perusteella. Näitä tahoja ovat julkisuuslain 4 § 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettut valtion liikelaitokset, 5 kohdassa tarkoitettut Kansaneläkelaitos, Työterveyslaitos ja eräät muut itsenäiset julkisoikeudelliset laitokset kuten KEVA, Kuntien takauskeskus sekä Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT sekä julkisoikeudelliset yliopistot.

Julkisuuslakia sovelletaan lisäksi erityislainsäädännön mukaan muun muassa julkisoikeudellisten yliopistojen ylioppilaskuntiin, säätiöyliopistoihin ja niiden ylioppilaskuntiin yliopistolain 30 §:n 2 momentin mukaisesti sekä ammattikorkeakouluosakeyhtiöihin ja niiden opiskelijakuntiin ammattikorkeakoululain 21 § 2 momentin mukaisesti.

Edellä esitetyn johdosta on katsottu tarpeelliseksi, että palkkaustiedon julkisuutta koskeva säännös on voimassa siinäkin tilanteessa, että nimikirjalaki kumotaan. Nimikirjalain 7 § 1 momentin palkkaustiedon julkisuutta koskevaa säännöstä vastaava säännös olisi perusteltua sisällyttää julkisuuslakiin samaan yhteyteen, jossa nyt säädetään kokonaisvarallisuutta koskevan tiedon sallassapidosta.

*Nimikirjalainsäädännön tiedonkäsittelyä koskevien säännösten arviointia*

*Velvollisuus osoittaa tietojen paikkansapitävyys.* Nimikirjalain 5 §:ssä säädetään virkamiehen ja työntekijän velvollisuudesta osoittaa antamiensa tietojen paikkansapitävyys alkuperäisillä asiakirjoilla, virallisesti oikeaksi todistetuilla jäljennöksillä taikka muulla luotettavalla selvityksellä. Tämä vastaa nykyisin vakiintunutta käytäntöä työelämässä, eikä siitä ole jatkossa tarpeen säätää erikseen.

Erityisesti valtionhallinnossa on muodostunut käytäntö siitä, että virka- tai työsuhteen alussa tai tiedon muuttuessa työnantajan edustaja nimenomaisesti tarkistaa annettujen tietojen yhtäpitävyyden työntekijän esittämien alkuperäisten asiakirjojen tietojen kanssa. Tarkistamistehtävä ei perustu lain tai asetuksen säännökseen, vaan vakiintuneeseen käytäntöön, eikä siitä jatkossakaan ole tarpeen erikseen säätää.

*Nimikirjatietojen siirtäminen.* Nimikirjatietojen siirtämisestä säädetään nimikirja-asetuksen 10 §:ssä. Säännöksen mukaan virkamiehen tai työntekijän siirryttyä valtion toisen viraston tai laitoksen palvelukseen, on tälle virastolle tai laitokselle viipymättä toimitettava virkamiehestä tai työntekijästä nimikirjanote.

Työntekijän siirtyessä valtio-organisaation sisällä virastosta tai laitoksesta toiseen, häntä koskevien työnantajan henkilötietojärjestelmään tallennettujen tietojen luovuttamiselle vastaanottavalle virastolle tai laitokselle ei ole estettä, kun virastolla tai laitoksella on oikeus käsitellä tietoja tietosuojalainsäädännön perusteella. Käsitteleyperusteena on valtiotyönantajan palvelussuhteeseen liittyvien oikeuksien ja velvollisuuksien toteuttaminen.

*Luovuttaminen ulkopuoliselle.* Nimikirjatietojen luovuttamisesta ulkopuoliselle säädetään nimikirjalain 6 §:ssä. Sen mukaan tietojen luovuttamista arvioidaan julkisuuslain perusteella. Nimikirjalain kumoutuessa työnantajan henkilötietojärjestelmään tallennetun tiedon luovuttamiseen ulkopuoliselle sovelletaan jatkossakin julkisuuslakia.

Julkisuuslain 24 §:n 1 momentin 32 kohdan mukaan salassa pidettäviä ovat asiakirjat, jotka sisältävät tietoja muun muassa henkilön perhe-elämästä tai muista niihin verrattavista henkilökohtaisista oloista.

Tämä tarkoittaisi käytännössä sitä, että työnantaja ei saa luovuttaa työntekijöistä tietoja, joiden perusteella on mahdollista muodostaa käsitys työntekijän perhe-elämästä. Virantoimituksen tai työnteon keskeytyksen syy, kuten perhevapaat ja sairauspoissaolot, on tietoa, josta voidaan päätellä esimerkiksi lasten syntymäaika. Siksi tällainen tieto on salassa pidettävää jatkossakin julkisuuslain mukaan.

*Tietojen luovuttamistapa.* Nimikirjatiedot luovutetaan nimikirjalain 9 §:n ja nimikirja-asetuksen 5 §:n mukaisesti nimikirjanotteella. Edellä on käsitelty tietojen luovuttamiseen liittyviä oikeuksia ja velvollisuuksia. Tässä on kyse siitä muodosta, jolla tieto voidaan luovuttaa sille, jolla on oikeus käsitellä tietoa.

Nimikirjalain kumoutuessa nimikirjanpitovelvoitetta ei enää ole eikä myöskään säännöstä tiedon luovuttamisesta nimikirjanotteella. Työntekijän henkilötiedot tallennetaan työnantajan henkilötietojärjestelmään, josta tietoja voi luovuttaa usealla eri tavalla. Tiedon luovuttamistavoista säädetään julkisuuslain 16 §:ssä. Tieto voidaan toimittaa sähköpostina tai kirjeellä, sen saattaa

saada avattua katselunäkymään tai se voi sisältyä järjestelmän muodostamaan sähköiseen tiedostoon, joka voidaan välittää sähköisesti tai paperitulosteena vastaanottajalle.

*Nimikirjanotteen merkitys rekrytoinnissa.* Nimikirjanotteen alkuperäinen merkitys rekrytoinnissa hyödynnettävänä asiakirjana on vähentynyt valtion sähköisen rekrytointijärjestelmän kehittyttyä koko valtiotyönantajan ensisijaiseksi rekrytointikanavaksi. Virkamiesasetuksen 8 §:n 2 momentin muutoksen tultua voimaan vuonna 2008 nimikirjanotetta ei tarvitse esittää viranhakuvaiheessa, vaan vasta ennen nimittämistä. Valtion virkojen tai tehtävien hakijoista osa hakeutuu valtiolle valtionhallinnon ulkopuolelta eikä näillä hakijoilla ole nimikirjanotetta. Heidän osaltaan kaikki nimityksessä tarvittava tieto kerätään hakijoiden toimittamista asiakirjoista. Hakijoita ei haluta asettaa eri asemaan sen perusteella, mistä nämä ovat hakeutumassa valtion palvelukseen. Nykyään nimikirjanotteen rinnalla käytetäänkin henkilön itsensä laatimia ansioluetteloita.

Nimikirjanotteen tietosisältö ei ole niin laaja, että se olisi yksinään riittävä selvitys kuvaamaan hakijan työuraa, sen antamaa kokemusta ja taitoa. Merkittävä osa hakijoiden ansioista, kuten esimiesasema, johtamistaidot ja –kokemus, vuorovaikutustaidot, aiemmin hoidettujen tehtävien sisältö ja laatu sekä henkilökohtaiset ominaisuudet, jäävät nykyisin nimikirjalainsäädännön ulkopuolelle ja tällaista osaamista tulee hakijan kuvata virkaa tai tehtävää hakiessaan muilla tavoin.

*Henkilötietojen hallinta.* Nimikirjaa pidetään palvelussuhteeseen perustuvien oikeuksien ja velvollisuuksien määrittämistä ja muiden henkilöstöasioiden hoitamista varten. Nimikirjanote on koettu joissain virastoissa hyödylliseksi välineeksi sen luotettavuuden ja selkeyden vuoksi, ja siitä on helposti ollut todettavissa ja tarkistettavissa virkamiesten koko palvelussuhteen historia ja koulutus. Nimikirjoista saatavan tiedon yhdenmukaisuus ja vertailukelpoisuus on helpottanut ja nopeuttanut henkilöstöhallinnon prosesseja.

