

Työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyedellytykset

Lapin yliopisto

Oikeustieteiden tiedekunta

Työoikeus

Leena Alapuranen

Lisensiaatintutkimus

2016

Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyedellytykset

Tekijä: Leena Alapuranen

Opetuskokonaisuus ja oppiaine: Työoikeus

Työn laji: Tutkielma __ Laudaturtyö __ Lisensiaatintyö X

Sivumäärä: x+192

Vuosi: 2016

Tiivistelmä: Työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyedellytykset

Työelämä ja tietosuojalainsäädäntö ovat nopean muutoksen kohteina. Tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella, mitkä ovat työelämässä tapahtuvan työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyä koskevat oikeudelliset edellytykset ja tunnistaa ne tilanteet, joihin liittyy henkilötietojen käsittelyä. Tavoite on selvittää, miten työntekijän oikeus henkilötietojen suojaan toteutuu voimassaolevan lainsäädännön nojalla.

Henkilötietojen käsittelyedellytyksiä tarkastellaan työelämän tietosuojalainsäädäntöön perustuen. Käsittelyn pohjana ovat työntekijälle kuuluvat perusoikeudet. Käsittelyn edellytyksiä tarkastellaan henkilötietolainsäädännön ja sen tietosuojaperiaatteiden nojalla. Tutkimuksessa tarkastellaan erikseen teknisten välineiden kautta syntyvien henkilötietojen käsittelyedellytyksiä sekä työntekijän henkilötietojen käsittelyedellytyksiä työoikeudellisten erityislakien nojalla.

Johtopäätöksenä tutkimuksessa esitetään työntekijän henkilötietojen käsittelyn edellytyksiä koskevan lainsäädännön olevan osin hajanainen. Lainsäädäntö on osittain yksityiskohtaista ja osittain periaatteellista ja sen soveltaminen edellyttää valistunutta työnantajaa. Työntekijän oikeus henkilötietojen suojaan on turvattu lainsäädännössä, mutta käytännössä suojan sisältöä ei aina tunneta. Tietosuojan periaatteet ovat avainasemassa henkilötietojen asianmukaisen käsittelyn turvaamiseksi ja niiden avulla on mahdollista ratkaista käytännössä esiin tulevia haasteita.

Asiasanat: henkilötietojen käsittely, henkilötietojen suoja, tietosuoja, työntekijän tietosuoja, työntekijän yksityisyys

SISÄLLYSLUETTELO

LÄHTEET	V
1. JOHDANTO	1
1.1 TUTKIMUSKYSYMYS, TARKOITUS JA TAVOITTEET.....	1
1.2. TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS JA TARKASTELUTAPA.....	3
1.3 TUTKIMUKSEN RAKENNE	9
2. LAINSÄÄDÄNNÖN TAUSTA JA KANSAINVÄLINEN SÄÄNTELY	10
2.1 HENKILÖTIETOJEN SUOJA PERUSOIKEUDEKSI	10
2.2 HENKILÖTIETOJEN SUOJAN KANSAINVÄLINEN SÄÄNTELY	14
2.3 TYÖELÄMÄN TIETOSUOJALAINSÄÄDÄNNÖN TAUSTA	23
2.3.1 Työnhakijaa koskeva sääntely ja sen kehittyminen	26
2.3.2 Arkaluonteiset tiedot tietosuojalainsäädännön piiriin	28
2.4 TYÖELÄMÄN TIETOSUOJAN KANSAINVÄLINEN SÄÄNTELY.....	32
2.4.1 Eurooppalainen sääntely	32
2.4.2 Pohjoismaisesta sääntelystä.....	34
3. HENKILÖTIETOJEN SUOJA JA PERUSOIKEUDET	37
3.1 PERUSOIKEUKSISTA	37
3.2 ITSEMÄÄRÄÄMISOIKEUS	44
3.3 OIKEUS YKSITYISYYTEEN, YKSITYISELÄMÄN SUOJA JA MUUT PERUSOIKEUDET	46
4. HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELYN EDELLYTYKSET.....	51
4.1 KÄSITTELYN EDELLYTYKSET HENKILÖTIETOLAINSÄÄDÄNNÖN NOJALLA	51
4.1.1 Tietosuoja, henkilötieto ja henkilötietojen suoja – henkilötietolainsäädännön keskeisistä käsitteistä	51
4.1.2 Henkilötietolaki ja käsittelyn edellytykset	55
4.1.3 YksTL ja käsittelyn edellytykset.....	63
4.1.3.1 YksTL ja tarpeellisuusvaatimus.....	63
4.1.3.2 Henkilötietojen kerääminen ja työnantajan tiedonantovelvollisuus	71
4.1.4 Henkilötietojen suojan keskeiset periaatteet.....	75
4.1.4.1 Periaatteiden merkityksestä.....	75
4.1.4.2 Käyttötarkoitussidonnaisuus ja suunnitelmallisuus	77

4.1.4.3	Huolellisuus	82
4.1.4.4	Tarpeellisuus- ja virheettömyysvaatimus	88
4.1.4.5	Rekisteröidyn oikeudet	93
4.1.4.6	Tietoturvallisuus ja tietojen säilytys	98
4.1.4.7	Arkaluonteiset tiedot ja henkilötunnus	103
4.1.7.5	Terveystietotiedot	108
4.1.7.5	Luottotiedot	112
4.2.	TEKNISTEN VÄLINEIDEN KAUTTA SYNTYVIEN HENKILÖTIE TOJEN KÄSITTELYN EDELLYTYKSET	115
4.2.1	<i>Yleistä</i>	115
4.2.1	<i>Sähköposti</i>	117
4.2.1.1	YksTL:n sähköpostia koskevat säännökset	117
4.2.1.2	Tietoyhteiskuntakaari ja työntekijän sähköposti	122
4.2.3	<i>Verkkoselailu, sosiaalinen media ja Internet of Things</i>	128
4.2.4	<i>Kameravalvonta</i>	134
4.2.5	<i>Paikantaminen</i>	140
4.2.6	<i>Puhelutiedot</i>	143
4.3	KÄSITTELYN EDELLYTYKSET ERITYISLAKIEN NOJALLA	145
4.3.1	<i>Työsopimuslaki ja palvelussuhteeseen liittyvät tiedot</i>	145
4.3.2	<i>Työaikalaki</i>	155
4.3.3	<i>Vuosilomalaki</i>	156
4.3.4	<i>Työturvallisuuslaki</i>	157
4.3.5	<i>Työtapaturma- ja ammattitautilaki</i>	159
4.3.6	<i>Tasa-arvolaki</i>	163
4.3.7	<i>Yhdenvertaisuuslaki</i>	166
4.4	YHTEISTOIMINTAMENETTELY	170
4.5	VALVONTA JA SEURAAMUKSET	177
4.5.1	<i>Viranomaisvalvonta</i>	177
4.5.2	<i>Vahingonkorvausvastuu</i>	181
4.5.3	<i>Rangaistusseuraamukset</i>	182
5.	JOHTOPÄÄTÖKSET	186

Lähteet

Kirjallisuus ja artikkelit

Aarnio

Reijo Aarnio: Tietosuoja EU:ssa. Tietosuoja 2/2005 s. 3.

Alapuranen – Koskinen

Leena Alapuranen – Seppo Koskinen: Työnhakijan terveydentilätietojen kerääminen. Teoksessa: Oikeus kansainvälisessä maailmassa, Ilkka Saraviidan juhlakirja. s. 525-543. Helsinki 2008.

Blankenburg

Erhard Blankenburg: The invention of privacy. Teoksessa: Privacy disputed. Den Haag 1995. s. 31-42.

Bing

Jon Bing: Computers and Law: Some beginnings. Yulex 2006. Senter for rettsinformatikk. s. 7-27.

Blume

Peter Blume: Introduction. Teoksessa: Nordic Data Protection. (ed. Blume). s. 1–9. Helsinki 2001.

Bräutigam

Tobias Bräutigam: Getting high on information? The European Commission's Proposal for Renewal of the Data Protection Legislation. JFT 5/2012. s. 415-435.

Bygrave

Lee A. Bygrave: Data Protection Law – Approaching Its Logic and Limits. Klüwer Law International, Hague, 2002.

Bygrave 2013

Lee A. Bygrave: Privacy as a Cultural Value. Yulex 2013. s. 77-80.

Bygrave 2014

Lee A. Bygrave: Data Privacy Law. An International Perspective. Oxford University Press. United Kingdom. 2014.

De Hert – Gutwirth

Data Protection in the Case Law of Strassbourg and Luxemburg: Constitutionalisation in Action. Teoksessa Gutwirth, Serge – Pouillet, Yves – De Hert, Paul – De Terwangne, Cécile – Nouwt, Sjaak (toim.): Reinventing Data Protection? Springer. Dordrecht – London 2009, s. 3–44.

Danagher

Luke Danagher: An Assessment of the Draft Data Protection Regulation: Does it Effectively Protect Data? European Journal of Law and Technology. Vol. 3. No. 3, 2012

Hidén

Mikael Hidén: Omaisuuensuoja. Encyclopedia Iuridica Fennica V, palsta 703 ss. Jyväskylä 1997.

Hoikka – Neuvonen – Rautiainen

Mikko Hoikka – Riku Neuvonen – Pauli Rautiainen: Viestintämarkkinaoikeus. Kauppa-kamari 2016.

Johanssen – Kaspersen - Skullerud

Johanssen Wiik Michal - Kaspersen Knut-Brede - Skullerud Åste-Marie, Personopplysningsloven, Kommentarutgave. Oslo 2001.

Jyränki

Antero Jyränki: Uusi perustuslakimme. Jyväskylä 2000.

Kairinen

Matti Kairinen: Työoikeus perusteineen. Raisio 2009.

Kairinen – Koskinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen

Matti Kairinen – Seppo Koskinen – Kimmo Nieminen – Vesa Ullakonoja – Mika Valkonen. Työoikeus. 2006

Kangasperko

Raila Kangasperko: Työelämän tietosuojakysymykset koottu erityislakiin. Tietosuoja 3/2001, s. 4–8

Kauppi

Arto Kauppi: Potilastiedot ja poliisin tiedon hankinta. Tutkimus terveydenhuollon luotamuksellisuuden suojan ja potilaan yksityisyyden suojan suhteesta poliisin potilastietoihin kohdistuviin tiedonhankintavaltuuksiin. Sähköinen kirja. Arto Kauppi ja Talentum Media 2007.

Konstari

Timo Konstari: Henkilörekisterilaki. Säännökset ja käytäntö. Helsinki 1992.

Koillinen

Mikael Koillinen: Tietosuoja itsenäisenä perusoikeutena. Oikeus 2/2013, s.171-193

Korhonen

Rauno Korhonen: Perusrekisterit ja henkilötietojen suoja. Informaatio-oikeudellinen tutkimus yksityisyyden suojasta yhteiskunnan perusrekisteritietojen käsittelyssä. Rovaniemi 2003.

Korhonen 2006

Rauno Korhonen: Informaatio-oikeuden asemasta oikeuksien kentässä. Teoksessa: Oikeusteorian poluilla. Juhlajulkaisu Rauno Halttunen. Rovaniemi : Lapin yliopisto 2006. - Lapin yliopiston oikeustieteellisiä julkaisuja s. 87-104.

Korhonen 2014

Korhonen Rauno: Sähköinen asiointi ja viestintä, in Tuominen, Tomi (ed.): Oikeus tänään. Lapin yliopiston oikeustieteellisiä julkaisuja. Sarja C 62. Rovaniemi 2014. s. 17-127.

Korhonen 2016a

Korhonen Rauno: The new Information Society Code in Finland. Teoksessa: Lawyers in the Media Society. The Legal Challenges of the Media Society. Rovaniemi 2016. s. 52-58.

Korhonen 2016b

Korhonen Rauno: Sähköinen asiointi ja viestintä julkisella sektorilla. Teoksessa: Oikeus tänään. Lapin yliopiston oikeustieteellisiä julkaisuja. Sarja C 64. Bookwell 2016 s. 274–379.

Korhonen – Koskinen – Ojanen – Pesonen

Virpi Korhonen – Seppo Koskinen – Mika Ojanen – Pirkko Pesonen. Työelämän uusi tietosuoja. Helsinki 2004.

Korja

Juhani Korja: Biometrinen tunnistaminen ja henkilötietojen suoja. Tutkimus biometristen tunnisteiden lainsäädännöllisestä asemasta. Turenki 2016.

Koskinen 2001

Seppo Koskinen: Yksityisyyttä työelämässä suojellaan. Lakimiesuutiset 10/2001.

Koskinen 2002a

Seppo Koskinen: Henkilö- ja soveltuvuusarviointi ja yksityisyyden suoja työelämässä. Edilex artikkeli 9.8.2002.

Koskinen 2002b

Seppo Koskinen: Yksityisyyttä työelämässä suojellaan. Tietosuoja 1/2002, s. 20–25.

Koskinen 2004b

Seppo Koskinen: Työhönotossa kerättävät tiedot ja työnhakijan yksityisyyden suoja. Edilex artikkeli 19.8.2004.

Koskinen 2005

Seppo Koskinen: Uusi palkkausjärjestelmä ja henkilöarvioinnin ongelmat. Tietosuoja 1/2005, s. 4–8.

Koskinen 2007

Seppo Koskinen. Suulliset ja henkilötiedot ja yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki. Edilex-uutinen 25.10.2007

Koskinen 2011

Seppo Koskinen. Sosiaalinen media ja työelämä. Edilex-uutinen. 14.1.2011

Koskinen 2012

Seppo Koskinen. Työnantajan oikeudet ja sosiaalinen media. Edilex-uutinen 22.5.2012.

Koskinen 2013

Seppo Koskinen. Verkkosurffailun valvonnasta. Edilex-artikkeli.12.6.2013.

Koskinen 2015

Seppo Koskinen: Yksityisyyden suoja työ syrjintätilanteessa – KKO 2015:4. Edilex-artikkeli 28.8.2015

Koskinen – Alapuranen – Arola – Heino – Lehtonen – Ullakonoja – Virta.

Seppo Koskinen– Leena Alapuranen– Matti Arola –Anna-Maija Heino– Lasse Lehtonen – Vesa Ullakonoja – Lauri Virta: Työkyvytön? Terveystietojen käsittelystä työelämässä. Helsinki 2008.

Koskinen – Nieminen – Valkonen

Seppo Koskinen – Kimmo Nieminen – Mika Valkonen. Työsuhteen päättäminen. Helsinki 2003.

Koskinen – Ullakonoja

Seppo Koskinen – Vesa Ullakonoja: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Keuruu 2016.

Kulla – Koillinen. Julkisuus ja henkilötietojen suoja viranomaistoiminnassa. Turku 2014

Kuoppamäki

Markku Kuoppamäki: Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Helsinki 2008.

Lehtonen A.

Asko Lehtonen: Työnantajan oikeudesta tutkia työntekijän sähköpostiviestintää. Julkaisussa Defensor Legis N:0 4/2008 s. 550-567.

Lehtonen

Lasse Lehtonen: Potilaan yksityisyyden suoja. Vammala 2001.

Lindroos-Hovinheimo

Susanna Lindroos-Hovinheimo: Elämäntarinoiden hallintaa – Eurooppalainen henkilötietojen suoja yksilöllistymisen ilmentäjänä. Referee-artikkeli. Teoksessa: Viestintäoikeuden vuosikirja 2015. s. 120-139.

Lohiniva-Kerkelä 2003

Mirva Lohiniva-Kerkelä: Verosalaisuus. Yksityisyyden ja luottamuksellisen liiketoimintatiedon suoja verotuksessa. Rovaniemi 2003.

Lohiniva-Kerkelä 2007

Mirva Lohiniva-Kerkelä: Terveystietojen suoja. Jyväskylä 2007.

Mahkonen

Sami Mahkonen: Oikeus yksityisyyteen, Porvoo 1997.

Mäkinen

Jenna Mäkinen: The background and nature of data within EU Data Protection Law with reference to new technology. Teoksessa: Viestintäoikeuden vuosikirja 2015. s. 103-119.

Neuvonen

Riku Neuvonen: Yksityisyyden suoja Suomessa. Viro 2014.

Nyblin

Klaus Nyblin: Työelämän sähköposti. Helsinki 2009.

Nyyssölä

Mikko Nyyssölä: Yksityisyyden suoja työsuhteessa. Juva 2009.

Paanetoja

Jaana Paanetoja. Vallankäytöstä työsuhteessa. Teoksessa: Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 2012-2013. Toimittanut Jorma Saloheimo. Helsinki 2013. s.129-150.

Perusoikeudet (Scheinin/Perusoikeudet, Pellonpää/Perusoikeudet, Viljanen/Perusoikeudet)

Pekka Hallberg – Kaarlo Tuori – Veli- Pekka Viljanen – Tuomas Ojanen – Martin Scheinin Perusoikeudet. 2011.

Pitkänen – Tiilikka – Warma

Olli Pitkänen - Päivi Tiilikka – Eija Warma: Henkilötietojen suoja. Talentum 2013.

Prosser

William L. Prosser: Privacy. California Law Review. Vol.48, No.3.California.1960. s. 383-423.

Ojanen

Tuomas Ojanen: Article 8: Protection of Personal Data. Julkaisussa European Network of Experts on Fundamental Rights and the European Commission. Commentary on the

Charter of Fundamental Rights of the European Union. (http://ec.europa.eu/justice/fundamentalrights/document/index_en.htm#network_commentary) s. 90-97

Pesonen

Pirkko Pesonen: Sosiaalisen median lait. Viro 2013.

Pöysti

Tuomas Pöysti: Tehokkuus, informaatio ja eurooppalainen oikeusalue. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Helsinki 1999.

Pöysti 2000

Tuomas Pöysti: Julkisen vallan velvoite edistää sähköisen identiteetin ja verkkoyhteiskunnan infrastruktuurin turvallisuutta. Oikeus 1/2000 s. 91-112

Pöysti 2002

Tuomas Pöysti: Verkkoyhteiskunnan viestintäinfrastruktuurin metaoikeudet. Teoksessa: Viestintäoikeus (toim. Heikki Kulla ym.) WSOY Lakitieto 2002.

Raatikainen

Ari Raatikainen: Yksityisyyden suoja työelämässä. Helsinki 2002.

Rautiainen – Äimälä – Nyysölä – Åström

Hannu Rautiainen – Markus Äimälä – Mikko Nyysölä – Johan Åström. Online TyöRaoikeus, yritys. Online-teos. SanomaPro.fi

Rautio

Ilkka Rautio: RL 38 luku. Tieto- ja viestintärikokset. Teoksessa Tapio Lappi Seppälä Kaarlo Hakamies – Pekka Koskinen - Martti Majanen – Sakari Melander – Kimmo Nuotio – Ari-Matti Nuutila – Timo Ojala – Ilkka Rautio: Rikosoikeus. Helsinki 2008. s. 1028- 1055.

Rodotà

Stefano Rodotà: Some Remarks on Surveillance today. European Journal of Law and Technology, Vol. 4., No. 2., 2013.

Råman

Jari Råman. Tietoturvallisuus on myös perusoikeus. *Lakimies* 5; 2006: 5, s. 818-824.

Råman 2006

Jari Råman. *Regulating Secure Software Development. Analysing the potential regulatory solutions for the lack of security in software.* Rovaniemi 2006.

Saarenpää

Ahti Saarenpää: Näkökohtia yksilön suojasta – 55 teesiä tietosuojasta.

<http://www.ulapland.fi/home/oiffi>

Saarenpää b

Ahti Saarenpää: Näkökulmia yksityisyyteen, tietoturvaan ja valvontaan

<http://www.ulapland.fi/loader.aspx?id=3856f9d2-2981-490c-a339-0864e8214574>

Saarenpää 1994

Ahti Saarenpää: Tieto ja suoja. Juhlajulkaisu. Oikeustieteen ylioppilaiden yhdistys Artikla ry 15 vuotta. Toimittaneet Harri Lindroth ja Tuomas Pöysti, s. 153–185. Kitee 1994.

Saarenpää 1997

Ahti Saarenpää: Potilas, oikeus ja ihminen

– näkökohtia itsemääräämisoikeutemme suojasta. Teoksessa: Juhlajulkaisu Aulis Aarnio 1937-14/5.1977. Oikeustiede – Jurisprudentia XXX. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen vuosikirja. Jyväskylä 1997, s. 265–278.

Saarenpää 2000

Ahti Saarenpää: Verkkoyhteiskunnan oikeutta – johdatusta aiheeseen. *Oikeus* 1/2000 s. 3-14.

Saarenpää 2001a

Ahti Saarenpää: Finland. Teoksessa Nordic Data Protection (ed. Blume), s. 39–78. Helsinki 2001.

Saarenpää 2001b

Ahti Saarenpää: Verkoissa, verkoista, verkkoihin – verkkoyhteiskunnan niukkenevaa oikeutta? Teoksessa: Oikeustieteen rajoja etsimässä. Juha Tolosen juhla-kirja. Turku 2001. s. 203-219

Saarenpää 2002

Ahti Saarenpää: Yksityisyys, yksityiselämä ja yksilön suoja – yksityisyyden käsitteellistä kuvausta. Teoksessa: Professori Kyösti Holman juhla-kirja 11.6.2002. Toimittanut Risto Haavisto. Rovaniemi 2002. s. 313–317.

Saarenpää 2005

Ahti Saarenpää: Mieleeni hiipii ajatus... Tietosuojaja 4/2005. s. 33.

Saarenpää 2008

Legal privacy / Ahti Saarenpää (ed.). — Zaragoza : Prensas Universitarias de Zaragoza, 2008
305 p.; 22 cm. — (LEFIS Series ; 5)

Saarenpää 2008b

Ahti Saarenpää: Kansalaisen oikeudet tiedon valtateillä. Teoksessa: Paratiisi vai panoptikon. Eduskunnan kirjaston julkaisuja. Helsinki 2008.s. 141-161.

Saarenpää 2015

Ahti Saarenpää: Henkilö- ja persoonallisuus-oikeus. Teoksessa: Oikeus tänään – osa II. Lapin yliopiston oikeustieteellisiä julkaisuja. Sarja c 63. s. 203-427.

Saarenpää 2016

Ahti Saarenpää: Oikeusinformatiikka. Teoksessa: Oikeus tänään – osa I. Lapin yliopiston oikeustieteellisiä julkaisuja. Sarja c 64. Bookwell Oy 2016. s. 67-271.

Salminen

Markus Salminen: Tietosuoja sähköisessä liiketoiminnassa. 2009.

Saraviita

Ilkka Saraviita: Kirjaesittely teoksesta: Perusoikeudet EU:ssa (toimittanut Liisa Nieminen) <http://personal.inet.fi/tiede/ilkka.saraviita/>

Saraviita 2005

Ilkka Saraviita: Suomalainen perusoikeusjärjestelmä. Helsinki 2005.

Saraviita 2011

Ilkka Saraviita. Perustuslaki. Hämeenlinna 2011.

Seipel

Peter Seipel: Computing law : perspectives on a new legal discipline. Stockholm 1977.

Seipel 2001

Peter Seipel: Sweden. Teoksessa: Blume Peter (toim.) Nordic data protection. Helsinki 2001.

Scheinin

Martin Scheinin. Perusoikeuskonfliktit. Teoksessa Heinonen Tuuli – Lavapuro Juha: Oikeuskulttuurin eurooppalaistuminen. Ihmisoikeuksien murroksesta kansainväliseen vuorovaikutukseen. Vantaa 2012.

Tiitinen – Kröger

Kari-Pekka Tiitinen – Tarja Kröger: Työsopimus oikeus. Jyväskylä 2003.

Työoikeus (Kairinen/Työoikeus, Koskinen/Työoikeus, Nieminen/Työoikeus, Ullakon-
oja/Työoikeus) Martti Kairinen – Seppo Koskinen – Kimmo Nieminen – Mika Valko-
nen. Työoikeus. Juva 2006

Vanto

Vanto Jarno J. Henkilötietolaki käytännössä. Helsinki 2011.

Viljanen

Viljanen Veli-Pekka: Perusoikeuksien rajoitusedellytykset. Vantaa 2001.

Voutilainen

Voutilainen Tomi. Oikeus tietoon. Informaatio-oikeuden perusteet. Porvoo 2012.

Wallin

Anna-Riitta Wallin: Tiedonsaanti asiakirjoista ja henkilötietojen suoja EU:n perusoikeuskirjassa tunnustettuina perusoikeuksina. Teoksessa Perusoikeudet EU:ssa. Toimittanut Liisa Nieminen. Helsinki 2001, s. 351–387.

Wallin – Konstari

Anna-Riitta Wallin – Timo Konstari: Julkisuus- ja salassapitolainsäädäntö. Helsinki 2000.

Wallin – Nurmi

Anna-Riitta Wallin – Pekka Nurmi: Tietosuojalainsäädäntö. Henkilörekisterilaki ja siihen liittyvät säädökset 2. uudistettu painos. Jyväskylä 2001.

Waris

Kyösti Waris. Soveltuvuusarviointi ei saa loukata yksityisyyden suojaa. Tietosuoja 4/2001, s.18–24.

Warren & Brandeis

Warren, Samuel D. & Brandeis, Louis D: Right to Privacy. In Hofstadter, Samuel H. And Horowitz, George: The Right of Privacy. Central Book Company, Inc., New York, 1964. Originally published in the Harvard Law Review Vol. IV. No.5, 15th December, 1890.

Warma

Eija Warma. Sosiaalinen media kaipaa pelisääntöjä. 9.6.2010. (<http://www.castren.fi>)

Äimälä– Åström – Rautiainen – Nyysölä

Markus Äimälä – Johan Åström – Hannu Rautiainen – Mikko Nyysölä: Käytännön työoikeutta esimiehille. Juva 2012

Öman - Lindblom

Sören Öman – Hans Olof Lindblom: Personuppgiftslagen. En kommentar. Andra upplagen. Stockholm 1998.

Virallislähteet

Ehdotus Euroopan Parlamentin ja Neuvoston asetukseksi yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta (yleinen tietosuojasetus), Bryssel 25.1.2012. COM (2012) 11 final.

Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaaliskomitealle ja alueiden komitealle. Digitaalisten sisämarkkinoiden strategia Euroopalle. Bryssel 6.5.2015. COM (2015) 192 final.

HaVL 2/2001

Hallintovaliokunnan lausunto 2/2001 vp. Hallituksen esityksestä laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HaVL 11/2012

Hallintovaliokunnan lausunto 11/2012 vp. Valtioneuvoston kirjelmä ehdotuksesta asetukseksi yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta (Yleinen tietosuojasetus) sekä direktiiviksi yksilöiden suojelusta toimivaltaisten viranomaisten henkilötietojen käsittelyssä rikosten torjumiseksi, tutkimiseksi, selvittämiseksi tai niistä syyttämiseksi tai rikosoikeudellisten seuraamusten täytäntöönpanemiseksi ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta (Tietosuojadirektiivi)

HaVL 6/2013

Hallintovaliokunnan lausunto 6/2013 vp. Valtioneuvoston kirjelmä ehdotuksesta asetukseksi yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta (Yleinen tietosuoja-asetus) sekä direktiiviksi yksilöiden suojelusta toimivaltaisten viranomaisten henkilötietojen käsittelyssä rikosten torjumiseksi, tutkimiseksi, selvittämiseksi tai syyttämiseksi tai rikosoikeudellisten seuraamusten täytäntöönpanemiseksi ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta (Tietosuojadirektiivi)

HE 49/1986

Hallituksen esitys Eduskunnalle henkilörekisterilain ja siihen liittyviksi laeiksi. 1986.vp.nro 49.

HE 74/1987

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain ja merimieslain muuttamisesta. 1987.vp.nro 74.

HE 309/1993

Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta 1993 vp. nro 309.

HE 96/1998

Hallituksen esitys Eduskunnalle henkilötietolaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. 1998 vp. nro 96.

HE 75/2000

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. 2000 vp. nro 75.

HE 59/2002

Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. 2002 vp. nro 59.

HE 44/2003

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta. 2003.vp.

HE 125/2003

Hallituksen esitys Eduskunnalle sähköisen viestinnän tietosuojalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi 2003 vp. nro 125.

HE 162/2003

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta. 2003 vp. nro 162.

HE 195/2004

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta. 2004 vp. nro 195.

HE 48/2005

Hallituksen esitys Eduskunnalle työllistymisen ja muutosturvan toimintamalliin liittyväksi lainsäädännöksi. 2005 vp. nro 48.

HE 19/2008

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamisesta ja henkilötietolain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen 2 momentin kumoamisesta. 2008 vp.

HE 48/2008

Hallituksen esitys Eduskunnalle sähköisen viestinnän tietosuojalain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta. 2008 vp.

HE 221/2013

Hallituksen esitys eduskunnalle tietoyhteiskuntakaareksi sekä laeiksi maankäyttö- ja rakennuslain 161 §:n ja rikoslain 38 luvun 8 b §:n muuttamisesta

HE 19/2014

Hallituksen esitys Eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi 2014 vp.

HE 277/2014

Hallituksen esitys Eduskunnalle työtapaturma- ja ammattitautilaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi 2014 vp

KM 1974:110

Tietojärjestelmäkomitean I osamietintö: komitean työn lähtökohdat ja tavoitteet. Helsinki 1974.

KM 1997:9

Henkilötietotoimikunnan mietintö. Komiteanmietintö 1997:9, Helsinki 1997.

Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context.

Article 29 Data Protection Working Party – Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context (13.9.2001). WP 48. (ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2001/wp48en.pdf)

Opinion 5/2009 on online social networking

Article 29 Data Protection Working Party – Opinion 5/2009 on online social networking (12.06.2009). WP 163.

(http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2009/wp163_en.pdf)

Opinion 8/2014 on the Recent Development on the Internet of Things

Article 29 Data Protection Working Party – Opinion 8/2014 on the Recent Development on the Internet of Things (16.9.2014). WP 223.

(http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp223_en.pdf)

Opinion 06/2014 on the notion of legitimate interests of the data controller under Article 7 of Directive 95/46/EC

Article 29 Data Protection Working Party- Opinion 06/2014 on the notion of legitimate interests of the data controller under Article 7 of Directive 95/46/EC (9.4.2014). WP 217.

Recommendation on the protection of personal data used for employment purposes

Council of Europe. Recommendation of the Committee of Ministers to member States on the protection of personal data used for employment purposes. No. R (89) 2. ([http://www.coe.int/t/dg3/healthbioethic/texts_and_documents/Rec\(89\)2E.pdf](http://www.coe.int/t/dg3/healthbioethic/texts_and_documents/Rec(89)2E.pdf))

Recommendation on the processing of personal data in the context of employment

Council Of Europe. Recommendation CM/Rec (2015) 5 of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment (https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c3f7a)

PeVM 25/1994

Perustuslakivaliokunnan mietintö nro 25/1994 vp. Hallituksen esityksestä perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

PeVL 25/1998

Perustuslakivaliokunnan lausunto Hallituksen esityksestä 96/1998 henkilötietolaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

PeVL 41/2000

Perustuslakivaliokunnan lausunto 41/2000 vp. Hallituksen esityksestä työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

PeVL 51/2002

Perustuslakivaliokunnan lausunto 51/2002 vp. Hallituksen esitys laiksi henkilötietojen käsittelystä poliisitoimissa ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

PeVL 9/2004

Perustuslakivaliokunnan lausunto 9/2004 vp. Hallituksen esityksestä sähköisen viestinnän tietosuojalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

PeVL 10/2004

Perustuslakivaliokunnan lausunto 10/2004 vp. Hallituksen esityksestä laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

PeVL 12/2012 vp

Perustuslakivaliokunnan lausunto 12/2012 vp. Valtioneuvoston kirjelmä ehdotuksesta asetukseksi yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta (Yleinen tietosuoja-asetus) sekä direktiiviksi yksilöiden suojelusta toimivaltaisten viranomaisten henkilötietojen käsittelyssä rikosten torjumiseksi, tutkimiseksi, selvittämiseksi tai niistä syyttämiseksi tai rikosoikeudellisten seuraamusten täytäntöönpanemiseksi ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta (Tietosuojadirektiivi)

PeVM 25/1994

Perustuslakivaliokunnan mietintö 25/1994 vp. Hallituksen esityksestä perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

SOU 1972:47

Statens offentliga utredningar. Data och integritet.

SOU 2002:18

Statens offentliga utredningar. Personlig integritet i arbetslivet. Betänkande av utredningen om personlig integritet i arbetslivet.

SOU 2009:44

Statens offentliga utredningar. Integritetskydd i arbetslivet. Betänkande av Utredningen om integritetsskydd i arbetslivet.

Tasks of the Article 29 Data Protection Working Party.

Tasks of the Article 29 Data Protection Working Party.

(ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/tasks-art-29_en.pdf)

TM

Työministeriö: Työelämän tietosuoja. Esiteteksti 2.uudistettu painos. 2008.

TyVM 22/1998

Työasianvaliokunnan mietintö 22/1998 vp. Hallituksen esityksestä laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

TyVM 3/2001

Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnan mietintö 3/2001 vp. Hallituksen esityksestä laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

TyVM 8/2004

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö 8/2004 vp. Hallituksen esityksestä laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

Työntekijöiden henkilötietojen suojaaminen

Työntekijöiden henkilötietojen suojaaminen. Kansainvälisen työjärjestön (ILO) ohjeisto. Työministeriö, ILO-asiakirjoja 2/98. Helsinki 1998

U 21/2012

U 21/2012. Valtioneuvoston kirjelmä eduskunnalle ehdotuksesta asetukseksi yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta (Yleinen tietosuoja-asetus) sekä direktiiviksi yksilöiden suojelusta toimivaltaisten viranomaisten henkilötietojen käsittelyssä rikosten torjumiseksi, tutkimiseksi, selvittämiseksi tai niistä syyttämiseksi tai rikosoikeudellisten seuraamusten täytäntöönpanemiseksi ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta (Tietosuojadirektiivi) 12.4.2012

U-jatkokirje 26.4.2013.

12.4.2012 annettua valtioneuvoston kirjelmää täydentävä selvitys EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen valmistelusta

Yksityisyyden suoja ja viestinnän luottamuksellisuus. Faktalehti 5/2014. Liikenne- ja viestintäministeriö.

(<https://www.lvm.fi/documents/20181/798198/Faktalehti+4-2015-+Ykistyisyyden-suoja+ja+viestinnän+luottamuksellisuus/2f5a48b3-c3a3-4947-830b-b8ec548a5c46?version=1.0>)

Muut lähteet

European Commission News 25.1.2012. http://ec.europa.eu/justice/newsroom/data-protection/news/120125_en.htm

Euroopan komission ehdotus uudeksi henkilötietojen sääntelyksi. Castren.fi. Julkaisut. 27.1.2012. (www.castren.fi)

Henkilötietolain seuraamusjärjestelmä

Henkilötietolain seuraamusjärjestelmä. Tietosuojavaltuutetun toimisto. 27.7.2010. (http://www.tietosuoja.fi/material/attachments/tietosuojavaltuutettu/tietosuojavaltuutetun-toimisto/oppaat/6JfprbX39/Henkilötietolain_seuraamusjarjestelma.pdf)

Käsikirja Euroopan tietosuojaoikeudesta

Käsikirja Euroopan tietosuojaoikeudesta. European Union Agency for Fundamental Rights. European Court of Human Rights. Council of Europe. Euroopan unionin julkaisutoimisto. Luxemburg 2014.

(http://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_data_protection_FIN.pdf)

Personuppgifter i arbetslivet

Personuppgifter i arbetslivet. Darainspektionen informerar. 22.3.2012. Tarkastettu kesäkuussa 2015.

(www.datainspektionen.se)

Sosiaalisen median työkäyttö – Työsuojelunäkökulma

Sosiaalisen median työkäyttö – Työsuojelunäkökulma. Työturvallisuuskeskuksen julkaisu.

(http://ttk.fi/koulutus_ ja_ kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/sosiaalisen_ median_ tyokaytto_ -_ tyosuojelunakokulma)

Suomalainen teollinen internet – haasteesta mahdollisuudeksi: taustoittava kooste.

Juhanko Jari (toim.), Jurvansuu Marko (toim.), Ahlqvist Toni, Ailisto Heikki, Alahuhta Petteri, Collin Jari, Halen Marco, Heikkilä Tapio, Kortelainen Helena, Mäntylä Martti, Seppälä Timo, Sallinen Mikko, Simons Magnus ja Tuominen Anu (5.1.2015). ETLA Raportit No 42. (<http://pub.etla. /ETLA-Raportit-Reports-42.pdf>)

Suomi – Teollisen Internetin Piilaakso

Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 4/2015.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Tietotekniikan käyttö yrityksissä.

ISSN=1797-2957. Helsinki: Tilastokeskus.

(<http://www.stat.fi/til/icte/>)

Työolobarometri 2014

Työolobarometri. Syksy 2014. Ennakkotietoja Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja TEM raportteja. 9/2015

(<https://www.tem.fi/files/42242/barometri.pdf>)

Työolojen muutokset 1977 – 2013. Hanna Sutela ja Anna-Maija Lehto. Tilastokeskus.

Suomen virallinen tilasto.

(http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkailueto/ytmv_197713_2014_12309_ - net.pdf)

www.datainspektionen.se

Ruotsin tietosuojavaltuutetun toimiston ylläpitämät www-sivustot.

www.tietosuoja.fi

Tietosuojavaltuutetun toimiston ylläpitämät www-sivustot.

Yhteistoiminta-asiamiehen ohje paikantamisesta ja henkilötietojen keräämisen periaatteita ja käytäntöjä koskevasta yhteistoimintamenettelystä 5.1.2012

https://www.tem.fi/files/31769/Paikantaminen_ja_henkilotietojen_keraaminen.pdf

Oikeuskäytäntöä

Euroopan ihmisoikeustuomioistuin

Euroopan ihmisoikeustuomioistuin Niemietz v. Saksa 23.11.1992

Euroopan ihmisoikeustuomioistuin Halford v. Yhdistynyt Kuningaskunta 27.5.1997

Euroopan ihmisoikeustuomioistuin Copland v. Yhdistynyt Kuningaskunta 3.4.2007

Euroopan ihmisoikeustuomioistuin I vs. Suomi 17.7.2008

Euroopan ihmisoikeustuomioistuin M.K v. Ranska 18.4.2013

Euroopan yhteisöjen/unionin tuomioistuin

Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen tuomio 6.11.2003 – Asia C101/01 (Bodil Lindqvist)

Suomi: ylimmät tuomioistuimet

KHO 18.8.2006 T 1976

KHO 2012:55

KHO 2012:88.

KHO 2013:3084

KKO 3.7.1998 nro 2261

KKO 2001:112

KKO 2015:4

Vakuutus oikeus

VakO 3965:2003

VakO 6172:2011

VakO 6172:2011

Tietosuojavaltuutetun kannanotot ja ratkaisut

TSV 30.10.2001 1314/45/2001

TSV 28.8.2003 1032/452/2003

TSV 21.1.2005 99/41/2005

TSV 22.11.2006 puhelinkannanotto

TSV 28.2.2006 138/49/2006

TSV Dnro 24.10.2006 626/452/2006.

TSV Dnro 712/452/2007

TSV 1357/41/2010

TSV Dnro 87/41/2010

Ylimmät laillisuusvalvojat

EOA 25.11.2014, Dnro 4724/4/13

EOA 3.9.2013, Dnro 4784/4/11

OKV/735/1/20

EIT	Euroopan ihmisoikeustuomioistuin
EY	Euroopan yhteisöt
EOA	Eduskunnan oikeusasiamies
EU	Euroopan unioni
HE	hallituksen esitys eduskunnalle
HaVL	hallintovaliokunnan lausunto
HetiL	henkilötietolaki (253/1999)
HM	Suomen hallitusmuoto (94/1919)
ILO	International Labour Organisation, Kansainvälinen työjärjestö
JulkL	laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999)
KKO	korkein oikeus
KM	komiteanmietintö
KvhL	laki kunnallisista viranhaltijasta (304/2003)
NuorL	laki nuorista työntekijöistä (998/1993)
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OKV	oikeuskanslerin virasto
PeVL	perustuslakivaliokunnan lausunto
PeVM	perustuslakivaliokunnan mietintö
RikRekL	rikosrekisterilaki (770/1993)
RL	rikoslaki (39/1889)
SEU	sopimus Euroopan unionista
SEUT	sopimus Euroopan unionin toiminnasta
SopS	Suomen säädöskokoelman sopimussarja
SOU	Statens offentliga utredningar (Ruotsin komiteanmietintö-sarja)
TyTaL	Työtaturma- ja ammattitautilaki (459/2015)
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)
TSV	tietosuojavaltuutettu
TyVM	työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö
TEhtoL	työehtosopimuslaki (436/1946)

TyötervL	työterveyshuoltolaki (1383/2001)
VakO	
YksTL	laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)
YTL	laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)

1. Johdanto

1.1 Tutkimuskysymys, tarkoitus ja tavoitteet

Työntekijän yksityisyys, henkilötietojen suoja ja henkilötietoihin liittyvä tietojenkäsittely on työelämässä jatkuvasti ajankohtainen aihe. Tietojenkäsittely työelämässä saa koko ajan uusia muotoja. Tiedon kerääminen työntekijöistä on yhä helpompaa ja tehokkaampaa. Erilaiset valvontamenetelmät, sijaintitietojen käyttö, sähköpostiliikenteen ja lokitietojen käsittely ovat arkipäivää työpaikoilla. Lääketiede kehittää erilaisia menetelmiä, jotka tuottavat erilaisia ja yksityiskohtaisempia henkilötietoja myös työntekijöistä. Henkilökohtaiset ominaisuudet ovat nykyään yhä merkittävämmässä roolissa työelämässä. Uusimman työolobarometrin mukaan palkansaajista 71 % kertoi, että heidän työsuoritustaan arvioidaan.¹ Samalla työntekijöistä kertyy erilaisia henkilötietoja yhä pidemmältä ajalta.

Työntekijän oikeus yksityisyyteen on yleisesti tunnustettu perus- ja ihmisoikeus. Oikeus yksityisyyteen sisältää oikeuden henkilötietojen suojaan. Henkilötietojen suojalla suojataan työntekijää henkilönä, hänen oikeuttaan ja etujaan. Työntekijän itsemääräämisoikeuteen kuuluu lähtökohtainen oikeus päättää itseään koskevista tiedoista ja vaikuttaa omien tietojen käsittelyyn. Työntekijän henkilötietojen käsittelyä koskeva tarpeellisuusvaatimus merkitsee kuitenkin, ettei työnantajalla ole oikeutta käsitellä muita kuin välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia tietoja. Työoikeudellinen periaate työntekijän suojelusta tarkoittaa myös työntekijän yksityisyyden ja henkilötietojen suojaamista. Samanaikaisesti työntekijät ja työnhakijat luovuttavat kuitenkin vapaaehtoisesti itseään koskevia tietoja työnantajan käyttöön esimerkiksi työhakemuksissaan. Uusien teknologioiden ja sosiaalisen median merkitys työelämässä kasvaa koko ajan ja asettaa samalla työnantajat ja työntekijät uusien kysymysten esiin koskien myös työntekijän yksityisyyttä ja henkilötietojen suojaamista.

¹ Työolobarometri 2014 <https://www.tem.fi/files/42242/barometri.pdf>

Teknologian kehityksen mukana muuttuvat samanaikaisesti myös työn tekemisen muodot. Digitaalinen verkkoyhteiskunta toimii yhä enemmän verkoissa.² Aikaisempaa useampi työntekijä toimii erilaisissa asiantuntijatehtävissä, joissa työ ei ole enää sidottua aikaan ja paikkaan. Etätyö mahdollistaa työn tekemisen itsenäisesti työnantajan tilojen ulkopuolella.³ Samalla työntekijöiltä odotetaan tehokkuutta ja tuloksellisuutta. Uudet tavat tehdä työtä edellyttävät ja pohjautuvat työnantajan ja työntekijän väliseen luottamukseen.

Henkilötietojen suojaa koskevaa tietosuojalainsäädäntöä on perinteisesti pidetty luonteeltaan yleisenä ja periaatteellisenä. Työelämää silmällä pitäen Suomessa on kuitenkin säädetty oma työelämää koskeva erityislakinsa, laki yksityisyyden suojasta työelämässä (YksTL, 759/2004), johon sisältyy runsaasti myös työntekijän henkilötietojen suojaa ja yksityisyyttä yksityiskohtaisia säännöksiä. Työlainsäädäntöön sisältyy lisäksi erityisiä säännöksiä, jotka oikeuttavat työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyn.

Tietosuojalainsäädäntö on edelleen oikeudenalana suhteellisen uutta. Lisäksi lainsäädäntö on nopeasti muuttuvaa. Työelämän tietosuojaa koskevat erityislait ovat tulleet voimaan 2000-luvulla. Suomi on edelleen ainoa Euroopan Unionin maa, jolla on oma työelämän tietosuojaa koskeva erityislakinsa. Euroopan Unionin uusi tietosuoja-asetus hyväksyttiin huhtikuussa 2016 ja sitä aletaan soveltaa jäsenvaltioissa vuonna 2018.

Tutkimuksen tarkoituksena on tätä taustaa vasten tarkastella mitkä ovat työelämässä tapahtuvan työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyn oikeudelliset edellytykset ja tunnistaa ne työelämän tilanteet sekä säännökset, joihin liittyy henkilötietojen käsittelyä ja tietojen keräämistä työntekijästä. Henkilötietojen tarkoitetaan kaikenlaisia henkilötietoihin kohdistuvia toimenpiteitä. Käsittelyedellytyksiä ja lakien asettamia vaatimuksia

² Verkkoyhteiskunta on tietoteknisesti ja viestinnällisesti erilaisiin tietojärjestelmiin sekä tietoverkkoihin sitoutunut ja niiden varassa toimiva yhteiskunta. *Saarenpää 2016* s. 103 Verkkoyhteiskunnan käsitteestä ks. myös *Pöysti 2000* s. 91-94, *Saarenpää 2000b* s. 3-14 ja *Saarenpää 2001b* s. 207-218.

³ Etätyön tekeminen on lisääntynyt nollassa viidennekseen vuosien 1990-2013 välissä. Ks. *Työolojen muutokset 1997- 2013* s. 153. Vuonna 2015 etäyhteyden yrityksen tietojärjestelmiin tarjosi ainakin osalle henkilöstöä 85 % yrityksistä. *Suomen virallinen tilasto*

tarkastellaan perusoikeuksiin pohjautuen tietosuojalainsäädännön ja sen sisältämien periaatteiden nojalla. Tutkimuksessa pyritään havaitsemaan myös työelämässä tapahtuvaan henkilötietojen käsittelyyn liittyvät uudet tilanteet, jotka liittyvät teknologian kehitykseen. Erillisen tarkastelun kohteena ovat teknisten välineiden kautta syntyvät henkilötiedot ja niiden käsittelyedellytykset. Työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyedellytyksiä käsitellään lisäksi työoikeudellisten lakien nojalla ja pyritään löytämään näistä laeista ne säännökset, jotka oikeuttavat tai velvoittavat työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyyn.

Tutkimuksen tavoitteena on edelleen selvittää, miten työntekijän oikeus henkilötietojen suojaan toteutuu voimassaolevan lainsäädännön keinoin erityislainsäädännön ja tietosuoja koskevien yleislakien ja tietosuojan yleisten periaatteiden kautta. Tarkasteltaessa työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyedellytyksiä tietosuojalainsäädännön ja erityislakien nojalla, kysymyksenä esitetään myös se, kuinka paljon käytännössä jää sijaa perusoikeuksien kautta tapahtuvalle henkilötietojen käsittelyedellytysten määräytymiselle.

1.2. Tutkimuksen viitekehys ja tarkastelutapa

Lähtökohta tutkimuksessa "Työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyedellytykset" pohjautuu perusoikeuksiin. Perustuslain (731/1999) 1 § turvaa ihmisarvon loukkaamattomuuden sekä yksilön vapauden ja oikeudet. Perustuslain 10.1 § vahvistaa jokaisen yksityiselämän, kunnian ja kotirauhan olevan turvattu. Lain 10.2 § velvoittaa säätämään henkilötietojen suojasta tarkemmin lailla. Henkilötietolaki (HetiL, 523/1999) ja laki yksityisyyden suojasta työelämässä toteuttavat työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyn osalta tätä vaatimusta. Lait sisältävät keskeisimmät työelämässä tapahtuvaa henkilötietojen käsittelyä koskevat säännökset. Työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyyn liittyvät vahvasti käsitteet yksityisyys, henkilötietojen suoja ja tietosuoja. Samalla tutkimuksen kohde liittyy vahvasti työntekijän ja työnantajan väliseen suhteeseen ja sen tarkasteluun työoikeudellisen normiston valossa. Tutkimus sijoittuu oikeustieteen systematiikassa sekä informaatio-oikeuden että persoonallisuus-oikeuden osa-alueille lähestymistavan ja peruslähtökohtien ollessa kuitenkin vahvasti työoikeudellisia.

Henkilötietojen suoja liittyy kiinteästi informaation käsittelyyn ja yksityisyys on eräs informaatio-oikeuden alaan kuuluvista asiakokonaisuuksista.⁴ Koska tutkimuksen aiheena olevaan henkilötietojen käsittelyedellytyksiin yhdistyy kiinteästi yksityisyys ja henkilötietojen suoja, on tutkimuksessa mukana informaatio-oikeudellinen näkökulma. Informaatio-oikeuden sääntelykohteena on tieto.⁵ Henkilötietojen suoja liittyy informaation käsittelyyn ja yksityisyys on eräs informaatio-oikeuden alaan kuuluvista asiakokonaisuuksista. Informaatio-oikeutta voidaan pitää oikeusinformatiikan yhtenä osa-alueena.⁶ Henkilötietojen suojaa koskeva tietosuojalainsäädäntö liittyy oikeusinformatiikkaan eli tietotekniikan ja oikeuden suhdetta tarkastelemaan oikeustieteeseen.⁷ Nopeasti kehittyvän

⁴ Ajatus erityisen informaatio-oikeuden olemassaolosta ja sen tarpeesta on välillä kiistetty aihepiiriin huomattavaan hajanaisuuteen liittyen. Aiheen hajanaisuus perinteisen oikeudellisen systematiikan puitteissa toimittaessa ei voi olla kuitenkaan este informaatiota tutkivan erityisen oikeudenalan olemassaololle ja kehitykselle. Saarenpään mukaan asia on pikemminkin päinvastoin, sillä asioiden järjestäminen ja tarvittaessa järjestyksen muuttaminen kuuluvat tieteen perustehtäviin. Informaation merkityksen kasvaessa ja erilaisen informaation – esimerkiksi paikkatietojen ja tiedostojen mobiilijakelun – saadessa uudella tavalla taloudellista merkitystä myös oikeustieteen suoranaishana velvollisuutena on ottaa lähemmin kantaa informaatioon ja sen myötä informaatio-oikeuden tai jonkun muun uuden tieteenalan tarpeeseen uutena oikeudenalana. Ks. *Saarenpää 2016* s. 202-203 sekä informaatio-oikeudesta *Korhonen* s. 23-29 ja *Korhonen 2006* s. 91- 98.

⁵ Informaatio-oikeuden tutkimuskohteita voidaan tarkastella sekä oikeusinformatiikan oikeuden ulkopuolisesta näkökulmasta tai lainopillisesta näkökulmasta oikeuden sisältä. Ks. *Voutilainen 2012* s. 32. Tuomas Pöystin mukaan informaatio-oikeuden ydintehtävät ja tutkimuskohteet ovat:

- oikeuden ulkopuolisen informaation ja viestinnän erityispiirteiden selvittäminen ja jäsentäminen oikeudellisen sääntelyn ja oikeuden soveltamisen edellyttämällä tavalla
- informaation käsittelyä eri muodoissa ohjaavien sääntelyperiaatteiden ja oikeusnormien muotoilu, systematisointi ja tulkinta (informaatio-oikeuden lainopillinen tehtävä)
- informaatiotekniikan ja informaatioteorian kehityksen informaatio-oikeuden normeille sekä yleisille opeille aiheuttaminen muutostarpeiden havainnointi, tunnistaminen ja analysointi sekä tämän kehityksen myötä syntyvien uusien oikeudellisten instituutioiden sijoittaminen osaksi systemaattisesti järjestäytyntä oikeusjärjestelmää. *Pöysti* s. 381-382.

⁶ Oikeusinformatiikan määritelmästä *Saarenpää 2016* s. 67, *Saarenpää 1999* s.713 sekä *Pöysti* s. 358-359.

⁷ Ensimmäinen oikeusinformatiikan alan väitöskirja oli Peter Seipelin "Computing Law 1977". Seipelin mukaan oikeusinformatiikka tutkii kysymyksiä liittyen automaattiseen tietojenkäsittelyyn, tietokoneisiin ja ohjelmistoihin sekä viestintään tietoverkkojen välityksellä. *Seipel* s.16. ja Ks. tietokonetta ja lakia koskevan oikeudenalan kansainvälisestä kehityksestä myös *Bing 2006* s. 7-9.

tietotekniikan myötä henkilötietojen mittava hyödyntäminen ja käsittely on tullut mahdolliseksi ja yksityisyys on muodostunut samalla osaksi oikeusinformatiikan kenttää. Verkkoyhteiskunnan kehitys on myöhemmin lisännyt tätä merkittävyyttä.⁸

Informaatio-oikeus rakentuu oikeudenalana keskeisten oikeusperiaatteiden varaan. Informaatio-oikeuden yleisiin periaatteisiin kuuluvat oikeus tietää, oikeus tietoon, oikeus viestintään, informaation vapaus, informaation kulun vapaus, tiedollinen itsemääräämisoikeus sekä oikeus tietoturvaan. Henkilötietojen suoja ja yksityisyys ovat informaatio-oikeuden erityisperiaatteita.⁹ Informaatio-oikeuden sääntely muodostuu yksilöiden ja yhteisöjen oikeuksista ja velvollisuuksista, jotka kohdistuvat tietoon. Informaatio-oikeuden sääntelykohteita ovat tiedon hankinta, tiedon käyttö, edelleen luovuttaminen ja hävittäminen. Keskeinen kysymys informaatio-oikeudessa on se, kenellä on oikeus tietoon ja missä tilanteissa.¹⁰

Henkilöoikeus on perinteisesti ymmärretty oikeudenalana, joka käsittelee oikeuskelpoisuuteen, oikeustoimikelpoisuuteen ja oikeussubjekteihin liittyviä kysymyksiä. Henkilöoikeuteen on kuitenkin myös aina liittynyt ihmiskäsityksen näkökulma. Kysymys on yksilön identiteetistä, siitä millaisena yksilö liittyy yhteiskuntaan ja millaista suojaa yksilön persoonallisuus saa. Ihmiskäsityksestä lähtevien vapauksia rajoittavien tai puoltavien säännösten määrä on lisääntynyt ja samalla yksilön itsemääräämisoikeuden merkitys on korostunut. Perinteinen henkilöoikeus voidaan nähdä osana laajempaa oikeussystemaattista kokonaisuutta, joka perustuu yksilön persoonallisuuden suojalle yhteiskunnassa.

⁸ Ks. *Saarenpää b*

⁹ Ks. *Saarenpää 2016* s. 212-224. Muiksi informaatio-oikeuden erityisiksi oikeusperiaatteiksi Saarenpää nimeää avoimuuden, viestinnän vapauden, sananvapauden, julkisen palvelun periaatteen, teknologia-neutraalisuuden periaatteen ja monopolien kiellon periaatteen.

¹⁰ Ks. *Saarenpää 2012* s.515-519. Voutilainen toteaa informaatio-oikeuden olevan vaikeasti hallittava kokonaisuus, koska se ilmenee monen eri oikeudenalan kysymyksissä ja toisaalta oikeudenalat joutuvat vuoropuheluun keskenään oikeudellisia ongelmia ratkaistaessa. Informaatio-oikeuden hallinta edellyttää myös muiden keskeisten oikeudenalojen, kuten valtiosääntöoikeuden, hallinto-oikeuden, eurooppaoikeuden ja henkilöoikeuden hallintaa. *Voutilainen* s. 33. Tutkimuksen aihepiiriin liittyen voidaan tähän oikeudenalaluetteloon lukea muun ohella myös työoikeus.

Henkilöoikeudesta voidaan tällöin käyttää myös nimitystä persoonallisuus oikeus.¹¹ Persoonallisuus oikeudessa yksilön itsemääräämisoikeus toimii tarkastelun lähtökohtana. Persoonallisuus oikeuden yleisiin oppeihin kuuluvat keskeisinä periaatteina yksilön kunnioitus, oikeus yksilöllisyyteen, oikeus yksityisyyteen, identiteettiin sekä kontrollisidonnaisuus.¹² Työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyedellytyksiä koskeva normisto heijastaa näitä persoonallisuus oikeuden periaatteita ja periaatteet ohjaavat keskeisesti työelämässä tapahtuvaa henkilötietojen käsittelyä.

Työntekijän yksityisyyden suojaa työelämässä säännellään perustuslain, henkilötietolain, yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain, yhteistoimintalakien, palvelussuhdelakien, tietoyhteiskuntakaaren (917/2014), työterveyshuoltolain (1383/2001), potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992) sekä myös rikoslain (39/1889) säännösten perusteella. Henkilötietojen käsittelystä on säädetty erityisesti henkilötietolain, yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain sekä uuden tietoyhteiskuntakaaren nojalla. Eri tyisiä työntekijän henkilötietojen käsittelyyn säännöksiä sisältyy myös työoikeuden erityislakeihin kuten työaikalakiin (605/1996), vuosilomalakiin (165/2005), työtapaturma- ja ammattitautilakiin (TyTaL, 459/2015) ja työturvallisuuslakiin (738/2002). Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain voidaan katsoa osaltaan kuuluvan individuaalisen työoikeuden lohkoon, johon lukeutuvat yksittäisen työntekijän ja hänen työnantajansa välisistä asioista säätelevät lait. Individuaalisen työoikeuden osa-alueeseen kuuluvat myös edellä mainituista laeista mm. työsopimusta ja työsuojelua koskevat normit.¹³ Kysymyksen ollessa henkilötietojen käsittelystä yhteistoimintamenettelyssä, lukeutuu henkilötietojen käsittely työelämässä puolestaan kollektiivisen työoikeuden osa-alueeseen.¹⁴

Tutkimuksen aiheen ollessa työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyedellytykset tutkimus sijoittuu keskeisesti työoikeuden alalle. Henkilötietojen käsittelyedellytysten osalta merkittävää on, että henkilötietojen käsittelyä työelämässä koskevat HetiL ja

¹¹ Henkilö- ja persoonallisuus oikeudesta sekä terminologiasta ks. *Saarenpää 2015* s. 206-215. Vrt. *Korhonen* s. 40, jossa puolletaan käsitteiden käyttämistä synonyymeina. Ks. myös *Korhonen* s. 98- 101.

¹² Ks. *Saarenpää 2015* s. 223-238. Persoonallisuus oikeudesta oikeudenalana ks. myös *Korja* s. 46-51.

¹³ Ks. Työoikeuden jäsentelystä *Kairinen 2009* s. 10- 11 ja *Kairinen 2006* s. 38- 89.

¹⁴ Lisäksi esimerkiksi työtapaturma- ja ammattitautilaki, joka lukeutuu työoikeuden jäsentelyssä sosiaaliturva-oikeuden lohkoon, sisältää työntekijän henkilötietojen käsittelyä koskevia säännöksiä.

YksTL koskevat lähtökohtaisesti myös työnhakijaa, joka ei vielä ole työsuhteessa työnantajaan. Työnhakijan käsitettä ei ole määritelty henkilötietolainsäädännössä eikä myöskään työlainsäädännössä.¹⁵

Työoikeuden yleisten periaatteiden joukkoon kuuluu työntekijän suojeluperiaate. Suojeluperiaate merkitsee poikkeamisesta yleisestä sopimusvapaudesta, koska työntekijän on katsottu olevan suhteessa työnantajaansa heikommassa asemassa.¹⁶ Kun asiaa lähestytään työntekijän henkilötietojen käsittelyedellytysten näkökulmasta on tällä periaatteella huomattava merkitys. Henkilötietojen käsittelyssä kysymys on työntekijän itsemääräämisoikeudesta ja oikeudesta yksityisyyden suojaan. Henkilötietojen käsittely ja kerääminen ovat välttämätöntä työelämässä ja siihen myös velvoittavat monet säädökset. Ratkaisevaa on se, millaista henkilötietojen käsittelyä työpaikoilla voidaan suorittaa ja mitä työntekijää koskevilla tiedoilla voidaan tehdä. Työnantajalle kuuluu työsopimuslain mukaisen työnjohto- ja valvontaoikeuden nojalla valvoa työntekijöitä.¹⁷ Työnantajalla on myös oikeus suojella omaisuuttaan. Toisaalla harkittavana ovat työntekijän luovuttamatomat perusoikeudet.

Tutkimuksen voidaan katsoa olevan luonteeltaan lainopillinen. Tutkimuksessani pyritään järjestämään ja systematisoimaan niitä säännöksiä, jotka koskevat työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyedellytyksiä. Tutkimukseen sisältyy myös oikeudellista punnintaa eri oikeudellisten periaatteiden välillä ja sen tulkitsemista miten erilaiset tietosuojaa koskevat oikeusperiaatteet toteutuvat käytännön lainsäädännön sekä soveltamisen tasolla.

¹⁵ Työnhakijaa koskevia säännöksiä sisältyy julkisen sektorin palvelussuhdelakeihin (valtion virkamieslaki 750/1994 ja laki kunnallisista viranhaltijoista 304/2003), lakiin lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002) sekä yleissäännöksinä henkilötietolakiin, yhdenvertaisuuslakiin (1347/2014) ja lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986).

¹⁶ Suojeluperiaatteesta ks. *Kairinen* s.43-44.

¹⁷ Paanetojan mukaan työsuhteessa vallalla tarkoitetaan oikeutta tai mahdollisuutta määrätä tai päättää toiseen vaikuttavista asioista. *Paanetoja* s.129.

HetiL henkilötietojen suojaa ja käsittelyä ohjaavana yleislakina on luettu osassa Suomen yliopistojen tutkintovaatimuksia osaksi hallinto-oikeutta.¹⁸ Tietosuoja käsitteenä ei ole tarkkarajainen ja se koostuu yksityisen henkilön oikeusasemaa määrittävien ratkaisujen lisäksi teknisestä sääntelystä, jossa yhdistyy perinteistä hallinto-oikeutta sekä informaatio-oikeutta. Henkilötietojen käsittelyä koskevat lähtökohdat ja periaatteet on otettava huomioon sekä julkisella että yksityisellä sektorilla toimittaessa. Rajoitettaessa henkilötietojen käsittelyä, joudutaan käsittelemään myös henkilötietojen suojan ja julkisuuden välistä rajapintaa.¹⁹ Tutkimuksen tarkastelukulmasta on rajattu pois hallinto-oikeudellinen tarkastelutapa. Työssä ei tutkita julkisen vallan ja yksityisen henkilön välistä suhdetta eikä viranomaisen suorittamaa henkilötietojen käsittelyä tai siihen liittyviä kysymyksiä. Näkökulma on työnantajan ja työntekijän välisessä suhteessa. Työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyedellytysten voidaan katsoa kuuluvan yksityisoikeuden ja julkisoikeuden jaottelussa yksityisoikeuden alaan.²⁰

Työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyedellytykset liittyvät kiinteästi osaksi työntekijän henkilötietojen ja yksityisyyden suojaa. Työntekijän henkilötietojen suojalla on läheinen liittymä myös useaan muuhun työntekijän yksityisyyden osa-alueeseen kuten luottamuksellisen viestin suojaan ja siihen, miten työnantaja voi valvoa työntekijöitään. Työntekijän suhteessa mediaan ja median käyttöön esiin nousee myös kysymys sananvapaudesta ja työntekijän viestintäoikeuksista. Koska työntekijän valvontaan liittyvät kysymykset olisivat laajentaneet tutkimusta huomattavasti, työssä käsitellään tähän liittyviä kysymyksiä ainoastaan siinä laajuudessa mikä on henkilötietojen käsittelyedellytysten näkökulmasta tarpeellista.

¹⁸ Lapin yliopistossa henkilötietolaki säädöksenä kuuluu oikeusinformatiikan, persoonallisuus- ja hallinto-oikeuden tutkintovaatimuksiin. Helsingin ja Turun yliopistoissa henkilötietolaki kuuluu hallinto-oikeuden tutkintovaatimuksiin. Itä-Suomen yliopistossa informaatio-oikeus kuuluu osaksi hallinto-oikeutta. Tiedot perustuvat tiedekuntien opinto-oppaisiin 2014-2015. Osaltaan tämän voidaan katsoa kertovan yksityisyyden ja henkilötietojen suojan osittain mutkikkaasta sijoittamisesta perinteiseen oikeustieteen systematiikkaan.

¹⁹ Tietosuojasta osana hallinto- sekä julkisoikeutta ks. *Kulla- Koillinen* s. 108- 110 sekä *Koillinen* s. 172. Ks. Myös *Bräutigam* s. 415. Ks. myös *Saarenpää 2016* s.75-76.

²⁰ Kokonaisuutena työoikeutta on pidetty yksityisoikeudellisena oikeudenalana erityisesti siksi, että erilaisilla ja eritasoisilla sopimuksilla on merkittävä asema alalla. Ks. *Kairinen 2009* s.7.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksessa tarkastellaan työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyedellytyksiä. Tutkimus jakautuu neljään lukuun. Ensimmäisessä luvussa esitellään tutkimuskysymys, tutkimuksen tarkoitus ja sille osoitetut tavoitteet. Tässä luvussa pyritään määrittelemään tutkimuksen kohteen sijoittuminen oikeustieteiden kentässä informaatio-, persoonallisuus- ja työoikeuden alueille, samalla pohjaten tutkimuksen lähtökohta perusoikeuksiin.

Toisessa luvussa tutkimuksen tarkastelun perustana käytetään henkilötietojen suojan ja yleisen henkilötietolainsäädännön taustaa ja oikeudellista historiaa. Luvussa käydään läpi henkilötietojen suojan kansainvälinen sääntely ottaen huomioon jo tässä vaiheessa Euroopan Unionin tietosuojaa-asetus. Tässä luvussa selvitetään erikseen myös työelämän tietosuojalainsäädännön tausta. Lainsäädännön syntymistä koskevassa tarkastelussa mukana ovat erityisempinä tarkastelun kohteina työnhakijaa koskevan sääntelyn kehittyminen sekä arkaluonteisten tietojen saattaminen osaksi tietosuojalainsäädäntöä.

Kolmannessa luvussa käsitellään työntekijälle kuuluvia henkilötietojen käsittelyssä relevantteja perusoikeuksia ja näiden perusoikeuksien merkitystä tietojen käsittelyssä. Tarkastelun kohteena ovat itsemääräämisoikeus, oikeus yksityisyyteen, yksityiselämän suoja ja muut perusoikeudet, jotka ovat pohjana työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyedellytyksille.

Neljäs luku koskee työntekijän henkilötietojen käsittelyn edellytyksiä. Käsittelyn edellytyksiä tarkastellaan aluksi HetiL:n ja YksTL:n nojalla. Tämän jälkeen tarkastelun kohteena ovat henkilötietojen suojan keskeiset periaatteet, jotka muodostavat pohjan henkilötietojen käsittelylle ja ovat keskeinen osa henkilötietojen käsittelyn edellytyksiä. Tarkastelun kohteena on lisäksi tietosuojan keskeisten periaatteiden ilmeneminen työntekijää koskevassa henkilötietolainsäädännössä. Omana osiona käsitellään teknisten välineiden kautta syntyviä henkilötietojen käsittelyedellytyksiä. Käsiteltäviä aiheita ovat sähköposti, verkkoselailu, sosiaalinen media ja esineiden internet, kameravalvonta, paikantaminen ja työntekijän puhelutiedot. Kolmannessa osiossa tarkastellaan käsittelyedellytyksiä tiettyjen työoikeudellisten erityislakien nojalla. Lisäksi neljännessä luvussa selvitetään henkilötietojen keräämiseen liittyvää yhteistoimintamenettelyä. Lopuksi luvussa

käsitellään henkilötietojen käsittelyyn liittyvää viranomaisvalvontaa sekä siviili- ja rikosoikeudellisia seuraamuksia.

Viidennessä luvussa esitetään kootusti tutkimuksen sisältö ja tutkimuksen keskeiset johtopäätökset. Luvussa pyritään myös arvioimaan tulevaisuuden haasteita, uhkia ja mahdollisuuksia liittyen työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyedellytyksiin ottaen huomioon teknologiakehitys ja uudistuva tietosuojalainsäädäntö.

Lähteistä. Työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyedellytyksiä selvitetään pääasiassa Suomen lainsäädännön nojalla ottaen huomioon asiaa koskevat kansainväliset sopimukset sekä Euroopan yhteisön lainsäädäntö. Vertailukohtaa työntekijän henkilötietojen käsittelylle on haettu Ruotsin ja Norjan lainsäädännöstä. Lähteinä on kirjoituksessa käytetty suomalaista lainvalmisteluaineistoa sekä henkilötietojen suojaa, perusoikeuksia ja työoikeutta koskevaa suomalaista ja kansainvälistä kirjallisuutta ja asiantuntijakirjoituksia. Työntekijän henkilötietojen käsittelyedellytyksiä suoraan koskevaa oikeuskäytäntöä ei ole paljon olemassa. Henkilötietojen suojaa ja henkilötietojen käsittelyä koskeva aiheen kannalta relevantti lainsäädäntö on kuitenkin pyritty huomioimaan tutkimuksessa. Tietosuojavaltuutettu on antanut useita ratkaisuja työntekijän henkilötietojen käsittelyn edellytyksistä, joten näitä ratkaisuja käsitellään tutkimuksessa.

2. Lainsäädännön tausta ja kansainvälinen sääntely

2.1 Henkilötietojen suoja perusoikeudeksi

Henkilötietojen suoja perustuslakiin. Vuoden 1995 perusoikeusuudistuksessa perustuslakiin sisällytettiin säännös, jonka mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Saman lainkohdan mukaan henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla (HM 8.1 §). Vuoden 1919 Hallitusmuotoon (94/1919) ei sisällynyt säännöksiä yksityiselämän eikä henkilötietojen suojasta.²¹ Perusoikeusuudistuksen tarkoituksena oli saada Suomen perusoikeusjärjestelmä vastaamaan mahdollisimman hyvin kansainväli-

²¹ Yksityisyyden suojaan liittyivät vuoden 1919 Hallitusmuotoon sisällyneet säännökset kotirauhasta, kirje, lennätin- ja puhelinsalaisuudesta (HM 11-12 §). HM 6 § sisälsi säännöksen hengen, kunnian, henkilökohtaisen vapauden ja omaisuuden turvaamisesta.

siin sopimukseen liittyviä ihmisoikeusvelvoitteita, erityisesti Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimusta (EIS, SopS 18-19/1990).²² Ihmisoikeussopimuksen 8.1 artiklan mukaan jokaisella on oikeus nauttia yksityis- ja perhe-elämäänsä, kotiinsa ja kirjeenvaihtoonsa liittyvää kunnioitusta.

Entinen yksityiselämän suoja koskeva HM 8.1 §:n säännös löytyy nykyisen perustuslain 10.1 §:stä. Perustuslaki velvoittaa säätämään henkilötietojen suojasta tarkemmin lailla. Tämä perustuslain vaatimus merkitsee, että henkilötietojen suoja - tietosuoja - on perusoikeustasoinen oikeus, jonka yksityiskohdista voidaan säätää lain tasolla. Lailla on mahdollista säätää myös rajoituksia tähän suojaan.²³ Säännöksen lakiviittaus edellyttää perusoikeusuudistuksen tarkoituksen mukaisesti lainsäätäjän säätävän tästä oikeudesta jättäen sääntelyn yksityiskohdat lainsäätäjän harkintavaltaan. Lainsäätäjän harkintavaltaa rajoittaa kuitenkin se, että henkilötietojen suoja sisältyy samassa momentissa lähtökohteisesti suojatun yksityiselämän suojan piiriin.²⁴

Henkilötietolainsäädännön tausta. Kiinnostus henkilötietojen suojaan liittyviin ongelmiin heräsi 1970-luvun alussa sekä kansainvälisesti että kansallisesti. Lainsäädännön tarve liittyi kiinteästi tietotekniikan kehittymiseen ja automaattisen tietojenkäsittelyn käyttöönottoon. Pitkällisen lainvalmistelun tuloksena eduskunta hyväksyi Suomessa henkilörekisterilain (471/1987) ja siihen liittyvät lakiesitykset vähäisin muutoksin.²⁵ Henkilörekisterilaki tuli voimaan tammikuussa 1988. Laki oli luonteeltaan ns. yleislaki,

²² Ks. *HE 309/1993* s. 15 sekä *Saraviita 2005* s. 98-99.

²³ Ks. *Saraviita 2005* s. 370. Ks myös *Viljanen* s. 396-397. Ks. *Neuvonen* s.41-42. Neuvosen mukaan henkilötietojen suoja ei voitane pitää itsenäisenä perusoikeutena vaan osana yksityisyyden suojan kokonaisuutta. Neuvosen mukaan henkilötietojen suoja on perusoikeudeksi verraten rajattu ja siitä puuttuu tietty aatteellinen ja historiallinen syvyys. Ks. myös *Koillinen* s. 180-183 itsenäisen tietosuojaperusoikeuden oikeutuksesta sekä yksityisyyden ja tietosuojan erottamisesta toisistaan.

²⁴ *PeVL 25/1998* s. 2. Perustuslakivaliokunta on lisäksi eräissä muissa lausunnoissaan ottanut kantaa henkilötietojen suojaan (mm. *PeVL 7/1997*, *PeVL 11/1997*, *PeVL 51/2002* ja *PeVL 11/2008*). Ks. *Saraviita 2011* s.184-185.

²⁵ Eduskunnan hyväksymät lait ja asetukset olivat henkilörekisterilaki, laki yleisten asiakirjain julkisuudesta annetun lain muuttamisesta (472/1987), laki tietosuojalautakunnasta ja tietosuojavaltuutetusta (473/87), laki hallintomenettelylain 20 §:n muuttamisesta (474/1987), laki leimaverolain 10 §:n muuttamisesta (475/1987), henkilörekisteriasetus (476/1987) ja asetus tietosuojalautakunnasta ja tietosuojavaltuutetusta (477/1987).

jota sovellettiin vain silloin, kun muissa laeissa tai ennen henkilörekisterilain voimaantuloa annetuissa asetuksissa ei ollut toisin säädetty. Tietosuojaa koskevat kansainväliset sopimukset ja suositukset otettiin huomioon lakia säädettäessä.²⁶

Henkilörekisterilaki oli luonteeltaan ns. toisen polven tietosuojalaki, jolle oli ominaista rekisterinpidon itsesääntelyperiaatteen toteuttaminen ja hyvä rekisteritapa. Tarkoituksena oli ohjata rekisterinpitäjät huolehtimaan itsenäisesti siitä, että lainsäädännön asettamat tavoitteet toteutuivat rekisterinpidossa. Lakiin sisältyviä muita periaatteita olivat muun muassa henkilörekisterien ja niiden sisältämien tietojen tarpeellisuusvaatimus, arkaluonteisten tietojen rekisteröinnin rajoittaminen, virheellisten tietojen oikaisuvelvollisuus, rekistereihin sisältyvien tietojen luovutusrajoitukset, tietojen suojausvelvollisuus luvaton käyttöä, anastusta, tuhoamista ja muuttamista vastaan, vanhojen henkilörekisterien hävittämisvelvollisuus sekä rekisteröidyn tarkastusoikeus ja oikeus kieltää itseään koskevien tietojen luovutus suoramarkkinointia varten.²⁷

Henkilörekisterilakia ja muuta tietosuojalainsäädäntöä muutettiin niiden noin kymmenvuotisen voimassaolonsa aikana.²⁸ Henkilörekisterilainsäädäntö myös lisääntyi 1990-luvulla erillissäädöksillä, kuten vuoden 1995 lailla poliisin henkilörekistereistä (509/1995).²⁹ Rikoslain kokonaisuudistuksen yhteydessä tärkeimmät henkilörekistereitä koskevat rangaistussäännökset siirrettiin henkilörekisterilaista rikoslakiin.

²⁶ Suomalaisesta tietosuojalainsäädännöstä ks. *Korhonen* s. 149-156.

²⁷ Ks. *Konstari* s. 5-6.

