

TYÖNTEKIJÄN SIJAINNITTIETOJEN KÄSITTELY

Markus Malmivaara

Työntekijöiden sijaintitietojen käsittely

Maisteritutkielma

Oikeustieteiden tiedekunta

Oikeusinformatiikka

2019

Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Työntekijän sijaintitietojen käsittely

Tekijä: Markus Malmivaara

Opetuskokonaisuus ja oppiaine:

Työn laji: Tutkielma_x_Laudaturtyö__ Lisensiaatintyö__ Kirjallinen työ__

Sivumäärä: 71

Vuosi: 2019

Tiivistelmä:

Tekninen kehitys on ottanut merkittävän harppauksen esineiden internetin (IoT) myötä ja mahdollistanut erilaisten yhteiskunnan toimintojen kustannustehokkaan tiedon keräämisen. Yksityisellä sektorilla yritysten tiedollinen intressi kohdistuu tyypillisesti toimintojen tehostamiseen ja kustannussäästöihin. Paikantamisen lisääminen osaksi sensoreiden avulla tuotettavaa informaatiota, tuo mukanaan merkittävän lisäarvon kerättävän tiedon sijainnista. Yhdistettäessä luonnollinen henkilö osaksi informaatio ketjua, muodostuu tämän sijaintitieto hyvin helposti henkilötietojen käsittelyksi. Mikäli luonnollinen henkilö on työntekijän asemassa tuo asema EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen (2016/679) lisäksi sovellettavaksi myös kansallista sääntelyä.

Tietosuoja-asetuksen tarkoituksena on ollut varmistaa yhdenmukaisen ja korkean henkilötietojen suojan ohella henkilötietojen vapaa liikkuvuus. Asetus on osa komission digitaalisten sisämarkkinoiden strategiaa, jolla pyritään kilpailukyvyyn parantamiseen. Yhtenäinen tietosuojasääntely on avainasemassa hankkeen toteuttamisessa, mutta työntekijöiden henkilötietojen käsittelyn osalta kansallisen liikkumavaran sisällyttäminen tietosuoja-asetuksessa on jättänyt tilaa kansallisen lainsäädännön soveltamiselle. Valittu linja ei ole omiaan lisäämään yhdenmukaista oikeustilaa jäsenvaltioiden välillä ja edistämään EU:n tavoitteita sisämarkkinoiden kehittämisestä. Kansallisen liikkumavaran aiheuttamat erovaisuudet liittyvät keskeisesti henkilötietojen käsittelyperusteisiin. Tietosuoja-asetuksen mukaisesti henkilötietojen käsittely on laillista jos ja vain siltä osin kun vähintään yksi tiesuoja-asetuksessa säädetyistä käsittelyperusteista täyttyy. Työntekijän henkilötietojen käsittelyn osalta tietosuojasääntelyn ja ohjeistuksen perusteella ongelmallisin käsittelyperuste on suostumus.

Kansallisesti suostumus on nähty yksilön itsemääräämisoikeutta parhaiten toteuttavana henkilötietojen käsittelyperusteena ja sen on asetettu tyypillisesti ensisijaiseksi perusteeksi henkilötietojen käsittelylle. Tietosuoja-asetus ei sen sijaan aseta käsittelyperusteita minkäänlaiseen järjestykseen, jolloin käsittelyn tulisi sääntelyn mukaisesti kohdistua kulloiseenkin henkilötietojen käsittelyyn parhaiten soveltuvaan käsittelyperusteeseen. Vaatimus tulee sovellettavaksi myös työntekijöiden sijaintitietojen osalta, mutta kansallinen laki sähköisen viestinnän palveluista asettaa vallitsevan tulkinnan ja ohjeistuksen mukaisesti lisäehdon työntekijän sijaintitietojen käsittelylle. Sen perusteella työnantajan on pyydettävä työntekijän suoran paikantamisen yhteydessä työntekijän suostumus sijaintitietojen käsittelylle. Menettely ja vallitseva tulkinta asettaa rekisterinpitäjän hyvin haasteelliseen asemaan, sillä pätevän suostumuksen antaminen ei lähtökohtaisesti ole mahdollista

työntekijän alisteisen aseman ja suostumuksen kohteena olevan palvelun työnantajalle merkityksellisen edun vuoksi. Yhdistäessään työntekijältä pyytämänsä suostumuksen henkilötietojen käsittelyperusteeksi, rekisterinpitäjä ottaa vallitsevan kansallisen oikeustilan vuoksi merkittävän riskin laittomasta henkilötietojen käsittelystä.

Turvatakseen toimintansa ja työntekijän sijaintietojen käsittelyyn perustuvan palvelun laillisen hyödyntämisen, rekisterinpitäjän on rakennettava järjestely, jossa suostumus ei toimi käsittelyperusteena. Tällöin laillinen henkilötietojen käsittely on toteutettava parhaiten sijaintietojen käsittelyyn soveltuvalla käsittelyperusteella. Punnittavaksi tulee erityisesti rekisterinpitäjän oikeutettu etu, joka on kansallisessa sääntelyssä yksin rekisterinpitäjän päätettävänä käsittelyperusteena uutta sääntelyä.

Tekninen kehitys asettaa merkittävien mahdollisuuksien lisäksi yksityisyyden suojan uusien uhkien kohteeksi. Sääntelyn tulisi turvata työntekijöiden henkilötietojen suoja, mutta samalla mahdollistaa perusteltu henkilötietojen käsittely tietosuojasetusten vaatimusten mukaisesti toteutettuna. Kansallista pysähtynyttä ja teknisen kehityksen ohittavaa oikeustilaa ei voida pitää hyväksyttävänä yksittäisen rekisterinpitäjän tai komission digitaalisten sisämarkkinoiden strategian näkökulmasta.