Palvelussuhdetiedot yhteen paikkaan kokoava henkilötietojärjestelmä on tarpeellinen työväline henkilöstöhallinnossa. Nimikirjalain ja -asetuksen säännökset määrittelevät koottavien tietojen sisältöä ja nimikirjaa, joka toimii alustana, jonne henkilötietoja kerättiin ja tallennettiin. Tämä on ollut merkittävää aikana, jolloin henkilöstön tietoja ei tallennettu nykyisenkaltaisiin sähköisiin tietojärjestelmiin. Nykyään henkilötietojärjestelmiin kerättävien tietojen käsittelyperustasta on säädetty nimikirjalakia ja –asetusta kattavammin tietosuojalainsäädännössä ja julkisuuslain-säädännössä.

Edellä esitetyn sekä tehtyjen selvitysten perusteella nimikirjalakia olisi muutettava merkittävästi, jotta se vastaisi yleisen tietosuojasetuksen ja sen kanssa yhdenmukaisen kansallisen lainsäädännön vaatimuksia myös valtion henkilöstöä koskevan tiedon käsittelyssä.

### **3. Tavoitteet**

Esityksen tavoitteena on saattaa valtioon palvelussuhteessa olevien virkamiesten ja työntekijöiden palvelussuhteeseen liittyvien henkilötietojen käsittely vastaamaan paremmin voimassaolevaa tietosuojalainsäädäntöä, selkeyttää sääntelyn suhdetta julkisuuslakiin sekä poistaa päällekkäistä sääntelyä suhteessa julkisuuslakiin ja henkilötietojen käsittelyä koskevaan lainsäädäntöön. Tällä pyritään myös parantamaan valtion henkilöstön henkilötiedon hallintaa sekä virkamiehen ja työntekijän yksityisyyden suojaa.

Samalla varmistetaan, että julkishallinnon palkkaustiedot ovat nimikirjalain 7 §:n 1 momenttia vastaavalla tavalla julkisia nimikirjalain kumoamisen jälkeenkin. Säännöksen soveltamisalaa ei ole tarkoitus laajentaa.

Ehdotuksista aiheutuvat muutostarpeet tietojärjestelmiin sekä vakiintuneisiin käytäntöihin edellyttävät yhteistyötä virastojen ja laitosten kanssa lainmuutosten voimaantuloon mennessä sekä sen jälkeen toimeenpanon seurannassa.

#### 4. Ehdotukset ja niiden vaikutukset

Nimikirjalaki ehdotetaan kumottavaksi, jolloin poistuu viranomaisen nimikirjanpitovelvollisuus sekä eräiden sellaisten tietojen keräämisvelvollisuus, joiden osalta ei täyty työelämän tietosuojalain 3 §:n edellyttämä työnantajan henkilötietojen käsittelyn tarpeellisuusvaatimus.

Tavoitteena on yhdenmukaistaa yksityisen ja julkisen sektorin työntekijöiden henkilötietojen käsittelyä ja käytäntöjä sekä vähentää päällekkäistä sääntelyä. Samalla yhdenmukaistettaisiin perusoikeutena turvattavien yksityisyyden suojan piiriin kuuluvien tietojen luovutuskäytäntöjä.

Nimikirjalain 7 §:n 1 momentissa säädetystä palkkatiedon julkisuudesta ei säädetä muualla. Nimikirjalain kumoutuessa palkkatiedon julkisuuden on tarkoitus olla voimassa vastaavalla tavalla julkisen hallinnon palvelussuhteissa. Tämän johdosta ehdotetaan julkisuuslain 24 §:ää muutettavaksi siten, että pykälän 1 momentin 23 kohtaan lisätään säännös, jonka mukaan asiakirjat, jotka sisältävät tietoja julkisuuslain 4 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdissa tarkoitettujen viranomaisten virkamiehilleen ja työntekijöilleen, 4 kohdassa tarkoitettujen viranomaisten viranhaltijoilleen ja työntekijöilleen sekä eduskunnan, Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan virkamiehilleen maksamista kokonaispalkoista tai palkan osista ovat kuitenkin palkan maksaneen viranomaisen hallussa julkisia. Säännös kattaisi valtion virkamiehet ja työntekijät, eduskunnan, Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan virkamiehet, kuntien ja kuntayhtymien sekä hyvinvointialueiden ja -yhtymien viranhaltijat ja työntekijät.

Nimikirjalain 7 § 1 momentin mukaista palkkatiedon julkisuuden soveltamisalaa ei ole tarkoitus laajentaa. Muut julkishallinnon viranomaiset ja laitokset, joihin sovelletaan julkisuuslakia, eivät kuuluisi tämän lisäyksen piiriin, vaan niiden henkilöstölleen maksamien palkkausta ja sen osaa koskevien tietojen julkisuutta arvioidaan edelleen julkisuuslain 1, 9 ja 10 §:n ja 24 §:n 1 momentin 23 kohdan alkuosan sekä virastoa tai laitosta koskevan mahdollisen erityislainsäädännön mukaan.

Julkisuuslain muutoksen olisi oltava voimassa samanaikaisesti kuin nimikirjalain 7 §:n 1 momentin palkkaustiedon julkisuutta koskevan säännöksen voimassaolo päättyy.

##### 4.1 Keskeiset säädösehdotukset

Nimikirjalaki ehdotetaan kumottavaksi. Valtion virkamiehiä ja työntekijöitä koskevien henkilötietojen käsittelyyn sovellettaisiin jatkossa yleistä tietosuoja-asetusta, työelämän tietosuojalakia, tietosuojalakia sekä julkisuuslakia. Jatkossa työnantaja tallentaa työntekijää koskevat tiedot henkilötietojärjestelmään työelämän tietosuojalain tarpeellisuusvaatimuksen mukaisesti. Tarvittavat koosteet tiedoista työnantajalle ja työntekijälle saadaan jatkossa tietojärjestelmän perustoimintoihin kuuluvan tulostus- tai katselupalvelun kautta. Työntekijöiden henkilötietojen luovuttaminen ulkopuoliselle käsitellään yksittäisten tietopyyntöjen perusteella julkisuuslain säännösten mukaisesti.

Julkisuuslain 24 §:ää ehdotetaan muutettavaksi siten, että sen 1 momentin 23 kohtaan lisättäisiin säännös, jonka mukaan asiakirjat, jotka sisältävät tietoja julkisuuslain 4 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitettujen viranomaisten virkamiehilleen ja työntekijöilleen, kohdassa 4 tarkoitettujen viranomaisten viranhaltijoilleen ja työntekijöilleen sekä eduskunnan Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan virkamiehilleen maksamista kokonaispalkoista tai palkan osista ovat kuitenkin palkan maksaneen viranomaisen hallussa julkisia.

Samalla on tarpeen tehdä muutoksia eräisiin säädöksiin, jotta muun muassa viittaukset nimikirjalakiin tai nimikirjanotteeseen kumotaan tarpeettomina. Tällaisia laintasoisia säännöksiä on turvallisuusselvityslaisissa (726/2014), sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa (817/2015), terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa (559/1994), sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa (817/2015) sekä eläinlääkärinammatin harjoittamisesta an-

netussa laissa (29/2000). Asetuksen tasoisia säännöksiä, joissa viitataan nimikirjalakiin tai nimikirjanotteeseen on valtion virkamiesasetuksessa (971/1994), valtion virkamiesten eroraha-asetuksessa (999/1994), valtion virka-ansiomerkitä annetussa tasavallan presidentin asetuksessa (166/1961) 9 § (732/1988), asetuksessa valtion eläkelain voimaanpanolain täytäntöönpanosta ja soveltamisesta (612/1966), asetuksessa virkavalasta ja virkavakuutuksesta sekä tuomarinvalasta ja tuomarinvakuutuksesta (1183/1987), asetuksessa kaupunginviskaaleista (181/1978), oikeusministeriön asetuksessa tuomioistuinten ja eräiden oikeushallintoviranomaisten suoritteista perittävistä maksuista vuosina 2019–2021 (1385/2018), asetuksessa saamelaisalueen ammatillisesta koulutuskeskuksesta (302/1978), asetuksessa peruskoulua korvaavasta koulusta ja yksityisestä lukiosta (720/1984), asetuksessa korkeakoulun professorin ja apulaisprofessorin viran täyttämistä (1581/1991), ja tasavallan presidentin asetuksessa arvonnimistä (381/2000).