²⁸ Vuonna 1989 henkilörekisterilain poikkeuksia arkaluonteisten tietojen käsittelykieltoon säätelevästä 7 §:stä kumottiin kunnallisen viranomaisen viranhaltijoistaan pitämän nimikirjan sisältöä koskeva kohta (1011/1989). Vuonna 1994 henkilörekisterilakia muutettiin siten, että toimituksellisia rekistereitä koskivat soveltuvien osin vain lain 2, 26 ja 29 §. Samalla helpotettiin henkilömatrikkeliä ja sukututkimuksen koostamista siten, että näitä tarkoituksia varten sai kerätä ja tallettaa asetuksella tarkemmin määritellyjä henkilötietoja. Rekisteröidyllä oli oikeus kieltää tietojen käyttö ja luovutus edellä mainittuja tarkoituksia varten. Lakia muutettiin myös siten, että rekisteröidylle oli pääsäännön mukaan ilmoitettava henkilötietojen käytöstä henkilömatrikkeliä ja sukututkimusta varten, jos tiedot kerättiin muualta kuin häneltä itseltään (387/1994). Myös henkilörekisteriasetusta muutettiin (asetus 431/1994).

²⁹ Laki henkilötietojen käsittelystä poliisitoimessa (761/2003) korvasi poliisin henkilörekisterilain vuonna 2003.

Henkilörekisterilaki toimi voimassa ollessaan yleislakina, jolla tarkennettiin HM 8.1 §:n mukaista henkilötietojen suojaa. Kansallisen lainsäädännön saattaminen vastaamaan Euroopan yhteisön vuonna 1995 hyväksymän henkilötietodirektiivin vaatimuksia sekä vuoden 1995 perusoikeusuudistus aiheuttivat tarpeen tarkastaa henkilörekisterilakia. Perusoikeusuudistus ja henkilötietodirektiivi merkitsivät yksilön perusoikeuksien ja -vapauksien korostumista entisestään myös henkilötietojen käsittelyssä. Tavoitteena oli myös lisätä yksilön itsemääräämisoikeuden edellyttämiä tiedonsaantioikeuksia ja parantaa tätä kautta ihmisten mahdollisuuksia valvoa itseään koskevien tietojen käyttöä. HM 8.1 §:n säännös viittasi tarpeeseen turvata lainsäädännöllisesti yksilön oikeusturva ja yksityisyyden suoja henkilötietojen käsittelyssä. Henkilörekisterilain ei katsottu olevan tältä osin riittävä, vaan HM 8.1 §:n yksityiselämän suojaa koskeva säännös edellytti lainsäädännöllisiä järjestelyjä henkilötietojen suojasta.³⁰

Euroopan unionin direktiivi (95/46/EY) yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta eli henkilötietodirektiivi velvoitti jäsenvaltiot saattamaan lainsäädäntönsä direktiiviä vastaaviksi viimeistään kolmen vuoden kuluttua direktiivin hyväksymisestä, joka tapahtui 24. lokakuuta 1995. Suomessa asetettiin heti asiaa valmistelemaan henkilötietotoimikunnan nimellä toiminut toimikunta. Toimikunta ehdotti huhtikuussa 1997 jättämässään mietinnössä (KM 1997:9) uuden henkilörekisterilain korvaavan lain yksityisyyden suojasta henkilötietojen käsittelyssä säätämistä. Eduskunta hyväksyi hallituksen esityksen henkilötietolaiksi ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 96/1998). Henkilötietolaki korvasi henkilörekisterilain ja tuli voimaan kesäkuussa 1999.

Tammikuussa 2012 Euroopan komissio julkaisi ehdotuksensa uudeksi henkilötietojen suojaa koskevaksi sääntelyksi. Tarkoituksena on vahvistaa yksityisyyden suojaa verkkoympäristössä ja poistaa Euroopan unionin jäsenvaltioiden välillä vallitsevia eroavaisuuksia.³¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta (EU 2016/679) tuli voimaan toukokuussa 2016. Asetusta aletaan soveltaa 25.5.2018. Asetus

³⁰ *KM 1997:9* s. 41. Henkilörekisterilain uudistamisen tarpeen syistä ks. *KM 1997:9* s. 8-9 ja 73-74.

³¹ European Commission News 25.1.2012.

http://ec.europa.eu/justice/newsroom/dataprotection/news/120125_en.htm

korvaa vuoden henkilötiedirektiivin ja HetiL:n säännökset niiltä osin kuin henkilötietojen käsittely kuuluu asetuksen soveltamisalaan.

2.2 Henkilötietojen suojan kansainvälinen sääntely

EU:n perusoikeuskirja ja Euroopan Neuvoston ihmisoikeussopimus. Euroopan yhteisöjen alkuperäisissä perussopimuksissa ei viitattu ihmisoikeuksiin eikä ihmisoikeuksien suojaamiseen. Euroopan unioni vahvisti Euroopan unionin perusoikeuskirjan (2000/C/364/01) vuonna 2000. Alun perin perusoikeuskirja oli poliittinen asiakirja, mutta siitä tuli oikeudellisesti sitova osa Euroopan unionin primaarioikeutta Lissabonin sopimuksen myötä vuonna 2009 (SEU 6 artikla 1). Sopimuksessa todetaan perusoikeuskirjalla olevan sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksella. Henkilötietojen suoja sai Lissabonin sopimuksen myötä oman artiklansa perusoikeuskirjaan. Henkilötietojen suojasta tuli siten yksiselitteisesti EU-oikeuden mukainen perusoikeus.³²

Perusoikeuskirjan mukaan jokaisella on oikeus henkilötietojen suojaan (8 artikla 1 kohta). Perusoikeuskirjan 8 artikla edellyttää tietojen käsittelyn olevan lisäksi asianmukaista ja tapahtuvan asianomaisen henkilön suostumuksella tai laissa säädetyn oikeuttavan perusteen nojalla. Jokaisella on myös oikeus tutustua tietoihin, joita hänestä on kerätty ja saada ne oikaistuksi. Riippumattoman valvontaviranomaisen tulee valvoa sääntöjen noudattamista. Riippumattoman valvontaviranomaisen tulee valvoa sääntöjen noudattamista Perusoikeuskirjan 7 artiklan mukaan jokaisella on oikeus siihen, että hänen yksityis- ja perhe-elämäänsä, kotiaan sekä viestejään kunnioitetaan.³³

³² Ks. *De Hert - Gutwirth* s. 11-12. Vain muutamien EU:n jäsenvaltioiden perustuslait sisälsivät maininnan henkilötietojen suojasta. Henkilötietojen suojan säätämistä omassa artiklassaan, erillään yksityiselämän suojasta, voidaankin pitää merkittävänä asiana. Ks. henkilötietojen suojasta EU:n perusoikeutena myös *Lindroos-Hovinheimos*.126 -127.

³³ Yksityisyyttä koskevat laajemmin 1 artiklan mukainen ihmisarvon loukkaamattomuutta koskeva säännös sekä 3 artiklan oikeus ruumiilliseen ja henkilökohtaiseen koskemattomuuteen. Perusoikeuskirjan 3 artikla edellyttää myös, että lääketieteen ja biologian alalla noudatetaan vaatimusta vapaaehtoisesta ja asiaan vaikuttavista seikoista tietoisena annetusta suostumuksesta, joka on hankittu laissa säädettyjä menettelytapoja noudattaen. Henkilötietojen suojasta perusoikeuskirjassa ks. *Ojanen* s. 90 -97.

Henkilötietojen suojan periaate vahvistettiin Lissabonin sopimuksen myötä Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (2007/C 306/01/, SEUT-sopimus) 16 artiklan 1 kohdassa. Sopimuksen 16 artiklan 2 kohdan mukaan Euroopan parlamentti ja neuvosto voivat antaa henkilötietojen suojaa koskevia sääntöjä tavallista lainsäätämisyjärjestystä noudattaen.³⁴

Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimuksen 8 artiklan mukaan jokaisella on oikeus nauttia yksityis- ja perhe-elämäänsä, kotiinsa ja kirjeenvaihtoonsa kohdistuvaa kunnioitusta. Oikeus henkilötietojen suojaan kuuluu 8 artiklassa turvattuihin oikeuksiin.³⁵ Suomi liittyi sopimukseen toukokuussa 1989 ja se tuli Suomea sitovana voimaan vuotta myöhemmin. Lissabonin sopimus mahdollisti EU:n liittymisen Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimukseen (SEU-sopimus, 6 artikla, 2 kohta).³⁶

Taloudellisen kehityksen ja yhteistyön järjestö OECD hyväksyi vuonna 1980 yksityisyyden suojaa ja kansainvälistä henkilötietojen siirtoa koskevan suosituksen (OECD:n tietosuojasuositus), jota päivitettiin vuonna 2013.³⁷ Euroopan neuvoston yleissopimus yksilöiden suojelusta henkilötietojen automaattisessa käsittelyssä (Euroopan neuvoston tietosuojasopimus, SopS 36/1992) hyväksyttiin vuonna 1981. Sopimus valmisteltiin samanaikaisesti ja yhteistyössä OECD:n suosituksen kanssa.³⁸ Sopimuksen ja suosituksen laatimisen taustalla oli tarve harmonisoida henkilötietojen suojaa koskevia eri maiden lainsäädäntöjä henkilötietojen kansainvälisen siirtämisen helpottamiseksi. Peruseriaatteiltaan OECD:n tietosuojasuositus ja Euroopan neuvoston tietosuojasopimus ovat hyvin saman sisältöisiä ja nämä periaatteet toistuvat myös eri maiden lainsäädännöissä.³⁹ Myös

³⁴ EU:n primaarioikeuteen kuuluu myös EU:n yleinen lainsäädäntövalta tietosuoja-asioissa. Ks. *Käsikirja Euroopan tietosuojaoikeudesta* s. 20.

³⁵ Ks. *Saarenpää 2015*

³⁶ Liittymistä koskeva sopimusluonnos valmistui vuonna 2013.

³⁷ OECD:n suositus ”*Guidelines governing the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data*”: <http://www.oecd.org/sti/ieconomy/oecdguidelinesontheProtectionofPrivacyandTransborder-flowsOfPersonalData.htm> .OECD:n asiantuntijaryhmä julkaisi myös uudistusta koskevan raportin, joka on saatavilla: <http://www.oecdilibrary.org/docserver/download/5k3xz5zmj2mx.pdf?expires=1475062944&id=id&accname=guest&checksum=84F7974C8D7CD81DDDB5E95EC2931824>

³⁸ Sopimuksen ongelmana käytännössä on ollut, että sopimusta on pidetty liian abstraktina ja sen ei ole katsottu käytännössä olevan jäsenvaltioita sitova. Ks. *Saarenpää* kohta 10.

³⁹ Ks. OECD:n suosituksesta ja tietosuojasopimuksesta *Bygrave 2014* s. 31-53 sekä *Korja* s. 229-235.

Suomen tietosuojalainsäädäntöä valmisteltaessa kansainväliset sopimukset ja suositukset on otettu huomioon. Euroopan neuvosto on lisäksi antanut erilaisia tietosuoja kehittäviä suosituksia.⁴⁰

Euroopan unionin henkilötietodirektiivi hyväksyttiin vuonna 1995. Henkilötietodirektiiviä kutsutaan yleisesti myös tietosuojadirektiiviksi. Direktiivin sisältöön on vaikuttanut sekä OECD:n tietosuojasuositus että Euroopan neuvoston tietosuojasopimus.⁴¹ Direktiivi on jäsenvaltioita velvoittavaa oikeutta ja mahdollisessa ristiriitatilanteessa etusija tulee antaa henkilötietodirektiivin säännöksille.⁴² Lainsäädännön yhtenäistäminen henkilötietojen suoja koskevien säännösten osalta on ollut osa Euroopan unionin sisämarkkinoiden kehittämistä. Henkilötietojen siirtäminen jäsenvaltioiden välillä sekä jäsenvaltioiden ja unionin toimielinten kesken on haluttu varmistaa siten, ettei yksityisyyden suojaan liittyviä säännöksiä voida käyttää esteenä siirtämiselle.⁴³ Henkilötietodirektiivin tavoitetta koskevan 1 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on henkilötietojen käsittelyssä turvattava yksilöille heidän perusoikeutensa ja -vapautensa ja erityisesti heidän oikeutensa yksityisyyteen. Jäsenvaltiot eivät voi rajoittaa tai kieltää henkilötietojen vapaata liikkuvuutta jäsenvaltioiden välillä yksityisyyden suojaan liittyvistä syistä.⁴⁴ Yksityisyyden suojaan liittyviä säännöksiä sisältyy myös henkilötietojen käsittelystä ja yksityisyyden

⁴⁰ Suosituksia ovat poliisitoimen tietosuoja koskeva suositus Nro R (87) 15, sosiaaliturvan tietosuoja koskeva suositus R (86) 1, suoramarkkinointia koskeva suositus Nro R 85 (20), työelämää koskeva suositus Nro R (89) 2, viranomaisten henkilötietojen luovuttamista koskeva suositus Nro R (91) 10, suositus henkilötietojen suojaamisesta maksutapahtumissa Nro (90) 19, suositus lääketieteellisten tietojen tietosuojasta Nro R (81) 1, suositus tilastollisiin tarkoituksiin kerättyjen ja käsiteltyjen henkilötietojen suojelusta Nro R (97) 18 ja suositus yksityisyyden suojaamisesta internetissä Nro R (99) 5.

⁴¹ *Bygrave* s. 30-32.

⁴² Ks. *Blume* s. 7.

⁴³ *Wallin* s. 353-354.

⁴⁴ Henkilötietodirektiivi käsittää laajan johdanto-osan, seitsemän lukua sekä direktiivin täytäntöönpanoa koskevat loppusäännökset. Direktiiviä sovelletaan sekä automaattiseen että manuaaliseen tietojenkäsittelyyn. Soveltamisalan ulkopuolelle jäävät yhteisöoikeuden ulkopuoliset asiat. Kansallisten lakien myötä direktiivin soveltamisala laajenee kuitenkin koskemaan myös yhteisöoikeuden ulkopuolisia asioita. Ks. *Blume* s. 7-8.

suojasta sähköisen viestinnän alalla annettuun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviin eli sähköisen viestinnän tietosuojadirektiiviin (2002/58/EY).⁴⁵ Lisäksi on annettu erityissääntöjä henkilötietojen suojasta rikosasioissa tehtävän poliisi- ja oikeudellisen yhteistyön alalla (puitepäättös 2008/977/YOS).

Uusi yleinen tietosuoja-asetus. Euroopan komissio julkaisi alkuvuonna 2012 ehdotuksen Euroopan unionin tietosuojasäännösten kattavaksi ja kokonaisvaltaiseksi uudistamiseksi.⁴⁶ Lisäksi komissio antoi Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle sekä alueiden komitealle tiedonannon: Yksityisyyden suoja verkotuvassa maailmassa COM(2012) 9 final. Komission ehdotus sisälsi sekä asetuksen, jolla vahvistetaan EU:n yleinen tietosuojakehys sekä direktiivin, jolla vahvistetaan säännöt henkilötietojen suojaamiseksi tilanteissa, joissa henkilötietoja käsitellään rikosten ehkäisemistä, selvittämistä, tutkintaa ja syytteesenpanoa ja siihen liittyviä oikeustoimia varten. Asetus hyväksyttiin huhtikuussa 2016 Euroopan parlamentin ja neuvoston päätöksillä ja sitä aletaan soveltaa jäsenvaltioissa toukokuussa 2018. Yleinen tietosuoja-asetus, joka korvaa henkilötietodirektiivin, on suoraan sovellettavaa oikeutta jäsenvaltiossa. Uuden sääntelyn tarkoituksena on harmonisoida lainsäädäntöpohja ja tulkitsemiskäytäntö kaikissa jäsenvaltioissa. Oikeusministeriö asetti helmikuussa 2016 työryhmän selvittämään tietosuoja-asetuksen edellyttämien lainsäädäntötoimenpiteiden tarvetta ja valmistelemaan asetuksen edellyttämiä muutoksia kansalliseen lainsäädäntöön.

Henkilötietojen suojaa koskevan sääntelykehityksen uudistamisen katsottiin olevan tarpeen muun muassa siksi, että teknologian nopean kehityksen ja globalisoitumisen myötä henkilötietoja kerätään yhä kasvavassa määrin ja niiden käsittelyssä ja siirtämisessä käytettävät keinot ovat muuttuneet. Uudessa digitaalisessa toimintaympäristössä yksilöillä

⁴⁵ Direktiivin 1 artiklan mukaan direktiivillä yhdenmukaistetaan jäsenvaltioiden säännökset, joita tarvitaan samantasoisien perusoikeuksien ja -vapauksien, erityisesti yksityisyyttä koskevan oikeuden, suojan varmistamiseksi henkilötietojen käsittelyssä sähköisen viestinnän alalla sekä tällaisten tietojen ja sähköisten viestintälaitteiden ja -palvelujen vapaan liikkuvuuden varmistamiseksi yhteisössä. Direktiivin säännöksillä täsmennetään ja täydennetään lisäksi henkilötietodirektiiviä sähköisen viestinnän alalla ja pyritään ottamaan huomioon myös tilaajina olevien oikeushenkilöiden oikeutettuja etuja.

⁴⁶ Ehdotus Euroopan Parlamentin ja Neuvoston asetukseksi yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta (yleinen tietosuoja-asetus). COM (2012) 11 final

on oikeus valvoa tehokkaasti henkilötietojaan. Korkeatasoista tietosuojaa tarvitaan komission mukaan lisäksi myös siksi, että voitaisiin parantaa luottamusta online-palveluihin ja hyödyntää digitaalitalouden kaikki mahdollisuudet. Näin edistetään Euroopan unionin talouskasvua ja teollisuuden kilpailukykyä osana unionin toimenpiteitä digitaalisten sisämarkkinoiden kehittämiseksi.⁴⁷ EU:n tietosuojauudistuksen tarkoituksena on komission mukaan luoda Euroopan unionille ajanmukainen, vahva, yhtenäinen ja kattava tietosuojakehys.⁴⁸

Asetuksen mukaiset henkilötietojen käsittelyn periaatteet vastaavat pääosin voimassa olevan henkilötiedodirektiivin periaatteita. Uutena aikaisempaan nähden ehdotuksessa korostetaan henkilötietojen käsittelyn läpinäkyvyyden, käsiteltävien henkilötietojen minimoinnin ja rekisterinpitäjän kattavan vastuun periaatetta. Henkilötietoja tulee asetuksen mukaan käsitellä rekisteröidyn kannalta läpinäkyvästi. Rekisterinpitäjällä on oltava henkilötietojen käsittelyä ja rekisteröidyn oikeuksien käyttöä varten läpinäkyvät ja helposti saatavilla olevat toimintatavat.

Sääntelyn lähtökohtana asetuksessa on niin sanottu riskipohjainen lähestymistapa. Tarkoituksena on ottaa sääntelyssä huomioon henkilötietojen käsittelyyn kulloinkin liittyvät riskit ja välttää vähäriskisten toimien ylisääntelyä. Toisaalta samalla halutaan varmistaa rekisteröidyn suoja korkean riskin toiminnassa ottaen huomioon muun muassa tietojen laatu, luonne, käsittelytarkoitus ja laajuus.

⁴⁷ Komissio on määritellyt digitaaliset sisämarkkinat seuraavasti: ”Digitaaliset sisämarkkinat ovat markkinat, joilla tavarat, ihmiset, palvelut ja pääoma voivat liikkua vapaasti ja ihmiset ja yritykset voivat saada saumattomasti korkeatasoisen kuluttajan- ja tietosuojaan turvin saatavilleen ja käyttää verkko-toimintoja terveen kilpailuun ehdoin riippumatta kansallisuudestaan ja asuinpaikastaan.” COM (2015) 192 final s. 3

⁴⁸ Uudistuvasta tietosuojasääntelystä on annettu useita lausuntoja Ks. myös valtioneuvoston kirjelmä eduskunnalle ehdotuksesta asetukseksi yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta (yleinen tietosuoja-asetus) sekä direktiiviksi yksilöiden suojelusta toimivaltaisten viranomaisten henkilötietojen käsittelyssä rikosten torjumiseksi, tutkimiseksi, selvittämiseksi tai niistä syyttämiseksi tai rikosoikeudellisten seuraamusten täytäntöön panemiseksi ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta (tietosuojadirektiivi) U 21/2012 vp, PeVL 12/2012 vp, HaVL 11/2012 vp ja HaVL 6/2013 vp, HaVL 22/2014 vp ja HaVL 30/2014 vp, 36/2014 vp ja 2/2015 vp, HaVL 10/2015 vp, HaVL 25/2015 sekä Euroopan tietosuojavaltuutetun komission ehdotusta koskeva lausunto 7375/12. Myös Tietosuojatyöryhmä (WP 29) on antanut lausunnon 1/2012 tietosuojauudistusta koskevista ehdotuksista.

Tärkeänä periaatteena asetuksessa on rekisterinpitäjälle osoitettu tilivelvollisuus (accountability), jonka avulla rekisterinpitäjän tulee vastata siitä, että se pystyy osoittamaan noudattaneensa henkilötietojen käsittelyä koskevia periaatteita, kuten laillisuus- ja käyttötarkoitussidonnaisuus-, tietojen minimointi- ja täsmällisyysperiaatteita, ja muuta asetuksen sääntelyä (5 artikla).⁴⁹ Asetukseen sisältyy myös rekisterinpitäjälle kohdistettu velvollisuus huolehtia sisäänrakennetusta ja oletusarvoisesta tietosuojasta (25 artikla). Tämä merkitsee tietosuojaperiaatteiden sisällyttämistä aikaisessa vaiheessa osaksi henkilötietojen käsittelyä. Periaatteet on huomioitava jo käsittelytapojen määrittelyn ja itse käsittelyn yhteydessä siten, että varmistetaan käsittelyn vastaavuus tietosuoja-asetuksen vaatimusten kanssa.

Rekisterinpitäjälle kuuluvista erilaisista ilmoitusvelvollisuuksista tullaan luopumaan ja yritysten itsenäistä vastuuta lisäämään. Rekisterinpitäjän on nimitettävä tietosuojavastaava, jos tietojenkäsittelyä suorittaa jokin muu viranomainen tai julkishallinnon elin kuin lainkäyttötehtäviään hoitava tuomioistuin tai, jos rekisterinpitäjän tai henkilötietojen käsittelijän ydintehtävät muodostuvat käsittelytoimista, jotka jotka luonteensa, laajuutensa ja/tai tarkoitustensa vuoksi edellyttävät laajamittaista rekisteröityjen säännöllistä ja järjestelmällistä seuranta. Tietosuojavastaava on nimitettävä myös, jos rekisterinpitäjän tai henkilötietojen käsittelijän ydintehtävät muodostuvat laajamittaisesta arkaluonteisten tietojen käsittelystä (37 artikla) Tietosuojavastaavan tehtäviin kuuluu muun muassa vastata organisaation tietosuojaohjeistuksista sekä valvoa näiden ohjeiden ja tietosuoja säännösten noudattamista.⁵⁰

Asetuksen myötä rekisterinpitäjälle asetetaan velvollisuus ilmoittaa henkilötietojen tietoturvaloukkauksesta valvontaviranomaiselle ja rekisteröidylle. Rekisterinpitäjän tulee ilmoittaa tietoturvaloukkauksesta valvontaviranomaiselle ilman aiheetonta viivytystä ja mahdollisuuksien mukaan 72 tunnin kuluessa sen ilmitulosta. Rekisterinpitäjän olisi ilmoitettava tietoturvaloukkauksesta ilman aiheetonta viivytystä myös rekisteröidylle, jos

⁴⁹ Lopullisessa suomenkielisessä asetuksen käännöksessä käytetään nimitystä ”osoitusvelvollisuus”.

⁵⁰ Säännökset tietosuojavastaavasta sisältyvät mm. Ruotsin henkilötietolakiin, Saksan liittovaltion henkilötietolakiin ja Ranskan henkilötietojen käsittelyä koskevaan lakiin. Ks. *Vanto* 184-189. Suomessa velvollisuus tietosuojavastaavan nimeämiseen on sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköillä, apteekilla sekä Kansaneläkelaitoksella sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen sähköisestä käsittelystä annetun lain (159/2007) sekä sähköisestä lääkemääräyksestä annetun lain (61/2007) perusteella.

loukkaus todennäköisesti aiheuttaa korkean riskin luonnollisten henkilöiden oikeuksille ja vapauksille. Tietosuoja-asetus tuo lisäksi uutena valvontaviranomaisille oikeuden määrätä rekisterinpitäjälle ja henkilötietojen käsittelijälle sakkoja tai hallinnollisia seuraamuksia tietosuoja-asetuksen velvoitteiden laiminlyönnistä.

Henkilötietojen siirtoa EU:n ulkopuolelle halutaan helpottaa selkeyttämällä ja yksinkertaistamalla nykyisiä säännöksiä. Useassa eri maassa toimivat rekisterinpitäjät voivat jatkossa toimia yhteistyössä kunkin jäsenvaltion oman tietosuojaviranomaisen sijasta sen kansallisen tietosuojaviranomaisen kanssa, jonka maassa yrityksen päätoimipaikka sijaitsee. Tämän maan tietosuojaviranomainen on toimivaltainen valvomaan yrityksen toimintaa koko EU:n alueella. Vastaavasti rekisteröity voi asioida oman maansa tietosuojaviranomaisten kanssa riippumatta siitä, missä henkilötietoja käsitellään.⁵¹

Rekisteröidyn kannalta merkittävä muutos on asetukseen sisältyvänä periaatteena oikeus tulla unohdetuksi eli oikeus tietojen poistamiseen (17 artikla) Rekisteröidyllä tulee olla oikeus poistaa omat henkilötietonsa ja vaatia rekisterinpitäjää pidättäytymään niiden käytöstä. On kuitenkin huomattava, että asetus ei muuta nykytilaa koskien esimerkiksi työntekijän velvollisuutta tietojen säilyttämiseen lain vaatimissa tilanteissa. Kun rekisteröity on itse antanut henkilötiedot ja niiden käsittely perustuu suostumukseen tai sopimukseen, rekisteröidyllä olisi oikeus siirtää kyseiset henkilötiedot ja kaikki muut rekisteröidyn antamat tiedot toiseen järjestelmään (20 artikla).

Henkilötietojen käsittelyperusteista säädetään asetuksen 6 artiklassa. Työntekijää koskevien henkilötietojen käsittely voi perustua useampaan artiklassa mainittuun perusteeseen. Käsittely on mahdollista ensinnäkin työntekijän suostumuksella. Olennainen työntekijän henkilötietojen käsittelyedellytyksiä koskeva peruste on 6 artiklan b-kohta, jonka mukaan käsittely on lainmukaista, jos käsittely on tarpeen sellaisen sopimuksen täytäntöönpanemiseksi, jossa rekisteröity on osapuolena, tai sopimuksen tekemistä edeltävien toimenpiteiden toteuttamiseksi rekisteröidyn pyynnöstä. Käsittely on lisäksi oikeutettua, jos käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi tai käsittely on tarpeen rekisteröidyn tai toisen luonnollisen henkilön elintärkeiden etujen suojaamiseksi. Lisäksi käsittely on oikeutettua, jos se on tarpeen yleistä etua koskevan

⁵¹ Uudistuksesta ks. myös *Bräutigam* ss.415.

tehtävän suorittamiseksi tai rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttämiseksi. Henkilötietolaista poikkeava on 6 artiklan f-kohta, jonka mukaan käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettujen etujen toteuttamiseksi. Artiklan 29 mukainen tietosuojatyöryhmä on kannanotossaan todennut, että 6 artiklan b-kohdan perusteella voidaan esimerkiksi käsitellä työntekijän palkka- ja pankkitilitietoja palkkojen maksamiseksi. Jos taas kyse on esimerkiksi sellaisen yrityksen sisäisen työntekijöiden yhteystietokannan laatimista, joka sisältää kaikkien työntekijöiden nimet, työosoitteet, puhelinnumerot ja sähköpostiosoitteet, käsittelyä voidaan tietyissä tilanteissa pitää tarpeellisenä sopimuksen täytäntöön panemiseksi b-kohdan nojalla, mutta se voisi myös olla lainmukaista myös oikeutettua etua koskevan f-kohdan nojalla, jos rekisterinpitäjän muiden edelle menevä etu voidaan osoittaa ja kaikki tarvittavat toimenpiteet, kuten työntekijöiden edustajien asianmukainen kuuleminen, toteutetaan.⁵²

Asetuksen 88 artiklassa säädetään henkilötietojen käsittelystä työsuhteen yhteydessä. Jäsenvaltioille on mahdollisuus antaa erityissäännöksiä henkilötietojen käsittelystä työsuhteen yhteydessä. Artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat antaa lakisääteisesti tai työehtosopimuksilla yksityiskohtaisempia sääntöjä työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä työsuhteen yhteydessä oikeuksien ja vapauksien suojan varmistamiseksi, erityisesti palvelukseenottamista tai työsopimuksen täytäntöönpanoa varten, mukaan lukien lakisääteisten tai työehtosopimukseen perustuvien velvollisuuksien suorittaminen, työn johto, suunnittelu ja organisointi, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus työpaikalla, työterveys ja -turvallisuus, työnantajan tai asiakkaan omaisuuden suoja, sekä työntekoon liittyvien oikeuksien ja etuuksien yksilöllistä tai kollektiivista käyttöä sekä työsuhteen päättämistä varten. Artiklan mukaan näihin sääntöihin on sisällytettävä asianmukaisia ja erityisiä toimenpiteitä rekisteröidyn ihmisarvon, oikeutettujen etujen ja perusoikeuksien suojaamiseksi siten, että erityistä huomiota kiinnitetään tietojenkäsittelyn läpinäkyvyyteen, henkilötietojen siirtoihin saman konsernin tai yritysryhmän, joka harjoittaa yhteistä taloudellista toimintaa, sisällä ja työpaikalla käytössä oleviin valvontajärjestelmiin.

⁵² *Opinion 06/2014 on the notion of legitimate interests of the data controller under Article 7 of Directive 95/46/EC s. 16-17.*

Rekisteröidyn suostumuksella tarkoitetaan asetuksessa mitä tahansa vapaaehtoista, yksilöityä, tietoista ja yksiselitteistä tahdonilmaisua, jolla rekisteröity hyväksyy henkilötietojensa käsittelyn antamalla suostumusta ilmaisevan lausuman tai toteuttamalla selkeästi suostumusta ilmaisevan toimen. Asetuksessa täsmennetään myös edellytykset, joiden tulee täytyä, jotta rekisteröidyn suostumus muodostaisi pätevän oikeusperustan tietojen lainmukaiselle käsittelylle.⁵³ Suostumus ei muodostaisi oikeusperustaa henkilötietojen käsittelylle, jos rekisteröidyn ja rekisterinpitäjän välillä on selkeä epäsuhta.⁵⁴ Asetuksen mukaan tämä koskee erityisesti tilannetta, jossa rekisterinpitäjänä on viranomaisen ja jossa on sen vuoksi epätodennäköistä, että suostumus on annettu vapaaehtoisesti kaikissa kyseiseen tilanteeseen liittyvissä olosuhteissa.⁵⁵

Henkilötiedoilla tarkoitetaan asetuksessa kaikkia tunnistettuun tai tunnistettavissa olevaan luonnolliseen henkilöön liittyviä tietoja. Tunnistettavissa olevana pidetään luonnollista henkilöä, joka voidaan suoraan tai epäsuorasti tunnistaa erityisesti tunnistetietojen, kuten nimen, henkilötunnuksen, sijaintitiedon, verkkotunnistetietojen taikka yhden tai useamman hänelle tunnusomaisen fyysisen, fysiologisen, geneettisen, psyykkisen, taloudellisen, kulttuurillisen tai sosiaalisen tekijän perusteella. Nykymääritelmään verrattuna asetuksessa todetaan nimenomaisesti henkilötiedolla tarkoitettavan myös epäsuoran tunnistamisen kautta saatuja tietoja.

⁵³ Suostumusten edellytysten tiukentamista voidaan pitää tärkeänä erityisesti verkkoasioinnin kannalta. Muuten on mahdollista, että suostumus hukkuu erilaisten sopimusehtojen ja edellytysten viidakkoon. Rekisterinpitäjälle asetettu vaatimus edistää luottamusta tietojen käsittelyn suhteen ja tämä luottamus on avainasemassa verkon täyden potentiaalın hyödyntämiseksi. Ks. *Danagher*.

⁵⁴ Ehdotuksessa tietosuoja-asetukseksi epäsuhdan todettiin tarkoittavan tilannetta, jossa työnantaja käsittelee työntekijänsä henkilötietoja työsuhteen yhteydessä. ks. COM (2012) 11 final s. 24. Suomi kannatti tämän maininnan poistamista artiklatekstistä. Samoin Suomi piti tärkeänä sen varmistamista, että jäsenvaltioilla säilyy mahdollisuus erityissäännösten antamiseen työsuhteen yhteydessä. Tähän kiinnitettiin huomiota Suomen valtioneuvoston suuren valiokunnan asetusluonnosta koskevassa U-jatkokirjelmässä ks. *U-jatkokirje 26.4.2013* s. 13 sekä *HaVL 6/2013* s. 4. Hyväksytyyn asetukseen ei mainintaa epäsuhdasta työsuhteen yhteydessä tullut.

⁵⁵ Edelleen asetustekstin mukaan suostumusta ei katsota vapaaehtoisesti annetuksi, jos ei ole mahdollista antaa erillistä suostumusta eri henkilötietojen käsittelytoimille huolimatta siitä, että tämä on asianmukaista yksittäistapauksissa, tai jos sopimuksen täytäntöönpanon, mukaan lukien palvelun tarjoamisen, edellytyksenä on suostumuksen antaminen huolimatta siitä, että tällainen suostumus ei ole tarpeellista sopimuksen täytäntöönpanemiseksi.

Asetuksessa laajennetaan arkaluonteisten henkilötietojen käsitettä lisäämällä arkaluonteisten tietojen määritelmään geneettiset ja biometriset tiedot.⁵⁶ Arkaluonteisista tiedoista säädetään erityisiä henkilötietoryhmiä koskevaa käsittelyä koskevassa 9 artiklassa. Lisäksi uutena säädetään erikseen rikostuomioihin ja rikkomuksiin liittyvien henkilötietojen käsittelystä (10 artikla).

2.3 Työelämän tietosuojalainsäädännön tausta

Voimassa olevaan työlainsäädäntöön ei sisällynyt ennen YksTL:n voimaan tuloa vuonna 2001 yksityisyyden suojaa koskevia erityissäännöksiä työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä. Työpaikoilla ja työelämässä tapahtuvaa henkilötietojen käsittelyä säänneltiin aiemmin henkilörekisterilain ja sittemmin HetiL:n säännösten kautta. YksTL:n voimaantuleminen ei siten merkinnyt, että henkilötietojen käsittely työpaikoilla olisi tullut vasta tällöin henkilötietojen suojaa koskevien säännöksiin piiriin.

YksTL:n valmistelu aloitettiin jo heinäkuussa 1997, jolloin työministeriö asetti lakia valmistelevan työryhmän. Työryhmän työn pohjalta laadittu hallituksen esitys (HE 121/1998) ei kuitenkaan johtanut lain säätämiseen. Työasianvaliokunnan hallituksen esitystä koskevassa mietinnössä (TyVM 22/1998) valiokunta esitti lakiehdotuksen hylkäämistä. Valiokunta katsoi saamansa selvityksen ja lausuntojen perusteella, että lakiehdotukseen sisältyi oikeusturvan ja perusoikeussuojan kannalta sellaisia puutteita, joita ei ole mahdollista korjata esityksen valiokuntakäsittelyssä. Esitys oli lakitekniseltä tasoltaan vaatimaton, eikä lopputulos täyttänyt lainvalmistelulle asetettuja vaatimuksia. Valiokunta esitti lausumaehdotuksen, jonka mukaan eduskunta edellyttää, että hallitus valmis-

⁵⁶ Asetuksen mukaan geneettisillä tiedoilla tarkoitetaan henkilötietoja, jotka koskevat luonnollisen henkilön perittyjä tai hankittuja geneettisiä ominaisuuksia, joista selviää yksilöllistä tietoa kyseisen luonnollisen henkilön fysiologiasta tai terveydentilasta ja jotka on saatu erityisesti kyseisen luonnollisen henkilön biologisesta näytteestä analysoimalla. Biometrisillä tiedoilla tarkoitetaan asetuksen kaikkia luonnollisen henkilön fyysisiin ja fysiologisiin ominaisuuksiin tai käyttäytymiseen liittyvällä teknisellä käsittelyllä saatuja henkilötietoja, kuten kasvokuvia tai sormenjälkitietoja, joiden perusteella kyseinen luonnollinen henkilö voidaan tunnistaa tai kyseisen henkilön tunnistaminen voidaan varmistaa. Biometrisessä tunnistamisesta ja tunnistusmenetelmistä yksilöllisten fyysisten piirteiden avulla ks. *Korja* s. 139- 144.

telee uuden esityksen yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa ja ottaa huomioon asianmukaisesti valiokuntien esityksestä antamat lausumat.⁵⁷ Eduskunta hyväksyi tämän lausuman ja hylkäsi lakiehdotukset helmikuussa 1999.

Vuoden 1999 heinäkuussa työministeriö asetti toistamiseen työryhmän valmistelemaan työelämän tietosuojalainsäädäntöä. Työryhmässä olivat edustettuina työministeriön lisäksi oikeusministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, tietosuojavaltuutetun toimisto sekä keskeiset työmarkkinajärjestöt. Työryhmän tuli selvittää ja analysoida asian aiempi valmistelutyö ja valmistella tämä huomioon ottaen ehdotus työelämän tietosuoja koskeväksi lainsäädännöksi. Eduskunta hyväksyi valmistelun perusteella syntyneen hallituksen esityksen laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 75/2000) ja YksTL tuli voimaan 1.10.2001.

YksTL:n säätämisen taustalla vaikutti hallituksen esityksen mukaan näkemys siitä, ettei HetiL:n sisältö ja sen luonne yleislakina vastannut kaikkiin työelämän erityispiirteistä johtuviin yksityisyyden suojaa koskeviin ongelmiin. Työelämää koskevan erityislain tarvetta perusteltiin sillä, että HetiL:n mukaiset henkilötietojen käsittelyn edellytykset ovat monelta osin varsin yleisiä ottaen huomioon ne tarpeet, joita toisaalta työntekijän yksityisyyden suojaaminen ja toisaalta työelämän tarpeet edellyttävät. Työntekijän alisteinen asema suhteessa työnantajaan huomioitiin, sillä hallituksen esityksessä todetaan henkilötietolain tarkoittaman rekisteröidyn ja rekisterinpitäjän toimivan yleensä tasavertaisemmassa asemassa kuin työnantaja ja työntekijä. Koska työelämän tilanteissa yhdistyvät perusoikeuksien ja tietosuojan lisäksi työ-, virkamies-, työturvallisuus- ja rikosoikeus, työntekijän ja työnhakijan yksityisyyttä haluttiin suojata erityissääntelyllä, joka olisi perustelujen mukaan yleislakia paremmin yhdistettävissä työ- ja virkamieslainsäädäntöön.⁵⁸

Hyväksyessään YksTL:n eduskunta edellytti, että hallitus välittömästi valmistelee ehdotukset lainsäädännöksi, joka koskee alkoholi- ja huumetestien käyttöä sekä teknistä valvontaa ja sähköpostin valvontaa työpaikoilla. Työministeriö asetti vuonna 2001 työryhmän, jonka tehtävänä oli valmistella työelämän tietosuojalainsäädännön täydentämistä

⁵⁷ *TyVM 22/1998* s. 2.

⁵⁸ *HE 75/2000* s. 3.

edellä mainittuja asiaryhmiä koskien. Työryhmä toimi yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön asettaman huumausainetestien käyttöä selvittäneen työryhmän kanssa. Koska huumausainetestien käyttöä selvittäneen työryhmän ehdotukset eivät johtaneet lainsäädäntötoimenpiteisiin, siirrettiin tämän asian valmistelu työministeriön asettamalle työryhmälle. Työryhmä julkisti yksimielisen ehdotuksen uudeksi laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä kesäkuun 2003 lopulla ja ehdotuksen pohjalta hallitus antoi esityksensä (HE 162/2003) laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä joulukuun 2003 alussa. Eduskunnassa perustuslakivaliokunta ja työelämä- ja tasa-arvovaliokunta esittivät kuitenkin ehdotuksen muuttamista tietyin osin. Eduskunta hyväksyi uuden lain ja uusi YksTL tuli voimaan muiden samaan asiayhteyteen kuuluvien lakimuutosten kanssa 1.10.2004.⁵⁹ Eduskunta edellytti lakia hyväksyessään, että hallitus valmistelee yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa ehdotukset alkoholitestien käyttöä työpaikoilla koskevaksi lainsäädännöksi. Alkoholitestausta työpaikoilla on lainsäädännössä edelleen sääntelemättä.

Vuonna 2008 YksTL:iin lisättiin uusi säännös koskien siitä, millä perusteilla työnantajalla on oikeus käsitellä työnhakijaa tai työntekijää koskevia henkilöluottotietoja heidän luotettavuutensa arvioimiseksi (YksTL 5 a §).

Sähköisen viestinnän tietosuojalakiin (516/2004) otettiin vuonna 2009 säännökset siitä, millä edellytyksillä työnantaja voi tutkia työntekijöiden sähköpostiviestien tunnistamistietoja väärinkäytösepäilytapauksissa. Paljon kritiikkiä herättänyt lakimuutos tunnetaan nimellä Lex Nokia (HE 48/2008).⁶⁰ Nämä säännökset siirrettiin 1.1.2015 voimaan tulleen tietoyhteiskuntakaareen (917/2014), johon koottiin keskeiset sähköistä viestintää koskevat säännökset.⁶¹ Tarkoituksena on siirtää tietoyhteiskuntakaareen sisältyvä sääntely YksTL:iin tai muuhun työelämää koskevaan lakiin. Hallituksen esityksen yhteydessä

⁵⁹ Muut lakimuutokset olivat laki työterveyshuoltolain muuttamisesta, laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 6 §:n muuttamisesta, laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 7 §:n muuttamisesta, laki valtion virkamieslain 8 b ja 19 §:n muuttamisesta ja laki kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 7 ja 19 §:n muuttamisesta.

⁶⁰ Ks. kritiikistä ja keskusteluista Lex Nokia- säännöksiin liittyen *Korhonen 2014* s. 121-122.

⁶¹ Tietoyhteiskuntakaaresta ja lain mukanaan tuomista haasteista ks. *Neuvonen* s. 155. Alun perin tarkoitus oli lain uudistuksen yhteydessä poistaa tietoyhteiskuntakaaresta "Lex Nokia"-säännökset. Sääntelyn tarve lähti §aikoinaan siitä, ettei poliisilla ollut mahdollisuutta saada yrityssalaisuusvuototapauksissa epäillyn

hallitus antoi lausuman siitä, että työ- ja elinkeinoministeriön johdolla perustetaan työryhmä kolmikannassa valmistellaan siirtoa ja mahdollisia muutoksia sääntelyyn.⁶²

2.3.1 Työnhakijaa koskeva sääntely ja sen kehittyminen

YksTL 2 §:ssä säädetty lain soveltamisala on laaja. Lakia sovelletaan sen 2 momentin mukaisesti työntekijään, virkamieheen, virkasuhteessa olevaan ja näihin verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevaan sekä soveltuvin osin työnhakijaan. Laki koskee näin ollen myös valtion, kunnan, seurakunnan ja itsenäisten julkisoikeudellisten laitosten palveluksessa olevia, vaikka lakitekstissä käytetään ilmaisua ”työntekijä” tai ”työntekijän työsuhte”.⁶³ YksTL koskee myös sekä yksityisen että julkisen sektorin työnhakijaa. Työnhakijalla tarkoitetaan henkilöä, joka on hakenut avoinna olevaa työpaikkaa tai avoimeksi julistettua virkaa tai johon työnantaja on ottanut yhteyttä mahdollisen työhön ottamisen tarkoituksessa.⁶⁴ Julkisen sektorin palvelussuhdelakeihin sisältyy virkasuhteeseen ottamista koskevia säännöksiä, joita sovelletaan erityissäännöksinä ennen YksTL:a. Tietyt YksTL:n säännökset koskevat nimenomaisesti työnhakijaa. YksTL:a ei sovelleta toimitusjohtajaan.⁶⁵

Aiemman YksTL 2.2 §:ssä todettiin työntekijällä tarkoitettavan tässä laissa myös työnhakijaa. Perustelujen mukaan lain säännökset koskivat työnhakijaa samalla tavoin kuin työntekijää, jollei laissa olisi erikseen toisin säädetty.⁶⁶ Perustuslakivaliokunta ja työ- ja tasa-arvovaliokunta kiinnittivät huomiota lain entiseen sanamuotoon ja lain 2 momentti muutettiin nykyisen kaltaiseksi. Perustuslakivaliokunnan mukaan soveltamisalaa koske-

tunnistamistietoja esitutkintaan. Uusi pakkokeinolaki mahdollisti riittävät valtuudet. *Yksityisyyden suoja ja viestinnän luottamuksellisuus*, Faktalehti 5/2014. Tietoyhteiskuntakaari erittäin laaja säädös sisältäen 352 pykälää. Kriittisistä näkökulmista lakiin liittyen ks. *Korhonen 2016a* s. 55-56.

⁶² Ks. HE 221/2013 s. 83 ja *Yksityisyyden suoja ja viestinnän luottamuksellisuus*, Faktalehti 5/2014.

⁶³ Raatikainen s. 37.

⁶⁴ HE 75/2000 s. 14.

⁶⁵ TSV 22.11.2006. Toimitusjohtaja on osakeyhtiölain mukainen orgaani, joka ei ole työsuhteessa organisaatioon eikä häneen sovelleta työlainsäädännön velvoitteita. Toimitusjohtajan osalta sovellettavaksi tulevat osakeyhtiölain, henkilötietolain ja tietoyhteiskuntakaaren säännökset.

⁶⁶ HE 75/2000 s. 14.

vasta säännöksestä tulisi käydä ilmi ne työntekijää koskevat lain säännökset, joita sovelletaan myös työnhakijaan.⁶⁷ Työ- ja tasa-arvovaliokunta esitti säännöstä koskevassa lausunnossaan lisäksi, että lain käyttäjien kannalta olisi selvempää, jos kuhunkin pykälään kirjoitettaisiin, sovelletaanko ja miltä osin sen säännöksiä myös työnhakijaan.⁶⁸ Tällaista pykäläkohtaista mainintaa lainkohdan soveltumisesta työnhakijaan ei lakiin kuitenkaan otettu.

Ennen aikaisemman YksTL:n voimaantuloa vuonna 2001 sekä työntekijää että työnhakijaa koskevien henkilötietojen käsittelyssä tulivat sovellettavaksi yleisen HetiL:n säännökset ja periaatteet. HetiL:iin ei sisälly säännöksiä, jotka koskisivat nimenomaisesti työnhakijaa, vaan työnhakijaa koskeva henkilötietojen käsittely määräytyi lain muiden säännösten ja yleisten periaatteiden mukaisesti. HetiL:ssa käytetään käsitteitä siten, että käsite henkilö soveltuu sekä työntekijään että työnhakijaan, mutta käsite työntekijä ei puolestaan koske työnhakijaa.⁶⁹

Ennen HetiL:a työnhakijaa koskevien tietojen keräämistä ja käsittelyä säänneltiin henkilörekisterilain säännöksin. Myös työsopimuslain ja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) syrjintäsäännökset tulivat sovellettavaksi työnhakijaan. Vanhan työsopimuslain (320/1970) 17.3 §:n syrjintäkieltoa koskevan säännöksen mukaan työnantajan tuli kohdella työntekijöitään tasapuolisesti niin, että ketään ei perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan tai muun niihin verrattavan syyn vuoksi. Lakimuutoksella, joka tuli voimaan vuonna 1988, syrjintäkielto ulotettiin koskemaan myös työhönottoa ja tätä koskeva säännös otettiin lain 17.4 §:ään.⁷⁰ Vastaava syrjintäkielto sisältyi myös valtion virkamieslakiin.⁷¹ Nämä syrjintäkieltoa koskevat työnantajan velvoitteet ovat olleet

⁶⁷ *PeVL 10/2004* s. 6.

⁶⁸ *TyVM 8/2004* s. 5.

⁶⁹ *Koskinen 2004b* s. 34.

⁷⁰ Ennen lainmuutosta syrjintäkielto koski vain jo työsopimussuhteissa olevia työntekijöitä. Ks. *HE 74/1987* s. 1.

⁷¹ Aikaisemmassa valtion virkamieslaissa (755/1986) syrjintäkiellosta säädettiin lain 17 §:ssä. Nykyisin säännös löytyy valtion virkamieslain (750/1994) 11 §:stä. Vastaava syrjintäkielto löytyy kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta annetun lain (304/2003) 12 §:stä.

merkityksellisiä, sillä myös työnhakijan on voitava tietää, mitä tietoja hänestä kerätään, miten hän saa näistä tiedoista tiedon ja miten hän voi näihin tietoihin reagoida.⁷²

Vuoden 2004 YksTL vastaa suurelta osin aikaisempaa lakia työnhakijaa koskevien keskeisten asioiden kuten henkilötietojen keräämisen tarpeellisuuden ja henkilö- ja soveltuvuusarviointitestien suhteen. Näitä säännöksiä koskevat perustelut löytyvät aikaisempaa lakia koskeneesta hallituksen esityksestä. Vuoden 2009 YksTL:n tuoma merkittävä muutos työnhakijoita koskevan sääntelyn osalta olivat lakiin otetut säännökset huumausainneiden käyttöä koskevien tietojen käsittelyssä (7 §). Lakiuudistuksen myötä työnhakijoiden asema poikkeaa tässä suhteessa huomattavasti työntekijöiden asemasta, sillä työsuhteen aikana työnantaja voi velvoittaa työntekijän esittämään huumausainetestiä koskevan todistuksen työnhakijaan verrattuna ankarammin edellytyksin.⁷³ Henkilöluottotietojen käsittelyä koskeva YksTL:n säännös on myös säädetty ensisijaisesti työnhakijaa ajatellen. Luottotietojen hankkiminen työsuhteen aikana on sallittua ainoastaan, jos työntekijän tehtävät muuttuvat niin, että lain vaatimukset täyttyvät.

2.3.2 Arkaluonteiset tiedot tietosuojalainsäädännön piiriin

Arkaluonteiset tiedot. Jo henkilörekisterilakiin sisältyi aikanaan pääsääntönä arkaluonteisten tietojen rekisteröintikielto, joka henkilötietolain myötä on muuttunut arkaluonteisten tietojen käsittelykielloksi. Ennen henkilörekisterilain voimaan tuloa arkaluonteisten tietojen käsittelyä koskevia velvoitteita voitiin johtaa lähinnä voimassa olevista rikos- ja työlainsäädännön syrjintäkielloista. Työnantajaa velvoittavasta syrjintäkiellosta ja tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta säädetään työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 2 §:ssä. Työsyrjintä on kriminalisoitu rikoslain 47 luvun 3 §:ssä.

Henkilörekisterilain aikainen arkaluonteisten henkilötietojen luettelo vastasi sisällöltään pääosin nykyisen henkilötietolain luettelo. Henkilötietolain myötä arkaluonteisten tietojen luetteloon lisättiin selvyuden vuoksi henkilön seksuaalista käyttäytymistä koskevan

⁷² Ks. HE 75/2000 s. 4.

⁷³ Ks. Koskinen 2004b s. 3.

tiedon lisäksi myös seksuaalista suuntautumista koskeva tieto.⁷⁴ Arkaluonteisiksi tiedoiksi säädettiin henkilötietodirektiivin vaatimuksen mukaisesti myös ammattiliittoon kuulumista koskevat tiedot, joita koskevaa säännöstä ei sisällynyt henkilörekisterilain arkaluonteisten tietojen luetteloon. Pohjoismaissa, joissa työntekijöiden järjestymisaste on ollut perinteisesti korkea, ammattiliittoon kuulumista koskevia tietoja ei ole pidetty arkaluonteisina.⁷⁵ Käytännön ongelmaa tiedon säätämisestä arkaluonteiseksi lain muutos ei kuitenkaan aiheuttanut, koska HetiL 12 §:n 8 ja 9 kohta sallivat tiedon käsittelyn määrätyn edellytyksin ammattiyhdistyksen ja niiden muodostaman liiton toiminnassa sekä tiedon käsittelyn, joka on tarpeen työnantajan erityisten oikeuksien ja velvollisuuksien noudattamiseksi työoikeuden alalla. Ammattiliittoon kuulumista koskevan tiedon käsittely on HetiL 12 §:n 1 kohdan mukaan sallittua myös rekisteröidyn kirjallisella suostumuksella.

Tietosuoja-asetuksen myötä arkaluonteisiin tietoihin tullaan lukemaan geneettiset ja biometriset tiedot sekä rikostuomioihin ja rikkomuksiin sekä niihin liittyviin turvaamistimenpiteisiin liittyvät tiedot.

Terveydentilaa koskevista tiedoista. Henkilön terveydentilaa koskevat tiedot kuuluvat arkaluonteisina tietoina yksityisyyden suojan ydinalueisiin. Arkaluonteisten terveydentilatietojen osalta yksilön itsemääräämisoikeus ja oikeus yksityisyyteen ovat erityisen korostuneita.⁷⁶ Lääkärin salassapitovelvollisuus ja hoitosuhteen luottamuksellisuus ovat olleet tunnettuja periaatteina jo antiikin Kreikassa.⁷⁷ Terveystieteidenhuoltohenkilöstöä koskeva salassapitovelvollisuus liittyy luottamusperiaatteeseen. Toimiva hoitosuhde edellyttää luottamuksellista suhdetta potilaan ja hoitohenkilökunnan välillä. Yksityisyyden suoja terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyssä ei, muiden arkaluonteisten tietojen tavoin,

⁷⁴ KM 1997:9 s. 107.

⁷⁵ Ks. Saarenpää 2001a s. 55, Saarenpää 2008 s. 359 ja KM 1997:9 s. 107.

⁷⁶ Kauppi s. 50. Yleensä jokainen pitää tällaiset tiedot henkilökohtaisten salaisuuksiensa piiriin kuuluvina seikkoina, joiden paljastaminen nähdään tiukasti asianomaisen henkilön omaan tahdonmuodostukseen kuuluvaksi. Tästä huolimatta erityisesti terveyden- ja sairaanhoidollisissa yhteyksissä näitä tietoja joudutaan viime kädessä tosiasiallisen pakon edessä käsittelemään myös lääkäreiden ja hoitohenkilöstön kanssa.

⁷⁷ Salassapitovelvollisuus ilmenee Hippokrateen valan lausumasta: ”mikäli parannustyössäni tai sen ulkopuolella ihmisten parissa näen tai kuulen sellaista, mitä ei pidä levitettävän, vaikenen tai pidän sen salaisuutenani.” Hoitosuhteen luottamuksen suojan historiallisesta taustasta, ks. Lehtonen s. 189-192.

ole kuitenkin absoluuttinen, vaan tietojen luovuttaminen ja käsittely voi olla mahdollista esimerkiksi toisen yksityisen intressin tai yleisen intressin vuoksi. Terveydentilaa koskevien tietojen käsittelykielto on kuitenkin pääsääntö, josta poikkeaminen edellyttää laintasoista säännöstä sekä tiettyjen muiden edellytysten täyttymistä.⁷⁸

Jo ennen henkilörekisterilain voimaan tuloa lainsäädäntöön on sisällytynyt säännöksiä, jotka velvoittivat pitämään terveydentilaa ja sairauksia koskevat tiedot salassa ulkopuolisilta. Rikoslakiin sisältyi erityinen säännös terveydenhuoltohenkilöstön salassapitovelvollisuudesta.⁷⁹ Terveydentilatiedot olivat myös nimenomaisesti säädetty salassa pidettäviksi eläke- ja vakuutusasioissa. Pelkät salassapitosäännökset eivät kuitenkaan olleet riittäviä henkilötietojen suojan kannalta, vaan asiasta oli rekisterinpidon automatisoituessa tarpeen säätää erikseen tietosuojalainsäädännössä.⁸⁰

Nykyisin terveydenhuollon ammattihenkilöiden salassapitovelvollisuutta koskeva perussäännös sisältyy lakiin terveydenhuollon ammattihenkilöstöstä (559/1994). Laissa säädetään yleisesti terveydenhuollon ammattihenkilöiden salassapitovelvollisuudesta, jolla tarkoitetaan sekä asiakirjojen salassapitovelvollisuutta että vaitiolovelvollisuutta.⁸¹ Potilasasiakirjojen salassapidon osalta laissa viitataan lakiin potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992), jonka 13 §:ssä säädetään erikseen potilasasiakirjoihin sisältyvien tietojen salassapidosta ja potilastietojen luovuttamisen edellytyksistä. Yksityistä terveydenhuoltoa

⁷⁸ *Lohiniva-Kerkelä 2007* s. 145-146.

⁷⁹ Rikoslain vanhan 38 luvun 3 §:n mukaan salassapitovelvollisuus koski ”lääkäreitä, haavuria, kättilöitä, apteekkaria tai näiden ammattiapulaista”. Säännöstä tulkittiin salassapitovelvollisuuden tarkoitus huomioon ottaen kuitenkin siten, että se koski myös muita terveydenhuollon piirissä toimivia henkilöitä. Nykyisen rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetään rangaistavaksi laissa tai asetuksessa säädetyn tai viranomaisen lain nojalla erikseen määräämän salassapitovelvollisuuden rikkominen. Se, keitä henkilöitä salassapitovelvollisuus koskee, määräytyy muun lainsäädännön nojalla.

⁸⁰ *Konstari* s. 165.

⁸¹ Laissa viranomaistoiminnan julkisuudesta (621/1999) eritellään salassapitovelvollisuuden muotoja, joita ovat salaisiksi määrättyjen asiakirjojen salassa pitäminen (asiakirjasalaisuus), vaiti oleminen salassa pidettävistä seikoista (vaitiolovelvollisuus) sekä salassa pidettävien tietojen hyväksikäyttökielto (22-23 §). Ks. *Lohiniva-Kerkelä 2007* s. 146-147. Yleiset säännökset viranomaisen hallussa olevien asiakirjojen julkisuudesta sisältyivät lähes puolen vuosisadan ajan lakiin yleisten asiakirjain julkisuudesta (83/1951) ennen kuin JulkL korvasi ko. lain. Ks. *Kauppi* s. 96-97.

koskevasta vaitiolovelvollisuudesta säädetään lain yksityisestä terveydenhuollosta 12 §:ssä (152/1990).

Lähtökohtaisesta terveydentilaa koskevien tietojen käsittelykiellosta huolimatta, jo ennen YksTL:n säännöksiä työntekijän terveydentilatietojen käsittelystä, niiden käsittely oli mahdollista HetiL 12 §:ssä säädetyn poikkeamismahdollisuuden nojalla. Lainkohdan mukaan arkaluonteisten henkilötietojen käsittelykiellosta voidaan poiketa muun muassa, jos rekisteröity on antanut siihen nimenomaisen suostumuksensa. Työnantajalla oli siten mahdollisuus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, mikäli työntekijä oli antanut siihen nimenomaisen suostumuksensa. Työnantajalla oli myös aiemman työterveyshuoltolain (743/1978) nojalla oikeus saada työterveyshuoltotehtävissä toimivilta henkilöiltä sellaisia näiden aseman perusteella saamia tietoja, joilla on merkitystä työntekijöiden terveyden sekä työpaikan olosuhteiden kehittämisen kannalta. Salassa pidettäviä tietoja ei kuitenkaan saanut ilmaista, jollei se, jonka hyväksi salassapitovelvollisuus oli säädetty, antanut siihen suostumustaan. Nykyisin vastaavat säännökset löytyvät työterveyshuoltolain (1383/2001) 17 ja 18 §:istä.

HetiL 33 §:ään sisältynyt vaitiolovelvollisuus koski ja koskee edelleen myös työnantajaa. Säännöksen mukaan se, joka henkilötietojen käsittelyyn liittyviä toimenpiteitä suorittaessaan on saanut tietoonsa jotakin toisen henkilön ominaisuuksista, henkilökohtaisista oloista tai taloudellisesta asemasta, ei saa HetiL:n vastaisesti ilmaista sivulliselle näin saamia tietoja. Vastaava vaitiolovelvollisuutta koskeva säännös sisältyi myös henkilörekisterilakiin. YksTL:n myötä lakiin otettiin erityinen säännös vaitiolovelvollisuudesta työntekijän ja työnhakijan terveydentilaa koskevien henkilötietojen käsittelijöille.

Tietosuoja-asetuksen 4 artiklan mukaan terveystiedoilla tarkoitetaan luonnollisen henkilön fyysiseen tai psyykkiseen terveyteen liittyviä henkilötietoja, mukaan lukien tiedot terveystietojen tarjoamisesta, jotka ilmaisevat hänen terveydentilansa. Alun johdanto-osassa terveyttä koskevat henkilötiedot ovat määritelty seuraavasti: ”Terveyttä koskevia henkilötietoja ovat kaikki tiedot, jotka koskevat rekisteröidyn terveydentilaa ja paljastavat tietoja rekisteröidyn entisestä, nykyisestä tai tulevasta fyysisen terveyden tai mielen terveyden tilasta. Tähän kuuluvat luonnollista henkilöä koskevat tiedot, jotka on kerätty tämän rekisteröityessä Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä (2011/24/EU)

tarkoitettujen terveystalvelujen saamista varten tai niiden tarjoamisen yhteydessä, luonnolliselle henkilölle annettu numero, symboli tai erityistuntomerkki, jolla hänet voidaan tunnistaa yksiselitteisesti terveydenhuollon piirissä; kehon osan tai kehosta peräisin olevan aineen testaamisesta tai tutkimisesta saadut tiedot, kuten geneettiset tiedot ja biologiset näytteet, sekä kaikki tiedot esimerkiksi sairauksista, vammoista, sairauden riskistä, esitiedoista tai annetuista hoidoista sekä tieto rekisteröidyn fyysisestä tai lääketieteellisestä tilanteesta riippumatta siitä, mistä lähteestä tiedot on saatu, esimerkiksi lääkäriltä tai muulta terveydenhuollon ammattilaiselta, sairaalalta, lääkinnällisestä laitteesta tai diagnostisesta in vitro -testistä.”

2.4 Työelämän tietosuojan kansainvälinen sääntely

2.4.1 Eurooppalainen sääntely

Kansainvälisestä työntekijöiden henkilötietojen suojaa koskevista sopimuksista tärkeä on kansainvälisen työjärjestön ILO:n vuonna 1996 asiantuntijakokouksessa hyväksymä ohjeisto työntekijöiden henkilötietojen suojaamisesta (The Code of Practice on the protection of workers' privacy). Ohjeisto ei sido jäsenvaltioita juridisesti eikä se korvaa kansallisia lakeja, mutta sitä voidaan käyttää hyväksi lainsäädännön, työ- ja virkaehtosopimusten, työpaikkakohtaisten sääntöjen ja vastaavien kehittämässä. Ohjeisto sisältää yleiset periaatteet menettelystä työntekijöiden henkilötietojen käsittelyssä ja sen tarkoituksena on antaa ohjeita työntekijöiden henkilötietojen suojaamisesta ja siten edistää työntekijöiden yksityisyyden ja ihmisarvon kunnioitusta. ILO on antanut vuonna 1999 myös ohjeiston alkoholi- ja huumausaineasioiden hallinnasta työpaikalla (The Code of Practice on the management of alcohol and drug related issues in the workplace). Sen tarkoituksena on antaa ohjausta niille, joiden vastuualueeseen työpaikan päihdeasiat kuuluvat. ILO:n ohjeistot on otettu huomioon Suomen lakeja valmisteltaessa.⁸²

Euroopan neuvosto hyväksyi huhtikuussa vuonna 2015 suosituksen työsuhteeseen liittyvien henkilötietojen käsittelystä CM/Rec (2015)5 (Recommendation on the processing

⁸² Ks. HE 75/2000 s. 5-6, HE 162/2003 s. 11-12.

of personal data in the context of employment).⁸³ Tässä suosituksessa tarkistettiin aiempaa vuonna 1989 annettua suositusta työsuhteeseen liittyvien henkilötietojen suojaamiseksi Nro R (89)2 (Recommendation on the protection of personal data used for employment purposes).⁸⁴ Uudella suosituksella pyrittiin ottamaan huomioon haasteet, joita jäsenvaltiot kohtaavat lainsäädännössään uusien informaatio- ja viestintäteknologioiden johdosta. Suosituksen mukaan työsuhteeseen liittyen henkilötietojen käsittelyssä tulee turvata ihmisarvon, yksityisyyden ja henkilötietojen suoja ja mahdollistaa työntekijän persoonallisuuden vapaa kehittyminen sekä mahdollisuus solmia henkilökohtaisia ja sosiaalisia suhteita työpaikoilla. Suositukseen sisältyvät periaatteina käyttötarkoitussidonnaisuuden, suhteellisuuden ja avoimuuden periaatteet sekä tietojen kerääminen työntekijän suostumukseen perustuen. Työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus tutustua omiin tietoihinsa, oikeus vastustaa tietojen käsittelyä ja oikeus virheellisen tiedon oikaisemiseen tai poistamiseen. Työntekijöiden edustajia tulisi kuulla, jos työpaikalla otetaan käyttöön valvontajärjestelmiä. Jäsenvaltioita suositellaan ottamaan huomioon asiakirjaan sisältyvät periaatteet sovellettaessa kansallista tietosuojalainsäädäntöä tai muuta henkilötietojen käsittelyyn vaikuttavaa lainsäädäntöä.

Euroopan unionin henkilötietodirektiivi soveltuu pääsääntöisesti sellaisenaan myös työnantajan ja työntekijän väliseen suhteeseen. Direktiivin 29 artiklassa säädetään tietosuojatyöryhmän perustamisesta. Työryhmä on itsenäinen unionin neuvoa antava elin tietosuojaan ja yksityisyyteen liittyvissä kysymyksissä. Työryhmän tehtäviin kuuluu muun muassa direktiivin periaatteiden yhdenmukaisen soveltamisen edistäminen jäsenvaltiossa tietosuojavalvontaviranomaisten yhteistyön kautta sekä komission neuvominen henkilötietojen käsittelyyn liittyvissä kysymyksissä. Työryhmä tutkii ja esittää henkilötietodirektiivin soveltamiseen ja tulkintaan liittyviä kysymyksiä sekä laatii tietosuojaan liittyviä lausuntoja ja suosituksia komissiolle.⁸⁵

Henkilötietodirektiivi on luonteeltaan yleisluonteinen, minkä johdosta tietosuojatyöryhmä on pitänyt tarpeellisena selventää tietyiltä osin direktiivin soveltamista työelämän

⁸³ Suositus on saatavilla osoitteessa https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c3f7a

⁸⁴ Suositus otettiin huomioon Suomen YksTL:ien valmistelussa HE 75/2000 s. 7-8, HE 162/2003 s. 14-15.

⁸⁵ Ks. *Tasks of the Article 29 Data Protection Working Party* s. 1.

eri tilanteisiin. Henkilötietojen käsittely työpaikoilla on ollut keskustelun kohteena sekä kansallisesti jäsenvaltioiden että yhteisön tasolla. Työryhmä antoi lausunnon henkilötietojen käsittelystä työelämässä (*Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context*) 13.9.2001. Lausunnon mukaan sekä työnantajien että työntekijöiden tulee olla tietoisia siitä, kuinka monet työpaikoilla suoritettavat rutiinitoimet sisältävät henkilötietojen käsittelyä ja siitä, että monet näistä tiedoista ovat luonteeltaan arkaluonteisia. Työntekijöitä koskevien henkilötietojen kerääminen, tietojen käyttäminen ja niiden tallettaminen sähköisessä muodossa kuuluvat lähes aina henkilötietodirektiivin soveltamisalaan. Työntekijän sähköpostin ja internetin käytön valvonta, äänen ja kuvan käsittely sekä videovalvonta ovat myös tietosuojalainsäädännön piiriin kuuluvia asioita.⁸⁶ Tietosuoja-asetuksen työelämää koskevaa 88 artiklaa käsiteltiin edellä kansainvälistä sääntelyä koskevassa luvussa.

2.4.2 Pohjoismaisesta sääntelystä

Henkilötietodirektiivin vaatimusten voimaansaattaminen aiheutti tarpeen uudistaa henkilötietojen suojaa koskevaa lainsäädäntöä Suomen lisäksi myös muissa Pohjoismaissa. Ruotsissa säädettiin vuonna 1973 maailman ensimmäinen koko valtiota koskenut tietosuojalaki, *datalagen* (1973:289). Laki suojasi yksityistä henkilöä hänen yksityisyyteensä kohdistuvaa ulkopuolelta tapahtuvaa asiattonta tunkeutumista kohtaan.⁸⁷ Ruotsin hallitusmuodossa säädetään henkilökohtaisen vapauden, ruumiillisen koskemattomuuden ja luottamuksellisen tiedon suojasta (*Referingsformen* 2 kap, 6 §) . Hallitusmuodossa on myös henkilötietojen rekisteröintiä rajoittava säännös. Henkilötietolaki, *personuppgiftslag* (SFS 1998:204) tuli voimaan tietosuojadirektiivin myötä 2001.

⁸⁶ *Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context* s. 2-3 ja 6. Henkilötietodirektiivin 29 artiklan nojalla perustettu työryhmä on lisäksi hyväksynyt työelämän tietosuojaan liittyen valmisteluasiakirjan sähköisen viestinnän valvonnasta ja seurannasta työpaikoilla (*Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace*). Asiakirja tarkentaa henkilötietojen käsittelystä työelämässä annettua lausuntoa työnantajan suorittaman sähköpostin ja internetin käytön valvonnan osalta. Työryhmä on hyväksynyt myös valmisteluasiakirjan henkilötietojen käsittelystä videovalvonnan keinoin (*Working Document on the Processing of Personal Data by means of Video Surveillance*). Asiakirjassa käsitellään videovalvonnan käyttöä työsuhteessa.

⁸⁷ Ks. *Seipel* s. 116-117.

Ruotsissa ei ole säädetty yksityisyyden suojaa työelämässä koskevaa erityislakia, vaan sovellettavaksi säännöksiksi työntekijöiden henkilötietojen käsittelyssä tulevat henkilötietolain säännökset. Työntekijän yksityisyyden suojaa työelämässä säännellään ja tarkennetaan työlainsäädännön, työympäristöä koskevien säädösten, tuomioistuinkäytännössä ja työmarkkinaosapuolten luomien hyvän tavan mukaisten linjausten perusteella. Henkilötietolakia sovelletaan tilanteissa, joissa muuta erityisiä säännöksiä ei ole olemassa koskien työntekijän henkilötietojen käsittelylle.⁸⁸

Tarvetta erityislain säätämiseksi on tutkittu Ruotsissa muutama otteeseen ja asiasta on annettu kaksi komiteamietintöä: *Personlig integritet i arbetslivet* (SOU 2002:18) sekä *Integritetskydd i arbetslivet* (SOU 2009:44).⁸⁹ Mietinnöissä otettiin huomioon Suomen laki yksityisyyden suojasta työelämässä. Molemmissa mietinnöissä päädyttiin suosittamaan oman erillisen työelämää koskevan lain säätämistä. Henkilötietolain katsottiin kuitenkin antavan hyvän suojan työntekijän yksityisyydelle työelämässä.⁹⁰ Mietinnöt eivät ole johtaneet lainsäädäntötoimiin.

Ruotsin henkilötietolaki vastaa sisällöltään pitkälti Suomen henkilötietolakia. Laki soveltuu henkilötietojen käsittelyyn, joka tapahtuu kokonaan tai osittain automaattisesti sekä manuaaliseen henkilötietojen käsittelyyn silloin kun henkilötiedot muodostavat tai niiden on tarkoitus muodostaa sellainen järjestetty henkilötietojen kokoelma, josta tiedot ovat saatavilla etsimistä tai yhdistämistä varten tietyin perustein. Laissa ei Suomen henkilötietolaista poiketen käytetä rekisterin käsitettä. Ruotsin henkilötietolaki sisältää suomalaisen henkilötietolain tavoin muun muassa yleiset tietojenkäsittelyä koskevat periaatteet, säännökset arkaluonteisten tietojen ja henkilötunnuksen käsittelystä, rekisteröidyn informoinnista, henkilötietojen suojaamisesta sekä valvontaviranomaisista. Suomalaista rekisterinpitäjää vastaava käsite ruotsalaisessa laissa on *personuppgiftsansvarig*. Ruotsin henkilötietolaissa on suomalaisen lakiin verrattuna myös joitakin eroavaisuuksia, joista

⁸⁸ Datainspektionen.se, SOU 2009:44 s. 106. Ruotsin tietosuojaviranomainen on julkaissut 2012 työelämän tietosuojaa koskevan julkaisun: *Personuppgifter i arbetslivet*, jossa käsitellään henkilötietojen käsittelyyn työelämässä liittyviä tilanteita.

⁸⁹ Lisäksi Ruotsissa on annettu komiteamietintö *Registerutdrag i arbetslivet* (SOU 2014:48) koskien työntekijän mahdollisuutta saada rikosrekisteriote (ett utdrag ur belastningsregistret) työntekijästä.

⁹⁰ Ks. *Personuppgifter i arbetslivet* s. 3.

voidaan merkityksellisinä mainita ruotsalaisesta laista puuttuva arkaluonteisten henkilötietojen käsittelyn sallittavuus lakiin tai rekisterinpitäjälle välittömästi säädettyyn tehtävään perustuen sekä erot koskien sääntelyä rekisteröidyn informoinnista tietojenkäsittelystä.

Työelämässä tapahtuvassa henkilötietojen käsittelyssä, käsittelyn on oltava laillista ja käsittely tulee suorittaa asianmukaisesti ja noudattaen hyvää tapaa työmarkkinoilla. Henkilötiedot on kerättävä ensisijaisesti työntekijöiltä itseltään. Työnantajan oikeus käsitellä työntekijän henkilötietoja perustuu henkilötietolain 10 §:ään (PuL 10 §). Säännöksen mukaan käsittely on mahdollista, jos työntekijä on antanut käsittelyyn suostumuksensa tai, jos joku muu lainkohdassa mainittu käsittelyn edellytys on olemassa. Tietojen käsittely sopimuksen perusteella on yksi tietojenkäsittelyperuste. Tällä perusteella työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijää koskevia henkilötietoja, jos käsittely on tarpeen työsuhteen tai muun työnantajan ja työntekijän välisen sopimuksen täyttämiseksi. Lisäksi käsittely voi olla tarpeen työnantajan lakisääteisten velvoitteiden täyttämiseksi. Näitä ovat muun muassa tietojen käsittely verotusta, vakuutuksia ja työympäristöä koskevien vaatimusten mukaisesti. Käsittely voi perustua myös rekisterinpitäjän elintärkeiden etujen suojaamiseen tai tapahtua työnantajan suorittaman intressipunninnan jälkeen. Henkilötietolain 10 §:n f-kohdan mukaan tietojen käsittely on mahdollista, jos rekisterinpitäjän oikeutettu etu sitä vaatii ja tämä edun voidaan katsoa olevan painavampi kuin työntekijän yksityisyyden suojan loukkaaminen. Ruotsin tietosuojavaltuutettu on esimerkiksi maininnut työntekijän omaisten nimen ja yhteystietojen käsittelyn, jos tietojen käsittelyn tarkoituksena on ottaa yhteyttä omaisiin mahdollisissa onnettomuus- tai sairaustapauksissa. Tietojenkäsittelyyn ei siten tarvittaisi suostumusta työntekijän omaisilta.⁹¹

Norjassa työntekijän henkilötietojen käsittelystä ei myöskään ole säädetty erillisessä laissa, vaan käsittely perustuu yleiseen henkilötietolakiin. Norjan henkilötietolaki (Lov om behandling av personopplysningar) astui voimaan vuonna 2001 ja korvasi edeltäjänsä vuoden 1978 henkilörekisterilain (Personregisterloven). Norjalaisen henkilötietolain tarkoituksena on suojella luonnollisia henkilöitä heidän oikeuteensa yksityisyyteen kohdistuvilta loukkauksilta henkilötietoja käsiteltäessä. Lain tehtävänä on myös varmistaa, että

⁹¹ Personuppgifter i arbetslivet s. 19-22. Intressipunninnasta ks. myös www.datainspektionen.se/intresseavvagning ja SOU 2009:44 s. 117-122.

henkilötietoja käsitellään yhdenmukaisesti kunnioittaen perustavaa laatua olevaa oikeutta yksityisyyteen, joka sisältää tarpeen suojella henkilökohtaista integriteettiä, yksityiselämää ja varmistaa henkilötietojen riittävän laadun.⁹² Norjassa tietosuojan osalta käytetään termiä personvern, joka käsittää oikeuden yksityiselämänsuojaan ja oikeuden päättää omista henkilötiedoista.⁹³

Työelämässä tapahtuvaa henkilötietojen käsittelyä säädellään Norjassa yleisen henkilötietolain ja henkilötietoasetuksen (personopplysningsforskriften) nojalla. Asetuksessa säädetään erikseen myös työnantajan oikeudesta käsitellä työntekijän sähköpostiviestejä.