Avainsanat: Henkilötietojen suoja, työntekijä, sijaintitieto, tekninen valvonta, työsuhde, tietosuojat

SISÄLLYS

Lähdeluettelo	VI
Lyhenteet	XII
1. Johdanto.....	1
1.1. Alustus	1
1.2. Toimeksianto	2
1.3. Tutkimuskysymykset	3
1.4. Tutkimusnäkökulma	4
1.5. Tutkielman rakenne, käsitteiden merkitys ja rajaukset.....	5
2. Oikeusinformatiikka	7
3. Perus- ja ihmisoikeudet	8
3.1. Elinkeinonvapaus.....	11
4. Työoikeudellinen näkökulma	11
4.1. Työsuhde ja työsopimussuhde	11
4.2. Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet	13
4.3. Työsuhteen normihierarkiasta.....	15
5. Tietosuojasääntely	17
5.1. Tietosuojasetuksesta ja oikeuslähteistä.....	17
Työoikeudellisesti keskeiset tietosuojakäsitteet	19
5.2. Henkilötieto	19
5.3. Rekisteri	23
5.4. Rekisterinpitäjä, henkilötietojen käsittelijä ja henkilötietojen käsittely	23
5.5. Alihankkija.....	27
6. Henkilötietojen käsittelyperusteet	29
6.1. Suostumusproblematiikka.....	34
6.2. Suostumus ja työntekijöiden tekninen valvonta	39
6.3. Ratkaisu	40
7. Suora ja välillinen paikantaminen	42
8. Käsittelyperusteet työntekijän sijaintietojen käsittelylle	44
8.1. Sopimuksen täytäntöön paneminen	45
8.2. Lakisääteinen velvoite	46
8.3. Yleinen etu	49
8.4. Oikeutettu etu.....	51
9. Oikeutetun edun arvioinnista ja edellytyksistä.....	53

9.1. Asianmukainen ja merkityksellinen suhde	54
9.2. Tasapainotesti	55
10. Rekisteröidyn oikeudet	58
11. Sijaintietoihin perustuvan palvelun järjestäminen	59
11.1. Reksisterinpitäjän näkökulma	60
11.1.1. Keskeiset periaatteet ja velvoitteet	60
11.1.2. Yhteistoimintamenettely	62
11.1.3. Riskit	64
11.2.1 Palveluntarjoajana toimivan henkilötietojen käsittelijän näkökulma	65
11.2.2. Palvelurakenne ja siihen liittyvät riskit	65
11.2.3. Tekniset ja toiminnalliset ratkaisut	66
11.2.4. Tapauskohtaisuus	67
12. Katsaus sähköisen viestinnän tietosuojadirektiiviin ja asetukseen	67
13. Johtopäätökset	69

Lähdeluettelo

Kirjallisuus ja artikkelit

- Aarnio Aulis: Laintulkinnan teoria: yleisen oikeustieteen oppikirja, WSOY 1989
- Aarnio Aulis: Luentoja lainopillisen tutkimuksen teoriasta 2011, Helsingin yliopisto 2011
- Aarnio Aulis: Tulkinnan taito: ajatuksia oikeudesta, oikeustieteestä ja yhteiskunnasta, WSOY 2006
- Alapuranen Leena: työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyedellytykset, Lapin yliopisto 2016
- Elo Emil: USA:lta uhkasakko Facebookille, analyysi, Kauppalehti 83/2019
- Ervasti Kaijus, Meincke Nina, Oikeuden tuolla puolen, Lakimiesliiton kustannus 2002
- Ervasti Kaijus, Oikeussosiologia ja oikeuspoliittinen tutkimus osana oikeustiedettä, Oikeustiede-Jurisprudentia 2011:XLIV
- Hanninen Minna, Laine Elli, Rantala Kati, Rusi Mari, Varhela Markku: Henkilötietojen käsittely EU-tietosuoja-asetuksen vaatimukset, Helsingin kauppakamari Oy 2017
- Helminen Klaus, Fredman Markku, Kanerva Janne, Tolvanen Matti, Viitanen Marko: Esitutkinta ja pakkokeinot, Talentum 2014
- Kairinen Martti, Koskinen Seppo, Nieminen Kimmo, Ullakonoja Vesa, Valkonen Mika: Työoikeus, WSOYpro 2013, päivitettävä e-kirja
- Keränen Tuomas: Uuteen lastensairaalaan kaavailtu lääkärien paikannus herättää huolta, Lääkärilehti nro 37, Suomen lääkäriliitto ry, 2018
- Koivisto Ida: Oikeus on, miten se systematisoidaan? – Kysymys oikeudenalajaotuksesta ja hallinto-oikeudesta. Lakimies 7-8/2015
- Koivisto ja Tuomola: Lainoppineita vai oikeustieteilijöitä? Näkökulmia perustutkimuksen metodiopetuksen kehittämiseen Helsingin yliopiston oikeustieteellisessä tiedekunnassa Oikeus 2012 (41)
- Korhonen Rauno: Oikeusteorian poluilla, professori Rauno Halttusen juhlakirja, Lapin yliopisto 2006
- Korhonen, Rauno: Sähköinen asiointi ja viestintä, Oikeus tänään. Lapin yliopiston oikeustieteellisiä julkaisuja Sarja C 62. Bookwell Oy 2014
- Korja Juhani: Biometrinen tunnistaminen ja henkilötietojen suoja. Hansaprint Oy 2016
- Korpisaari Päivi, Pitkänen Olli, Warma-Lehtinen Eija: Uusi tietosuojalainsäädäntö, Alma Talent Oy 2018
- Korpisaari Päivi: Henkilötiedot ja paikkatiedot, Ympäristöministeriön raportteja 10/2018, Ympäristöministeriö 2018
- Koskinen Seppo: Verkkosurffailun valvonta, Edilex-sarja 18/2003
- Lindroos-Hovinheimo Susanna: Kuka vastaa tietosuojasta? Unionin tuomioistuimen uusimpia näkemyksiä henkilötietojen käsittelijöiden vastuun jakautumisesta, Defensor Legis N:o 5/2018
- Makkonen Kaarle: Luentoja yleisestä oikeustieteestä, Yliopistopaino Helsingin yliopisto 1998
- Nyyssölä Mikko: Yksityisyyden suoja työsuhteessa, Alma Talent Oy 2018
- Nyyssölä Mikko: Yksityisyyden suoja työsuhteessa, Talentum 2014