Lisäksi nimikirjalakiin ja nimikirjanotteeseen viitataan kirkkolain (1054/1993) 6 luvun 23 §:ssä (407/2016), 6 luvun 24 a §:ssä (407/2016), 11 luvun 2 §:ssä (821/2004)) sekä kirkkojärjestyksen (1055/1993), 6 luvun 9 §:ssä (1009/2010). Aloiteoikeus kirkkolakiin liittyvissä kysymyksissä on kirkolliskokouksella (PL 76 § ja kirkkolaki (1054/1993) 2 luku 2 §)

## 4.2. Pääasialliset vaikutukset

### *Nimikirjanpitovelvoitteen ja nimikirjanotteen poistuminen*

Esityksessä ehdotetaan, että nimikirjalaki kumotaan. Muutoksen voimaantultua valtion virkamiehistä ja työntekijöistä ei enää pidettäisi nimikirjaa eikä heitä koskevia tietoja koottaisi määrämuotoiseen nimikirjanotteeseen. Valtion virkamiehistä ja työntekijöistä koottaisiin ja tallennettaisiin edelleen tietoja työnantajan ylläpitämään henkilötietojärjestelmään.

Nimikirjalain säännöksiin perustuen on vakiintunut käytäntö pitää nimikirjaa ja luovuttaa nimikirjatieto nimikirjanotteella. Nimikirjanote sisältää keskeiset tiedot virkamiehen tai työntekijän koulutuksesta ja työurasta. Tiedot on pitänyt tarkastaa alkuperäisten asiakirjojen perusteella. Valtiovarainministeriön selvityksen mukaan (2020) nimikirjanotteet eivät monista syistä enää kuitenkaan ole niin luotettavia kuin oletetaan. Palkeiden antaman tiedon mukaan jokaisen nimikirjanotepyyntöön yhteydessä tarkistetaan mahdolliset tietojärjestelmän versionvaihdosten aiheuttamat eheytystarpeet ja lisäksi otteen saaneilta virkamiehiltä saadaan usein korjauspyyntöjä. Ennen virastoissa ja laitoksissa tehty tarkistamistehtävä on jossain määrin siirtynyt henkilötietojärjestelmän ylläpitäjälle.

Nimikirjanotteesta luopuminen tarkoittaa sitä, että valtion virastot ja laitokset joutuisivat jatkossa pyytämään nimitysten yhteydessä nimitettävältä henkilöltä koulutusta ja työuraa koskevat alkuperäiset asiakirjat nähtäväksi. Käytäntö vastaisi yksityisen sektorin käytäntöjä ja tehdään jo nyt joka kerta, kun valtion virkaan tai tehtävään nimitettävä tulee muualta kuin valtionhallinnosta.

Työnantajan tulisi huolehtia siitä, että sen henkilötietojärjestelmään nimikirjalain kumoamisen voimaantuloon mennessä tallennetut valtion virkamiehen tai työntekijän henkilötiedot säilytetään, minkä jälkeen varmistetaan asiakirjojen käytettävyyden ja säilyminen, huolehditaan asiakirjoihin liittyvästä tietopalvelusta, määritellään asiakirjojen säilytysarvo ja hävitetään tarpeeton aineisto.

Valtion virkamiesten ja työntekijöiden yksityisyyden suoja tarkistetaan vastaamaan voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä. Nimikirjanotteen poistuessa sen korvasi työnantajan henkilö-tietorekisterin tuloste, jonka luovuttamisesta säädetään julkisuuslain 16 §:ssä.

Muutos lisää jonkin verran työmäärä virastoissa ja laitoksissa. Muutoksella ei arvioida olevan merkittäviä taloudellisia vaikutuksia.



### *Palkkatiedon julkisuus*

Nykyistä nimikirjalain 7 §:n 1 momentin palkkajulkisuutta koskevaa säännöstä vastaava säännös ehdotetaan lisättäväksi julkisuuslain 24 §:n 1 momentin 23 kohtaan siten, että säännöksen soveltamisala ei muuttuisi nykyisestä.

Julkisuuslain 24 §:ää ehdotetaan muutettavaksi siten, että sen 23-kohtaan lisättäisiin säännös, jonka mukaan asiakirjat, jotka sisältävät tietoja julkisuuslain 4 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitettujen viranomaisten virkamiehilleen ja työntekijöilleen, 4 kohdassa tarkoitettujen viranomaisten viranhaltijoilleen ja työntekijöilleen sekä eduskunnan, Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan virkamiehilleen maksamista kokonaispalkoista tai palkan osista ovat palkan maksaneen viranomaisen hallussa julkisia.

Ehdotettava säännös ei koskisi kaikkia viranomaisia, joihin sovelletaan julkisuuslakia. Julkiseen hallintoon kuuluvissa organisaatioissa, joihin ei sovelleta nimikirjalakia mutta sovelletaan julkisuuslakia, arvioidaan henkilöstölle maksettua palkkausta ja sen osaa koskevan tiedon julkisuutta julkisuuslain 1, 9 ja 10 §:n sekä 24 §:n 1 momentin 23 kohdan alkuosan sekä mahdollisen organisaatiota koskevan erityissäännöksen perusteella. Tämä käytäntö jatkuisi.

Muutos vaikuttaa jonkin verran vakiintuneisiin käytäntöihin virastoissa. Muutoksen taloudelliset vaikutukset muodostuvat lähinnä uusien käytäntöjen tiedottamisesta ja ohjeistuksesta.

*Tieto tuomitusta rangaistuksesta.* Nimikirjalain kumoutuessa virasto tai laitos saa jatkossakin tiedon rangaistuksesta tuomioistuimelta. Tieto rangaistuksesta voidaan saada myös virkamieheltä itseltään tai esimerkiksi rikosrekisterin otteelta. Tieto tallennetaan viraston tai laitoksen käytäntöjen mukaisesti. Nimikirjanotteella ei ole valmistelussa saatujen tietojen mukaan ollut keskeistä asemassa rangaistuksia koskevan tiedon käsittelyssä.

Nimikirjalain 4 § 2 momentin 2 kohdan perusteella nimikirjaan merkittävä tieto virkamiehelle tuomitusta rangaistuksesta on nimikirjalain 7 § 1 momentin mukaan salassa pidettävää. Sille, että valtion virkamiesten rangaistustiedot olisivat laajemmin salassa pidettäviä kuin mitä julkisuuslain 24 §:n 1 momentin 28 kohdassa säädetään, ei enää näyttäisi olevan perusteita. Jatkossa virkamiehelle tuomittua rangaistusta koskevan tiedon julkisuutta arvioidaan julkisuuslain 24 §:n 1 momentin 28 –kohdan säännöksen mukaisesti.

Nimikirjalain 7 § 2 momentin säännös salassa pidettävän rangaistustiedon luovuttamisen perusteista on niin ikään päällekkäinen yleisen tietosuoja-asetuksen, julkisuuslain ja eräiden muiden voimassa olevien säädösten kanssa. Nimikirjalain kumoutuessa virkamiehelle tuomittua rangaistusta koskevan salassa pidettävän tiedon luovuttamisen perusteita arvioidaan lähtökohtaisesti yleisen tietosuoja-asetuksen ja julkisuuslain mukaisesti yksittäistapauksittain.

### *Tietojärjestelmän muutokset*

Nimikirjanotteen muodostaminen henkilötietojärjestelmässä ei enää ole jatkossa tarpeellinen. Valtiotyönantajan henkilötietojärjestelmää sekä Puolustusvoimien henkilötietojärjestelmää on muutettava siten, ettei järjestelmä tuota enää nimikirjanote –nimistä määrämuotoista asiakirjaa. Henkilötietojärjestelmästä on kuitenkin voitava antaa tietoja työnantajalle ja työntekijälle (rekisteröity) joko tulosteena tai teknisen katselunäkymän kautta. Tietojärjestelmien muutustyöstä tulee aiheutumaan kustannuksia, joita käsitellään kehys- ja talousarviomenettelyissä.