3. Henkilötietojen suoja ja perusoikeudet

3.1 Perusoikeuksista

Perusoikeuksien merkityksestä. Perusoikeudet määrittelevät ennen kaikkea yksilön oikeuksia suhteessa julkiseen valtaan. Tätä kutsutaan perusoikeuksien vertikaalivaikutukseksi. Perusoikeudet vaikuttavat kuitenkin yhä enemmän myös yksityisten, esimerkiksi työnantajan ja työntekijän, välisissä horisontaalisuhteissa.⁹⁴ Perusoikeuksilla on merkitystä käytännössä yksityisten välisissä suhteissa erityisesti silloin, kun kyse ei ole tosiasiaa kahdesta tasa-arvoisesta oikeussubjektista, kuten tilanne on usein työnantajan ja työntekijän välisessä suhteessa.⁹⁵ Perusoikeuksien horisontaalivaikutus voi olla välitöntä, jolloin yksityinen voi vedota perusoikeussäännökseen suoraan perusteena toista yksityistä vastaan esitettävälle oikeusvaateelle viranomaisessa tai tuomioistuimessa. Välillinen vaikutus tarkoittaa puolestaan sitä, että perusoikeuksien vaikutus yksityisten tahojen keskinäisiin suhteisiin välittyy perustuslakia alemmanasteisen normiston kautta. Perustuslain esitöiden ja vallitsevan kannan mukaan perusoikeuksien vaikutus yksityisten keskinäissuhteisiin on yleensä välillistä ja välittyy käytännössä näihin suhteisiin perusoikeuksia konkretisoivan tavallisen lainsäädännön kautta.⁹⁶

⁹² Lain tavoitteista ks. *Schartum* s. 90-91.

⁹³ Datatilsynet.no. Personvern-käsitteestä ks. *Johansen–Kaspersen–Skullerud* s. 21-32. Käsitettä ja sen historiaa käsittelee laajasti *Korhonen 2003* s. 134-146.

⁹⁴ *Viljanen/Perusoikeudet* s. 136 ja 155.

⁹⁵ *Viljanen/Perusoikeudet* s. 134-136. Ks. myös *Korhonen - Koskinen - Ojanen - Pesonen* s. 35.

⁹⁶ Ks. *HE 309/1993* s. 29 sekä *Korhonen - Koskinen - Ojanen - Pesonen* s. 49.

Vuoden 1995 perusoikeusuudistuksen yhtenä päätavoitteena oli lisätä perusoikeuksien suoraa sovellettavuutta tuomioistuimissa ja parantaa yksityisten ihmisten mahdollisuutta vedota oikeuksiensa tueksi välittömästi perusoikeussäännöksiin.⁹⁷ Uudistuksessa omakuttu perusoikeusmyönteisen laintulkinnan malli merkitsee, että tuomioistuinten tulee valita perusteltavissa olevista laintulkinnosta sellainen, joka parhaiten edistää perusoikeuksien tarkoitusten toteutumista ja joka eliminoi perustuslain kanssa ristiriitaisiksi katsottavat vaihtoehdot. Perusoikeuksien suora soveltaminen merkitsee sitä, että oikeudellinen ratkaisu tehdään välittömästi perusoikeussäännökseen nojautuen. Se voi tulla kysymykseen esimerkiksi tilanteessa, josta ei ole lainkaan säädetty alemmanasteisessa laissa tai merkitä myös alemmanasteisen normin syrjäyttämistä, jos alemmanasteinen säädös on perustuslain kanssa ristiriidassa.⁹⁸

Henkilötietojen käsittelyssä perusoikeuksien suora soveltaminen merkitsee, että tuomioistuimen on ratkaistava asia siten, että tietojen käsittelyyn liittyvien perusoikeuksien tarkoitukset toteutuvat mahdollisimman hyvin. Mahdollista on myös, että esimerkiksi tietojen käsittelyyn liittyvässä tilanteessa työntekijä voisi vedota perustuslaissa säädettyyn yksityiselämän suojaan, mikäli perustuslakia alemmanasteista säädöstä, joka turvaisi ja konkretisoisi työntekijälle tätä oikeutta, ei ole olemassa.⁹⁹

Työnantajan perusoikeuksista. Perusoikeudet kuuluvat yksiselitteisesti sekä työntekijälle että työnhakijalle. Perustuslain mukaan perusoikeussuojaa annetaan ”jokaiselle”. Perustuslain esitöiden mukaan jokaisella tarkoitetaan luonnollista henkilöä. Oikeushenkilöiden perusoikeussuojaa ei perusoikeusuudistuksen yhteydessä käsitelty kovinkaan

⁹⁷ HE 309/1993 s. 15.

⁹⁸ Viljanen/Perusoikeudet s. 128.

⁹⁹ Ks. Viljanen/Perusoikeudet s. 136. Viljanen huomauttaa, että perusoikeuksien suora sovellettavuus työsuhteessa on riippuvainen työlainsäädännön aukollisuudesta. Vrt. *Nyysölä* s. 19. Nyysölä viittaa perusoikeusuudistukseen, jossa on lähdetty siitä, että perusoikeuksilla on tietty horisontaalivaikutus, mutta se on yleensä välillistä. Nyysölään mukaan yksilö ei näin ollen voisi vedota tuomioistuimissa suoraan ja pelkästään perustuslain mukaisiin oikeuksiinsa.

laajalti.¹⁰⁰ Perustuslain esitöiden mukaan perusoikeussäännökset ulottuvat oikeushenkilöihin välillisesti, sillä oikeushenkilön asemaan puuttuminen saattaa merkitä kajoamista oikeushenkilön taustalla olevan yksilön oikeuksiin.¹⁰¹ Lisäksi perustuslain esitöissä todetaan useiden perusoikeuksien olevan luonteeltaan sellaisia, ettei oikeushenkilöiden jättäminen niitä koskevan suojan ulkopuolelle ole perusoikeussäännöksen tarkoituksen toteutumisen kannalta perusteltua.¹⁰² Julkisyhteisöjen, kuten valtion ja kuntien, on katsottu jäävän perusoikeussuojan ulkopuolelle.¹⁰³

Ongelmia oikeushenkilöille mahdollisesti kuuluvien perusoikeuksien osalta syntyy erityisesti perustuslain 15 §:ssä säädetyn omaisuudensuojan kohdalla.¹⁰⁴ Kysymys konkretisoituu myös työelämän eri tilanteissa, sillä keskusteltaessa työnantajalle mahdollisesti kuuluvista perusoikeuksista, kyse on lähinnä työnantajalle kuuluvan omaisuuden suojasta, työntekijän oikeuksista sekä siitä minkälaisiin toimiin työnantaja on oikeutettu suojellakseen omaisuuttaan.¹⁰⁵ Jos työnantajana toimii luonnollinen henkilö, perusoikeudet, mukaan lukien omaisuuden suoja, koskevat tietysti häntä kuten muitakin luonnollisia henkilöitä. Perusoikeussäännösten välillisen ulottumisen kautta työnantajana toimiva oi-

¹⁰⁰ Ks. oikeushenkilöiden perusoikeussuojasta *Saraviita 2011* s. 129-131, jossa Saraviita käsittelee perusoikeussuojan yletymistä oikeushenkilöihin kuvaavia teesejä. Nämä periaatteet eivät kuitenkaan ole riidattomia, koska perusoikeusuudistuksen valmisteluasiakirjoissa ei näitä seikkoja käsitellä. Perustuslain ensimmäisellä kymmenvuotiskaudella ei ole annettu perustuslakivaliokunnan lausuntoja, joissa olisi perusteellisesti kartoitettu oikeushenkilöiden asemaa suhteessa 1995/2000 perusoikeussäännöksiin. (*Saraviita 2011* s. 134)

¹⁰¹ *HE 309/1993* s. 23.

¹⁰² Esitöissä käytetään esimerkkinä hallinnon ja lainkäytön oikeusturvatakeita sekä oikeutta järjestää kokouksia, joita koskevat oikeudet kuuluvat myös oikeushenkilöille. *HE 309/1993* s. 23.

¹⁰³ *HE 309/1993* s. 23.

¹⁰⁴ Ks. *Jyränki* s. 285. Ks. myös *Saraviita 2011* s. 129 sekä *Hidén* ss. 703. Vuoden 1919 HM:n voimassaoloaikana perustuslakivaliokunta kehitti yksityiskohtaisen teorian siitä, millä tavoin perusoikeussuoja voi ulottua fyysisiin henkilöihin. Lähtökohtana oli, että oikeushenkilö koostuu fyysisistä henkilöistä ja heidän varallisuudestaan ja oikeushenkilön perusoikeussuoja perusteltiin tämän konstruktion taustalla olleiden fyysisten henkilöiden suojalla. Käytännössä teoria rajoittui pääasiassa omaisuuden suojaamiseen. Yksitysoikeudellisten oikeushenkilöiden varallisuus oli HM 6 §:n omaisuuden suojan piirissä, koska siihen puuttuminen olisi välillisesti merkinnyt esim. osakeyhtiön osakkaan varallisuusarvoisiin etuihin puuttumista.

¹⁰⁵ Ks. *Nyyssölä* s. 17.

keushenkilö saa puolestaan välillistä suojaa omaisuudelleen, koska oikeushenkilön taustalla olevien luonnollisten henkilöiden omaisuus on suojattu perusoikeussäännöksellä.¹⁰⁶ Esimerkkinä mahdollisesta oikeuksien kollisiotilanteesta¹⁰⁷ voidaan mainita työntekijän huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsitteleminen, jossa vastakkain asettuvat työntekijän oikeus yksityisyyteen ja koskemattomuuteen sekä työnantajan intressi työntekijän huumeettomuuden selvittämiseen.¹⁰⁸

Työelämän tilanteissa voi esiin nousta myös kysymys siitä, mikä on työnantajan mahdollisen perusoikeussuojan taso verrattuna työntekijän perusoikeuksiin. Kun kysymys on oikeushenkilön välillisestä perusoikeussuojasta, on katsottu, ettei tämä suoja ole yhtä vahvaa kuin yksityishenkilöiden välitön perusoikeussuoja.¹⁰⁹ Normaalityöelämässä kahden yksilön välisten perusoikeuksien kollisio on ratkaistava punninnalla, jossa tavoitteena on molempien perusoikeuksien mahdollisimman täysimääräinen toteutuminen.¹¹⁰

Perusoikeuksien rajoittaminen. Perusoikeudet eivät ole siten ehdottomia, ettei niitä saisi missään laajuudessa tai missään olosuhteissa rajoittaa.¹¹¹ Perusoikeuksien rajoittamista vaativat sekä toisten ihmisten perusoikeudet että myös eräät muut painavat yhteiskunnalliset intressit. Perusoikeuksien perustuslaintasoisuus asettaa kuitenkin merkittäviä rajoituksia ja ehtoja sille, millä tavoin ja kuinka laajalti perusoikeuksia voidaan rajoittaa.¹¹²

¹⁰⁶ Ks. *Nyyssölä* s. 17. Omaisuudensuojaan perusoikeutena on kiinnitetty huomiota YksTL:n esitöissä huumeetesteihin ja kameravalvontaan liittyen. *HE 162/2003* s. 5.

¹⁰⁷ Ks. perusoikeuksien kollisiotilanteesta *Scheinin 2012* s.133. Scheininin mukaan suuri osa väitetyistä perusoikeuskonflikteista on näennäisiä Mahdollisissa perusoikeuksien jännitetilanteissa, perusoikeuksien yleiset opit voivat tarjota mahdollisuuksia jännitteiden ratkaisemiseen oikeudellisin perustein ja ennakkoidulla tavalla.

¹⁰⁸ Ks. *Korhonen - Koskinen - Ojanen - Pesonen* s. 35-37. Ks. myös *Scheinin 2012* s. 137-140. Mahdollisissa perusoikeuksien konfliktitilanteissa eri perusoikeuksien väliset jännitteet ratkaistaan ydinalueiden tunnistamisella ja niiden soveltamisalan määrittämisellä sekä periaatekollisoiden ratkaisupunninnalla.

¹⁰⁹ Näin *Viljanen/Perusoikeudet* s. 119. Viljasen mukaan esimerkiksi tavallisella lailla on katsottu voitavan säätää pidemmälle meneviä rajoituksia omistusoikeuteen, jos kyse on ollut vain oikeushenkilöihin kohdistuvista rajoituksista, kuin jos rajoitukset olisivat kohdistuneet suoraan yksityishenkilöiden omaisuuteen.

¹¹⁰ Ks. *Viljanen/Perusoikeudet* s. 155. Vrt. myös *Nyyssölä* s. 21-22.

¹¹¹ *HE 309/1993* s. 29.

¹¹² *Viljanen/Perusoikeudet* s. 157.

Perusoikeuksia voidaan rajoittaa Suomen lainsäädäntökäytännössä ja oikeustieteessä kehitettyjen perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten kriteerien täyttymisen perusteella sekä eräisiin perusoikeussäännöksiin kirjoitettujen erityisten rajoitusedellytysten perusteella. Jos perusoikeussäännökseen ei sisälly nimenomaista lakivarausta tai rajoituslauseketta, perusoikeuden rajoittaminen ratkaistaan yleisten rajoitusedellytysten perusteella. Yleiset rajoitusedellytykset ovat tiivistetysti perusoikeuksien lailla säätämisen vaatimus, täsmällisyys- ja tarkkarajaisuusvaatimus, rajoitusperusteen hyväksyttävyyysvaatimus, ydinalueen koskemattomuuden vaatimus, suhteellisuusvaatimus, oikeusturvavaatimus ja ihmisoikeusvelvoitteiden noudattamisen vaatimus¹¹³

Joihinkin perusoikeussäännöksiin sisältyy erityisiä rajoituslausekkeita, joissa annetaan tavalliselle lainsäätäjälle valtuus perusoikeuden rajoittamiseen ja asetetaan valtuuden käyttämiselle lainsäätäjän harkintavaltaa supistavia lisäkriteerejä. Näiden kvalifioitujen lakivarausten tarkoituksena on määrittää tavallisen lainsäätäjän rajoitusmahdollisuus mahdollisimman täsmällisesti.¹¹⁴ Jos perusoikeutta rajoitetaan kvalifioitujen rajoitusedellytyksen perusteella, on huolehdittava myös siitä, että edellä mainitut yleiset rajoitusedellytykset täyttyvät.¹¹⁵ Tietyissä tapauksissa varsinainen perusoikeus on kytketty läheisesti tavallisella lailla toteutettuun sääntelyyn. Tällaisia sääntelyvarauksia käytetään erityisesti silloin, kun perusoikeus edellyttää tuekseen tavallista lainsäädäntöä, tai kun perusoikeutta on perustuslaissa mahdotonta kirjoittaa riittävän kattavaan muotoon.¹¹⁶

Perustuslain 7.3 §:n henkilökohtaista vapautta ja koskemattomuutta koskeva säännös sisältää erityisen rajoitusedellytyksen. Henkilökohtaiseen vapauteen ei saa puuttua eikä vapautta riistää mielivaltaisesti eikä ilman laissa säädettyä perustetta. Perustuslain 10.1 §:n yksityiselämän suojaa koskevaan säännökseen sisältyy sääntelyvaraus. Henkilötietojen suojasta on säädetty tarkemmin lailla. Näillä säännöksillä on työntekijän yksityisyyden ja henkilötietojen suojan kannalta keskeinen merkitys. Työntekijän oikeuksista

¹¹³ Perusoikeuksien rajoittamisedellytyksistä ks. *Viljanen s.157* sekä *Saraviita 2005 s. 210-214* ja *Jyränki s. 294-296*.

¹¹⁴ *PeVM 25/1994 s. 5*.

¹¹⁵ *Viljanen/Perusoikeudet s. 184*.

¹¹⁶ *PeVM 25/1994 s. 5-6*.

ja velvollisuuksista on säädettävä lain tasolla. Esimerkiksi edellytysten, jolloin työnantaja saa käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, on löydyttävä laista.

Perusoikeuksien rajoittaminen työehtosopimuksella. Perusoikeuksien rajoittamisen on perustuttava lakiin. Tämä vaatimus rajoittaa työ- ja virkaehtosopimusten käyttöä perusoikeuksien sääntelykeinona.¹¹⁷ Perustuslakivaliokunta on ottanut yleisesti kantaa perustuslain 80 §:ssä ilmaistun lailla säätämisen vaatimuksen sekä työehtosopimusten suhteeseen käsitellessään hallituksen esitystä työsopimuslaiksi ja siihen liittyviksi laeiksi. Valiokunnan mukaan perustuslain 80 § säätelee asetuksen antamista ja lainsäädäntövallan siirtämistä, eikä sellaisenaan koske sitä mistä työelämän kysymyksistä voidaan sopia työehtosopimuksella.¹¹⁸

Yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteisiin kuuluvien asioiden järjestäminen työehtosopimuksella pohjautuu perustuslakivaliokunnan mukaan työmarkkinaosapuolten sopimusvapauteen, joka turvataan perustuslain 13.2 §:ssä ja joka työnantajan osalta nauttii tietyssä laajuudessa perustuslain 15 §:ssä turvattua omaisuudensuojaa. Tästä näkökulmasta katsoen työehtosopimus on sellainen sääntelykeino, jota perustuslain 80 §:n lailla säätämisen vaatimus ei suoranaisesti koske. Lainkohta määrittelee valiokunnan mukaan julkisen lainsäädäntövallan käyttöä. Työehtosopimusjärjestelmässä julkinen valta sen sijaan jättää työelämän sääntelyn olennaisin osin työmarkkinaosapuolille itselleen.¹¹⁹ Perustuslain 80 §:llä on kuitenkin merkitystä arvioitaessa sitä, mistä lain säännöksistä työmarkkinajärjestöt voivat poiketa työehtosopimuksilla. Työehtosopimuksilla ei voida poiketa sellaisista lain säännöksistä, jotka merkitsevät poikkeusta perustuslain 80 §:ssä säädettyyn vaatimukseen siitä, että yksilön perusoikeuksien rajoittamisesta on säädettävä lailla.¹²⁰

¹¹⁷ Ks. *Viljanen* s. 86.

¹¹⁸ *PeVL 41/2000* s. 2.

¹¹⁹ Ks. *Viljanen* sekä *PeVL 41/2000* s. 2-3.

¹²⁰ *Viljanen* sekä *PeVL 41/2000* s. 2-3.

Työehtosopimuslakiin (436/1946) ei sisälly yksityiskohtaisia säännöksiä siitä, mistä asioista työehtosopimuksella voidaan sopia. Sovittavien asioiden ulkopuolelle jäävät kuitenkin asiat, joista on pakottavasti säännelty lain säännöksin.¹²¹ YksTL:n ja HetiL:n tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia työelämässä. Lait myös täsmentävät perusoikeudeksi säädettyä henkilötietojen suojaa ja perusoikeuksien rajoittaminen vaatii lain tasoista sääntelyä. YksTL ja HetiL ovat pakottavaa oikeutta eikä työmarkkinajärjestöille ole annettu oikeutta poiketa niiden säännöksistä, esimerkiksi henkilötietojen käsittelyn yleisistä edellytyksistä, tarpeellisuusvaatimuksesta ja työnantajan tiedonantovelvollisuudesta.

Perusoikeuksien rajoittaminen asianomaisen suostumuksella. Suostumusta henkilötietojen käsittelyn perusteena voidaan tarkastella perusoikeuksien luovuttamattomuuden näkökulmasta. Luopuuhun työntekijä osaltaan henkilötietojensa suojasta ja oikeudestaan yksityisyyteen sallimalla itseään koskevien tietojen käsittelyn. Yksilön perusoikeuksiin kajoamista ilman laissa säädettyä valtuutusta perustellaan toisinaan yksilön suostumuksella. Ajatuksena tällöin on, että yksilö on oikeutettu itse päättämään, käyttääkö hän perusoikeuksiaan. Ongelma tällaisessa ajattelussa liittyy siihen, onko yksilöllä ylipäätään tai missä laajuudessa oikeus luopua perusoikeuksistaan. Toinen ongelma liittyy siihen, milloin yksilön voidaan katsoa todella vapaaehtoisesti suostuneen perusoikeuksiensa rajoittamiseen. Perusoikeusjärjestelmä pohjautuu vahvasti yksilön itsemääräämisoikeuden lähtökohdalle. Itsemääräämisoikeuden kanssa yhteensopivana voidaan pitää sitä, että yksilö voi vapaaehtoisesti luopua vetoamasta perusoikeuksiinsa. Toisaalta taas perusoikeusjärjestelmä ei voi rakentua sellaiselle ajatukselle, että yksilö voisi luopua kokonaan tai pysyvästi perusoikeuksistaan.¹²²

Suostumuksella voi olla merkitystä perusoikeusrajoitusten sallittavuutta arvioitaessa, mikäli suostumus täyttää todelliseen vapaaehtoisuuteen liittyvät kriteerit. Suostumuksen

¹²¹ TEhtol 1 §:n nojalla on katsottu, että työehtosopimuksella voidaan säännöstää kaikkia niitä asioita, joista työsopimuksissakin voidaan sopia ja tämän lisäksi työsuhdetta muutoin. Työlakien monet säännökset ovat vähimmäispakottavia säännöksiä, joista toisin sopiminen työntekijän eduksi on sallittua. Ks. työehtosopimuksen säännöstyskompetenssista ja sen ulkopuolelle jäävistä asioista. *Kairinen/Työoikeus* s.59-60.

¹²² Ks. *Viljanen* s. 107-108.

olemassaolo ei kuitenkaan poista tarvetta noudattaa perusoikeusrajoituksen lailla säätämisen vaatimusta.¹²³ Perusoikeuksien rajoittaminen, perusoikeuksien välinen jännite sekä yksilön suostumuksen merkitys ovat kysymyksiä, joihin törmätään väistämättä tarkasteltaessa työntekijän yksityisyyttä ja henkilötietojen suojaa työelämässä. HetiL ja YksTL sisältävät molemmat säännöksiä, joissa käytetään työntekijän suostumuksen käsitettä.

Tarpeellisuusvaatimuksen mukaisesti työnantaja saa käsitellä vain tarpeellisia henkilötietoja. Työntekijä voi kuitenkin yksilönä luovuttaa työnantajan käyttöön myös tarpeetonta ja ylimääräistä informaatiota.¹²⁴ Itsemääräämisoikeutensa puitteissa yksilöllä on oikeus lähtökohtaisesti päättää itseään koskevasta informaatiosta ja sen luovuttamisesta. YksTL 3 §:n mukaan työntekijän suostumus ei kuitenkaan voi syrjäyttää tarpeellisuusvaatimusta käsittelyn perusteena. Laissa otetaan näin ollen selkeä kanta siihen, ettei työntekijän suostumus voi mahdollistaa ylimääräisten tai tarpeettomien tietojen käsittelyä. Lain perustelujen mukaan työntekijän suostumukselle ei voida työntekijän alisteisen aseman vuoksi antaa täysin vapaaseen tahdonmuodostukseen perustuvaa merkitystä.¹²⁵

3.2 Itsemääräämisoikeus

Perustuslain 1 § turvaa ihmisarvon loukkaamattomuuden sekä yksilön vapauden ja oikeudet sekä edistää oikeudenmukaisuutta yhteiskunnassa. Tämä maininta korostaa perusoikeuksien keskeistä asemaa Suomessa ja kattaa myös monien oikeuksien perustana olevan yksilön itsemääräämisoikeuden. Itsemääräämisoikeus on määritelty vapaudeksi

¹²³ *Viljanen* s. 112-114. Viljanen viittaa tässä PeVL:n lausumaan (PeVL 19/2000) käsiteltäessä ehdotusta laiksi valtionalouden tarkastusvirastosta (HE 39/2000), joka ilmaisee yleisen periaatteen siitä, ettei viranomaisen toimivalta puuttua perusoikeuteen voi lähtökohtaisesti perustua yksinomaan toimenpiteen kohteena olevan suostumukseen.

¹²⁴ *Saarenpää 2001a* s. 342.

¹²⁵ *HE 75/2003* s. 17. Henkilötietotoimikunnan mietinnössä todetaan, että HetiL:a sovellettaessa rekisteröidyn suostumus voisi syrjäyttää lain 9.1 §:ssä säädetyn tarpeellisuusvaatimuksen. Mietinnön mukaan tarpeettomienkin tietojen käsittely voi rekisteröidyn suostumuksella eräissä tapauksissa olla perusteltua. Esimerkkinä mainitaan sellaiset tarpeettomat tiedot, joilla ei ole merkitystä rekisteröidyn yksityisyyden kannalta sekä tarpeettomien tietojen käsittely silloin kuin erottelu on käytännössä mahdotonta. *KM 1997:9* s. 98. Hallituksen esityksessä henkilötietolaiksi (HE 96/1998) ei kuitenkaan oteta kantaa siihen onko tarpeettomien tietojen käsittely mahdollista rekisteröidyn suostumuksella.

määrätä itsestään ja toimistaan.¹²⁶ Itsemääräämisoikeus voidaan liittää perusoikeussäännösten kokonaisuuteen ja sitä turvaavat perustuslain säännöksistä erityisesti henkilökohtaista koskemattomuutta, yksityiselämän suojaa ja vapausoikeuksia koskevat säännökset.¹²⁷ Perustuslain 7 §:n mukaan jokaisella on oikeus henkilökohtaiseen vapauteen, koskemattomuuteen ja turvallisuuteen, joihin ei voida puuttua mielivaltaisesti eikä ilman laissa säädettyä perustetta.¹²⁸ Itsemääräämisoikeutta onkin mahdollista luonnehtia eräänlaiseksi yleisperusoikeudeksi sen laaja-alaisuuden vuoksi.¹²⁹

Henkilötietojen käsittelyn edellytysten sääntelyssä lähtökohtana perusoikeuksien kannalta ovat yksilön itsemääräämisoikeus ja henkilökohtaisen vapauden turvaaminen, joita koskevat perustuslain 1 §:ssä turvattu yksilön ihmisarvon loukkaamattomuus sekä yksilön vapauksien ja oikeuksien turvaaminen.¹³⁰ Henkilötietolain esitöissä todetaan itsemääräämisoikeuden olevan muiden perusoikeuksien edellytys. Perustuslain henkilökohtaista vapautta koskeva säädös suojaa muun muassa yksilön tahdonmuodostusta. Jokaisella on oikeus päättää omista asioistaan ja tehdä itseään koskevat valinnat vapaasti ilman ulkopuolisten puuttumista niihin. Tietojenkäsittelyssä yksilöllä tulee olla mahdollisuus vaikuttaa omien tietojensa käyttöön.¹³¹

Itsemääräämisoikeuteen liittyy kuitenkin aina tietty suhteellisuus, sillä tämä periaatetasolla keskeiseksi tunnustettu oikeus joudutaan sovittamaan yhteen muiden yhteiskunnallisten tekijöiden kanssa. Itsemääräämisoikeus ei näin ollen ole eikä voi olla rajoittamaton. Itsemääräämisoikeuteen kuuluu oikeus vapaisiin valintoihin, mutta näillä valinnoilla ei saa loukata toisten yksilöiden vastaavaa oikeutta itsemääräämiseen. Itsemääräämisoikeuden lainsäädännöllinen rajoittaminen on myös välttämätöntä järjestäytyneessä yhteiskunnassa.¹³²

¹²⁶ HE 309/1993 s. 42.

¹²⁷ Viljanen s. 336.

¹²⁸ Oikeudesta turvallisuuteen perusoikeutena ks. Råman 2006 s. 818-824. Råman käsittelee kirjoituksessaan tietoturvallisuutta perusoikeuskontekstissa. Perustuslain 7 §:ssä säädetyn oikeutta fyysiseen turvallisuuteen täydentää oikeus tietoturvallisuuteen.

¹²⁹ Scheinin/Perusoikeudet s. 223.

¹³⁰ Ks. Lohiniva-Kerkelä 2003 s. 138-139.

¹³¹ KM 1997:9 s. 40.

¹³² Ks. Lohiniva-Kerkelä 2003 s. 108 ja Saarenpää 1997 s. 269.

Tarkasteltaessa työntekijän yksityisyyttä ja henkilötietojen suojaa esiin nousevat yksilön perusoikeuksien arviointiin, niiden keskinäiseen suhteeseen ja rajoittamisen edellytyksiin liittyvät seikat. Tiedollisen itsemääräämisoikeuden periaate ilmenee keskeisenä periaatteena ja lähtökohtana sekä HetiL:ssa että YksTL:ssa. Tiedollisesta itsemääräämisoikeudesta ei kuitenkaan seuraa yksilölle ehdotonta oikeutta määrätä tietojensa käytöstä kaikissa tilanteissa.¹³³ Yksityisyyden suojaa ja henkilötietojen suojaa koskevissa kysymyksissä joudutaan väistämättä tilanteisiin, joissa yksilön perusoikeudet eivät voi toteutua täysimääräisesti.

HetiL:n esitöissä todetaan, etteivät oikeus yksityiselämän suojaan samoin kuin muutkaan yksityisyyden suojan tietojenkäsittelyssä vaikuttavat perusoikeudet ole ehdottomia. Yksityisyyden suojan sisältö on riippuvainen muun muassa siitä, millaisesta henkilötietojen käyttöyhteydestä on kysymys sekä osapuolten välisestä suhteesta.¹³⁴ Käytännössä tämä merkitsee, ettei työntekijän yksityisyyden suojan sisältöä voida määrittellä yksiselitteisesti, vaan suojan sisältöön vaikuttavat niin työnantajan oikeudet kuin ne työelämän eri tilanteet, jotka vaativat henkilötietojen käsittelyä. Esimerkiksi kameravalvonnalla hankittujen tietojen kautta puututaan työntekijän yksityiselämän suojaan ja samanaikaisesti turvataan työnantajan omaisuutta. Työntekijän sähköpostin käytöstä syntyvien tietojen käsittely liittyy puolestaan muun muassa työnantajan oikeuteen saada käyttöönsä omat, työnantajan toimintaan liittyvät viestit, sekä työntekijän yksityiselämän ja luottamuksellisen viestin suojaan. Työntekijän yksityisyyden suoja ilmenee erilaisissa tilanteissa eri tavoin.

3.3 Oikeus yksityisyyteen, yksityiselämän suoja ja muut perusoikeudet

Perustuslain 10.1 §:n mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Säännöksen taustalla on Euroopan ihmisoikeussopimuksen (EIS) 8 artikla yksityis- ja perhe-elämän suojasta. Lainkohdan perusteluissa yksityiselämän tarkan piirin määrittämisen todetaan olevan vaikeaa. Yksityiselämän suojan lähtökohtana on, että yksilöllä on

¹³³ Ks. *Lohiniva-Kerkelä 2003* s. 108.

¹³⁴ *KM 1997:9* s. 40.

oikeus elää omaa elämäänsä ilman viranomaisten tai muiden ulkopuolisten tahojen mielivaltaista tai aiheetonta puuttumista hänen yksityiselämäänsä. Yksityiselämän suojaan kuuluu muun muassa oikeus vapaasti solmia ja ylläpitää suhteita muihin ihmisiin ja ympäristöön sekä oikeus määrätä itsestään ja toimistaan. Yksityiselämä voidaan määritellä henkilön yksityistä piiriä koskevaksi yleiskäsitteeksi.

Oikeus nauttia yksityis- ja perhe-elämän suoja ei rajoitu pelkästään elämään työn ulkopuolella, vaan työntekijöillä on lainmukainen oikeus edellyttää yksityisyyttä myös työpaikalla. Tämän on todennut myös Euroopan ihmisoikeustuomioistuin.¹³⁵

Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisujen mukaan henkilötietojen suoja on olennainen osa EIS 8 artiklassa taattua yksityis- ja perhe-elämän suojaa. EIT:n mukaan yksityiselämän suojan toteuttaminen edellyttää, että ainakin yksityiselämän suojan alaan kuuluvien tietojen keräämisestä, säilyttämisestä ja käyttämisestä säädetään riittävän täsmällisesti.¹³⁶

¹³⁵ Ks. EIT 16.12.1992 *Niemietz*. Tapauksessa oli kyse valtion viranomaisen suorittamasta etsinnästä asianomaisen henkilön toimistoon. Tapauksessa valtio esitti, ettei yksityis- ja perhe-elämää suojaava artikla kieltänyt suorittamasta etsintää yksityisen henkilön toimistoon, sillä yleissopimuksessa tehdään ero toisaalta yksityiselämän ja kodin ja toisaalta työ- ja liike-elämän sekä toimitilojen välillä. EIT hylkäsi väitteen ja totesi yksityiselämän kunnioittamiseen kuuluvan tiettyssä määrin myös oikeus muodostaa ja kehittää suhteita muihin ihmisiin. EIT totesi, ettei näytä olevan myöskään mitään periaatteellista syytä, miksi ammatillinen toiminta tai liiketoiminta pitäisi sulkea yksityiselämän käsitteen ulkopuolelle. EIT:n mukaan suurin osa ihmisten kanssakäymisestä ulkomaailman kanssa tapahtuu juuri tällaisen toiminnan puitteissa. Käsitystä tuki myös se, ettei aina ole mahdollista erottaa selkeästi henkilön ammatillista tai liiketoimintaa muista toimista. EIT:n toisessa ratkaisussa 27.5.1992 *Halford* koskien työntekijän yksityisyyttä EIT totesi työntekijöiden työaikaisten puheluiden salakuuntelun olleen vastaan ihmisoikeussopimuksen 8 artiklaa. Työnantaja oli antanut tapauksessa asianomistajalle kaksi puhelinta, joista toinen oli tarkoitettu työpuheluihin ja toinen yksityispuheluihin. EIT piti selvänä, että työpaikalta ja kotoa soitetut puhelut kuuluivat osaksi 8 artiklan tarkoittamaa yksityiselämää ja kirjeenvaihtoa.

¹³⁶ Ks. EIT 4.12.2008 *S. and Marper v. the United Kingdom* (suuri jaosto). Tapauksessa oli kyse siitä, perustiko epäillyistä rikoksentehtäjästä otettujen sormenjälkien ja DNA-aineiston säilyttäminen määräämättömän ajan oikeudettoman puuttumisen hänen yksityiselämänsä suojaan. EIT:n mukaan henkilökohtaisen tietojen suoja kuului perusluonteisena yksityis- ja perhe-elämän suojaan. Kotimaisen lain tuli tarjota riittäviä takeita siitä, ettei sellaisia tietoja käytetty EIS 8 artiklan vastaisesti. Takeiden tarve oli suuri erityisesti silloin, kun tietoja käsiteltiin automaattisin menetelmin varsinkin poliisitoiminnan tarkoituksiin. Lailla tuli varmistaa erityisesti se, että käsittely koski vain relevantteja tietoja siinä määrin kuin se tarkoitus, jonka

Euroopan unionissa perusoikeudet sisältävät kaksi yksityisyyden suojaan liittyvää säännöstä. Perusoikeuskirjan 7 artiklassa säädetään EIS:n mukaisesti jokaisen oikeudesta yksityis- ja perhe-elämän sekä viestin kunnioittamiseen. Perusoikeuskirjan 8 artiklassa säädetään puolestaan oikeudesta henkilötietojen suojaan.

Yksityisyyden käsitettä ei ole Suomessa määritelty missään laissa tai säädöksessä. Käsitettä käytetään kuitenkin yleisesti, sen sisältö oletetaan tunnetuksi ja käsite esiintyy sellaisenaan myös säädösteksteissä.¹³⁷ Yksityisyyden määrittämisen vaikeus todettiin jo ensimmäistä varsinaista tietosuojalainsäädäntöä valmistelemaan asetetun tietojärjestelmäkomitean mietinnössä 1970-luvun alussa.¹³⁸ Yksityisyyden käsite Suomessa omaksuttiin ensimmäisen kerran vuoden 1988 henkilörekisterilakiin.¹³⁹ HetiL:n perusteluissa todetaan yksityisyyden suojan voivan ilmetä eri tilanteissa eri tavoin. Oikeuden yksityisyyteen todetaan olevan myös tietyssä määrin suhteellista, koska sitä koskevat vaatimukset voivat joutua väistymään tärkeämmäksi koettujen etujen vuoksi.¹⁴⁰

vuoksi niitä säilytettiin, kulloinkin edellytti. Lisäksi tiedot tuli säilyttää sellaisessa muodossa, joka salli tietojen kohteena olevien henkilöiden yksilöinnin vain saman tarkoituksen edellyttämänä aikana. Lisäksi lailla tuli tarjota tehokkaita takeita väärinkäytöksiä vastaan. Tapauksessa EIT 18.4.2013 *M.K. v. Ranska* tuomioistuimien totesi, että yksityiselämän suojaa oli loukattu, koska henkilön (rikoksesta epäilty, mutta syyttömäksi todettu) sormenjälkien säilyttämisestä ei ollut säädetty tarkemmin kuin, että säilyttämisaika on 25 vuotta. Laki ei perustanut yksilölle mitään oikeutta tietojen hävittämiseen eikä siten tarjonnut hänelle konkreettista ja tehokasta suojaa.

¹³⁷ Yksityisyydestä ja sen osa-alueista ks. *Saarenpää 2015* s. 313- 324. Saarenpää toteaa yksityisyyden olevan yksi itsemääräämisoikeutemme elementeistä. Yksityisyyden kuvauksesta ks. myös *Saarenpää 2002* s. 315- 336. Ks. myös *Mahkonen* s. 14-38 ja *Korhonen 2003* s.102.

¹³⁸ *KM 1974:110*. Tätä ennen Ruotsissa tietosuojalakia (*Datalag 1973:289*) pohtinut komitea oli päätenyt siihen, ettei yksityisyyden käsitettä voi tyhjentävästi määritellä. *SOU 1972:47*.

¹³⁹ Ks. *Blankenburg* s.31, joka totesi vuonna 1995: Vaikka yksityisyyden käsite on sinänsä vanha, sen institutionaaliset suojamuodot ovat kehittyneet vasta muutaman viimeisen vuosikymmenen aikana

¹⁴⁰ *KM 1997:9* s. 40.

Oikeudellisena käsitteenä yksityisyys (privacy) on lähtöisin yhdysvaltalaisesta oikeustieteestä ja siellä oikeuskäytännössä syntyneistä käsityksistä.¹⁴¹ Merkittävänä tekijänä yksityisyys-käsitteen nousulle ja yksityisyyttä koskevan keskustelun heräämiselle länsimaissa voidaan pitää vuonna 1890 ilmestynyttä Samuel Warrenin ja Louis D. Brandeisin artikkelia, "The Right to Privacy", jossa puolustettiin yksilön oikeutta olla yksin tai rauhassa (the right to be left alone).¹⁴² Yksityisyys on määritelty myös vaateeksi siitä, milloin, kuinka ja missä laajuudessa yksilö luovuttaa itseään koskevaa informaatiota muille.¹⁴³ Yksityisyyden käsite on myös sidoksissa aikaan ja sitä voidaan pitää myös näkökulma-, käsitteellis-, laki-, ja arvosidonnainen ilmiönä ja sen sisältö ja ulottuvuus vaihtelevat myös yksilöstä riippuen.¹⁴⁴

Perusoikeustasolla yksityisyyttä ilmentävät useat eri perusoikeudet. Yksityisyyden suojan henkilötietoja käsiteltäessä todetaan HetiL:n esitöissä muodostuvan itsemääräämisoikeuden ja yksityiselämän suojan lisäksi muista perusoikeuksista, joita ovat oikeus kunniaan, oikeus yhdenvertaiseen kohteluun, oikeus henkilökohtaiseen koskemattomuuteen, oikeus ihmisarvoiseen kohteluun, oikeus turvallisuuteen sekä yhdenvertaisuus ja syrjinnän kielto ja oikeus vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. Jokaisella on oikeus tulla arvioiduksi oikeiden ja relevanttien tietojen perusteella. Tietojenkäsittely, joka tapahtuu yksilön tiedonsaantioikeuksien ja vaikutusmahdollisuuksien ulottumattomissa, voi vaarantaa yksilön turvallisuutta ja saattaa hänet ihmisarvoa loukkaavan menettelyn kohteeksi. Arkaluonteisten tietojen käsittelykielto liittyy suoraan yksilön oikeuteen yhdenvertaiseen kohteluun ja erilaisiin syrjintäkieltoihin.¹⁴⁵

¹⁴¹ Ks. *Saarenpää 2015* s. 318- 319 sekä *Korhonen 2003* s. 108-11

¹⁴² *Warren-Brandeis*.

¹⁴³ Näin *Westin* s. 7. Alain Westin julkaisi teoksensa "Privacy and Freedom" vuonna 1967. Westinin ohella toinen yksityisyyden oikeudellisen käsitteen tutkija oli William L. Prosser, joka julkaisi artikkelinsa "Privacy" 1960. Prosser määritteli neljä erillistä yksityisyyteen liittyvää kohdetta, joita voidaan loukata. Nämä oli totuttu liittämään yhteen käsitteen "the right to be let alone" alle. *Prosser* s. 383-407. Ks. myös *Korhonen 2003* s. 108-111 sekä *Bygrave 2014* s. 23-24.

¹⁴⁴ Ks. *Mahkonen* s. 37. Yksityisyyden suojasta aatteena ks. *Neuvonen* s.19-20 ja yksityisyydestä kulttuurisena arvona *Bygrave 2013* s. 77- 80.

¹⁴⁵ *KM 1997:9* s. 40 ja 84-85, *HE 96/1998* s. 30-31.

YksTL 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia työelämässä. YksTL:n perusteluissa todetaan HetiL:n perusteluja vastaavalla tavalla yksityisyyden suojan muodostuvan yksityiselämän suojan ja henkilötietojen suojan lisäksi muista henkilötietojen käsittelyssä merkityksellisistä perusoikeuksista. Perusteluissa mainitaan tiedollinen itsemääräämisoikeus eli yksilön oikeus tietää ja päättää itseään koskevien tietojen käytöstä. Muina merkityksellisinä perusoikeuksina viitataan perustuslain 6 §:ssä säädettyyn yhdenvertaiseen kohteluun ja syrjintäsuojaan, mihin arkaluonteisten tietojen lähtökohtainen käsittelykielto liittyy. Lain säännöksillä todetaan olevan yhteys myös perustuslain 7 §:ssä säädettyyn henkilökohtaiseen koskemattomuuteen.¹⁴⁶

YksTL:iin sisällytettiin säännökset kameravalvonnasta, huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelystä sekä työntekijän sähköisen viestin suojasta. Kaikki nämä säännökset liittyvät kiinteästi myös perusoikeuksiin. Lakia valmisteltaessa on laajalti arvioitu lain säännösten suhdetta eri perusoikeuksiin ja punnittu perusoikeuksien rajoittamismahdollisuuksia. Perusoikeuksien välinen intressipunninta on näin ollen suoritettu YksTL:n suhteen lainsäätäjän toimesta. Säännöksiä on arvioitu toisaalla suhteessa työntekijän oikeuksiin ja toisaalla sekä muiden henkilöiden että työnantajan oikeuksiin ja intresseihin. Edeltäneeseen YksTL:iin verrattuna nykyisen lain valmisteluissa perusoikeuksiin on kiinnitetty enemmän huomiota ja samalla aikaisempaa useammat perusoikeudet ovat olleet tarkastelun ja arvioinnin kohteena. Lakiehdotuksen perusteluissa todetaan perustuslain 80 §:n velvoittavan säätämään lailla yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista sekä asioista, jotka kuuluvat lain alaan. Tämä merkitsee muun muassa sitä, että työntekijän velvoittaminen alistumaan tekniseen valvontaan ja huumetesteihin on mahdollista vain lailla.¹⁴⁷

¹⁴⁶ HE 75/2000 s. 13.

¹⁴⁷ HE 162/2003 s. 5.

4. Henkilötietojen käsittelyn edellytykset

4.1 Käsittelyn edellytykset henkilötietolainsäädännön nojalla

4.1.1 Tietosuoja, henkilötieto ja henkilötietojen suoja – henkilötietolainsäädännön keskeisistä käsitteistä

Tietosuoja. Tietosuoja (data protection) on vakiintunut kansainvälisesti käytetyksi ilmaisuksi puhuttaessa henkilötietojen suojan oikeudellisesta säätelystä.¹⁴⁸ Yksityisyyttä ja tietosuojaa ei ole Suomessa lain tasolla määritelty.¹⁴⁹ Käsitteenä tietosuoja on ollut Suomessa kuitenkin laajalti käytössä ja sitä on käytetty aikaisemmin henkilörekisterilain ja sittemmin henkilötietolain yhteydessä tarkoittaessa niitä säännöksiä, jotka määrittelevät henkilötietojen käsittelyyn liittyviä oikeuksia ja velvollisuuksia.¹⁵⁰ Tietosuojan merkityksestä kertoo osaltaan se suuri erityislakien ja säädösten joukko, joka on tullut voimaan vuoden 1988 henkilörekisterilain hyväksymisen jälkeen.

Tietosuojan tarkoituksena ei ole suojata nimensä mukaisesti vain tietoja, vaan turvata nimenomaan tiedon kohteen (data subject), luonnollisen henkilön, yksityisyyttä, oikeutta ja etuja. Käsite tietosuoja ei sellaisenaan huomioi tietosuojan kohteena olevaa yksilöä ja se merkitsee vain keinoa henkilötietojen suojaamiseksi.¹⁵¹

¹⁴⁸ Tietosuoja-käsitteen kehityksestä ks. *Bygrave 2002* s.4-5 ja s. 247-249.

¹⁴⁹ Ks. *Saarenpää* kohta 7. Tässä Saarenpää esittää, että kuten yksityisyyttä, myöskään tietosuojaa on turha yrittää tarkoin määritellä laissa ja suosittaa liikkumaan yleisimpien luonnehdintojen tasolla. Ks. myös tietosuoja-käsitteestä *Saarenpää 1994* s. 158-159.

¹⁵⁰ *Konstari* s. 13 ja *Wallin - Konstari* s. 44-45. Ks. myös *Lohiniva-Kerkelä 2003* s. 131. Lohiniva-Kerkelä katsoo tietosuojan liittyvän yksityisyyteen tiedollisen yksityisyyden käsitteen kautta ja viittaa tässä Alain Westinin ajatuksiin tiedollisesta yksityisyydestä yksityisen oikeutena kontrolloida tietojensa käyttöä.

¹⁵¹ Ks. *Wallin - Konstari* s. 45. Tässä yhteydessä suositetaan käyttämään ilmaisua ”yksilönsuoja tietojenkäsittelyssä”.

Ks. myös *Raatikainen* s. 13: ”Tietosuojaa” ei ole tarpeen määritelläkään, koska se on vain epäonnistunut sananvalinta yksityisyyden suoja toteuttavan viranomaisen nimissä.” Tietosuojan” sijasta tulisi käyttää ilmaisua ”henkilötietosuoja”.”

Tietosuojalainsäädännön lähtökohtana on laaja yksityisyyden suojaaminen. HetiL:a valmistellut henkilötietotoimikunta ehdotti aikanaan lain nimeksi lakia yksityisyyden suojasta henkilötietojen käsittelyssä. Lain nimikkeellä haluttiin ilmaista lain keskeinen tavoite Euroopan unionin henkilötietodirektiivin ja perusoikeussäätelyn mukaisesti.¹⁵² Tietosuojan merkitys laajempaan yksilöä koskevien oikeuksien säätelijänä todettiin myös sähköisen viestinnän tietosuojalaissa, jota koskeneen hallituksen esityksen mukaan tietosuoja tarkoittaa henkilön yksityisyyden suojaamista henkilöön yhdistettävissä olevien tietojen käsittelyssä. Sähköisen viestinnän tietosuojalain on 1.1.2015 alkaen korvannut tietoyhteiskuntakaari.¹⁵³

Henkilötieto ja henkilötietojen suoja. Tietosuojalainsäädännöllä toteutetaan henkilötietojen suoja. Henkilötietojen suoja on osa perusoikeuksien suojaamista. Henkilötietojen suoja yksilön, hänen yksityisyytensä ja tiedollisen itsemääräämisoikeutensa suojaamista tietosuojalainsäädännön avulla.¹⁵⁴

Henkilötieto on HetiL 3 §:ssä määritelty seuraavasti: ”Henkilötiedolla tarkoitetaan kaikenlaisia luonnollista henkilöä taikka hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaavia merkintöjä, jotka voidaan tunnistaa häntä tai hänen perhettään tai hänen kanssaan yhteisessä taloudessa eläviä koskeviksi”. Työntekijän ja työnhakijan henkilötietoja ovat siten kaikenlaiset heitä, heidän ominaisuuksia ja elinolosuhteita kuvaavat merkinnät edellyttäen, että merkinnät voidaan tunnistaa heitä, heidän perhettään tai heidän kanssa yhteisessä taloudessa eläviä koskeviksi.

¹⁵² KM 1997:9 s. 83.

¹⁵³ HE 125/2003 s. 9.Vrt. HE 49/1986 s. 3. Henkilörekisterilakia säädettäessä tietosuojaan kuuluvaksi katsottiin kansalaisen yksityisyyden suojan ja oikeusturvan huomioon ottaminen rekisteröinnissä, tiedostojen suojaaminen ulkopuoliselta käytöltä sekä valtion turvallisuuden ja yhteiskunnan avoimuuden varmistaminen rekisterinpidossa.

¹⁵⁴ Ks. Saarenpää 2002 s. 319–320 sekä Saarenpää 2015 s. 325–326. Saarenpään mukaan voimakkaampaa ilmaisua käyttäen voidaan sanoa, että tietosuojalainsäädäntö suoja yksilöitä ja heidän perusoikeuksiaan henkilötietojen käsittelyn avulla toteuttavaa informaatiöväkivaltaa vastaan.

Jotta luonnollista henkilöä kuvaavaa merkintää voidaan pitää HetiL:n tarkoittamana henkilötietona, tiedon on oltava lain perustelujen mukaan talletettu jollekin alustalle.¹⁵⁵ Henkilötieto voi olla kirjallinen tai koneellisesti, sähköisesti tai optisesti tai magneetilla talletettu tieto. Henkilötietoja ovat siten esimerkiksi työnhakijan haastattelusta kertyneet käsin paperille kirjoitetut muistiinpanot, jotka kuvaavat tunnistettavaa henkilöä.¹⁵⁶ Henkilöön liittyvää puhetta säännellään puolestaan muun muassa salassapitoa ja kunnianloukkausta koskevin säännöksin.

KHO katsoi ratkaisussaan 2012:88, ettei tietoa osallistumisesta julkiseen EU-seminaariin voida pitää osallistujien yksityisyyden suojan piiriin kuuluvana seikkana eikä osallistujaluettelon sisältämiä henkilötietoja sellaisina henkilötietoina, joita henkilötietolain 3 §:n 1 kohdassa tarkoitetaan. Osallistujaluetteloa ei siten voida myöskään pitää laissa tarkoitettuna henkilörekisterinä. Ko. perusteluja voidaan pitää kyseenalaisina sillä henkilötietolaki lähtee laajasta henkilötiedon määritelmästä eikä laissa tai sen esitöissä ole rajattu henkilötiedon käsitteen ulkopuolelle työhön tai ammattiin liittyviä tietoja.¹⁵⁷

Suullisesti käsitelty henkilötieto. Yksinomaan suullisesti käsitellyt tiedot eivät ole HetiL:n valmisteluasiakirjojen mukaan HetiL:n mukaisia henkilötietoja, jolleivät ne perustu henkilörekisteriin tallennettuihin tietoihin.¹⁵⁸ Vastaavasti tunnistettavien työnhakijoiden ja työntekijöiden automaattisesti käsiteltyihin tai manuaalisiin henkilörekistereihin kohdistuva käsittely kuten tietojen kerääminen, luovuttaminen, tallettaminen, käyttö, siirtäminen ja yhdistäminen ovat HetiL:n tarkoittamaa henkilötietojen käsittelyä.

Työelämässä tapahtuvassa henkilötietojen käsittelyssä ongelmana on ollut se, minkälaisia henkilötietoja YksTL:ssa tarkoitetaan. Eri näkemyksiä on esitetty siitä, koskeeko henkilötietolainsäädäntö vain rekisteriin otettuja tietoja ja vastaavia tietoja, jotka on tarkoitus ottaa rekisteriin. YksTL:n esitöiden mukaan YksTL:ssa säädetään työelämän tilanteista HetiL:a täsmällisemmin. Tämän jälkeen todetaan, että laissa käytetään muun muassa

¹⁵⁵ HE 96/1998 s. 35. Alusta merkitsee tallennetta eli tiedon säilyttämiseen tai käsittelyyn käytettävää välinettä, jollaisia ovat paperiset tallenteet (kuten asiakirjat, luonnokset, piirroksot, valokuvat, mapit, lokitilostet ja muistilaput) elektroniset tallenteet (kuten tietokannat, tekstitietokannat, www-palvelimet, sähköposti ja erilaiset dokumenttipalvelimet), optiset tallenteet mikrofilmit ja valokuvien negatiivit), magneettiset tallenteet (erilaiset levykkeet, magneettiset ja videonauhoitteet) ja cd-rom. Ks. Raatikainen s. 40

¹⁵⁶ HE 96/1998 s. 35, Raatikainen s. 40.

¹⁵⁷ Ks. KHO 2012:88. Ks. tästä myös Pitkänen – Tiilikka – Warmo s.44.

¹⁵⁸ HE 75/2000 s. 14.

henkilötietojen käsittelyyn liittyvää käsitteistöä merkityssisällöltään samanlaisena kuin HetiL 3 §:ssä.¹⁵⁹ Suullisesti käsiteltyjen henkilötietojen osalta kysymykseksi nouseekin voiko työnantaja hankkia suullisesti kysymällä työnhakijaa tai työntekijää koskevia henkilötietoja mistä tahansa ja keneltä tahansa, koska yksinomaan suullisesti käsitellyt tiedot eivät kuulu YksTL:n soveltamisalaan.¹⁶⁰

YksTL:n tarkoituksena ei voida katsoa olleen, että keräämällä henkilötietoja suullisesti, työnantaja voisi kiertää lain tarpeellisuutta ja esimerkiksi terveydentilatietoja koskevat säännökset. YksTL:ssa henkilötiedon käsitettä ei ole sidottu henkilörekisteriin. Tietojen keräämisellä tarkoitetaan kuitenkin lakia koskevan hallituksen esityksen mukaan sellaista järjestelmällistä toimintaa, jonka tarkoituksena on muodostaa henkilörekisteri tai sen osa.¹⁶¹ Esimerkiksi sattumanvaraisesti kerätyistä tiedoista ei ole tarkoitus muodostaa henkilörekisteriä tai sen osaa. YksTL:n mukaan henkilötiedot on kerättävä työntekijältä ja työnhakijalta itseltään. Tällä tavoin työntekijä saa parhaiten selville, mitä tietoja hänestä kerätään. Työnantajalla on oikeus kerätä tietoja myös muualta, mutta tällöinkin hänen on hankittava pääsääntöisesti työntekijän suostumus.

YksTL:a koskevan hallituksen esityksen mukaan: “Jos entinen työnantaja, tämän edustaja tai joku muu ilmaisee ainoastaan muistikuviaan henkilöstä eikä luovuta siten henkilörekisteriin talletettuja henkilötietoja, eivät tällaiset muistikuvat ja niistä kertominen kuuluisi lain soveltamisen piiriin. Jos entinen työnantaja sen sijaan luovuttaa suullisestikin henkilörekisteriin tallennettuja tietoja, tulisi luovutusedellytysten täytyä. Lisäksi on otettava huomioon, että tietojen luovuttajaa koskevat myös henkilötietolaissa ja muissa laeissa säädetyt salassapitovelvollisuudet ja vanhentumissäännökset sekä julkisuuslain-säädäntö.”¹⁶²

YksTL:n tarkoitus huomioon ottaen, ei voida pitää tarkoituksenmukaisena tulkintaa, että YksTL:ssa käytetään yksinomaan rekisteriin sidottua henkilötiedon käsitettä. Tätä voidaan pitää ymmärrettävänä, jos suullisesti kysymällä tiedustellaan esimerkiksi edelliseltä

¹⁵⁹ HE 75/2000 s. 14.

¹⁶⁰ Ks. Koskinen 2007 sekä suullisista henkilötiedoista: Alapuranen – Koskinen s. 534-536.

¹⁶¹ HE 75/2000 s. 17.

¹⁶² HE 75/2000 vp. s. 18

työnantajalta työnhakijan terveydentilatietoja tai tiedustellaan sairauspoissaolojen määrää. Kysymys on tällöin yksityisyyden suojan rikkomisesta.

HetiL velvoittaa suunnittelemaan henkilötietojen käsittelyn tarkoituksen sekä sen, mistä tietoja säännönmukaisesti hankitaan ja mihin niitä luovutetaan. Ongelmallisena voidaan pitää myös tilannetta, jossa työnantaja luovuttaa tietoja, jotka sen tulisi huolellisena rekisterinpitäjänä tallettaa jollekin alustalle eli rekisteriin. Työntekijän yksityisyyden suojan kannalta on tärkeää, ettei lain säännöksiä voida kiertää käsittelemällä tietoja vain suullisesti. Lähtökohtana YksTL:ssa on hyvä tietojenkäsittelytapa, jonka lähtökohtana ovat avoimuus ja yksilön kunnioittaminen.¹⁶³

4.1.2 Henkilötietolaki ja käsittelyn edellytykset

Lain tarkoitus. HetiL:n tarkoituksena on sen 1 §:n mukaan toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia henkilötietoja käsiteltäessä sekä edistää hyvän tietojenkäsittelytavan kehittämistä ja noudattamista. HetiL:a sovellettaessa on lain tarkoitus otettava aina huomioon. Suojelukohteena on luonnollinen henkilö, hänen yksityisyytensä ja oikeutensa. Lailla pyritään turvaamaan, ettei yksityiselämän suojaa ja muita perusoikeuksia rajoiteta ilman laissa säädettyä perustetta henkilötietoja käsiteltäessä. Toiminnallisena tavoitteena HetiL:lla on hyvän tietojenkäsittelytavan edistämisen kehittäminen ja noudattaminen. Tavoitteena on myös hyvään tietojenkäsittelytapaan perustuvan yhtenäisen käytännön toteuttaminen henkilötietojen käsittelyssä.¹⁶⁴ Tämä merkitsee työelämässä muun muassa työntekijöiden ja työnhakijoiden henkilötietoihin kohdistuvien käsittelytapojen asianmukaisuutta ja sitä, että henkilötietojen käsittelijät ja henkilötietojen suunnittelusta vastaavat ovat perehtyneet HetiL:n säännöksiin ja lain sisältöön.¹⁶⁵

Lain soveltamisala. HetiL on henkilötietojen käsittelyä koskeva yleislaki, jota on sen 2.1 §:n mukaan sovellettava, jollei muualla laissa säädetä toisin. Lakia sovelletaan sellaiseen myös työelämässä, ellei YksTL:ssa tai muussa erityislaissa ole HetiL:sta poikkeavia

¹⁶³ Ks. Alapuranen – Koskinen s. 534.

¹⁶⁴ HE 96/1998 s. 30-31.

¹⁶⁵ Raatikainen s. 19.

säännöksiä. Laki koskee jokaisen työnantajan toimintaa, jolla on toimipaikka Suomessa. Lakia sovelletaan aina henkilötietojen automaattiseen käsittelyyn. Soveltaminen ei näin ollen riipu tallentavasta välineestä tai siitä, mihin tiedot tallennetaan. Lakia sovelletaan myös manuaaliseen henkilötietojen käsittelyyn, mikäli henkilötiedot muodostavat tai niiden on tarkoitus muodostaa henkilökisteri tai sen osa. Henkilötietojen käsittely, jota luonnollinen henkilö suorittaa yksinomaan henkilökohtaisiin tai niihin verrattaviin tavanomaisiin yksityisiin tarkoituksiin on suljettu lain ulkopuolelle.¹⁶⁶

Jo henkilökisterilaki koski aikanaan myös työelämässä tapahtuvaa henkilötietojen käsittelyä. Samoin HetiL tulee sovellettavaksi YksTL:n rinnalla. HetiL:iin sisältyy myös yksittäisiä työelämää koskevia säännöksiä kuten lain 11.1 §:n 2 kohdan kieltö käsitellä työmarkkinajärjestön jäsenyyttä koskevia tietoja, koska ne kuuluvat lain tarkoittamiin arkaluonteisiin tietoihin. Laissa säädetään myös henkilötunnuksen käsittelystä virka-, työ- ja muissa palvelussuhteissa.

Työnantajan oikeus käsitellä henkilötietoja. Työnantajan toiminnan kannalta työntekijää ja työnhakijaa koskevien henkilötietojen kerääminen on keskeinen henkilötietojen käsittelyn muoto. Henkilötietoja ovat myös tiedot, jotka syntyvät työntekijää testaamalla, teknisen valvonnan avulla ja työpaikkojen sähköisessä viestinnässä. Sekä HetiL että YksTL sisältävät säännöksiä siitä, millä edellytyksillä ja miten henkilötietoja saadaan käsitellä.

Henkilötietojen käsittelyn yleisiä edellytyksiä koskeva Heti 8 § muodostaa henkilötietojen käsittelyn perussääntelyn. Säännöstä laadittaessa on otettu huomioon, että erityislainsäädännöllä henkilötietojen käsittelystä voidaan säätää HetiL:sta poikkeavasti tai sitä täydentävästi. Työnantajan oikeus käsitellä työntekijöiden ja työnhakijoiden henkilötietoja perustuu HetiL:n yhteysvaatimukseen (Hetil 8.1 §:n 5 kohta). Henkilötietoja saa käsitellä, jos rekisteröidyllä on asiakas- tai palvelussuhteen, jäsenyyden tai niihin verrattavan

¹⁶⁶ Euroopan yhteisöjen tuomioistuin katsoi tapauksessa C-101/01 (Bodil Lindqvist), että yksityisen henkilön yksityis- tai perhe-elämään kuuluvasta toiminnasta ei ilmeisestikään ollut kysymys sellaisessa henkilötietojen käsittelyssä, jossa tiedot julkaistaan Internet-sivulla siten, että ne saatetaan ennalta määrittämättömän henkilöryhmän saataville. Tapauksessa henkilö oli julkaissut kotona itse luomillaan internet-sivuillaan työtovereidensa henkilötietoja mm. nimiä, työtehtäviä, puhelinnumeroita sekä tiedon, että yksi työtovereista oli loukannut jalkansa.

suhteen vuoksi asiallinen yhteys rekisterinpitäjän toimintaan. Työelämässä työnhakijoiden ja työntekijöiden henkilötietojen käsittely voi joskus tapahtua myös muun HetiL 8 §:ssä säädetyn tietojen käsittelyn yleisen edellytyksen perusteella. Käsittely on mahdollista rekisteröidyn yksiselitteisesti antamalla suostumuksella (HetiL 8.1 §:n 1 kohta). Lisäksi tietoja voidaan käsitellä, jos kysymys on konsernin tai muun taloudellisen yhteenliittymän asiakkaita tai työntekijöitä koskevista tiedoista ja näitä tietoja käsitellään kyseisen yhteenliittymän sisällä (6 kohta). Tämä säännös mahdollistaa muun muassa tietojen käsittelyn konsernin sisällä, vaikka työntekijällä olisi työsuhde konsernin yksittäiseen tytäryhtiöön eikä itse konserniin. Tietojen käsittely on mahdollista myös, jos käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän toimeksiannosta tapahtuvaa maksupalvelua, tietojenkäsittelyä tai muita niihin verrattavia tehtäviä varten (7 kohta).¹⁶⁷ Toimeksiannon saajalla, joka käsittelee työnhakijoiden ja työntekijöiden henkilötietoja, ei ole itsenäistä oikeutta käsitellä tietoja, vaan hänen oikeutensa perustuu aina työnantajalla olevaan oikeuteen. HetiL 5 §:ssä säädetty huolellisuusvelvoite koskee lainkohdan mukaan myös toimeksiannon saajaa.

Henkilötietojen käsittely. Henkilötietojen käsittely on yleiskäsite, jolla tarkoitetaan kaikenlaisia henkilötietoihin kohdistuvia toimenpiteitä alkaen henkilötietojen keräämisestä niiden tuhoamiseen. Lain 3 §:n määrittelyn mukaan henkilötietojen käsittelyllä tarkoitetaan henkilötietojen keräämistä, tallettamista, järjestämistä, käyttöä, siirtämistä, luovuttamista, säilyttämistä, muuttamista, yhdistämistä, suojaamista, poistamista, tuhoamista

¹⁶⁷ Ks. *Nykyssölä* s. 49-50. Tietojen käsittely on lisäksi mahdollista, jos se on tarpeen rekisteröidyn elintärkeän edun suojaamiseksi (3 kohta) tai jos tietosuojalautakunta antaa käsittelyyn luvan (9 kohta). Työelämässä kysymyksenä on toisinaan esiintynyt se, saako työnantaja julkaista työntekijöidensä nimet, työyhteystiedot, ammattinimikkeet ym. kotisivuillaan Internetissä ilman työntekijän suostumusta. Kysymyksessä voivat olla myös esimerkiksi yrityksen sisäiset puhelinluettelot. Henkilön asemaa, tehtäviä ja niiden hoitoa julkisyhteisössä tai elinkeinoelämässä kuvaavat yleisesti saatavilla olevat tiedot ovat HetiL:n 8.1 § 8 kohdan mukaan erityisessä asemassa. Edellä mainittuja tietoja voidaan julkaista työnantajan kotisivuilla ilman työntekijän suostumusta, jos tietojen julkaiseminen on asiallisesti perusteltua ja tarpeellista työnantajan toiminnan kannalta. Julkaiseminen voi tulla kyseeseen esimerkiksi silloin, kun työntekijän velvollisuuksiin kuuluu olla saavutettavissa tietojen perusteella. Työnantajan tulee aina harkita, onko työntekijöiden tietojen ja kuvien julkaiseminen tarpeellista. Ks. tästä tietosuojavaltuutetun toimiston ylläpitämät [www-sivut:www.tietosuojafi](http://www.sivut:www.tietosuojafi). (Kysyttyä - Internet).

sekä muita henkilötietoihin kohdistuvia toimenpiteitä. Säännöksen luettelo henkilötietoihin kohdistuvista toimenpiteistä ei ole tyhjentävä. Tietosuojalainsäädäntö on näin ollen koko informaation elinkaaren kattavaa lainsäädäntöä ja henkilötietojen käsittelyä koskevan sääntelyn asettamat vaatimukset koskevat kaikkia tietojenkäsittelyn eri vaiheita.¹⁶⁸

Henkilörekisteri. Henkilörekisterillä tarkoitetaan laissa käyttötarkoituksensa vuoksi yhteenkuuluvista merkinnöistä muodostuvaa henkilötietoja sisältävää tietojoukkoa, jota käsitellään osin tai kokonaan automaattisen henkilötietojen käsittelyn avulla tai joka on järjestetty kortistiksi, luetteloksi tai muulla näihin verrattavalla tavalla siten, että tiettyä henkilöä koskevat tiedot voidaan löytää helposti ja kohtuuttomitta kustannuksitta (HetiL 3 § 3 kohta).¹⁶⁹

Rekisterinpitäjä. Rekisterinpitäjällä tarkoitetaan yhtä tai useampaa henkilöä, yhteisöä, laitosta tai säätiötä, jota varten henkilörekisteri perustetaan ja jolla on oikeus määrätä henkilörekisterin käytöstä tai jonka tehtäväksi rekisterinpito on lailla säädetty (HetiL 3 § 4 kohta). HetiL:ssa säädettyt velvoitteet koskevat rekisterinpitäjää, joten on erittäin tärkeää tietää, kuka on lain tarkoittama rekisterinpitäjä. HetiL:a sovelletaan aina automaattiseen henkilötietojen käsittelyyn, joka voi tapahtua myös ilman laissa määriteltyä henkilörekisteriä. Tämä merkitsee, että myös muu kuin itsensä rekisterinpitäjäksi tunnistava taho on velvollinen toimimaan HetiL:n asettamien velvoitteiden edellyttämällä tavalla.¹⁷⁰

¹⁶⁸ Henkilörekisterilaissa tietojen käsittelyn sääntely eteni tietojen elinkaaren mukaisessa järjestyksessä siten, että laissa olivat omat säännöksensä eri käsittelyvaiheita koskien. Wallin - Nurmi toteaa yleiskäsitteen käytön entisestään korottaneen sääntelyn abstraktitasoa. *Wallin - Nurmi* s. 46.

¹⁶⁹ KHO 2013:3084. Potilaan tutkimuksessa käytetyn laitteen tapahtumaloki sisälsi laitteen toimintaa kuvaavia tietoja. Se ei sisältänyt luonnollista henkilöä taikka hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaavia merkintöjä. Laitteen tapahtumaloki ei siten muodostanut henkilötietolaissa tarkoitettua henkilörekisteriä. Pelkästään se, että laitteen tapahtumalokitiedoston sisältämiä tietoja potilasrekisterin tietoihin yhdistelemällä voitiin mahdollisesti saada selville tunnistettavissa olevan potilaan hoitoon liittyviä seikkoja, ei tehnyt tapahtumalokista henkilörekisteriä.

¹⁷⁰ *Raatikainen* s. 52. Raatikainen viittaa englanninkieliseen henkilötietodirektiivin versioon, jossa käytetään ilmaisua ”controller”, joka auttaa ymmärtämään, että henkilötietojen käsittelyn hallinnoinnista voi huolehtia muukin kuin varsinainen rekisterinpitäjä. Myös henkilöstön edustaja, esimerkiksi luottamusmies, on lain tarkoittama rekisterinpitäjä. Näin TSV 19.5.2000.

Työnantaja rekisterinpitäjänä. HetiL:ssa, YksTL:ssa tai lakien perusteluissa ei ole määritelty työnantajan käsitettä. Työnantaja määritellään yleensä työsopimuksen toiseksi osapuoleksi, jolla on työntekijä palveluksessaan. Työnantajana voivat olla esimerkiksi erilaiset yhtiöt, yhdistykset ja yksityiset elinkeinonharjoittajat. Työnantajaa vastaavassa asemassa on se, joka käsittelee työnantajan lukuun itsenäisenä ammatin- tai elinkeinonharjoittajana työnhakijoiden ja työntekijöiden henkilötietoja.¹⁷¹ Toimialasta riippumatta työnantaja on aina HetiL:n tarkoittama rekisterinpitäjä, jos se käsittelee työnhakijoiden tai työsuhteessa jo olevien henkilötietoja. Rekisterinpitäjänä ei pidetä rekisterin teknisestä ylläpidosta tai rekisterin konkreettisesta hoitamisesta vastaavaa tahoja. Toimeksiannon saaja kuten esimerkiksi tilitoimisto ei ole myöskään lain tarkoittama rekisterinpitäjä, vaan toimeksiannon saajan oikeus käsitellä henkilötietoja perustuu aina rekisterinpitäjällä olevaan oikeuteen. HetiL:ssa säädetty 5 §:n mukainen huolellisuusvelvoite koskee myös toimeksiannon saajaa.¹⁷²

Työpaikoilla työnantajatehtävien hoitamista varten perustettujen rekisterien rekisterinpitäjänä on työnantaja, ei siten yksittäinen rekistereitä hoitava henkilö. Työpaikasta ja organisaatiosta riippuen työnantajatehtävät ja niihin liittyvä henkilökäytön rekisterien pitäminen ovat järjestetty eri tavoin. Rekisterinpitäjä on kuitenkin aina oltava olemassa ja löydettävissä työpaikalta. Yleensä rekisterinpitäjä on työsopimuksessa, nimittämiskirjassa tai vastaavassa mainittu yritys, elinkeinonharjoittaja, yhdistys, julkisyhteisö kuten kunta, valtion virasto tai laitos, kunnan toimielin, kuntayhtymä, seurakunta, seurakuntayhtymä tai valtion liikelaitos.¹⁷³

Rekisterinpitäjän määrittelemisen julkisen sektorin työnantajien osalta tapahtuu julkista sektoria koskevien hallinnollisten määräysten perusteella. Kunta tai valtio on juridisesti työnantaja, mutta rekisterinpidosta aiheutuvat oikeudet ja velvollisuudet ratkaistaan julkista sektoria koskevan hallinnollisen työnjaon mukaan.¹⁷⁴ Esimerkiksi kuntatyönantajien käyttämä internetissä toimiva työnvälityspalvelu (kuntarekry) kerää henkilötietoja

¹⁷¹ Ks. *Koskinen 2004b* s. 4

¹⁷² Toimeksiannon saajalla ei voi olla työnantajaa laajempaa oikeutta käsitellä henkilötietoja. Ks. *Raatikainen* s. 59.

¹⁷³ Ks. *Raatikainen* s. 59.

¹⁷⁴ *Nyyssölä* s. 37.

työnhakijoista. Jokainen järjestelmään rekisteröitynyt työnantaja on rekisterinpitäjä ja vastaa omien työnhakijoidensa henkilötietojen käsittelystä.

Työnantaja ja työterveyshuolto ovat kaksi toisistaan erillistä rekisterinpitäjää ja myös henkilörekisterit ovat toisistaan erillisiä. Työterveyshuoltopalvelujen toteuttajalla on itsenäinen rekisterinpitäjän asema HetiL:n ja terveydenhuollon erityissäännösten perusteella.

Henkilötietojen käsittelijä. HetiL 3 § ei sisällä henkilötietojen käsittelijän määritelmää. Lainkohdan perusteluissa todetaan, että henkilötietojen käsittelijällä tarkoitetaan rekisterinpitäjän palveluksessa olevaa henkilöä.¹⁷⁵ Työntekijän tai työnhakijan henkilötietoja voivat käsitellä ainoastaan työnantajan palveluksessa olevat tai tämän lukuun työskentelevät henkilöt, joiden työtehtävät edellyttävät näiden tietojen käsittelyä. Henkilötietojen käsittelijän oikeus tietojen käsittelyyn perustuu aina rekisterinpitäjällä olevaan oikeuteen.¹⁷⁶ Käytännön työelämän tilanteissa ratkaisevaa on työtehtävien ja toimenkuvan perusteella syntyvä oikeus käsitellä henkilötietoja. Esimerkiksi esimiehen työ vaatii erilaisten henkilötietojen käsittelyä. Tietoja ei kuitenkaan tule kerätä tai käsitellä enemmän kuin tarpeellista ja tietoja on käytettävä aina niiden käyttötarkoituksen vaatimalla tavalla.

Työntekijän terveydentilatietojen osalta lakiin on otettu erityissäännös koskien tietojen käsittelijää. YksTL:ssa on työntekijöiden ja työnhakijoiden yksityisyyden suojaamiseksi haluttu rajoittaa työnhakijoiden ja työntekijöiden terveydentilaa koskevien henkilötietojen käsittelyyn oikeutettujen henkilöiden joukkoa (5.2§). Lainkohta vaatii työnantajaa nimeämään tällaiset henkilöt ja määrittelemään ne tehtävät, joihin sisältyy terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä. Tietoja saavat käsitellä vain ne, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä tai panevat niitä toimeen. Työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot kuuluvat HetiL:ssa säänneltyjen arkaluonteisten tietojen joukkoon, joiden käsittelyssä on noudatettava erityistä huolellisuutta. Säännöksen valvonnan kannalta on pidetty tärkeänä, että työntekijät voivat tietää, ketkä heidän terveydentilaa koskevia tietoja käsittelevät.¹⁷⁷

¹⁷⁵ HE 96/1998 s. 36.

¹⁷⁶ Raatikainen s. 58.

¹⁷⁷ HE 75/2000 s. 26.