- Ojanen Tuomas: EU-oikeuden perusteita, 3. uudistettu laitos, Otavan kirjapaino Oy 2016
- Paanetoja Jaana: Työoikeus tutuksi, 3. uudistettu painos, Edita Publishing Oy 2014
- Pesonen Pirkko: Viestintäoikeuden käsikirja, Edita 2011
- Pitkänen Olli, Tiilikka Päivi, Warma Eija: Henkilötietojen suoja, Talentum Media Oy 2013
- Prunckun Henry: Cyber weaponry Issues and Implications of Digital Arms, Springer International Publishing AG 2018
- Pärnänen Anna: Sutela Hanne: Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013, Tilastokeskus 2014
- Pöyhönen (nyk.Karhu) Juha, Kuusiholma Usva: Oikeus ja teknologia – erossa informaatio oikeudesta. Teoksessa oikeuden tuolla puolen 2002, toim. Ervasti ja Meincke. Lakimiesliiton kustannus 2002
- Raitio Juha: Euroopan unionin oikeus, Alma Talent Oy 2016
- Saarenpää Ahti: Yksityisyys, yksityiselämä, yksilönsuoja – yksityisyyden käsitteellistä kuvausta. Professori Kyösti Holman Juhlakirja, Lapin yliopisto 2002
- Saarenpää Ahti, Korhonen Rauno, Råman Jari, Hyvärinen Mari: Oikeusinformatiikan instituutti, Lapin yliopisto 2004
- Saarenpää Ahti: Henkilö- ja persoonallisuusoikeus, Oikeus tänään Osa II, Lapin yliopisto 2015
- Saarenpää Ahti: Oikeusinformatiikka, Oikeus tänään Osa II, Lapin yliopisto 2015
- Saarinen Mauri: Työsuhdeasioiden käsikirja II, Edita Publishing Oy 2014
- Saarinen Mauri: Työsuhteen pelisäännöt, Talentum Pro 2015 (E-kirja)
- Tiitinen Kari-Pekka: Kröger Tarja, Työsopimusoikeus, Talentum 2008
- Tiitinen Kari-Pekka: Kröger Tarja, Työsopimusoikeus, Talentum 2012
- Timonen Pekka: Johdatus lainopin metodiin ja lainopilliseen kirjoittamiseen, Helsingin yliopisto 1998
- Tuori Kaarlo: Oikeuden ratio ja voluntas . WSOY pro 2007
- Vainio Sonja: Rekisterinpitäjän osoitusvelvollisuus EU:n yleisessä tietosuojaja-asetuksessa, Referee-artikkeli, Viestintäoikeuden käsikirja 2017, toim, Päivi Korpisaari, Helsingin yliopisto
- Viljanen Veli-Pekka: Perusoikeuksien rajoitusedellytykset, WSOY 2001
- Viljanen Veli-Pekka: Yksityiselämän suoja, Perusoikeudet. WSOY pro 2011
- Voigt Paul, von dem Bussche Axel: The EU general Data Protection Regulation (GDPR), Springer International Publishing AG 2017

Virallislähteet

Kansainväliset sopimukset

- Euroopan ihmisoikeussopimus. EIS (SopS 18-19/1990)
- Euroopan neuvoston yleissopimus yksilön suojelusta henkilötietojen automaattisessa tietojen käsittelyssä (tietosuojayleissopimus nro 108), ETS No.108 (SopS 36/1992)
- Euroopan Neuvoston ihmisoikeuksien ja ihmisarvon suojaamiseksi biologian ja lääketieteen alalla tehty yleissopimus (SopS 24/2010)

Euroopan unionin primäärinormisto

Euroopan unionin perusoikeuskirja (POK)

Euroopan unionin toiminnasta tehty konsolidoitu toisinto (SEUT)

Euroopan unionin sekundäärinormisto

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU 2016/679), luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta *Yleinen tietosuoja-asetus*

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (95/46/EY), yksilön suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta *henkilötietodirektiivi*

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (2002/58/EY), henkilötietojen käsittelystä ja yksityisyyden suojasta sähköisen viestinnän alalla, *sähköisen viestinnän tietosuojadirektiivi, ePrivacy direktiivi*

Muut Euroopan unionin asiakirjat ja virallismateriaali

Commission Staff working document SWD (2017) 5 final

Communication from the Commission to the European parliament, the Council, the European economic and social Committee and the Committee of the Regions, A Digital Single Market Strategy for Europe, A Digital Single Market Strategy for Europe COM(2015) 192 final

Freedom to conduct a business: exploring the dimensions of a fundamental right, European Union agency for fundamental rights (FRA), European Union 2015

Handbook on European data protection law, European Union 2018

Recommendation No. R (89) 2, Protection of personal data used for employment purposes. 1989

Article 20 working party, tietosuojatyöryhmä

WP 136

WP 169

WP 217

WP249

WP259 rev. 01

The European Data Protection Board, EDPB

EDPB 8/2018

EDPB 3/2019

EDPB 5/2019

Muu ylikansallinen virallismateriaali

Protection of workers' personal data. An ILO code of practice, International Labour Office (ILO), 1997

Euroopan neuvoston suositus. CM/Rec(2010)13 The protection of individuals with regard to automatic processing of personal data in the context of profiling.

ICO, Guide to the Privacy and Electronic Communications Regulations, 09 May 2018 - 2.4.21

Kansallinen lainsäädäntö

Elintarvikelaki 23/2006

Kauppalaki (355/1987)

Laki lääketieteellisestä tutkimuksesta (488/1999)

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)

Laki yksityisyydensuojasta työelämässä (759/2004)

Pakkokeinolaki (806/2011)

Poliisilaki (872/2011)

Tietosuojalaki (1050/2018)

Työaikalaki (605/1996)

Työsopimuslaki (55/2001)

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Kansalliset virallislähteet ja julkaisut

HE 75/2000 vp

He 309/1993 vp

HE 9/2018 vp

HE 97/2018 vp

HE 221/2013 vp

HE 125/2003 vp

HE 96/1998 vp

HE 224/2010 vp

HE 222/2010 vp

HE 49/1986 vp

HE 33/1999 vp

PeVM 25/1994 vp

PeVL 14/2002 vp

PeVL 35/2004 vp

PeVL 30/2005 vp

PeVL 19/2012 vp

PeVL 38/2016 vp

PeVL 5/2017 vp

PeVL 14/2018 vp

Pevl 10/2004 vp

EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen täytäntöönpanotyöryhmän (TATTI) mietintö 35/2017, Oikeusministeriö

EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen täytäntöönpanotyöryhmän (TATTI) loppulausunto 8/2018, Oikeusministeriö