## **5. Muut toteuttamisvaihtoehdot**

### **5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset**

Valtiovarainministeriössä tehdyn nimikirjalainsäädännön nykytilaa koskevan selvityksen mukaan nimikirjalainsäädäntöä on ajantasaistettava.

Jatkotyössä on selvitetty kahta vaihtoehtoa, joista molemmat tarkoittivat nimikirjalain kumoamista. Toisessa tilalle ehdotettiin säädettäväksi nimikirjalakia vastaava uusi laki. Toisessa taas lähtökohtana oli säätää asioista, joista nimikirjalain kumoamisen jälkeen edelleen olisi tarpeen säätää voimassa olevassa työntekijöiden henkilötietojen käsittelyä koskevassa lainsäädännössä.

Tarkemmassa jatkovalmistelussa ei tullut esille sellaisia perusteita, joiden johdosta nimikirjanotetta erillisenä määrämuotoisena asiakirjana enää tarvittaisiin. Nimikirjan tietoineen ja nimikirjaotteen (nimikirja) ovat korvanneet työnantajan henkilötietojärjestelmät, joista tietoja saa tulostettua tarkoituksenmukaisin määrityksin.

Valmistelussa katsottiin myös tarkoituksenmukaiseksi siirtyä yksityisellä sektorilla työelämässä vakiintuneeseen käytäntöön siitä, että työntekijä osoittaa tiedot oikeaksi alkuperäisillä asiakirjoilla, oikeaksi todistetuin jäljennöksin tai muulla vastaavalla tavalla. Tämä tehtäisiin viimeistään nimittämisen yhteydessä.

Henkilöstön siirtyessä valtionhallinnossa virastosta toiseen nykyinen käytäntö tietojen siirtymisestä jatkuisi entisellään ilman, että siitä nimenomaisesti säädetään.

Julkiselle sektorille vakiintunut käytäntö palkkatietojen julkisuudesta on tarkoitus pitää voimassa.

Edellä mainituista syistä valmistelussa päädyttiin ehdottamaan hallituksen esitystä, jossa nimikirjalaki kumotaan, palkkaustietojen julkisuudesta säädetään voimassa olevan julkisuuslain 24 §:n yhteydessä ja työntekijätietojen käsittelystä sovellettaisiin, mitä on säädetty tietosuojalainsäädännössä ja julkisuuslaissa.

Virkamiestä koskevan rangaistustiedon salassapidon ala supistuisi jonkin verran säädöstarkastelun perusteella sen johdosta, että nimikirjalain 7 § 1 momentin säännös ei sisällä vahinkoedellytyslauseketta, joka taas sisältyy julkisuuslain 24 §:n 1 momentin kohdan 28 säännökseen.

## **5.2. Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot**

### *Ruotsi*

Nimikirjaa koskevaa lainsäädäntöä ei ole Ruotsissa. Virkamieslaissa (Lag om offentlig anställning) tai julkisuuslaissa (Offentlighets- och sekretesslag) ei ole säännöksiä virkamiesten henkilötietojen käsittelystä eikä erillistä työelämän tietosuojalakia ole. Tietosuoja-asetuksen voimaantulon myötä henkilötietolaki (Personuppgiftslagen) kumottiin, minkä lisäksi yleistä tietosuoja-asetusta on täydennetty kansallisella lailla (Lag med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning) ja asetuksella (Förordning med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning).

### *Tanska*

Tanskassa ei ole nimikirjalainsäädäntöä eikä virkamieslaissa (Bekendtgørelse af lov om tjenestemænd LBK nr 511 af 18/05/2017) säädä erikseen virkamiesten henkilötietojen käsittelystä. Henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan muun muassa yleistä tietosuoja-asetusta ja kansallista tietosuojalakia (Databeskyttelsesloven) sekä noudatetaan tietosuojaviraston (Datatilsynet) ohjeistuksia. Erillistä työelämän tietosuojalakia ei ole.

### *Norja*

Norjassa ei ole nimikirjalainsäädäntöä eikä virkamieslaissa (Lov om statens ansatte) tai siihen liittyvissä asetuksissa säädä virkamiesten henkilötietojen käsittelystä (pois lukien erityissäännös virkamiesten rangaistustietojen säilyttämisestä). Yleinen tietosuoja-asetus on sisällytetty

Norjassa henkilötietolakiin (Lov om behandling av personopplysninger), jota sovelletaan lähtökohtaisesti myös henkilötietojen käsittelyyn työsuhteessa. Henkilötietolakiin liittyen on säädetty useita asetuksia. Työympäristöä koskevassa laissa (Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.), joka soveltuu osittain myös virkamiehiin, säädetään terveydentilaa koskevien tietojen käsittelystä, sähköisten viestien avaamisesta sekä kameravalvonnasta työsuhteessa. Erillistä työelämän tietosuojalakea ei ole.

Norjan julkisuuslaissa (Lov om rett til innsyn i dokument i offentlig verksemd) on säädetty erikseen viranhakumenettelyn julkisuudesta. Lain 25 §:n mukaan hakuajan päättymisen jälkeen hakijoiden nimeä, ikää, virka- tai ammattinimikettä sekä asuin- tai työskentelypaikkaa koskevat tiedot ovat lähtökohtaisesti julkisia. Hakijoista laadittavasta luettelosta on lisäksi käytävä ilmi, kuinka monta henkilöä on hakenut kyseiseen virkaan sekä hakijoiden sukupuoli. Tästä lähtökohdasta voidaan kuitenkin poiketa hakijan sitä pyytäessä tietyin edellytyksin.

## 6. Lausuntopalaute

xx

## 7. Säädoskohtaiset perustelut

### 7.1. Nimikirjalaki

**1 §. Nimikirjalain kumoaminen.** Säännöksellä kumotaan nimikirjalain keskeiset velvoitteet pitää nimikirjaa ja koota nimikirjaan talletettavia valtioon palvelussuhteessa olevia virkamiehiä ja työntekijöitä koskevia tietoja. Jatkossa tietosuojalainsäädäntö ja julkisuuslaki muodostaisivat sen lainsäädännön, johon perustuu työntekijän oikeus henkilötietojen käsittelyyn. Henkilötietojen käsittely kattaa nimikirjalain tarkoittamat henkilötietojen keräämisen tallettamisen, käyttämisen ja luovuttamisen.

Nimikirjalain 5 §:n säännös virkamiehen ja työntekijän tietojenantovelvollisuudesta nimikirjaan merkittävien tietojen osalta sekä nimikirja-asetuksen 10 §:n säännös nimikirjatiedon luovuttamisesta virkamiehen siirtyessä valtio-organisaatiossa toisen viraston tai laitoksen palvelukseen eivät enää olisi tarpeellisia, eikä niistä säädettäisi erikseen. Tietojenantovelvollisuus ja alkupe-  
räisten asiakirjojen toimittaminen ovat vakiintunutta käytäntöä. Valtionhallinnossa on erikseen tarkistettu asiakirjojen yhtäpitävyys, mutta tästä ei ole säädetty missään, eikä jatkossakaan säädettäisi.

Nimikirjalain 7 §:n 1 momentin mukaan julkisia ovat tiedot valtion virkamiehelle ja työntekijälle, kunnan, kuntaliiton, hyvinvointialueen ja –yhtymän viranhaltijalle ja työntekijälle sekä eduskunnan ja Suomen Pankin virkamiehille henkilökohtaisen suorituksen perusteella tai muutoin henkilökohtaisesti määräytyneestä palkan osasta, sijoituspalkkausluokasta tai vaatavuusryhmää vastaavasta palkasta taikka muusta mahdollisesti palkkauksen osasta sekä palkan kokonaisuudesta. Tästä ehdotetaan säädettäväksi julkisuuslain 24 §:n yhteydessä 2. lakiehdotuksessa.