Rekisteröity. Rekisteröity on HetiL 3 §:n 5 kohdan mukaan henkilö, jota henkilötieto koskee. Henkilötiedon määritelmän mukaan henkilön on oltava tunnistettavissa kyseessä olevasta merkinnästä. Kaikki työntekijät, sekä entiset että nykyiset, ovat lain tarkoittamia rekisteröityjä suhteessa rekisterinpitäjään eli työnantajaan, mikäli työnantajalla on heitä koskevia henkilötietoja. Samoin työnhakijat mukaan lukien henkilöt, jotka ovat hakenneet työtä mutta jääneet tehtävään valitsematta, ovat rekisteröityjä, mikäli työnantaja säilyttää heitä koskevia henkilötietoja.

Sivullinen. Sivullinen on HetiL 3 §:n 6 kohdan mukaan muu henkilö, yhteisö, laitos tai säätiö kuin rekisteröity, rekisterinpitäjä, henkilötietojen käsittelijä tai henkilötietoja kahden viimeksi mainitun lukuun käsittelevä. Työnantajan luovuttaessa henkilötietoja sivulliselle hänen on huolehdittava siitä, että HetiL:ssa säädetty henkilötietojen luovutusedellytykset täyttyvät. YksTL:ssa sivullisen käsitettä käytetään terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä koskevassa lain 5.2 §:ssä sekä sähköisten viestien esille hakemista ja avaamista koskevissa lain 19.2 ja 20.3 §:ssä. Säännöksissä kielletään henkilötietojen käsittelijöitä ilmaisemasta terveydentilaa ja sähköisten viestin sisältämiä tietoja ja viestin sisältöä sivulliselle työsuhteen aikana ja myös sen päättymisen jälkeen.

Suostumus. Suostumuksella¹⁷⁸ tarkoitetaan kaikenlaista vapaaehtoista, yksilöityä ja tietoisista tahdonilmaisua, jolla rekisteröity hyväksyy henkilötietojen käsittelyn. Tietoisesta tahdonilmaisun vaatimuksella tarkoitetaan sitä, että rekisteröidyn on suostumusta antaessaan oltava tietoinen siitä, mihin hän suostumuksensa antaa. Suostumuksen käsitettä käytetään sekä HetiL:n että YksTL:n useissa eri kohdissa. Suostumus voi olla joko kirjallinen tai suullinen. Myös konkludenttinen eli hiljainen suostumus voi lain perustelujen mukaan joissakin tapauksissa täyttää määritelmässä tarkoitetun suostumuksen vaatimukset. Suostumukselle asetettujen edellytysten täytyminen määräytyy viimekädessä tapauskohtaisesti. Tällöin merkitystä on annettava muun muassa kerättävien tietojen laadulle. Jos suostumuksen olemassaolosta syntyy kiistaa, todistustaakka suostumuksen olemassaolosta on rekisterinpitäjällä eli työsuhteessa työnantajalla.¹⁷⁹

¹⁷⁸ Suostumus on HetiL:iin otettu käsite, jota koskevaa säännöstä ei sisällynyt henkilörekisterilakiin. Suostumus on HetiL:ssa määritelty henkilötietodirektiivin 2 artiklan h-kohdan mukaisesti.

¹⁷⁹ HE 96/1998 s. 35.

HetiL:n eräissä pykälissä suostumukseen on liitetty ilmaisia, jotka täsmentävät suostumuksen tarkkarajaisuutta. Lain 8, 13 ja 23 §:ssä edellytetään, että rekisteröity on antanut suostumuksensa yksiselitteisesti. Yksiselitteisen suostumuksen vaatimus korostaa rekisteröidyn tahdonilmaisun selkeyttä. Arkaluonteisten tietojen käsittelyä koskevassa 12 §:ssä edellytetään, että rekisteröidyn suostumus on nimenomainen. Nimenomaisuudella korostetaan sitä, että rekisteröidyn suostumuksen tulee olla tarkasti ilmaistu. Tavallisesti tämä edellyttää kirjallista suostumusta, josta ilmenee, minkälaiseen henkilötietojen käsittelyyn lupa on annettu.¹⁸⁰

YksTL:ssa työntekijän suostumusta koskeva tärkein säännös löytyy lain tarpeellisuusvaatimusta koskevasta 3.2 §:stä. Lainkohdan mukaan henkilötietojen käsittelyn tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa työntekijän suostumuksella. Suostumusta koskevia säännöksiä löytyy myös lain muista pykälistä. Työntekijän suostumus on pääsäännön mukaan hankittava, jos työnantaja kerää tietoja muualta kuin työntekijältä itseltään (4.2 §). YksTL:n mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai työntekijän kirjallisella suostumuksella muualta ja tietojen käsittely on lisäksi tarpeen laissa mainittujen edellytysten täyttämiseksi (5.1 §).

Suostumuksesta säädetään myös YksTL:n huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittamista työhön ottaessa koskevassa kohdassa. Työnantaja saa ottaa vastaan tai muutoin käsitellä todistukseen merkittäviä tietoja työnhakijan suostumuksella laissa määriteltujen kahden eri edellytysryhmän ehtojen täytyessä (7.1 §). Lainkohdan mukaan työnantajalla on lisäksi työnhakijan suostumukseen perustuva oikeus tietojen käsittelyyn myös eräissä erityistilanteissa, joissa todistukseen merkittyjen tietojen käsittely perustuu pääasiassa työntekijältä edellytettävään erityiseen henkilökohtaiseen luottamukseen (7.2 §). Työnhakijan ja työntekijän suostumus on asetettu myös henkilö- ja soveltuvuusarviointitestien suorittamisen edellytykseksi (13 §). Lisäksi työntekijän suostumuksen käsitettä käytetään YksTL:n 6 luvun työnantajalle kuuluvien sähköpostiviestien hakemista ja avaamista koskevissa säännöksissä.

¹⁸⁰ HE 96/1998 s. 44.

Henkilötietojen käsittelyn yleisiä edellytyksiä koskeva Heti 8 § muodostaa henkilötietojen käsittelyn perussääntelyn. Säännöstä laadittaessa on otettu huomioon, että erityislainsäädännöllä henkilötietojen käsittelystä voidaan säätää HetiL:sta poikkeavasti tai sitä täydentävästi.

Henkilöstön edustajan oikeus henkilötietojen käsittelyyn. Henkilöstön edustajan oikeus käsitellä työntekijää koskevia henkilötietoja perustuu HetiL:iin. Henkilöstön edustajalla tarkoitetaan luottamusmiestä, pääluottamusmiestä, työsopimuslain perusteella valittua luottamusvaltuutettua sekä työsuojeluvalluutettua. Tehtäviensä hoitamiseksi henkilöstön edustajat tarvitsevat tietoa työstä sekä työntekijöistä. Henkilöstön edustajalla on oikeus tietojen käsittelyyn ensinnäkin työntekijän suostumuksen perusteella. Toiseksi oikeus käsitellä tietoja voi perustua HetiL 8 §:n 5-kohdan yhteysvaatimukseen. Henkilöstön edustajan toimiessa rekisterinpitäjänä perustuu oikeus käsitellä tietoja kyseessä olevaan lainkohtaan, jonka mukaisesti tietoja voidaan käsitellä, jos rekisteröidyllä on asiakas- tai palvelussuhteen, jäsenyyden tai muun niihin verrattavan suhteen vuoksi asiallinen yhteys rekisterinpitäjään. Lisäksi henkilöstön edustaja voi käsitellä työntekijää koskevia tietoja silloin, jos erityislaissa on asiaa koskeva säännös.

4.1.3 YksTL ja käsittelyn edellytykset

4.1.3.1 YksTL ja tarpeellisuusvaatimus

Yleistä. YksTL 3 §:ssä säädetään tarpeellisuusvaatimuksesta työnhakijaa ja työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyn edellytyksenä. Tarpeellisuusvaatimusta voidaan pitää myös lain keskeisimpänä säännöksenä ja se määrittää, minkälaisia työnhakijaa ja työntekijää koskevia tietoja työnantaja saa käsitellä. Työnantaja saa lainkohdan mukaan käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin tai johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Lain toisen momentin mukaan tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa työntekijän suostumuksella. Henkilötiedot samoin kuin henkilötietojen käsittely on käsitteinä määritelty HetiL 3 §:ssä. Henkilötietojen käsittelyä ovat siten kaikki työnantajan toimenpiteet, jotka kohdistuvat

tunnistettavien työnhakijoiden tai työntekijöiden automaattisesti käsiteltyihin tai manuaalisiin henkilörekistereihin talletettuihin henkilötietoihin.

Tarpeellisuusvaatimus sisältyi jo vuoden 2001 YksTL:iin. YksTL:n uudistamisen yhteydessä tarpeellisuusvaatimusta koskeva säännös säilyi asiasisällöltään ja sanamuodoltaan aikaisempaa säännöstä vastaavana, mutta tarpeellisuusvaatimusta koskeva virke erotettiin omaksi momentikseen. Erottamisella korostettiin tarpeellisuusvaatimuksen merkitystä.¹⁸¹

Tarpeellisuusvaatimus on asetettu edellytykseksi henkilötietojen käsittelylle jo henkilötietolaissa. HetiL 9.1 §:n mukaan käsiteltävien tietojen on oltava tarpeellisia henkilötietojen käsittelyn tarkoituksen, eli tässä tapauksessa työsuhteen, kannalta. Tarpeellisuusvaatimukseen henkilötietojen käsittelyn edellytyksenä on kuitenkin kiinnitetty YksTL:n esitöissä selkeästi enemmän huomiota verrattuna HetiL:n esitöihin. Tarpeellisuusvaatimusta koskevan YksTL:n säännöksen todetaan lain perusteluissa olevan niin keskeinen työelämän kannalta, että sitä on tämän vuoksi tarpeen korostaa henkilötietolaissa jo säädetyn vaatimuksen lisäksi.¹⁸² Koska YksTL syrjäyttää yleislain, tulee YksTL:n tarpeellisuusvaatimus sovellettavaksi työnantajan ja työntekijän välisessä suhteessa HetiL:n tarpeellisuusvaatimusta koskevan säännöksen sijaan.

Työntekijöitä ja työnhakijoita koskevien välittömästi työsuhteeseen liittyvien henkilötietojen tarpeellisuusvaatimuksella on pyritty varmistamaan työntekijöiden ja työnhakijoiden yksityisyyden suojan riittävä taso.¹⁸³ Samalla tarpeellisuusvaatimusta koskevalla säännöksellä on pyritty sovittamaan yhteen toisaalta työnantajan tarve käsitellä työntekijän henkilötietoja ja toisaalta työnhakijan ja työntekijän tarve näiden tietojen suojaamiseen. Työnhakijalla ja työntekijällä on tiedollisen itsemääräämisoikeuden periaatteen mukaan lähtökohtaisesti oikeus päättää itseään koskevien tietojen käytöstä. Työhönotto

¹⁸¹ Ks. *TyVM 8/2004* s. 5. Valiokunta ehdotti uutta lakia koskeneessa mietinnössään tarpeellisuusvaatimusta koskevan virkkeen erottamista omaksi momentiksi tarpeellisuusvaatimuksen ehdottomuuden korostamiseksi.

¹⁸² *HE 75/2000* s. 15.

¹⁸³ *HE 75/2000* s. 3.

ja työssäolo edellyttävät kuitenkin tietojen luovuttamista tietyssä määrin työnantajan käyttöön.¹⁸⁴

Tarpeellisuusvaatimuksen on aina toteuduttava työnhakijan ja työntekijän henkilötietoja käsiteltäessä laissa säädettyjen käsittelyn erityisedellytysten lisäksi. Tarpeellisuusvaatimus sellaisenaan on yksinkertainen asia. Työnantaja saa rekisterinpitäjänä pitää yllä vain tarpeellisia rekistereitä ja niissä tarpeellisia tietoja.¹⁸⁵ Hallintovaliokunta on YksTL:a koskevassa lausunnossa todennut tarpeellisuusvaatimuksen työntekijöiden henkilötietojen käsittelyssä kulkevan pitkälti ikään kuin punaisena lankana lain läpi. Se vaikuttaa siihen, millaisia henkilötietoja voidaan kerätä ja muutoin käsitellä niiden toimenpiteiden avulla, joiden tekeminen sinänsä määräytyy pääosin muun lainsäädännön perusteella.¹⁸⁶

Kansainvälinen ohjeistus. Tarpeellisuusvaatimus on yleinen työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyn lähtökohta ja periaate myös kansainvälisessä sääntelyssä. ILO:n ohjeisto työntekijöiden henkilötietojen suojaamisesta sisältää yleiset periaatteet työntekijöiden ja työnhakijoiden henkilötietojen suojaamisessa. Ohjeiston mukaan saa käsitellä vain sellaisia henkilötietoja, jotka liittyvät suoranaisesti työntekijän työsuhteeseen. Lailisesti kerättävän tiedon määrä ja laatu vaihtelevat riippuen työntekijän asemasta, siitä millaisesta työstä on kysymys ja päätöksen asiayhteydestä. Kaikkia henkilötietoja, jotka liittyvät välittömästi työntekijän työsuhteeseen, on mahdotonta luetella.¹⁸⁷ Työnantajan suorittamalle tapauskohtaiselle tarpeellisuusharkinnalle jää näin ollen suuri merkitys.

Euroopan neuvoston suosituksen mukaan työnantajien tulisi minimoida käsittelemänsä henkilötiedot vain tarpeellisiin henkilötietoihin ottaen huomioon käsittelyn tarkoitus. Työsuhteen hoitamiseksi kerättyjen henkilötietojen on oltava asiaan liittyviä eivätkä ne saa olla liian laajoja, kun otetaan huomioon työsuhteen laatu sekä työnantajan kehittyvät tiedontarpeet.¹⁸⁸ Konkreettisia esimerkkejä siitä, millaisia kerättävät henkilötiedot voivat olla, ei suositukseen sisälly.

¹⁸⁴ HE 75/2000 s. 15.

¹⁸⁵ Saarenpää 2015 s. 346.

¹⁸⁶ HaVL 2/2001 s. 3.

¹⁸⁷ Työntekijöiden henkilötietojen suojaaminen s. 2.

¹⁸⁸ Recommendation on the processing of personal data in the context of employment.

Henkilötietodirektiivin 29 artiklan mukaisen tietosuojatyöryhmän henkilötietojen käsittelyä työpaikoilla koskevan lausunnon mukaan käsiteltäessä työntekijöitä koskevia henkilötietoja on aina pidettävä mielessä tietosuojaa koskevat peruseriaatteen. Niihin kuuluvat muun ohella tietojen käsittely ainoastaan nimenomaista tarkoitusta varten ja käsiteltävien tietojen oikeasuhtaisuuden vaatimus. Nimenomainen tarkoitus tietosuojaperiaatteena merkitsee, että käsiteltävät tiedot on kerättävä tiettyä nimenomaista ja laillista tarkoitusta varten, eikä tietoja saa myöhemmin käyttää näiden tarkoitusten kanssa yhteensopimattomalla tavalla. Oikeasuhtaisuuden vaatimus ilmenee henkilötietodirektiivin 6 artiklan c-kohdasta, jonka mukaan henkilötietojen on oltava asianmukaisia, riittäviä ja olennaisia eikä niitä saa olla liikaa keruun tai myöhemmän käsittelyn tarkoitukseen nähden. Oikeasuhtaisuuden vaatimus ulottuu laajalle ja se ilmenee useissa eri työelämän tilanteissa. Tärkein vaikutus periaatteella on työryhmän mukaan siinä, että työnantajan tulee aina käsitellä henkilötietoja työntekijän yksityisyyteen vähiten puuttuvalla tavalla. Harkittaessa mikä tämä tapa on, työnantajan tulee ottaa huomioon erilaiset tekijät, kuten esimerkiksi kyseessä olevat riskit, käsiteltävän tiedon määrä ja käsittelyn tarkoitus. Työnantajalla voi olla esimerkiksi tietyissä olosuhteissa oikeus tietää, omistaako työnhakija auton tai ajokortin. Periaatteen vastaista olisi sitä vastoin tiedustella auton mallia.¹⁸⁹

Tarpeellisuusvaatimus ja työntekijä. Työnantajalla on oikeus käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia tietoja. Työelämässä esiintyvät tilanteet ovat erilaisia ja kerättävien henkilötietojen määrä ja laatu vaihtelevat riippuen työstä ja työtehtävistä. Työnantajan tarve kerätä henkilötietoja voi johtua muun muassa viranomaisista, asiakkaista, työympäristöstä, henkilöstöhallinnosta ja organisaation kehittämisestä. Julkisella sektorilla on erikseen säädetty muun muassa viranhakumenettelystä ja virkaan nimittämisen perusteista. Jos henkilötietojen keräämisestä on säädetty erikseen muualla lainsäädännössä, työnantajan ei tarvitse harkita erikseen tällaisten henkilötietojen käsittelyn tarpeellisuutta.¹⁹⁰

¹⁸⁹ *Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context* s. 21.

¹⁹⁰ *HE 75/2000* s. 15. Hallintovaliokunta ehdotti lakia koskevassa lausunnossaan tätä koskevan säännöksen ottamista lakiin tulkintaepäselvyyksien välttämiseksi. *HaVL 2/2001* s. 4.

Tarpeellisuusvaatimusta koskevassa lainkohdassa on määritelty henkilötietolain edellyttämä henkilötietojen käyttötarkoitus, joka on työsuhde. Työnantajan tulee perustella kerättävien henkilötietojen tarpeellisuus välittömästi työsuhteen kannalta. Välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisina tietoina mainitaan YksTL:n perusteluissa työtehtävien suorittamisen, työntekijän valinnan, työolosuhteiden, työ- ja virkaehtosopimusten tiettyjen määräysten toteuttaminen sekä lainsäädännön edellyttämät tiedot. Lain perustelujen mukaan YksTL:n tarpeellisuusvaatimusta koskevalla sanamuodolla korostetaan sitä, että käsiteltävien henkilötietojen on liityttävä osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen. Tarpeellisuusvaatimuksen tulkinta YksTL:n osalta on näin ollen jossakin määrin tiukempi verrattuna HetiL:n tulkintaan.¹⁹¹ Työnantajan on voitava perustella käsittelemiensä tietojen tarpeellisuus välittömästi työsuhteen kannalta. Välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia tietoja ovat esimerkiksi työtehtävien suorittamisen, työolosuhteiden tai lainsäädännön edellyttämät henkilötiedot.¹⁹² Sen sijaan esimerkiksi tiedot työntekijän siviilisäädystä ja lasten lukumäärästä on voitava perustella lain edellyttämällä tavalla.¹⁹³

Tarpeellisuusvaatimusta koskeva lainkohta edellyttää, että välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisten henkilötietojen tulee liittyä osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen, työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin tai johduttava työtehtävien erityisluonteesta. Esimerkkinä työtehtävien erityisluonteesta johtuvista tiedoista on tieto siitä, onko perhepäivähoitajalla kotieläimiä. Työnantajan työntekijälle tarjoamat etuudet voivat olla esimerkiksi työntekijälle tarjottavia vapaa-ajan harrastuslippuja tai työntekijän perheenjäsenille tarjottuja etuuksia. Tällaisissa tilanteissa työnantajalla on oikeus käsitellä henkilötietoja, jotka ovat tarpeen toteutettaessa etuuksia, jotka eivät perustu lakiin tai virka- tai työehtosopimukseen. Koska kyseessä on työntekijälle

¹⁹¹ HE 75/2000 s. 15.

¹⁹² HE 75/2000 s. 15.

¹⁹³ Ks. Raatikainen s. 128-129. Raatikainen viittaa YksTL:n voimaan tuloa edeltäneeltä ajalta olevaan TSV:n ratkaisuun 26.10.1988, jossa TSV piti hyväksyttävänä tallettaa työntekijän perhesuhteita koskevia tietoja, kun se työnantajan velvoitteiden johdosta on välttämätöntä. TSV mainitsee esimerkiksi, että alle 10-vuotiaita lapsia ja heidän syntymäaikaansa koskevat tiedot sekä tieto siitä, onko työntekijä yksinhuoltaja, voi olla tarpeellinen, jos vanhemmilla on kollektiivisopimuksen nojalla oikeus olla lapsen johdosta työstä pois. TSV katsoi, että muut perhettä, lapsia ja perhesuhdetta sekä siviilisäätystä koskevat tiedot eivät yleensä tarpeellisia. Työntekijän lähiomaisen yhteystietojen tallettamista TSV on 13.8.1996 pitänyt hyväksyttävänä.

annettu etuus, voidaan työntekijän olettaa suostuneen edun toteuttamisen kannalta tarpeellisten tietojen keräämiseen halutessaan saada kyseisen etuuden.¹⁹⁴

Tarpeellisuusvaatimus rajoittaa työnantajan oikeutta käsitellä henkilötietoja. HetiL:n veloitteiden mukaisesti työnantajan on ennalta määriteltävä ne tarkoitukset, joihin hän tietoja kerää ja näiden tarkoitusten on oltava nimenomaisia ja laillisia. Käsittelyn tarkoituksesta on ilmettävä, minkälaisien tehtävien hoitamiseksi henkilötietoja kerätään. Työnantajan velvollisuus on suorittaa tarpeellisuusharkinta kussakin yksittäistapauksessa ja kunkin työntekijän kohdalla erikseen. Työnantaja määrittelee tarpeellisuusvaatimuksen kerätessään ja tallettaessaan työntekijän henkilötietoja ja vastaa myös siitä, että henkilötietojen tarpeellisuus liittyy välittömästi työsuhteeseen. Työnantajan suorittamalle arvioinnille on lain perustelujen mukaan annettava huomattava merkitys.¹⁹⁵ Työnantaja tekee päätöksen omista menettelytavoistaan. Työnantajan on siten itsenäisesti ratkaistava tiedon tarpeellisuus ja pystyttävä perustelevaan se lain edellyttämällä tavalla.

TSV 28.8.2003 1032/452/2003. Tiedustelu koski muun muassa sitä, onko työnantajalla oikeutta luovuttaa työntekijän koulutus- ja työhistoriatietoja työnantajayrityksen ulkopuolisille sidosryhmille, esim. asiakkaille. TSV totesi vastauksessaan muun ohella, että työnantajalla on oikeus luovuttaa työntekijän cv-tietoja, jos työnantaja arvioi tämän tarpeen täyttävän YksTL 3 §:n tarpeellisuusvaatimuksen. Tällöin tulee kuitenkin huolehtia, että henkilötietoja luovutetaan vain tarpeellisin osin, eikä siten esimerkiksi tietoja puoliosasta ja lapsista, jos työntekijä on tällaisia henkilötietoja cv:hensä laittanut.

TSV 30.10.2001 1314/45/2001. Tiedustelu koski sitä, saako työnantaja kerätä työntekijöidensä puolisonen henkilötunnuksia ja jos näin on, millä edellytyksillä tämä voi tapahtua. TSV totesi vastauksessaan muun ohessa, ettei YksTL 3 § anna suoraa vastausta siihen, että työnantajalla olisi oikeus kerätä työntekijän puolison henkilötunnus. Säännöksen perusteella työnantajan tulee harkita ja olla valmis myös objektiivisesti perustelevaan, miksi puolison henkilötunnuksen kerääminen olisi välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellista. Puolison henkilötunnuksen keräämisen tulisi täyttää se vaatimus, että se liittyy työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuu työtehtävien erityisluonteesta. Pelkällä työntekijän antamalla suostumuksella ei työnantajan tule hänen puolisonsa henkilötunnusta kerätä.

Työnantajan oikeutta ja velvollisuutta arvioida tietojen tarpeellisuutta sekä myös työnantajan arviointivastuuta korostaa se, ettei tarpeellisuusvaatimuksesta voida poiketa

¹⁹⁴ Ks. *TyVM 3/2001* s. 5.

¹⁹⁵ *HE 75/2000* s. 15.

työntekijän suostumuksella. Työntekijän suostumus ei voi syrjäyttää tarpeellisuusvaatimusta, koska suostumukselle ei voida antaa täysin vapaaseen tahdonmuodostukseen perustuvaa merkitystä työntekijän alisteisen aseman vuoksi.¹⁹⁶

Koska työelämän tilanteet ovat monimuotoisia ja kerättävien tietojen tarpeellisuus on aina harkittava tapauskohtaisesti, on mahdotonta luetella välittömästi työsuhteeseen liittyviä tarpeellisia henkilötietoja tyhjentävästi. Työtehtävät asettavat työntekijöille erilaisia vaatimuksia. Ulkomaankomennuksiin liittyvissä tapauksissa voi olla tarpeen tietää työntekijän perhesuhteista ja lapsista järjestelyjen vuoksi, vaikka näin yksityiskohtaiset tiedot eivät muuten olisi tarpeellisia. Myös työelämässä tapahtuva yleinen kehitys yhdistää koulutus ja työelämä elinikäisen oppimisen periaatteiden mukaisesti lisää työnantajan tarpeita kerätä muun muassa koulutus- ja muihin kehittymismahdollisuuksiin liittyviä tietoja. Esimerkkinä on mainittu myös suuntaus kehittää palkkausjärjestelmiä työnarviointiin perustuviksi, joka saattaa aiheuttaa tarpeita tallettaa tietoja henkilön osaamisesta ja työsuorituksista.¹⁹⁷

TSV 21.1.2005 99/41/2005. Ratkaisussa TSV totesi, että työnantajalla on oikeus käsitellä YksTL 3 §:n perusteella työntekijän hää- sekä 50- ja yms. muita merkkipäivää kuvaavia henkilötietoja, kun työntekijän tulee laki- tai sopimusperusteisesti niistä ilmoittaa voidakseen saada vapaata työstä. Koska nämä perhejuhliin liittyvät merkkipäivää koskevat, työnantajan määräysvaltaan kuuluvat henkilörekisteriin annetut tiedot ovat työntekijän henkilökohtaisia oloja kuvaavia henkilötietoja, ei hän, joka näitä tietoja on käsitellyt, saa niitä HetiL 33 §:ssä säädetyn vaitiolovelvollisuuden vastaisesti sivulliselle ilmaista.

Tarpeellisuusvaatimus ja henkilörekisteriin talletettujen tietojen hävittäminen. Tarpeellisuusvaatimuksen arviointiin liittyy henkilörekistereihin talletettujen tietojen hävittäminen. HetiL:n velvoitteiden mukaisesti työnantajan on rekisterinpitäjänä huolehdittava siitä, ettei virheellisiä, epätäydellisiä tai vanhentuneita henkilötietoja käsitellä. Arvioita-

¹⁹⁶ HE 75/2000 s. 17.

¹⁹⁷ HE 75/2000 s. 16. Ks. julkisen sektorin uuden palkkausjärjestelmän (UPJ) ongelmista YksTL:n tietojen keräämistä ja henkilöarviointia koskevien säännösten kannalta Koskinen 2005 s. 4-8. Työntekijän henkilökohtaisen palkanlisän määräämistä koskeva menettely edellyttää työntekijään yhdistettävissä olevia tietoja, jolloin henkilötietojen keräämisen osalta on noudatettava henkilötietolainsäädäntöä. Toinen kysymys liittyy siihen, suoritetaanko henkilökohtaisen lisän määräämisen yhteydessä YksTL:n mukainen henkilöarviointi.

essa tätä työnantajan velvollisuutta on otettava huomioon henkilötietojen käsittelyn tarkoitus sekä käsittelyn merkitys rekisteröidyn yksityisyyden suojalle. HetiL:n mukaan rekisterinpitäjän toiminnan kannalta tarpeeton henkilörekisteri on hävitettävä, jollei siihen talletettuja tietoja ole määrätty erikseen säilytettäväksi tai jollei rekisteriä siirretä arkistoon HetiL:ssa tarkoitettulla tavalla. HetiL velvoittaa työnantajan ilman aiheutonta viivytystä oma-aloitteisesti tai rekisteröidyn vaatimuksesta poistamaan rekisterissä olevan tarpeettoman tai vanhentuneen henkilötiedon sekä estämään tällaisen tiedon leviämisen, jos tieto voi vaarantaa rekisteröidyn yksityisyyden suojaa tai hänen oikeuksiaan. Jos työnantaja rekisterinpitäjänä ei hyväksy rekisteröidyn vaatimusta tiedon korjaamisesta, on hänen annettava rekisteröidylle kirjallinen todistus niistä syistä, miksi vaatimusta ei hyväksytty. Rekisteröity voi halutessaan saattaa asian tietosuojavaltuutetun käsiteltäväksi.

HetiL:n säännökset henkilörekistereihin talletettujen tietojen hävittämisestä tulevat sovellettavaksi myös työelämässä. Henkilörekistereihin sisältyvien tietojen tarpeettomuutta ja niiden säilyttämistä on arvioitava työelämän näkökulmasta. Mikäli erityislainsäädännössä on säädetty tietojen säilyttämisestä HetiL:sta poikkeavasti, tulee työnantajan noudattaa näitä säännöksiä.¹⁹⁸ Esimerkkinä voidaan mainita vuosilomalain vuosilomakirjanpidon säilyttämistä koskeva säännös (29§) ja kirjanpitolain säännökset palkanlaskentaan tarvittavien tietojen säilyttämisestä.

Tarpeellisuusvaatimus ja syrjintäsuoja. Tarpeellisuusvaatimus tietosuojaperiaatteena liittyy kiinteästi työnhakijoiden ja työntekijöiden syrjintäsuojaan. Työsuhteen kannalta tarpeettomien tietojen kerääminen voi johtaa joissakin tilanteissa työntekijän syrjintään. Työsopimuslaki, valtion virkamieslaki ja kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta annettu laki velvoittavat työnantajaa kohtelemaan työnhakijoita ja työntekijöitä tasapuolisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan tai muun näihin verratta-

¹⁹⁸ HE 75/2000 s. 16.

van seikan vuoksi. Myös naisten ja miesten tasa-arvosta annettuun lakiin sisältyy syrjintää koskevia säännöksiä.¹⁹⁹ Työsyrjintä on kriminalisoitu rikoslain 47 luvun 3 §:ssä.²⁰⁰ Työnantajan on esimerkiksi käsitellessään työnhakijan ikää tai perhesuhteita koskevia tietoja, huolehdittava siitä, etteivät nämä tiedot aseta työnhakijaa toisiin hakijoihin nähden epäedulliseen asemaan.

Tarpeellisuusvaatimus ja arkaluonteiset tiedot. Tarpeellisuusvaatimusta voidaan pitää erityisen tärkeänä säännöksenä arkaluonteisten tietojen käsittelyn osalta. Lähtökohtaisesti työnantaja ei saa käsitellä HetiL 11 §:n mukaan työntekijää koskevia arkaluonteisia tietoja, joita on mahdollista käyttää työsuhteessa esimerkiksi syrjiviin tarkoituksiin. Tietojen käsittely on kuitenkin mahdollista HetiL 12 §:ssä säädettyjen poikkeusedellytysten nojalla. Työntekijän terveydentilatietojen käsittelyn edellytyksiä koskee YksTL 5 §. Työnantajan on kiinnitettävä erityistä huomiota arkaluonteisten tietojen keräämisen edellytyksiin ja tietojen käsittelyssä on noudatettava korostettua huolellisuutta. YksTL:n lähtökohtana on eräänlainen minimiperiaate, jonka mukaisesti yksityisyyden suojaan tulisi puuttua aina niin vähän kuin mahdollista.²⁰¹ Arkaluonteiset tiedot kuuluvat työntekijän yksityisyyden ydinalueeseen. Arkaluonteisten tietojen, kuten työntekijän terveydentilatietojen, käsittelyä tulee siten välttää, mikäli työnantaja tulee toimeen myös ilman niitä.²⁰²

4.1.3.2 Henkilötietojen kerääminen ja työnantajan tiedonantovelvollisuus

¹⁹⁹ Kirkkolain 6 luvun 1 §:n mukaan kirkon, seurakunnan tai seurakuntayhtymän virassa sekä jumalanpalvelukseen, kirkollisiin toimituksiin, diakoniaan tai opetukseen liittyvässä työssä voi olla vain evankelisluterilaisen seurakunnan jäsen.

²⁰⁰ RL 47 luvun 3 §:n mukaan työsyrynnästä on tuomittava se työnantaja tai tämän edustaja, joka työpäikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan 1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen tai terveydentilan, tai 2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan, tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella .

²⁰¹ Ks. Myös *Nyyssölä* s. 30.

²⁰² Esimerkkinä voidaan mainita terveydentilaa kuvaavat diagnoositiedot, joita tulisi käsitellä vain jos tiedot ovat YksTL 3 §:n tarkoittamalla tavalla välittömästi tarpeellisia ja lisäksi terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyn erityiset edellytykset täyttyvät.

Työntekijä ensisijaisena tietolähteenä. YksTL 4 §:n otsikon mukaan säännös koskee työntekijän henkilötietojen keräämisen yleisiä edellytyksiä ja työnantajan tiedonantovelvollisuutta.²⁰³ Säännöksen mukaan työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Tarkoituksena on, että työntekijä saa näin parhaiten selville, mitä henkilötietoja hänestä kerätään. Säännös koskee sekä työnhakuvaiheessa että työssäolon aikana kerättäviä henkilötietoja. Kerättävien tietojen on aina täytettävä YksTL 3 §:n tarpeellisuusvaatimus, vaikka työntekijä antaisi suostumuksensa myös muunlaisten tietojen keräämiseen.

Vaikka työntekijää koskevat tiedot tulee pääsääntöisesti hankkia työntekijältä itseltään, työelämän erilaisista käytännön tilanteista johtuen työnantajalla on kuitenkin oltava oikeus kerätä tietoja myös muista lähteistä.²⁰⁴ Tietoja voidaan kerätä esimerkiksi entisiltä työnantajilta. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on YksTL 4.1 §:n mukaan hankittava suostumus tietojen keräämiseen.

Ulkopuolisilta kerättävät tiedot tarkoittavat kaikkia HetiL:ssa tarkoitettuja henkilötietoja riippumatta siitä, miten henkilötietoja kerätään. Näin ollen säännös koskee muun muassa tietoverkosta kerättyjä työnhakijaa ja työntekijää koskevia henkilötietoja. Jos entinen työnantaja tai joku muu taho ilmaisee suullisesti muistikuviaan henkilöstä, eivät tällaiset mielikuvat ja niistä kertominen kuulu lain soveltamisalan piiriin. Sen sijaan, jos suullisesti luovutetut tiedot perustuvat henkilörekisteriin tallennettuihin tietoihin, tietojen luovutusedellytysten tulee täytyä.²⁰⁵ HetiL:n mukaan työnantajan on määriteltävä henkilötietojen käsittelyn suunnitteluvaiheessa säännönmukaiset tietolähteensä ennen henkilötietojen keräämistä tai muodostamista henkilörekisteriksi (HetiL 6 §).

Työntekijän suostumus tietojen keräämiseen muualta kuin häneltä itseltään ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun viranomaisen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai kun työnantaja hankkii henkilöluottotietoja tai rikosrekisteritietoja työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi. Esimerkkinä laissa säädetyn

²⁰³ Aikaisemmassa YksTL:ssa 4 §:n otsikko oli ”Työntekijän henkilötietojen kerääminen ja työnantajan tiedonantovelvollisuus”. Lain uudistuksen yhteydessä otsikko tarkennettiin vastaamaan selkeämmin pykälän sisältöä. *HE 162/2003* s. 37.

²⁰⁴ *HE 75/2000* s. 17.

²⁰⁵ *HE 75/2000* s. 17-18.

tehtävän suorittamisesta on tietojen luovuttaminen ulosottoviranomaisille työntekijän palkan ulosmittausta varten. Rikosrekisteritietojen osalta voidaan mainita laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002), joka velvoittaa selvittämään työntekijän rikostaustan rikosrekisteriotteen avulla.²⁰⁶

Tiedonantovelvollisuudesta. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle ja työnhakijalle etukäteen tätä koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämistä varten (YksTL 4.2 §). Säännös koskee paitsi henkilöluottotietoja ja rikosrekisteritietoja, joiden hankkimiseen ei tarvita työntekijän suostumusta, myös niitä muita luotettavuuden selvittämiseksi hankittavia tietoja, joihin työnantajan on pyydettävä työntekijän suostumus.²⁰⁷ Jos työnantaja hankkii työntekijän henkilöluottotietoja, työnantajan tulee ilmoittaa työntekijälle, mistä rekisteristä luottotiedot hankitaan.

YksTL 4.2 §:n mukaan muualta kuin työntekijältä itseltään kerätyistä tiedoista tulee kertoa työntekijälle ennen tietojen käyttämistä työntekijää koskevaan päätöksentekoon. HeitiL 24 §:ssä asetetaan työnantajalle rekisterinpitäjänä velvollisuus informoida rekisteröi-

²⁰⁶ Rikosrekisterissä olevat tiedot ovat arkaluonteisia ja lähtökohtaisesti salassa pidettäviä. Yksityinen työnantaja ei voi saada työntekijää koskevia rekisteritietoja ja myös viranomaistyönantajan tietojensaanti-oikeuksia on rajattu. Yksityinen henkilö voi saada rikosrekisteriotteen itsestään viisumia, työlupaa, oleskelulupaa tai muuta niihin verrattavaa syytä varten ja tarkoitus, johon otetta tarvitaan, on ilmoitettava otetta pyydetäessä (RikRekL 6 §). Lisäksi yksityinen henkilö voi saada otteen voidakseen ryhtyä sellaiseen tehtävään, johon pysyväisluontoisesti ja olennaisesti kuuluu työskentelyä alaikäisten parissa ja jossa ote on lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain mukaan toimitettava työnantajalle tai viranomaiselle. Otteen sisällöstä näissä tilanteissa säädetään RikRekL 6.2 §:ssä. Jokaisella on kuitenkin oikeus tarkastaa omat tietonsa rikosrekisteristä. Tarkoitus ei kuitenkaan ole, että yksityiset työnantajat hankkisivat rikosrekisteritietoja tätä kautta. Ks. *Nyyssölä* s. 59 ja *Raatikainen* s. 226. Työelämä- ja tasa-arviovaliokunta on mietinnössään kiinnittänyt huomiota näihin käytännössä ilmenneisiin tilanteisiin, joissa työnhakijan on edellytetty toimittavan työnantajalla vastauksen, jonka työnhakija on saanut käyttäessään lain mukaista tarkastusoikeutta poliisin rekistereihin ja rikosrekisteriin. Valiokunta korostaa, että kyseessä on lain tarkoituksen vastainen menettely ja pitää tärkeänä, että hallitus selvittää, tarvitaanko asiassa selvittäviä säännöksiä ja tekee tarvittaessa asiaa koskevat säännösehdotukset eduskunnalle. *TyVM 8/2004* s. 5.

²⁰⁷ *TyVM 3/2001* s. 5. Koska työntekijän suostumus on voitu pyytää esimerkiksi työhön otettaessa tai jos-
sain muussa yhteydessä jo pitkään ennen tietojen pyytämistä, on valiokunnan mukaan kohtuullista, että työntekijälle kerrotaan, koska tietoja aiotaan työntekijän antaman suostumuksen nojalla hankkia.

tyä henkilötietojen keräämisestä tietojen keräämisen yhteydessä, ellei tästä velvollisuudesta voida poiketa säännöksen 2 momentin nojalla.²⁰⁸ YksTL 4.2 §:n tiedonantovelvollisuus koskee tilanteita, joissa henkilötietoja kerätään muualta kuin työntekijältä itseltään. Perustelujen mukaan säännöksen tarkoituksena on edistää tietojen käsittelyn avoimuutta työelämässä.²⁰⁹

Työntekijälle tulisi aina kertoa muualta kuin häneltä itseltään kerättyjen tietojen sisällöstä välittömästi, kun tiedot on saatu, ja samalla varmistaa työntekijän mahdollisuus oikaista heti tiedossaan olevat virheellisyudet. Säännöksen tarkoitus on antaa turvaa työntekijälle siten, että mahdollisuus tietojen tarkistamiseen on annettava viimeistään silloin, kun tietoja aiotaan käyttää häntä koskevaan päätöksentekoon. Säännös on erityissäännös, joka koskee kaikkia työntekijän henkilötietoja.²¹⁰

YksTL 4.2 §:n säännös velvoittaa perustelujen mukaan työnantajan toimimaan aktiivisesti ja informoimaan työntekijää myös henkilötiedon sisällöstä ennen tiedon käyttämistä työntekijää koskevaan päätöksentekoon ja säätää työnantajalle näin HetiL:a laajemman velvoitteen. Tiedonantovelvollisuus kytkeytyy näin myös työoikeudellisen järjestelmän piiriin, koska muun muassa yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien asioiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista on neuvoteltava työntekijöiden kanssa ennen asian ratkaisemista ja työntekijöille on ennen neuvottelujen alkamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot. Työnantajan tiedonantovelvollisuudesta ja työntekijän oikeudesta tarkastaa itseään koskevia henkilötietoja on lisäksi voimassa, mitä siitä muualla laissa säädetään.²¹¹

Tiedonantovelvollisuus huumausainetestiä koskevasta todistuksesta. YksTL 9 §:ään on otettu uuden YksTL:n voimaantulon myötä erillinen säännös työnantajan tiedonantovelvollisuudesta huumausainetestiä koskevasta todistuksesta. Säännöksen mukaan työnantajan on ilmoitettava työnhakijalle hakumenettelyn yhteydessä ennen työsopimuksen te-

²⁰⁸ Ks. Raatikainen s. 239.

²⁰⁹ HE 75/2000 s. 18.

²¹⁰ Ks. TyVM 3/2001 s. 5-6.

²¹¹ HE 75/2000 s. 18.

kemistä tai työntekijälle ennen työehtojen muuttamista siitä, että kysymys on työtehtävistä, jonka perusteella työnantajalla on tarkoitus lain 7 §:n mukaisesti käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittviä tietoja tai jonka perusteella työnantajalla on tarkoitus 8.2 §:n mukaisesti velvoittaa työntekijää esittämään huumausainetestiä koskeva todistus. Säännösten tavoitteena on turvata se, että työnhakija jo työtehtäviä haikiessaan on tietoinen siitä, että tehtävä on sellainen, johon valitulta pyydetään huumausainetestitodistus, tai jossa työskentelevä velvoitetaan sellainen esittämään. Työnantajalla on tiedonantovelvollisuus kuitenkin vain silloin, jos hänen tarkoituksenaan on työhönottilanteessa käyttää oikeuttaan todistuksen esittämiseen tai sen pyytämiseen. Tämä edellyttää, että työpaikalla on asiasta käyty yhteistoimintamenettely ja työnantajalla on työterveyshuoltolaissa tarkoitettu päihdeohjelma. Työnantaja voi vapaasti valita hänelle sopivimman tiedonantotavan, kunhan hän huolehtii riittävän ajoissa ilmoittamisesta.²¹²

4.1.4 Henkilötietojen suojan keskeiset periaatteet

4.1.4.1 Periaatteiden merkityksestä

Tietosuojalainsäädäntöä on pidetty luonteeltaan suhteellisen yleisenä ja abstraktina.²¹³ Henkilötietojen suojaa koskevan lainsäädännön kasvava sääntely erityislaeissa, kuten YksTL:ssä, on tuonut tietosuojalainsäädäntöön kuitenkin myös runsaasti yksityiskohtaisia säännöksiä ja menettelyjä koskevia sääntelyjä.²¹⁴ Yksityiskohtaisista säännöksistä

²¹² HE 162/2003 s. 46-47.

²¹³ Saarenpää 2015 s. 325. Saarenpää toteaa tietosuojalainsäädännön olevan yleensä myös vaikeaa lainsäädäntöä, koska siitä puuttuu yksittäisiä ilmiöitä ja tapahtumia täsmällisesti kuvaavan lainsäädännön helpous. Sääntelyn lähtökohdat ovat sinänsä kuitenkin erittäin selkeät. Henkilötietojen suoja on osa perusoikeuksien suojaa. Ks. myös Raatikainen s. 18. Raatikainen toteaa henkilötietolain yrittävän ohjata toimimaan lain mukaisesti kaikissa mahdollisissa tilanteissa. Lain soveltamisalan poikkeuksellinen laajuus ja eri intressien yhteensovituksista aiheutuneet kompromissit eivät helpota lain tulkintaa. Laki on kokonaisuus, jota ei pidä tulkita katsomalla vain lain yhtä pykälää ja tuntematta lain käsitteitä ja systematiikkaa.

²¹⁴ Saarenpää huomauttaa, että pyrkimys mahdollisimman kattavaan yksittäisten käsittely- ja tulkintatilanteiden sääntelyyn johtaa massiivisiin ja tietojenkäsittelyn muutoksiin huonosti vastaavaan, jatkuvasti muutoksia edellyttävään lainsäädäntöön. Ks. Saarenpää 2015 s.339-340 sekä Saarenpää 2001a s. 75. Korhonen käyttää ilmaisua "normitulva" kuvaamaan yhteiskunnan eri toimintojen ja instituutioiden jatkuvasti

voidaan esimerkkinä mainita YksTL:n huumausaineiden käyttöä sekä sähköpostia ja kameravalvontaa koskevat säännökset. Tietosuojalainsäädännön hahmottamista kokonaisuutena helpottaa lainsäädännön tarkasteleminen sen keskeisistä periaatteista käsin. Keskeisimmät periaatteet henkilötietojen suojan järjestämisessä ovat vakiintuneet kansainvälisen lainvalmistelun tuloksena ja samankaltaisia sääntelytapoja henkilötietojen käsittelyssä noudatetaan eri maissa.²¹⁵ Henkilötietodirektiivissä nämä tietosuojan keskeiset periaatteet ovat selkeästi nähtävillä ja direktiivin kautta periaatteet on omaksuttu myös Suomen henkilötietolakiin. Myös uusi tietosuojajärjestelmä rakentuu vahvasti tietosuojaperiaatteiden varaan. Tietosuojaperiaatteet ovat osin huomattavan päällekkäisiä ja niitä on mahdollista jakaa edelleen erilaisiin alaperiaatteisiin. Periaatteet ilmaisevat toisaalta lainsäädännön ytimen ja pääsisällön, mutta samalla periaatteilla itsessään on suoraa normatiivista voimaa.²¹⁶

HetiL:n toisessa luvussa säädetään luvun otsikon mukaisesti henkilötietojen käsittelyä koskevista yleisistä periaatteista. Näihin kuuluvat huolellisuus- ja suunnitteluvaikeus, käyttötarkoitussidonnaisuus, käsittelyn yleiset edellytykset, tietojen laatua koskevat periaatteet ja rekisteriselosteen laatiminen. Rekisteröidyn oikeuksista säädetään HetiL:n kuudennessa luvussa ja tietoturvallisuudesta sekä tietojen säilytyksestä seitsemännessä luvussa. Arkaluonteisten tietojen ja henkilötunnuksen käsittelyä koskevat HetiL:ssä omat periaatteensa.²¹⁷ Henkilötietojen suojan yleiset periaatteet ovat läheisesti sidoksissa toisiinsa ja useat HetiL:n ja YksTL:n säännökset ilmentävät useampaa kuin yhtä tietosuojalainsäädännön yleistä periaatetta. Henkilötietojen käsittelyä koskevat periaatteet koskevat sellaisenaan myös työnantajaa, koska työnantaja on henkilötietoja käsitellessään lain tarkoittama rekisterinpitäjä.

lisääntyvää sääntelyä. Taustalla vaikuttavat EU:n tuottamat direktiivit sekä teknologian kehityksen mukanaan tuomat vaatimukset lainsäädännölle. Erityisesti kehitys näkyy sähköisen viestinnän, asioiden ja sähköisen kaupankäynnin alalla. *Korhonen 2014* s. 17-18 ja 126 ja *Korhonen 2016b* s. 275.

²¹⁵ Ks. *Wallin - Nurmi* s. 7-9 sekä *Wallin - Konstari* s. 45.

²¹⁶ *Bygrave 2014* s. 145. Periaatteet on omaksuttu sellaisinaan usean maan tietosuojalakeihin. Periaatteet toimivat myös tietosuojaviranomaisten toimintaa ohjaavina standardeina ja lisäksi periaatteet auttavat uusien tietosuojaa koskevien lakien muotoilussa.

²¹⁷ Ks. *Saarenpää 2015* s. 368-371.

4.1.4.2 Käyttötarkoitussidonnaisuus ja suunnitelmallisuus

HetiL. Käyttötarkoitussidonnaisuus on yksi keskeisimpiä tietosuojalainsäädännön periaatteita. *HetiL* 7 §:n mukaan henkilötietoja saa käyttää tai muutoin käsitellä vain tavalla, joka ei ole yhteensopimaton lain 6 §:ssä tarkoitettujen käsittelyn tarkoitusten kanssa. Käyttötarkoitussidonnaisuus vaikuttaa henkilötietojen käsittelyyn lähtökohtaisesti kaikissa eri tilanteissa ja periaate ilmenee monissa *HetiL*:n säännöksissä. Suunnitelmallisuuden periaate ja käyttötarkoitussidonnaisuus liittyvät toisiinsa, sillä tietosuojalainsäädännön keskeinen periaate on, että henkilötietoja käsitellään vain ennalta määriteltyjen tarkoitusten mukaisesti. Käytännössä tämä merkitsee esimerkiksi sitä, ettei rekisteriin tallennettuja tietoja työssään käsittelevä työntekijä saa käyttää näitä tietoja muihin, kuten henkilökohtaisiin tarkoituksiin.²¹⁸

HetiL 6 § asettaa rekisterinpitäjälle suunnitteluvollisuuden. Henkilötietojen käsittelyn tulee olla asiallisesti perusteltua rekisterinpitäjän toiminnan kannalta. Henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset sekä se, mistä henkilötiedot säännönmukaisesti hankitaan ja mihin niitä luovutetaan, on määriteltävä ennen henkilötietojen keräämistä tai niiden muodostamista henkilörekisteriksi. Käsittelyn tarkoitus tulee määritellä siten, että siitä ilmenee, minkälaisen rekisterinpitäjän tehtävien hoitamiseksi henkilötietoja käsitellään.²¹⁹ Suunnitteluvelvoite velvoittaa näin ollen työnantajaa ennen henkilötietojen käsittelyä määrittelemään informaation käyttötarkoitukset, hankinta- ja käsittelytavat, luovuttamisen, säilyttämisen, arkistoinnin ja tuhoamisen.

Kannanotossaan 3.7.2006 TSV totesi, ettei työnantajan olisi tullut käsitellä työntekijän irtisanomisilmoitusta sisältöineen ja tietoa irtisanomisesta perusteluineen siten, että se on lähetetty sähköpostitse tiedoksi koko organisaation henkilökunnalle. Työnantajan tai työntekijän laatima irtisanomisilmoitus sisältöineen ja vastaavasti tieto työntekijän irtisanomisesta, irtisanomispäivästä sekä irtisanomisperusteista voidaan katsoa olevan työnantajan henkilörekisterissä olevia irtisanoutumista ja työsopimuksen päättämistä koskevia työntekijän henkilötietoja. Työntekijöiden henkilötietojen asiallista ja lainmukaista käsittelyä ohjaa *HetiL* 6 §:n asianmukaisuusvaatimus. Henkilötietojen käsittelyn tulee olla kaikissa tapauksissa etukäteen suunniteltua ja asianmukaista rekisterinpitäjän toiminnan kannalta. Henkilötietojen käsittelyn

²¹⁸ Ks. Raatikainen s. 175.

²¹⁹ Saarenpää 2015 s. 357.

tarkoitus tulee määritellä siten, että siitä ilmenee, minkälaisen rekisterinpitäjän tehtävien hoitamiseksi henkilötietoja käsitellään. Säännös määrittelee ja rajaa työnantajan oikeuksia ja velvollisuuksia työntekijöiden henkilötietojen laillisessa käsittelyssä. TSV:n mukaan työsopimus ja sen päättäminen on sellainen kahden osapuolen välinen sopimus ja luottamuksellinen asia, joka ei HetiL 6 § asianmukaisen käsittelyn vaatimus huomioon ottaen oikeuta työnantajaa ilmaisemaan sen sisältöä sivullisille.

Keskeistä osaa suunnitelmallisuuden periaatteen toteuttamisessa ilmentää rekisteriseloste, joka jokaisen rekisterinpitäjän on laadittava. Selosteesta käyvät ilmi muun muassa rekisterin sisältö, henkilötietojen käsittelyn tarkoitus, tietojen luovutustavat ja kuvaus rekisterin suojauksen periaatteesta (10 §). Rekisteriseloste ilmentää näin myös henkilötietojen käsittelyssä avoimuuden periaatetta.

Käyttötarkoitussidonnaisuuden ja suunnitelmallisuuden periaatteet vaikuttavat kaikissa henkilötietojen käsittelyn eri vaiheissa. Käyttötarkoitussidonnaisuus rajaa myös rekistereiden ja henkilötietojen myöhempää käyttöä, sillä käyttötarkoitusta saa HetiL 7 §:n mukaan muuttaa vain siten, ettei se ole yhteensopimaton alkuperäisen käyttötarkoituksen kanssa. Poikkeuksen tästä tekevät tietojen käsittely historiallista tai tieteellistä tutkimusta tai tilastotarkoituksia varten.²²⁰

Käyttötarkoitussidonnaisuuden ja suunnitelmallisuuden periaatteet liittyvät läheisesti myös HetiL 9.1 §:ssä säädettyyn tarpeellisuusvaatimukseen. Lainkohdan mukaan käsiteltävien henkilötietojen tulee olla määritellyn käsittelyn tarkoituksen kannalta tarpeellisia. Rikoslaisissa on säädetty rangaistavaksi henkilötietojen tahallisesti tai törkeästi tuottamuksesta tapahtuva käsittely vastoin käyttötarkoitussidonnaisuutta (RL 38 luku 9 § 1 kohta).

Työntekijän ja työnhakijan kannalta on tärkeää, että he tietävät, mihin heitä koskevia henkilötietoja kerätään ja käytetään sekä miten näitä tietoja voidaan käsitellä myöhemmin. Käyttötarkoitussidonnaisuus rajoittaa paitsi koko henkilörekisterin myös yksittäisen henkilötiedon käyttämistä muuhun tarkoitukseen. HetiL:n mukaisen käyttötarkoitussidonnaisuutta koskevan periaatteen mukaan työnantaja saa käsitellä työnhakijaa ja työn-

²²⁰ Ks. *Saarenpää 2015* s. 358. Käyttötarkoitussidonnaisuudesta ks. myös *Raatikainen* s. 175-176.

tekijää koskevia henkilötietoja vain tavalla, joka ei ole yhteensopimaton etukäteen suunnitellun käsittelyn tarkoituksen kanssa. Työnantajalle kuuluu harkintavalta tarkoitusten yhteensopivuudesta, mutta tätä harkintavaltaa käyttäessään on työnantajan otettava huomioon huolellisuusvelvoite sekä HetiL:n tarkoitus yksityisyyden suojaa turvaavien perusoikeuksien toteuttajana ja hyvän tietojenkäsittelytavan kehittämisen ja noudattamisen edistäjänä.²²¹

YksTL:n säännökset. Käyttötarkoitussidonnaisuuden ja suunnitelmallisuuden periaatteet ilmenevät myös YksTL:sta. YksTL 3 §:ssä säädetty tarpeellisuusvaatimus liittyy läheisesti käyttötarkoitussidonnaisuuden periaatteeseen. HetiL edellyttää, että henkilötietoja saa käsitellä vain tavalla, joka ei ole yhteensopimaton käsittelyn tarkoituksen, eli työelämässä työsuhteen, kannalta.²²² Työnantaja saa YksTL 3 §:n mukaan käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta.

Tarpeellisuusvaatimusta koskevissa lain perusteluissa viitataan myös HetiL:n suunnitteluvaiheeseen. Työnantajan on suoritettava tarpeellisuusarviointi kussakin yksittäisessä tapauksessa erikseen. Työnantaja määrittelee tarpeellisuusvaatimuksen kerätessään ja tallettaessaan työntekijän henkilötietoja ja vastaa myös siitä, että henkilötietojen tarpeellisuus liittyy välittömästi työsuhteeseen.²²³

Suunnitelmallisuuden ja käyttötarkoitussidonnaisuuden periaatteet ilmenevät suoraan YksTL:n yhteistoimintaa teknisin menetelmin toteutetun valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämistä koskevassa 21 §:ssä. Säännös velvoittaa yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyjen jälkeen työnantajan määrittelemään työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan käyttötarkoituksen ja siinä käytettävät menetelmät sekä tiedottamaan työntekijöille valvonnan tarkoituksesta, käyttöäotosta ja menetel-

²²¹ Ks. Raatikainen, s. 175-177.

²²² Käyttötarkoitus on nimenomaisesti todettu YksTL:n 3 §:n säännöstä koskevissa perusteluissa, joiden mukaan HetiL:n edellyttämä käyttötarkoitus on työsuhde. HE 75/2000 s. 15.

²²³ HE 75/2000 s. 15.

mistä sekä sähköpostin ja tietoverkon käytöstä. Säännöstä koskevissa perusteluissa todetaan työnantajalla olevan työn johto- ja valvontaoikeutensa perusteella oikeus päättää valvontatavoista, jos nämä tavat ovat muutoin sallittuja. Tämän vuoksi työntekijän yksityisyyden kannalta on tärkeää, että työnantaja määrittelee sen, mihin tarkoitukseen valvontaa tarvitaan ja mitä valvontamenetelmiä käytetään. Käytännössä työnantaja voi esimerkiksi laatia työpaikalle valvontaa ja tietoverkon sekä sähköpostin käyttämistä koskevan ohjesäännön, jota on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Vaikka erityistä ohjesääntöä ei laadittaisikaan, työnantajan on kuitenkin yhteistoimintamenettelyn jälkeen määriteltävä valvonnan käyttötarkoitus ja se, millä tavoin valvonta tapahtuu. Säännöksen tarkoituksena on tarkentaa HetiL:n velvollisuus määritellä henkilötietojen käsittelyn tarkoitus työelämän tarpeisiin soveltuviksi.²²⁴

Käyttötarkoitussidonnaisuuden ja suunnitelmallisuuden periaatteet ilmenevät myös YksTL:n kameravalvonnan avoimuutta koskevassa säännöksessä. YksTL 17 §:ssä säädetään avoimuudesta kameravalvontaa toteutettaessa, työntekijän yksityisyyteen vähemmän puuttuvista keinoista ja kameravalvonnalla saatujen tietojen suojasta. Koska kameravalvonnalla saadut tiedot eivät aina muodosta HetiL:ssa tarkoitettua henkilörekisteriä, on työntekijöiden henkilötietojen käsittelyn asianmukaisuuden turvaamiseksi säännöksen 1 momentin 3 kohtaan otettu säännös, jonka mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että valvonnalla saatujen henkilöitä koskevien tallenteiden käyttö ja niiden muu käsittely suunnitellaan ja toteutetaan ottaen huomioon HetiL 5-7, 10 ja 32-34 §:ien henkilötietojen käsittelyä koskevat periaatteet siitä riippumatta, muodostavatko tallenteet laissa tarkoitetun henkilörekisterin. Noudatettavien periaatteiden joukkoon kuuluvat henkilötietojen käsittelyn suunnittelovelvollisuus (6 §), käyttötarkoitussidonnaisuus (7 §) ja velvollisuus laatia rekisteriseloste (10 §). YksTL 17.1 §:n 4 kohdassa säädetään nimenomaisesti tallenteiden käyttötarkoitussidonnaisuudesta. Lainkohdan mukaan työnantajan on kameravalvontaa suunnitellessaan ja toteuttaessaan pidettävä huolta siitä, että kameravalvonnalla saatuja tallenteita käytetään vain niihin tarkoituksiin, joita varten tarkkailua on suoritettu.

Pääsääntönä kameravalvonnassa on edellä käsiteltyjen YksTL 17.1 § 4 kohdan ja 21 §:n mukaisesti, että kameravalvonnan käyttötarkoitus tulee olla määritelty etukäteen eikä

²²⁴ HE 75/2000 s. 30.

valvonnalla saatuja tallenteita saa käyttää muihin tarkoituksiin. YksTL 17.2 §:ssä on kuitenkin säädetty kolme poikkeusta, joissa työnantajalla on oikeus 17.1 §:n 4 kohdan ja 21 §:n estämättä käyttää tallenteita muihin tarkoituksiin kuin mihin valvontaa on suoritettu.

Työnantajalla on ensinnäkin YksTL 17.2 §:n mukaan oikeus edellä mainittujen lainkohtien estämättä käyttää tallenteita silloin, kun kyse on työsuhteen päättämisen perusteen toteennäyttämisestä. Työsuhteen päättämisiiridoissa vakiintuneen todistustaakkaa koskevan säännön mukaan työnantajalla on näyttövelvollisuus työsuhteen päättämisperusteen olemassaolosta.²²⁵ Työnantaja saa käyttää tallenteita vain tilanteissa, joissa hänellä on joku muutoin tieto päättämisperusteesta. Tallenteita ei siten saa käyttää esimerkiksi työsuhteen päättämisperusteen itsenäiseen selvittämiseen tai hankintaan.²²⁶ Toiseksi työnantajalla on oikeus käyttää tallenteita käyttötarkoitussidonnaisuuden estämättä silloin, kun kyse on tasa-arvolaisissa tarkoitettujen häirinnän tai ahdistelun taikka työturvallisuuslaissa tarkoitettujen häirinnän tai epäasiallisen käytöksen selvittämisestä ja toteen näyttämisestä, jos työnantajalla on perusteltu syy epäillä työntekijän syyllistyneen häirintään, ahdisteluun tai epäasialliseen käytökseen. Näissä tilanteissa työnantajalla on oikeus käyttää tallenteita sekä työntekijän menettelyn toteen näyttämiseksi että sen selvittämiseksi. Edellytyksenä tallenteiden käytölle on kuitenkin, että työnantajalla on perusteltu syy epäillä työntekijän syyllistyneen edellä mainittuihin tekoihin.²²⁷ Lisäksi työnantaja saa käyttää tallenteita työtapaturman tai muun työturvallisuuslaissa tarkoitettua vaaraa tai uhkaa aiheuttaneen tilanteen selvittämiseksi. Käyttöoikeus perustuu tavoitteeseen selvittää ja ennalta estää työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työympäristöstä johtuvia työntekijöiden terveyden haittoja ja tukea työolosuhteiden suunnittelua saatujen kokemusten pohjalta.

²²⁵ *Nieminen/Työoikeus* s. 1155.

²²⁶ *HE 162/2003* s. 53. Hallituksen esityksessä viitataan HetiL 12.1 §:n 4 kohtaan, jonka mukaan arkaluonteistenkin henkilötietojen käsittely on mahdollista, jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi, puolustamiseksi tai ratkaisemiseksi. Säännöksellä ei näin ollen ole laajennettu aikaisempaa oikeustilaa.

²²⁷ *HE 162/2003* s. 53. *Korhonen - Koskinen - Ojanen - Pesonen* s. 176. Perusteltu syy voinee yleensä tulla työnantajan tietoisuuteen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi joutuneen työntekijän ilmiannon perusteella, jos ilmiänto ei voida pitää ilmeisen perusteettomana.

YksTL 17.2 §:ssä luetelluissa käyttötarkoitussidonnaisuuden poikkeustilanteissa tallenteita voidaan käyttää, vaikka asiaa ei ole käsitelty yhteistoiminta- tai kuulemistilanteissa, koska perustelujen mukaan näihin tilanteisiin on lähes mahdotonta etukäteen varautua. Poikettaessa YksTL 17 §:n 2 momentin nojalla tietosuojalainsäädännössä omaksutusta käyttötarkoitussidonnaisuuden periaatteesta on kuitenkin muistettava saman lain 4.2 §:n vaatimus. Jos työntekijää koskevia henkilötietoja on kerätty muualta kuin työntekijältä itseltään, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle saamistaan tiedoista ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa.²²⁸

4.1.4.3 Huolellisuus

HetiL:n yleinen huolellisuusvelvoite. HetiL:ssa säädetty huolellisuusvelvoite (5 §) velvoittaa rekisterinpitäjää käsittelemään henkilötietoja laillisesti, noudattaen huolellisuutta ja hyvää tietojenkäsittelytapaa sekä toimimaan muutoinkin niin, ettei rekisteröidyn yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia rajoiteta ilman laissa säädettyä perustetta. Sama velvollisuus on sillä, joka itsenäisenä elinkeinon- tai toiminnanharjoittajana toimii rekisterinpitäjän lukuun.

Huolellisuusvelvoite tietosuojalainsäädännön periaatteena liittyy hyvään tiedonhallintatapaan sekä rekisterinpidon itseohjautuvuuteen. Työnantajan on rekisterinpitäjänä omaloitteisesti huolehdittava siitä, että henkilötietoja käsitellään ottaen huomioon yksityisyyden suojaa koskevat säännökset sekä muut periaatteet. Käytännössä tämä merkitsee muun muassa, että työnantajan on tunnettava tarvittavat lain säännökset, huolehdittava henkilötietoja käsittelevien työntekijöiden riittävästä kouluttamisesta ja luotava työpaikeille sellaiset henkilötietojen käsittelyä koskevat menettelytavat, jotka täyttävät lain vaatimukset.²²⁹

Huolellisuusvelvoite liittyy läheisesti myös muihin tietosuojalainsäädännön periaatteisiin. Huolellisuusvelvoite on otettava huomioon henkilötietojen koko elinkaaren ajan. HetiL 1 §:ssä ilmaistujen tavoitteiden huomioon ottaminen ja toimiminen näitä tavoitteita

²²⁸ HE 162/2003 s. 54

²²⁹ Ks. henkilötietojen käsittelyn huolellisuudesta Raatikainen s. 73-78.

edistävästi kuuluvat olennaisesti huolellisuusvelvoitteen sisältöön. YksTL 1 §:ssä ilmaistaan YksTL:n tavoitteet HetiL:a vastaavasti. Huolellisuusvelvoitteeseen liittyy myös HetiL:ssa säädetty korvausvelvollisuus. Rekisterinpitäjä on velvollinen korvaamaan taloudellisen ja muun vahingon, joka aiheutuu henkilötietojen lainvastaisesta käsittelystä tahallisuudesta tai tuottamuksesta riippumatta (Hetil 47 §).²³⁰

HetiL:ssa säädetyn yleisen huolellisuusvelvoitteen mukaan rekisterinpitäjän tulee käsitellä henkilötietoja laillisesti. Laillisen käsittelyn vaatimusta koskeva sanonta ei ole sellaisenaan tavanomainen lainsäädännössä, koska laki velvoittaa jo olemassaolollaan toimimaan sen mukaisesti.²³¹ HetiL:n yksityiskohtaisissa perusteluissa ei ole otettu kantaa siihen, mitä laillisen käsittelyn vaatimuksella on tarkoitettu. HetiL:n yleisperustelujen mukaan yksityisyyden suojan sisältö on riippuvainen muun muassa siitä, minkälaisesta henkilötietojen käsittelystä on kysymys ja minkälainen on tietoja tallettavan ja käyttävän sekä rekisteröidyn välinen suhde. Keskeistä on, minkälaisessa roolissa osapuolet esiintyvät ja minkälainen alistumisvelvollisuus asemansa vuoksi on sillä, jonka henkilötietoja halutaan käyttää. Tietojenkäsittelyn laillisuutta koskevat normit voidaan nähdä säännöstasoisina määrittelyinä niistä tilanteista, joissa toisen yksityisen oikeus tai yleiset edut muodostavat rekisteröidyn tahdosta riippumattoman perusteen tietojenkäsittelylle.²³²

Laillisen käsittelyn vaatimuksen on esitetty viittaavan myös muuhun lainsäädäntöön, jolloin laillisuudesta huolehtiminen edellyttää, että rekisterinpitäjä noudattaa HetiL:n lisäksi myös erityislaeissa säädettyjä menettelytapoja sekä muiden mahdollisten normien yksit-

²³⁰ Ks. *Saarenpää 2015* s. 359-360, *Raatikainen* s. 69 ja *Nyyssölä* s. 39. Nyyssölä toteaa HetiL:n ja YksTL:n sisältävän monia työnantajaa koskevia velvoitteita. Aina ei ole mahdollista eritellä onko kysymyksessä HetiL:n yleinen huolellisuusvelvoite vai työnantajalle erikseen asetettu yksityiskohtaisempi erityisvelvoite ja velvoitteiden voidaankin katsoa menevän osaksi päällekkäin. Huolellisuusvelvoitteen sisältöä on myös mahdotonta määritellä yksityiskohtaisesti.

²³¹ Näin Nyyssölä, ks. *Nyyssölä* s. 40. Laillisen käsittelyn vaatimusta voidaan pitää sinällään itsestään selvänä. *Bygrave 2014* s. 146.

²³² *KM 1997:9* s. 40, *HE 96/1998* s. 5.

täisiä säännöksiä. Henkilötietojen käsittelyn laillisuusvelvoitteen voidaan nähdä tarkoittavan myös sitä, ettei henkilötietoja kerätä esimerkiksi laittomiin käyttötarkoituksiin.²³³ On myös esitetty, että laillisen käsittelyn vaatimusta on laissa korostettu, koska henkilötietoja koskeva lainsäädäntö on oikeudenalana suhteellisen uutta.²³⁴

Huolellisuuden noudattaminen henkilötietoja käsiteltäessä on yhteydessä edellä käsitellyyn suunnitelmallisuuden periaatteeseen, sillä huolellisuuteen kuuluu HetiL:n velvoitteiden huomioon ottaminen jo suunnitteluvaiheessa. Huolellisuusvelvoite merkitsee työ- ja virkamiesoikeuden säännösten sekä muun lainsäädännön sisällön tuntemista ja säännösten noudattamista. Huolellisuuteen kuuluu myös se, että työnantaja on selvillä siitä, millaista henkilötietojen käsittelyä työpaikalla tapahtuu. Huolellisuuteen kuuluu myös siitä vastaaminen, että työpaikoilla henkilötietoja käsittelevät henkilöt ovat tehtäviinsä perehtyneitä, riittävästi koulutettuja ja tietoisia henkilötietolainsäädännön sisällöstä. Huolellisuusvelvoitteen voidaan katsoa merkitsevän lisäksi huolellisuutta toimeksiannon saajaa vallitessa.²³⁵

Hyvään tietojenkäsittelytapaan sisältyvät HetiL:n perustelujen mukaan muun muassa yksityisyyttä tukevat menettelytavat henkilötietoja käsiteltäessä. Tämä tarkoittaa muun

²³³ Raatikainen s. 71. Mielenkiintoinen laillisen käsittelyn vaatimusta koskeva näkökulma liittyy myös siihen, voidaanko lainvastaisesti kerättyjä henkilötietoja käyttää todisteina esimerkiksi työsuhteen päättämisestä koskevassa oikeudenkäynnissä. Tuomioistuimissa tapahtuvaa näytön arviointia koskeva perussäännös löytyy oikeudenkäymiskaaren 17 luvun 2 §:stä. Säännöksen mukaan oikeuden tulee, harkittuaan huolellisesti kaikkia esiin tulleita seikkoja, päättää mitä asiassa on pidettävä totena. Ks. tästä *Korhonen - Koskinen - Ojanen - Pesonen* s. 200-201.

²³⁴ Näin ehdottaa *Nyyssölä* s. 40. Vertailukohtaa laillisen käsittelyn vaatimukselle voidaan etsiä myös Ruotsin lainsäädännöstä. Ruotsin henkilötietolain 9 §:n a-kohta sallii rekisterinpitäjän käsittelevän henkilötietoja vain, jos se on laillista. Sen, milloin käsittely on laillista, on sanottu ilmenevän lain muista pykäläistä ja muusta lainsäädännöstä. Epävarmuutta on ilmennyt sen suhteen, onko ilmaisulla jotain itsenäistä merkitystä. On esitetty, että säännös on otettu Ruotsin henkilötietolakiin suoraan henkilötietodirektiivistä varmuuden ja kokonaisuuden vuoksi. *Öman - Lindblom* s. 94.

²³⁵ Ks. *Raatikainen* s. 73-78. Huolellisuusvelvoitetta voidaan tarkastella myös huolellisuutena koskien työterveyshuoltopalvelujen toteuttajan valintaa, vaikka työterveyshuoltopalvelujen tuottaja on työnantajasta erillinen itsenäinen rekisterinpitäjä ja sen on huolehdittava itsenäisesti HetiL:n säännösten noudattamisesta. Huolellisuutta on noudatettava myös tietoturva-alan palvelun tuottajien valinnassa, samoin kuin erilaisten käyttöön otettavien tietojenkäsittelysovellusten valinnassa.

ohella sitä, että käsiteltävien tietojen suojaamisesta huolehditaan asianmukaisella tavalla.²³⁶ Hyvään tietojenkäsittelytapaan kuuluu myös selvyys siitä, kuka on toimivaltainen ja vastuussa henkilötietojen käsittelyyn liittyvissä kysymyksissä. Jos työnantaja ei tiedä, millaista henkilötietojen käsittelyä työpaikoilla tapahtuu, hän ei voi toimia huolellisuusvelvoitteen mukaisesti.²³⁷

Käytännössä ongelmia työpaikoilla voi syntyä sen suhteen, kenen vastuulle organisaatiossa tietyt tehtävät, kuten velvollisuus huolehtia työntekijöiden riittävästä koulutuksesta tai velvollisuus olla selvillä siitä, millaista tietojenkäsittelyä työpaikoilla tapahtuu, kuuluvat. Jotta tällaisilta ongelmilta vältytään, työnantajan tulee rekisterinpitäjänä määrittellä päätöksentekovallan käyttö henkilötietojen käsittelyyn liittyvissä eri suhteissa. Lakiin ei sisälly määräyksiä siitä, kenelle eri tehtävät työnantajaorganisaatiossa kuuluvat, vaan määrittely jää työnantajan tehtäväksi. Työpaikoilla on oltava selvyys muun muassa siitä, kuka organisaatiossa voi päättää henkilörekisterin perustamisesta ja sen muuttamisesta, määrittelee käsittelyn tarkoituksen, sen kannalta tarpeelliset henkilötiedot, tietolähteet ja luovutuskohteet ja päättää niitä koskevista muutoksista. Samoin on päätettävä se, kenellä on vastuu käyttöoikeuksista, henkilötietojen hankkimisesta, henkilötietojen luovuttamisesta eri tarkoituksiin sekä velvollisuus huolehtia tietojen virheettömyydestä ja ajantasaisuudesta. Vastuuhenkilöt on oltava osoitettavissa myös tietojen suojaamiselle, henkilörekisterin hävittämiselle, tietosuojavaltuutetulle tehtäville ilmoituksille sekä rekisteriselosteen laatimiselle ja sen nähtävillä olosta huolehtimiselle.²³⁸

Huolellisuusvelvoitteen noudattamisesta työpaikoilla vastaava taho määräytyy viime kädessä rikosoikeudellisen seuraamusjärjestelmän avulla. Jokainen henkilötietojen käsitteilytehtäviin työpaikoilla osallistuva työntekijä on tehtäviensä mukaisesti velvollinen huolehtimaan tietosuojavaatimusten asianmukaisesta noudattamisesta ottaen huomioon asiaa koskevat säännökset ja ohjeet. Arvioitaessa sitä, ketkä ovat syyllistyneet mahdollisiin säännösten ja määräysten vastaisiin menettelyihin, merkitystä on aina myös sillä, millä

²³⁶ HE 96/1998 s. 37.

²³⁷ Raatikainen s. 73 ja 80.

²³⁸ Wallin - Nurmi esittää kirjassaan kattavan luettelon siitä, mitä asianmukaisesti järjestetty rekisterihallinto edellyttää rekisterinpitäjältä ks. s. 48 sekä Raatikainen s. 80.

tavoin johto on huolehtinut edellä mainituista velvoitteista. Ohjeiden noudattamisen kannalta on tärkeää, että työnantaja rekisterinpitäjänä puuttuu asian vaatimalla tavalla viipymättä säännösten ja määräysten sekä ohjeiden vastaiseen menettelyyn.²³⁹

Menetellessään huolellisuusvelvoitteen vastaisesti työnantaja tai sen toimeksiannon saaja voi syyllistyä muun muassa henkilökisteririkokseen, henkilökisteririkkomukseen sekä salassapitovelvollisuuden rikkomiseen.²⁴⁰ Ollakseen rangaistavia henkilökisteririkos ja henkilökisteririkkomus edellyttävät tahallisuutta tai törkeää huolimattomuutta. Usein lainvastainen menettely henkilötietojen käsittelyyn liittyvissä asioissa tapahtuu laiminlyömällä laista johtuvia velvoitteita.²⁴¹ Työnantaja ei juridisena henkilönä voi olla rikoksen varsinainen tekijä, vaan vastuu kohtaa työnantajan puolesta organisaatiossa tehtävänsä ja velvollisuutensa laiminlyöneitä edustajia. Jos organisaation alemmasta johdosta tai keskijohdosta ei löydy työnantajan laiminlyönnistä vastuussa olevaa henkilöä, katsotaan toimitusjohtajan syyllistyneen laiminlyöntiin. Toimitusjohtajan on huolehdittava siitä, että yhtiö, sen organisaatio ja edustajat noudattavat toiminnassaan lakia. Lisäksi työnantaja voi rekisterinpitäjänä olla velvollinen korvaamaan henkilötietojen lainvastaisesta käsittelystä aiheutuneen vahingon. Vahingonkorvausvastuu on tuottamuksesta riippumaton ja se kohdistuu rekisterinpitäjään kuten esimerkiksi yritykseen.²⁴²

YksTL:n huolellisuusvelvoitteista. YksTL asettaa työnantajalle useita erityisiä velvoitteita, joita hänen on noudatettava käsitellessään työnhakijan tai työntekijän henkilötietoja. HetiL 5 §:n mukainen yleinen huolellisuusvelvoite velvoittaa työnantajaa käsittele-

²³⁹ Ks. *Henkilötietolain seuraamusjärjestelmä* s. 5.