EU-tietosuojan kokonaisuudistus, VAHTI-raportti 1/2016, valtiovarainministeriö

Paikkatietopoliittinen selonteko 4a/2018, maa- ja metsätalousministeriö

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 29/2018

Suomen työlainsäädäntö ja työelämän suhteet, työ- ja elinkeinoministeriö 5/2015

Tietosuojavaltuutettu Dnro 1033/03/2013

Tietosuojavaltuutettu Dnro 87/41/2010

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2/2015, Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän loppuraportti

Työelämän tietosuoja, työ- ja elinkeinoministeriö 26.9.2008/TSA

Työelämän tietosuojan käsikirja, toimintaohjeita yksityisyyden tarkastamiseksi työpaikalla, tietosuojavaltuutetun toimisto 2018

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

Oikeuskäytäntö

Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisut

C-293/12 ja C-594/12 Digital rights Ireland

C-131/12 Google Spain

C-73/07 Satakunnan Markkinapörssi ja Satamedia

C-426/11 Alermo-Herron v. Parkwood Leisure Ltd

C-12/11 McDonagh v. Ryanair Ltd

C-101/01 Lindqvist

C-582/14 Breyer v Bundesrepublik Deutschland

C-253/00 Munõz ja Superior Fruiticola

Yhteisöjen tuomioistuin 34/73 Variola S.p.A v. Amministrazione italiana delle Finanze

Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisut

K.U v. Finland, C-2872/02

I v. Finland, C-20511/03

Korkein oikeus

KKO 1995:145

KKO 1999:113

KKO 2018:39

KKO 2012:82

Muut lähteet

Sähköiset lähteet

EU-oikeudesta ja lainsäädännöstä, Kommissio, (käyty 2/2019) <https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process>

Forbes (käyty 2/2019) <https://www.forbes.com/sites/bobevans1/2018/05/21/top-cloud-vendors-will-crush-100-billion-in-2018-revenue-microsoft-amazon-ibm-hit-75-billion/#51ba872f7548>

Information Commissioner's Office, ICO (käyty 3/2019) <https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1546/data-controllers-and-data-processors-dp-guidance.pdf>

Tietosuojalautakunnasta (käyty 2/2019) <https://oikeusministerio.fi/tietosuojalautakunta>

Tietosuojavaltuutetun toimisto, oikeutettu etu (käyty 4/2019) <https://tietosuoja.fi/rekisterinpitajan-oikeutettu-etu>
käyty 4/2019

Tietosuojavaltuutetun toimisto, rekisteröidyn oikeudet (käyty 4/2019) <https://tietosuoja.fi/rekisteroidyn-oikeudet-eri-tilanteissa>

verkkoyhteiskunnan suurimmista yrityksistä (käyty 4/2019) <https://www.bbc.com/news/business-47711500>

Voimassa olevat yleissitovat työehtosopimukset (käyty 3/2019) <https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/>

World economic forum (käyty 3/2019) <https://www.weforum.org/>

Oikeusministeriö, tietosuojalautakunta (käyty 3/2019) <https://oikeusministerio.fi/tietosuojalautakunta>

Lyhenteet

EDPB	Euroopan tietosuojaneuvosto
EIT	Euroopan ihmisoikeustuomioistuin
ePrivacy	EU:n sähköisen viestinnän tietosuojasääntely
EUT	Euroopan unionin tuomioistuin
ICO	Iso-Britannian tietosuojaviranomainen
POK	EU:n perusoikeuskirja
SEUT	Sopimus Euroopan unionin toiminnasta
TSA	Tietosuoja-asetus
TSL	Tietosuojalaki
WP29	Artiklan 29 mukainen tietosuojatyöryhmä
YksitL	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

1. Johdanto

1.1. Alustus

Oikeusinformatiikan artikkelit ja opinnäytteet alkavat varsin tyypillisesti kuvauksella tietoteknisenkehityksen ja verkkoyhteiskunnan kasvavasta merkityksestä. Kuluneen toteamuksen ajankohtaisuus on hyvin kyseenalainen, sillä käsitteillä on jo vuosikymmeniä kestänyt yhteiskuntaa ja yksilöiden asemaa jatkuvasti muovaava vaikutus¹. Elämme auttamatta bittien maailmassa, jonka vaikutukset määrittelevät merkittäväällä tavalla arkista elämäämme. Vallitseva, kehittyvä ja kaikkialle ulottuva digitalisaatio on erilaisten intressien muovaama dynaaminen pelikenttä, jossa yksilön oikeudet ovat viime vuosina nostaneet päätään. Markkinavoimien ja eri organisaatioiden puristuksessa oleva yksilöä koskeva tietosuoja sääntely on yksilön autonomian ja toisaalta teknisen kehityksen näkökulmasta ajankohtainen tutkimusaihe. Tietosuoja voidaan kohdentaa myös osaksi oikeudellista verkkoyhteiskuntaa. Tällöin huomiota ei tulisi kiinnittää ainoastaan julkiseen sektoriin, sillä kuva modernista oikeusvaltiosta jää liian suppeaksi.² Merkitystä on annettava myös yksityisyyttä koskevan lainsäädännön lisääntymiseen, joka on merkki siitä, että yhteiskunnassa on havahduttu yksityisyyden merkityksen kasvuun ja riskien lisääntymiseen.³ Oikeustieteellistä kenttää on myllertänyt digitalisaation ohella myös toinen megatrendi – globalisaatio.⁴ Jälkimmäisen merkityksellisenä ja opinnäytteen kannalta keskeisenä esimerkkinä toimii Euroopan unioni.