Nimikirjalain 7 §:n 1 momentin mukaan lain 4 §:n 2 momentin 2 kohdan perusteella nimikirjaan talletetut virkamiestä koskevat tiedot tuomitusta rangaistuksesta ovat salassa pidettäviä. Virasto tai laitos saa jatkossakin tiedon virkamiestä koskevasta rangaistuksesta joko tuomioistuimen ilmoituksella, joka perustuu tuomioistuimen velvollisuudesta ilmoittaa eräistä ratkaisuisistaan annetun lain (373/2010) 2 §:ään, virkamieheltä itseltään tai esimerkiksi rikosrekisteristä erikseen tilatulla rikosrekisteriotteella. Tieto tallennetaan viraston tai laitoksen käytäntöjen mukaan henkilötietojärjestelmään. Jatkossa tiedon julkisuutta olisi arvioitava ottaen huomioon julkisuuslain 24 §:n 1 momentin 28 kohdan säännös, johon liittyy vahinkoedellytyslauseke. Rangaistus-tiedon salassapidon ala muodostuu virkamiesten osalta todennäköisesti hieman suppeammaksi kuin nykyisen nimikirjalain 7 §:n 1 momentin perusteella.

Nimikirjalain 7 §:n 2 momentin säännös salassa pidettävän rangaistustiedon luovuttamisesta on päällekkäinen eräiden muiden voimassa olevien säädösten kanssa. Salassa pidettävän rangaistustiedon luovuttamista arvioidaan lähtökohtaisesti yleisen tietosuoja-asetuksen ja julkisuuslain perusteella yksittäistapauksittain.

Julkisen hallinnon palvelussuhteissa henkilöstöä koskeva tieto kootaan virastoissa ja laitoksissa, josta se toimitetaan Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen, Palkeet, ylläpitämään henkilötietojärjestelmään. Henkilötietojärjestelmään kootaan voimassa olevaan lainsäädäntöön perustuen kaikki keskeinen tieto, jota tarvitaan virka- ja työsuhteiden hallinnassa valtiolla. Puolustusvoimia lukuun ottamatta valtion virastot ja laitokset käyttävät samaa henkilötietojärjestelmää. Puolustusvoimilla on oma toiminnanohjausjärjestelmään integroitu henkilötietojärjestelmä, josta nimikirjanote on tulostettavissa ja johon tiedot syötetään Puolustusvoimissa.

Henkilötietojärjestelmän ylläpidon mahdollistaa nykyään usean lain muodostama kokonaisuus. Yleinen tietosuoja-asetus ja muu tietosuojalainsäädäntö sekä julkisuuslaki korvaavat nimikirjalain ja -asetuksen säännökset tietojen keräämisestä, tallettamisesta, käsittelystä ja luovuttamisesta.

**2 §.** *Ennen lain voimaantuloa valtion virkamiehistä ja työntekijöistä tallennetun henkilötiedon käytettävyys ja arkistointi.* Lain 2 pykälässä säädettäisiin ennen lain voimaantuloa valtion virkamiehistä ja työntekijöistä tallennetun henkilötiedon käytettävydestä ja arkistoinnista. Säännöksellä olisi tarkoitus säätää henkilötietojen käsittelyn oikeusperusta valtion virkamiehestä tai työntekijästä tallennetun tiedon käsittelylle myös tämän lain voimaantulon jälkeen. Pykälän 1 momentin mukaan työnantaja vastaisi siitä, että valtion virkamiehistä ja työntekijöistä ennen tämän lain voimaantuloa tallennetut henkilötiedot ovat työnantajan ja virkamiehen tai työntekijän käytettävissä koko palvelusuhteen keston ajan [mahdollisten virkavapauksien sitä katkaisematta].

Pykälän 2 momentin mukaan palvelusuhteen päätyttyä tiedot arkistoidaan ja niitä käsitellään arkistolain 7 §:n mukaisesti siten, että varmistetaan asiakirjojen käytettävyys ja säilyminen, huolehditaan asiakirjoihin liittyvästä tietopalvelusta, määritellään asiakirjojen säilytysarvo ja hävitetään tarpeeton aineisto.

**3 §.** *Voimaantulo.* Lain 3 §:ssä säädettäisiin siitä, että laki tulisi voimaan 1 päivänä tammikuuta 2023.

## **7.2. Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta**

**24 §.** *Salassa pidettävät viranomaisen asiakirjat.* Lain 24 §:n 1 momentin 23 kohtaan lisättäisiin säännös, jonka mukaan asiakirjat, jotka sisältävät tietoja julkisuuslain 4 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdissa tarkoitettujen viranomaisten virkamiehilleen ja työntekijöilleen, 4 kohdassa tarkoitettujen viranomaisten viranhaltijoilleen ja työntekijöilleen sekä eduskunnan, Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan virkamiehilleen maksamista kokonaispalkoista tai palkan osista ovat kuitenkin palkan maksaneen viranomaisen hallussa julkisia.

Säännös vastaisi pitkälti nimikirjalain 7 § 1 momentin säännöstä palkkajulkisuudesta. Sen soveltamisalaan kuuluvat julkisuuslain 4 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettujen valtion hallinto- ja viranomaiset sekä muut valtion virastot ja laitokset, 2 kohdassa tarkoitettujen tuomioistuimien ja muut lainkäyttöelimien, 4 kohdassa tarkoitettujen hyvinvointialueiden ja hyvinvointiyhtymien viranhaltijain ja työntekijöiden sekä kunnallisten viranomaisten, 5 kohdan alussa tarkoitettujen Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan virkamiehet sekä nimikirjalain 1 §:n 2 momentissa tarkoitettujen eduskunnan virkamiehet.

Säännöksen mukaan julkisia olisivat nimikirjalain 7 §:n 1 momentissa säädetty tiedot palkan osasta, muusta palkkauksen osasta ja palkan kokonaismäärästä. Momentissa tarkoitetut kokonaisansio ja palkan osa vastaisivat Tilastokeskuksen käyttämiä määrittämiä. Kokonaisansiolle tarkoitetaan säännölliseltä työajalta sekä muulta työajalta, kuten yli- ja lisätyöajalta, maksettua palkkaa (samoin HE 7/2022 vp, s. 6). Kokonaisansioon luetaan siten kultakin palkanmaksujaksolta tehtävästä maksettava palkka sekä ammattitaidon, palvelusvuosien ym. perusteella maksettavat lisät, työpaikan sijainnin ja olosuhteiden perusteella maksettavat lisät, työaikakorvaukset, tulos- ja suoritusperusteinen ansio, luontoisetujen verotusarvo, lisä- ja ylityön ansio, osin myös mahdolliset varallaolo-, päivystys- ja hälytyskorvaukset, sekä muut epäsäännöllisesti maksettavat lisät. Mitä määritelmässä tarkoitetaan lisillä, koskee myös korvauksia. Lisäksi kokonaisansiolle tarkoitetaan myös kertaluonteisia palkanosia sekä muita euromääräisiä ja prosentuaalisesti muodostuvia palkanosia.

Säännös muodostaisi poikkeuksen julkisuuslain 24 §:n 1 momentin 23 kohdan alkuosan säännöksestä, jonka mukaan asiakirjat, jotka sisältävät tietoja henkilön vuosituloista tai kokonaisvarallisuudesta taikka tuen tai etuuden perusteena olevista tuloista ja varallisuudesta taikka jotka muutoin kuvaavat hänen taloudellista asemaansa, ovat salassa pidettäviä.

### 7.3. Turvallisuusselvityslaki

**17 §.** *Henkilöturvallisuus selvitystä koskeva hakemus ja sen käsittelyä varten annettavat tiedot.* Pykälän 3 momentin ensimmäistä ja toista virkettä muutettaisiin siten, että poistetaan velvollisuus liittää hakemukseen nimikirjanote. Kun nimikirjalaki kumottaisiin, nimikirjanotetta määrämuotoisena asiakirjana ei jatkossa olisi, vaan selvitys koulutuksesta sekä virka- ja työsuhteista saataisiin jatkossa selvittävältä henkilöltä itseltään esimerkiksi ansioluettelon muodossa. Koulutusta ja virka- ja työsuhteita koskevan henkilötiedon keräämistä ja työnantajan oikeutta käsitellä henkilötietoja arvioitaisiin jatkossa tietosuojalainsäädännön perusteella.