²⁴⁰ Salassapitorikokseen voi syyllistyä jokainen, joka työssään saa tietoonsa suojattavia tietoja. Tekijäpiiri on vaihteleva, koska eri asemassa olevat ja erilaisia tietoja käsittelevät henkilöt ovat salassapitovelvollisia. *Rautio* s. 1030.

²⁴¹ Laiminlyönti on RL 3 luvun 3 §:n mukaan rangaistava, jos rikoksen tunnusmerkistössä niin nimenomaan määrätään. Laiminlyönti on rangaistavaa myös, jos tekijä on jättänyt estämättä tunnusmerkistön mukaisen seurauksen syntymisen, vaikka hänellä on erityinen oikeudellinen velvollisuus estää se. Rikoksesta vastuussa on se, jonka olisi tullut estää seurauksen syntyminen.

²⁴² Saarenpään mukaan ankaran korvausvelvollisuuden voidaan katsoa ilmentävän yksilön persoonallisuuden korostettua suojan merkitystä yhteiskunnassa. *Saarenpää 2015* s. 363. Käytännössä ilmenneet korvaustilanteet ovat toistaiseksi jääneet harvinaiseksi.

mään aina henkilötietoja laillisesti ja noudattaen hyvää tietojenkäsittelytapaa sekä toimimaan siten, ettei työntekijän tai työnhakijan perusoikeuksia rajoiteta ilman laissa säädettyä perustetta. Tiivistäen voidaan todeta, että täyttääkseen velvoitteensa, työnantajan tulee kerätä vain sallittuja henkilötietoja ja käsitellä niitä lainmukaisella tavalla. Henkilötietojen käsittelyyn liittyvässä avoimessa tulkintatilanteessa työnantajan on toimittava siten, ettei työntekijän yksityisyyttä loukata.

Työnhakijaa ja työntekijää koskevia terveydentilatietojen käsittelyä varten on YksTL:ssa säädetty omat säännöksensä. Terveydentilatiedot ovat HetiL:n mukaisia arkaluonteisia tietoja, joiden käsittelyssä on noudatettava erityistä huolellisuutta. YksTL 5 §:n mukaisesti näitä tietoja käsittelevien työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden henkilöpiiri on rajattu ja heitä on säädetty koskemaan vaitiolovelvollisuus. YksTL 5.4 § edellyttää työnantajaa lisäksi säilyttämään hallussaan olevat työntekijän terveydentilaa koskevat henkilötiedot erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista. HetiL 9.2 § edellyttää työnantajaa rekisterinpitäjänä huolehtimaan siitä, ettei vanhentuneita tietoja käsitellä ja HetiL 12.2 §:n mukaan arkaluonteiset tiedot on poistettava rekisteristä heti sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole enää laissa säädettyä perustetta. Työnhakijaa ja työntekijää koskevia terveydentilatietoja saadaan siten säilyttää vain niin kauan kuin se on välttämätöntä niiden käyttötarkoituksen kannalta. Lisäksi työnhakijan ja työntekijän terveydentilatietojen osalta on huomattava HetiL 12.2 §:n säännös, jonka mukaan arkaluonteisten tietojen oikeutetunkin käsittelyn tarvetta on arvioitava vähintään viiden vuoden välein.²⁴³

YksTL:n avoimuutta kameravalvontaa toteutettaessa koskevassa 17.1 §:n 3 kohdassa edellytetään työnantajaa suunnittelemaan ja toteuttamaan kameravalvonnalla saatujen tallenteiden käyttö ja muu käsittely ottaen huomioon muiden HetiL:n säännösten ohessa HetiL 5 §:n huolellisuusvelvoite. Huolellisuutta on siten noudatettava, vaikka kameravalvonnan tuottamat tallenteet eivät muodostaisikaan HetiL:n tarkoittamaa henkilörekisteriä. On kuitenkin huomattava, että säännös tulee sovellettavaksi ainoastaan silloin, kun kysymyksessä on henkilötietolain tarkoittama henkilötieto. Tämä puolestaan edellyttää sitä, että henkilön on oltava tallenteesta tunnistettavissa.²⁴⁴ YksTL 17 § säätää työnantajalle velvollisuuden pääsäännön mukaan hävittää tallenteet heti, kun ne eivät ole enää

²⁴³ HE 75/2000 s. 27.

²⁴⁴ HE 162/2003 s. 51.

tarpeen kameravalvonnan tarkoituksen toteuttamiseksi ja viimeistään vuoden kuluttua tallentamisen päättymisestä.

YksTL:n sähköpostiviestin hakemista ja avaamista koskevat säännökset edellyttävät työnantajalta tiettyjen velvollisuuksien täyttämistä ja sähköpostiviestien suojan kannalta tarpeellisten toimenpiteiden suorittamista ennen kuin työnantaja voi käyttää lain sallimia viestien hakemis- ja avaamisoikeuksia. YksTL 18 § säättää nimensä mukaisesti työnantajan huolehtimisvelvollisuuksista ja säännöksen tarkoituksena on ohjata työntekijöitä ja työnantajaa luomaan työpaikalle sen toimintaan ja työntekijöiden työtehtäviin parhaiten soveltuvat menettelytavat. Työnantaja voi 18 §:n mukaan ainoastaan silloin hakea esille ja avata työntekijöiden saamia ja lähettämiä viestejä, kun se on suunnitellut ja järjestänyt työntekijän nimellään saamien ja lähettämien sähköpostiviestien suojan ja siihen sopivat, tarpeelliset toimenpiteet. Mikäli työnantaja ei aio hakea työntekijöiden viestejä, ei sillä ole lain edellyttämää huolehtimisvelvollisuutta.²⁴⁵

4.1.4.4 Tarpeellisuus- ja virheettömyysvaatimus

Tarpeellisuusvaatimus. Tietojen laatua koskevilla periaatteilla tarkoitetaan HetiL:ssa sitä, että käsiteltävien tietojen on täytettävä tarpeellisuusvaatimus eli niiden on oltava tarpeellisia käsittelyn tarkoituksen kannalta (9.1 §). Tarpeellisuusvaatimus täyttyy silloin, kun henkilötiedot ovat asianmukaisia, olennaisia eivätkä liian laajoja siihen tarkoitukseen nähden, mihin ne on kerätty ja missä niitä myöhemmin käsitellään.²⁴⁶ Lisäksi tietojen on täytettävä virheettömyysvaatimus.

YksTL 3 §:n 1 momenttiin on otettu erillinen säännös henkilötietojen tarpeellisuusvaatimuksesta. Koska YksTL on erityislaki suhteessa HetiL:iin, sovelletaan YksTL:n tarpeellisuusvaatimusta HetiL:ssa säädetyin 9.1 §:n sijasta. YksTL:n mukaista tarpeellisuusvaatimusta on käsitelty erikseen edellä.

²⁴⁵ HE 162/2003 s. 54-55.

²⁴⁶ KM 1997:9 s. 103-104, HE 96/1998 s. 42.

Virheettömyysvaatimus. Virheettömyysvaatimuksen mukaisesti rekisterinpitäjän on huolehdittava siitä, ettei virheellisiä, epätäydellisiä tai vanhentuneita henkilötietoja käsitellä. Tätä velvollisuutta arvioitaessa on lainkohdan mukaan otettava huomioon henkilötietojen käsittelyn tarkoitus sekä käsittelyn merkitys rekisteröidyn yksityisyyden suojalle (HetiL 9.2 §).

Sitä, milloin henkilötiedon katsotaan olevan virheellinen, ei määritellä HetiL:ssa tai säännöstä koskevissa esitöissä. Virheellinen henkilötieto ei anna oikeaa informaatiota seikasta, jota sillä on haluttu kuvata. Virheellistä on myös sellainen tieto, jonka käyttämistä ei kyseisessä tilanteessa voida pitää asianmukaisena.²⁴⁷ Käytännössä virheellisiä henkilötietoja seuraa esimerkiksi muistamattomuudesta, huolimattomuudesta, kirjoitus- ja laskuvirheistä jne.²⁴⁸ Epätäydellinen henkilötieto on osittain puutteellinen ja tällaisen tiedon käyttäminen voi johtaa toisenlaiseen lopputulokseen verrattuna siihen, että käytettävissä olisivat täydelliset tiedot. Vanhentuneen henkilötiedon suhteen HetiL:ssa ei säädetä aikarajaa, vaan vanhentumisaika riippuu 9.2 §:n mukaisesti käsittelyn tarkoituksesta.²⁴⁹

HetiL:ssa on virheettömyysvaatimuksen ohella säädetty rekisterinpitäjälle velvollisuus käsittelyn tarkoituksen kannalta virheellisen, tarpeettoman, puutteellisen tai vanhentuneen tiedon korjaamiseen (29 §). Tarpeellisuus, virheettömyys- ja tiedon korjaamista koskevat vaatimukset ilmentävät osaltaan yksilön itsemääräämisoikeutta, sillä jokaisella on oikeus tulla arvioiduksi oikeiden tietojen valossa. Työnantajan on rekisterinpitäjänä huolehdittava siitä, ettei työnhakijoita tai työntekijöitä koskevia virheellisiä, epätäydellisiä tai vanhentuneita tietoja käsitellä. Velvollisuus rekistereissä olevien tietojen virheettömyydestä ja ajantasaisuudesta huolehtimisesta kuuluu työnantajan organisaatiossa sille taholle, kenen vastuulle henkilötietojen tietosisällön oikeellisuudesta huolehtiminen on työpaikalla annettu. HetiL 9 §:n vastainen tahallinen tai törkeästä huolimattomuudesta

²⁴⁷ Wallin - Nurmi s. 95.

²⁴⁸ Ks. Raatikainen s. 138-139. Jos työntekijä antaa työnantajalle esimerkiksi väärennettyjä asiakirjoja, ei työnantajalta voida edellyttää suurempaa huolellisuutta kuin keneltäkään muulta vastaavassa asemassa olevalta. Väärennöksien sisältämien henkilötietojen pitämistä virheettöminä henkilötietoina ei voi HetiL:n kannalta pitää työnantajan kannalta moitittavana. Huolellinen menettely edellyttää, että työnantaja ilmoittaa henkilölle, jos hän epäilee tietoja virheellisiksi. RL 16 luvun 5 § säättää rangaistuksen väärän henkilötiedon antamisesta ja RL 16 luvun 7 § rekisterimerkintärikoksesta.

²⁴⁹ Raatikainen s. 141-142.

tapahtuva henkilötietojen käsittely on säädetty rangaistavaksi teoksi rikoslain 38 luvun 9 §:ssä.

YksTL:iin ei sisälly erillistä säännöstä virheettömyysvaatimuksesta, joten tältä osin He-tiL 9.2 § soveltuu sellaisenaan myös työelämässä. Käsiteltävien tietojen virheettömyy-teen on kuitenkin kiinnitetty erityistä huomiota eräissä YksTL:n säännöksissä.

Tietojen virheettömyydestä on YksTL:ssa säädetty erikseen henkilö- ja soveltuvuusarviointitestejä koskevassa 13 §:ssä. Lainkohdassa säädetään työnantajalle velvollisuus varmistaa testauksella saatujen tietojen virheettömyys. Työnantajan on varmistettava, että testejä tehtäessä käytetään luotettavia testausmenetelmiä, niiden suorittajat ovat asian-tuntevia ja testauksella saadut tiedot virheettömiä. Virheettömyysvaatimus kytkeytyy näin myös edellä käsiteltyyn huolellisuusvelvoitteeseen. Työnantaja voi selvittää testien luotettavuutta eri tavoin. Hän voi käyttää asiantuntija-apua, selvittää testaaajan ammatti-aidon tai koulutuksen tai valinta voi perustua testejä suorittavan yrityksen yleisesti tunnettuun asiantuntemukseen. Työnantaja voi selvittää luotettavuutta myös selvittämällä etukäteen, miten, missä ja kuka on kehittänyt ja tutkinut testin sekä mitä testeillä tosiasiallisesti pystytään milläkin todennäköisyydellä saamaan selville.²⁵⁰

Käytännössä henkilö- ja soveltuvuusarviointitesteiltä ei voida vaatia täydellistä virheettömyyttä. Keskeistä on, että työnantaja vilpittömästi selvittää testin luotettavuuden riittävästi huolellisesti ottaen huomioon testausmenetelmän ja sen luonteen.²⁵¹ Suomessa ei ole käytössä järjestelmää, jossa testejä saisivat tehdä ainoastaan auktorisoidut henkilöt.²⁵² Tämän vuoksi testien luotettavuuden selvittäminen on syytä dokumentoida.²⁵³

Eduskunnan apulaisoikeusasiamies on ratkaisussaan ottanut kantaa soveltuvuustestin käyttöön Tullin tehtävän käytössä (25.11.2014, Dnro 4724/4/13). Kantelija arvosteli muun ohessa Tullin ja sen soveltuvuusarvioinnin suorittamisessa käyttämän yrityksen menettelyä. Lisäksi kantelija arvosteli häntä koskeneen lausunnon sisältöä sekä sitä, että Tulli ilmoitti lausunnon olevan

²⁵⁰ HE 75/2000 s. 20. Ks. myös *Waris* s. 21-22, *Koskinen 2002b* s. 22 ja *Kangasperko* s. 6.

²⁵¹ HE 75/2000 s. 20, *Koskinen 2002a* s. 5.

²⁵² Suomessa on käytössä Suomen psykologiliitto ry:n kehittämä sertifiointijärjestelmä psykologista henkilöarviointityötä tekeville. Ks. myös *Nyyssölä* s. 91.

²⁵³ *Koskinen 2002a* s. 5, *Raatikainen* s. 156.

salainen. Kantelijä katsoi menettelyn loukkaavaan myös hänen sananvapautaan, koska häntä oli kielletty julkaisemasta lausuntoa blogissaan. Apulaisoikeusasiamies totesi ratkaisussaan muun muassa, ettei työnantajan henkilöarvioinnissa käyttämien testien suorittajan valinnalle käytännössä ole voitu asettaa kovin suuria vaatimuksia. Lain 13 §:n nojalla tulee jokaisessa yksittäistapauksessa arvioida testin sopivuutta kyseiseen valintatilanteeseen. Apulaisoikeusasiamiehen mukaan tehtävähauissa ja viranhauissa tulee edellyttää kirjallista sopimusta soveltuvuusarvioinnin suorittamisesta.

YksTL 14 §:n mukaan työntekijöiden terveydentilaa koskevien tarkastusten ja testien suorittamiseen sekä näytteiden ottamiseen on käytettävä terveydenhuollon ammattihenkilöitä, asianomaisen laboratorioskoulutuksen saaneita henkilöitä ja terveydenhuollon palveluja siten kuin terveydenhuollon lainsäädännössä säädetään. Tämä koskee 14.2 §:n mukaisesti myös alkoholi- ja huumausainetestejä. Säännöksen tarkoituksena on turvata saatujen tietojen ja tulosten oikeellisuutta sekä sitä, että tietoja käsittelevät henkilöt tietävät velvollisuuteensa. Säännös lisää työntekijöiden oikeusturvaa ja estää sen, että työnantaja hankkisi terveydenhuoltopalveluja muualta kuin ammattihenkilöiltä, joiden toimintaa valvotaan. Toisaalta täyttäessään tämän lainkohdan asettaman velvollisuuden, ei työnantajalta voida edellyttää enempää arvioitaessa muun muassa terveydentilaan liittyvien tutkimusten ja testien virheettömyyttä.²⁵⁴

Huumausainetestin toimittamisesta työhön otettaessa ja työsuhteen aikana säädetään YksTL 7 ja 8 §:issä. YksTL 7 §:n 1 momentissa ja 8 §:n 1 momentissa on lueteltu huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelyn edellytyksenä ne vaikutukset, jotka voivat seurata työtehtävien hoitamisesta huumausaineiden vaikutusten alaisena tai niistä riippuvaisena. Näiden säännösten avulla osoitetaan ne intressit, joiden suojelutarkoituksessa työnantaja saa pyytää huumausainetestiä koskevan todistuksen lainkohtien asettamien muiden vaatimusten täytyessä. Suojeltavina intresseinä ovat 7.1 §:n 5 kohdassa ja 8.1 §:n 5 kohdassa salassapitosäännösten suojaamat yleiset edut sekä rekisteröidyn yksityisyyden suoja ja oikeudet.

Oikeus käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja kohdistuu vain tehtävään valittuun henkilöön. Huumausainetestiä koskeva todistus voidaan pyytää, jos työnhakijan on tarkoitus toimia sellaisissa työtehtävissä, jotka edellyttävät tarkkuutta,

²⁵⁴ HE 75/2000 s. 20.

luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagoitukykyä. YksTL 7.1 §:n mukaisesti työnantaja saa käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen sisältyviä tietoja silloin, kun työ huumausaineiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voisi vaarantaa työtehtävissä saatavien tietojen suojaa, käytettävyyttä, eheyttä ja laatua ja siten aiheuttaa vahinkoa tai haittaa salassapitosäännösten suojaamille yleisille eduille taikka vaarantaa rekisteröidyn yksityisyyden suojaa ja oikeuksia.

Eduskunnan apulaisoikeusasiamies on ratkaisussaan 3.9.2013 (dnro 4784/4/11) ottanut kantaa Hyvinkään kaupungin nuorten työpajojen käytäntöön teettää kaikille pajalle työharjoitteluun tuleville huumeetesti. Nuoret työskentelivät työpajoissa erilaisin perustein. Selvityksen mukaan työpajatoiminnassa olevat olivat työharjoittelussa hyvin erilaisten sopimusten perusteella. Työharjoittelua voitiin suorittaa esimerkiksi työ- ja elinkeinotoimiston työharjoittelu- tai työelämänvalmennussopimuksilla, kuntouttavan työtoiminnan sopimuksilla, työssäoppimissopimuksilla tai perusopetuksen työelämään tutustumissopimuksilla. Ratkaisussaan EOA toteaa, että YksTL:n säännökset voivat lain soveltamisalaa koskevan säännöksen mukaan tulla sovellettaviksi ainoastaan niihin työpajassa oleviin, jotka ovat työsopimussuhteessa tai sellaiseen hakijana. Sen sijaan muiden työpajatoimintaan osallistuvien henkilöiden huumeetestausta ei perustu lakiin. Huumausainetestausta voidaan kuitenkin tehdä työpajatoimintaan osallistuville henkilöille, mikäli asiakas antaa siihen suostumuksen. Työpaja toimintaan osallistuvaa henkilöä ei voida kuitenkaan velvoittaa testiin, ellei tälle ole perustetta laissa määritelty.

YksTL 7.1 §:n 5 kohdan säännös tulee sovellettavaksi ensisijaisesti työtehtävissä, joissa työntekijöillä on laajat käyttövaltuudet tietojärjestelmissä. Soveltamiseen vaikuttaa perustelujen mukaan kuitenkin myös se, minkälaisista tiedoista on kysymys ja minkälaiset vaikutukset ohjeidenvastaisella tietojenkäsittelyllä on. Lainkohta voi tulla sovellettavaksi esimerkiksi silloin, kun työntekijä toimii tehtävissä, joissa hänellä on työtehtäviensä puolesta pääsy laajoihin rekistereihin kuten esimerkiksi terveydenhuollon valtakunnallisiin keskusrekistereihin.²⁵⁵ Tilanteet, joissa työntekijä toimillaan voi vaarantaa rekisteröityjen yksityisyyden suojaa, liittyvät lain perustelujen mukaan ensisijaisesti henkilötietojen lainvastaiseen luovuttamiseen. Työtehtävissä voidaan aiheuttaa lainkohdassa tarkoitettuja seurauksia lähinnä silloin, kun työntekijällä on mahdollisuus tuottaa rekisteristä massamuotoisesti tai sähköisesti kopioita.²⁵⁶

²⁵⁵ Tietojärjestelmiin tallennetut tiedot voivat koskea sekä luonnollisia henkilöitä että oikeushenkilöitä. *HE 162/2003* s. 42.

²⁵⁶ *HE 162/2003* s. 42.

YksTL 7.1 §:n 5 kohdan perusteluissa on kiinnitetty huomiota myös henkilötietojen virheettömyysvaatimukseen ja virheettömien tietojen merkitykseen rekisteröidyn kannalta. Rekisteröidyn oikeuksia voidaan vaarantaa myös esimerkiksi rekisteröimällä rekisteröityä koskevassa päätöksenteossa käytettäviin rekistereihin virheellistä ja harhaanjohtavaa tietoa tai tuhoamalla rekisteritietoja.²⁵⁷ Tällainen tilanne voi syntyä esimerkiksi, jos työnantajana toimivan vakuutusyhtiön työntekijä tuhoaa asiakasrekisteristä asiakasta koskevassa päätöksenteossa käytettäviä tietoja ja siten vaarantaa asiakkaan oikeuksia.

Työsuhteen aikana työnantaja voi velvoittaa työntekijän esittämään todistuksen huumausainetestistä työnhakijaan verrattuna ankarammin edellytyksin. Edellytyksenä tietojen käsittelylle on, että työnantajalla on perusteltu aihe epäillä, että työntekijä on huumausaineiden alaisena työssä tai, että työntekijällä on riippuvuus huumeista. Lisäksi testaamisen on oltava välttämätöntä työntekijän työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi ja työtehtävien tulee edellyttää erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä ja hyvää reagointikykyä. Kolmanneksi näiden työtehtävien suorittamisen huumeiden vaikutuksen alaisena tai niistä riippuvaisena tulee aiheuttaa vakavaa vaaraa tai merkittävää vahinkoa jollekin lain 8.1 §:ssä mainitulle intressille. YksTL 8.1 §:n 5 kohdassa edellytyksenä tietojen käsittelylle on työtehtävissä saatujen tietojen suojan, käytettävyyden, eheyden ja laadun vakava vaarantuminen.

4.1.4.5 Rekisteröidyn oikeudet

Rekisteröidyn oikeuksia koskevat HetiL:ssa rekisterinpitäjää koskeva informointivelvollisuus (24-25 §), rekisteröidyn tarkastusoikeus (26-28 §), rekisterinpitäjää koskeva velvollisuus tiedon korjaamiseen (29 §) sekä rekisteröidyn oikeus kieltää henkilötietojen käyttö suoramarkkinointiin kuten suoramainontaan ja etämyyntiin (30 §).²⁵⁸ Myös YksTL:iin sisältyy rekisteröidyn oikeuksia koskevia säännöksiä.²⁵⁹

²⁵⁷ HE 162/2003 s. 41-42.

²⁵⁸ Rekisteröidyn kielto-oikeutta voidaan kutsua myös markkinarauhan periaatteeksi. Näin *Saarenpää 2015* s. 372.

²⁵⁹ Rekisteröidyn oikeuksista ks. *Bygrave 2014* s. 158-163.

HetiL:n mukainen informointivelvollisuus. Informointi- eli tiedottamisvelvollisuus merkitsee rekisterinpitäjän huolehtimisvelvollisuutta siitä, että rekisteröity voi saada tiedon rekisterinpitäjästä ja tarvittaessa tämän edustajasta, tietojen käsittelyn tarkoituksesta, tietojen luovuttamisesta sekä muut tiedot, jotka ovat tarpeen rekisteröidyn oikeuksien käyttämiseksi asianomaisessa henkilötietojen käsittelyssä (HetiL 24.1 §). Nämä tiedot on annettava henkilötietoja kerätessä ja tallettaessa. Mikäli tietoja on kerätty muualta kuin rekisteröidyltä itseltään ja tietoja luovutetaan, on tietojen luovuttamisesta tiedotettava rekisteröityä. Tarkoituksena on, että rekisteröity on tietoinen siitä, missä, milloin ja miten hänen henkilötietojaan käsitellään. Informointivelvollisuudella pyritään avoimuuden toteuttamiseen henkilötietojen käsittelyssä. Työnantaja voi huolehtia informointivelvollisuudestaan käyttämällä hyväksi rekisteriselostetta. Tarvittaessa rekisteriselostetta on kuitenkin täydennettävä siten, että siitä käyvät ilmi kaikki ne seikat, jotka ovat tarpeen rekisteröidyn oikeuksien käyttämiseksi.²⁶⁰

Poikkeamismahdollisuudet rekisteröidyn informointivelvollisuudesta on lueteltu HetiL 24.2 §:ssä. Poikkeaminen on ensinnäkin mahdollista, jos rekisteröity on jo saanut nämä tiedot. Toiseksi informointivelvollisuudesta voidaan poiketa, jos se on välttämätöntä valtion turvallisuuden, puolustuksen tai yleisen järjestyksen ja turvallisuuden vuoksi, rikosten ehkäisemiseksi tai selvittämiseksi taikka verotukseen tai julkiseen talouteen liittyvän valvontatehtävän vuoksi. Kolmanneksi velvollisuudesta voidaan poiketa kerätessä tietoja muualta kuin rekisteröidyltä itseltään, jos tietojen antaminen rekisteröidylle on mahdotonta tai vaatii kohtuutonta vaivaa taikka aiheuttaa rekisteröidylle tai tietojen käsittelyn tarkoitukselle olennaista vahinkoa tai haittaa eikä talletettavia tietoja käytetä rekisteröityä koskevaan päätöksentekoon. Lisäksi poikkeaminen on mahdollista, jos tietojen keräämisestä, tallettamisesta tai luovuttamisesta on nimenomaisesti säädetty.

²⁶⁰ Henkilötietodirektiivin myötä HetiL:iin otettu rekisterinpitäjää koskeva tiedottamisvelvollisuus muutti merkittävästi rekisteröidyn ja rekisterinpitäjän suhdetta, sillä aikaisemmin rekisteröidyn oikeus saada tietoa rekisteristä edellytti rekisteröidyn oma-aloitteisuutta. Ks. *Saarenpää 2015* s. 362 sekä *Wallin* s. 378. Tiedottamisvelvollisuudesta ks. *Raatikainen* s. 239-240.

Poikkeamisperusteilla ei juuri ole merkitystä työelämässä, koska tietojen antaminen työsuhteessa on tuskin koskaan mahdotonta tai vaatii kohtuutonta vaivaa.²⁶¹ Myöskään tilannetta, jossa informointivelvollisuuteen liittyvien tietojen antamisen työntekijälle voitaisiin katsoa aiheuttavan hänelle tai tietojen käsittelylle olennaista vahinkoa tai haittaa, on vaikea löytää työelämässä.²⁶²

YksTL:n tiedonantovelvollisuutta koskevat säännökset. YksTL 4 §:ssä säädetään työntekijän henkilötietojen keräämisen yleisistä edellytyksistä ja työnantajan tiedonantovelvollisuudesta. Lainkohdan mukaan työnantajan on kerättävä henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta, on työnantajan hankittava työntekijän suostumus tietojen keräämisen.

Työnantajan tiedonantovelvollisuudesta ja työnantajan oikeudesta tarkistaa itseään koskevia henkilötietoja on lainkohdan mukaan lisäksi voimassa, mitä siitä muualla laissa säädetään. YksTL 4 §:n säädetty tiedonantovelvollisuus tulee siis kysymykseen silloin, kun työnhakijaa tai työntekijää koskevia henkilötietoja kerätään muualta kuin heiltä itseltään. Muulla lainsäädännöllä tarkoitetaan muun muassa tiedonantovelvollisuuden osalta HetiL 24 §:ää ja tarkastusoikeuden osalta HetiL 26 ja 27 §:ää. YksTL:n mukaista tiedonantovelvollisuutta on käsitelty edellä.

Rekisteröidyn tarkastusoikeus ja tiedon korjaaminen. Rekisteröidyn tarkastusoikeudesta, tarkastusoikeuden rajoituksista ja tarkastusoikeuden toteuttamisesta säädetään HetiL 26-28 §:issä. Rekisterissä olevan tiedon korjaamisesta säädetään lain 29 §:ssä. Säännökset tulevat sovellettavaksi myös työelämässä.²⁶³ Rekisteröidyn tarkastusoikeutta sekä tiedon

²⁶¹ Ks. *Nyyssölä* s. 158 ja *Raatikainen* 245. Lain perusteluissa mainitaan esimerkkinä mahdottomuudesta tai kohtuuttomuudesta tilanne, jossa henkilötietoja käsitellään historiallista, tieteellistä tai tilastollista tarkoitusta varten. *HE 96/1998* s. 60.

²⁶² Ks. *Nyyssölä* s. 158 sekä *Raatikainen* s. 245. Raatikainen mainitsee esimerkkinä tilanteesta, jossa tietojen antaminen voi aiheuttaa haittaa tai vahinkoa tietojen käsittelylle, asiakaspalvelukyselyyn, jos tiedoksi-anto työntekijälle todennäköisesti heikentää kyselytulosten luotettavuutta.

²⁶³ Ks. *Voutilainen* s. 270. Mikäli rekisteröity vaatii tiedon korjaamista, mutta tiedon kirjaaminen on perustunut kirjaajan ammatilliseen osaamiseen, ei rekisterinpitäjän tarvitse hyväksyä tiedon korjaamisvaadetta. Asianmukaista on merkitä rekisteröidyn näkemys korjaamista vaativasta merkinnästä.

korjaamista koskevat periaatteet merkitsevät rekisteröidyn oikeutta tietää, missä ja miten häntä koskevia tietoja käsitellään sekä oikeutta vaikuttaa häntä koskevien tietojen sisältöön. Rekisteröidyn oikeus saada tietoja on keskeisin itsemääräämisoikeuden ja henkilötietojen suojan toteutumisen edellytys.²⁶⁴

Rekisteröidyllä on oikeus tarkastaa ja vaatia rekisterinpitäjää tarvittaessa oikaisemaan itseään koskevat tiedot. Vastaavasti rekisterinpitäjällä on tähän velvollisuus. HetiL 26 §:n mukaan jokaisella on salassapitosäännösten estämättä oikeus tiedon etsimiseksi tarpeelliset seikat ilmoitettuaan saada tietää, mitä häntä koskevia tietoja on henkilörekisteriin talletettu tai ettei rekisterissä ole kyseisiä tietoja. Rekisterinpitäjän on samalla ilmoitettava rekisteröidylle rekisterin säännönmukaiset tietolähteet sekä, mihin rekisterin tietoja käytetään ja säännönmukaisesti luovutetaan.

Itseään koskevien tietojen tarkastamista haluavan on esitettävä tätä tarkoittava pyyntö rekisterinpitäjälle omakätisesti allekirjoitetussa tai sitä vastaavalla tavalla varmennetussa asiakirjassa tai henkilökohtaisesti rekisterinpitäjän luona (Hetil 28.1 §). Työnantajan on rekisterinpitäjänä ilman aiheetonta viivytystä varattava tarkastusoikeutta käyttävälle tilaisuus tutustua tarkastusoikeuden piiriin kuuluviin tietoihin ja annettava tiedot kirjallisesti. Tiedot on annettava ymmärrettävässä muodossa (Hetil 28.2 §).

Käytännössä lienee tavallisinta, että työntekijä esittää pyynnön henkilökohtaisesti työnantajalle. Pyyntö on esitettävä sellaiselle taholle työnantajan organisaatiossa, joka voi päättää tietojen luovuttamisesta työnantajan puolesta. Suositeltavaa on, että tietoja antamaan oikeutetun henkilön yhteystiedot käyvät aina ilmi rekisteriselosteesta. Tarkastusoikeuden toteuttamista koskeva pyyntö osoitetaan työnantajalle, vaikka rekisterinpito

²⁶⁴ *KM 1997:9 s. 43, HE 96/1998 s. 6.*

olisi annettu työpaikan ulkopuolelle, koska työnantaja on myös näissä tapauksissa HetiL:n tarkoittama rekisterinpitäjä.²⁶⁵ Tilaisuus tutustua henkilötietoihin tapahtuu näyttämällä työntekijälle tiedot manuaalisesta asiakirjasta tai työaseman näytöltä. Jos työntekijä haluaa tiedot kirjallisesti, on ne hänelle annettava.²⁶⁶

Rekisterinpitäjän on HetiL 29 §:n nojalla oikaistava, poistettava tai täydennettävä sekä omassa rekisterissään oleva tieto että ilmoitettava asiasta sille, jolta on virheellisen tiedon saanut, sekä niille, joille on virheellisen tiedon mahdollisesti luovuttanut. Ilmoittamisvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos ilmoittaminen on mahdotonta tai vaatii kohtuutonta vaivaa. Ilmoittaminen on mahdotonta ainakin silloin, jos henkilötiedon luovuttanutta organisaatiota ei enää ole esimerkiksi yrityksen toiminnan lakattua.²⁶⁷ Rekisterinpitäjän on myös estettävä tiedon leviäminen, jos tieto voi vaarantaa rekisteröidyn yksityisyyden suojaa tai hänen oikeuksiaan. Rekisteröidyn tarkastusoikeuteen on säädetty rajoituksia muun muassa silloin, kun tiedon antaminen saattaisi vahingoittaa valtion turvallisuutta, haitata rikosten selvittämistä tai ehkäisemistä tai vaarantaa rekisteröidyn terveydentilaa.²⁶⁸

HetiL 30 § koskee rekisteröidyn oikeutta kieltää häntä koskevien tietojen käsittely suoramarkkinointia, markkina- ja mielipidetutkimusta, henkilömatrikkelia ja sukututkimusta varten. Myös työnhakijalla ja työntekijällä on oikeus kieltää työnantajalta tietojen käsittely edellä mainittuihin tarkoituksiin.

²⁶⁵ *Nyyssölä* s. 163.

²⁶⁶ Ks. *Raatikainen* s. 254. Työntekijän tulisi saada tutustua tietoihin rauhassa, mutta samalla on huolehdittava siitä, ettei hän pääse muuttamaan henkilötietoja. Kirjallinen muoto tarkoittaa esimerkiksi tietojärjestelmältä paperille tulostettuja henkilötietoja tai kopioita alkuperäisistä lausunnoista yms. asiakirjoista.

²⁶⁷ *Raatikainen* s. 271.

²⁶⁸ HetiL 27 §:n mukaan tarkastusoikeutta ei ole, jos 1) tiedon antaminen saattaisi vahingoittaa valtion turvallisuutta, puolustusta tai yleistä järjestystä ja turvallisuutta tai haitata rikosten selvittämistä 2) tiedon antamisesta saattaisi aiheutua vakavaa vaaraa rekisteröidyn terveydelle tai hoidolle tai jonkin muun oikeuksille 3) rekisterissä olevia henkilötietoja käytetään yksinomaan historiallista tai tieteellistä tutkimusta taikka tilastointia varten, tai 4) rekisterissä olevia henkilötietoja käytetään valvonta- ja tarkastustehtävissä ja tiedon antamista jättäminen on välttämätöntä Suomen tai Euroopan unionin tärkeän taloudellisen tai rahoituksellisen edun turvaamiseksi.

4.1.4.6 Tietoturvallisuus ja tietojen säilytys

Tietoturvallisuus käsitteenä ja ilmiönä on monitahoinen ja sen merkitys oikeusperiaatteena on osin selkeytymätön.²⁶⁹ Oikeudellisesta näkökulmasta katsottuna tietoturvallisuus on tietojen luottamuksellisuuden, eheyden ja käytettävyyden ylläpitämistä ja suojaamista oikeudellisena velvollisuutena, vaatimuksena ja kriteerinä.²⁷⁰ Työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyn näkökulmasta tietoturvallisuus ilmenee sekä yksilön oikeuksien että työnantajan toiminnan turvaamisen kautta. Työnantajaa rekisterinpitäjänä koskevat HetiL:n 7 luvun säännökset tietoturvallisuudesta ja tietojen säilytyksestä (32-35 §). Myös YksTL:iin sisältyy asiaan liittyviä erityissäännöksiä.

HetiL:n säännökset. HetiL:n tarkoituksena on toteuttaa perustuslain turvaamaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia. Tämän tarkoituksen toteuttamiseksi laissa edellytetään, että rekisterinpitäjä toteuttaa tarpeelliset tekniset ja organisatoriset toimenpiteet henkilötietojen suojaamiseksi asiattomalta pääsylvä tietoihin ja vahingossa tai laittomasti tapahtuvalta tietojen hävittämiseltä, muuttamiselta, luovuttamiselta, siirtämiseltä tai muulta käsittelyltä.²⁷¹ Sama velvollisuus on sillä, joka itsenäisenä elinkeinonharjoittajana toimii rekisterinpitäjän lukuun (Hetil 32 §). Tietoturvaan kuuluvat keskeisesti tietojen luottamuksellisuuden, eheyden ja käytettävyyden varmistaminen. Tiedot tulee suojata esimerkiksi tahallisten väärinkäytösten, erilaisten laitteisto-, tietoverkko- ja ohjelmistovikojen ja erilaisten luonnontapahtumien aiheuttamilta uhilta ja vahingoilta.²⁷²

²⁶⁹ Tietoturvallisuudesta käsitteenä ks. *Råman* ss. 6 sekä tietoturvallisuudesta ilmiönä ja oikeustieteen näkökulmasta. *Råman 2006* s. 818-824 sekä *Voutilainen* s. 196-202.

²⁷⁰ *Pöysti 2002*. s.64.

²⁷¹ Tapaus KHO 2012:55 koski tilannetta, jossa sanomalehti oli pyytänyt yliopistolta toimituksellista tarkoitusta varten professorien palkkatietoja. Ratkaisun mukaan henkilötietojen käsittelyyn toimituksellisia tarkoituksia varten sovellettiin soveltuvin osin ainoastaan niitä henkilötietolain säännöksiä, jotka luetellaan lain 2 §:n 5 momentissa. Vaikka henkilötietojen luovutuksen edellytykset lain mukaan sinänsä täytyisivät, yliopisto oli velvollinen selvittämään, että henkilötietojen käsittely tapahtui henkilötietolain 32 §:n 1 momentin mukaisesti. Tässä tarkoituksessa sanomalehden oli HetiL 32 §:n 2 momentin mukaan annettava rekisterinpitäjälle asianmukaiset selvitykset ja sitoumukset sekä muutoin riittävät takeet henkilötietojen suojaamisesta henkilötietolain 32 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tavalla.

²⁷² Ks. *Salminen* s. 81-83.

Toimenpiteiden toteuttamisessa on otettava huomioon käytettävissä olevat tekniset mahdollisuudet, toimenpiteiden aiheuttamat kustannukset, käsiteltävien tietojen laatu, määrä ja ikä sekä käsittelyn merkitys yksityisyyden suojan kannalta. Esimerkiksi arkaluonteisia tietoja sisältävän rekisterin suojaamiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota. Tarvittaessa on luotava myös menettelytavat, joiden avulla voidaan seurata tietojen käsittelyä, kuten sitä, kuka on päässyt tietoihin käsiksi ja mitä toimenpiteitä hän on suorittanut. Tietojen siirto on varmistettava erityisin toimenpitein, esimerkiksi siten, ettei siirto aiheuta muutoksia tietojen sisällössä eikä tietoja häviä siirron yhteydessä.²⁷³ Työntekijöille annetut ohjeet henkilötietojen käsittelystä sekä esimerkiksi käyttäjäsitoumukset ovat laissa tarkoitettuja henkilötietojen suojauskeinoja.

Käyttöoikeuksien hallinnalla varmistetaan käytännössä etukäteen, ettei kuka tahansa pääse tietojärjestelmään ja se, että tietojärjestelmää työssään käyttävät työntekijät pääsevät vain työtehtäviensä kannalta tarpeellisiin tietoihin. Myös jälkikäteinen valvonta, jossa voidaan selvittää tarvittaessa jälkikäteen, onko tietojen käsittely ollut luvallista, kuuluu osaksi tietojärjestelmien suojausta. Sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen sähköisestä käsittelystä on annettu oma erityislaki (Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen sähköisestä käsittelystä 159/2007), jossa on omat säännöksensä mm. tietojärjestelmässä suoritettavan käsittelyn käyttäjäkohtaisesta kirjaamisesta (ns. lokitus) sekä asiakkaan tiedonsaantioikeudesta lokirekisterin perusteella. Kerätessä tietoja yksittäisen työntekijän toimista tietojärjestelmissä väärinkäytösepäilytapauksissa, kyse on henkilötietojen käsittelystä. Koska kerättävien tietojen on täytettävä YksTL 3 §:n mukainen tarpeellisuusvaatimus ja toiminnan on oltava HetiL 6 §:n mukaan asiallisesti perusteltua rekisterinpitäjän toiminnan kannalta, työnantajan on rekisterinpitäjänä luotava menettelytavat, joilla pyritään toteuttamaan käsittelyn tarkoitusta. Jälkikäteisessä valvonnassa on huolehdittava siitä, että asiakkaan henkilötietojen suoja voidaan toteuttaa vaarantamatta käyttäjän tietojenkäsittelyyn liittyviä tiedollisia oikeuksia ja velvollisuuksia.

Henkilötietojen käsittelijää koskee HetiL:ssa vaitiolovelvollisuus. Se, joka henkilötietojen käsittelyyn liittyviä toimenpiteitä suorittaessaan on saanut tietää jotakin toisen hen-

²⁷³ *KM 1997:9 s. 152, HE 96/1998 s. 66.*

kilön ominaisuuksista, henkilökohtaisista oloista tai taloudellisesta asemasta, ei saa ilmaista sivulliselle näin saamiaan tietoja (33 §). Vaitiolovelvollisuuden piiriin kuuluvat kaikki, jotka työnantajan tai toimeksiannon saajan palveluksessa ollessaan ovat suorittaneet mitä tahansa työnhakijoiden tai työntekijöiden edellä mainittujen henkilötietojen käsittelyyn liittyviä toimenpiteitä. Vaitiolovelvollisia eivät siten ole vain ne, jotka työnantaja on määritellyt henkilötietojen käsittelijöiksi esimerkiksi toimenkuvassa.²⁷⁴

Tietojen säilyttämistä säätelee velvollisuus hävittää rekisterinpitäjän toiminnan kannalta tarpeeton rekisteri, mikäli siihen talletettuja tietoja ei ole määrätty erikseen säilytettäväksi tai ellei rekisteriä siirretä HetiL:ssa tarkoitettulla tavalla arkistoon (34 §).²⁷⁵ Tarkempaa aikaa rekisterin säilyttämiselle ei HetiL:ssa määritellä, vaan rekisterien tarpeellisuus ratkaisee sen, milloin rekisteri on hävitettävä.²⁷⁶ Lähtökohtana tarpeettomuuden arvioinnissa voidaan pitää sen käyttötarkoituksen lakkaamista, jota varten rekisteri on perustettu. Esimerkiksi työnantajan toiminnan kannalta tarpeettomat asiakaspalauterekisterit on hävitettävä.²⁷⁷ Henkilötietojen siirtämisestä arkistoon säädellään henkilötietolaissa erikseen (35 §).

YksTL:n säännökset. Tietoturvallisuuteen ja tietojen suojaamiseen on YksTL:ssa kiinnitetty huomiota erityisesti työntekijän terveydentilaa koskevien tietojen osalta. Terveydentilaa koskevat tiedot ovat HetiL:n tarkoittamia arkaluonteisia tietoja. YksTL 5.2 §:n mukaan kyseisiä tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä tai panevat niitä toimeen. Työnantajan tulee nimetä nämä henkilöt tai määritellä tehtävät, joihin sisältyy terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä. YksTL 5.2 §:ään on otettu myös erillinen vaitiolovelvollisuutta koskeva säännös henkilön terveydentilaa koskevien tietojen osalta. Säännöksen

²⁷⁴ Raatikainen s. 369.

²⁷⁵ Erityisiä säännöksiä säilytysajoista löytyy muun muassa TSL:n vanhentumista koskevista säännöksistä sekä laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Myös työ- ja virkaehtosopimukseen saattaa sisältyä erilaisia vanhentumisaikaa koskevia säännöksiä.

²⁷⁶ Pelkästään se peruste, että tarpeettomalla rekisterillä voi ehkä joskus tulevaisuudessa olla käyttöarvoa, ei riitä oikeudeksi rekisterin säilyttämiseen. Ks. *Konstari* s. 310.

²⁷⁷ Ks. Raatikainen s. 375. Esimerkkejä työpaikkojen rekistereistä, joiden tarpeellisuutta työnantaja joutuu arvioimaan, ovat erilaiset koulutus-, kurssi- ja osaamisrekisterit, kulunvalvontakortteihin käytetyt valokuvarekisterit, urasuunnittelurekisterit, hakijarekisterit, työsuhdeautorekisterit jne.

mukaan näitä tietoja käsittelevät eivät saa ilmaista terveydentilaa koskevia tietoja sivullisille työsuhteen aikana eivätkä myöskään sen päättymisen jälkeen.

YksTL 5.4 § edellyttää, että työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot säilytetään erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista. Tämän vuoksi HetiL 7 luvun tietoturvallisuutta ja tietojen säilytystä koskevat suojatoimet tulee erityisesti ottaa huomioon terveydentilatietoja käsiteltäessä. Tiedot tulee tallettaa ja säilyttää lukitussa tai muussa vastaavassa tietojen luottamuksellisuuden turvaavassa tilassa.²⁷⁸

Nykyisen YksTL:n myötä lakiin otettiin tietojen suojaamiseen ja työnantajan huolehtimisvelvollisuuteen liittyviä säännöksiä koskien kameravalvontaa sekä työntekijän sähköpostia. YksTL 17.1 §:n 3 kohta velvoittaa työnantajaa huolehtimaan kameravalvontaa suunnitellessaan ja toteuttaessaan siitä, että valvonnalla saatujen henkilöitä koskevien tallenteiden käytössä ja niiden muussa käsittelyssä otetaan huomioon, mitä HetiL 5-7 §, 10 ja 32-34 §:ssä säädetään, riippumatta siitä, muodostavatko tallenteet mainitussa laissa tarkoitetun henkilörekisterin. Kameravalvontaa koskevien tallenteiden osalta on siis noudatettava HetiL:n tietojen suojaamista, vaitiolovelvollisuutta ja hävittämistä koskevia säännöksiä. Koska kameravalvonnan avulla hankitut henkilötiedot eivät muodosta aina henkilörekisteriä, on säännöksellä haluttu varmistaa henkilötietojen käsittelyn asianmukaisuus myös näissä tilanteissa. Säännös koskee vain sellaisten tallenteiden käsittelyä, jotka voivat sisältää henkilöstä näköiskuvaa ja täyttävät siten HetiL:n mukaisen määritelmän henkilötiedosta. Mikäli tiedot muodostavat henkilörekisterin, tulee HetiL sovellettavaksi kokonaisuudessaan.²⁷⁹

YksTL:n mukaan työnantaja saa tiettyjen edellytysten täytyessä hakea esille tai avata työnantajan työntekijän käyttöön osoittamaan sähköpostiosoitteeseen lähetettyjä tai työntekijän tällaisesta sähköpostiosoitteesta lähettämiä sähköpostiviestejä. YksTL 18 §:ssä on säädetty työnantajalle yleinen huolehtimisvelvollisuus, jossa kuvataan, miten työnantajan on meneteltävä työntekijän viestin suojan toteuttamiseksi.

²⁷⁸ HE 75/2000 s. 27.

²⁷⁹ HE 162/2003 s. 51.

Tietoyhteiskuntakaari. Tietoyhteiskuntakaari sisältää säännökset viestintäverkon ja -palvelun ja viestintäverkkoon liitettävien viestintäverkkojen ja -palvelujen perusvaatimustasosta. Viestintäverkolle ja viestintäpalvelulle asetettavat laatuvaatimukset mukaan lukien tietoturva-vaatimukset määritellään yhdessä säännöksessä (243 §).²⁸⁰

Tietoyhteiskuntakaari asettaa työnantajalle lain soveltamispiiriin kuuluvissa asioissa yhteisötilaajana velvollisuuden huolehtia viestinnän tietoturvasta. Yhteisötilaajalla tarkoitetaan lain mukaan viestintäpalvelun tai lisäarvopalvelun tilaajana olevaa yritystä ja yhteisöä, joka käsittelee viestintäverkossaan käyttäjien viestejä, välitystietoja tai sijaintitietoja.²⁸¹ Työnantaja voi yhteisötilaajana tilata viestintäpalvelun tai lisäarvopalvelun käyttäjiensä kuten työntekijöidensä käytettäväksi. Tätä tarkoitusta varten yhteisötilaaja hallinnoi samalla omaa viestintäverkkoaan sekä tietojärjestelmää, jossa käsitellään käyttäjien välitystietoja ja sijaintitietoja erilaisin palvelimin ja päätelaittein. Yhteisötilaajalle kertyy teknisiin järjestelmiin käyttäjien välitystietoja ja esimerkiksi sähköpostijärjestelmissä myös luottamuksellisia viestejä.²⁸² Välitystieto tarkoittaa oikeus- tai luonnolliseen henkilöön yhdistettävissä olevaa tietoa, jota käsitellään viestin välittämiseksi.²⁸³ Välitystietoja ovat siten esimerkiksi työntekijän verkkosivuston selailusta sekä sähköpostin lähettämisestä ja vastaanottamisesta palvelimen lokitiedostoon syntyvät tiedot.

²⁸⁰ Pykälässä sähköisen viestinnän tietosuojalain 19 §:n tietoturva-vaatimukset yhdistyvät viestintämarkkinalain viestintäverkon ja viestintäpalvelun laatuvaatimuksiin

²⁸¹ Sähköisen viestinnän tietosuojalain mukaisen määritelmän mukaa yhteisötilaajalla tarkoitettiin lain mukaan viestintäpalvelun tai lisäarvopalvelun tilaajana olevaa yritystä tai yhteisöä, joka käsittelee viestintäverkossaan käyttäjien luottamuksellisia viestejä, tunnistamistietoja ja paikkatietoja.

²⁸² HE 221/2013 vp. s. 102.

²⁸³ Määritelmä vastaa sisällöllisesti sähköisen viestinnän tietosuojalain 2 §:n 8 kohdassa käytettyä tunnistamistiedon määritelmää. Termi tunnistamistieto sekoitetaan lain esitöiden mukaan kuitenkin yleiskielessä usein erilaisiin tunnistautumiseen liittyviin palveluihin. Tunnistamistiedon määritelmästä ei ole myöskään ilmennyt riittävän selvästi se, että tilaajaan tai käyttäjään yhdistettävissä oleva tieto on tullut kerätä viestinnän välittämisen yhteydessä, jotta sitä voidaan pitää tunnistamistietona. Siten esimerkiksi viestinnän osapuolena käsiteltävät tiedot eivät kuulu määritelmän piiriin, koska niitä ei kerätä viestin välittämisen yhteydessä eikä niitä siten käsitellä viestin välittämiseksi. Viestinnän osapuolena kerättyjä viestinnän toista osapuolta kuvaavat tiedot ovat usein henkilötietoja. Lisäksi määritelmään on sisällytetty radiolain 4 §:n 7 kohdassa käytetyn radiolähettyksen tunnistamistiedon määritelmä. Ks. tunnistamistiedon määritelmän korvaamisesta välitystiedolla *Neuvonen* s. 156. Neuvosen mukaan hallituksen esityksen perustelut ovat puut-

Tietoturvan käsite on määritelty tietoyhteiskuntakaaren 1 luvun 3 §:n 28-kohdassa. Säännöksen mukaan tietoturvalla tarkoitetaan sellaisia hallinnollisia ja teknisiä toimia, joilla varmistetaan, että tiedot ovat vain niiden käyttöön oikeutettujen saatavilla, muut kuin siihen oikeutetut eivät voi muuttaa tietoja sekä, että tiedot ja tietojärjestelmät ovat niiden käyttöön oikeutettujen hyödynnettävissä.²⁸⁴ Määritelmä tarkoittaa tietojen luottamuksellisuuden, eheyden ja käytettävyyden varmistamista hallinnollisin ja teknisin toimin. Tällaisia toimia ovat lain esitöiden mukaan esimerkiksi laitteiden ja järjestelmien pääsynvalvonta, tietojen ja järjestelmien luvottoman käytön esto, käsittelytapahtumien kirjaaminen, tietoliikenteen alkuperävalvonta ja reititysvalvonta, järjestelmien käyttöoikeuksien määrittely, ylläpitotoimien asianmukainen järjestäminen ja tietojen sekä järjestelmien suojaaminen tietoturvaa vaarantavilta teoilta tai tapahtumilta, kuten viruksilta ja muilta haittaohjelmilta. Lisäksi tietoturvatoimia ovat tietoliikenteen häirinnän valvonta ja sen estäminen.²⁸⁵

4.1.4.7 Arkaluonteiset tiedot ja henkilötunnus

Arkaluonteiset tiedot ja käsittelykielto. Arkaluonteisten henkilötietojen käsittelyä on rajoitettu eri tavoin. Se, millaiset tiedot koetaan arkaluonteiseksi, vaihtelee yksilöstä, aikakaudesta ja kulttuurista riippuen.²⁸⁶ Arkaluonteisten henkilötietojen luettelo henkilötietolaissa on säädetty henkilötietodirektiivin määräyksiä silmällä pitäen. Luettelo kuvastaa

teelliset ja muutoksen tarpeellisuus kyseenalainen. Tunnistamistiedon käsitteelle on annettu perusoikeudellista merkitystä osana luottamuksellisen viestinnän suojaa ja käsite on siirtynyt muuhun lainsäädäntöön. Lisäksi Neuvonen tuo esiin Viestintäviraston kaavaillun roolin välitystietojen valvojana. Tietoyhteiskuntakaaren 305 §:ssä säädetään TSV:n tehtävistä välitys- ja sijaintitietojen valvojana.

²⁸⁴ Tietoturvan määritelmä vastaa aiemmin voimassa olleen sähköisen viestinnän tietosuojalain 2 §:n 13 kohdan määritelmää (HE 125/2003 vp, HE 6/2005 vp)

²⁸⁵ HE 221/2013 vp. s. 97. Saarenpää on kritisoinut laissa olevaa tietoturvan määritelmää, koska määritelmästä ei käy ilmi tietoturvallisuuden oikeellisuus, vaan pelkästään tekninen ja hallinnollinen näkökulma. Saarenpää 2005 s. 33.

²⁸⁶ Konstari s. 157-158. Arkaluonteisista tiedoista tietosuojaperiaatteena ks. Bygrave 2014 s. 165-167.

eurooppalaista ajattelua siitä, mitkä henkilötiedot eivät kuulu julkisuuteen.²⁸⁷ Arkaluonteiset tiedot kuuluvat tarkimmin suojeltuun yksityisyyden alueeseen ja tällaisten tietojen käsittely tekee mahdolliseksi myös työntekijän yksityisyyden vaarantumisen. Arkaluonteisten tietojen luonteen vuoksi niiden käsittelyä koskevat tietosuojalainsäädännössä omat periaatteensa sekä rajoituksensa.

Lainsäädännössä otettiin pääsäännöksi jo henkilörekisterilain aikaan arkaluonteisten tietojen rekisteröintikielto, joka henkilötietolain myötä on muuttunut arkaluonteisten tietojen käsittelykielloksi. Kiellon perusteena on se, että näiden tietojen käsittely sisältää tavanomaista suuremman riskin yksilön yksityisyyden suojalle sekä oikeusturvalle. Arkaluonteisten tietojen käsittelykiellolla on selkeä yhteys myös yhdenvertaiseen kohteluun sekä syrjintäkieltoihin. Kiellon tavoitteena on tehostaa perusoikeuksien suojaa ja pitää tietyt erityisen henkilökohtaiseksi koetut tiedot poissa ulkopuolisten käytöstä.²⁸⁸

Arkaluonteisia terveydentilatietoja on käsiteltävä erityisen huolellisesti. Tapauksessa I v. Suomi (17.7.2008) EIT katsoi, että hoidettavana olleen potilaan yksityiselämän suojaa oli loukattu, koska sairaalassa ei ollut järjestetty riittäviä toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että potilasrekisterissä oleviin tietoihin pääsi vain potilasta hoitanut henkilöstö.²⁸⁹ EIT totesi, että henkilön terveydentilaa koskevien tietojen suojaamisella ja salassapidolla oli keskeinen asema EIS 8 artiklassa ja EIS:n jäsenvaltioiden oikeusjärjestelmissä. Kysymys ei ollut pelkästään potilaan yksityisyyden kunnioittamisesta vaan myös lääkärin ammattia ja ylipäätään terveydenhoitoa kohtaan tunnetun luottamuksen säilyttämisestä. Ilman tuollaista suojaa terveyspalvelujen tarpeessa olevat saattaisivat olla ilmoittamatta asianmukaisen hoidon kannalta tarpeellisia seikkoja tai jopa olla hakeutumatta hoitoon, mikä vaarantaisi heidän oman terveytensä ja tarttuvien tautien kohdalta myös yhteisön terveyden. Siten kotimaisessa laissa tuli olla määräyksiä, joilla estettäisiin henkilökohtaisten terveydellisten tietojen paljastaminen ja levittäminen EIS 8 artiklan vastaisesti

Arkaluonteisten tietojen käsittelyä koskeva pääsääntö löytyy HetiL 11 §:stä. Lainkohdan mukaan arkaluonteisten henkilötietojen käsittely on kielletty. Arkaluonteisia henkilötietoja ovat tiedot, jotka kuvaavat tai ovat tarkoitettuja kuvaamaan työntekijän tai työnhakijan: 1) rotua tai etnistä alkuperää 2) henkilön yhteiskunnallista, poliittista tai uskonnollista vakaumusta tai ammattiliittoon kuulumista 3) rikollista tekoa, rangaistusta tai muuta

²⁸⁷ Saarenpää 2015 s. 368.

²⁸⁸ HE 49/1986 s. 31-32, KM 1997:9 s. 85.

²⁸⁹ EIT viittasi tuomiossaan asianomaiseen aikaan voimassa olleeseen vuoden 1987 henkilörekisterilakiin.

rikoksen seuraamusta 4) henkilön terveydentilaa, sairautta, vammaisuutta tai häneen kohdistettuja hoitotoimenpiteitä tai niihin verrattavia toimia 5) henkilön seksuaalista suuntautumista tai käyttäytymistä, tai 6) henkilön sosiaalihuollon tarvetta tai hänen saamiaan sosiaalihuollon palveluja, tukitoimia ja muita sosiaalihuollon etuuksia.

Poikkeukset käsittelykiellosta. HetiL 12.1 §:ssä on lueteltu 13 poikkeussäännöstä arkaluonteisten tietojen käsittelykiellosta. Tietosuojalautakunnalle on säädetty lisäksi mahdollisuus antaa lupa arkaluonteisten tietojen käsittelyyn tärkeää yleistä etua koskevasta syystä (HetiL 43.2 §). Myös erityislainsäädäntö sisältää säännöksiä arkaluonteisten tietojen käsittelystä. Arkaluonteisten tietojen käsittelykielto on lakiin omaksuttu periaatteellinen lähtökohta, jonka soveltaminen ei kuitenkaan käytännössä poikkeussäännösten ja erityislainsäädännön säännösten johdosta aina toteudu.

HetiL 12.1 §:n 1 kohdan mukaan arkaluonteisten tietojen käsittely on mahdollista, mikäli rekisteröity on antanut siihen nimenomaisen suostumuksensa. Suostumuksen saaminen on merkittävä poikkeusperuste arkaluonteisten tietojen käsittelylle työelämässä ja usein se on ainoa mahdollisuus työnhakijaa tai työntekijää koskevien arkaluonteisten tietojen käsittelemiseksi.²⁹⁰ Nimenomainen suostumus edellyttää yleensä rekisteröidyn kirjallista suostumusta.²⁹¹

HetiL 12 §:ssä säädetty toinen poikkeusperuste sallii työnhakijan tai työntekijän yhteiskunnallista, poliittista tai uskonnollista vakaumusta tai ammattiliittoon kuulumista koskevan tiedon käsittelyn, jonka hän on itse tehnyt julkiseksi. Julkiseksi saattaminen voi tapahtua esimerkiksi kirjoittamalla omia näkemyksiään vastaavia mielipiteitä internetissä tai toimimalla poliittisen ryhmän vaaliehdokkaana.²⁹² Kolmas poikkeusperuste koskee sellaisten tietojen käsittelyä, joka on tarpeen työnhakijan tai työntekijän tai jonkun toisen

²⁹⁰ Raatikainen s. 192.

²⁹¹ HE 96/1998 s. 44.

²⁹² Ks. Raatikainen s.193.

henkilön elintärkeän edun suojaamiseksi edellyttäen, että työnhakija tai työntekijä on es-
tynyt antamasta käsittelyyn suostumustaan. Työelämässä säännös saattaa tulla sovellet-
tavaksi lähinnä tilanteissa, jotka liittyvät henkilötietojen luovuttamiseen.²⁹³

HetiL 12.1 §:n 4 kohdan poikkeusperusteen mukaan arkaluonteisia henkilötietoja voi-
daan käsitellä, jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi, puolusta-
miseksi tai ratkaisemiseksi. Säännös soveltuu myös työelämässä tapahtuvaan henkilötie-
tojen käsittelyyn ja voi tulla sovellettavaksi esimerkiksi rikosta koskevan arkaluonteisen
tiedon osalta työsopimuksen päättämistilanteissa rikollisen teon toteennäyttämiseksi. Py-
kälän 5 kohdan mukaan arkaluonteisia tietoja voidaan käsitellä, jos käsittelystä on sää-
detty laissa tai jos käsittely johtuu välittömästi rekisterinpitäjälle laissa säädetystä tehtä-
västä. Asetuksen tasolla säädetty oikeus käsitellä henkilötietoja ei ole siis riittävä henki-
lötietojen käsittelyyn. Lain tasolla säädetään arkaluonteisten tietojen käsittelystä muun
muassa YksTL 5 §:n työntekijän terveydentilaa koskevassa säännöksessä.

Työelämässä arkaluonteisten tietojen käsittely voi tulla mahdolliseksi myös HetiL 12.1
§:n 9 kohdan nojalla. Säännös mahdollistaa ammattiliittoon kuulumista koskevien tieto-
jen käsittelyn, joka on tarpeen rekisterinpitäjän erityisten oikeuksien ja velvollisuuksien
noudattamiseksi työoikeuden alalla. Poikkeus mahdollistaa tällaisten tietojen käsittelyn
esimerkiksi silloin, kun ammattiliiton jäsenyystietoja tarvitaan virka- tai työehtosopimus-
ten sidonnaisuuden selvittämiseksi tai työtaistelutilanteissa sen selvittämiseksi, ketkä
kuuluvat työtaistelun piiriin.²⁹⁴

²⁹³ Raatikainen s. 193-194. Raatikainen mainitsee esimerkkinä tilanteen, jossa työnantajalla tai sen toimek-
siannon saajalla on hallussaan jollakin laillisella perusteella työntekijän terveydentilaa koskevia henkilö-
tietoja ja työnantajan tulisi voida luovuttaa näitä tietoja jollekin sivulliselle työntekijän elintärkeän edun
suojaamiseksi, kun työntekijä ei itse pysty antamaan suostumustaan luovutukseen. Esimerkkinä voidaan
mainita työntekijän estyminen antamasta suostumustaan sairauskohtauksen vuoksi. HetiL:a koskevissa pe-
rusteluissa ei määritellä sitä, mitä tarkoitetaan elintärkeällä edulla. Raatikaisen mukaan elintärkeän edun
voidaan katsoa liittyvän ihmisen henkeen tai hänen erittäin tärkeään terveydelliseen etuunsa. Nyyssölä
mukaan ilmaisua on tulkittava siten, että se koskee sekä henkeen ja terveyteen liittyviä asioita että merkit-
täviä taloudellisia intressejä. *Nyyssölä* s. 79.

²⁹⁴ HE 96/1998 s. 46.

HetiL 12.1 §:n 10 kohdan mukaan terveydenhuollon toimintayksikkö ja terveydenhuollon ammattihenkilö saavat käsitellä tässä toiminnassa saatuja henkilötietoja rekisteröidyn terveydentilasta, sairaudesta tai vammaisuudesta tai häneen kohdistuvista hoitotoimenpiteistä tai muita rekisteröidyn hoidon kannalta välttämättömiä tietoja. Säännös koskee nimenomaan terveydenhuollon toimintaa ja tulee sovellettavaksi silloin kun osapuolten välillä on potilassuhde. Työnantajan oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja perustuu puolestaan YksTL 5 §:n säännökseen. Poikkeussäännöksiä koskevan luettelon viimeinen kohta sallii sellaisten arkaluonteisten tietojen käsittelyn, johon tietosuojalautakunta on antanut HetiL 43.2 §:ssä tarkoitetun luvan. Myös työnantaja voi hakea tällaista lupaa.²⁹⁵

Arkaluonteisia tietoja käsiteltäessä on muistettava, että pelkästään 12.1 §:n mukaisen poikkeusperusteen olemassaolo ei oikeuta käsittelemään työntekijän tai työnhakijan henkilötietoja, vaan myös muiden HetiL:n ja YksTL:n asettamien käsittelyn edellytysten on täyttyttävä. Henkilötietojen on oltava muun muassa välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia YksTL 3 §:n mukaisesti.

HetiL 12.2 §:ssä säädetään arkaluonteisten henkilötietojen säilyttämisestä. Tällaiset tiedot on poistettava rekisteristä välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole enää laissa mainittua perustetta. Säännös velvoittaa arvioimaan käsittelyn perustetta ja tarvetta vähintään viiden vuoden välein, ellei laista tai tietosuojalautakunnan antamasta luvasta muuta johdu.

Henkilötunnus. Henkilötunnus on luonteeltaan poikkeuksellisen tärkeä henkilötieto, koska se on useiden eri rekistereiden avaintunnus ja mahdollistaa rekistereiden ja niihin

²⁹⁵ Muut HetiL:ssä säädetyt poikkeusperusteet eivät koske suoraan työnantajaa eikä rekisterinpitäjänä oleva työnantaja voi perustella työntekijöitään koskevien arkaluonteisten tietojen käsittelyä näiden säännösten nojalla, vaan perusteen arkaluonteisten tietojen käsittelylle on löydyttävä muualta. Muut poikkeussäännökset koskevat arkaluonteisten tietojen käsittelyä historiallista tai tieteellistä tutkimusta tai tilastointia varten (6 kohta), ammattiliiton jäsenyyttä koskevia tietoja ammattiyhdistysten ja niiden muodostaman liiton toiminnassa (8 kohta), vakuutuslaitosten käsittelemiä terveydentila- ja rikostietoja (11 kohta) sekä sosiaalihuollon viranomaisten ja sosiaalipalvelujen tuottajien käsittelemiä rekisteröidyn huollon kannalta välttämättömiä arkaluonteisia tietoja (12 kohta).

talletettujen tietojen laajamittaisen yhdistämisen.²⁹⁶ Henkilötietolailla pyritään rajoittamaan henkilötunnuksen käyttöä. Laissa säädettyjen käsittelyn edellytysten lisäksi henkilötunnuksen käsittelyn on aina täytettävä myös tarpeellisuusvaatimus.

HetiL 13.2 §:n mukaan henkilötunnusta saa käsitellä virka-, työ- ja muita palvelussuhteita ja niihin liittyviä etuja koskevissa asioissa.²⁹⁷ Muissa kuin palvelussuhdeasioiden käsittelyyn liittyvissä asioissa työnantajalla on 13.1 §:n perusteella oikeus käsitellä työntekijän henkilötunnusta, jos työntekijän yksiselitteinen yksilöiminen on välttämätöntä laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi, työntekijän tai työnantajan oikeuksien tai velvollisuuksien toteuttamiseksi tai historiallista tai tieteellistä tutkimusta tai tilastointia varten. Lisäksi henkilötunnuksen saa luovuttaa osoitetietojen päivittämiseksi tai moninkertaisten postilähetysten välttämiseksi suoritettavaa tietojen käsittelyä varten, jos henkilötunnus on jo luovutuksensaajan käytettävissä.

Työnantajan on huolehdittava siitä, ettei henkilötunnusta merkitä tarpeettomasti henkilörekisterin perusteella tulostettuihin tai laadittuihin asiakirjoihin (Hetil 13.4 §). Henkilötunnuksen merkitsemiselle on siten oltava osoitettavissa erityinen tarve. Tavallisesti työntekijän yksilöimiseksi riittää työntekijän nimi ja mahdollisesti syntymäaika. Työntekijöillä voi olla käytössään myös esimerkiksi yrityksen sisäiset henkilönumerot, joilla työntekijät voidaan yksilöidä esimerkiksi kulunvalvontajärjestelmissä.²⁹⁸

4.1.7.5 Terveystiedot

Yleistä. Hetil 11 §:n 4 kohdan mukaan arkaluonteisia ovat henkilön terveydentilaa, sairautta tai vammaisuutta tai häneen kohdistettuja hoitotoimenpiteitä tai niihin rinnastettavia toimia koskevat tiedot. Hetil:a valmisteltaessa ei lain perusteluissa ole otettu kantaa

²⁹⁶ *Konstari* s. 57 ja *Saarenpää 2015* s. 369.

²⁹⁷ Työnhakija ei ole vielä palvelussuhteessa, joten Hetil 13.2 §:n sanamuoto ei anna työnantajalle oikeutta tällä perusteella käsitellä työnhakijan henkilötunnusta.

²⁹⁸ *Nyyssölä* s. 88. Apulaisoikeuskansleri on ottanut ratkaisuisaan kantaa henkilötunnuksen tarpeettomaan luovuttamiseen tapauksessa OKV/735/1/2011

siihen, mitä tarkoitetaan terveydentilaa koskevilla tiedoilla. HetiL 11 §:n 4 kohtaa vastaava säännös sisältyi henkilörekisterilakiin ja säännöksen perustelut löytyvät henkilörekisterilakia koskevasta hallituksen esityksestä. Perusteluissa ei kuitenkaan määritellä tarkemmin, mitä henkilön terveydentilaa koskevilla tiedoilla tarkoitetaan, vaan todetaan niiden tarkoittavan myös mielenterveyttä koskevia tietoja. Terveydentilaa kuvaaviin tietoihin voidaan katsoa kuitenkin kuuluviksi lisäksi esimerkiksi henkilön oma mielipide terveydestään, tiedot raskaudesta, lasketusta synnytysajasta sekä alkoholin ja päihteiden käyttöä koskevat tiedot. Esimerkkinä terveydentilaa kuvaavista tiedoista on mainittu myös esimerkiksi kuulonhuonontumaa ja univaikeuksia koskevat tiedot.²⁹⁹

Sairautta koskevia tietoja ovat tiedot sairauden laadusta ja siihen liittyvistä seikoista. Nämä tiedot voidaan ilmaista joko varsinaisina diagnoositietoina tai yleisempänä kuvauksena.³⁰⁰ Työntekijän sairauspoissaolojen lukumäärää tai ajanjaksoa kuvaava tieto ei ole sinänsä arkaluonteinen tieto, koska merkintä ei sinänsä kuvaa työntekijän sairautta eikä siitä voida luotettavasti päätellä työntekijän sairautta tai terveydentilaa. Jos tällainen tieto kuitenkin kuvaa tai on tarkoitettu kuvaamaan terveydentilaa, on sitä pidettävä lain tarkoittamana arkaluonteisena tietona.³⁰¹ Tällainen tilanne voi tulla esiin esimerkiksi silloin, jos työnantaja tiedustelee työnhakijan aiempia sairauspoissaoloja edellisessä työssä tarkoituksenaan työnhakijan terveyteen liittyvien päätelmien tekeminen.³⁰²

Hoitotoimenpiteitä ja niihin rinnastettavia toimita ovat tiedot, jotka koskevat terveydenhuollon toimintayksikössä suoritettuja hoitoja. Näitä ovat esimerkiksi lääke-, säde-, lapsettomuus- ja fysikaalinen hoito. Myös terveydenhuollon toimintayksikössä suoritettut leikkaukset, tarkastukset ja muut toimenpiteet ovat arkaluonteisia tietoja. Muita toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi sperman, munasolujen, munuaisen ja luuytimen luovutus sekä esimerkiksi raskauden keskeytys.³⁰³ Myös päihtyneenä säilöön ottamista koskeva

²⁹⁹ HE 49/1986 s. 32 ja Raatikainen s. 188. HE 49/1986. Ks. myös Koskinen – Alapuranen – Arola – Heino – Lehtonen – Ullakonoja – Virta s. 63.

³⁰⁰ HE 49/1986 s. 32, Wallin - Nurmi s. 74.

³⁰¹ Raatikainen s. 189.

³⁰² Ks. Alapuranen – Koskinen s.529.

³⁰³ Raatikainen s. 189 ja HE 49/1986 s.32.

tieto on katsottu hoitotoimenpiteeseen rinnastettavaksi tiedoksi ja siten arkaluonteiseksi.³⁰⁴

YksTL 5 § koskee työntekijän ja työnhakijan terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä työelämässä ja säännöksen tarkoituksena on tarkentaa HetiL:a työelämän tarpeisiin soveltuvaksi. Työntekijän terveydentilatietojen käsittely arkaluonteisina tietoina on kiellettyä lukuun ottamatta niitä tilanteita, joista säädetään YksTL 5 §:ssä.³⁰⁵ YksTL 5 §:n mukaan työnantaja saa käsitellä näitä tietoja vain, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta. Lisäksi tietojen käsittelyn on oltava tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavan terveydentilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi tai sen selvittämiseksi, onko työntekijän työssä oloon perusteltu syy, tai jos työntekijä haluaa, että hänen työkykyisyyttään selvitetään terveydentilaa koskevien tietojen perusteella. Työnantaja voi käsitellä työntekijän terveydentilatietoja myös niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa kuin muualla laissa erikseen säädetään. Säännöksellä viitataan erityisesti työturvallisuutta ja työterveyttä koskevaan lainsäädäntöön.

Työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja saavat YksTL 5.2 §:n mukaan käsitellä vain henkilöt, jotka terveydentilaa koskevien tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä tai panevat niitä toimeen. Työnantajan täytyy nimetä ne henkilöt, jotka työssään joutuvat käsittelemään työntekijöiden terveydentilatietoja. Jos yksittäisten henkilöiden nimeäminen ei ole mahdollista, työnantajan on määriteltävä ne tehtävät, joihin sisältyy työntekijöiden terveydentilatietojen käsittelyä. Tarkoituksena on rajoittaa niiden henkilöiden piiriä, jotka käsittelevät työntekijän ja työnhakijan terveydentilatietoja. Lisäksi lain perustelujen mukaan säännöksen valvonnan kannalta on tärkeää, että työntekijät voivat tietää, ketkä terveystietoja käsittelevät.³⁰⁶

Työntekijän yksityisyyden kannalta on erityisen tärkeää, etteivät häntä koskevat arkaluonteiset tiedot leviä. YksTL:iin on terveydentilaa koskevien tietojen osalta otettu nimenomainen säännös, jonka mukaan terveydentilatietoja käsittelevät henkilöt eivät saa

³⁰⁴ Tietosuojalautakunnan ratkaisu nro 19/1990.

³⁰⁵ HE 75/2000 s. 24.

³⁰⁶ HE 75/2000 s. 26.

ilmaista tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eivätkä sen päättymisen jälkeen. Säännöksellä tarkennetaan HetiL 33 §:n ja viranomaisten asiakirjojen julkisuutta koskevan lain (621/1999) 23 §:n säännöksiä.