Vaikka oikeustieteellinen tutkimus on varsin tarkkarajaista, löytyy perinteiseen asetelmaan myös poikkeuksia.⁵ Digitalisaatio on haastanut hyvin nopeasti kehittyvänä ja muuntuvana yhteiskunnallisena ilmiönä yksityisyyden suojan – tarkemmin rajattuna henkilötietojen suojan. Ongelma on yhtä aikaa oikeudellinen, teknologinen, taloudellinen ja yhteiskunnallinen, jolloin tarjottujen ratkaisumallienkin on ainakin joiltakin osin sivuttava kaikkia osa-alueita. Yritysten liiketaloudellisten tavoitteiden näkökulmasta keskeisimmäksi seikaksi nousee luottamus, jossa oikein toteutettu tietosuoja on yksi avain digimarkkinoilla menestymiseen. Liiketaloudellisesti henkilötietoja on pidetty jo pitkään hyvin merkittävänä

¹ Korhonen, oikeus tänään 2014 s. 24

² Saarenpää, Korhonen, Råman, Hyvärinen 2004, s. 5

³ Ks. Korja 2016, s.99

⁴ Koivisto, Lakimies 7-8/2015 s. 958-959

⁵ Kaijus Ervasti Oikeustiede-Jurisprudentia 2011, Oikeussosiologia ja oikeuspoliittinen tutkimus osana oikeustiedettä s.100-101 Kritiikki yhteiskuntatieteellisten näkemysten sulkemisesta pois oikeustieteellisestä tutkimuksesta.

tekijänä.⁶ Taloudellinen vaikutus liittyy elinkeinonvapauteen ja oikeuteen järjestää yrityksen liiketoiminta haluamallaan tavalla. Tietosuojan osalta taloudelliseen ulottuvuuteen liittyy myös vastuurakenteesta syntyvä velvollisuudet ja äärimmillään sääntelyyn liittyvät sanktiot. Yhteiskunnallisesti digitalisaatio edellyttää oikeasuhteisuutta suojattavien oikeushyvien välisessä jännitteisessä tilassa. Yritysten kehittymiselle ja kilpailukyvyn säilyttämiselle asetetut tavoitteet tulee varmistaa samanaikaisesti yksilön oikeuksia kunnioittavan ja kestäväen tietosuojasääntelyn kanssa.⁷

Teknologinen kehitys ja esineiden internet (IoT) on avannut lähes rajattomat mahdollisuudet edulliseen ja monipuoliseen tiedon keräämiseen, mutta samalla riskit ovat kasvaneet yksityisyyden suojan osalta. Sijaintitietojen merkityksen kasvaessa on sääntelyn oikea soveltaminen ensiarvoisen tärkeää suhteessa jatkuvasti laajenevaan henkilötietojen hyödyntämiseen.

1.2. Toimeksianto

Opinnäyte rakentuu Kaltio Technologies Oy:n toimeksiannolle, jonka keskiössä on paikannusteknologiaan liittyvän sääntelyn kartoittaminen ja oikeustilan määrittely EU:n tietosuoja-asetuksen soveltamisen alkaessa. Toimeksiantajan näkökulmasta esineiden internet (IoT) ja siihen liittyvä tuotteistaminen käsittää langattomien paikannussensorien ratkaisun, jonka avulla asiakas voi kustannustehokkaasti turvata, nopeuttaa ja tehostaa omia toimintojaan. Tuotekehityksen ytimenä toimii sovellusten ohella BLE-majakka (Bluetooth low energy beacon), joka pienikokoisena ja kiinteisiin paikannusratkaisuihin verrattuna edullisena palveluna mahdollistaa asiakkaan tarpeisiin räätälöidyn palvelukonseptin. Monipuolisesti käytettävä palvelu sisältää myös oikeudellisesti varsin laajan ja osin pirstalaisenkin sääntelykentän, jonka ymmärtäminen on tuotteistamisen, markkinoinnin ja riskienhallinnan näkökulmasta hyvin merkityksellistä.

Kaltio Technologies Oy:n kehittämä ja tuotteistama palvelu sisältää useita elementtejä, joiden tunnistaminen ja oikeudellinen asemointi ovat edellytyksenä yrityksen tavoitteiden näkökulmasta toteutetulle tarkoituksenmukaiselle tutkimukselle.

BLE-majakan ja siitä saatavan informaation hyödyntäminen edellyttää sovellusta, jonka alustana toimii lähtökohtaisesti mobiililaite tai muu ohjelmistolle soveltuva alusta. BLE-majakka lähettää halutun informaation kolmannen toimijan hallinnoimalle palvelimelle, josta

⁶ world economic forum, 2013

⁷ EU:n tahtotilaa ilmentää, Digital Single Market Strategy for Europe s.4

se on hyödynnettävissä Kaltio Technologies Oy:n kehittämällä sovelluksella. Pilvipalveluun informaation tuottava laite voi tyypillisesti olla työntekijän oma tai asiakasyrityksen hänelle hankkima puhelin, joka hyödyntää siihen asennettua ohjelmistoa. BLE-majakkan ja siihen liittyvän sovelluksen käyttäminen tarkoittaa käytännössä myös työntekijän suoraa tai välillistä paikantamista. Suorassa paikantamisessa paikannukseen tarkoitettu laite on välittömästi työntekijän hallussa ja välillisessä paikantamisessa esimerkiksi hänen käyttämässään kulkuvälineessä tai muussa työtehtävään liittyvässä laitteessa. Paikantamiseen käytetystä laitteesta käytetään nimitystä IoT-gateway sen pilvipalveluun tuottaman paikannusinformaation vuoksi ja sen vastinparina toimii informaation lukemiseen soveltuva laite, josta käytetään nimitystä palvelu-gateway. Palvelu-gateway ei välttämättä ole sama laite kuin IoT-gateway.

Kaltio Technologies Oy ei omista paikkatiedosta saatavaa dataa. Palvelu- ja tuotekonseptin mukaisesti asiakasyritys omistaa ja käyttää paikannuksesta saatavan informaation omiin käyttötarkoituksiinsa hyödyntämällä Kaltio Technologies Oy:n kehittämää ja ylläpitämää sovellusympäristöä.

1.3. Tutkimuskysymykset

Tutkielman sisältö rakentuu keskeisesti toimeksiantoon. Vallitsevan sääntelyn ja voimaan tulevan tietosuoja-asetuksen välisen muutosten tunnistaminen on yritystoiminnan kannalta erityisen merkityksellistä. Eroavaisuuksien ohella tietosuoja-sääntelyn asemointi ja vielä laajemmin tietosuoja-ajattelussa tapahtunut paradigman muutos ovat myös perustelu osa tutkielmaa. Voidakseen ymmärtää tietosuojasääntelyn kokonaisuutta on hahmotettava sen syy-yhteydet ja sääntelyn tarkoitus. Kuvattu laaja kokonaisuus ei sinällään sovellu tutkimuskysymykseksi, mutta sen sisältä hahmotuu varsin selkeitä tarkemmin rajautuvia osakokonaisuuksia, jotka ovat keskeisiä yhtä aikaa toimeksiannon ja toisaalta tutkielmalle asetettujen vaatimusten näkökulmasta.