Pykälän 3 momentin ensimmäistä virkettä muutettaisiin siten, että poistetaan ”nimikirjanote tai muu”. Toista virkettä muutettaisiin siten, että ”edellä tarkoitetussa” selvityksessä mainittuja henkilötietoja ei tarvitsisi esittää toimivaltaisen viranomaisen palveluksessa jo olevasta henkilöstä, jos toimivaltainen viranomainen voisi hankkia tiedot viran puolesta. Tämä oikeus hankkia tiedot viran puolesta perustuisi työelämän tietosuojalain 3 §:n tarpeellisuusvaatimukseen. Laajaa henkilöturvallisuus selvitystä haettaessa tulee hakemukseen edelleen liittää tai erikseen toimittaa 28 §:ssä tarkoitettu henkilötietolomake.

### 7.4. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä

**5 luku 24 §.** *Ohjaus ja valvonta.* Pykälän 3 momentin toista virkettä muutettaisiin siten, että virkkeestä poistettaisiin kohta ”jollei nimikirjalaisissa säädetä merkinnän poistamiselle pidempää määräaika.” Jatkossa säädettäisiin, että merkintä poistettaisiin, kun päätöksen tai muun ratkaisun antamisesta on kulunut kymmenen vuotta. Viittaus nimikirjalakiin poistettaisiin tarpeettomana, koska nimikirjalaki kumottaisiin, eikä nimikirjalaisissa myöskään säädetä merkinnän poistamiselle pidempää aikaa kuin muualla on säädetty.

### 7.5. Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä

**3 luku 16 §.** *Sosiaalihuollon ammattihenkilöiden keskusrekisteri.* Pykälän 3 momentin toista virkettä muutettaisiin siten, että virkkeestä poistettaisiin kohta ”jollei nimikirjalaisissa säädetä merkinnän poistamiselle pidempää määräaika.” Jatkossa merkintä poistettaisiin, kun päätöksen tai muun ratkaisun antamisesta on kulunut kymmenen vuotta. Viittaus nimikirjalakiin poistettaisiin tarpeettomana, koska nimikirjalaki kumottaisiin, eikä nimikirjalaisissa myöskään säädetä merkinnän poistamiselle pidempää aikaa kuin muualla on säädetty.

## 7.6. Laki eläinlääkäriammattin harjoittamisesta

**33 §.** *Eläinlääkärirekisteriin merkittyjen tietojen säilyttämisaikat sekä rekisterin käyttö ja tietojen luovuttaminen.* Pykälän 1 momentin toista virkettä muutettaisiin siten, että siitä poistettaisiin viittaus nimikirjalakiin ”jos nimikirjalaisissa (1010/1989) ei säädetä merkinnän poistamiselle pidempää määräaikaa.” Jatkossa säädettäisiin, että merkintä poistettaisiin, kun päätöksen tai muun ratkaisun antamisesta on kulunut kymmenen vuotta.

Viittaus nimikirjalakiin poistettaisiin tarpeettomana, koska nimikirjalaki kumottaisiin, eikä nimikirjalaisissa myöskään säädetä merkinnän poistamiselle pidempää aikaa kuin muualla on säädetty.

### *Kirkkolaki*

Aloiteoikeus kirkkolain muuttamisesta on kirkolliskokouksella. Työryhmä kiinnittää opetus- ja kulttuuriministeriön huomion siihen, että viittauksia nimikirjalakiin on kirkkolain 6 luvun 23 ja 24 a §:ssä sekä 11 luvun 2 §:ssä.

## 8. Voimaantulo

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan . .2023

## 9. Toimeenpano ja seuranta

xx

## 10. Suhde muihin esityksiin

xx

### 10.1. Esityksen riippuvuus muista esityksistä

xx

### 10.2. Suhde talousarvioesitykseen

xx

## 11. Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys

Esityksessä ehdotetaan, että nimikirjalaki kumotaan ja jatkossa julkisuuslaissa säädettäisiin nykyistä nimikirjalain sääntelyä vastaavalla tavalla julkishallinnon palkkatietojen julkisuudesta. Muutoksen voimaantultua valtion virkamiehistä ja työntekijöistä ei enää pidetä nimikirjaa, eikä heitä koskevia tietoja koota määrämuotoiseen nimikirjanotteeseen. Valtion virkamiehistä ja työntekijöistä kootaan ja tallennetaan edelleen tietoja työnantajan ylläpitämään henkilötietojärjestelmään. Valtion virkamiesten ja työntekijöiden henkilötietojen käsittely julkisen hallinnon palvelussuhteissa perustuisi jatkossa yleisen tietosuoja-asetuksen, tietosuojalain ja työelämän tietosuojalain säännöksiin henkilötietojen käsittelystä. Tietojen julkisuudesta ja luovuttamisesta ulkopuoliselle säädetään julkisuuslaissa.

Ehdotusta on arvioitu perustuslain, tietosuoja-asetuksen, tietosuojalain, työelämän tietosuojalain sekä julkisuuslain kannalta.

Muutoksen tavoitteena on ollut selkeyttää nimikirjalainsäädännön suhde voimassa olevaan tietosuoja- ja julkisuuslainsäädäntöön. Kumoamalla nimikirjalaki selkeytetään oikeustilaa siten,

että valtiotyönantajan palveluksessa olevien virkamiesten ja työntekijöiden henkilötietojen käsittelyn osalta ei pääsääntöisesti ole päällekkäistä sääntelyä ja se henkilötietojen käsittely vastaa kaikilta osin voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä. Siten perusoikeutena turvatut henkilötietojen ja yksityiselämän suoja sekä julkisuusperiaatteen toteutuminen taataan tavalla, jota voidaan pitää hyväksyttävänä perusoikeusjärjestelmän kokonaisuudessa (mm. PeVL 17/2012 vp, PeVL 73/2018 vp, PeVL 31/2017 vp, PeVL 5/2017 vp).

Ehdotettu nimikirjalain kumoaminen on merkityksellistä perustuslain 10 §:ssä turvattujen henkilötietojen ja yksityiselämän suojan kannalta. Perustuslain 10 §:ssä säädetään jokaisen yksityiselämän turvaamisesta. Luonnollisten henkilöiden suojeleminen henkilötietojen käsittelyn yhteydessä on perusoikeus. Lainsäätäjän tulee turvata oikeus henkilötietojen suojaan tavalla, jota voidaan pitää hyväksyttävänä perusoikeusjärjestelmän kokonaisuuden kannalta. Henkilötietojen suojasta säädetään perustuslain 10 §:n 1 momentin mukaan tarkemmin lailla.

Perustuslain 10 §:n mukaista suojaa täydentävät ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyn yleissopimuksen (Euroopan ihmisoikeussopimus) 8 artiklan mukainen yksityiselämän suoja sekä Euroopan unionin perusoikeuskirjan 7 artiklassa turvattu yksityiselämän suoja ja 8 artiklassa turvattu henkilötietojen suoja. Euroopan ihmisoikeussopimuksen 8 artiklan on Euroopan ihmisoikeustuomioistuimenoikeuskäytännössä katsottu kattavan myös henkilötietojen suojan.

Perustuslakivaliokunta on yleistä tietosuoja-asetusta täydentävää lainsäädäntöä koskevassa lausunnossaan todennut, että tietosuoja-asetuksen yksityiskohtainen sääntely, jota tulkitaan ja sovelletaan EU:n perusoikeuskirjassa turvattujen oikeuksien mukaisesti, muodostaa yleensä riittävän säännöspohjan myös perustuslain 10 §:ssä turvattujen yksityiselämän ja henkilötietojen suojan kannalta. Tietosuoja-asetuksen sääntely vastaa asianmukaisesti tulkittuna ja sovellettuna myös Euroopan ihmisoikeussopimuksen mukaan määräytyvää henkilötietojen suojan tasoa. Näin ollen erityislainsäädäntöön ei ole tietosuoja-asetuksen soveltamisalalla enää valtiosääntöisistä syistä välttämätöntä sisällyttää kattavaa ja yksityiskohtaista sääntelyä henkilötietojen käsittelystä. Valiokunnan mielestä henkilötietojen suoja tulee jatkossa turvata ensisijaisesti yleisen tietosuoja-asetuksen ja säädetävän kansallisen yleislainsäädännön nojalla (PeVL 14/2018 vp, s. 4). Lisäksi valiokunta katsoo, että sääntelyn selkeyden vuoksi kansallisen erityislainsäädännön säätämiseen tulee jatkossa suhtautua pidättyvästi ja rajata sellaisen säätäminen vain välttämättömään tietosuoja-asetuksen antaman kansallisen liikkumavaran puitteissa (PeVL 14/2018 vp, s. 5).