YksTL 5.3 §:n mukaan työntekijän työnantajalle luovuttama työkykyään koskeva lääkärintodistus tai -lausunto saadaan luovuttaa työterveyshuollon palvelujen tuottajalle työterveyshuoltolaissa säädettyjen työterveyshuollon tehtävien toteuttamista varten, jollei työntekijä ole kieltänyt luovuttamista. Säännös siirrettiin YksTL:n uudistamisen yhteydessä YksTL:iin työterveyshuoltolaista, koska se oli tarkoituksenmukaisempaa sijoittaa lakiin, jossa muutenkin säädetään työnantajan oikeudesta käsitellä työntekijää koskevia henkilötietoja.³⁰⁷

YksTL 5 § myös velvoittaa työnantajaa säilyttämään hallussaan olevat työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot erillään muista henkilötiedoista (5.4 §). YksTL:n säännösten lisäksi työnantajan on otettava huomioon myös HetiL:n tietoturvallisuutta ja tietojen säilytystä koskevat säännökset, huolehdittava siitä, ettei vanhentuneita tietoja käsitellä, sekä poistettava terveydentilaa koskevat tiedot heti kun niiden käsittelylle ei ole enää laissa mainittua perustetta.

YksTL 14 §:ään sisältyy säännös terveydenhuollon palvelujen käyttämisestä. Lainkohdan 1 momentin mukaan työntekijöiden terveydentilaa koskevien tarkastusten ja testien suorittamiseen sekä näytteiden ottamiseen tulee käyttää terveydenhuollon ammattihenkilöitä, asianomaisen laboratoriokoulutuksen saaneita henkilöitä ja terveydenhuollon palveluja siten kuin terveydenhuollon lainsäädännössä säädetään. Säännöksen 2 momentin mukaan se, mitä 1 momentissa säädettiin, koskee myös alkoholi- ja huumetestejä. Tämän lain viittaussäännöksen mukaisesti huumausaineiden käyttöä koskevia tietoja tulee arvioida arkaluonteisina tietoina.³⁰⁸ Huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelyä koskee YksTL:ssa oma lukunsa ja laki oikeuttaa työnantajan vain laissa säädellyissä tilanteissa käsittelemään työnhakijan ja työntekijän huumausaineiden käyttöä koskevia tietoja.

³⁰⁷ HE 162/2003 s. 37.

³⁰⁸ Ks. Korhonen - Koskinen - Ojanen - Pesonen s. 24-25.

YksTL 15 §:n mukaan työnantaja ei saa edellyttää työntekijältä osallistumista geneettiseen tutkimukseen työhön otettaessa tai työsuhteen aikana, eikä työnantajalla ole oikeutta saada tietää, onko työntekijälle tehty geneettinen tutkimus.

4.1.7.5 Luottotiedot

Työntekijää koskevien henkilöluottotietojen käsittelystä säädetään YksTL:ssa. Säännökset lisättiin lakiin vuonna 2008. Uusi luottotietolaki (527/2007) tuli voimaan 1.11.2007. Lakia koskevan hallituksen esityksen perustelujen mukaan tarkoituksena oli, että luottotietojen käsittelyä työelämässä koskevat säännökset otetaan YksTL:iin. Ennen YksTL:n säännösten voimaantuloa, luottotietojen luovuttamiseen työnantajalle työnhakijan ja työntekijän luotettavuuden arvioimiseksi sovellettiin muutoin kumotun HetiL:n 20 §:n 4 momenttia. HetiL 20 §:n 4 momentin mukaan henkilöluottotietoja sai luovuttaa ainoastaan luottotietotoimintaa harjoittavalle rekisterinpitäjälle sekä sille, joka tarvitsee tietoa luoton myöntämistä tai luoton valvontaa varten taikka muuhun tähän verrattavaan tarkoitukseen. Lain esitöissä todettiin muun tarkoituksen tulevan kyseeseen esimerkiksi silloin, kun työntekijää valitaan työtehtävään, jossa hän on välittömässä vastuussa työnantajan omaisuudesta tai työsuhde vaatii muutoin erityistä luottamusta. Säännöksen katsottiin jättävän paljon harkinnanvaraa siihen, milloin tietoja voidaan luovuttaa työnantajalle. Luottotietojen merkityksen työelämässä todettiin lisäksi yleisesti arvioiden kasvaneen erityisesti työnhakijoiden osalta. Lisäksi laista puuttuivat tarkemmat säännökset siitä, millaisissa tilanteissa luottotietoja voidaan selvittää. Tavoitteena oli luoda selkeät pelisäännöt oikeudelle käsitellä työntekijän ja työnhakijan luottotietoja.³⁰⁹

Luottotietoja saadaan hankkia vain tehtävään jo valitusta työnhakijasta. Tämä tarkoittaa, ettei tietoja voi pyytää esimerkiksi kaikista työnhakijoista. Viranhakijan kohdalla tämä tarkoittaa, että hänen tulisi olla tässä vaiheessa ainoana ehdokkaana jäljellä ennen virkaan nimittämistä.³¹⁰ Lain säännökset koskevat pääasiassa työnhakijaa. Työntekijään ne tulevat sovellettavaksi silloin, jos työntekijä vaihtaa tehtäviään siten, että lain edellytykset täyttyvät.

³⁰⁹ HE 19/2008 vp. s. 6-7.

³¹⁰ HE 19/2008 s. 10.

Luottotietojen keräämisen edellytyksenä on, että työnhakija palkataan tehtävään, jossa edellytetään erityistä luotettavuutta. Lisäksi lakiin on kirjoitettu seitsenkohtainen luettelo luottotietojen saamiseen ja käyttämiseen oikeuttavista tilanteista, joista jonkun on lisäksi täytyttävä erityisen luotettavuuden vaatimuksen lisäksi.

Ensiksi luottotietojen käyttö on mahdollista silloin kuin henkilön on tarkoitus toimia työtehtävissä, joihin sisältyy päätäntävaltaa tehdä työnantajan puolesta merkittäviä taloudellisia sitoumuksia tai tosiasiallisesti itsenäistä harkintavaltaa näiden sitoumusten valmistelussa. Kysymykseen tulevat tämän kohdan perusteella yleensä yrityksen johtotehtävissä toimivat henkilöt sekä henkilöt, jotka vastaavat hankintakokonaisuuksista. Taloudellisten sitoumusten merkittävyyttä arvioitaessa otetaan huomioon mm. työnantajan toiminta ja koko. Lain esitöiden mukaan esimerkiksi oikeus tilata itsenäisesti talousarvio tai tavanomaisten työvälineiden tai päivittäistavaroiden tilaaminen pysyvien hankintasopimusten puitteissa tai tavanomaisista vakuutuskorvauksista päättäminen, eivät oikeuta luottotietojen käsittelyyn.³¹¹

Toisen lainkohdan nojalla luottotiedot voidaan hankkia henkilöstä, joka palkataan tehtävään, jossa hänen nimenomaisena tehtävänä on taloudellisesti merkittävien luottojen myöntäminen tai valvonta. Kysymykseen tulee tällöin yleensä toiminta, johon sovelletaan luottolaitostoiminnasta annettua lakia (121/2007). Lainkohdan soveltamisalan ulkopuolelle jäävät kuluttajan ja kauppiaan välinen osamaksukauppa ja siihen rinnastettavat järjestelyt sekä määriltään vähämerkitykselliset luotot kuten pikalainat ja vastaavat.

Kolmannen lainkohdan mukaan luottotietoja voidaan hankkia henkilöstä, jolla on työtehtävänsä vuoksi pääsy keskeisiin liike- ja ammattisalaisuuksiin. Edellytyksenä on lisäksi, että kyseessä on sellainen liike- tai ammattisalaisuus, jonka suojaamisesta on erityisesti huolehdittu. Esitöiden mukaan liike- ja ammattisalaisuuksina voidaan pitää esimerkiksi tietoja, jotka antavat yritykselle kilpailuedun eivätkä ole selvitettävissä julkisista lähteistä ja, jotka ovat merkittäviä elinkeinotoiminnan harjoittamisen kannalta. Lainkohdassa tarkoitetuille liike- ja ammattisalaisuuksille on yleensä tyypillistä, että ne

³¹¹ HE 19/2008 s. 11.

ovat ainoastaan rajoitetun henkilöpiirin saatavilla ja niiden käyttöön liittyy erityinen ohjeistus.³¹²

Luottotietojen hankkiminen on lisäksi mahdollista, mikäli työtehtävien hoito edellyttää sellaisia tietojärjestelmien käyttöoikeuksia, joiden avulla voidaan siirtää työnantajan tai tämän asiakkaan varoja tai muuttaa niihin liittyviä tietoja. Tällaisissa tilanteissa työntekijöillä on tekninen mahdollisuus mittaviin väärinkäytöksiin mistä syystä heiltä voidaan odottaa juuri sellaista luotettavuutta, jota henkilöluottotietojen käytön avulla voidaan arvioida. Lain perustelujen mukaan lainkohdassa tarkoitettuja tehtäviä on erityisesti luottolaitoksissa, mutta lainkohta tulee sovellettavaksi myös muihin yrityksiin.³¹³

Työnhakijasta tai työntekijästä voidaan lisäksi pyytää luottotietoja silloin, jos hänet valitaan tehtävään, joiden olennaisena osana on käsitellä ilman välitöntä valvontaa arvoltaan merkittävää määrää rahaa, arvopapereita tai arvoesineitä. Arvoesineiden ynnä muiden merkittävyyttä arvioitaessa otetaan huomioon muun muassa yrityksen koko. Esimerkkeinä lainkohdassa tarkoitetuista tehtävistä on lain esitöissä mainittu arvokuljetusten suorittaminen sekä sellaiset tehtävät, joissa varat kuljetetaan työpäivän päätteeksi työpaikan ulkopuolelle säilytettäväksi. Pelkästään asiakaspalveluun liittyvä maksujen vastaanotto ei oikeuta luottotietojen hankintaan.³¹⁴

Lisäksi luottotietoja voidaan hankkia henkilöstä, joka palkataan vartiointitehtäviin. Myös henkilöstä, joka työskentelee pääsääntöisesti yksityiskodissa saa hankkia luottotiedot, jos yksityiskodissa työskentely tapahtuu ilman valvontaa. Esimerkkeinä lain esitöissä on mainittu kodinsiivous, huoltotyöt ja kotisairaanhoido. Satunnainen työskentely ei oikeuta luottotietojen käsittelyyn. Koti-käsitettä on tulkittava suppeasti, sillä sellaisena ei esitöiden mukaan voida pitää esimerkiksi tyhjää asuntoa, jossa suoritetaan korjaus- tai kunnossapitotöitä.³¹⁵

³¹² HE 19/2008 s. 13.

³¹³ HE 19/2008 s. 13.

³¹⁴ HE 19/2008 s. 13.

³¹⁵ HE 19/2008 s. 14.

Yleinen luottotietolaki sisältää säännökset yrityksen vastuuhenkilöitä kuten toimitusjohtajaa tai hallituksen jäsentä koskevien luottotietojen hankinnasta. Luottotietolain mukaan luottotietoja saa luovuttaa ja käyttää arvioitaessa yrityksen ja sen vastuuhenkilön kykyä vastata sitoumuksistaan sopimusosapuolena sekä valittaessa henkilöä yrityksen vastuuhenkilöksi. Yrityksen vastuuhenkilöt voivat olla myös työsuhteessa olevia henkilöitä, tarkoitettuna arkaluonteisena tietona.³¹⁶

4.2. Teknisten välineiden kautta syntyvien henkilötietojen käsittelyn edellytykset

4.2.1 Yleistä

Nykyteknologia mahdollistaa monenlaisen työntekijän valvonnan, joka voidaan toteuttaa erilaisin teknisin menetelmin.³¹⁷ Erilaisten teknisten välineiden käytön kautta työpaikoilla myös syntyy jatkuvasti työntekijää koskevia henkilötietoja. Tällaisia tietoja ovat muun muassa kameravalvonnasta, kulunvalvonnasta sekä sähköpostin ja internetin käytöstä kertyvät tiedot edellyttäen, että yksittäinen työntekijä on niistä tunnistettavissa. Myös lokitiedot, jotka syntyvät työntekijän käyttäessä työnantajan tietojärjestelmiä, ovat lain tarkoittamia henkilötietoja. Henkilötietoja syntyy lisäksi muun muassa puhelimen käytöstä sekä paikantamisesta. Työnantajat joutuvat enenevässä määrin ottamaan kantaa myös sosiaaliseen mediaan, sen käyttöön ja käytön valvontaan sekä siellä syntyvien tietojen käsittelyyn.

Esineiden ja asioiden internet (Internet of Things) ja teollinen internet merkitsevät internet-verkon laajentumista laitteisiin ja koneisiin. Uuden teknologian mukaiset laitteet

³¹⁶ Raatikainen s. 189.

³¹⁷ Ks. valvonnasta *Rodotà*. Lisääntynyt valvonta ei ole ainoastaan tarkoituksellisen toiminnan seuraus, vaan myös sivutuote yksilöiden luovuttaessa vapaaehtoisesti itseään koskevaa tietoa. Valvonta ei ole seurausta myöskään ainoastaan tarkoituksellisen ja tietoisien tietojenkäsittelyn tulos, vaan suuressa määrin myös tuloksena muusta tietojenkäsittelystä. Valvontaa ei myöskään suunnata kontrolloimaan vain yksittäisiä ihmisiä, vaan siitä on tulossa universaali, suuria joukkoja koskeva koskeva ilmiö. Valvonnan riskit eivät myöskään erityisesti ilmene julkisen vallan toimissa, vaan yhä enemmän yksityisten, kaupallisten toimijoiden toimissa.

mahdollistavat uudenlaisen ja laajamittaisen tietojenkäsittelyn ja tietojen keräämisen myös työntekijästä.

YksTL:n soveltamisalaa koskevan 2 §:n mukaan laissa säädetään teknisestä valvonnasta työpaikalla. YksTL sisältää kuitenkin erityissäännökset teknisin menetelmin toteutetusta valvonnasta ainoastaan koskien kameravalvontaa. Teknisen valvonnan tai teknisin menetelmin toteutetun valvonnan käsitettä ei ole määritelty lainsäädännössä. YksTL 21 §:n yhteistoimintaa koskevassa säännöksessä mainitaan kameravalvonta, kulunvalvonta sekä muu teknisin menetelmin toteutettu valvonta. Säännös koskee myös sähköpostin ja tietoverkon käyttöön liittyviä kysymyksiä. Myös muu mahdollinen työntekijöiden valvonta voi kuulua YksTL:n soveltamisalan piiriin.³¹⁸ Työntekijöiden sähköistä viestintää koskevaa valvontaa säädellään tietoyhteiskuntakaassa. YksTL sisältää puolestaan säännökset työntekijän sähköpostiviestien esille hakemisesta ja avaamisesta työntekijän ollessa itse estyneenä.

Työnantajalla on työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaisesti työnjohto- ja valvontaoikeus, johon kuuluu oikeus myös määrätä muun muassa mihin tarkoitukseen työnantajan tietoverkkoa ja sähköpostia käytetään tai sallitaanko työpaikalla sosiaalisen median kuten esimerkiksi facebookin käyttö. Valvontaoikeuden käyttämisessä on otettava huomioon työntekijöiden yksityisyyden suoja sekä YksTL 3 §:n tarpeellisuusvaatimus.

EIT:n tulkintakäytännössä kaikki viestiliikennetiedot kuuluvat yksityiselämän suojan piiriin ja näiden tietojen kerääminen merkitsee puuttumista työntekijän yksityisyyden suojaan. Valvonnan tulee perustua lakiin, sen on oltava riittävän tarkkarajaista ja siihen on liityttävä riittävät oikeussuojakeinot.

Tapauksessa EIT 3.4.2007 Copland v. Yhdistynyt Kuningaskunta oli kysymys siitä, saiko kysymys siitä, saiko työnantaja laillisesti valvoa työntekijänsä puhelimen, sähköpostin ja internet-yhteyden käyttöä. EIT totesi päätöksessään, että työpaikalta lähetetyt sähköpostit kuten myös internetin käytön valvonnalla saadut tiedot kuuluivat EIS:n 8 artiklan yksityiselämän suojan piiriin. EIT ei pitänyt poissuljettuna sitä, että työntekijän puhelimen, sähköpostin ja internet-yhteyden käytön valvonta oli tietyissä tapauksissa hyväksyttävän tavoitteen saavuttamisen kannalta välttämätöntä, mutta valvonnan on täytettävä EIS:n rajoitusedellytykset.

³¹⁸ Ks. *Nyyssölä* s.109 sekä *Nyblin* s. 23.

4.2.1 Sähköposti

Yleistä. Luottamuksellisen viestin salaisuus on perustuslakiin kirjattu oikeus (10.2 §). Perustuslain säännös koskee kaikenlaista luottamuksellista viestintää riippumatta siitä millä teknisillä välineillä ne on lähetetty. Kukaan muu kuin viestin lähettäjän tarkoittama oikea vastaanottaja ei saa ottaa selvää viestin sisällöstä tai muutoinkaan puuttua viestin sisältöön tai sitä koskeviin tunnistetietoihin.

Tietoyhteiskuntakaari lähtee edeltäjänsä sähköisen viestinnän tietosuojalain tavoin viestin ja välitystietojen luottamuksellisuudesta. Tietoyhteiskuntakaaren 136 §:ssä säädetään vaitiolovelvollisuudesta ja hyväksikäyttökiellosta, jos joku on vahingossa tai viestintään liittyviä välitystietoja käsitellessään saanut tiedon sellaisesta viestistä, jota ei ole tarkoitettu hänelle. Työnantaja on tietoyhteiskuntakaaren tarkoittama yhteisötilaaja ja lakia sovelletaan myös työnantajaan viestien ja välitystietojen käsittelyn osalta. Työnantaja hankkii yhteisötilaajana sähköpostipalvelun ja muita viestintäpalveluita työntekijöidensä käytettäväksi. Sähköisen viestinnän järjestelmien palvelimiin ja erilaisiin päätelaitteisiin kertyy jatkuvasti tietoa työntekijöiden luottamuksellisista viesteistä ja niihin liittyvistä välitystiedoista.

Työnantajalla on työnjohto- ja valvontaoikeutensa perusteella oikeus määrätä työpaikoilla tapahtuvasta sähköpostin ja tietoverkon käytöstä. Asia on käsiteltävä YksTL 21 §:n mukaisesti yhteistoimintamenettelyssä. Työelämässä työntekijä toimii usein viestejä lähettäessään tai vastaanottaessaan työnantajan edustajana. Monilla työpaikoilla on sallittu myös sähköpostin käyttö yksityiseen viestintään. YksTL:n 6 luku sisältää säännökset siitä, millä edellytyksillä työnantaja saa hakea työntekijän sähköpostiviestit ja avata ne.

4.2.1.1 YksTL:n sähköpostia koskevat säännökset

Työnantajan huolehtimisvelvollisuus. Voidakseen käyttää YksTL:ssä säädettyä oikeutta sähköpostiviestien hakemiseen ja avaamiseen, työnantajan on suunniteltava ja huolehdittava etukäteen työntekijän sähköpostiviestien suojasta (YksTL 18 §). Mikäli työnantaja arvioi, ettei tarvetta työntekijöiden sähköpostiin ole, ei laissa säädettyjä toimenpiteitä tarvitse suorittaa.

YkstL 18 §:n mukaan työnantajan on tarjottava työntekijälle mahdollisuutta suojata viestinsä siten, että hän käyttää poissaoloilmoitusta, ohjaa viestinsä toiseen osoitteeseen tai antaa suostumuksensa toiselle viestin vastaanottamiseen. Tarkoituksena on mahdollistaa työasioiden hoito siten, ettei työnantajan tarvitse avata työntekijän sähköpostia. Työnantaja voi lisäksi tarjota muita sellaisia vaihtoehtoja, jotka edistävät viestien luottamuksellisuuden säilymistä.³¹⁹

Poissaoloilmoituksen käyttäminen edellyttää työntekijän omaa toimenpidettä ennen poissaoloa. Työntekijä asettaa itse ennen poissaoloaan tiedon poissaolosta, sen kestosta ja henkilöstä, joka hoitaa hänelle kuuluvia tehtäviä. Poissaoloilmoituksen avulla työnantajan tarve työntekijän sähköpostin avaamiseen vähenee. Etukäteen asetettavaa poissaoloilmoitusta ei voida luonnollisestikaan käyttää, jos työntekijä on poissa työstä esimerkiksi äkillisen sairastumisen vuoksi.³²⁰

Toisena vaihtoehtona huolehtimisvelvollisuuden täyttämiseksi on, että työntekijällä on mahdollisuus ohjata hänelle saapuvat viestit toiselle työnantajan tähän tehtävään hyväksymälle henkilölle tai toiseen omassa käytössä olevaan työnantajan hyväksymään osoitteeseen. Tämänkin mahdollisuuden käyttäminen edellyttää aina työntekijän toimenpidettä ennen poissaoloa eli hän päättäisi ohjauksen asentamisesta. Työntekijällä ei ole oikeutta yksipuolisesti päättää viestien edelleen ohjauksesta, vaan järjestelylle on aina oltava työnantajan hyväksyntä. Tarkoituksena on erityisesti turvata tietoturvallisuutta.³²¹

³¹⁹ Ks. *Nyblin* s. 142.

³²⁰ Ks. *Nyblin* s.143-145, jossa käsitellään mahdollisuutta siihen, että työntekijä antaa suostumuksensa toiselle henkilölle poissaoloilmoituksen asettamiseen. Käytännössä tämä olisi lähinnä sähköpostijärjestelmän pääkäyttäjän tehtävä. *Nyblin* puoltaa tulkintamahdollisuutta, että työntekijä voisi valita myös suostumuksen antamisen toiselle henkilölle poissaoloilmoituksen asettamiseen. Tulkinta perustuu sähköisen viestinnän tietosuojalain 8.2 §:ään, jonka mukaan tunnistamistietoja on sallittua käsitellä paitsi laissa säädetyissä tilanteissa myös viestinnän jommankumman osapuolen suostumuksella. Pääkäyttäjää sitoo myös vaitiolovelvollisuus tunnistamistiedoista, joita hänen nähtävillään toimenpidettä tehtäessä tulee toimenpidettä suorittaaessa.

³²¹ *HE 162/2003* vp s. 56.

Kolmantena vaihtoehtona on, että työntekijä voi antaa suostumuksensa siihen, että työntekijän poissa ollessa hänen valitseman kolmas henkilö voi ottaa vastaan työntekijälle lähetetyt sähköpostiviestit. Suostumus koskee vain oikeutta selvittää, onko työntekijälle lähetetty viesti, joka on selvästi tarkoitettu työntekijälle tämän työtehtävien hoitamiseksi ja joista työnantajan on toimintansa tai työtehtävien asianmukaisen järjestämisen vuoksi välttämätöntä saada tieto. Lainkohdasta ei selviä mitä teknistä järjestelyä käyttäen tiedonhankinta tässä tapauksessa suoritetaan. Lain perusteluissa mainitaan esimerkkinä viestien hakeminen esiin poissaolevan työntekijän tunnuksilla. Tämä ei ole kuitenkaan käytännössä erityisen yleinen toimintatapa. Käytännössä lainkohta mahdollistaa vaihtoehdon, että sähköpostijärjestelmän pääkäyttäjä asettaa työntekijän sähköpostiin edelleen ohjauksen, jonka perusteella viestit siirtyvät toiselle henkilölle.³²²

Viestien hakeminen. YksTL:n 19.1 §:n mukaan työnantajalla on oikeus hakea työntekijän sähköpostista itselleen kuuluvia viestejä silloin, kun työntekijä on tilapäisesti estynyt suorittamasta työtehtäviään tai kun työnantajalle kuuluvia viestejä ei voida saada työnantajan käyttöön siitä huolimatta, että työnantaja on huolehtinut edellä mainituista 18 §:ssä tarkoitetuista velvollisuuksista. Viestien hakemisoikeus koskee ainoastaan sellaista sähköpostiosoitetta, jonka työnantaja on tarkoittanut työntekijän käyttöön. Laki asettaa viestien hakemiselle tiettyjä edellytyksiä, joiden on täyttyvä samanaikaisesti, jotta hakemiseen voidaan ryhtyä.

Tiedon, jota työnantaja sähköpostiviestejä selaamalla hakee on oltava välttämätön toimintaan liittyvien neuvottelujen loppuun saattamiseksi, asiakkaiden palvelemiseksi tai toimintojen turvaamiseksi. Viestejä voidaan hakea sen selvittämiseksi, onko työntekijälle lähetetty hänen poissa ollessaan tai onko työntekijä välittömästi ennen poissaoloaan lähettänyt tai vastaanottanut työnantajalle kuuluvia viestejä.

Viestien hakeminen edellyttää, että työntekijä hoitaa tehtäviään itsenäisesti työnantajan lukuun eikä työnantajan käytössä ole järjestelmää, jonka avulla työntekijän hoitamat asiat ja niiden käsittelyvaiheet kirjataan tai saadaan muutoin selville. Edellytyksenä on lisäksi, että työntekijän työtehtävien ja vireillä olevien asioiden vuoksi on ilmeistä, että työnan-

³²² Ks. Nyblin s. 148-149.

tajalle kuuluvia viestejä on lähetetty tai vastaanotettu. Arvio suoritetaan työntekijän työtehtävien luonteen ja hänellä viestien hakemishetkellä vireillä olevien asioiden laadun perusteella.³²³ Lisäksi edellytetään, että työntekijä on tilapäisesti estynyt suorittamasta työtehtäviään eikä viestejä voida saada työnantajan käyttöön vaikka työnantaja on huolehtinut 18 §:ssä mainituista velvollisuuksista. Lisäksi laki edellyttää, ettei työntekijän suostumusta viestien hakemiseen voida saada kohtuullisessa ajassa ja että asian selvittäminen ei kestä viivytystä. Pelkkä työntekijän poissaolo ei siten oikeuta viestien avaamista, vaan työnantajan on yritettävä saada asiaan työntekijän suostumus.

YksTL 19.2 § koskee työnantajan oikeutta hakea viestejä silloin kun työntekijä on kuollut tai pysyväisluonteisesti estynyt suorittamasta työtehtäviään. Työnantajalla on tällöin oikeus ottaa selville työnantajalle kuuluvat viestit, jollei työntekijän hoitamien asioiden selville saaminen ja työnantajan toiminnan turvaaminen ole muilla keinoin mahdollista. Edellytyksenä on kuten 1 momentissa, että työntekijä on hoitanut tehtäviä itsenäisesti ja on ilmeistä, että työnantajalle kuuluvia viestejä on lähetetty tai vastaanotettu. Lisäksi edellytyksenä on, että työntekijän suostumusta ei voida saada.

Työnantaja voi käyttää viestin hakemisoikeutta ainoastaan pääkäyttäjän tai tämän valtuuksia käyttävän henkilön avulla. Pääkäyttäjällä tarkoitetaan henkilöä, jolla on laillinen pääsy tietojärjestelmään. Viestien hakeminen tapahtuu viestin lähettäjää, vastaanottajaa ja viestin otsikkoa koskevien tietojen perusteella. Yleensä näiden perusteella voidaan havaita, onko kysymyksessä työnantajalle kuuluva viesti vai työntekijän henkilökohtainen viesti. Mikäli työnantaja saa selville jotain työntekijän henkilökohtaisista viesteistä, sitoo vaitiolo velvollisuus työnantajaa.

Viestien hakemisesta on laadittava selvitys, josta ilmenee miksi viestiä on haettu, hakemisen ajankohta ja sen suorittajat. Selvitys on ilman aiheetonta viivytystä toimitettava työntekijälle. Viestin lähettäjä- tai vastaanottotietoja ei saa käsitellä laajemmin kuin on välttämätöntä viestin esille haun tarkoituksen vuoksi.

³²³ HE 162/2003 s. 58.

Viestien avaaminen. YksTL 20.1 §:ssä säädetään niistä edellytyksistä, jolloin työnantajalla on oikeus avata työntekijän sähköpostiviesti. Viestien hakemisen jälkeen tulee arvioitavaksi saatujen tietojen perusteella viestien avaamisen tarve. Työnantajan tulee ennen viestin avaamista yrittää saada yhteys viestin vastaanottajaan tai lähettäjään. Tällä pyritään siihen, että viestin lähettäjä tai vastaanottaja selvittää itse viestin sisällön työnantajalle tai voisi lähettää viestin uudelleen työnantajan toiseen osoitteeseen. Avaaminen on mahdollista ainoastaan, jos yhteyttä kumpaankaan viestinnän osapuoleen ei saada. Mitään määräaikaa, jossa yhteyden saamisen tulisi onnistua, ei ole laissa määritelty. Lähtökohtana on, että jos toinen osapuoli ei ole kohtuullisessa ajassa vastannut hänelle lähetettyyn viestiin tai jos häntä ei ole muuten onnistuttu tavoittamaan, viestin voi avata.³²⁴ Lain esitöissä korostetaan, että avaaminen voi kohdistua vain viestiin, josta työnantajan on toimintaansa liittyvien neuvottelujen loppuun saattamiseksi, asiakkaiden palvelemiseksi ja toimintojensa turvaamiseksi välttämätöntä saada tieto.³²⁵

Avaamisen edellytyksenä on, että YksTL 19 §:ssä säädetty vaatimukset avaamishetkellä täytyvät. Viestien avaamisen välttämättömyys on arvioitava uudelleen tässä tilanteessa.³²⁶ Mahdollista on, että viestien otsikkotiedosta on jo saatu riittävä tieto asian käsittelyvaiheesta ja tarvetta selvittää viestin sisältöä ei enää ole.

Viestin avaamismenettelyssä on noudatettava avoimuutta. Avaamistilanteessa on oltava paikalla työnantajan edustajan lisäksi pääkäyttäjän valtuuksia käyttävä henkilö ja toinen henkilö. Paikalla tulee olla työntekijän suostumuksen saanut sijaishenkilö, jos tämä menettely on työntekijän vaihtoehtona käytössä. Avattu viesti tulee säilyttää työntekijän oikeuksien turvaamiseksi. Henkilöitä, jotka osallistuvat viestien avaamiseen koskevat vaitiolovelvollisuus sekä hyväksikäyttökielto, joka ulottuu viestinnän molempiin osapuoliin eli viestin lähettäjään ja vastaanottajaan.³²⁷

Avaamisesta on laadittava kirjallinen selvitys, joka on toimitettava työntekijälle ilman aiheetonta viivytystä. Selvityksestä tulee ilmetä, mikä viesti on avattu, miksi se on avattu,

³²⁴ Ks. *Nyblin* s.181-182.

³²⁵ *HE 162/2003* s. 60.

³²⁶ *HE 162/2003* s. 60.

³²⁷ *HE 162/2003* s. 59

avaamisen ajankohta ja sen suorittajat sekä kenelle avatun viestin sisällöstä on annettu tieto.

Voidaan todeta, että ilman työntekijän antamaa yksittäistapauksellista suostumusta, viestien avaamista ja hakemista voidaan pitää suhteellisen monimutkaisena. Erilaiset tekniset järjestelyt voivat helpottaa tilannetta. Tällaisia ovat esimerkiksi yhteiset ja yleiset sähköpostiosoitteet, joita käytetään aina työnantajalle kuuluvaan viestintään.³²⁸

4.2.1.2 Tietoyhteiskuntakaari ja työntekijän sähköposti

Tietoyhteiskuntakaarissa määritellään välitystieto. Tällainen tieto on esimerkiksi työntekijän sähköpostiviestiin liittyvä osoitetieto. Välitystiedot ovat luottamuksellisia tietoja eikä työnantaja voi hankkia näitä tietoja, ellei laissa toisin säädetä. Tietoyhteiskuntakaarissa on määritelty ne edellytykset, jolloin työnantaja voi käsitellä viestien välitystietoja.

Tietoyhteiskuntakaari sisältää aiemmin sähköisen viestinnän tietosuojalakiin otetut säännökset muun muassa siitä, millä edellytyksillä työnantaja voi tutkia työntekijöiden sähköpostiviestien välitystietoja väärinkäytösepäilytapauksissa. Ennen vuoden 2009 lakimuutosten voimaantuloa työnantajalla ei ollut oikeutta hankkia tietoja työntekijän sähköisestä viestinnästä epäiltäessä mahdollista yrityssalaisuuksien väärinkäytöstä. Sähköisen viestinnän tietosuojalain 13 a-13 k § löytyvät nyt tietoyhteiskuntakaaren 146-156 §:istä.³²⁹

Väärinkäytösepäilytapausten lisäksi viestejä voidaan käsitellä myös muilla laissa säädettyillä perusteilla, joita ovat työntekijän suostumus (136 §), käsittely viestinnän välittämiseksi ja palvelun toteuttamiseksi sekä tietoturvasta huolehtimiseksi (138 §), käsittely laskutusta varten (139 §), käsittely teknistä kehittämistä varten (141 §), käsittely tilastollista analyysia (142 §) varten ja käsittely teknisen vian tai virheen havaitsemista varten

³²⁸ Näin myös *Lehtonen A.* s. 562.

³²⁹ Ko. säännösten säilyttämistä edelleen lainsäädännössä on kritisoitu. Ks. *Neuvonen* s. 105-106.

(144 §). Lisäksi lain 272 §:ssä säädetään toimenpiteistä tietoturvan toteuttamiseksi. Tällöin työnantajalla on oikeus ryhtyä kaikkiin laissa määriteltyihin välttämättömiin toimiin tietoturvasta huolehtimiseksi, mikä voi tarkoittaa myös viestin sisällön selvittämistä.³³⁰

Väärinkäytöstapaukset. Lain yleisiä käsittelysäännöksiä koskevan lainkohdan (137 §) mukaan sähköisten viestien ja välitystietojen käsittely on sallittua ainoastaan käsittelyn tarkoituksen vaatimassa laajuudessa eikä sillä saa rajoittaa luottamuksellisen viestin ja yksityisyyden suojaa enempää kuin on välttämätöntä. Säännöksellä on yhteys HetiL:n periaatteisiin, erityisesti suhteellisuusperiaatteeseen ja yksityisyyden suojan kunnioittamiseen.³³¹ Tietoyhteiskuntakaaren 146 §:ssä säädetään yleisesti työnantajan oikeudesta käsitellä välitystietoja väärinkäytöstapauksissa. Tietoja voidaan käsitellä luvattoman käytön tai rikoslain 30 luvun 11 §:ssä tarkoitetun yrityssalaisuuksien³³² paljastamisen ehkäisemiseksi tai selvittämiseksi siten kuin laissa säädetään. Tämän lainkohdan mukainen käsittelyoikeus ei koske kiinteän tai matkapuhelinverkon puhelinpalvelujen välitystietoja. Luvatonta käyttöä (149 §) ja yrityssalaisuuksien paljastamista (150 §) koskevat laissa omat säännöksensä ja lisäksi laissa on useita menettelysäännöksiä, joita työnantajan on noudatettava epäiltäessä väärinkäytöksiä ja käsiteltäessä välitystietoja näiden lainkohtien perusteella.

Tietoyhteiskuntakaaren mukaan työnantajalla voi olla oikeus käsitellä välitystietoja maksullisen tietoyhteiskunnan palvelun, työnantajan viestintäverkon tai viestintäpalvelun luvattoman käytön selvittämiseksi. Tällaista luvatonta käyttöä voi olla esimerkiksi laitteen, ohjelman tai palvelun asentaminen työnantajan viestintäverkkoon, sivulliselle oikeudettomasti pääsyn avaaminen työnantajan viestintäverkkoon tai viestintäpalveluun tai muu näihin rinnastettava viestintäverkon tai viestintäpalvelujen käyttö, jos se on käytöstä laadittujen ohjeiden vastaista. Laki ei anna työnantajalle oikeutta seurata viestintäverkon tai viestintäpalvelujen käyttöä esimerkiksi työajan seuraamiseksi tai sen selvittämiseksi,

³³⁰ Ks. myös *Nyysölä* s. 115-116. Nyysölä käsittelee tässä samansisältöistä sähköisen viestinnän tietosuojalain 20 §:ää.

³³¹ *Hoikka – Neuvonen – Rautiainen* s. 356.

³³² Yrityssalaisuus on rikoslaisissa määritelty seuraavasti: ”Yrityssalaisuudella tarkoitetaan tässä luvussa liike- tai ammattisalaisuutta taikka muuta vastaavaa elinkeinotoimintaa koskevaa tietoa, jonka elinkeinonharjoittaja pitää salassa ja jonka ilmaiseminen olisi omiaan aiheuttamaan taloudellista vahinkoa joko hänelle tai toiselle elinkeinonharjoittajalle, joka on uskonut tiedon hänelle” (RL 30: 11 §)

onko työntekijä ollut yhteydessä henkilöstön edustajaan, työsuojeluviranomaisiin tai työnterveysshuoltoon.³³³

Välitystietoja voidaan tietoyhteiskuntakaaren väärinkäytössäännöksiä koskevien lainkohtien perusteella käsitellä automaattisen hakutoiminnan avulla tai manuaalisesti. Käsitteilyn edellytyksenä luvattoman käytön selvittämisen osalta on, että tapahtuma tai teko todennäköisesti aiheuttaa työnantajalle merkittävää haittaa tai vahinkoa. Manuaalisen käsitteilyn edellytyksenä on lisäksi, että tiedot ovat välttämättömiä luvattoman käytön ja siitä vastuussa olevien selvittämiseksi sekä luvattoman käytön lopettamiseksi. Käsiteltäessä tietoja automaattisen hakutoiminnan avulla, hakukone hakee viestintäverkosta poikkeamia tiettyjen ennalta määriteltyjen kriteerien perusteella eikä työnantaja saa työntekijän välitystietoja tietoonsa. Automaattinen hakutoiminta voi perustua viestien kokoon, yhteenlaskettuun kokoon, tyyppiin, määrään, yhteystapaan tai kohdeosoitteisiin.

Manuaalisessa välitystietojen käsittelyssä yksittäisen työntekijän viestiä koskevat tiedot voivat tulla työnantajan käyttöön. Välitystietojen manuaalinen käsittely voi tulla kysymykseen, jos on perusteltua syytä epäillä, että viestintäverkkoa, viestintäpalvelua tai maksullista tietoyhteiskunnan palvelua käytetään laissa tarkoitettujen ohjeiden vastaisesti ja, jos 1) automaattisen hakutoiminnan avulla on havaittu viestissä poikkeama 2) maksullisen tietoyhteiskunnan palvelun käytön kustannukset ovat nousseet epätavallisen korkeiksi 3) viestintäverkossa havaitaan sinne oikeudetta asennettu laite, ohjelma tai palvelu, tai 4) yksittäistapauksessa muusta edellä 1-3 kohtiin rinnastuvasta, yleisesti havaittavissa olevasta seikasta voidaan päätellä, että viestintäverkkoa, viestintäpalvelua tai maksullista tietoyhteiskunnan palvelua käytetään ohjeiden vastaisesti. Luvatonta käyttöä voi olla perusteltu syy epäillä esimerkiksi silloin, jos työnantajan yhteysosoitteesta havaitaan tulevan viestintäpalvelun määräyksiin nähden vierastyypistä liikennettä.³³⁴

Yrityssalaisuuksia koskeva tietoyhteiskuntakaaren säännös (150 §) vastaa paljolti luvatonta käyttöä koskevaa säännöstä. Lainkohdassa säädetään välitystietojen automaattisesta ja manuaalisesta käsittelystä. Tietojen käsittely on mahdollista, jos epäilty yrityksä-

³³³ HE 48/2008 s. 20.

³³⁴ HE 48/2008 s. 25.

laisuuden paljastaminen kohdistuu yhteisötilaajan tai sen yhteistyökumppanin elinkeinotoiminnan kannalta keskeisiin yrityssalaisuuksiin taikka teknologisen tai muun kehittämistyön tuloksiin, jotka todennäköisesti ovat merkittäviä elinkeinotoiminnan käynnistämisen tai sen harjoittamisen kannalta. Lain perustelujen mukaan säännöksessä tarkoitettuina keskeisinä yrityssalaisuuksina voidaan pitää muun muassa tietoja, jotka antavat yritykselle kilpailuedun ja joita ei julkisista lähteistä ole selvitettävissä. Keskeisinä yrityssalaisuuksina voitaisiin pitää niitä tietoja, joiden käsittelystä ja suojaamisesta elinkeinonharjoittaja on laatinut erityiset ohjeet ja suojaamiskäytännöt.³³⁵

Manuaalisen käsittelyn osalta lisäedellytyksenä on, että hankittavat tiedot ovat välttämättömiä yrityssalaisuuden paljastamisen ja siitä vastuussa olevien selvittämiseksi. Manuaalinen käsittely on sallittua, jos on perusteltua syytä epäillä, että yrityssalaisuus on viestintäverkkoa tai viestintäpalvelua käyttämällä luvattomasti annettu ulkopuoliselle, ja jos 1) automaattisen hakutoiminnan avulla on havaittu viestinnässä poikkeama 2) yrityssalaisuus julkaistaan tai sitä käytetään luvatta, tai 3) yksittäistapauksessa muusta edellä mainittuihin rinnastuvasta, yleisesti havaittavissa olevasta seikasta voidaan päätellä, että yrityssalaisuus on luvattomasti annettu ulkopuoliselle.

Työnantajana oleva yhteisötilaaja voi käsitellä vain sellaisten käyttäjiensä välitystietoja, joille hän on antanut tai joilla muutoin on työnantajan hyväksymällä tavalla pääsy yrityssalaisuuksiin (151 §). Kaikkien työntekijöiden välitystietojen käsittely yrityssalaisuuksia koskevan lainkohdan nojalla ei siten ole mahdollista.

Menettelysäännökset väärinkäytöstilanteissa. Tietoyhteiskuntakaari sisältää suuren joukon menettelysäännöksiä koskien väärinkäytöstilanteita. Mikäli työnantaja haluaa käyttää mahdollisuuttaan käsitellä työntekijän viestitietoja, on hänen täytettävä lain mukaiset huolehtimisvelvoitteensa. Lain 147 §:ssä säädetään huolehtimisvelvollisuudesta, joka työnantajan on täytettävä ennen kuin välitystietojen käsittelyä osana yrityssalaisuuksien luvattoman paljastamisen ehkäisemistä ja selvittämistä koskevaa toimenpidekokonaisuutta otetaan käyttöön.

³³⁵ HE 48/2008 s. 25.

Välitystietojen käsittelyn edellytyksenä luvattoman käytön ehkäisemiseksi on, että työnantaja ennen käsittelyn aloittamista rajoittaa pääsyä viestintäverkkoonsa ja viestintäpalveluunsa ja niiden käyttöön sekä ryhtyy muihin toimenpiteisiin verkon ja palvelun suojaamiseksi asianmukaisin tietoturvatoinenpitein. Lisäksi työnantajan on määriteltävä minkälaisia viestejä työnantajan viestintäverkon kautta saa välittää ja hakea, miten viestintäverkkoa ja viestintäpalvelua saa muuten käyttää ja minkälaisiin kohdeosoitteisiin viestintää ei saa harjoittaa.

Yrityssalaisuuksiin liittyvän käsittelyn edellytyksenä on, että työnantaja on rajoittanut pääsyä yrityssalaisuuksiin ja ryhtynyt muihin toimenpiteisiin viestintäverkkonsa ja viestintäpalvelunsa käytön ja tietojen suojaamiseksi asianmukaisin toimenpitein. Lisäksi työnantajan tulee määritellä, miten yrityssalaisuuksia saa viestintäverkossa siirtää, luovuttaa tai muutoin käsitellä ja minkälaisiin kohdeosoitteisiin yrityssalaisuuksia käsittelemään oikeutetut henkilöt eivät saa lähettää viestejä.

Työnantajan on yhteisötilaajana annettava kirjalliset ohjeet viestintäverkon ja viestintäpalvelun käyttäjille. Lainkohtaa koskevien perustelujen mukaan ohjeissa on oltava riittävän tarkka informaatio viestintäverkon käytölle asetetuista rajoituksista. Jos yhteisötilaaja haluaa rajoittaa liikennöintiä tai estää liikennöinnin kokonaan tietyn tyyppisiin kohdeosoitteisiin, myös se on määriteltävä ohjeessa.³³⁶

Työnantajan on ennen laissa tarkoitetun välitystiedon käsittelyn aloittamista nimettävä ne henkilöt, joiden tehtäviin välitystietojen käsittely kuuluu. Vaihtoehtoisesti työnantaja voi määritellä ne tehtävät, joihin tietojen käsittely kuuluu. Tietoja voivat käsitellä ainoastaan työnantajan viestintäverkon ja viestintäpalvelun ylläpidosta ja tietoturvasta sekä turvallisuudesta huolehtivat henkilöt (148 §).

Välitystietojen käsittelyssä noudatettavien menettelyjen perusteet ja käytännöt on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Työnantajan on lisäksi tiedotettava päätöksistään työntekijöille ja heidän edustajilleen YksTL:ssä säädetyllä tavalla. Jos työnantaja ei

³³⁶ HE 48/2008 vp. s. 22

kuulu yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin, hänen on ennen päätöksentekoa kuultava työntekijöitä ja tiedotettava päätöksistään heille.³³⁷

Jos työnantaja on käsitellyt työntekijän viestien välitystietoja manuaalisesti, laki velvoittaa työnantajaa tekemään asiasta kirjallisen selvityksen. Selvitystä ei kuitenkaan tarvitse antaa niille käyttäjille, joiden välitystietoja on käsitelty massaluonteisesti siten, että käyttäjien välitystiedot eivät ole tulleet käsittelijän tietoon. Selvityksestä on käytävä ilmi käsittelyn peruste, ajankohta ja kesto sekä syy miksi tunnistamistietojen manuaaliseen käsittelyyn on ryhdytty. Lisäksi selvityksestä on ilmentävä käsittelijät ja käsittelystä päättänyt henkilö. Käsittelyyn osallistuneiden henkilöiden on allekirjoitettava selvitys. Selvitys on annettava työntekijälle heti kun tiedoksianto voi tapahtua käsittelyn tarkoitusta vaarantamatta. Työntekijä voi salassapitovelvollisuuden estämättä käyttää selvitystä etujaan tai oikeuksiaan koskevan asian käsittelyä varten (152 §).

Laki velvoittaa työnantajaa tekemään vuosittain työntekijöiden edustajalle selvityksen välitystietojen manuaalisesta käsittelystä väärinkäytötapauksissa. Selvityksestä on ilmentävä millä perusteella ja kuinka monta kertaa välitystietoja on vuoden aikana käsitelty. Työntekijöiden edustajan on pidettävä salassa tietoonsa saamat yrityssalaisuuksien loukkaukset ja epäilyt yrityssalaisuuksien loukkaamisesta (153 §).

Työnantajan on ilmoitettava ennalta tietosuojavaltuutetulle välitystietojen käsittelyn aloittamisesta. Ennakkoilmoituksesta tulee ilmetä tunnistamistietojen käsittelyssä noudatettavien menettelyjen perusteet ja käytännöt sekä ketkä saavat käsitellä työpaikalla tunnistamistietoja ja se, miten työnantaja on järjestänyt yhteistoimintaan liittyvän tiedottamisvelvollisuutensa. Lisäksi tietosuojavaltuutetulle on tehtävä vuosittainen jälkikäteen selvitys välitystietojen käsittelystä. Selvityksestä on käytävä ilmi, millä perusteella ja kuinka monta kertaa välitystietoja on vuoden aikana käsitelty (154 §). Laki sisältää myös säännöksen työnantajan oikeudesta luovuttaa tunnistamistietoja poliisille (156 §). Työnantajalla on tähän oikeus rikosilmoituksen tai tutkintapyyntöön tehtyään lain muiden säännösten estämättä.

³³⁷ YksTL 21 §:ssä säädetään yhteistoiminnasta työpaikan sähköisen viestinnän pelisääntöjen osalta. Tieto-yhteiskuntakaaren väärinkäytöksiä koskeva erityissäännös korostaa yhteistoiminnan tärkeyttä ja edellyttää asioiden perusteellisempaa läpikäymistä. Näin *Nyysölä* s.122-123.

4.2.3 Verkkoselailu, sosiaalinen media ja Internet of Things

Internetin selailusta syntyvät tiedot. Verkkoselailusta syntyvät tiedot (lokitiedot) ovat tietoyhteiskuntakaaren mukaisia välitystietoja ja niiden käsittely määräytyy tietoyhteiskuntakaaren mukaisesti. Työnantaja on internet-palvelun osalta tietoyhteiskuntakaaren tarkoittama yhteisötilaaja ja työntekijät palvelun käyttäjiä. Mikäli välitystiedot voidaan liittää tunnistettavissa olevaan henkilöön, tiedot ovat HetiL:ssa tarkoitettuja henkilötietoja ja niihin sovelletaan HetiL:a.

Työantajalla on yleisen työnjohto- ja valvontaoikeutensa perusteella oikeus antaa määräyksiä siitä, millaisia sivustoja työntekijällä on oikeus käyttää työpaikan internet-yhteyden välityksellä. Työnantaja voi myös muutoin ohjeistaa internetin käyttöä. Työnantajan direktio-oikeudesta ei kuitenkaan seuraa yleistä oikeutta käsitellä työntekijän verkkoselailusta syntyviä välitystietoja. Tietosuojavaltuutettu on kannanotossaan todennut, ettei työntekijöiden verkkoselailusta eli ns. verkkosurffailusta muodostuvia välitystietoja saa käyttää työnantajan työn johto- ja valvontaoikeuden eli direktio-oikeuden nojalla siten, että työntekijöitä valvotaan, seurataan ja tarkkaillaan keräämällä tai katsomalla näitä välitystietoja.³³⁸

Tietoyhteiskuntakaaren edellä käsitellyt 146 -156 § antavat työnantajalle oikeuden selvittää ja käsitellä työntekijöiden internetin käytöstä syntyviä välitystietoja väärinkäytötapauksissa. Tietoyhteiskuntakaaren 146 §:ssä säädetään työnantajan oikeudesta käsitellä välitystietoja maksullisen tietoyhteiskunnan palvelun, viestintäverkon tai viestintäpalvelun luvattoman käytön ehkäisemiseksi ja selvittämiseksi siten kuin lain 147-156 §:issä säädetään.

³³⁸ Ks. TSV:n ratkaisu 27.1.2014. Saatavilla osoitteessa: <http://www.tietosuoja.fi/fi/index/ratkaisut/internetinkaytonjatyontekijoidenverkko.html>. Ratkaisu on sähköisen viestinnän tietosuojalain ajalta, jolloin välitystiedosta käytettiin ilmaisua tunnistamistieto.

Työnantajalla on mahdollisuus rajoittaa työpaikoilla tapahtuvaa internetin käyttöä ohjelmallisesti estämällä pääsy tietyille sivustoille, joilla ei ole yhteyttä työntekijän työtehtäviin. Tältä osin on otettava huomioon tasapuolinen kohtelu työpaikoilla sekä työsopimuksissa säädetty syrjimättömyyden toteutuminen. Sääntöjen noudattamista voidaan valvoa myös perinteisin työnjohto-oikeudellisin keinoin esimerkiksi siten, että työnantaja tai tätä edustava esimies huomattessaan työntekijän kielletyillä sivuilla kieltää häntä toimimasta kyseisellä tavalla.³³⁹

Tietoyhteiskuntakaaren 142 §:ssä säädetään välitystietojen käsittelystä tilastollista analyysia varten. Joillakin työpaikoilla käsitellään internet-sivustojen selaamisesta kertyviä välitystietoja tilaston muodostamiseksi yrityksessä eniten vierailuista sivustoista. Lain 142 §:n nojalla tällaisten tilastojen muodostaminen on mahdollista myös varsinaisten välitystietojen eikä ainoastaan tunnistamattomissa olevien tietojen perusteella.³⁴⁰

Henkilöitä, jotka työnantajan palveluksessa käsittelevät internetin käytöstä syntyviä välitystietoja, sitoo lain 136 §:ssä säädetty vaitiolovelvollisuus. Tietoverkon käyttö työpaikoilla kuuluu YksTL 21 §:n mukaisesti yhteistoimintamenettelyn piiriin.

Sosiaalinen media. Sosiaalisen median merkitys työpaikoilla on kasvanut ja kasvamassa koko ajan.³⁴¹ Sosiaalisella mediallyä tarkoitetaan internetin yhteisöpalveluja, joista käytetyimpiä ovat muun muassa Facebook, LinkedIn, Twitter ja Instagram. Sosiaalisen median käyttöön työpaikoilla liittyy runsaasti kysymyksiä alkaen siitä tulisiko sosiaalisen median käyttö työpaikoilla ylipäätään sallia vai kieltää. Sosiaalisen median käyttöön työpaikoilla liittyy myös mahdollinen tietoturvariski. Työntekijä voi tulla vahingossa paljastaneeksi esimerkiksi yrityssalaisuuden piiriin kuuluvia asioita ulkopuolisille. Tietoverkko mahdollistaa informaation erittäin nopean leviämisen. Mahdollista on myös se, että työntekijä levittää työnantajalla epäedullista informaatiota sosiaalisessa mediassa.³⁴²

³³⁹ Ks. työnantajan johto- ja valvontaoikeudesta verkkosurffailussa *Koskinen 2013* s. 2.

³⁴⁰ *Nyblin* s. 47. Nyblin käsittelee tässä aiemmin voimassa ollut sähköisen viestinnän tietosuojalain 12 §:n säännöstä. Säännös vastaa nykyistä lain 142 §:ää.

³⁴¹ Talouselämässä 21.3.2013 julkaistiin uutinen, jonka mukaan Facebook ja muu sosiaalinen media vie merkittävän osan (26 %) yritysten omien verkkojen ulkopuolelle suuntautuvasta nettiliikenteestä.

³⁴² Ks. *Koskinen 2011* sekä työnantajan oikeuksista ja työntekijän lojaliteettivelvoitteesta sosiaalisessa mediassa *Koskinen 2012*.

Työnhakuvaiheessa työnhakijat ja työnantajat käyttävät sosiaalista mediaa yhä enemmän hyväkseen. Erilaiset palvelut tarjoavat työnhakijoille esimerkiksi mahdollisuuden julkaista ansioluettelo sekä muita henkilötietojaan palvelussaan ja työnantajat voivat ottaa palvelun kautta yhteyttä potentiaalsiin työnhakijoihin. HetiL ja YksTL velvoittavat työnantajaa myös työnantajan käyttäessä sosiaalista mediaa. Sosiaalisessa mediassa työnhakija tai työntekijä luovuttavat itseään koskevia henkilötietoja työnantajan käyttöön. Tietoja voi olla tällöin saatavilla enemmän kuin työsuhteen kannalta on tarpeen. Työnhakijasta tai työntekijästä kerättävien tietojen on oltava YksTL 3 §:n mukaisesti välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia. Lisäksi niiden on liityttävä työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen, työntekijöille tarjottuihin etuuksiin tai johdettava työtehtävien erityisluonteesta. YksTL 4 § lähtee siitä, että työntekijää tai työnhakijaa koskevat henkilötiedot on kerättävä ensi sijassa työnhakijalta itseltään. Jos tietoja kerätään muualta, on työntekijältä pääsäännön mukaan hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Jos tietoja on kerätty muualta kuin työntekijältä itseltään, työnantajan on lisäksi ilmoitettava työntekijöille saamistaan tiedoista ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa.

Kerätessään tietoja yhteisöpalveluista (esimerkiksi LinkedIn) työntekijän mahdollista rekrytointia varten työnhakija on itse luovuttanut palveluun tiedot mahdollista työllistymistään varten. YksTL 4.1 §:n ei siten voida katsoa aiheuttavan ongelmaa tietojen keräämiseen liittyen. On kuitenkin huomattava, että työnantajan ei tule yhteisöpalveluissakaan kerätä tarpeetonta tai ylimääräistä informaatiota työnhakijasta tai työntekijästä, vaikka tällaista tietoa olisi runsaastikin saatavilla. Lisäksi on huomioitava yleislakina sovellettavaksi tulevan HetiL:n henkilötietojen suunnittelua, käyttötarkoitussidonnaisuutta ja tietojen laatua koskevat säännökset, joiden mukaan rekisterinpitäjän on meneteltävä huolellisesti, käytettävä luotettavia tietolähteitä sekä suunniteltava etukäteen tietojen käsittelyn tarkoitus ja se, mistä henkilötiedot säännönmukaisesti hankitaan.

TSV Dnro 626/452/2006. Työnhakijan henkilötietojen kerääminen internetistä suoraan hakukoneen avulla eli ns. googlaaminen ja näiden tietojen käyttö työnhakijaa koskevien päätösten perusteena ei lähtökohtaisesti ole sallittua. TSV on ottanut asiaan kantaa ratkaisussaan, joka koski työnantajan toimesta tapahtunutta tietojen googlaamista. Työnantaja oli löytänyt internetistä

tistä työnhakijasta vanhentunutta tietoa ja käyttänyt tätä työsuhdeneuvotte-
luissa hyväkseen. Kantelija mukaan hänet oli tietojen perusteella leimattu
erittäin kyseenalaisin ja vanhentunein tiedoin mielenterveysongelmaiseksi.
Ratkaisussaan TSV totesi, että työntekijöitä ja -hakijoita koskeva tieto tulee
YksTL:n mukaisesti ensisijaisesti kerätä työntekijältä itseltään. Mikäli tietoja
kerätään muualta, työnantajan tulee ilmoittaa siitä ennen kuin tietoja käyte-
tään henkilöä koskevassa päätöksenteossa. Lisäksi hankitut tiedot voivat olla
epäluotettavia eikä niiden oikeellisuudesta ole takeita. Hakukoneiden avulla
hankittuun tietoon liittyy myös ongelma tiedon ajantasaisuudesta, luotetta-
vuudesta, virheettömyydestä sekä henkilön tunnistamisesta luotettavasti. In-
ternetissä saattaa olla tietoa useista samannimisistä henkilöistä, jolloin voi-
daan vahingossa käsitellä toiseen, täysin ulkopuoliseen henkilöön liittyvää
tietoa.

Sosiaalisista medioista esimerkiksi Facebook tekee mahdolliseksi sen, että työnantaja tai
työnantajan edustaja voi saada tietoonsa myös työsuhteessa olevien työntekijöiden koh-
dalla runsaasti työntekijän henkilötietoja. Facebook-palvelussa käyttäjät voivat halutes-
saan jakaa palveluunsa tietoja niin syntymäajastaan ja -paikastaan, aiemmista kouluista
ja opiskelupaikoista, työpaikoista, parisuhdetilanteesta, sukulaisuussuhteista, matkakoh-
teistaan ja henkilökohtaisista mieltymyksistään alkaen harrastuksista seuraamiinsa tele-
visiosarjoihin. Lisäksi palveluun lisättävät päivitykset mahdollistavat reaaliaikaiset tie-
dot käyttäjän tekemisistä, ajatuksista ja sijainnista. Kysymyksenä esiin onkin noussut se,
miten työelämässä esimerkiksi pitäisi suhtautua työnantajan asemassa olevan työnanta-
jan edustajan tai työntekijän kaveripyyntöön. Suostumalla kaveripyyntöön monet yksi-
tyiset tiedot tulevat toisen osapuolen tietoon. Sosiaalinen media asettaa myös kysymyk-
sen työnantajan ja työntekijän julkisesta ja yksityisestä roolista ja niiden erottamisesta.
YksTL:n ja HetiL:n lähtökohta on tämän asian osalta selvä. Työnantaja ei voi kerätä
palvelusta mitään ylimääräistä tietoa työntekijästä tai työnhakijasta eikä käyttää tällaista
tietoa työntekijää koskevassa päätöksenteossa.

Työnantaja voi olla yrityksenä mukana monenlaisessa sosiaalisessa mediassa. HetiL:n
mukaiset rekisterinpitäjää ja rekisteröityä koskevat oikeudet ja velvollisuudet tulevat so-
vellettavaksi myös sosiaaliseen mediaan. Kun työnantajayritys on käyttäjänä sosiaali-
sessa mediassa, yritys voi kerätä ja käsitellä profiilissaan yksityisiä henkilöitä koskevia
henkilötietoja. Yritys on myös vastuussa henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuudesta.
Ongelmalliseksi tilanteen tekee se, ettei yrityksellä ole kuitenkaan mahdollisuutta vai-
kuttaa palvelun yleisiin käyttöehtoihin. Palvelun tarjoaja määrittelee lähtökohtaisesti so-
pimusehdot. Myös lainvalintaa koskevat kysymykset voivat aiheuttaa haasteita. EU:n

komission alaisuudessa toimiva artikla 29:n mukainen tietosuojatyöryhmä on antanut lausunnon internetin sosiaalisista verkkoyhteyksistä (WP 163).³⁴³ Henkilötietodirektiivi tulee sovellettavaksi useimmissa tapauksissa myös silloin, kun yhteisöpalvelun tarjoajan päätoimipaikka sijaitsee Euroopan talousalueen ulkopuolella. Käytännössä tämä on mahdollista silloin, jos palveluntarjoajalla on toimipaikka jossakin jäsenvaltiossa, tai palveluntarjoaja käyttää jäsenvaltion alueella sijaitsevia välineitä.³⁴⁴

Mikäli työnantaja ottaa sosiaalisen median palvelut osaksi omaa toimintaansa ja käsittelee työntekijöiden henkilötietoja sosiaalisessa mediassa, työnantaja vastaa tietojen käsittelystä silloin kun henkilötietoja käsitellään työnantajan oman sosiaalisen median kanavalla kuten esimerkiksi Facebookissa. Työnantajan tulee huolehtia esimerkiksi siitä, ettei palvelussa käsitellä työntekijän arkaluonteisia henkilötietoja. Sosiaalisen median käyttöohjeissa työpaikoilla henkilötietojen käsittelyn ja suojan kannalta tärkeää ottaa kantaa siihen millainen verkkoidentiteetti työntekijällä on hänen käyttäessään työnantajan sosiaalisen median kanavaa. Verkkoidentiteetti voi olla yksityinen, jolloin työntekijä esiintyy sosiaalisessa mediassa yksityishenkilönä tai organisaatioon liittyvä. Tärkeää on erottaa käytetäänkö palvelua työnantajan nimissä, asiantuntijatehtävässä vai yksityishenkilönä.³⁴⁵

Sosiaalisella medially on kytkös työturvallisuuden ja sosiaalisen median merkitys tulee havaita myös työsuojelullisena asiana. Työnantajalla on työturvallisuuslain mukaan velvollisuus tarkkailla työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Jos työnantaja saa tiedon epäasiallisesta käyttäytymisestä tai henkilöön kohdistuvasta kuormituksesta, työnantajan on ryhdyttävä toimiin asian selvittämiseksi.³⁴⁶

Yhteisten pelisääntöjen sopiminen koskien sosiaalista mediaa ja sen pelisääntöjä onkin työpaikoilla tarpeen. Ohjeissa on tärkeää kertoa työntekijöille, mitä työpaikalla saa ja mitä siellä ei saa tehdä. Työntekijän moitittava käyttäytyminen sosiaalisessa mediassa

³⁴³ *Opinion 5/2009 on online social networking* saatavilla osoitteesta: http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2009/wp163_en.pdf

³⁴⁴ *Warmia*

³⁴⁵ Ks. *Pesonen* s.162-164.

³⁴⁶ Ks. verkkojulkaisu: *Sosiaalisen median työkäyttö – Työsuojelunäkökulma*.

voi joissakin tilanteissa johtaa varoituksen antamiseen tai työsuhteen päättämiseen.³⁴⁷ Tämän vuoksi ohjeiden ja pelisääntöjen tulisi olla selkeät ja kaikkien tiedossa. Yhteistointitalaissa on useita säännöksiä, jotka koskevat sosiaalisen median käyttöä työelämässä. Näihin kuuluvat niin tietoverkon käyttö kuin sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely. Lisäksi henkilötietojen käsittely työhönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana, tekninen valvonta sekä sisäinen tiedottamisen periaatteet ja käytännöt kuuluvat yhteistointamenettelyjen piiriin.³⁴⁸

Tietoyhteiskuntakaaren voimaantullessa aiemmin operaattoreita koskeneet tietoturva- ja suojavelvoitteet laajenivat myös muille internetin viestintäpalvelujen tarjoajille. Lain tietoturvaa ja tietosuojaa koskevat velvoitteet koskevat siten myös sosiaalisen median sisällä välitettyjä luottamuksellisia viestejä.

Internet of Things. Esineiden ja asioiden internet (Internet of Things) ja teollinen internet (Industrial internet) merkitsevät internet-verkon laajentumista esineisiin ja laitteisiin. Kyse on laitteista, jotka pystyvät aistimaan ympäristöä ja viestimään tai toimimaan aistimansa perustella älykkäästi. Älykkäät esineet pystyvät kommunikoimaan internet-verkon välityksellä keskenään tai esimerkiksi pilvisovellusten kanssa.³⁴⁹ Esineiden ja asioiden internet ja teollinen internet ovat osa laajempaa digitalisaatiokehitystä. Uusimman kehitysaallon ytimessä ovat yhä älykkäämmät, verkkoon kytketyt tuotteet ja palvelut, jotka keräävät ja välittävät sensoreidensa avulla tietoa laitteiden tilasta, ominaisuuksista ja käyttöolosuhteista.³⁵⁰

Uuden teknologian mukaiset laitteet mahdollistavat uudenlaisen ja laajamittaisen tietojenkäsittelyn ja tietojen keräämisen. Erilaiset älyvaatteet ja niihin liitetyt anturit voivat mitata työympäristöä ja kehon lähettämiä biosignaaleja. Vaatteet tuottavat tietoa esimerkiksi henkilön sydämensykkeestä ja lihasten toiminnasta ja antavat samalla tietoa työnkuormittavuudesta. Älykäs ruuvinväännin tai siivousharja kertoo esineen sijainnin

³⁴⁷ Ks. työsuhteen päättämisestä *Koskinen 2012* ja *Koskinen 2011*.

³⁴⁸ Ks. yhteistointamenettelystä sosiaalisen median osalta *Pesonen* s. 156-159.

³⁴⁹ Määritelmistä ks. Etlan raportti: *Suomalainen teollinen internet: haasteesta mahdollisuudeksi: taustoitava kooste* s 8-13. Teollinen internet on erityisesti yritysten näkökulma digitalisaatioon. Esineiden internet-käsite lähtee puolestaan kuluttajan tarpeista.

³⁵⁰ *Suomi – Teollisen Internetin Piilaakso* s.10.

ja miten tehokkaasti esinettä käytetään.³⁵¹ Teknisesti on mahdollista, että laite toimii yhdessä työntekijän henkilötunnisteen kanssa ja yksilöi aina kuka laitetta käyttää. Selvää on, että uudenlaiset ratkaisut mahdollistavat entistä tarkemman työntekijän valvonnan ja antavat tarkkaa tietoa työn suorituksesta.

Uusien älyvaatteiden tai työkalujen keräämä tieto täyttää henkilötiedon määritelmän, jos työntekijä on tiedoista tunnistettavissa. On otettava huomioon, että esimerkiksi keho mittaavien antureiden tuottama tieto, voi täyttää myös terveydentilatietojen määritelmän, jolloin terveydentilatietoja koskevat säännökset tulevat sovellettaviksi. Uusilla laitteilla on mahdollista kerätä hyvinkin yksityiskohtaista tietoa yksittäisestä työntekijästä kuten tietoja työntekijän sijainnista, taukojen pituudesta, työtehosta, terveydentilasta ja stressitasosta.

Uudet älykkäät esineet tuovat myös haasteita liittyen henkilötietolainsäädäntöön ja sen soveltamiseen. Tietosuojatyöryhmän (WP 29) antamassa lausunnossa koskien esineiden internetin viimeaikaista kehitystä työryhmä käsittelee yksityisyyden ja tietosuojan haasteita aiheeseen liittyen. Uudenlainen tietojenkäsittely aiheuttaa ongelmia yksilöiden mahdollisuudessa valvoa omien tietojensa käyttöä. Lainsäädännön vaatima suostumus ja suostumuksen laatu asettavat omat haasteensa laitteiden käytölle. Käyttötarkoitussidonnaisuuden periaate, laitteiden keräämän tieto ja tietojen mahdolliset myöhemmät käyttötarkoitukset voivat olla vaikeita sovittaa yhteen. Erilaisista lähteistä kerätty ja myöhemmin uudelleen analysoitu tieto saattaa myös paljastaa uusia asioita yksilön tavoista, käyttäytymisestä ja mieltymyksistä.³⁵² Yksilön mahdollisuus säilyttää anonymiteettiä palveluita käytettäessä sekä esineiden internetin esiin tuomat turvallisuusriskit ovat myös kysymyksiä, jotka nousevat esiin uuden teknologian myötä.³⁵³

4.2.4 Kameravalvonta

Yleistä. YksTL sisältää säännökset työnantajan oikeudesta kameravalvontaan työpaikalla. Kameravalvonnalla tarkoitetaan jatkuvasti kuvaa välittävän tai kuvaa tallentavan teknisen laitteen käyttöön perustuvaa valvontaa. Laissa säädetään työnantajan oikeudesta

³⁵¹ HS uutinen 4.8.2015: ”Vaatteet ja työkalut pyytävät pian apua verkosta”

³⁵² Mäkinen s. 111-112.

³⁵³ *Opinion 8/2014 on the Recent Developments of the Internet of Things* s. 6-9.

toteuttaa kameravalvontaa käytössään olevissa tiloissa ja tilanteista, joissa kameravalvontaa voidaan kohdentaa tiettyyn työpisteeseen, jossa työntekijä työskentelee. Säännösten lähtökohtana on valvonnan avoimuus sekä kameravalvonnan rajoittaminen välttämättömään. YksTL 16 § koskee kameravalvonnan edellytyksiä ja 17 § avoimuutta kameravalvontaa toteutettaessa.

Kameravalvonnan avulla työntekijöistä kerättävät kuvat ja ääni ovat HetiL:ssa ja YksTL:ssa tarkoitettuja työntekijän henkilötietoja. Henkilötiedoilla tarkoitetaan alustalle kuten esimerkiksi tallentavalle videolle, tietokoneelle, digitaalikamerajärjestelmälle tai palvelimelle talletettuja tietoja, jotka voidaan tunnistaa tiettyä luonnollista henkilöä koskeviksi. Yleensä ne myös muodostavat henkilörekisterin, josta on laadittava rekisteriseloste. Tallentavaa kameravalvontaa harjoittava työnantaja on HetiL:ssa tarkoitettu rekisterinpitäjä, joka vastaa aina henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuudesta. Henkilötietojen käsittely ja kameravalvonta voidaan myös ulkoistaa toimeksiannonsaajalle.

HetiL:n säännökset rekisterinpitäjän huolellisuusvelvoitteesta, suunnitelmallisuudesta, käyttötarkoitussidonnaisuudesta, rekisteriselosteesta, tietojen suojaamisesta, vaitiolovelvollisuudesta ja henkilörekisterin hävittämisestä tulevat sovellettavaksi myös työpaikalla tapahtuvaan kameravalvontaan. Salakatselua ja salakuuntelua koskevat säännökset sisältyvät rikoslakiin (24 luku 5-6 §) ja niitä sovelletaan myös työpaikoilla tapahtuvaan salakatseluun ja salakuunteluun.

TSV Dnro 1357/41/2010. Tiedustelu koski kotihoidon kameravalvontaa ja siihen liittyviä ongelmia ja muun muassa sovellettavaa lakia. Osa ammatti- liiton jäsenistä työskenteli kotihoitoyksiköissä yksityisten henkilöiden kotonan. Hoidettavien omaiset olivat alkaneet asentaa vanhusten koteihin tallentavia kameroita valvomaan vanhusten toimia, jolloin samalla kotihoitoa tekevät työntekijät tallentuvat kameraan. TSV totesi muun muassa yleisenä ohjauksena ja kannanottona, että hänen käsityksensä mukaan yksityiskodit tai -asunnot kuuluvat rikoslain 24 luvun 11 §:ssä tarkoitetun kotirauhan piiriin. Henkilö, joka oleskelee kotonaan tai jota hoidetaan kotona potilaana, saanee kotirauhan piirissä nauhoittaa kameralla tai muulla laitteella tapahtumia, tilanteita tai keskusteluja sekä hoitotoimenpiteitä, joihin itse osallistuu. Tällöin ei voine syyllistyä salakatseluun tai -kuunteluun. Asiassa tuli kiinnittää huomiota henkilön itsemääräämisoikeuteen omien henkilötietojensa käsittelyssä sekä laissa potilaan asemasta ja oikeuksista 6 §:ssä säädetyistä potilaan itsemääräämisoikeudesta. Siltä osin kun kyseessä oli kotihoidossa olevan henkilön omaisen tai muun sivullisen henkilön taholta toteutettavaa kamera- tai muulla teknisellä välineellä tapahtuvaa nauhoittamista tai teknisellä

välineellä kuuntelemista, tulivat asiassa mukaan huomioitavaksi rikoslain salakatselua ja salakuuntelua koskevat rangaistussäännökset. Kotihoitoa tai kotisairaanhoidoa toteutettaessa hoitajan tuli myös ottaa huomioon potilaslain ja terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain salassapito- ja vaitiolovelvollisuus sivullisiin nähden. Siltä osin kun kotihoidossa työskentelevää hoitajaa kuvataan, nauhoitetaan tai kuunnellaan teknisen laitteen avulla, tietosuojavaltuutettu viittasi YksTL:iin. Koska siinä säädetään, että työnantaja saa toteuttaa jatkuvasti kuvaa välittävää tai tallentavaa kameravalvontaa käytössään olevissa tiloissa, eivät lain 16-17 §:n säännökset kameravalvonnasta työpaikoilla tule sovellettavaksi yksityiskodissa tai -asunnossa tapahtuvaan kameravalvontaan tai muuhun tallentamiseen, vaikka kotihoidon työntekijä tekeekin työtä yksityiskodissa. TSV katsoi myös, että yksityiskodin tai -asunnon tai muutoin kotirauhan piirissä tapahtuvat kameratallentamiset ja keskustelujen nauhoittamiset jäävät pääsääntöisesti HetiL 2 §:n 3 mom. mukaisesti lain soveltamisen ulkopuolelle sellaisena henkilötietojen käsittelynä, jonka luonnollinen henkilö suorittaa yksinomaan henkilökohtaisiin tai näihin verrattaviin tavanomaisiin yksityisiin tarkoituksiinsa.

Sallittu kameravalvonta. Työnantaja saa toteuttaa kameravalvontaa vain käytössään olevissa tiloissa. Kameravalvonta on sallittua tilanteissa, joissa tarkoituksena on työntekijöiden tai muiden työnantajan tiloissa olevien henkilökohtaisen turvallisuuden varmistaminen, omaisuuden suojaaminen, tuotantoprosessien asianmukaisen toiminnan valvominen sekä edellä mainittuja vaarantavien tilanteiden ennaltaehkäiseminen tai selvittäminen. Tällaista valvontaa voi olla esimerkiksi kameravalvonta myymälöissä, pankeissa ja virastoissa, joissa valvonnan tarkoituksena on ensisijaisesti ehkäistä tai selvittää asiakkaiden tekemiä rikoksia tai varmistaa turvallisuutta. Kameravalvonta voi olla lain perustelujen mukaan sallittua esimerkiksi tehtaissa ja varastoissa omaisuuden tai turvallisuuden valvomiseksi sekä yrityksissä ja laitoksissa yritys-, liike- ja ammattisalaisuuksien turvaamiseksi sekä tietoturvallisuuden vuoksi. Lisäksi kameravalvontaa voidaan käyttää myös kulunvalvonnan yhteydessä, jos tarkoituksena on seurata kuka tiloissa liikkuu ja estää asiattomien pääsy tiettyihin tiloihin.³⁵⁴

Yksittäisten työntekijöiden tarkkailukielto. Kameravalvontaa ei saa kohdentaa siten, että sen avulla tarkkaillaan tiettyä työntekijää tai tiettyjä työntekijöitä työpaikalla.³⁵⁵ Lisäksi lakiin sisältyy kielto käyttää kameravalvontaa käymälässä, pukeutumistilassa tai muussa

³⁵⁴ HE 162/2003 s. 49

³⁵⁵ Ks. *Nyysölä* s.126-127. Hallituksen esityksessä todetaan, ettei työnantaja saisi kohdentaa kameravalvontaa siten, että kameran avulla tarkkaillaan sellaista työpistettä, jossa työskentelee tietty työntekijä tai tiettyjä työntekijöitä. Lakitekstiin (16.1 §) on otettu kuitenkin yleisempi ilmaisu.

vastaavassa paikassa tai muissa henkilöstötiloissa taikka työntekijöiden henkilökohtaiseen käyttöön osoitetussa työhuoneessa. Kohdennettu kameravalvonta on sallittua ainoastaan YksTL 16.2 §:ssä säädetyillä poikkeusperusteilla. Lainkohdan mukaan työnantaja saa kohdentaa kameravalvonnan tiettyyn työpisteeseen, jossa työntekijä työskentelee, jos valvonta on välttämätöntä: 1) työntekijän työhön liittyvän ilmeisen väkivallan uhkan tai hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen ilmeisen haitan tai vaaran ehkäisemiseksi; 2) omaisuuden kohdistuvien rikosten estämiseksi, jos työntekijän tehtävän olennaisena osana on käsitellä arvoltaan tai laadultaan merkittävää omaisuutta, kuten rahaa, arvopapereita tai arvoesineitä; tai 3) työntekijän etujen ja oikeuksien varmistamiseksi, jos kameravalvonta perustuu tarkkailun kohteeksi tulevan työntekijän pyyntöön ja asiasta on sovittu työnantajan ja työntekijän välillä.³⁵⁶

Työntekijän turvallisuutta ja terveyttä koskeva poikkeussäännös on tarkoitettu käytettäväksi sellaisessa tilanteessa, jossa työhön liittyy ilmeinen väkivallan uhka tai työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle aiheutuva ilmeinen vaara. Valvonnan avulla voidaan myös nopeuttaa avun saamista todellisissa vaaratilanteissa. Väkivallan uhkaa esiintyy tutkimusten mukaan eniten poliisi-, vartiointi-, sairaanhoito-, sosiaali-, ravintola- ja vähittäiskauppa-alalla. Usein kyseessä on työ, jossa joudutaan kohtaamaan väkivaltainen asiakas. Säännöksellä on yhteys työturvallisuuslakiin, joka edellyttää työn ja työolosuhteiden järjestämistä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan.