Toimeksiannon kautta mielekkääksi ylätasoin tutkimuskysymykseksi nousee työntekijöiden sijaintitietojen lainmukaisen käsittelyn edellytykset. Kysymys on edelleen jaettavissa yleisten käsittelyedellytysten ja keskeisten tietosuojakäsitteiden tarkastelun lisäksi erityisesti henkilötietojen käsittelyperusteiden oikeudelliseen arviointiin sekä EU-oikeudellisten oikeuslähteiden vertailuun suhteessa kansalliseen lainsäädäntöön.

1.4. Tutkimusnäkökulma

Oikeustieteellisen tutkimuksen metodit ovat jääneet opintojen edetessä varsin pinnallisiksi käsitteiksi, eikä kysymyksessä ole ainoastaan subjektiivinen kokemus.⁸ Onnekseni opinnäytteen kimmokkeena ja tutkimuskysymysten lähteenä toimii toimeksianto, joka tekee vallinnan varsin helpoksi. Tutkielmaan liittyvän sääntelyn tarkastelu, systematisointi ja tulkinta on toteutettava voimassa olevan sääntelyn näkökulmasta, jolloin luontevana tutkimusnäkökulmana on pidettävä lainopillista eli oikeusdogmaattista lähestymistapaa.⁹ Valinta on myös hyvin tyypillinen oikeustieteellisessä tutkimuksessa ja edustaa edelleen sen vahvaa valtavirtaa.¹⁰ Tässä yhteydessä tyypillisesti esitetty menetelmäpohdinta sisältää metodi-käsitteen, jota pyrin tietoisesti osittain välttämään. Valinta johtuu osaltaan aidosta jäsentymättömyydestä ja omaa opinnäytettäni tiukasti ohjaavasta toimeksiannosta, mutta kysymys on samalla myös teoreettisempi. Oikeudellisen ajattelun metodi on perustellusti muuta kuin esimerkiksi luonnontieteiden tutkimusmenetelmä, eikä tyypillisesti täsmentämättömillä metodiperusteluilla voida automaattisesti saavuttaa oikeustieteellistä tutkimusta aidosti palvelevia päämääriä.¹¹

Puhtaan termivalinnan lisäksi opinnäytteen tutkimuksellista menetelmää ravisuttelevat myös merkittävät yhteiskunnalliset muutokset, jotka ovat tuoneet ohittamattoman elementin myös perinteisesti varsin hitaasti muuttuvaan ja oikeudenaloittain jakautuneeseen¹² oikeustieteelliseen tutkimukseen. Tutkielman kannalta merkittävimmät muutosvoimat liittyvät verkkoyhteiskuntaan ja globalisaatioon, joiden ripeän kehityksen kautta erityisesti systematisointiin liittyvät kysymykset näyttäytyvät relevantteina. Muutos ei kunnioita oikeudenalojen raja-aitoja, jolloin tutkimuksen näkökulmat ja systematisointi vaativat myös avarakatseisuutta.¹³

Tutkimusasetelmani kohdistuu samalla ongelmakeskeisin lainopin määritelmään. Sen mukaisesti kysymys on oikeuden alat ylittävästä kohteen valinnasta, jossa oikeudellinen

⁸ kts. esimerkiksi Koivisto ja Tuomola, *Oikeus* 2012 (41) s. 411

⁹ Makkonen, *Luentoja yleisestä oikeustieteestä* 1998 s.2 Lainopillisen tutkimuksen tehtävä on viimekädessä käytännön tarpeiden tyydyttäminen.

¹⁰ Ervasti, *Meincke Oikeuden tuolla puolen* 2002, s.2

¹¹ Tästä Aarnio, jonka esittämän päätelmän perusteella metodilla on normatiivinen sisältö ja sitä kautta suurempi yhteys esimerkiksi luonnontieteisiin. Oikeudellista punnintaa sisältävä tutkimus perustuu näin ollen pikemminkin näkökulmiin kuin metodeihin. Aarnio, *Tulkinnan taito* 2006, s. 237 kts. myös Aarnio, *Luentoja lainopillisen tutkimuksen teoriasta* 2011, s. 12

¹² Ks. esimerkiksi Tuori, *Oikeuden ratio ja voluntas*. Helsinki 2007 s. 108

¹³ Moderneista megatrendeistä esimerkiksi Koivisto, jonka mukaan Internet ja globalisaatio (esimerkkinä EU) haastavat voimakkaasti perinteistä oikeudenalajaottelua. Ida Koivisto, *lakimies* 2015/7-8 s. 958-959. Kts. myös Korja s. 16 Korjan mukaan oikeusinformatiikka tarjoaa alustan tieteellisen tutkimuksen harjoittamiselle tieteen- ja oikeudenalojen rajapinnassa.

ongelma on tutkimuksen keskiössä.¹⁴ Ongelmakeskeisen lainopin perinteinen vastinpari on normiperusteinen lähestymistapa, jolloin tutkimuksen lähtökohtana ovat oikeusjärjestykseen sisältyvät säädökset ja tulkintatilanteiden arviointi. Oman tutkimukseni kannalta jaottelu on varsin teoreettinen, sillä tutkimuskysymyksiini vastaaminen edellyttää systematisoinnin ohella myös lainopillista tulkintaa. Valinnassa on oikeuskirjallisuudenkin perusteella pikemminkin kysymys painotuksista ja oikeudellisen ongelmakokonaisuuden rajaamisesta, kuin tiukasta tutkimusnäkökulman karsinoimisesta.¹⁵ Tutkimustani voi sanotun perusteella pitää ongelma- ja normikeskeisen näkökulman yhdistelmänä. Lainopillisesti kehikon muodostavat työntekijöiden henkilötietojen käsittelyyn liittyvän kansallisen ja EU-sääntelyn normikokonaisuuden systematisointi. Vastaavasti lainopillinen tulkintatehtävä nousee keskeisesti esiin toimeksiannossa esitettyjen oikeustilan muutokseen ja toisaalta käytännön esimerkkeihin liittyvissä kysymyksissä.

Opinnäytteeni tutkimuksellisenä ytimenä toimivat, ongelma- ja normikeskeisen lainopin ohella, oikeusinformatiikan tieteidenvälisyys ja sen yleiset opit.¹⁶ Ne toimivat keskeisenä kivijalkana esitetyille tulkinnalle ja systematisoinnille. Samalla opinnäyte asemoituu nimenomaisesti ja perustellusti oikeusinformatiikan tutkimusalaan kuuluvaksi tutkielmaksi.