Perustuslakivaliokunta on painottanut arkaluonteisten tietojen käsittelyn aiheuttamia uhkia. Valiokunnan mielestä arkaluonteisia tietoja sisältäviin laajoihin tietokantoihin liittyvä tietoturvaan ja tietojen väärinkäyttöön liittyviä vakavia riskejä, jotka voivat viime kädessä muodostaa uhan henkilön identiteetille (ks. PeVL 13/2016 vp, s. 4, PeVL 14/2009 vp, s. 3/I). Myös EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 51 johdantokappaleen mukaan asetuksen 9 artiklassa tarkoitettuja erityisiä henkilötietoja, jotka ovat erityisen arkaluonteisia perusoikeuksien ja -vapauksien kannalta, on suojeltava erityisen tarkasti, koska niiden käsittelyn asyayhteys voisi aiheuttaa huomattavia riskejä perusoikeuksille ja -vapauksille. Valiokunta on tämän johdosta kiinnittänyt erityistä huomiota siihen, että arkaluonteisten tietojen käsittely on rajattava täsmällisillä ja tarkkarajaisilla säännöksillä vain välttämättömään ja sääntelyn on oltava tietosuoja-asetuksen mahdollistamissa puitteissa yksityiskohtaista ja kattavaa (PeVL 65/2018 vp, s. 45, PeVL 15/2018 vp, s. 40).

Valtion virkamiesten ja työntekijöiden henkilötietojen käsittely julkisen hallinnon palvelussuhteissa perustuisi jatkossa yleisen tietosuoja-asetuksen, julkisuuslain, tietosuojalain ja työelämän tietosuojalain säännöksiin henkilötietojen käsittelystä.

Perustuslain 12 §:n 2 momentin mukaan viranomaisen hallussa olevat asiakirjat ja muut tallenteet ovat julkisia, jollei niiden julkisuutta ole välttämättömien syiden vuoksi lailla erikseen rajoitettu. Jokaisella on oikeus saada tieto julkisesta asiakirjasta ja tallenteesta. Viranomaisilla on yleinen velvollisuus edistää perusoikeuksien ja siten myös julkisuuden toteuttamista. Tämä on

nimenomaisesti todettu perustuslain 22 §:ssä, jonka mukaan julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Julkisuusperiaatteen asemaa arvioitaessa on kuitenkin otettava huomioon myös muut perusoikeudet, tässä yhteydessä erityisesti yksityiselämän suoja. Näiden säännösten asettamat oikeudet ja suojan tarpeet on sovittava yhteen joko lainsäädännöllisin keinoin tai oikeudellisella tulkinnalla.

Perustuslakivaliokunta on käytännössään kiinnittänyt erityistä huomiota perustuslain 12 §:n 2 momentissa turvattun asiakirjajulkisuuden suhteesta yksityiselämän ja henkilötietojen suojaan (ks. esim. PeVL 73/2018, PeVL 43/1998 vp. s. 2/II ja PeVL 60/2017 vp, s. 3). Valiokunta on katsonut, että esimerkiksi arkaluonteisten tietojen salassapitoa voidaan pitää välttämättömänä perustuslain 10 §:n 1 momentissa turvattun yksityiselämän suojaamiseksi (PeVL 39/2009 vp. s.2/I). Tällainen toisen perusoikeuden edistäminen on muodostanut sellaisen välttämättömän syyn, jonka vuoksi viranomaisen hallussa olevien asiakirjojen julkisuutta on ollut mahdollista perustuslain 12 §:n 2 momentin nojalla lailla erikseen rajoittaa (PeVL 2/2008 vp, s. 2, PeVL 40/2005 vp, s. 2/II).

Työnantaja ja työntekijä saavat henkilötietojärjestelmästä tulosteiden tai katselunäkymien kautta heille kuuluvat tiedot. Valtion virkamiehen tai työntekijän henkilötietojen luovuttamiseen ulkopuolisille sovelletaan julkisuuslakia.

Perustuslakivaliokunta on lausuntokäytännössään katsonut, että julkisen hallinnon palvelussuhteiden palkkatietoihin ei kytkeydy niin vahvaa yksityisyyden suojaamisen intressiä, että se perustuslain valossa oikeuttaisi näiden tietojen laajan salassapidon. (PeVL 43/1998 vp, s. 7-8, PeVL 7/2019 vp.) Tämän vuoksi, kun nimikirjalaki kumotaan, palkkatietojen julkisuudesta ehdotetaan säädettäväksi julkisuuslain 24 §:n yhteydessä.

Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan (PeVL 7/2001 vp, s.4/II) hallituksen esitykseen (HE 10/2001 vp) laiksi Kansaneläkelaitoksesta arvioinut julkishallinnon palkkatietojen julkisuutta yleisesti koskevasta nimikirjalain 7 §:n 1 momentista poikkeavaa lakiehdotusta, jonka mukaan julkisuus ulottuu pääjohtajan, johtajien ja johtavien toimihenkilöiden mutta ei enää laitoksen muiden toimihenkilöiden palkkatietoihin. Valiokunta piti tällä tavoin rajoitettua julkisuutta kyseissä sääntely-yhteydessä mahdollisena perustuslain kannalta.

Esityksessä on otettu edellä mainitut linjaukset huomioon ehdottamalla julkisuuslakiin lisättäväksi säännös, jonka sisältö ja soveltamisala vastaisivat nyt voimassa olevan nimikirjalain 7 §:n 1 momentin säännöstä palkkajulkisuudesta julkisen hallinnon palvelussuhteissa. Nykyisen nimikirjalain palkkatiedon julkisuutta koskevan säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle jäävien julkishallinnon viranomaisten ja laitosten palkkatietojen julkisuus arvioitaisiin jatkossakin julkisuuslain 1, 9 ja 10 §:n ja 24 §:n 1 momentin 23 kohdan sekä niitä mahdollisesti koskevien erityislakien perusteella.

Nimikirjalain 7 §:n 1 momentin mukaan lain 4 §:n 2 momentin 2 kohdan perusteella nimikirjaan talletetut tiedot virkamiehelle tuomitusta rangaistuksesta ovat salassa pidettäviä. Nimikirjalain kumoamisen jälkeen julkisen hallinnon työnantajan hallussa olevien virkamiehelle tuomittua rangaistusta koskevan tiedon julkisuutta arvioitaisiin julkisuuslain 24 §:n 1 momentin 28 kohdan perusteella. Salassapidon ala todennäköisesti jonkin verran supistuisi.

Nimikirjalain 7 § 2 momentin säännös nimikirjalain mukaan salassa pidettävän rangaistustiedon luovuttamisesta on päällekkäinen julkisuuslain ja eräiden muiden voimassa olevien säädösten kanssa. Tällainen kaksinkertainen sääntely on omiaan aiheuttamaan epäselvyyttä siitä, missä laajuudessa tieto on salassa pidettävä ja missä laajuudessa julkinen. Perustuslakivaliokunta kiinnittää lausunnossaan (PeVL 2/2008 vp, s.2) huomiota siihen, että eduskunta on julkisuuslain-säädännön kokonaisuudistuksen yhteydessä korostanut pidättyvää suhtautumista viranomaisten tietojen salassapitoa koskevien säännösten sijoittamiseen erityislainsäädäntöön (EV 303/1998 vp, katso myös HaVM 31/1998 vp, s. 7/II). Tämän huomioon ottaen nimikirjalain kumoutuessa



salassa pidettävän virkamiehiä koskevan rangaistustiedon luovuttamista arvioidaan tapauskohtaisesti julkisuuslain ja muun jo voimassa olevan soveltuvan säännöksen kuten esimerkiksi rikosrekisterilain mukaisesti.