Omaisuuden merkittävyyttä koskeva poikkeussäännös suojelee työnantajan omaisuutta. Omaisuuden laadun tai arvon merkittävyyttä arvioitaessa on kiinnitettävä lainkohdan perustelujen mukaan huomiota erityisesti siihen, mitä yleisesti ja objektiivisesti voidaan pitää merkittävänä kyseisessä yksittäistapauksessa. Lain esitöissä esimerkkeinä on mainittu pankkien ja kauppojen kassat sekä sairaalat ja apteekit, joissa tuotteiden laatu voi olla tarkkailun perusteena, jos valvonnalla pyritään estämään lääkkeiden väärinkäyttöä ja levitystä.³⁵⁷

³⁵⁶ Ks. HE 162/2003 vp. s. 49-51

³⁵⁷ HE 162/2003 s. 50.

Työntekijän omasta pyynnöstä tapahtuva kameravalvonta on mahdollista kolmannen poikkeusperusteen nojalla. Valvonnan tarkoituksen on oltava työntekijän etujen ja oikeuksien varmistaminen ja lainkohta mahdollistaa valvonnan myös niissä tapauksissa, joihin edelliset poikkeusperusteet eivät anna mahdollisuutta. Työnantajan on kuitenkin huolehdittava siitä, että lain 3 §:n mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia tietoja eikä tästä tarpeellisuusvaatimuksesta voida poiketa edes työntekijän suostumuksella. Tämä tarkoittaa myös sitä, että pyyntö ei voi täyttää tarpeellisuusvaatimusta, ennen kuin työntekijä on tosiasiallisesti tehtävässä, johon hän pyytää kameravalvontaa.³⁵⁸

Avoimuus kameravalvonnassa. Kameravalvonnan avoimuudesta säädetään YksTL:n 17 §:ssä. Lähtökohtana on mahdollisimman avoin kameravalvonta, jolla työntekijän yksityisyyteen puututaan mahdollisimman vähän. Työntekijän suojaamiseksi laissa on säädetty työnantajan huolehtimisvelvollisuuksista kameravalvontaa toteutettaessa, tallenteiden käyttämisestä sekä niiden säilyttämisestä. Koska kameravalvonta tuottaa työntekijän henkilötietoja, on tietojen käsittelyssä otettava huomioon HetiL:n säännökset.

YksTL 17.1 § sisältää 6-kohtaisen luettelon työnantajan huolehtimisvelvollisuuksista. Työnantajan on ennen kameravalvonnan käyttöönottoa selvitettävä, onko mahdollista käyttää muita työntekijän yksityisyyteen vähemmän puuttuvia keinoja. Tällaisia voivat olla esimerkiksi kulunvalvonta, ulkopuolisten sisäänpääsyn valvominen sekä esimerkiksi asiakaspalvelupisteiden suojaaminen suojalaseilla ja hälytyslaitteilla. Tavoitteena on vähentää kameravalvonnan tarvetta ja määrää, vaikkei valvonnan tarvetta voi kokonaan poistaa. Mikäli tavoite voidaan saavuttaa YksTL 16.1 §:ssä säädetyllä yleisellä kameravalvonnalla, kohdennettua kameravalvontaa ei saa käyttää.

Työnantajan on kameravalvontaa suunniteltaessa ja toteutettaessa huolehdittava siitä, ettei työntekijän yksityisyyteen puututa enempää kuin on välttämätöntä toimenpiteiden tarkoituksen saavuttamiseksi. Työnantajan on kiinnitettävä huomiota kameravalvonnan tarkoitukseen ja tavoitteeseen muun muassa käsiteltäessä asiaa yhteistoimintamenetelyssä. Eri vaihtoehtoja punnittaessa valvontaa on arvioitava sekä yksityisyyden suojan

³⁵⁸ HE 162/2003 s. 50.

toteutumisen että kameravalvonnalla suojattavien intressien kannalta.³⁵⁹ Tämä tarkoittaa käytännössä esimerkiksi sitä, että kamerat on suunnattava ja asetettava siten, ettei työntekijöitä kuvata pidempää aikaa kuin on välttämätöntä valvonnan tarkoitus huomioon ottaen.³⁶⁰ Kameravalvonnalla saatujen tallenteiden käyttö ja niiden käsittely on suunniteltava ja toteutettava ottaen huomioon HetiL 5-7, 10 ja 32-34 §:ien säädökset riippumatta siitä muodostavatko tallenteet laissa säädetyn henkilökisterin. Mikäli tallenteen tiedot muodostavat henkilökisterin HetiL:n säännökset tulevat sovellettaviksi kokonaisuudessaan. Mainituissa HetiL:n säännöksissä säädetään huolellisuusveloitteesta, tietojen käsittelyn suunnittelusta, käyttötarkoitussidonnaisuudesta, rekisteriselosteen laatimisesta, tietojen suojaamisesta, vaitiolovelvollisuudesta ja henkilökisterin hävittämisestä.

YksTL 17.1 §:n 4-kohdan mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että tallenteita käytetään vain niihin tarkoituksiin, joita varten tarkkailua on suoritettu. Poikkeuksista käyttötarkoitussidonnaisuuteen säädetään 17.2 §:ssä. Käyttötarkoitussidonnaisuutta ja kameravalvontaa on käsitelty edellä olevassa luvussa 4.1.4.2.

Avoimuuteen kameravalvonnassa kuuluu myös tiedottamisvelvollisuus. YksTL 17.1 §:n 5-kohdan perusteella työnantajan on kameravalvontaa suunnitellessaan ja toteuttaessaan pidettävä huolta siitä, että työntekijöille tiedotetaan yhteistoimintamenettelyn jälkeen kameravalvonnan alkamisesta, toteuttamisesta ja siitä miten ja missä tilanteissa mahdollisia tallenteita käytetään sekä lain 16.2 §:n tarkoittamissa tilanteissa kameroiden sijainnista. Tiedottamisvelvollisuus koskee ainoastaan työntekijöihin kohdistuvaa kameravalvontaa eikä esimerkiksi tuotantoprosessin valvontaa. Tiedottamisen muodosta ei ole säädetty laissa. Tärkeää kuitenkin on, että tiedottamisen on oltava riittävän yksityiskohtaista. Työnantajan on myös kerrottava työntekijöille kameravalvonnasta kokonaan luopumisesta. Tallenteiden käytöstä voidaan kertoa esimerkiksi rekisteriselosteen avulla.³⁶¹

Kameravalvontaa suunniteltaessa ja toteutettaessa on huolehdittava siitä, että valvonnasta ja sen toteuttamisesta ilmoitetaan näkyvällä tavalla niissä tiloissa, joihin kamerat

³⁵⁹ HE 162/2003 s. 51

³⁶⁰ Korhonen – Koskinen – Ojanen – Pesonen s. 170

³⁶¹ Ks. HE 162/2003 s. 52 sekä Korhonen – Koskinen – Ojanen – Pesonen s. 172-173.

on sijoitettu (17.1 § 6-kohta). Ilmoitus voi olla valvottavan tilan kulkuyhteyden läheisyyteen laitettu ilmoitus siitä, että kohteessa on kameravalvonta. Lisäksi ilmoituksesta tulee näkyä onko kysymyksessä tallentava kameravalvonta.³⁶²

Tallenteiden säilyttäminen. Kameravalvonnasta kertyvät tallenteet on YksTL 17.3 §:n mukaan hävitettävä heti, kun ne ei eivät enää ole tarpeen kameravalvonnan tarkoituksen toteuttamiseksi ja viimeistään vuoden kuluttua tallentamisen päättymisestä. Tästä pääsäännöstä voidaan poiketa, jos käsittely on tarpeen ennen määräajan loppua selvittäväksi tulleen YksTL 17.2 §:ssä tarkoitetun asian käsittelyn loppuun saattamiseksi (työsuhteen päättämisperusteen, häirinnän ja tapaturmatilanteiden toteennäyttäminen). Kun tällaisen asian käsittely on saatettu loppuun, on tallenteet hävitettävä asianmukaisesti.

Tallenteita saa säilyttää myös vuoden määräajan jälkeen tilanteissa, joissa työnantaja tarvitsee tallennetta työsuhteen päättämisen asianmukaisuuden toteennäyttämiseksi. Tallennetta ei voida käyttää työsuhteen päättämisperusteiden selvittämiseen vaan tarkoituksena on, että toteennäyttäminen voi liittyä vain sellaisiin tilanteisiin, joissa työnantajalla on jo tieto irtisanomisperusteesta.³⁶³

Lisäksi tallennetta saa säilyttää myös vuoden määräaikaa pidemmän ajan, jos tälle on muu erityinen syy. Muita syitä voivat olla esimerkiksi erilaiset turvallisuusnormit tai muut työnantajalle kuuluvat velvoitteet, jotka edellyttävät tallenteiden säilyttämistä.³⁶⁴

4.2.5 Paikantaminen

Työnantajalla voi tietyissä tilanteissa olla tarve työntekijöiden paikantamiseen. Erityisesti paikantaminen voi tulla kyseeseen liikkuvassa työssä, jossa työ tehdään muualla kuin työnantajan tiloissa. Esimerkkinä voidaan mainita tiekuljetukset, arvokuljetukset tai sellaiset palvelut, joita jatkuvasti liikkeellä olevat työntekijät tilausten perusteella tarjoavat

³⁶² HE 162/2003 s. 53.

³⁶³ HE 162/2003 vp. s.53

³⁶⁴ HE 162/2003 s. 54

tietyn alueen asukkaille. Työntekijän paikantamiseen voidaan käyttää matkapuhelinta tai erilaista päätelaitetta kuten esimerkiksi autoon kytkettyä kiinteää paikannuslaitetta.³⁶⁵

Paikantamispalveluilla on mahdollista saada hyvin tarkkaa tietoa työntekijän sijainnista. Paikantamisella puututaan työntekijän yksityisyyden suojaan, itsemääräämisoikeuteen sekä liikkumisvapauteen, minkä vuoksi paikkatietojen käsittelyn edellytykset on säännelty yksityiskohtaisesti laissa. Tietoyhteiskuntakaaren voimaantulon myötä laissa luovuttiin laissa paikkatiedon käsitteestä ja otettiin käyttöön sijaintitiedon määritelmä. Sijaintitiedolla tarkoitetaan viestintäverkosta tai päätelaitteesta saatavaa tietoa, joka ilmaisee liittymän tai päätelaitteen maantieteellisen sijainnin ja jota käytetään muuhun tarkoitukseen kuin viestinnän välittämiseen.³⁶⁶ Sijaintitieto on HetiL:n tarkoittama henkilötieto, jos siitä voidaan tunnistaa luonnollinen henkilö.

Työnantajan toimesta tapahtuvassa sijaintitietojen käsittelyssä on huomioitava YksTL 3 §:n tarpeellisuusvaatimus. Kerättävien sijaintitietojen on oltava välittömästi tarpeen työsuhteen kannalta sekä liityttävä osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai johduttava työntehtävien erityisluonteesta. Mikäli työnantajan tarkoituksena on paikantaa työntekijöitään paikannusjärjestelmän avulla, tulee paikantamiselle olla lisäksi HetiL:n 6 §:ssä määritelty asiallinen käsittelyn peruste ja käyttötarkoitus. Tällainen voi olla esimerkiksi työntekijöiden turvallisuuden varmistaminen. Työnantajalla on direktio-oikeutensa nojalla oikeus määrätä miten, missä ja milloin työ tulee suorittaa. Kun työtä tehdään muualla kuin työnantajan tiloissa voi työntekijän paikannus olla tarpeellista.

³⁶⁵ Ks. *Nyblin* s. 38.

³⁶⁶ Sijaintitiedon määritelmä vastaa sähköisen viestinnän tietosuojalain 2 §:n 9 kohdan mukaista paikkatiedon määritelmää (HE 125/2003 vp). Määritelmään on kuitenkin tarkennuksena lisätty maininta siitä, että sijaintitieto voidaan myös saada päätelaitteesta, jotta epäselvyyttä ei ilmenisi siitä, sovelletaanko sijaintitietoihin liittyvää sääntelyä myös esimerkiksi satelliittipohjaiseen paikannukseen. Sijaintitiedoilla voidaan ilmaista muun muassa liittymän tai päätelaitteen leveysaste, pituusaste ja korkeus, matkan suunta, sijainnin tarkkuus, se osa verkkoa, jossa liittymä tai päätelaite paikannetaan tietyllä hetkellä sekä sijaintitiedon tallentamisen ajankohta. Välystystiedot sisältävät myös esimerkiksi tukiasemakohtaisia sijaintitietoja. Se, pidetäänkö sijainnin ilmaisevaa tietoa välitystietona vai sijaintitietona ratkeaa tiedon käyttötarkoituksen perusteella. Jos sijainnin ilmaisevaa tietoa käytetään viestinnän toteuttamisessa, kysymyksessä on välitystieto. Tällöin liittymän tai päätelaitteen sijainnin ilmaiseva tieto on välttämätön viestinnän toteuttamiseksi. *HE 221/2013* vp, s.94.

TSV Dnro 87/41/2010. Kannanotto on annettu sähköisen viestinnän tietosuojalain voimassaollessa. Ammattiliiton kysely koski muun muassa työntekijän ja hänen käytössään olevan ajoneuvon paikantamista. Kysymys koski asentajia, joilla on käytössään huoltoauto, joka on useasti myös asentajan kotona. Seurannan avulla on mahdollista seurata taukoja, kulkureittejä sekä auton liikkeitä sekä työ- ja vapaa-ajalla. Liitto pyysi myös ottamaan kantaa siihen, minkälaista ohjeistusta ja selvitystä yrityksen tulee työntekijöilleen antaa kertyvästä aineistosta. Esillä olleissa tapauksissa työpaikoilla on edellytetty, että laitteisto on jatkuvasti päällä, eikä sitä ohjeen mukaan saa kytkeä pois. Yritys perusteli paikannusjärjestelmän käyttöä yksintyöskentelyn turvallisuudella ja asiakaspalvelun parantamisella. Lisäksi kantaa pyydettiin ottamaan erityisesti henkilöstön edustajan asemaan.

Kannanotossaan TSV totesi muun muassa paikantamisen voivan olla välittömästi työsuhteen oikeuksien ja velvollisuuksien kannalta tarpeellista silloin kun työ tehdään muualla kuin työnantajan tiloissa. Samoin TSV totesi paikantamista voitavan pitää tarpeellisena silloin, jos työtehtävät liittyvät esim. huolto- tai turvallisuuspalveluihin, kun ohjataan vapaata tai lähintä työntekijää ilmoituksen mukaiseen paikkaan. Samoin joissakin tilanteissa työntekijöiden työturvallisuus voi edellyttää heidän paikantamistaan (esim. arvokuljetukset). Näin ollen yksilöidyissä työtehtävissä näyttäisi olevan piirteitä, joiden nojalla voidaan katsoa, että työntekijän paikannus ja paikkatietojen käsittely voi olla osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien kannalta tai työtehtävien erikoisluonteen johdosta tarpeellista.

Tietosuojavaltuutettu on aikaisemmissa tulkintakannanotoissaan todennut, ettei paikannustietojen käyttäminen työoikeudellisten velvoitteiden noudattamisen valvontaan, esim. työajan valvontaan, ole pääsääntöisesti paikantamisen asiallisesti perusteltua käyttötarkoitusta. Mikäli paikannusjärjestelmää on tarkoitus käyttää työajan valvontaan ja seurantaan, tulee tämä määritellä etukäteen paikantamisen käyttötarkoitukseksi ja olla asiallisesti perusteltua, esim. työtä suoritetaan kokonaan tai enimmäkseen muualla kuin työnantajan tiloissa eikä työajanvalvontaan ole käytettävissä muita vähemmän yksityisyyden suojaan puuttuvia keinoja. Tällaisen paikantamiseen perustuvan työajan seurantajärjestelmän tulee olla mahdollisimman selkeä ja määritelty sekä mahdollisesti erillinen järjestelmä. Työntekijöillä tulee olla selkeät ohjeet siitä, kuinka työajanseurantajärjestelmää käytetään ja mitä henkilötietoja se kerää työntekijöistä työajanseurantaa varten. Mikäli paikannusjärjestelmää ei ole määritelty etukäteen työajan seurantaa varten eikä siitä ole käyty yt-menettelyä, TSV katsoi, ettei paikannustietoja tule käyttää työntekijöiden tai muiden henkilöiden työajan noudattamisen valvontaan. Tällainen tietojen käsittelyn tarkoitus ei ole lain edellyttämällä tavalla yhteensopiva em. käsittelyn tarkoituksen kanssa.

Työelämän paikantamisen osalta TSV oli erityisesti todennut, että työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi kytkeä paikannuksen päälle ja pois päältä, varsinkin silloin kun päätelaitetta voi luvallisesti (esim. työsuhdetietojen) käyttää työajan ulkopuolella. Työnantajan tulee varmistaa, että

paikannuksen tarvetta on työtehtäväkohtaisesti arvioitu ja työntekijät, joihin se kohdistuu, ovat siitä erityisesti tietoisia. Jos päätelaitetta voi luvallisesti käyttää työajan ulkopuolella, on työnantajan myös huolehdittava, ettei päälle jäänyt paikannus tuota oikeudettomasti tietoa työnantajalle työntekijän liikkumisesta työajan ulkopuolella tai muutoin työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeuden ulkopuolella tapahtuvasta liikkumisesta. TSV katsoi tämän koskevan myös välillisen paikantamisen avulla kerättäviä tietoja.³⁶⁷

Sähköisen viestinnän tietosuojalain 18.1 §:n mukaan yhteisötilaajan eli työelämässä työnantajan on pyydettävä työntekijältä palvelukohtainen suostumus paikkatietojen käyttöön ennen käsittelyn aloittamista, jollei suostumus yksiselitteisesti ilmene asiayhteydestä. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus lisäksi helposti peruuttaa tämä suostumus. Työnantajan on erikseen huolehdittava siitä, että työntekijän saatavilla on helposti ja jatkuvasti tietoa käsiteltävien paikkatietojen tarkkuudesta, käsittelyn täsmällisestä tarkoituksesta ja kestosta sekä siitä, voidaanko paikkatiedot luovuttaa kolmannelle osapuolelle lisäarvopalvelun tarjoamista varten.

Paikkatietojen käsittely on järjestettävä siten, että käsittelyyn osallistuvat vain sellaiset työntekijät tai muut työnantajan lukuun toimivat, joiden tehtävänkuvaaan paikkatietojen käsittely kuuluu. Käsittely on sallittu vain sen tarkoituksen vaatimassa laajuudessa ja sillä ei saa rajoittaa yksityisyyden suojaa enemmän kuin välttämätöntä. Sen jälkeen, kun käsittely on päättynyt, paikkatiedot on hävitettävä tai tehtävä sellaiseksi, ettei niitä voida yhdistää enää tilaajaan tai käyttäjään

Kun työnantajan on tarkoitus järjestää paikantaminen siten, että paikannetaan esim. ajoneuvoja tai muita liikkuvia kohteita, on kyseessä välillinen paikantaminen. Tällöin sähköisen viestinnän tietosuojalain 18 §:n säännökset eivät sovellu eikä paikantamiseen tarvita työntekijän suostumusta. YksTL 21 §:n yhteistoimintavelvoitetta koskeva säännös velvoittaa työnantajaa käymään asian osalta yhteistoimintaneuvottelut.³⁶⁸

4.2.6 Puhelutiedot

Puhelun salaisuus on perustuslaissa (10 §) turvattu oikeus, joka koskee sekä puhelun sisältöä että puhelun liittyviä välitystietoja kuten tietoja puhelun osapuolista ja ajankoh-

³⁶⁷ Ratkaisu kokonaisuudessaan saatavilla osoitteessa: <http://www.tietosuoja.fi/fi/index/ratkaisut/paikkantaminteyoelamassa.html>

Ks. Myös TSV Dnro 2185/41/2009 koskien paikantamista työntekijän käyttäessä yksityistä autoaan. Kannanotto on sisällöltään pitkälti vastaava kuin ratkaisussa TSV Dnro 87/41/2010.

³⁶⁸ Sähköisen viestinnän tietosuojalain 18 §:n säännös paikannettavan suostumuksesta ja käsitteluun liittyvistä 16.2 ja 16.3 §:n vaatimuksista ovat tietoyhteiskuntakaaren 160 §:ssä.

dasta. Puhelu kuuluu tietoyhteiskuntakaassa säädetyn sähköisen viestin määritelmään.³⁶⁹ Mikäli puhelu tallennetaan kysymys on työntekijää koskevien henkilötietojen keräämisestä.

Työnantajalla ei ole oikeutta kuunnella tai tallettaa työntekijän yksityisiä puheluita. Mikäli työnantajalla ei ole työntekijän suostumusta, myöskään työasioita koskevia puheluita ei voida pääsäännön mukaan kuunnella tai tallettaa. Tietoyhteiskuntakaaren viestin ja välitystietojen luottamuksellisuutta koskevan lainkohdan mukaan viestinnän osapuoli voi käsitellä omia sähköisiä viestejään ja niihin liittyviä välitystietoja, jollei laissa toisin säädetä. Lain perustelujen mukaan viestinnän osapuolena voi olla myös oikeushenkilö silloin, jos viestit yksiselitteisesti liittyvät oikeushenkilön harjoittamaan toimintaan.³⁷⁰ Kysymys voi olla esimerkiksi tilanteesta, jossa kuluttaja soittaa yrityksen asiakaspalveluun. Puheluiden kuuntelu ja nauhoittaminen voivat olla mahdollisia tällä perusteella ainakin silloin, kun asialle on olemassa työntekijän suostumus ja puheluisissa on selkeästi kysymys työnantajan toimintaan liittyvistä asioista.³⁷¹

Teknisiin menetelmin toteutettua valvontaa koskevat YksTL:n säännökset koskevat puheluiden kuuntelemista ja nauhoittamista. Asia on käsiteltävä yhteistoimintamenetelyssä ja työntekijän on oltava siitä tietoinen.

TSV Dnro 712/452/2007. Kysymys oli siitä, saiko työntekijä nauhoittaa esimiehen kanssa käytäviä suullisia keskusteluja omien muistiinpanojen tekemistä varten työpaikkakiusaamistilanteessa ja antaa mahdollisesti esimerkiksi työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelupäällikön myöhemmin kuunnella

³⁶⁹ HE 221/2013 vp. s. 95. Sähköisellä viestillä tarkoitetaan tietoa, jota välitetään tai jaetaan sähköisesti. Määritelmä vastaa sisällöltään sähköisen viestinnän tietosuojalain 2 §:n 1 kohdan määritelmää. Ko. kohdassa puhelu oli mainittu erikseen.

³⁷⁰ HE 125/2003 vp. s. 57 sekä HE 221/2013 vp. s. 136.

³⁷¹ Ks. ns. asiakaspuheluiden nauhoittamiseen ja kuuntelemiseen liittyen *Nyblin* ss. 28. Nyblin puoltaa edellä mainitun lisäksi kantaa, että työnantaja voisi myös tietyissä tapauksissa kuunnella ja nauhoittaa asiakaspuheluita ilman työntekijän erikseen antamaa suostumusta. Sähköisen viestinnän tietosuojalaki (8.2 §) asettaa jokaisella oikeuden käsitellä omia viestejään ja niihin liittyviä tunnistamistietoja. Koska osan kirjallisesti laadituista sähköisistä viesteistä voidaan katsoa olevan oikeushenkilöille tarkoitettuja hallituksen esityksessä todetuin tavoin, ei pitäisi olla kategorista estettä ajatella samalla tavoin myös puheluisia. Ks. myös HE 125/2003 vp.s. 57. Ks. *Neuvonen* s.104. Neuvosen mukaan työntekijän tulisi aina olla tietoinen puheluiden kuuntelusta ja tallentamisesta.

nauhoitusta. TSV totesi yleisenä ohjauksenaan, että työntekijä saa nauhoittaa puhelut ja keskustelut, joihin itse osallistuu. Hyviin ja asianmukaisiin tapoihin työpaikalla kuuluneen kuitenkin ilmoittaa toiselle osapuolelle nauhoittamisesta, varsinkin jos keskustelu on tarkoitus käydä luottamuksellisesti kahden osapuolen välillä. Annettaessa nauhoitteita muiden kuultavaksi tulisi ottaa huomioon, ettei samalla syyllistytä toisen kunnian loukkaamiseen, yksityiselämää loukkaavaan tiedon levittämiseen tai paljasteta salassa pidettäväksi säädettyä tietoa (esim. yrityssalaisuus, terveydentilaa koskevat tiedot). TSV:lla ei ole toimivaltaa ratkaista, millä tavoin nauhoitetta voidaan käyttää tai kenelle se voidaan antaa. Työntekijän suorittama nauhoittaminen ja muistiinpanojen tekeminen jäänee yleensä HetiL:n soveltamisalan ulkopuolelle tavanomaisiin yksityisiin tarkoituksiin suoritettuna henkilötietojen käsittelyä. Sitä vastoin työnantajan, työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelupäällikön rekisterinpitäjinä kerätessä ja käsitellessä työntekijöiden henkilötietoja nauhoitteiden avulla, tulee ottaa huomioon HetiL:n ja YksTL:n velvoitteet mm. etukäteisestä informoinnista.

YksTL 2.3 §:n mukaan työnantajan oikeudesta tilaajana saada maksuvelvollisuuden selvittämiseksi työntekijän käyttöön annettua liittymää koskevat tunnistamistiedot säädetään sähköisen viestinnän tietosuojalaissa³⁷². Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijöiden puheluihin liittyviä tunnistamistietoja teleyrityksen laskutuksen oikeellisuuden toteamiseksi siinä laajuudessa kuin laissa säädetään. Tietoyhteiskuntakaaren mukaan työnantajalla on myös oikeus saada puhelutiedot, jossa eritellään puhelutiedot ja käytetyt palvelut sellaisesta liittymästä, jossa työnantaja on puhelun tilaaja laissa säädetyn edellytyksin. Erittelystä ei saa tunnustaa viestinnän toista osapuolta (134 §).

4.3 Käsittelyn edellytykset erityislakien nojalla

4.3.1 Työsopimuslaki ja palvelussuhteeseen liittyvät tiedot

Työlainsäädäntö asettaa työnantajalle monia erilaisia velvoitteita, joista huolehtiminen edellyttää työnhakijan tai työntekijän henkilötietojen käsittelyä. Henkilötietojen käsittelyä ovat kaikki toimenpiteet, jotka kohdistuvat työnhakijoiden tai työntekijöiden automaattisesti käsiteltyihin tai manuaalisiin henkilörekistereihin talletettuihin tietoihin, kuten esimerkiksi tietojen luovuttaminen. HetiL:ssa ja YksTL:ssa säädettyjen käsittelyn

³⁷² Jatkossa YksTL:ssa viitataan tietoyhteiskuntakaareen ja käytetään tunnistamistietojen sijaan termiä välitystieto.

edellytysten lisäksi työlainsäädäntöön sisältyy yksittäisiä säännöksiä, jotka oikeuttavat työnantajan käsittelemään työntekijää koskevia henkilötietoja. Työnantajan oikeus käsitellä työntekijää tai työnhakijaa koskevia henkilötietoja perustuu tällöin kyseisen lain säännökseen. Koska erityislakien säännökset eivät kata kaikkia henkilötietojen käsitteilyyn liittyviä tilanteita, HetiL:a ja YksTL:a sovelletaan erityislakia täydentävästi myös silloin kun henkilötietojen käsittelystä on säädetty erityislaissa. YksTL:n mukaisen tarpeellisuusvaatimuksen on aina täyttyvä tietoja käsiteltäessä.

Työsopimuksen solminen ja henkilötiedot. Kun työelämässä solmitaan työsopimus tai julkisella sektorilla nimitetään virkasuhteeseen, liittyy näihin toimenpiteisiin työntekijän henkilötietojen käsittelyä. Työnhakuvaiheessa työnantaja kerää tarpeellisia tietoja työnhakijoista. Kyseeseen tulevat yleensä henkilön koulutusta, työkokemusta ja pätevyyttä koskevat tiedot. Lisäksi työnantaja voi käyttää erilaisia henkilöarviointimenetelmiä työhönoton yhteydessä. Tietyin edellytyksin työnhakijalta voidaan kerätä myös terveydentilatietoja, henkilöluottotietoja sekä pyytää toimittamaan rikosrekisteriote. Selvää myös on, että työsopimukseen sisältyy useita kohtia, joista osa voi liittyä läheisesti työntekijän yksityisyyteen, kuten esimerkiksi tiedot palkan määräytymisen perusteista.

Työsopimus on vapaamuotoinen sopimus. Työsopimus voi syntyä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Työsopimuslakiin sisältyy erityinen säännös (2 luku 4 §), jonka mukaan työnantajan on kuitenkin annettava työntekijälle selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jos kyse on tois- taiseksi voimassa olevasta tai yli kuukauden pituisesta määräaikaisesta työsuhteesta. Selvitystä ei tarvitse antaa, jos kirjallinen työsopimus sisältää jo tiedot tällaisista ehdoista.³⁷³ Kirjallisen työsopimuksen tai selvityksen vähimmäissisältöön kuuluvat tiedot työnanta- jan ja työntekijän koti- tai liikepaikasta, työnteon alkamisajankohdasta, määräaikaisen sopimuksen kestosta ja määräaikaisuuden perusteesta, mahdollisen koeajan pituudesta, työntekopaikasta, työntekijän pääasiallisista työtehtävistä ja työhön sovellettavasta työ- ehtosopimuksesta. Lisäksi sopimuksesta on käytävä ilmi palkan määräytymisperusteet,

³⁷³ Tavoitteena säännöksellä on Euroopan yhteisön antaman työsopimuksen ja työsuhteen ehtojen toden- tamista koskevan direktiivin (91/533/ETY) mukaisesti työehtojen läpinäkyvyyden parantaminen. Työ- oikeus/Kairinen s.81.

palkanmaksukausi, työaika, vuosiloman määräytymiseen liittyvät tiedot ja irtisanomis-aika tai sen määräytymisperuste.

Vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä työsopimuksessa tai selvityksessä on käytävä ilmi työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahakorvaukset, luontoisedut ja työntekijän kotiuttamisen ehdot. Selvitys on annettava hyvissä ajoin ennen kuin työntekijä matkustaa työkohteeseen.

Työsopimuksen solmiminen edellyttää tiettyjen henkilötietojen keräämistä. Työntekijän nimi on tarpeen työsopimuksen solmimiseksi ja työntekijän yksilöimiseksi. Samoin työntekijän henkilötunnus on lähtökohtaisesti tarpeen työntekijän yksiselitteiseksi yksilöimiseksi työnantajavelvoitteiden täyttämistä varten. Kyseeseen tulevat muun muassa palkanmaksuun ja työnantajan vakuutuksiin liittyvät työnantajavelvoitteet.

Työntekijän syntymäaika koskeva tieto on oleellinen työsuhteen kannalta. Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden osalta sovellettavaksi tulee laki nuorista työntekijöistä. Alle 15-vuotiaiden työnteko on puolestaan lähtökohtaisesti kielletty. Nuoria työntekijöitä koskevat muun muassa erilliset työaika koskevat säännökset. Laki myös velvoittaa työnantaja pitämään luetteloa nuorista työntekijöistä, jotka on otettu työhön toistaiseksi tai vähintään kahden kuukauden ajaksi. Luettelosta on käytävä ilmi työntekijän henkilötiedot, huoltaja ja hänen yhteystietonsa sekä työsuhteen kesto ja työtehtävät (NuorL 13 §).

Valtion virkamieslain mukaan virkamieheksi nimitettävän tulee olla täyttänyt 18 vuotta. Virkamieheksi voidaan kuitenkin nimittää 15 vuotta täyttänyt oppivelvollisuutensa suorittanut henkilö, jos nimittämistä voi virkamiehen tehtävien asianmukaisen hoidon kannalta pitää sopivana. Kunnan virkaan voidaan ottaa vain 18 vuotta täyttänyt henkilö. Työntekijän syntymäaikatietoa tarvitaan myös koskien työntekijän eläköitymisen ajankohtaa (TSL 6:1 a §).

Työntekijän osoitetietoja tarvitaan, jotta työnantaja voi pitää yhteyttä sekä toimittaa tarvittaessa tiedotteita työntekijälle. Työsopimuslain työntönteon keskeisten ehtojen selvittä-

mistä edellyttävä kohta vaatii mainitsemaan työntekijän kotipaikan. Samoin yhteyden ylläpitämiseksi työnantaja voi kerätä työntekijän puhelinnumeron sekä tarvittaessa myös sähköpostiosoitetta koskevat tiedot

Palkan määräytymisen peruste ja työntekijän palkkaa koskeva tieto on työsopimuksessa mainittu keskeinen työntekijää koskeva henkilötieto. Palkan määräytymistä koskevia tietoja ovat työsuhteen alkaessa voimassa olevan palkan lisäksi myös esimerkiksi palkkaan sisältyvien henkilökohtaisten lisien määrä. Palkanmaksua varten työnantaja tarvitsee työntekijän pankkiyhteystietoja sekä ennakonpidätyksen toimittamista varten työntekijän verotusta koskevia tietoja. Työntekijän pankkiyhteystiedot voidaan mainita jo työsopimuksessa.

Virkasuhteeseen nimittäminen. Kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa säädelään julkisesta hakumenettelystä. Virkasuhteeseen ottaminen edellyttää julkista hakumenettelyä ellei laissa toisin säädetä. Virkasuhteeseen voidaan ottaa vain henkilö, joka on hakenut virkaa ja täyttää kelpoisuusvaatimukset. Hakemukseen on liitettävä selvitys hakijan kelpoisuudesta (KvHL 5 §).

Palkkatiedot. Palkkatiedot ovat yleensä osa HetiL:ssa tarkoitettua henkilörekisteriä tai muodostavat itsenäisen henkilöstöhallintoon kuuluvan rekisterin. Yksityisen sektorin työnantajan osalta oikeus luovuttaa palkkatietoja määräytyy HetiL:n ja YksTL:n säännösten perusteella. Tällöin edellyksenä on, että tiedot ovat YksTL 3 §:n mukaisesti välittömästi tarpeellisia ja HetiL 8.2 §.ssä säädetty tavanomaisen luovutuksen ehdot täyttyvät. Tarkoituksen, johon tietoja luovutetaan, on oltava yhteensopiva rekisterille määritellyn käyttötarkoituksen kanssa ja työntekijöiden voidaan olettaa tietävän luovutuksesta. Luovuttaminen on mahdollista myös työntekijän suostumuksella

Nimikirjalain (1010/1989) mukaan jokaisen valtion viraston ja laitoksen on pidettävä nimikirjaa palveluksessaan olevista virkamiehistä ja työntekijöistä. Nimikirjalain mukaan tiedot virkamiehelle ja työntekijälle henkilökohtaisen suorituksen perusteella tai muutoin henkilökohtaisesti määräytyneestä palkan osasta, sijoituspalkkausluokasta tai vaativuusryhmää vastaavasta palkasta, muusta mahdollisesta palkkauksen osasta sekä kokonais-

palkan määrästä ovat julkisia (7 §). Nimikirjaan talletettujen tietojen luovuttamiseen sovelletaan viranomaisten toiminnan julkisuudesta annettua lakia (621/1999). Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että nimikirjaan tallennetut tiedot ovat pääsääntöisesti julkisia ja tiedot on siten myös annettava esimerkiksi kenelle tahansa työntekijälle.

Asiakirjan antamistavoista säädetään JulkL:ssa. JulkL:n mukaan viranomaisen asiakirjan sisällöstä annetaan tieto suullisesti tai antamalla asiakirja viranomaisen luona nähtäväksi ja jäljennettäväksi tai antamalla siitä kopio tai tuloste. Tieto on annettava pyydytyllä tavalla, jollei pyynnön noudattaminen asiakirjojen suuren määrän tai asiakirjan kopioinnin vaikeuden tai muun siihen verrattavan syyn vuoksi aiheuta kohtuutonta haittaa virkatoiminnalle (16.1 §). Viranomaisen ratkaisusta automaattisen tietojenkäsittelyn avulla ylläpidetyn rekisterin julkisista tiedoista on oikeus saada kopio teknisenä tallenteena tai muutoin sähköisessä muodossa, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Tietojen antaminen vastaavassa muodossa muusta julkisesta asiakirjasta on viranomaisen harkinnassa (16.2 §)³⁷⁴.

Suurin osa julkisen sektorin palkkatiedoista sisältyy henkilökistereihin, jolloin kopion tai tulosteenantaminen tapahtuu JulkL 16.3 § :n perusteella. Tämän mukaan henkilökisteristä saa antaa henkilötietoja sisältävän kopion tai tulosteen tai sen tiedot sähköisessä muodossa, jollei laissa ole toisin erikseen säädetty, jos luovutuksensaajalla on henkilötietojen suojaa koskevien säännösten mukaan oikeus tallettaa ja käyttää sellaisia henkilötietoja. Henkilötietoja saa kuitenkin luovuttaa suoramarkkinointia ja mielipide- tai markkinatutkimusta varten vain, jos niin erikseen säädetään tai jos rekisteröity on antanut siihen suostumuksensa. Tietojen luovuttaminen edellyttää siten, että on olemassa jokin HetiL:ssa säädetty peruste palkkatietojen käsittelemiseen

TSV Dnro 1467/44/2009. Tiedustelu koski sitä, missä vaiheessa suunnitteilla olevaa yrityskauppaa tai yritysten fuusiota voidaan työntekijöiden henkilötietoja luovuttaa uudelle tulevalle työnantajayritykselle mm. työntekijöiden palkka- ja työsuoritusarvotietoineen. Ratkaisussaan TSV totesi työntekijöiden henkilötietojen

³⁷⁴ Videotallenteesta tai muusta vastaavasta tallenteesta, jolla on viranomaisen kuvaaman kuulustelu tai muu tapahtuma, jossa henkilöä kuullaan, saa kuitenkin kopion antaa vain, jos tallenteesta kuultava henkilö siihen suostuu tai jos tallenteen sisältö huomioon ottaen on ilmeistä, ettei kopion antaminen johda hänen yksityisyyden suojansa loukkaamiseen (JulkL 16.2§).

muodostavan henkilöstöhallinnon käyttöön tarkoitetun rekisterin tai useampia henkilö- ja osarekistereitä, jotka kokonaisuutena ovat luovutettavissa vasta kun yrityskauppa toteutuu tosiasiallisesti. Ennen kaupan toteutumista voidaan harkita YksTL 3 §:n mukaisten tietojen luovuttamista esim. HetiL 8.2 §:n mukaisena tavanomaisena luovutuksena. TSV:n käsityksen mukaan on tarkoituksenmukaista, ettei kaikkien työntekijöiden nimiluetteloa yksityiskohtaisine palkkatietoineen sekä työsuoritusarviointitietoineen luovuteta uudelle mahdolliselle työnantajayritykselle ennen yritysjärjestelyn toteutumista. Vaikka työsuoritusarvioinnit eivät sisältäisikään arkaluontoisia henkilötietoja, on niiden luonne pääsääntöisesti luottamuksellinen (työntekijän ja esimiehen välillä käydyt luottamukselliset keskustelut ja työntekijästä laaditut arviointiraportit). Yrityksen ns. avainhenkilöistä voitaneen TSV:n mukaan luovuttaa välittömästi tarpeellisia tietoja (YksTL 3 §) jo ennen yritysjärjestelyn toteutumista, esim. esisopimuksen perusteella, henkilötietolain 8 §:n 2 mom. tarkoittamana tavanomaisena luovutuksena tai suostumuksella. Suositeltavaa on antaa esim. palkkatiedot siten, että palkkatiedoista toimitetaan tilastotietoa tai kustannusyhteenvedo osastoittain. Tällöin tiedoista ei kävisi ilmi yksittäisten henkilöiden tietoja. Ns. yhtiön avainhenkilöiden kohdalla voinee tulla kyseeseen myös tarkempien tietojen, mm. palkkatietojen, luovuttaminen erityistä tarpeellisuusvaatimusta noudattaen.³⁷⁵

Palkkatodistus. Työnantajan on annettava työntekijälle työsuhteen päättyessä tai lomautuksen alkaessa palkkatodistus työttömyysetuuden hakemista varten. Palkkatodistukseen sisältyvät tiedot ovat työntekijän henkilötietoja ja palkkatodistuksen laatiminen edellyttää työntekijän henkilötietojen käsittelyä.

Työttömyysturvalain (1290/2002) mukaan valtioneuvoston asetuksella säädetään tarkemmin vakiintuneesta palkkatulosta ja siinä huomioon otettavista tuloista sekä tulojen selvittämisestä palkkatodistuksella. Asetuksen (Valtioneuvoston asetus 1332/2002) mukaan palkkatodistuksen tulee sisältää tiedot työsuhteen alkamis- ja päättymisajankohdista ja palkkatulotiedot työssäoloahtoon vaadittavalta ajalta tai, jos kysymyksessä on kausiluontoinen tai epäsäännöllinen työ, vähintään 12 työttömyyttä välittömästi edeltäneeltä kuukaudelta. Jos työsuhde on edellä mainittua lyhyempi, tiedot annetaan koko työsuhteen ajalta. Todistukseen merkitään erikseen lomараha tai lomaltapaluuraha, lomakorvaus ja muut 3 §:ssä mainitut erät, joita ei voida pitää henkilön vakiintuneena palkkatulona sekä lisäksi palkattomat poissaolopäivät ja niiden syyt. Muut päivärahan perusteena olevat ansiotulot kuin palkkatulot osoitetaan maksajan antamalla todistuksella tai muulla luotettavalla selvityksellä noudattaen soveltuvin osin, mitä edellä on säädetty palkkatulojen osoittamisesta. Lain tai asetuksen tasolla ei ole annettu tarkempia säännöksiä edellä

³⁷⁵ TSV Dnro 1467/44/2009. Ratkaisu saatavilla osoitteessa www.tietosuoja.fi

mainitun lisäksi siitä mitä henkilötietoja palkkatodistukseen tulisi merkitä. Käytännössä todistukseen merkitään työsuhdetta ja palkkaa koskevien tietojen lisäksi työntekijän nimi, henkilötunnus ja ammattinimike. Henkilötunnuksen merkitsemiselle tulisi aina olla olemassa erityinen tarve. Jos palkkatodistus annetaan suoraan työntekijälle tai lähetetään työntekijälle hänen nimellään, ei henkilötunnuksen merkitseminen palkkatodistukseen ole tarpeellista.

Työsopimuksen päättäminen ja henkilötiedot. Työsopimuksen päättämiseen liittyy aina työntekijän henkilötietojen käsittelyä. Mikäli työsopimus päätetään työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella, käsitellään usein myös arkaluonteisia työntekijän terveydentilatietoja.

Työsuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää 68 vuotta (TSL 6:1 a). Alemmasta eroamisiästä on mahdollista sopia työnantajan ja työntekijän kesken. Mikäli työntekoa jatketaan 68 ikävuoden täyttymisen jälkeen, on asiasta sovittava aina erikseen.

Työsuhteen alkuun sijoittuvan koeajan tarkoituksena on saada selville henkilön ja työn sopivuus sekä mahdollinen tarve purkaa työsopimus koeajan kuluessa. Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa työsopimuslaissa tarkoitetuilla syrjivillä tai koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisella perusteella. Hyväksyttävänä purkuperusteena voi olla myös tietyn sairauden vaikutus työntekijän kykyyn tehdä työtä.

Työsopimuslaissa säädetään työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista. Lainkohdan mukaan työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoa edellytysten olennaista muuttamista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään (TSL 7:2.1). Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan

ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Kyseeseen tulee viime kädessä työnantajan suorittama kokonaisarviointi.³⁷⁶

Työsopimuslakiin sisältyy myös luettelo seikoista, joita ei voida pitää edellä mainittuna irtisanomisen syynä. Lainkohdan mukaan irtisanomisen syynä ei voida pitää ainakaan työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista (TSL 7:2.2 1-kohta). Lisäksi kiellettyjä syitä ovat muun muassa osallistuminen työtaistelutoimenpiteeseen, poliittiset, uskonnolliset tai muut mielipiteet, osallistuminen yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan tai turvautuminen oikeus-turvakeinoihin.

Työsopimuksen purkaminen on mahdollista vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa (TSL 8:1). Yleensä kysymys on samankaltaisesta, mutta vakavampiasteisesta syystä kuin työntekijästä johtuvasta perusteesta suoritettavaan irtisanomiseen liittyvä syy.³⁷⁷

Arvioitaessa sairausperusteisen irtisanomisperusteen riittävyttä, edellyttää arviointi lähes aina lääketieteellistä selvitystä. Työnantajan on käytännössä perustettava irtisanomispäätöksensä lääkärinlausuntoihin, joiden perusteella työnantajan on voitava osoittaa työntekijän sairauden vakavuusaste, ennuste sekä sen vaikutukset työntekijän työkykyyn.

³⁷⁶ Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 54-56

³⁷⁷ Purkamisoikeuden täytyminen perustuu myös kokonaisarviointiin. Työsopimuslain sanamuoto ei estä sitä, että purussa käytettävä peruste aina ilmentäisi työntekijän moitittavaa menettelyä sopimukseen perustuvien velvoitteiden laiminlyönnissä. Ks. oikeudesta purkaa työsopimus sairauden perusteella Koskinen – Nieminen – Valkonen s.117-119.

Arviointi perustuu työntekijän terveydentilatietoihin, jotka ovat HetiL:n mukaisia arkaluonteisia tietoja. Tiedot ovat salassa pidettäviä eikä terveydenhuoltoyksikkö saa luovuttaa niitä työnantajalle ilman työntekijän suostumusta.³⁷⁸

Työsopimuksen päättämistä koskevassa arvioinnissa työntekijän terveydentilatietojen käsittely on YksTL:n mukaan mahdollista lähinnä silloin kun työntekijä itse haluaa työkykyisyyttään selvitettävän näiden tietojen pohjalta. Irtisanomisen edellytyksiä arvioitaessa on myös huomioitava tietosuojalainsäädännön periaate työntekijän oikeudesta tulla arvioiduksi oikeiden tietojen perusteella. Oikeuskäytännössä on katsottu molempien päättämisperusteiden harkinnassa arviointiperusteina olevan sekä työkyvyttömyysjaksojen pituudet, mutta myös työkyvyttömyyden taustalla olevat syyt eli sairauksien luonne ja lääketieteelliseen asiantuntemukseen perustuvat ennusteet sairauden kulusta.³⁷⁹ Mikäli työntekijä ei suostu terveydentilatietojensa käsittelyyn, on työsuhteen päättämisperusteita arvioitava muiden saatavissa olevien tietojen valossa.

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava työntekijälle kirjallisesti työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat purkamisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty (TSL 9:5). Säännös vastaa henkilötietolainsäädännön periaatetta jokaisen oikeudesta saada itseään koskevat tiedot.

Etuudet. Työnantaja voi tarjota työntekijöilleen monenlaisia erilaisia etuuksia, joiden käsittely edellyttää erilaisten henkilötietojen käsittelyä. YksTL:n 3 §:n tarpeellisuusvaatimusta koskevassa säännöksessä työnantajan tarjoamat etuudet mainitaan yhtenä työntekijän henkilötietojen käsittelyyn oikeuttavana perusteena. Työehtosopimusmääräykset sisältävät monia etuuksia koskevia kohtia.

³⁷⁸ Poikkeus tästä on työterveyshuoltolain 18 §:n säännös, jonka mukaan työterveydenhuollon palvelujen tuottajan palveluksessa oleva työterveyslääkäri saa kuitenkin salassapitosäännösten estämättä antaa työnantajalle erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä kirjallisen lausunnon terveystarkastusten johtopäätöksistä sekä niiden perusteella aiheellisista työsuojelutoimista, siltä osin kuin ne liittyvät työsuojeluun ja työterveyshuoltoon.

³⁷⁹ *Tiitinen – Kröger* s. 360.

Useissa työehtosopimuksissa työntekijä saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen. Lisäksi palkalliseksi on usein sovittu päivä työntekijän vihkiäisten tai parisuhteen virallistamisen yhteydessä. Palkallinen vapaapäivä edellyttää työnantajalta ikää koskevan tiedon käsittelyä. Vihkiäis- tai parisuhteen rekisteröintipäivämäärästä työntekijän on luonnollisesti ilmoitettava itse työnantajalle saadakseen päivän vapaaksi. Sama koskee lähiomaisen kuolemasta tai hautajaisesta johtuvaa poissaoloa, jos työntekijä haluaa käyttää työehtosopimuksessa sovittua palkallista vapaata. Myös muuttopäivä on useissa työehtosopimuksissa säädetty palkalliseksi vapaapäiväksi.

Työnantaja voi tarjota työntekijöille mahdollisuutta erilaiseen harrastamiseen. Työ- ja tasa-arvovaliokunta mainitsi YksTL:a koskevassa mietinnössään, että laissa tarkoitettuja etuuksia voisivat olla esimerkiksi oikeus tiettyyn määrään uimahalli-, aerobic- tai kuntosalikäyntejä taikka työntekijän perheenjäsenille tarkoitettut etuudet. Kun kyseessä on työntekijälle tarjottu etuus, työntekijän voidaan olettaa suostuneen etuuden toteuttamisen kannalta tarpeellisten tietojen keräämiseen halutessaan saada sanotun etuuden.³⁸⁰

Työnantajan intressissä on tietää kuinka moni työntekijä käyttää eri etuuksia. Työnantajan tarjoama omaehtoinen liikunta- ja kulttuuritarjonta on verovapaata tiettyyn enimmäismäärään saakka. Työnantaja voi antaa omaehtoisen edun vain ennakkoperintälain tarkoittamassa palkkasuhteessa oleville työntekijöille. Tämän johdosta lippujen, seteleiden tai muiden maksujärjestelyjen on oltava henkilökohtaisia. Edun järjestämistapa voi olla esimerkiksi liikuntaan ja kulttuuriin tarkoitettut setelit ja niiden yhdistelmät, tai jokin muu vastaava maksujärjestelmä, kuten esimerkiksi sirukortit ja erilaiset interaktiiviset järjestelmät ja mobiilipalvelut, joita käytettäessä työntekijän henkilöllisyydestä varmistutaan. Koska työntekijä on voitava tunnistaa, edellyttää harrastustoiminta työntekijän henkilötietojen käsittelyä.

Muita työnantajan tarjoamia etuuksia voivat olla esimerkiksi erilaiset vapaaehtoiset vakuutukset, joilla työnantaja vakuuttaa henkilöstönsä lakisääteisten vakuutusten ohella sekä esimerkiksi lisäeläke-edut. Erilaisten etuuksien käsittelyyn liittyy työntekijän henkilötietojen käsittelyä.

³⁸⁰ *TyVM 3/2001* s. 5.

4.3.2 Työaikalaki

Työaikalakia sovelletaan TSL 1:1:ssä tarkoitettuun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei toisin säädetä. Valtion virkamiehet, kunnalliset viranhaltijat ja kirkolliset virkamiehet kuuluvat myös työaikalain piiriin. Työaikalakiin sisältyy henkilötietojen käsittelyyn velvoittavia säännöksiä. Työaika-asiakirjoihin liittyvät veloitteet sisältävät työnantajan toimesta tapahtuvaa henkilötietojen käsittelyä silloin kun ne koskevat yksittäistä työntekijää ja työntekijä on tiedoista tunnistettavissa.

Työvuoroluettelo. Työaikalaki velvoittaa laatimaan jokaisella työpaikalla työvuoroluettelon (35 §). Luetteloon on merkittävä jokaisen työnteon säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä päivittäisten lepoaikojen ajankohdat. Näiden on käytävä ilmi työvuoroluettelosta täsmällisesti kellonaikoina. Mikäli yrityksessä on käytössä liukuva työaika, työvuoroluetteloon merkitään ne rajat, joiden sisällä työntekijällä on mahdollisuus ns. liukumaan. Työvuoroluettelo on pidettävä työntekijöiden nähtävänä työpaikalla ja luettelo on saatettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikko ennen luettelossa tarkoitetun ajanjakson alkamista. Käytännössä tämä tapahtuu esimerkiksi laittamalla luettelo nähtäville työpaikan ilmoitustaululle tai lähettämällä lista tulostettuna työntekijöille.

Työvuoroluettelosta käyvät ilmi työntekijän nimi sekä edellä mainitut tiedot päivittäisestä työajasta sekä lepoajoista. HetiL:n ja YksTL:n periaatteiden nojalla henkilötietoja ei tule käsitellä koskaan enemmän kuin tarpeellista. HetiL:n mukaan työnantajan on rekisterinpitäjänä huolehdittava siitä, ettei henkilötunnusta merkitä tarpeettomasti henkilörekisterin perusteella tulostettaviin asiakirjoihin. Vaikka HetiL mahdollistaa työntekijän henkilötunnuksen käsittelyn tietyin edellytyksin, on tarpeellisuusvaatimuksen aina täyttyvä. Henkilötunnusta ei ole siten lähtökohtaisesti tarpeellista sisällyttää työvuoroluetteloon. Työntekijän yksilöimiseksi riittää yleensä työntekijän nimi sekä mahdollisesti syntymäaika. Työvuoroluetteloon ei tule merkitä muutoinkaan tarpeettomia henkilötietoja, joten esimerkiksi ennakoon tiedossa olevaa tietoa työntekijän sairauspoissaoloista ei voida merkitä työvuoroluetteloon.

Työaikakirjanpito. Työaikalaki velvoittaa työnantajan kirjaamaan tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin (37 §). Kirjanpitoon on merkittävä joko säännöllisen työajan työtunnit, lisä-, yli-, hätä ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korvaukset tai kaikki tehdyt työtunnit ja erikseen yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit ja niistä suoritettavat korotusosat. Tällaiset merkinnät ovat henkilötietoja, koska yksittäinen työntekijä on niistä tunnistettavissa. Tietojen kirjaaminen on henkilötietojen käsittelyä ja tietojen käsittelyssä on noudatettava HetiL:n ja YksTL:n periaatteita. Työnantajan on säilytettävä työaikakirjanpito laissa mainitun kanneajan päättymiseen saakka. Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan on oikeus saada pyynnöstä kirjallinen selvitys työvuoroluetteloiden ja työaikakirjanpidon häntä koskevista merkinnöistä (37 §).

4.3.3 Vuosilomalaki

Vuosilomalakia sovelletaan sekä yksityisellä että julkisella sektorilla työ- ja virkasuhteessa tehtävään työhön. Vuosilomalaissa säädetään työntekijän oikeudesta palkalliseen vuosilomaan sekä oikeudesta saada tietyissä tapauksissa palkallista vuosilomaa vastaava lomakorvaus. Vuosilomalaki rakentuu ansaintaperiaatteelle eli lomaa ansaitaan lomanmääräytymisvuoden aikana työtä tekemällä. Lomaltapaluu- tai lomarahaa koskevat säännökset löytyvät työehtosopimuksista.³⁸¹

Vuosiloma kertyy kuukausittaisen ansainnan perusteella. Täysi lomanmääräytymiskausi edellyttää laissa edellytettyjen työssäolopäivien vähimmäismäärän täyttymistä (6 §). Työssäolopäivien veroisina pidetään myös eräitä poissaolopäiviä, jotka on lueteltu vuosilomalaissa (7 §). Lainkohdan mukaan tällaisina päivinä pidetään muun muassa äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaapäiviä, sairauspoissaolopäiviä, työtapaturmasta tai ammattitaudista johtuvia lääkinnällisen kuntoutuksen aiheuttamia poissaolopäiviä ja reservin harjoituksista johtuvia poissaolopäiviä. Työssäolopäivien veroisten päivien määrittäminen edellyttää työntekijän henkilötietojen ja myös arkaluontoisten arkaluonteisten terveydentilatietojen käsittelyä.

³⁸¹ Koskinen – Ullakonoja s. 170-171.

Useissa työ- ja virkaehtosopimuksissa on sovittu vuosilomapäivien karttumisesta vuosilomalakia paremmin ehdoin. Työehtosopimuksessa voi esimerkiksi olla ehto, jonka mukaan työsuhteen kestoaikaa laskettaessa huomioon otetaan alalla yhteensä palveltu aika.³⁸² Vuosiloman laskemista varten työnantajan on käsiteltävä tietoja työntekijän aiemmista työsuhteista, sekä niiden pituuksista ja alkamisajankohdista.

Vuosilomalain mukaan työnantajan on pidettävä kirjaa työntekijän vuosilomista ja säästövapaista sekä tämän lain perusteella määräytyvistä palkoista ja korvauksista. Vuosilomakirjanpidosta on käytävä ilmi vuosilomien pituudet ja ajankohdat sekä palkkojen ja korvausten suuruus ja niiden määräytymisen perusteet (29.1 §). Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan on pyynnöstä oikeus saada kirjallinen selvitys työntekijän vuosilomaa ja säästövapaita koskevista merkinnöistä. Vuosilomakirjanpito on säilytettävä vähintään 34 §:ssä säädetyn kanneajan päättymiseen. Vuosilomalain mukaisen kirjanpitovelvollisuuden täyttämiseksi työnantajan on käsiteltävä työntekijän henkilötietoja.

Mikäli työntekijä on vuosiloman tai sen osan alkaessa työkyvytön, on vuosiloma siirrettävä työntekijän pyynnöstä myöhempään ajankohtaan. Vastaava oikeus loman siirtämiseen on työntekijällä silloin, kun ennen loman alkua hänen tiedetään joutuvan lomansa aikana sellaiseen sairaan- tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön. Työntekijän on työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestä. (25 §). Luotettava selvitys on käytännössä lääkärintodistus. Työnantajan on tällöin käsiteltävä työntekijän terveydentilatietoja.

4.3.4 Työturvallisuuslaki

Työnantaja vastaa työpaikan turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja (1 §).

³⁸² Ks. esimerkiksi Vakuutusalan työehtosopimukset 1.11.2013- 31.10.2016.

Työturvallisuuslaki on luonteeltaan yleislaki ja säätelee työsuojeluasioista yleisellä tasolla.³⁸³ Lain huolehtimisvelvoite edellyttää työnantajan huomioimaan työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia, jotka liittyvät kiinteästi myös työntekijän yksityisyyteen. Lain säännökset saattavat edellyttää työnantajalta työntekijän henkilötietojen ja myös arkaluonteisten terveydentilätietojen käsittelyä. Työturvallisuuslaki ei kuitenkaan sinällään anna perustetta tietojen käsittelyyn vaan oikeus käsitellä tietoja perustuu HetiL:n 8.1 §:n yhteysvaatimukseen tai lain 12 §:ssä säädettyyn työntekijän suostumukseen.

Työturvallisuuslain 8 §:n mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Työn vaarojen selvittämistä ja arviointia koskeva säännös (10 §) velvoittaa työnantajan selvittämään ja tunnistamaan työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin näitä tekijöitä ei voida poistaa, arvioimaan niiden merkityksen työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin työnantajan on otettava muun ohella huomioon esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet, työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä. Laki velvoittaa työnantajaa säilyttämään laaditun selvityksen ja arvioinnin. Henkilökohtaisten edellytysten huomiointi voi edellyttää työnantajalta erilaista työntekijöiden henkilötietojen käsittelyä. Esimerkiksi nuoren ja kokemattoman työntekijän osalta työn opastus ja valvonta on järjestettävä tehokkaammin kuin kokeneen työntekijän osalta. Työntekijän ikääntyminen voi puolestaan aiheuttaa työntekijälle uusia riskejä, jotka työnantajan tulisi huomioida.³⁸⁴

Työn kuormitustekijöitä koskevan säännöksen (25 §) mukaan, jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.

³⁸³ Ks. työnantajan yleisistä velvollisuuksista *Koskinen - Ullakonoja* s. 185-186.

³⁸⁴ *Rautiainen- Äimälä- Nyyssölä- Åström*

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa, hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää, työnantajan on ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi (28 §). Tieto häirinnästä voi tulla työnantajalle, työterveyshuollon kautta, luottamusmieheltä, työsuojeluvaltuutetulta, työnantajan edustajalta tai työntekijältä itseltään.³⁸⁵ Mikäli tapaukseen sisältyy työntekijän terveydentilatietojen käsittelyä HetiL:n ja YksTL:n säännökset tulevat sovellettaviksi. Tämä tarkoittaa sitä, että arkaluonteisia henkilötietoja voidaan käsitellä vain sen henkilön suostumuksella, jota henkilötieto koskee. Asian käsitteilyyn osallistuvilla on näiden tietojen osalta vaitiolovelvollisuus.

Jos työntekijä työskentelee yksin ja siitä aiheutuu ilmeinen vaara hänen turvallisuudelleen ja terveydelleen, työnantajan on huolehdittava siitä, että vaara vältetään tai, että se on mahdollisimman vähäinen. Työnantajan on myös työn luonne huomioon ottaen järjestettävä mahdollisuus tarpeelliseen yhteydenpitoon työntekijän ja työnantajan, työnantajan osoittaman edustajan tai muiden työntekijöiden välillä. (29 §). Yksintyöskentelystä johtuvien työantajavelvoitteiden täyttäminen voi edellyttää työntekijän henkilötietojen ja myös terveydentilatietojen käsittelyä.

Yötyötä (30 §) koskevan säännöksen perusteella yötyötä tekevälle työntekijälle on tarvittaessa järjestettävä mahdollisuus työtehtävien vaihtamiseen tai siirtymiseen päivätyöhön, jos tämä on olosuhteet huomioon ottaen mahdollista ja työtehtävien vaihtaminen on työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet huomioon ottaen tarpeellista työpaikan olosuhteiden tai työn luonteen työntekijän terveydelle aiheuttaman vaaran torjumiseksi. Tällaisen ilmoituksen käsittely sisältää työntekijän henkilötietojen sekä arkaluonteisten terveydentilatietojen käsittelyä.

4.3.5 Työtapaturma- ja ammattitautilaki

Työtapaturmavakuutus perustuu työtapaturma- ja ammattitautilakiin. Uusi työtapaturma- ja ammattitautilaki tuli voimaan 1.1.2016 ja korvasi vanhan vuodelta 1948 olevan lain. Lain tavoitteena on saattaa lainsäädäntö vastaamaan työelämän muuttuneita olosuhteita

³⁸⁵ HE 59/2002 s. 50.

ja nykyainsäädännölle asetettuja tavoitteita ja kirjata lakiin vakuutetun oikeudet ja velvollisuudet, jotka aiemmin olivat osittain ratkaisu- ja oikeuskäytännön varassa.³⁸⁶ Työntekijällä on oikeus saada korvausta työtapaturmasta sen mukaan kun laissa säädetään. Lakia sovelletaan työ- ja virkasuhteessa tehtävään työhön.

Työtapaturmavakuutuksesta korvataan työtapaturmasta tai ammattitaudista aiheutuneet tarpeelliset sairaanhoitokulut ja ansionmenetys sekä eräitä muita menetyksiä ja kuluja. Myös ammatillinen ja lääkinnällinen kuntoutus voivat tulla työtapaturma- ja ammattitautilain perusteella korvattavaksi. Laki edellyttää työnantajan käsittelevän tietyissä tilanteissa työntekijää koskevia henkilötietoja, mukaan lukien arkaluonteisia terveydentilätietoja.

Tapaturman sattuessa työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tai tämän edustajalle heti, kun se on olosuhteet huomioon ottaen mahdollista, hänelle sattuneesta vahinkotapaturmasta. Ilmoituksesta on pyynnöstä annettava todistus vahingoittuneelle (TyTaL 110 §). Työnantajan on ilmoitettava työtapaturmasta ja ammattitaudista vakuutuslaitokselle viipymättä ja viimeistään kymmenen arkipäivän kuluessa siitä lukien, kun työnantaja sai tiedon vahinkotapaturmasta. Ilmoitus on tehtävä tapaturmavakuutuskeskuksen hyväksymän kaavan mukaista lomaketta käyttäen (TyTaL 111 §).

Tapaturmailmoituksen täyttäminen edellyttää erilaisten työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyä. Tapaturmailmoitukseen on merkittävä tapaturmassa vahingoittuneen nimi, henkilötunnus ja muut korvauskäsittelyä varten välttämättömät yksilöinti- ja yhteystiedot. Lomakkeeseen täytettäviä tietoja ovat muun muassa työntekijän osoitetiedot, ammatti, puhelinnumero, tieto työntekijän äidinkielestä ja kansalaisuudesta. Mikäli vakuutusyhtiön suoritettavaksi tulee korvauksia työntekijälle, ilmoitukseen merkitään lisäksi työntekijän pankkiyhteystiedot sekä ennakonpidätystä ja verotuskuntaa koskevat tiedot. Ilmoitukseen on täytettävä myös tiedot työntekijän mahdollisesta osakkuudesta ja omistusosuudesta työnantajana olevaan yritykseen.

³⁸⁶ HE 277/2014 s. 11.

Tapaturmailmoitukseen on merkittävä lisäksi tiedot tapaturman laadusta, sattumispaikasta ja -ajasta, sattumisolosuhteista ja syistä. Ilmoituksessa tarvittavia työntekijän arkaluonteisia terveydentilatietoja ovat tiedot vamman laadusta ja vahingoittuneesta ruumiinosasta. Lisäksi ilmoituksen täyttäminen edellyttää tietoja vahingoittuneen työstä ja siitä maksetusta vastikkeesta. Lomakkeeseen merkitään työntekijän työsuhteen alkamisajan kohtaa, työsuhteen luonnetta ja työaikaan koskevat tiedot. Päivärahan maksamista varten tarvittavia lomakkeeseen merkittäviä tietoja ovat työntekijän palkkausta koskevat tiedot sekä työnantajan tiedossa oleva tieto vahingoittuneen muusta työsuhde- tai yrittäjätyöstä.³⁸⁷

Työtapaturma- ja ammattitautilaissa säädetään uutena asiana päätöksen antamisesta työnantajalle (125 §). Perustelujen mukaan työnantaja ei ole korvausasiassa asianosainen eikä työnantajalle siten tarvitse antaa kaikkia korvauspäätöksiä. Päätöksen antaminen työnantajalle on edellytyksenä sille, että työnantaja voisi hakea muutosta sellaisessa asiassa, jossa sillä on muutoksenhakuoikeus. Työnantajalla on muutoksenhakuoikeus silloin kun sillä välitön oikeudellinen intressi asiassa. Tällainen tilanne on kysymyksessä silloin kun työnantaja on maksanut työntekijälle palkkaa tai, jos korvauksella on vaikutusta työnantajan vakuutusmaksun suuruuteen. Lainkohdan mukaan päätös muutoksenhakuosoituksineen on annettava kirjallisesti ja siitä tulee salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä käydä ilmi vahingoittuneen nimi ja henkilötunnus, vahinkopäivä, asian ratkaisu, etuus ja korvauksen määrä. Perustelujen mukaan pykälässä lueteltaisiin nimenomaisesti ne tiedot, jotka työnantajalle on annettava. Päätökseen ei sisällytetä siten vahingoittuneen terveydentilatietoja. Mikäli työnantaja kuitenkin valittaa päätöksestä ja muutoksenhakuelin katsoo työnantajalla olevan valitusoikeuden, työnantaja saa oikeudet kaikkiin tietoihin muutoksenhaun asianosaisen tavoin.³⁸⁸

³⁸⁷ Ennen TyTaL:n voimaantuloa 1.1.2016, tapaturmailmoitus oli yhtenäinen kaikkien vakuutusyhtiöiden kesken. Uuden lain myötä yhtiöt eivät kerää täysin yhtenäisiä tietoja. Laki määrittää kuitenkin ne tiedot, jotka on välttämättä kerättävä.

³⁸⁸ HE 277/2014 s. 129 ja s. 174. Säännös näyttää johtavan siihen, että työnantajan on käytettävä valitusoikeuttaan saadakseen kaikki asian ratkaisuun vakuutuslaitoksessa vaikuttaneet tiedot. Vakuutusyhtiöt ovat korvausasioissa ennen lain voimaantuloa noudattaneet nykyisen lain edeltäjän tapaturmavakuutuslain (608/1948) muutoksenhakua koskevan 53 a §:n perusteluihin nojautuvaa tulkintaa, jonka mukaan työnantaja on asianosainen korvausasiassa silloin kun se on maksanut sairausajan palkkaa tai korvausta vakuutukseen liittyvän omavastuun perusteella. KKO on päätöksessään 2001:112 katsonut työnantajalla olevan

Työnantajan oikeudesta saada tietoja koskevan lainkohdan mukaan työnantajalla on oikeus saada vakuutuslaitokselta salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä talous- ja henkilöstöhallintoon ja vakuutusmaksun määräämistä varten välttämättömät tiedot tämän lain mukaan myönnettyistä korvauksista sekä korvattujen vahinkotapahtumisen yksilöimiseksi välttämättömät tiedot (251 §). Nämä ovat käytännössä samat tiedot, joiden tulisi käydä ilmi työnantajalle annettavasta päätöksestä.³⁸⁹

TyTaL velvoittaa työnantajan pitämään tapaturmaluetteloa, johon on merkittävä vahingoittuneen työntekijän henkilötunnus ja muut yksilöintitiedot, tiedot tapaturman sattumisajasta, työtapaturmaan johtaneista olosuhteista ja syistä, työn laadusta, työtapaturman aiheuttamista vammoista ja sairauksista ja, jos se on mahdollista, vähintään kahden tapaturman sattuessa paikalla olleen henkilön nimi ja osoitetiedot sekä muut välttämättömät tiedot. Tapaturmaluettelo on salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä pyydettyä näytettävä asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle, poliisille ja työntekijöiden valitsemalle työsuojeluvaltuutetulle niiden laissa säädettyjen tehtävien suorittamista varten (267 §).

lisäksi välitön oikeudellinen intressi asiassa silloin kun työnantajalla on täysomavastuun sisältävä erikoismaksujärjestelmä, jossa maksetut korvaukset peritään kokonaisuudessaan vakuutusmaksuna työnantajalta. Vakuutuslaitos on ratkaisussaan 3965:2003 todennut, että asianosaiselle työnantajalle on annettava saman sisältöinen päätös kuin vahingoittuneelle. Ratkaisun perustelujen mukaan, mikäli kysymyksessä on asiakirja, joka voi vaikuttaa asian ratkaisuun, asianosaisen oikeus oikeudenmukaiseen oikeudenkäyntiin syrjäyttää toisen asianosaisen eli tässä tapauksessa työntekijän oikeuden yksityiselämän suojaan. Ks. tästä *Koskinen – Alapuranen – Arola – Heino – Lehtonen – Ullakonoja – Virta* s. 74-75. Vakuutuslaitos on antanut ratkaisun (VakO 6172:2011) 25.2.2014 koskien työnantajan oikeutta saada tieto työntekijän terveydentilaa koskevasta selvityksestä. Työnantaja oli maksanut työntekijälle sairausloman ajalta palkkaa ja haki Kansaneläkelaitokselta sairauspäivärahaa kyseisiltä palkan maksun ajoilta. Kansaneläkelaitos hylkäsi hakemukset, koska ei pitänyt työntekijää esitetyn selvityksen perusteella työkyvyttömänä. Työnantajan päätökset eivät sisältäneet yksityiskohtaisia perusteluja. Kansaneläkelaitoksen päätösten mukaan tietoturvasyistä perustelut oli kirjoitettu vain työntekijälle annettuihin päätöksiin. VakO:n ratkaisun mukaan työnantajalla oli sairauspäiväraha-asiassa asianosaisena oikeus saada tieto työntekijän terveydentilaa koskevasta selvityksestä. VakO velvoitti Kansaneläkelaitoksen antamaan työnantajalle myös päätösten perustelujen osalta saman sisältöiset päätökset kuin työntekijälle.

³⁸⁹ HE 277/2014 s.170.

4.3.6 Tasa-arvolaki

Työnantajan velvollisuudesta kohdella työntekijöitään tasapuolisesti säädetään työsopimuslaissa, naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa sekä rikoslaissa. Työnantaja on velvollinen edistämään sukupuolten tasa-arvoa työelämässä. Tasa-arvolaki pyrkii estämään sukupuoleen perustuva syrjinnän ja edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.³⁹⁰

Työnantajan on edistettävä naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin, luotava heille samanlaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen sekä edistettävä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa. Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajaa helpottamaan myös työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja toimimaan siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.³⁹¹

Varsinaisia työntekijän henkilötietojen käsittelyä koskevia säännöksiä ei tasa-arvolaissa ole. Henkilötietojen käsittelyä koskevat säännökset on kuitenkin huomioitava erityisesti palkkakartoitusta, työnantajan tiedonantovelvollisuutta sekä työhönottoa koskevien säännösten yhteydessä.

Tasa-arvon edistämismääräykset koskevat kaikkia työnantajia. Tasa-arvolaissa ei ole yksityiskohtaisia säännöksiä siitä, millaisiin käytännön toimenpiteisiin työnantajan on ryhtyttävä tasa-arvon edistämiseksi. Työnantajan käytettävissä olevat keinot ovat työpaikka- ja työalakohtaisia ja huomioon on otettava käytettävissä olevat voimavarat ja muut seikat. Työnantajan velvollisuuksiin vaikuttavat muun muassa työnantajayrityksen koko, sijainti ja taloudelliset mahdollisuudet kuten se, millaista työvoimaa on tarjolla ja miten ammattitaitoisia työnhakijat ovat.³⁹²

³⁹⁰ Säännökseen lisättiin sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän estäminen 1.1.2015 yhdenvertaisuuslain uudistamisen yhteydessä.

³⁹¹ Ks. Koskinen - Ullakonoja ss. 106.

³⁹² Koskinen - Ullakonoja ss. 106.

Työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa ja siihen liittyvää palkkakartoitusvelvollisuutta täsmennettiin yhdenvertaisuuslain uudistuksen yhteydessä. Yrityksissä, joissa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma (6a §). Suunnitelma voi olla osa henkilöstö- tai koulutussuunnitelmaa, työsuojelun toimintaohjelmaa tai erillinen tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvalluutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa³⁹³ ja sen tulee sisältää 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista; 2) käynnistettäväksi ja toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja 3) arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista. Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle. Palkkakartoitus voidaan sopia paikallisesti tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.³⁹⁴

Tasa-arvolain uudessa palkkakartoitusta koskevan säännöksen (6b §) mukaan palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

³⁹³ Aiemmin tasa-arvolaisissa käytettiin yleisempää ilmaisua "henkilöstön edustaja". Säännökseen lisättiin lisäksi täsmennys siitä, että henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

³⁹⁴ Aiemman säännöksen mukaan tasa-arvotilannetta tuli tarkastella vuosittain, ellei paikallisesti sovita, että selvitys ja toimenpiteet voidaan tehdä vähintään kerran kolmessa vuodessa.