1.5. Tutkielman rakenne, käsitteiden merkitys ja rajaukset

Tutkielma keskittyy työntekijöiden henkilötietojen käsittelyyn ja tarkemmin työntekijöiden sijaintitietojen käsittelyn oikeudelliseen arviointiin. Rakenne toteuttaa mallia, jossa oikeusinformatiikan kuvauksen jälkeen tutkielma eteen tutkimuskysymysten kannalta keskeisesti suojattaviin oikeushyviin. Näiden jälkeen käsiteltävien termien ja käsitteiden tarkoituksena on pohjustaa lainopillisena kehikkona sijaintitietojen lailliseen käsittelyyn liittyvä analysointi ja oikeudellinen tulkinta. Merkittävin lainopillinen ongelma sisältyy työntekijän työsuhteessa antamaan suostumukseen henkilötietojen käsittelyperusteena ja suostumuksen pätevyysarviointiin.

Toimeksianto on varsin laaja ja moni sen sisältä tunnistettava kysymys sopisi sellaisenaan tutkielman aiheeksi. Jotta tutkielma täyttäisi siltä vaadittavat tieteellisen tutkimuksen edellytykset, on merkittävä osa toimeksiannon osa-alueista jätettävä vaille tarkempaa

¹⁴ Ks. esimerkiksi Aarnio s. 12 Luentoja lainopillisen tutkimuksen teoriasta. Samassa yhteydessä Aarnio esittää, ettei ongelma- ja normikeskeinen lainoppi itsessään ole varsinainen tutkimuksellinen menetelmä. Se näyttäytyy pikemminkin modernin oikeuden merkityksellisenä ulottuvuutena ja oikeuden alat ylittävän kohteen valintana.

¹⁵ Timonen, Johdatus lainopin metodiin ja lainopilliseen kirjoittamiseen, s. 14-15. Ks. myös Aarnio, Laintulkinnan teoria, s. 61-63.

¹⁶ Korhonen, jokaisella oikeuden alalla on omat yleiset oppinsa – tyypillisesti alan ilmiölle keskeiset nimittäjät ja käsitteet. Oikeusteorian poluilla, professori Rauno Halttusen juhlaKirja 2006, s. 93

huomiota asettamalla oletukselliset lähtökohdat muuttujille, joiden perusteellisempi käsittely ei ole tutkimuskysymysten kannalta mahdollista tai perusteltua. Tutkielma sisältää oletuksia, rajauksia tai käsitteisiin liittyviä merkityksiä seuraavien asiakokonaisuuksien osalta:

Sijaintitietoja ja paikannus, Tutkielman yhteydessä käytetään selvyuden vuoksi tietosuoja-asetuksessa käytettyä termiä sijaintitieto kuvaamaan henkilötietona pidettävää työntekijän sijaintipaikkatietoa.¹⁷ Vastaavasti paikannuksella tarkoitetaan teknistä toimenpidettä, jolla työntekijän sijaintitieto syntyy.

Erityiset henkilötiedot ja arkaluontoiset henkilötiedot, Tutkielman oletuksena ja lähtökohtana on muiden kuin erityisten henkilötietojen käsittely. Erityisillä henkilötiedoilla ja arkaluontoisilla henkilötiedoilla on samaa tarkoittava tietosuoja-asetuksen artiklan 9 mukainen merkitys, mikäli ne poikkeuksellisesti esiintyvät tutkielman yhteydessä.

Alaikäinen, Tutkielman oletuksena on täysi-ikäisen ja oikeustoimikelpoisen työntekijän asema.

Yksityinen sektori, Tutkielman oletuksena on työntekijän henkilötietojen käsittely yksityisellä sektorilla. Julkista sektoria käsitellään suppeasti erikseen nimettynä.

Sopimussuhde, Tutkielman oletuksena on sopimussuhde tai sellaisen syntyminen kahden osapuolen välillä. Tutkielmassa ei lähtökohtaisesti huomioida kolmannen etua, vaikka sääntely mahdollistaisi sellaisen tarkastelun.

Suoraan rekisteröidyltä hankittavat tiedot, Tutkielman oletuksena on, että oikeudellisen arvioinnin kohteena on ainoastaan suoraan rekisteröitävältä saatavat tiedot.

Hallinnolliset sanktiot, Tutkielmassa ei käsitellä hallinnollisia sanktiota, niiden määräytymistä tai uhkaa sellaisten määräämisestä.

Siirrot kolmansiin maihin, Tutkielmassa ei käsitellä henkilötietojen siirtoja kolmansiin maihin. Tutkielman oletuksena on henkilötietojen käsittely EU/ETA alueella.

Tietosuojasopimukset, Tutkielmassa ei lähtökohtaisesti käsitellä tietosuojasopimuksia.

Vaikutustenarviointi, Tutkielmassa ei käsitellä itsenäisenä aiheensa TSA artiklan 35 mukaista tietosuojaa koskevaa vaikutustenarviointia.

¹⁷ vrt. Korpisaari 2018, s.22

2. Oikeusinformatiikka

Opinnäytteeni aihe kuuluu perinteiset oikeudenalat ylittävästä tutkimusnäkökulmasta huolimatta oikeusinformatiikkaan.¹⁸ Ala on varsin nuori suhteessa vanhoihin perinteisempiin oikeustieteisiin verrattuna, mutta sen asemaa on pidettävä vakiintunut tiedeyhteisössä.¹⁹ Vaihtoehtoisena lähestymistapana voitaisiin pitää oikeusteknologiaa, jonka määritelmä pitää tyyppillisesti sisällään ainakin digitalisaatiokehitykseen liittyvää oikeustieteellistä tutkimusta.²⁰ Oikeuskirjallisuuden perusteella sen yhteydessä voidaan käsitellä myös tieto- ja viestintäteknologian haasteita suhteessa markkinatalouden mekanismeihin. Oikeusteknologia jää kuitenkin teoreettiseksi ja aineopintojeni perusteella vakiintumattomaksi vaihtoehdoksi oikeusinformatiikkaan verrattuna. Argumentaation yhteydessä esitettyjen determinismien ja liiketoimintamallien ymmärtäminen ovat kuitenkin merkityksellisiä toimeksiannon näkökulmasta ja soveltuvat sellaisenaan täydentämään tutkimusnäkökulmaa.²¹ Oikeudenalaan liittyvän pohdiskelun voi avata myös henkilötietojen suojan kautta, jolloin toimeksiannon keskeisimmät oikeudelliset kysymykset rajautuvat siviilioikeuteen ja edelleen persoonallisuus oikeuteen. Persoonallisuus oikeus taas on mahdollista jakaa materiaaliseen ja muodolliseen oikeuteen.²² Tutkielman näkökulmasta tietosuojan ja yksityisyyden kohdistuva tutkimus kohdistuu näistä molempiin, sillä tarkasteltavaksi tulee yksilön itsemääräämisoikeus ja siihen liittyvä sääntely, kuten myös yksilön tunnistamiseen liittyvät kysymykset. Sama ulottuvuus sisältyy myös oikeusinformatiikkaan, sillä henkilötietojen suoja on oikeudenalan keskeisimpiä lainopillisia tutkimusaiheita.²³