Edellä esitetyillä perusteilla lakiehdotus voidaan hallituksen käsityksen mukaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä.

*Ponsi*

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

## 1.

**Laki****Nimikirjalain kumoamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

*Nimikirjalain kumoaminen*

Tällä lailla kumotaan nimikirjalaki (1010/1989).

2 §

*Ennen lain voimaantuloa valtion virkamiehistä ja työntekijöistä tallennetun henkilötiedon käytettävyys ja arkistointi*

Työnantaja vastaa siitä, että valtion virkamiehistä ja työntekijöistä ennen tämän lain voimaantuloa tallennetut henkilötiedot ovat työnantajan ja virkamiehen tai työntekijän käytettävissä koko palvelusuhteen keston ajan mahdollisten virkavapauksien sitä katkaisematta.

Palvelussuhteen päätyttyä tiedot arkistoidaan ja niitä käsitellään arkistolain 7 §:n mukaisesti siten, että varmistetaan asiakirjojen käytettävyys ja säilyminen, huolehditaan asiakirjoihin liittyvästä tietopalvelusta, määritellään asiakirjojen säilytysarvo ja hävitetään tarpeeton aineisto.

3 §

*Voimaantulo*

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 2023.

---

## 2.

**Laki****viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain 24 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain (621/1999) 24 §:n 23 momentti seuraavasti:

24 §

*Salassa pidettävät viranomaisen asiakirjat*

---

23) asiakirjat, jotka sisältävät tietoja henkilön vuosituloista tai kokonaisvarallisuudesta taikka tuen tai etuuden perusteena olevista tuloista ja varallisuudesta taikka jotka muutoin kuvaavat hänen taloudellista asemaansa, sekä ulosottoviranomaisen asiakirjat siltä osin kuin ne sisältävät sellaisia tietoja, jotka ulosottorekisteriin merkittyinä olisivat ulosottokaaren mukaan salaisia, sekä tiedot luonnollisesta henkilöstä ulosottovelallisena ja ulosottoselvitys; *asiakirjat, jotka sisältävät tietoja tämän lain 4 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdissa tarkoitettujen viranomaisten virkamiehilleen ja työntekijöilleen, 4 kohdassa tarkoitettujen viranomaisten viranhaltijoilleen ja työntekijöilleen sekä eduskunnan, Suomen Pankin, ja Finanssivalvonnan virkamiehilleen maksamista kokonaispalkoista tai palkan osista ovat kuitenkin palkan maksaneen viranomaisen hallussa julkisia;*

---

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

3.

## Laki

### turvallisuusselvityslain 17 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan turvallisuusselvityslain (726/2014) 17 §:n 3 momentti seuraavasti:

#### 17 §

*Henkilöturvallisuusselvitystä koskeva hakemus ja sen käsittelyä varten annettavat tiedot*

---

Perusmuotoista tai laajaa henkilöturvallisuusselvitystä haettaessa hakemukseen tulee liittää selvitys selvityksen kohteen asuinpaikoista ja pitempiaikaisista oleskelupaikoista enintään viimeisten kymmenen vuoden ajalta sekä ~~nimikirjaote tai muu selvitys koulutuksesta ja virka- ja työsuhteista~~ vähintään kymmenen viimeisen vuoden ajalta. *Edellä tarkoitettua selvitystä koulutuksesta ja virka- ja työsuhteista ei tarvitse esittää toimivaltaisen viranomaisen tai sen hallinnonalan palveluksessa jo olevasta henkilöstä, jos toimivaltainen viranomaisena voi hankkia tiedot viran puolesta.* Laajaa henkilöturvallisuusselvitystä haettaessa tulee hakemukseen liittää tai erikseen toimittaa 28 §:ssä tarkoitettu henkilötietolomake.

---

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

4.

## Laki

### terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain 24 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*muutetaan* terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain (559/1994) 5 luvun 24 a §:n 3 momentti, sellaisena kuin se on laissa 262/2015, seuraavasti:

5 luku

24 a §

*Terveydenhuollon ammattihenkilöiden keskusrekisteri*

---

Edellä 2 momentin 1 kohdassa tarkoitettut tiedot ja 6 kohdassa tarkoitettua turvaamistoimenpidettä koskevat tiedot poistetaan rekisteristä kymmenen vuoden kuluttua rekisteröidyn kuolemasta tai kahden vuoden kuluttua siitä, kun 9 §:ssä tarkoitettu väliaikainen tai satunnainen terveydenhuollon palvelujen tarjoaminen on päättynyt. Edellä 2 momentin 2 kohdassa tarkoitettut tiedot ja 6 kohdassa tarkoitettua huomautusta ja kurinpitotoimenpidettä koskevat tiedot poistetaan, kun päätöksen tai muun ratkaisun antamisesta on kulunut kymmenen vuotta, ~~jollei nimikirjallaissa (1010/1989) säädetä merkinnän poistamiselle pidempää aikaa.~~ Rangaistusta koskeva tieto tulee poistaa myös, kun rangaistukseen tuomitsemisen syynä olleen teon rangaistavuus on poistettu. Edellä 2 momentin 5 kohdassa tarkoitettut tiedot poistetaan, kun henkilölle on myönnetty oikeus harjoittaa lääkärin, hammaslääkärin, proviisorin tai farmaseutin ammattia laillistettuna ammattihenkilönä tai kun opintojen aloittamisesta on kulunut kymmenen vuotta.

---

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

## 5.

### Laki

#### **sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annetun lain 16 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annetun lain (817/2015) 16 §:n 3 momentti seuraavasti:

16 §

*Sosiaalihuollon ammattihenkilöiden keskusrekisteri*

---

Edellä 2 momentin 1 kohdassa tarkoitettut tiedot ja 4 kohdassa tarkoitettua turvaamistoimenpidettä koskevat tiedot poistetaan rekisteristä kymmenen vuoden kuluttua rekisteröidyn kuolemasta. Edellä 2 momentin 3 kohdassa tarkoitettut tiedot sekä 4 kohdassa tarkoitettut huomautusta tai kirjallista varoitusta koskevat tiedot poistetaan rekisteristä, kun päätöksen tai muun ratkaisun antamisesta on kulunut kymmenen vuotta. ~~jollei nimikirjallaissa (1010/1989) säädetä merkinnän poistamiselle pidempää aikaa.~~

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

## 6.

**Laki****eläinlääkäriammattin harjoittamisesta annetun lain 33 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* eläinlääkäriammattin harjoittamisesta annetun lain (29/2000) 33 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1499/2015, seuraavasti:

## 33 §

*Eläinlääkärirekisteriin merkittyjen tietojen säilyttämisajat sekä rekisterin käyttö ja tietojen luovuttaminen*

Edellä 32 §:n 2 momentissa tarkoitetut tiedot poistetaan eläinlääkärirekisteristä vuoden kuluttua asianomaisen kuolemasta. Tiedot, joita tarkoitetaan 32 §:n 3 momentissa, poistetaan eläinlääkärirekisteristä, kun päätöksen tai muun ratkaisun antamisesta on kulunut kymmenen vuotta, ~~jos nimikirjalaisissa (1010/1989) ei säädetä merkinnän poistamiselle pitempää määräaika~~. Rekisterimerkintä rangaistuksesta poistetaan eläinlääkärirekisteristä myös, kun rangaistukseen tuomitsemisen syynä olleen teon rangaistavuus on poistettu. Jos eläinlääkärirekisteriin merkitty tieto perustuu päätökseen, joka ei ole vielä lainvoimainen ja päätös sittemmin kumotaan, on tieto poistettava välittömästi kumoamista koskevan päätöksen saatua lainvoiman.

---

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

---

Helsingissä x.x.xxxx

**Pääministeri**

**Sanna Marin**

Kuntaministeri Sirpa Paatero

*Liite*  
*Rinnakkaistekstit*

## **Laki**

**[Kopioi säädöksen nimi tähän]**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

# §  
[Kopioi momentin teksti tähän]

# §  
[Kopioi momentin teksti tähän]

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

.