Palkkakartoituksen laatimisen ensimmäinen vaihe on palkkakartoituksessa käytettävästä luokittelusta päättäminen. Tehtävien luokittelu tarkoittaa joko työnantajan käyttämän tehtävän vaativuusarviointijärjestelmän mukaista luokittelua tai muuta käytössä olevaa yrityskohtaista tehtävien ryhmittelyä. Palkkatietojen tarkastelun eri työehtosopimusalojen välillä on oltava mahdollista.³⁹⁵ Kartoitus tulee laatia siten, että yksittäisten henkilöiden palkat eivät ole selvityksestä saatavilla.³⁹⁶ Ryhmässä tulisi olla useampi nais- tai miespuolinen työntekijä, jotta yksittäisen henkilön palkka ei kävisi kartoituksesta ilmi. Lain esitöiden mukaan palkkatietojen käsittelyssä tulee ottaa huomioon voimassa oleva tietosuojasääntely ja ohjeistus sekä työntekijöiden yksityisyyden suoja. Tämä ei kuitenkaan estä yksittäisten palkkatietojen käsittelyä palkkakartoitusta laadittaessa. Valtion ja kunnan palveluksessa työskentelevien työntekijöiden palkat ovat nimikirjalain (7 §) mukaan julkisia, mutta yksityisen sektorin työntekijöiden palkat eivät.³⁹⁷ Yksittäisen tilastoryhmän ei tulisi siten olla niin pieni, että tiedosta olisi mahdollista tunnustaa työntekijä. Palkkakartoitus tulee siten laatia siten, ettei siitä ilmene henkilötietoja.³⁹⁸

Tasa-arvolaki asettaa työnantajalle velvollisuuden toimia siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Valintakriteereiden tulee soveltua sekä naisille että miehille. YksTL säätelee henkilötietojen keräämistä työhönoton yhteydessä. Työnhakijasta saadaan kerätä vain tehtävän kannalta välittömästi tarpeellisia tietoja. Terveystilasta voidaan lähtökohtaisesti kerätä tietoa vain siltä osin kuin terveellinen ja turvallinen työskentely kyseessä olevassa tapauksessa edellyttää. Tasa-arvolain mukaista kiellettyä syrjintää on työnhakijan syrjäyttäminen sillä perusteella, että hän on raskaana, suunnittelee lapsen saamista tai hoitaa pieniä lapsia. Raskaudentilaa ja mahdollista perheenperustamista koskevat kysymykset sekä tietojen kerääminen tähän liittyen ovat siten sekä YkstTL:n että tasa-arvolain vastaisia.³⁹⁹

³⁹⁵ Ks. HE 195/2004 s. 25-27 ja HE 19/2014 s. 116.

³⁹⁶ HE 195/2004 s. 27.

³⁹⁷ HE 195/2014 s. 117.

³⁹⁸ Ks. Koskinen - Ullakonoja s. 107, jossa todetaan, ettei kartoituksen laatiminen siten, että yksittäisten henkilöiden palkat eivät selvityksestä ilmene, olisi aina mahdollista.

³⁹⁹ Koskinen - Ullakonoja s. 107 sekä Kuoppamäki s. 191.

Tasa-arvolain 10 §:n mukaan työnantajan on annettava viivytyksettä kirjallinen selvitys henkilölle, joka katsoo tullessa sukupuolensa perusteella syrjityksi työhönotossa, tehtävään tai koulutukseen valittaessa tai epäilee syrjintää palkkauksessa. Työhönottotilanteessa selvityksestä on käytävä ilmi työnantajan noudattamat valintaperusteet, valituksi tulleen koulutus, työ- ja muu kokemus sekä muut valintaan vaikuttaneet selvästi osoitettavissa olevat ansiot ja seikat (10.1 §). Vastaava selvitys on annettava työnhakijalle tai työntekijälle, joka katso joutuneensa syrjityksi muun muassa raskautensa vuoksi (10.2 §). Varsinkaan yksityisellä sektorilla työnhakijalla ei ole yleensä tietoa muista työtä hakeneista henkilöistä. Jos kuitenkin työntekijä kyseiseen tehtävään on valittu ja hänen nimensä julkaistu, ovat valittua työntekijää koskevat koulutus-, työ- ja muuta kokemusta koskevat tiedot HetiL:ssa tarkoitettuja henkilötietoja. Työntekijälle luovutettavaan selvitykseen ei saa merkitä tietoa kenenkään terveydentilasta tai muista henkilökohtaisista oloista ilman tämän suostumusta. Jos työntekijän valinta on perustunut siihen, että on haluttu suosia vammaista työnhakijaa, tietoa vamman laadusta ei saa laittaa selvitykseen ilman valitun suostumusta.⁴⁰⁰

Epäiltäessä palkkasyrjintää, työntekijälle on luovutettava tiedot hänen palkkauksensa perusteista sekä muut välttämättömät tiedot (10.3 §). Oikeus tietojen saantiin palkkauksesta ja työehdoista koskien yksittäistä työntekijää on myös luottamusmiehellä tai muulla työntekijöiden edustajalla työntekijän suostumuksella. Laissa on säädetty myös erillinen vaitiolovelvollisuus luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle sekä työntekijän edustajalle, joka on saanut työntekijän palkkatietoja kyseisen lainkohdan perusteella.

4.3.7 Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lakia sovelletaan julkisessa ja yksityisessä toiminnassa ja se on siten soveltamisalaltaan edellistä lakia laajempi. Lakia sovelletaan sekä itsenäisessä että epäitsenäisessä asemassa tapahtuvaan työntekoon. Lain

⁴⁰⁰ HE 195/2004 ja Kuoppamäki s. 191.

soveltamisalan piiriin kuuluvat sekä työsuhteet että valtion virkamiesten ja kunnallisten viranhaltijoiden virkasuhteet⁴⁰¹

Lain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vammaisuuden, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.⁴⁰²

Uutena yhdenvertaisuuslaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta. Lisäksi lakiin on otettu säännökset työnantajan velvollisuudesta suunnitella yhdenvertaisuuden edistämiseen tähtäviä toimia vähintään 30 työntekijää työllistävässä yrityksissä. Pykälät täydentävät palvelussuhdelainsäädännössä säädettyä työnantajan velvollisuutta kohdella työntekijöitä tasapuolisesti sekä työsopimuslaissa säädettyä työnantajan yleisvelvoitetta.⁴⁰³ Tavoitteena on, että yhdenvertaisuuden edistämisestä muodostuisi osa työpaikan säännöllistä kehittämistoimintaa. Työpaikan yhdenvertaisuustilannetta tarkasteltaisiin määräajoin ja tarvittaessa tehtäisiin muutoksia ja tarkennuksia aiemmin suunniteltuihin edistämistoimenpiteisiin.

Yleinen yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuus tarkoittaa sitä, että työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja ja niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Arvioinnin tulisi lähtökohtaisesti kattaa kaikki

⁴⁰¹ Vuoden 2004 lain mukaan yhdenvertaisuuslakia sovellettiin työelämässä kun kyse on työhönottoperusteista, työ-oloista tai työehdoista sekä uralla etenemisestä. Ks. *HE 19/2014* s. 55.

⁴⁰² Laki vastaa pääosin aiemman yhdenvertaisuuslain syrjinnän kieltoa. Uutena nimenomaisesti mainittuina syrjintäperusteita lakiin otettiin aiemmin palvelussuhdelakien syrjintäkieltoihin sisältyvät ”ammattiyhdistystoiminta”, ”poliittinen toiminta” ja ”perhesuhteet”. Lisäykset ovat tarpeen siksi, että palvelussuhdelakien syrjintäkieltosäännökset korvattiin viittauksella yhdenvertaisuuslakiin ks. *HE 19/2014* s. 66.

⁴⁰³ TSL 2 luvun 1 §:n mukaan työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Edistämisvelvollisuus kohdistuu perustelujen mukaan koko työpaikkaan sekä työpaikalla työntekijöiden ja erilaisten työntekijäryhmien kohtelussa noudatettaviin menettelytapoihin. Edistämistoimenpiteiden tavoitteena on, että työpaikalla noudatettavat menettelytavat muun muassa työhönotossa, tehtäviä jaettaessa, koulutukseen pääsystä päätettäessä, palkasta ja työsuhteisiin liittyvistä etuuksista päätettäessä sekä työntekoon ja työsuhteisiin liittyviä velvollisuuksia määritettäessä olisivat aidosti syrjimättömiä.⁴⁰⁴

Yhdenvertaisuuslaissa esitetyn edistämisvelvollisuuden täyttäminen saattaa edellyttää henkilöstöä koskevien tietojen käsittelyä. Tietyt syrjintäperusteet liittyvät henkilöiden ominaisuuksiin, joita koskevat tiedot ovat HetiL:ssa tarkoitettuja arkaluonteisia tietoja ja joiden käsittely on sallittu ainoastaan HetiL 12 §:ssä säädetyissä tilanteissa. Velvollisuus yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen ei oikeuta eikä edellytä arkaluonteisten tietojen käsittelemiseen.⁴⁰⁵

Yhdenvertaisuuslaki on kiinteästi yhteydessä HetiL:iin ja YksTL:iin, joiden keskeisiin periaatteisiin kuuluu työntekijän oikeus tulla arvioiduksi oikeiden ja oleellisten tietojen perusteella. Työhönottilanteessa sekä yhdenvertaisuuslain että YksTL:n säännökset suojaavat työntekijää. Esimerkkinä voidaan mainita ikää koskeva henkilötieto. Yhdenvertaisuuslain perusteella ikä ei sellaisenaan saa olla ratkaiseva peruste valittaessa työntekijää. Ikä voidaan ottaa huomioon vain erityisissä tapauksissa kuten esimerkiksi mallin tai näyttelijän työssä. Ikä voi sinänsä olla yksi peruste harkittaessa työntekijöiden soveltuvuutta tiettyyn tehtävään. Iän sijasta valintakriteerinä tulisi kuitenkin painottaa työnhakijan kokemusta ja koulutusta haettavaan tehtävään.⁴⁰⁶ YksTL:n lähtökohtana on, että kerättävän tiedon on oltava haetun tehtävän kannalta välittömästi tarpeellinen eikä tar-

⁴⁰⁴ Esimerkkinä mainitaan hyviin käytäntöihin perustuvien menettelytapojen vakiinnuttaminen syrjintäepäilyjä käsiteltäessä sekä yhdenvertaisuusasioiden esille ottaminen työntekijöiden perehdytyksessä, koulutuksessa ja työyhteisön kehittämisessä. *HE 19/2014* s. 64.

⁴⁰⁵ *HE 19/2014* s. 64.

⁴⁰⁶ Ks. syrjinnästä iän perusteella *Kuoppamäki* s. 82.

peettomia tietoja tule käsitellä. HetiL velvoittaa työnantajaa käsittelemään tietoja laillisesti ja noudattamaan hyvää tietojenkäsittelytapaa. YksTL:n ja yhdenvertaisuuslain säännökset täydentävät tältä osin toisiaan.

Syrjinnän kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitys siltä työnantajalta, joka on lain vastaisesti syrjinyt häntä. Hyvitystä on tai syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista on vaadittava kahden vuoden kuluessa syrjivästä menettelystä. Työhönottotilanteessa laissa säädetään kuitenkin hakijoiden yksityisyyden turvaamiseksi vuoden määräajasta vaatimuksen esittämiselle (26 §). Työhönottotilanteissa väitetty syrjintäkiellon rikkominen olisi käsiteltävä mahdollisimman pian valintapäätöksen tekemisen jälkeen. Säännös edellyttäisi sitä, että työnantaja säilyttäisi valintaa koskevat asiakirjat kanneajan päättymiseen saakka. Työnantajalle työntekijän tai virkamiehen valinnasta kertyvät asiakirjat sisältävät hakijoiden henkilöä koskevia tietoja, joiden säilyttämisestä säädetään HetiL:ssa ja YksTL:ssa.⁴⁰⁷

Tapauksessa KKO:2015:41 Yhtiön julkaiseman sitoutumattoman maakuntalehden päätoimittajaksi valitulta henkilöltä X oli työhaastattelussa kysytty, oliko hän tai hänen puolisonsa poliittisesti aktiivinen. X oli vastannut kysymykseen kieltävästi ja näin tehdessään puolisonsa osalta totuudenvastaisesti. X, joka oli rekisteröidyssä parisuhteessa toisen naisen kanssa, ei ollut myöskään oikaissut haastattelussa syntynyttä käsitystä siitä, että hänen puolisonsa oli mies. Yhtiön toimitusjohtaja A oli ennen tehtävän alkamista purkanut X:n työsuhdetta koskeneen johtajasopimuksen. Kysymys koski sitä, oliko A syyllistynyt työsyryntään perhesuhteiden ja sukupuolisen suuntautumisen perusteella.

KKO:n mukaan puolison mahdollinen poliittinen aktiivisuus ei liity työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen eikä työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin. KKO:n mukaan on kuitenkin perusteltua katsoa, että sitoutumattoman lehden päätoimittajan tehtävän luonne edellyttää tiettyä, tavanomaista työsuhdetta vankempaa luottamussuhdetta työsuhteen osapuolten välillä. Päätoimittajan tehtävien erityisluonne ei kuitenkaan riitä perustelemaan sitä, että tämän luottamuksen kannalta merkitystä olisi työsuhteen ulkopuolisen X:n puolison mahdollisella poliittisella aktiivisuudella. Työnantajan menettelyä ei votua pitää edellä kuvatun sääntelyn valossa asianmukaisena siltä osin kuin X:ltä on udeltu tämän puolison poliittista aktiivisuutta. Kun tätä koskeva kysymys on kuitenkin työhönottohaastattelussa esitetty, X on mainituista syistä voinut lähteä siitä, että hänen vastauksensa ei ole koskenut hänen velvollisuuksiaan mahdollista tulevaa työnantajaansa kohtaan. A:lla ei tämän vuoksi ole ollut painavaa, hyväksyttävää syytä kohdella X:ää syrjivästi sillä perusteella, että X on vastannut totuudenvastaisesti puolisonsa poliittista aktiivisuutta koskevaan kysymykseen.

⁴⁰⁷ HE 44/2003 s. 53 sekä HE 19/2014 s. 92.

Puolison sukupuolen osalta KKO totesi, että kysymyksessä on ollut tieto, jota työnantajalla ei ole YksTL 3 §:n nojalla ollut tarvetta tai oikeutta käsitellä. Oikaisemalla puolisonsa sukupuolta koskevan virheellisen tiedon X olisi tullut ilmaiseeksi sukupuolisesta suuntautumisestaan sellaista tietoa, joka on mainitun lain nojalla suojattua. X:llä ei tämän vuoksi ole ollut velvollisuutta oikaista työnantajalle syntynyttä virheellistä tätä koskevaa käsitystä.⁴⁰⁸

4.4 Yhteistoimintamenettely

Yleistä. Työnhakijoiden ja työntekijöiden henkilötietojen käsittelyä koskevia asioita on käsiteltävä eräiltä osin yhteistoimintamenettelyssä. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (YTL) tuli voimaan 1.7.2007 ja korvasi vuodelta 1978 olevan edeltäjänsä. Lakia sovelletaan tietyin poikkeuksin yrityksiin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä on säännöllisesti vähintään 20. Yhteistoimintaa valtion virastoissa ja laitoksissa koskee oma lakinsa (651/1988). Kuntia ja kuntayhtymiä koskee laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007).

YTL:n tarkoituksena on edistää yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Tavoitteena on kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa niihin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on myös tiivistää

⁴⁰⁸ Ks. ratkaisusta *Koskinen 2015*. Oikeustapauskommentissa Koskinen käsittelee KKO:n ratkaisua ja tuo esiin sen, että tuomioistuimet kaikissa asteissa perustivat ratkaisunsa YksTL 3 §:ään, eikä tapauksessa arvioitu HetiL:n arkaluonteisten tietojen käsittelyä koskevan säännöksen nojalla. Haastateltavalle tapauksessa esitettyjä tuomioissa arvioituja kysymyksiä tulee ensi sijassa arvioida siltä kannalta, onko kysyjällä oikeus selvittää kyseisiä arkaluonteisia tietoja. Kun sellaista oikeutta ei tapauksessa ollut, tämän jälkeen arvioidaan hakijan oikeutta vastata kysymyksiin virheellisesti tai olla korjaamatta työnantajan väärää käsitystä. Arkaluonteisten tietojen yhteydessä vahvana lähtökohtana on, että vastaajalla ei ole velvollisuutta vastata tällaisiin kysymyksiin oikein eikä hänellä ole velvollisuutta paljastaa arkaluonteisia tietoja kuin vain silloin, jos työnantajalla on käsittelyyn lain mukainen poikkeusperuste.

työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yritysten toimintamuutosten yhteydessä (1 §).

YTL sisältää menettelysäännöksiä osapuolten välisestä yhteistoiminnasta sekä neuvottelujen käymisestä. Ennen kuin työnantaja tekee päätöksen tietyissä työntekijöitä koskevissa asioissa, on työpaikalla käytävä yhteistoimintamenettely. Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat on määritelty laissa. Laki asettaa työnantajalle neuvotteluvuorituksen lain soveltamispiiriin kuuluvista asioista. Työnantajan on ennen päätöksentekoa käsiteltävä asian perusteita, tavoitteita, tarkoituksia ja vaikutuksia niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee. Tavoitteena on, että työntekijät saavat riittävän ajoissa tiedon heitä koskevista asioista ja, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa työnantajan päätöksentekoon.

YksTL:a valmisteltaessa lain tavoitteeksi asetettiin muun ohessa työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistyön kehittäminen tietosuoja-asioissa sekä henkilötietojen käsittelyn avoimuuden lisääminen.⁴⁰⁹ YksTL:n voimaantulon myötä lakiin otettiin säännös, jonka mukaan henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana kuuluu YTL:n sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa tarkoitettun yhteistoimintamenettelyn piiriin (YksTL 4.3 §). Samalla muutettiin yhteistoiminnasta annettuja lakeja siten, että työntekijästä työsuhteen aikana kerättävät tiedot tulivat yhteistoimintamenettelyn piiriin. Vuoden 2004 YksTL ei aiheuttanut tämän osalta muutosta YksTL:n säännöksen asiasisältöön tai sen sanamuotoon. YksTL:n perustelujen mukaan työnantajan on toimittava yhteistoiminnassa työntekijöiden ja henkilöstön edustajien kanssa henkilötietojen suojaamisen ja työntekijöiden yksityisyyden suojan varmistamiseksi henkilötietoja kerätettäessä.⁴¹⁰

Työpaikan yhteistoimintaa koskevien lakien valvonta siirtyi yhteistoiminta-asiamiehelle, kun asiaa koskeva laki (216/2010) tuli voimaan 1.7.2010. Yhteistoiminta-asiamies valvoo YTL:n noudattamista sekä ohjaa ja neuvoa lain soveltamisessa. Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole toimivaltaa antaa valvottavanaan olevasta lainsäädännöstä tulkintoja eikä

⁴⁰⁹ HE 75/2000 s. 10.

⁴¹⁰ HE 75/2000 s. 19.

tehdä sitovia ratkaisuja. Yhteistoiminta-asiamies on antanut vuoden 2012 alussa ohjeen paikantamista ja henkilötietojen keräämisen periaatteita ja käytäntöjä koskevasta yhteistoimintamenettelystä.⁴¹¹

Henkilötietojen kerääminen. YTL 15 §:n mukaan yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä työhönotossa noudatettavat yleiset periaatteet ja menetelmät tarvittaessa henkilöstö- tai ammattiryhmittäin taikka työtehtävittäin eriteltynä, työhöntulijalle työpaikkaan ja yritykseen perehtymiseksi annettavat tarpeelliset tiedot sekä yrityksessä noudatettavat periaatteet ja käytännöt siitä mitä tietoja työntekijästä kerätään työhönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana ottaen huomioon mitä YksTL:ssa säädetään. Yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain piiriin kuuluvat valtion palvelukseen tulon yhteydessä ja palvelussuhteen aikana kerättävät ja palvelukseen tulevalle annettavat tiedot sekä tehtäviin perehdyttämisen järjestelyt. Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa mukaan yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia (4 §).

Työhönotossa käytettäviä menettelyjä ovat esimerkiksi sisäinen haku, työvoimatoimiston, lehti-ilmoitusten ja internetin käyttö. Aiemman YTL:n perusteluissa todettiin lisäksi, että työhönoton periaatteita ja menetelmiä käsiteltäessä yhteistoiminta-asiana tulee selvittää työhönotossa noudatettavat valintaperusteet, soveltuvuuskokeiden käytön tarkoitus ja tarpeellisuus, valitaanko henkilö avoimna olevaan tehtävään ensisijaisesti yrityksen palveluksessa olevista henkilöistä vai yrityksen ulkopuolelta, mikä on koulutuksen ja työkokemuksen merkitys valinnassa sekä muut vastaavat seikat.⁴¹² Työhönoton menetelmiin kuuluvat myös työsuhteessa suoritettavat henkilöarvioinnit ja muut testit.⁴¹³

⁴¹¹ *Yhteistoiminta-asiamiehen ohje paikantamisesta ja henkilötietojen keräämisen periaatteita ja käytäntöjä koskevasta yhteistoimintamenettelystä.* Ohje on saatavilla osoitteessa http://www.tem.fi/files/31769/Paikantaminen_ja_henkilötietojen_keraaminen.pdf

⁴¹² HE 38/1978 s. 8-9

⁴¹³ Koskinen 2004b s. 9. Neuvottelumenettelyn piiriin kuuluvat esimerkiksi turvallisuusselvitykset, henkilöluottotietojen käyttö, lääketieteelliset ja ei-lääketieteelliset testausmenetelmät jne.

Työsuhteen aikana ja työhön oton yhteydessä kerättävien tietojen osalta on kiinnitettävä huomiota siihen, että yhteistoiminta koskee työnhakijoiden lisäksi myös työsuhteessa olevista kerättäviä tietoja. Tällöin on otettava huomioon YksTL, jossa määritellään se, millaisia tietoja työntekijöistä saadaan kerätä ja miten niitä saa käsitellä. Tämän kohdan mukaisesti asioihin kuuluu esimerkiksi soveltuvuustestien käytön tarkoitus ja tarpeellisuus. Työsuhteen aikana kerättävien tietojen osalta työnantajan on neuvoteltava henkilöstön edustajien kanssa esimerkiksi päättäessään uusien henkilötietojärjestelmien käyttöönotosta. Samoin myös muun muassa työsuhteen aikana tapahtuvat testausmenetelmät ja niiden käyttöönotto kuuluvat neuvoteltavien asioiden piiriin.⁴¹⁴ Yhteistoimintamenettelyssä voidaan käsitellä muun muassa testien tarkoitusta, niiden sisältöä, tulkintaa ja luotettavuutta sekä niiden suorittajien ja tulkitsijoiden asiantuntemusta.⁴¹⁵ Myös työntekijää koskevien arkaluonteisten tietojen kerääminen kuuluu yhteistoimintamenettelyn piiriin. Käsittelemällä arkaluonteisten tietojen keräämistä yhteistoimintamenettelyssä työnantajan suorittama henkilötietojen tarpeellisuusarviointi helpottuu. Menettelyllä ei kuitenkaan voida poistaa työnantajan velvollisuutta suorittaa tarpeellisuusharkinta kussakin yksittäistapauksessa erikseen.

Yhteistoimintalain mukaan yhteistoimintaneuvottelut tulee käydä niiden henkilöstöryhmien, joita asia koskee, edustajien kanssa. Jos asia koskee yhtä henkilöstöryhmää, käsitellään asia tämän henkilöstöryhmän edustajan tai edustajien kanssa. Jos asia vaikuttaa kahteen tai useampaan henkilöstöryhmään, tulee asia käsitellä yhteisessä kokouksessa, johon osallistuvat niiden henkilöstöryhmien, joita asia koskee, edustajat (YTL 20.2 § 2-3 mom.). Työnantaja ja henkilöstöryhmien edustajat saavat sopia, että yrityksessä tai sen eri osissa käsitellään yhteistoimintalaissa tarkoitetun yhteistoiminnan piiriin kuuluvat asiat työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien yhteisessä neuvottelukunnassa, jota koskevasta sopimuksesta on säädetty yhteistoimintalaissa (YTL 9 §:n 2-4 mom.). Jos tietojen kerääminen koskee vain johonkin tiettyyn henkilöön, kuten esimieheen, yksilöitävissä olevia tietoja, yhteistoimintamenettely on käytävä ainakin hänen kanssaan. Menettelyssä on käytävä läpi ainakin, mitä tietoja työntekijästä kerätään sekä millä tavoin ja mistä lähteistä tietoja kerätään. Yhteistoimintalainsäädäntö ei aseta kerättävien tietojen

⁴¹⁴ HE 75/2000 s. 19

⁴¹⁵ Ks. Koskinen 2004b s. 9 ja Raatikanen s. 387

osalta muotovaatimuksia eli säännös koskee YksTL:n tavoin sekä suullisia että kirjallisia henkilötietoja.

Yhteistoimintamenettelyllä ei voida poiketa YksTL 3 §:n tarpeellisuusvaatimuksesta tai muista pakottavista henkilötietojen käsittelyä koskevista lain säännöksistä eikä menettelyllä voida tarpeettomasti loukata asianosaisten yksityisyyttä. Yhteistoimintamenettelyllä ei voida myöskään korvata työntekijältä itseltään edellytettyä suostumusta.

Teknisin menetelmin toteutettu valvonta ja tietoverkon käyttö. Kameravalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan avulla työntekijästä kerättävät tiedot samoin kuin työnantajan sähköpostipalvelimelle kerääntyvä tieto työntekijöiden viestinnästä sekä tiedot työntekijöiden tietoverkon käytöstä ovat HetiL:n tarkoittamia henkilötietoja. Useimmiten nämä tiedot muodostavat myös henkilörekisterin.⁴¹⁶ Henkilötietojen käsittelyä ovat puolestaan kaikki henkilötietoihin kohdistuvat toimenpiteet.

YksTL:n voimaan tulon myötä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluviksi asioiksi lisättiin työntekijöihin kohdistuvan teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö. YTL 19 §:n 3 kohdan mukaan yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät sekä 4 kohdan mukaan sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteet. Lisättäessä vuonna 2009 sähköisen viestinnän tietosuojalakiin säännöksiä viestien tunnistamistietojen käsittelystä epäiltäessä väärinkäytöksiä, lisättiin lakiin samalla myös säännökset käsittelyyn liittyvästä yhteistoimintamenettelystä. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille ja heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi (YksTL 21 §).

Teknisen valvonnan osalta neuvottelujen kohteena on työnantajan suunnitteleman käytännön kokonaisuus. Yhteistoiminta-asiamies on todennut paikantamisen käyttöönottoa koskevassa ohjeessaan, että neuvotteluissa on käsiteltävä, miksi paikantamisen käyttöönottoa harkitaan, mitä käyttöönotolla tavoitellaan ja miten asia vaikuttaa henkilöstöön ja

⁴¹⁶ HE 162/2003 s. 6

sen asemaan valvonnassa käytettävien menetelmien ja käyttöönoton lisäksi. Asian käsittely edellyttää useimmiten useampia kuin vain yhtä neuvottelukertaa. Neuvottelut on käytävä ennen paikantamisen tai sen muutoksen käyttöönottoa.⁴¹⁷ Ohjeen voida katsoa soveltuvan myös muuhun tekniseen valvontaan. Myös jos esimerkiksi kulunvalvonnassa ja kameravalvonnassa tapahtuu muutoksia, on asia käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä.

Tavoitteena lailla on ollut, että yhteistoimintamenettelyssä voitaisiin vahvistaa pelisäännöt työpaikoilla sähköpostin ja tietoverkon käytölle. Yhteistoiminnassa ei voida kuitenkaan laajentaa työnantajan oikeuksia siitä, mitä hänellä lain mukaan jo on. Yhteistoimintavelvoite kattaa vähintään sen, että työnantajan on kerrottava yhteistoimintamenettelyssä työpaikan sähköposti- ja tietoverkon käytöstä sekä näihin kohdistuvasta valvonnasta ja että työntekijät voivat esittää näkemyksensä näistä asioista.⁴¹⁸

YksTL 21.2 §:n mukaan työnantajan on yhteistoimintamenettelyn jälkeen määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä tiedotettava työntekijöille valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä sekä sähköpostin ja tietoverkon käytöstä. Työntekijöille tulisi olla selvää sallitaanko työnantajan järjestelmillä henkilökohmainen viestintä tai tietoverkkojen käyttö ja valvotaanko heitä, miten ja millä perusteilla.

YTL 26 §:n mukaan työnantajan on tiedotettava yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellystä asiasta aikaansaadun yksimielisyyden perusteella tai yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen muutoin tekemänsä päätöksen yksityiskohtaisesta sisällöstä ja voimaantuloajankohdasta asian laajakantoisuudesta riippuen joko asianomaisille henkilöstöryhmien edustajille tai kaikille niille työntekijöille, joita asia koskee. Työnantaja voi vaihtoehtoisesti noudattaa YTL 18 §:ssä tarkoitettuja yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä. Tiedottamisen kohteena on päätöksen yksityiskohtainen sisältö ja voimaantuloajankohta.⁴¹⁹

⁴¹⁷ Ks. Yhteistoiminta-asiamiehen ohje s. 5-6.

⁴¹⁸ *Nyysölä* s.173

⁴¹⁹ Yhteistoiminta-asiamiehen ohje s. 6.

Huumeestaamisella kerättävät tiedot. Työnantajalla on YksTL 7 §:ssä säädettyin edellytyksin oikeus käsitellä työnhakijan ja 8 §:ssä säädettyin edellytyksin työsuhteessa olevan huumausaineiden käyttöä koskevia tietoja. YksTL:n myötä työterveyshuoltolakiin otettiin säännös, jonka mukaan työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma, jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä huumausainetesti. Päihdeohjelman tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihdeiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa (TyötervL 11.4 §).⁴²⁰

YTL:n 19 §:n mukaan yhteistoimintaneuvotteluissa tulee käsitellä ennen päihdeohjelman hyväksymistä YksTL:n 7 ja 8 §:ssä tarkoitettut työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle. Työnantajan pitää esittää missä tehtävissä ja millä perusteilla huumausainetestejä on tarkoitus käyttää. Työntekijöillä on oltava mahdollisuus esittää oma näkemyksensä asiasta.⁴²¹

On huomattava, että mikäli työnantajalla ei ole kirjallista päihdeohjelmaa, ei hänellä ole myöskään oikeutta käsitellä huumausaineiden käyttöä koskevia tietoja. Yhteistoimintamenettely on käytävä ennen kuin päihdeohjelma hyväksytään työpaikalla. Päihdeohjelma on siten huumeestaamisen yleinen edellytys eikä työnantaja voi vaatia työntekijältä todistusta, jos ohjelmaa ei ole laadittu.⁴²²

⁴²⁰ Valiokuntakäsittelyssä alkuperäinen hallituksen esitys TyötervL 11 §:n muuttamiseksi kohtasi muutosehdotuksia ja hyväksytyt ehdotus on tältä osin laajempi kuin mitä alkuperäisessä esityksessä ehdotettiin. Hallituksen esityksessä ehdotettiin YksTL:n 7 ja 8.2 §:ien mukaan ottamista yt-menettelyjen piiriin. Päihdeohjelmavaatimus liittyy nyt kaikkiin YksTL:n tilanteisiin, joissa työntekijä tai työnhakija voidaan velvoittaa huumausainetestiin. Alkuperäinen hallituksen esitys koski huumausaineiden vastaista ohjelmaa. Valiokuntakäsittelyn myötä ehdotus laajeni koskemaan myös muita päihteitä, ohjelman sisältö laajeni ja ohjelman nimeksi otettiin päihdeohjelma. Ks. *TyVM 8/2004 s. 6-7* ja *PeVL 10/2004 s. 3* sekä *Korhonen - Koskinen - Ojanen - Pesonen s. 95*.

⁴²¹ *Nyyssölä s.174*

⁴²² *Korhonen - Koskinen - Ojanen - Pesonen s. 96*. Ks. myös *Nyyssölä s. 174*. Työnantajan tulee esittää yhteistoimintamenettelyssä, missä tehtävissä ja millä perusteilla huumeestejä on tarkoitus käyttää ja työntekijöillä on oltava mahdollisuus esittää asiasta oma näkemyksensä.

4.5 Valvonta ja seuraamukset

Viranomaisvalvonnan, ohjauksen ja seuraamusjärjestelmän kautta pyritään varmistamaan henkilötietojen käsittelyä koskevien säännösten noudattaminen. Henkilötietolaki rakentuu rekisterinpidon itseohjautuvuuden periaatteelle. Rekisterinpitäjän on oma-aloitteisesti huolehdittava siitä, että henkilötietoja käsitellään laillisesti, ottaa huomioon rekisteröidyn yksityisyyden suoja ja muut oikeudet sekä toimia hyvän tietojenkäsittelytapaa mukaisesti. Noudatettaessa lain säännöksiä ja hyvää tietojenkäsittelytapaa viranomaisten tietojenkäsittelyä ohjaava rooli korostuu valvovaa roolia enemmän.⁴²³ Viranomaisvalvonnan ensisijaisena tarkoituksena on estää ennakolta HetiL:n ja YksTL:n vastaiset toimenpiteet ja käytännöt. Henkilötietojen käsittelyä koskevien säännösten noudattamista tehostavat lisäksi vahingonkorvaus- ja rangaistusseuraamukset. Nämä seuraamukset tulevat sovellettaviksi silloin kun lakia on jo rikottu, mutta niillä on myös lainvastaista toimintaa ennalta estävä vaikutus.⁴²⁴

Tietosuoja-asetuksen myötä säädetään seurauksena täysin uusista hallinnollisista sanktioista. Asetus tuo valvontaviranomaisille oikeuden määrätä rekisterinpitäjälle tai henkilötietojen käsittelijälle sakkoja tai hallinnollisia seuraamuksia tietosuoja-asetuksen velvoitteiden laiminlyönnistä (83 artikla). Sakon suuruus riippuu rikkomuksen luonteesta. Sakon enimmäismäärä on 20 miljoonaa euroa tai 4 % yrityksen edeltävän tilikauden vuotuisesta maailmanlaajuisesta kokonaisliikevaihdosta. Niiden tietosuoja-asetuksen vaatimusten laiminlyöntien osalta, joihin ei sovelleta hallinnollisia sakkoja, voi valvontaviranomainen määrätä muita varoittavia seuraamuksia (84 artikla). Näitä voivat olla esimerkiksi käsittelyn kieltäminen, kunnes tarvittavat velvollisuudet on täytetty. Valvontaviranomaisella on myös oikeus rekisterinpitäjän tietosuojan toteutuksen auditointiin.

4.5.1 Viranomaisvalvonta

⁴²³ Ks. Saarenpää 2015 s. 349.

⁴²⁴ Ks. Nyysölä s. 175 sekä Raatikainen s. 411.

Tietosuojavaltuutettu. YksTL:n noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset sekä tietosuojavaltuutettu (YksTL 22 §). HetiL sisältää tarkat säännökset henkilötietojen käsittelyn ohjauksesta ja valvonnasta (Hetil 9 luku). Tietosuojavaltuutettu on henkilötietojen käsittelyn yleisviranomainen, joka antaa henkilötietojen käsittelyä koskevaa ohjausta ja neuvontaa sekä valvoo henkilötietojen käsittelyä henkilötietolain tavoitteiden toteuttamiseksi siten kuin henkilötietolaissa säädetään. Sekä työnantajat että työnhakijat voivat ottaa yhteyttä tietosuojavaltuutettuun. Rekisteröidyn etujen lisäksi tietosuojavaltuutetun on otettava huomioon rekisterinpitäjän ja sivullisen intressit.⁴²⁵

Tietosuojavaltuutetun toimivaltaa koskevat säännökset löytyvät HetiL 38-42 ja 46 §:istä. Tietosuojavaltuutettu on toimivaltainen viranomainen myös silloin kun henkilötietojen käsittely ei perustu HetiL:iin tai YksTL:iin. HetiL:n mukaan virallisen syyttäjän on ennen HetiL:n vastaista menettelyä koskevan syytteen nostamista kuultava tietosuojavaltuutettua ja tuomioistuimen on tällaista asiaa käsitellessään varattava tietosuojavaltuutetulle tilaisuus tulla kuulluksi.

Tietosuojavaltuutetulla on oikeus tarkastaa paikan päällä, kuten esimerkiksi työpaikalla, henkilörekistereitä ja käyttää tarkastuksessaan apuna asiantuntijoita. Tällaisen tarkastuksen toimittamista varten tietosuojavaltuutetulla ja asiantuntijalla on oikeus päästä sellaisiin rekisterinpitäjän ja toimeksiannon saajien huoneistoihin, joissa henkilötietoja käsitellään tai henkilörekistereitä pidetään sekä saada käytettäväkseen tarkastuksen toimittamisessa tarvittavat tiedot ja laitteet. Kotirauhan piiriin⁴²⁶ kuuluvassa tilassa tarkastuksen saa toimittaa vain, jos on olemassa yksilöity syy epäillä, että henkilötietojen käsittelyä koskevia säännöksiä rikotaan. Tarkastus on toimitettava siten, ettei siitä aiheudu rekisterinpitäjälle tarpeettomasti haittaa ja kustannuksia (Hetil 39 §).

Tietosuojavaltuutetun ensisijaisena tehtävänä on vaikuttaa rekisterinpidon lainmukaisuuteen ennakkolisilla toimenpiteillä. Jos tietosuojavaltuutettu havaitsee, että henkilötietojen

⁴²⁵ HE 96/1998 s. 71.

⁴²⁶ Perusoikeusuudistuksen esitöissä viitataan kotirauhan alueellisen ulottuvuuden osalta perustuslakivaliokunnan vakiintuneeseen tulkintakäytäntöön, jonka mukaan kotirauhan suojan ydinalueena on henkilön asunto, vaikka suoja sinänsä ulottuu tätä laiveammalle. HE 309/1993 s. 53.

käsittelyä koskevia säännöksiä rikotaan, hänen on ensisijaisesti ohjein ja neuvoin pyrittävä siihen, ettei lainvastaista menettelyä jatketa tai uusita. Tietosuojavaltuutetun ohjeet ja neuvot eivät ole oikeudellisesti sitovia. Tarvittaessa hän voi saattaa asian tietosuojalautakunnan päätettäväksi tai ilmoittaa asian syytteeneseen panoa varten (HetiL 40.1 §). Tietosuojavaltuutetulla on lisäksi henkilökohtainen ratkaisuvallta asiassa, joka koskee rekisteröidyn tarkastusoikeuden toteuttamista tai tiedon korjaamista (HetiL 40.2 §). Valtuutettu voi antaa rekisterinpitäjälle määräyksen tarkastusoikeuden toteuttamisesta tai tiedon korjaamisesta ja asettaa tämän päätöksen tehosteeksi uhkasakon. Tietosuojavaltuutetun päätökseen haetaan muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen. Tietosuojavaltuutetulla on myös mahdollisuus antaa tarkempia ohjeita siitä, miten henkilötiedot on suojattava henkilötietojen laittomalta käsittelyltä (40.3 §).⁴²⁷ Tietoyhteiskuntakaari sisältää lainkohdan tietosuojavaltuutetun tehtävästä valvoa työnantajan oikeutta yhteisötilaajana käsitellä välitystietoja sekä sijaintitietoja (305 §).

Tietosuojalautakunta. Tietosuojalautakunta käsittelee henkilötietojen käsittelyyn liittyviä lain soveltamisalan kannalta periaatteellisesti tärkeitä kysymyksiä ja käyttää päätösvaltaa tietosuojasioissa sen mukaan kuin HetiL:ssa säädetään (HetiL 38.2 §). Tietosuojalautakunnalla on tehtäviensä hoitamiseksi samanlainen tiedonsaantioikeus kuin tietosuojavaltuutetulla. Tietosuojalautakunta voi antaa luvan henkilötietojen käsittelyyn silloin kun mikään muu HetiL 8.1 §:ssä säädettyistä käsittelyn yleisistä edellytyksistä ei täyty. Samoin lautakunta voi antaa HetiL 12 §:n 13 kohdassa tarkoitetun luvan arkaluonteisten tietojen käsittelyyn tärkeää yleistä etua koskevasta syystä. Työnantajien oikeus käsitellä henkilötietoja perustuu HetiL 8.1 §:n 5 kohtaan ja konsernin oikeus käsitellä

⁴²⁷ Euroopan unionin henkilötietodirektiivin mukaan tietosuojaviranomaisten tulisi olla itsenäisiä riippumattomia viranomaisia. Tietosuojaviranomaiset eivät ole tavanomaisia hallinnollisia viranomaisia. Vaatimus tietosuojan viranomaistoiminnan riippumattomuudesta on luonnollinen ajateltaessa yksityisyytemme suojan monenlaisia uhkatekijöitä. Julkisella vallalla on käytössään mittavat henkilörekisterit ja massiivinen tietojenkäsittely, joka muodostaa keskeisen ohjauksen ja valvonnan kohteen. Tietosuojaviranomaisten riippumattomuus rinnastuu siten paljon tuomioistuinten riippumattomuuteen. Suomessa tietosuojavaltuutettu ja tietosuojalautakunta toimivat muodollisesti oikeusministeriön alaisuudessa. Ks. *Saarenpää 2015* s. 350-351.

työntekijöidensä henkilötietoja 8.1 §:n 6 kohtaan, joten lupamenettelyä ei tarvita työnantajien käsitellessä työntekijöidensä henkilötietoja.⁴²⁸

Tietosuojalautakunnalle on säädetty valtuudet puuttua lainvastaiseen henkilötietojen käsittelyyn ja lautakunta voi asettaa päätöksensä tehosteeksi uhkasakon. Työntekijä tai työnantaja ei voi saattaa suoraan asiaansa lautakunnan ratkaistavaksi, vaan ensin on käännettävä tietosuojavaltuutetun puoleen, joka voi saattaa asian tietosuojalautakunnan ratkaistavaksi. Tietosuojalautakunnalle on HetiL:ssa säädetty toimivalta antaa tietosuojavaltuutetun hakemuksesta erilaisia rekisterinpitäjää velvoittavia määräyksiä.⁴²⁹

Työsuojeluviranomaiset. Työsuojeluviranomaisten tehtäviin kuuluu työlainsäädännön noudattamisen valvonta työpaikoilla. Samalla työsuojeluviranomaiset valvovat myös YksTL:n noudattamista. Työsuojeluviranomaisten tehtävistä säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006).

Työsuojeluviranomaiset ja tietosuojavaltuutettu ovat itsenäisiä ja toisistaan riippumattomia valvontatehtävässään. Itsenäisestä asemasta huolimatta tarkoituksena kuitenkin on, että viranomaiset toimivat keskenään yhteistyössä ja pyrkivät lain yhtenäiseen soveltamiseen. Viranomaiset voivat tarvittaessa saada toisiltaan asiantuntija- ja selvitysapua esi-

⁴²⁸ On huomattava, että työnantajan lukuun henkilötietoja käsittelevällä toimeksiannon saajalla on mahdollisuus saada tällainen lupa, jotta toimeksiannon saaja voi toimia rekisterinpitäjänä sellaisten henkilöiden henkilötietojen osalta, joihin toimeksiannon saajalla ei ole asiallista yhteyttä tai jotka eivät ole antaneet suostumustaan tietojen käsittelyyn. Lupa voidaan HetiL 43.1 §:n mukaan myöntää rekisterinpitäjän tai tiedon saavan sivullisen oikeutetun edun toteuttamiseksi edellyttäen, ettei tällainen tietojen käsittely vaaranna henkilön yksityisyyden suojaa tai oikeuksia. Ks. *Raatikainen* s. 407.

⁴²⁹ Tietosuojalautakunta voi HetiL 44 §:n mukaan 1) kieltää HetiL:n tai sen nojalla annettujen säännösten ja määräysten vastaisen henkilötietojen käsittelyn 2) velvoittaa muissa kuin 40.2 §:ssä tarkoitetuissa asioissa asianomaisen määrääjässä oikaisemaan sen, mitä on oikeudettomasti tehty tai laiminlyöty 3) määrätä rekisteritoiminnan lopetettavaksi, jos lainvastaiset toimet tai laiminlyönnit huomattavasti vaarantavat rekisteröidyn yksityisyyden suojaa tai hänen etujaan tai oikeuksiaan, jollei rekisteristä ole laissa säädetty; sekä 4) peruuttaa myöntämänsä luvan, kun edellytyksiä luvan myöntämiselle ei enää ole tai kun rekisterinpitäjä toimii luvan tai siihen liitettyjen määräysten vastaisesti.

merkiksi tarkastusten yhteydessä. Yhteistyö on järjestettävä siten, että asian vireille saataneen yksilön tai yhteisön oikeusturva sekä asian joutuisa käsittely tulee parhaalla mahdollisella tavalla varmistetuksi.⁴³⁰

Yhteistoimintalainsäädäntö. Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaan lain soveltamista valvoo yhteistoiminta-asiamies. Lisäksi tämän lain noudattamista valvovat ne työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä yrityksen työsuhteissa on työehtosopimuslain mukaan noudatettava (66 §).

4.5.2 Vahingonkorvausvastuu

Työnantaja voi joutua rekisterinpitäjänä korvaamaan henkilötietojen lainvastaisella käsittelyllä aiheuttamansa vahingon. Työnantajan vastuu kattaa myös toimeksiannon saajan mahdollisesti aiheuttaman vahingon. HetiL 47.1 §:n mukaan rekisterinpitäjä on velvollinen korvaamaan sen taloudellisen ja muun vahingon, joka on aiheutunut rekisteröidylle tai muulle henkilölle HetiL:n vastaisesta henkilötietojen käsittelystä. Vahingonkorvausvastuu on rekisterinpitäjän tuottamuksesta riippumaton. Vahingonkorvausvastuu kattaa myös henkilölle tietojen laittomasta käsittelystä aiheutuneen kärsimyksen.⁴³¹

Korvattavaa vahinkoa on muun muassa sellainen taloudellinen vahinko, joka on aiheutunut rekisteröidylle virheellisen tiedon käytöstä tai luovutuksesta tai siitä, että henkilötietojen käyttö tai luovutus on ollut lainvastaista.⁴³² Työelämässä taloudellista vahinkoa voi aiheutua esimerkiksi siitä, että työntekijä tai työnhakija ei saa hakemaansa työpaikkaa henkilötietojen lainvastaisen käsittelyn johdosta, tai työnantajan edustaja luovuttaa työntekijää koskevia henkilötietoja lainvastaisesti sellaiselle taholle, joka aiheuttaa saatujen henkilötietojen perusteella taloudellista vahinkoa. Laittomasta käsittelystä aiheutunutta kärsimystä voi aiheuttaa tilanne, jossa työntekijä tai työnhakija kokee itseään kohdellun lainvastaisen menettelyn perusteella ihmisarvoa halventavalla ja loukkaavalla tavalla.

⁴³⁰ HE 75/2000 s. 31.

⁴³¹ Ks. HE 96/1998 s. 76

⁴³² HE 96/1998 s. 75.

Vahingonkorvausta saadakse työntekijän tai työnhakijan on näytettävä toteen, että hänelle on syntynyt vahinkoa. Vahingon toteennäyttäminen voi käytännössä olla hankalaa.
433

Korvattavaa vahinkoa voi syntyä myös muulle henkilölle, kuten työntekijän puolisolle. Tämä on mahdollista, jos työnantaja käsittelee työntekijän puolisoa koskevia tietoja siten, että puolisolle aiheutuu käsittelyn johdosta edellä mainittuja seuraamuksia. Työnantajan on siten huolehdittava myös siitä, ettei työntekijää sivuavien henkilöiden henkilötietojen käsittelystä aiheudu heille vahinkoa.⁴³⁴

HetiL 47.2 §:n mukaan vahingon korvauksesta on muutoin voimassa mitä vahingonkorvauslain (412/1974) 2 luvun 2 ja 3 §:ssä, 3 luvun 4 ja 6 §:ssä sekä 4, 6 ja 7 luvussa säädetään. Vahingonkorvauslain säännökset koskevat korvausvastuun kohtuullistamista, vahingonkorvauksen saamatta jäämistä, korvauksen sovittelua, työntekijän ja virkamiehen korvausvastuuta, korvausvastuun jakaantumista ja muita erinäisiä säännöksiä.⁴³⁵ Muun muassa rekisteröidyn myötävaikutus virheen syntymiseen kuten väärin tietojen antaminen voidaan ottaa huomioon korvausvelvollisuutta sovittelemalla. Rekisterinpitäjänä työnantaja voi myös vaatia korvausta siltä, jolta hän on saanut virheellisen tiedon.⁴³⁶

4.5.3 Rangaistusseuraamukset

Rangaistussäännökset työelämässä tapahtuvien henkilötietojen käsittelyä koskevien säännösten rikkomisesta löytyvät HetiL:sta, YksTL:sta ja rikoslaista. Henkilötietojen käsittelyä koskevien säännösten rikkomisesta voi olla seurauksena sakkoa tai vankeutta. Sakkorangaistuksia koskevat säännökset löytyvät HetiL:sta ja YksTL:sta ja vankeusrangaistuksia koskevat säännökset yleisen periaatteen mukaisesti rikoslaista.

⁴³³ Raatikainen s. 417-418.

⁴³⁴ Raatikainen s. 418.

⁴³⁵ Raatikainen huomauttaa, ettei vahingonkorvauslakia koskevassa pykäläluettelossa mainita lain 3 luvun 1 §:ssä säädettyä työnantajan vastuuta vahingosta, jonka työntekijä on virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttanut. Ks. Raatikainen s. 418.

⁴³⁶ Ks. Konstari s. 381 ja HE 49/1986 s. 54.

HetiL. HetiL 48.1 §:n mukaan rangaistus henkilökisteririkoksesta säädetään RL 38 luvun 9 §:ssä. Rikokseen syyllistyy se, joka tahallaan tai törkeästi huolimattomuudesta käsittelee henkilötietoja vastoin henkilötietolain käyttötarkoitussidonnaisuutta, käsittelyn yleisiä edellytyksiä, henkilötietojen tarpeellisuutta tai virheettömyyttä, arkaluonteisia tietoja, henkilötunnusta tai henkilötietojen käsittelyä erityisiä tarkoituksia varten koskevia säännöksiä, ja siten loukkaa rekisteröidyn yksityisyyden suojaa tai aiheuttaa hänelle muuta vahinkoa tai olennaista haittaa. Samoilla edellytyksillä henkilökisteririkoksesta voidaan tuomita se, joka antamalla rekisteröidylle väärän tai harhaanjohtavan tiedon estää tai yrittää estää rekisteröityä käyttämästä hänelle kuuluvaa tarkastusoikeutta. Lisäksi henkilötietojen siirtäminen Euroopan unionin tai Euroopan talousalueen ulkopuolisiin valtioihin henkilötietolain luvun vastaisesti on säädetty rangaistavaksi. Rangaistuksena henkilökisteririkoksesta on sakkoa tai enintään vuosi vankeutta.

Työnantaja voi syyllistyä henkilökisteririkokseen menettelemällä *HetiL*:n vastaisesti. Samoin myös esimerkiksi toimeksiannon saajat, työterveyshuoltopalvelujen tuottajat sekä työnantajan palveluksessa olevat henkilöt voidaan tuomita tästä teosta. Henkilökisteririkosta koskeva säännös on laaja. Käsittelyllä tarkoitetaan myös tältä osin kaikenlaisia henkilötietoihin kohdistuvia toimenpiteitä. Henkilötietojen käsittelylle ennalta määrättyllä tarkoituksella on tärkeä merkitys arvioitaessa henkilötietojen käsittelyn lainvastaisuutta. Jos työnantaja tai hänen palveluksessaan oleva henkilö käyttää työntekijää koskevia henkilötietoja muun kuin ennalta määritellyn käyttötarkoituksen mukaisesti, hän voi syyllistyä henkilökisteririkokseen. Tämä voi tapahtua esimerkiksi käytettäessä työnhakijoita koskevaa rekisteriä henkilökohtaisiin tarkoituksiin.⁴³⁷ Ollakseen rangaistava henkilökisteririkos edellyttää, että teko on loukannut rekisteröidyn yksityisyyden suojaa tai aiheuttanut seuraamuksena rekisteröidylle muuta vahinkoa tai olennaista hait-

⁴³⁷ Ks. *Raatikainen* s. 414. Raatikainen viittaa Espoon käräjäoikeudessa käsitellyyn tapaukseen, jossa pankkitoimihenkilö oli käyttänyt pankin asiakasrekisteriä ja siihen talletettuja asiakkaan tilittietoja muissa kuin työtehtävissä eli henkilökohtaisiin tarkoituksiin. KO katsoi asiakasrekisteriä käytetyn sen käyttötarkoituksen vastaisesti ja rikoksen tapahtuneen jo silloin, kun johtaja oli katsonut rekisteristä henkilötietoja, joiden saamiseen hänellä ei ole ollut oikeutta. Pankki ja toimihenkilö tuomittiin yhteisvastuullisesti korvauksiin 9.9.1997 annetussa tuomiossa. Helsingin hovioikeus vapautti ne suorittamasta korvausta kärsimyksestä. KKO ei myöntänyt asiassa valituslupaa.

taa. Ratkaisun siitä, onko teolla ollut työntekijälle tai työnhakijalle edellä mainittuja seuraamuksia tai onko teko loukannut työntekijän yksityisyyden suojaa, tekee viime kädessä tuomioistuin.⁴³⁸

Korkein oikeus on ratkaisussaan (3.7.1998 nro 2261), joka koski henkilötietojen luovuttamista suoramarkkinointia varten henkilöiden tietämättä ja vastoin henkilöiden nimenomaista kieltoa, katsonut, että henkilötietojen luovuttaminen vastoin rekisteröidyn suostumusta muuhun käyttötarkoitukseen kuin siihen, mihin tiedot oli rekisteröity, on tyypillisesti yksityisyyden suojan perustavoitteiden vastaista.

Henkilörekisteririkkomukseen voi HetiL 48.2 §:n mukaan syyllistyä henkilö, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta tämän lain vastaisesti 1) laiminlyö noudattaa, mitä henkilötietojen käsittelyn tarkoitusten määrittelystä, rekisteriselosteen laatimisesta, tietojen käsittelystä, informoimisesta, henkilörekisterissä olevan tiedon korjaamisesta, rekisteröidyn kielto-oikeudesta tai ilmoituksen tekemisestä tietosuojavaltuutetulle säädetään, 2) antaa tietosuojaviranomaiselle henkilötietojen käsittelyä koskevassa asiassa väärän tai harhaanjohtavan tiedon, 3) rikkoo henkilötietojen suojaamisesta ja henkilörekisterin hävittämisestä annettuja säännöksiä ja määräyksiä taikka 4) rikkoo tietosuojalautakunnan 43.3 §:n nojalla antamaa lainvoimaista määräystä ja siten vaarantaa rekisteröidyn yksityisyyden suojaa tai hänen oikeuksiaan. Kyseinen henkilö on tuomittava, jollei teosta ole muualla laissa säädetty ankarampaa rangaistusta, henkilörekisteririkkomuksesta sakkoon.

Luonteeltaan henkilörekisteririkkomus on henkilörekisteririkosta lievempi teko. Jotta työnantaja voidaan tuomita henkilörekisteririkkomuksesta, teon ei tarvitse loukata rekisteröidyn yksityisyyden suojaa tai hänen oikeuksiaan, vaan pelkkä näiden vaarantaminen riittää. HetiL:n rangaistussäännöksiä koskevassa 48.1 §:ssä viitataan henkilörekisteririkoksen lisäksi rikoslain henkilörekisteriin kohdistuvaa tietomurtoa koskevaan 38 luvun 8 §:ään ja HetiL:n vaitiolovelvollisuutta koskevan 33 §:n rikkomisen osalta rikoslain 38 luvun 1 ja 2 §:iin sekä rikoslain 40 luvun 5 §:ään.

⁴³⁸ Esimerkiksi, jos työnhakija menettää tilaisuuden saada työpaikan, koska häntä koskevia henkilötietoja on luovutettu lainvastaisesti, teosta on mitä ilmeisimmin aiheutunut hänelle laissa tarkoitettua haittaa tai muuta vahinkoa. *Raatikainen* s. 414.

YksTL. YksTL:iin sisältyy laaja rangaistussäännös (24 §). Säännöksessä on lueteltu rangaistavaksi eräitä tekemuotoja, joista on tuomittava lainkohdan mukaan sakkoon, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta. Rangaistavaksi on säädetty muun ohessa YksTL 4.2 §:n ilmoitusvelvollisuuden rikkominen tietojen hankkimisesta työntekijän luotettavuuden selvittämistä varten sekä ilmoitusvelvollisuus työntekijälle tiedoista, jotka on kerätty muualta kuin työntekijältä itseltään ennen niiden käyttämistä työntekijää koskevassa päätöksenteossa (1 kohta).

YksTL:n säännökset eivät sisällä rangaistussäännöstä lain 3 §:n tarpeellisuusvaatimuksen rikkomisesta. YksTL 24.2 §:n mukaan rangaistus henkilörekisteririkoksesta säädetään rikoslaissa. Tarpeellisuusvaatimuksen vastaisesta tahallisesta tai törkeästä menettelystä seuraava rangaistus määräytyy RL 38 luvun 9 §:n henkilörekisteririkoksen perusteella.

Yhteistoimintalainsäädäntö. YTL:n rikkomisesta seuraavat rangaistusseuraamukset säännellään YTL 67 §:ssä. Lainkohdan mukaan konsernin johtoon kuuluva, työnantaja tai näiden edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo mitä muun muassa 20 §:ssä yhteistoimintamenettelystä säädetään, on tuomittava yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon. Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa sisältää vastaavan säännöksen (16 §).

Seuraamuksen kohdistuminen. YTL 67 §:n ja TSL 13 luvun 11 §:n mukaan vastuu työnantajan ja tämän edustajien kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaisesti. YksTL ei sisällä vastaavaa säännöstä, mutta tämä rikoslain säännöksestä ilmenevä yleinen periaate koskee myös YksTL:ssa määritellyjä rikoksia. RL 47 luvun 7 §:n vastuun kohdentumista koskevan säännöksen mukaan rangaistavaksi säädetystä työnantajan tai tämän edustajan menettelystä tuomitaan rangaistukseen se, jonka velvollisuuksien vastainen teko tai laiminlyönti on. Tätä arvioitaessa on otettava huomioon asianomaisen asema, hänen tehtäviensä ja toimivaltuuksiensa laatu ja laajuus sekä muutenkin hänen osuutensa lainvastaisen tilan syntyyn ja jatkumiseen. Esimerkiksi yri-

tyksen turvallisuusjohtaja tai paikallisjohtaja voi olla vastuussa lainvastaisesta menettelystä, mikäli katsotaan, että heidän tehtävänä on ollut huolehtia lain asettamista velvollisuuksista.⁴³⁹ Työntekijää ei voi tuomita YksTL:n rikkomisesta.

Rikoslain säännöksen soveltamisen yhteydessä työnantajalla tarkoitetaan rikoslain mukaan sitä, joka työsuhteessa taikka virka- tai siihen rinnastettavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa teettää työtä, sekä sitä, joka tosiasiallisesti käyttää työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa Työnantajan edustajalla tarkoitetaan työnantajana olevan oikeushenkilön lakimääräisen tai muun päättävän elimen jäsentä sekä sitä, joka työnantajan sijasta johtaa tai valvoo työtä (RL 47 luku 8 §).

5. Johtopäätökset

Työelämä ja yhteiskunta ovat digitalisoitumassa kovaa vauhtia.⁴⁴⁰ Digitalisoitumisen myötä työtä voidaan tehdä entistä enemmän ilman sidonnaisuutta tiettyyn konkreettiseen työpisteeseen ja kellonajasta riippumatta. Sosiaalinen media on löytänyt tiensä työelämään ja työntekijät viestivät perinteisen intranetin, sähköpostin ja puhelimien ohella yhä

⁴³⁹ Ks. *Korhonen - Koskinen - Ojanen - Pesonen* s. 192-194 ja 196. Ojanen viittaa Heinolan KO:n tuomioon 7.8.2003 (R 03/203), jossa rangaistukseen tuomittiin yrityksen paikallisjohtoon kuulunut henkilö, joka oli yrityksen puolesta tehnyt päätöksen kameravalvonnan käyttöönotosta. Tapauksessa yhtiön paikallisjohtoon kuuluva henkilö, oli törkeästä huolimattomuudesta järjestäessään yhtiön tehdasalueella polttoainesäiliöiden suuntaan kohdistuvaa tallentavaa kameravalvontaa, laiminlyönyt tiedottaa työntekijöille valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja menetelmistä. Henkilö tuomittiin YksTL:n rikkomisesta. Lisäksi Ojanen mainitsee Helsingin KO:n tuomion 20.11.2002 (R02/8470), jossa A ja B olivat S Oy:n tiloissa oikeudettomasti teknisellä laitteella kuvanneet yleisöltä suljetussa valvomossa yhtiön työntekijöitä näiden yksityisyyttä loukaten. B oli asettanut esimiehensä A:n suostumuksella kuvauslaitteet yhtiön valvomon tiloihin. KO katsoi vastaajien yhdessä tuumin ryhtyneen salakatseluun ja tuomitsi rangaistukseen molemmat.

⁴⁴⁰ Julkisten palveluiden digitalisointi ja digitaalisen liiketoiminnan kasvuympäristön luominen kuuluvat nykyisen hallituksen kärkihankkeisiin. Hallitusohjelma on saatavilla osoitteesta: http://vm.fi/documents/10623/1464506/Hallitusohjelma_27052015_12998.pdf/ae088a77-b0ab-4964-846d-1e7d14a9d064. Googlen tilaaman Boston Consulting Groupin tuottaman tutkimuksen mukaan digitalisaatio voi johtaa Suomessa viiden vuoden aikana 60 000 – 100 000 työpaikan katoamiseen. Samalla uusia työpaikkoja voi syntyä jopa kaksi menetettyjä työpaikkoja kohden. Raportti saatavilla: http://image-src.bcg.com/BCG_COM/BCG-Digitizing-Europe-May-2016_tcm22-36552.pdf

enemmän yhteisöllisissä viestintävälineissä. Verkkoyhteiskunnassa työntekijäkin toimii yhä enemmän verkossa. Työntekijöiden lisäksi verkkoon voivat olla yhteydessä myös erilaiset esineet kuten työvälineet ja esimerkiksi vaatteet, jotka keräävät, mittaavat ja välittävät tietoja työsuorituksesta, työntekijästä ja työntekijän sijainnista. Uusia työntekijöitä koskevia henkilötietoja syntyy uusiin paikkoihin ja työnantajat kohtaavat uusia tilanteita, joissa on pyrittävä löytämään vastaus siihen, millä edellytyksillä työntekijää koskevia henkilötietoja saa käsitellä.

Peruslähtökohta työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyssä on selkeä. Perusoikeudet kuuluvat luonnollisesti työntekijöillekin. Työntekijällä on oikeus yksityisyyteen ja henkilötietojen suojaan. Henkilötietojen suoja suojaa työntekijän itsemääräämisoikeutta henkilötietojen käsittelyssä. Yhtä lailla on selvää, että työnantajan on toimintansa kannalta välttämätöntä käsitellä työntekijää koskevia henkilötietoja. Käsittelyyn velvoittavat lisäksi monet eri lakien säännökset.

Tutkimuksessa on tarkasteltu työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyedellytyksiä kolmesta näkökulmasta. Käsittelyedellytykset henkilötietolainsäädännön nojalla, teknisten välineiden kautta syntyvien tietojen käsittelyedellytykset sekä käsittelyedellytykset työelämän erityislakien perusteella tarjoavat jokainen erilaisen tarkastelukulman työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyyn.

YksTL ja HetiL sisältävät työntekijän henkilötietojen käsittelyedellytyksiä koskevan lainsäädännön keskeisimmät määräykset ja muodostavat siten sen perussäätelyn, jonka ympärille työntekijää koskevien henkilötietojen käsittely pohjautuu. Työntekijän oikeus henkilötietojen suojaan on laissa selvästi säännelty. YksTL valmisteltiin kolmikantamennettelyssä ja laissa säädellään asioita, joiden on katsottu olevan merkityksellisiä työntekijän yksityisyyden suojan kannalta. Laissa säädetään yleisten henkilötietojen käsittelyä koskevien säännösten ohella erikseen terveydentilatiedoista, luottotiedoista, huumausainekäyttöä koskevista tiedoista, työntekijälle tehtävistä testeistä ja tarkastuksista sekä niitä koskevista vaatimuksista, kameravalvonnasta ja työntekijän sähköpostiviesteistä.

Tietosuojalainsäädäntö rakentuu pitkälti yleisten tietosuojaperiaatteiden varaan. Nämä kansainvälisen lainvalmistelun tuloksena syntyneet periaatteet ohjaavat myös työntekijää

koskevien henkilötietojen käsittelyä ja ovat kiinteä osa työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyn edellytyksiä. Tarkasteltaessa henkilötietojen käsittelyedellytyksiä henkilötietolainsäädännön nojalla tutkimukseen on valittu tarkastelutapa, jonka keskiössä ovat tietosuojaperiaatteet ja niiden ilmeneminen YksTL:n, HetiL:n ja tietoyhteiskunta-kaaren työntekijän henkilötietojen käsittelyä koskevissa säännöksissä. Käyttötarkoitussidonnaisuuden, suunnitelmallisuuden, huolellisuuden, virheettömyyden ja tietoturvallisuuden periaatteen havaitaan ilmenevän useasta työntekijää koskevasta henkilötietolainsäädännön säännöksestä.

YksTL sisältää työntekijän henkilötietojen käsittelyedellytyksiä koskevan tarpeellisuusvaatimuksen. Tarpeellisuusvaatimus on työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyn kulmakivi. Se toimii ohjenuorana kaikissa henkilötietojen käsittelyyn liittyvissä tilanteissa. Jos henkilötieto ei ole lain edellyttämällä tavalla välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellinen, sitä ei saa kerätä tai muutoin käsitellä. Tarpeettomat tiedot ja tarpeettomaksi käyneet henkilörekisterit on hävitettävä.

Tarkasteltaessa teknisten välineiden kautta syntyvien työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyä havaitaan, että lainsäädäntö on aiheen suhteen osin hajanainen. YksTL sisältää hyvin yksityiskohtaiset säännökset kameravalvonnasta ja sen toteutuksesta sekä työnantajalle kuuluvien sähköpostiviestien avaamisesta ja hakemisesta. Tietoyhteiskuntakaarella säädetään työnantajan oikeudesta selvittää ja käsitellä viestien välitystietoja väärinkäytötapauksissa. Verkkoselailuun, sosiaalisen mediaan, paikantamiseen ja puheluihin liittyvät tilanteet on ratkaistava tietoyhteiskunta-kaaren ja YksTL:n säännösten ja tarvittaessa HetiL:n täydentävien säännösten nojalla. Esimerkiksi biometrisestä tunnistamisen avulla kerätyistä henkilötiedoista tai tiedoista, jotka kertyvät työntekijöistä niin sanottujen älykkäiden esineiden avulla, ei laissa säädetä.

Kun työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyedellytyksiä tarkastellaan työoikeudellisten erityislakien pohjalta, on edellytysten tarkastelu syytä aloittaa kyseisestä laista. Jos erityislaissa on säännös, joka oikeuttaa työnantajan käsittelemään työntekijää koskevia henkilötietoja, perustuu työnantajan oikeus tietojen käsittelyyn tämän lain säännökseen. Työoikeudelliset lait eivät ole kuitenkaan keskenään yhdenmukaisia. Osin laeissa on selviä henkilötietojen käsittelyyn velvoittavia säännöksiä kuten vuosilomalain ja

työaikalain työaika- ja vuosilomakirjanpitoon velvoittavat säännökset tai työtapaturma- ja ammattitautilakiin sisältyvät tapaturmailmoituksen täyttämistä tai tapaturmaluetteloa koskevat säännökset. Osa laeista, kuten tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki, eivät suoraan sisällä henkilötietojen käsittelyyn liittyviä säännöksiä. Laeilla on kuitenkin kiinteä yhteys henkilötietojen suojaa koskevaan lainsäädäntöön. Työntekijöillä on oikeus tulla arvioituksi oikeiden ja tehtävän työn kannalta oleellisten tietojen perusteella. On huomattava, että HetiL:a ja YksTL:a ja niiden sisältämiä periaatteita sovelletaan täydentävästi myös tilanteissa, joissa tietojen käsittelystä on säädetty työelämän erityislaissa.

Yhteenvedona voidaan todeta, että työntekijän henkilötietojen käsittelyedellytyksiä koskeva lainsäädäntö on osittain hyvin tarkkaa ja yksityiskohtaista. Toisaalta monet työntekijän henkilötietojen käsittelyn edellytyksiin liittyvät ongelmat on käytännössä ratkaistava yleisempien tietosuojalainsäädäntöön sisältyvien säännösten ja periaatteiden, kuten tarpeellisuusvaatimuksen avulla. Erityissääntelyllä ei ole mahdollista ratkaista kaikkia työelämässä eteen tulevia tilanteita. Yksityiskohtaisen henkilötietojen käsittelyä koskevan lainsäädännön ongelmaksi voi muodostua myös se, että teknologisen tai lääketieteellisen kehityksen myötä lainsäädäntö saattaa vanhentua nopeasti tai olla jo syntyessään vanhentunutta.

Tältä osin esiin voidaan nostaa esiin teknologianeutraalisuuden periaate. Teknologianeutraalisuudella periaatteena tarkoitetaan, ettei lainsäädännössä tulisi säännellä yksittäisen teknologisen ilmiön hyödyntämistä eikä käytettävien teknologisten ratkaisujen ei pitäisi lähtökohtaisesti vaikuttaa oikeudelliseen tulkintaan.⁴⁴¹ Lainsäädäntö on silloin kestävämmällä pohjalla teknologian muuttuessa. Haasteena tällöin on kuitenkin, että lainsäädäntö ei välttämättä ole aina tarpeeksi informatiivista.⁴⁴² Teknologianeutraalisuuden periaate on nähtävillä myös tietosuoja-asetuksessa. Asetuksen mukaan luonnollisten henkilöiden suojelun on oltava teknologianeutraalia eli suojelu ei saa riippua käytetystä tekniikasta.⁴⁴³

⁴⁴¹ Saarenpää 2016 s. Teknologianeutraaliuden lisääminen on mainittu tietoyhteiskuntakaaren tavoitteena. HE 221/231 s. 66.

⁴⁴² Saarenpää 2008b s. 158.

⁴⁴³ Tietosuoja-asetus johdanto-osan resitaali 15.

Alussa kysymyksenä esitettiin, mikä sija käytännössä jää työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelylle perusoikeuksien nojalla. Edellä esitettyä vasten voidaan todeta, että useasta tietojen käsittelyyn liittyvästä tilanteesta ja käsittelyn edellytyksistä on laissa hyvinkin tarkkaan säädetty YksTL:ssa tai muissa erityislaissa. Esimerkkinä voidaan mainita terveydentilatiedot, luottotiedot ja huumausaineiden käytön selvittäminen. Työnantajalla on usein myös velvollisuus tietojen keräämiseen. YksTL ja HetiL täydentävät erityislakien säännöksiä periaatteineen. Lisäksi on huomattava, että näiden lakien tarkoitus on nimenomaisesti toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia käsiteltäessä henkilötietoja. Toimimalla YksTL:n ja HetiL:n säännösten mukaisesti työnantaja kunnioittaa myös työntekijän yksityiselämän suojaan ja yksityisyyden suojaan liittyviä perusoikeuksia. Tämä pitää sisällään muun muassa oikeuden yhdenvertaiseen kohteluun ja luottamuksellisen viestin suojan. Voitanee todeta, että perusoikeuksien suoralle sovellettavuudelle ei käytännön työelämässä jää ainakaan kovin suurta sijaa.

Tietosuojalainsäädäntö on nyt uuden äärellä. Uusi tietosuoja-asetus on hyväksytty ja sen suora soveltaminen alkaa toukokuussa 2018. Muutoksen tarkoituksena on päivittää ja uudistaa periaatteita, joilla taataan oikeus henkilötietojen suojaan. Yksilön mahdollisuus kontrolloida omia tietojaan ja yksilön oikeus tiedonsaantiin henkilötietojen käsittelyssä helpottuu. Asetuksessa määritellyt rekisteröidyn oikeudet vastaavat pitkälti nykysääntelyä. Uudet oikeudet, kuten asetuksen mahdollistama oikeus siirtää tiedot toiseen järjestelmään, kuuluvat työntekijöillekin. Uuden asetuksen mukanaan tuomat koulutustarpeet ja tarpeet henkilötietojen käsittelyprosessien läpikäymiseen tulevat todennäköisesti vaikuttamaan positiivisesti lisääntyneenä tietoisuutena työntekijän henkilötietojen suojusta ja henkilötietojen käsittelyn edellytyksistä. Oletusarvoisen ja sisäänrakennetun tietosuojan vaatimukset, henkilötietojen käsittelyn nykytilan arviointi, rekisteriselosteiden päivitystarpeet, tietojen säilytysaikojen läpikäyminen ja varautuminen hallinnollisiin sanktioihin pakottavat arvioimaan laajalti työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyä mukaan lukien myös rekrytointiprosessit.

Samalla kun henkilötietojen käsittelyä koskeva lainsäädäntö lähtee tarpeellisuusvaatimuksesta, tietojen minimoinnin periaatteesta ja tietojen hankkimisesta ensisijaisesti työn-

tekijöiltä itseltään, on työntekijöistä ja työnhakijoista saatavilla tietoa enemmän kuin koskaan ennen. Henkilökohtaiset arviot ovat yhä tärkeämmässä roolissa työelämässä ja erilaisten kehityskeskustelujen ja arviointien perusteella henkilötietojärjestelmiin kertyy yhä pidemmältä ajalta yhä yksityiskohtaisempia tietoja. Tietojärjestelmien yhteiskäyttö, uudet valvonta- ja työnseurantamenetelmät sekä erilaiset testausmenetelmät tuottavat enemmän henkilötietoja kuin aikaisemmin ja tarjoavat uusia mahdollisuuksia henkilötietojen käsittelyyn. Esimerkiksi tietoja työntekijöiden matkapuhelinten sijaintitietoja voidaan käyttää yrityksen tilankäytön, ruokajakelun ja lämmityksen suunnitteluun. Kysymyksessä ei ole henkilötieto, jos tietoa ei voida yhdistää käyttäjään. Yhdistäminen on kuitenkin sinällään yksinkertaista. Tietojen kerääminen työntekijöistä on entistä helpompaa ja esimerkiksi internetin erilaiset hakukoneet tarjoavat nopean väylän tarkastaa, mitä mahdollisia tietoja työntekijästä tai työnhakijasta on verkossa saatavilla. Käytännössä ns. googlaamista työnhakijoista tapahtuu ja riski asian esille tulemiseen on hyvin pieni.⁴⁴⁴ Työntekijät ja työnhakijat myös oma-aloitteisesti luovuttavat ja julkistavat henkilötietojaan muun muassa sosiaalisessa mediassa ja luopuvat siten myös osasta yksityisyyttään.

Tulevaisuudessa yksilöt ja esineet ovat yhä enemmän kiinni tietoverkoissa ja yhteydessä tietojärjestelmiin, jotka kykenevät keräämään käyttäjältään esimerkiksi näkö-, liike-, tunto- ja paikkatietohavaintoja ja edelleen jalostamaan tietoa eri tarkoituksiin. Kysyä voidaanakin, onko tulevaisuudessa työntekijän myös osittain luovuttava yksityisyydestään ollakseen tehokas osa yhteiskuntaa. Edelleen voidaan kysyä, millainen on tulevaisuuden yksilö tai työntekijä, joka on kasvanut yhteiskunnassa, jossa tietojen luovuttamista eri tarkoituksiin ja eri palveluihin näiden käyttämiseksi, on aina edellytetty.

Voidaan kuitenkin nähdä, että juuri teknologisen kehityksen myötä henkilötietojen käsittelyä ohjaavat periaatteet ovat yhä tärkeämpiä. Tiedollisen itsemääräämisoikeuden tarve ei häviä. Työelämässä esiintyvät tilanteet ovat moninaisia ja tulevaisuudessa herääviä kysymyksiä on osin vaikea ennustaa. Henkilötietojen käsittelyä ja yksityisyyttä koskeva lainsäädäntö ei ole aina helppoa ja valistuneen työnantajan tarve on suuri. Tietosuoja on otettava oletusarvoisesti mukaan osaksi henkilötietojen käsittelyyn liittyviä ratkaisuja,

⁴⁴⁴ Ks. Yle uutinen ”Kerro kerro Google, ken on hakijoista sopivin – Kannattaako työnhakija googlata?” 21.7.2015. <http://yle.fi/uutiset/3-8163793>

malleja ja käytäntöjä. Työntekijän yksityisyyteen on aina puututtava mahdollisimman vähän.