¹⁸ Saarenpää, Oikeus tänään Osa II 2015, s.67 mukaisesti oikeusinformatiikassa tutkitaan oikeuden ja informaation sekä oikeuden ja tietotekniikan välisiä suhteita digitaalisessa verkkoyhteiskunnassa. Tarkasteltavaksi tulevat myös samassa suhteessa esiin nousevat oikeudelliset sääntely- ja tulkintakysymykset. kts. myös s.74 oikeusinformatiikkaan ja sen piiriin kuulumiseen liittyvä argumentaatio saa vahvistusta Saarenpäältä, jonka mukaan oikeusinformatiikka on tieteenala, joka ylittää perinteisen staattisen oikeudellisen systematiikan raja-aitoja.

¹⁹ Ibid.

²⁰ Helsingin yliopisto (www.helsinki.fi/fi/uutiset) Oikeusteknologia liittyy tyyppillisesti esimerkiksi teknologisiin innovaatioihin ja digitalisaatioon. Haku sanalla ”oikeusteknologia” ei tuota yhtään tulosta Lapin yliopiston oikeustieteiden tiedekunnan opintojärjestelmistä.

²¹ Kts esim. Pöyhönen (nyk.Karhu) ja Kuusiholma, Oikeus ja teknologia – erossa informaatio oikeudesta s. 279-280 (teoksessa Oikeuden tuolla puolen 2002, toim. Ervasti ja Meincke). Opinnäytteen kannalta erityisen mielenkiintoisena näyttäytyy näkökulma, jonka mukaisesti oikeusteknologian tulisi tutkia oikeusjärjestelmää suhteessa voimassa olevaan lainsäädäntöön soveltamiseen, ottaen samalla huomioon teknologiset ja taloustieteelliset argumentit. Tarkasteltavana voisi olla esimerkiksi tieto- ja viestintä teknologian tuomat uudet mahdollisuudet ja liiketoimintamallit. s. 294-295

²² Saarenpää, Henkilö- ja persoonallisuus oikeus s.223

²³ Saarenpää 2015, s. 75

Tutkielma koettelee oikeudenalat ylittävänä tutkimuksena perinteisiä rakenteita, mutta vastaa samanaikaisesti monilta osin yhteiskunnalliseen muutokseen ja oikeustieteelliselle tutkimuksella asetettuihin laatuvaatimuksiin. Työoikeudellinen vivahde asettuu mielestäni mallikkaasti verkkoyhteiskuntakehityksen ja kansainvälisen sääntelyn kokonaisuudeksi, joka voidaan perustellusti niputtaa oikeusinformatiikan tutkimusalaan.²⁴ Kansainvälisyys näyttäytyy tutkielmassa eurooppaoikeuden näkökulmasta, sillä EU:n tietosuojaa-asetus (EU 2016/679) on henkilötietojen suojan ja toimeksiannossa nimettyjen tutkimuskysymysten ydinsääntelyä. Tietosuojaa-asetus ja sen tulkinta kuuluvat eurooppalaisen perusoikeusnäkökulman ja verkkoyhteiskuntaliittymän kautta kiinteästi oikeusinformatiikan tutkimusalaan.

3. Perus- ja ihmisoikeudet

Tutkielman kannalta relevantti perus- ja ihmisoikeus tarkastelu kohdentuu yksityisyyden suojaan ja henkilötietojen suojaan sekä niitä tukeviin yksilölle säädettyihin yksityiselämää turvaaviin vapauksiin. Kohdentaminen ja rajanveto on ongelmallista, sillä käsitteiden määrittely on varsin haasteellista ja tarkoituksellisesti väljästi säänneltyjä.²⁵ Eri käsitteet myös toistuvat samankaltaisissa asiayhteyksissä vaikeuttaen osaltaan määrittelyä. Tunnistettu kohdentumis- ja määrittelyongelma koskee erityisesti yksityisyyden ja yksityiselämän käsitteitä, jotka esiintyvät myös tutkielman kannalta relevantissa ihmisoikeussääntelyssä samassa tai saman kaltaisessa asiayhteydessä.²⁶

Yksityisyyden suojaa voidaan kuitenkin pitää laajempänä käsitteenä, joka pitää sisältää yksityiselämän suojan. Yksityiselämän suojan ytimenä on yksilön oikeus elää omaa elämäänsä ilman viranomaisen tai muiden ulkopuolisten mielivaltaista tai aiheetonta puuttumista.²⁷ Yksityisyydensuojan katsotaan laajempänä käsitteenä sisältävän yksityiselämän suojan lisäksi muita yksilön kannalta merkityksellisiä oikeuksia, kuten itsemääräämisoikeuden.²⁸ Sen perusteella yksilöllä on oikeus tietää ja päättää itseään koskevien henkilötietojen käsittelystä. Saarenpää yhdistää yksityisyyden

²⁴ Saarenpää 2015 s. 71-75. Saarenpää mukaan modernissa oikeustieteellinen tutkimuksessa suppea-alainen tavanomainen lainoppi ei yleensä täytä sille asetettuja laatuvaatimuksia. Samassa yhteydessä Saarenpää kuvaa oikeusinformatiikkaa merkittävien valtiollisten, yhteiskunnallista ja teknologisten muutosten myötä kehittyneeksi oikeustieteeksi, jolle mm. verkkoyhteiskuntakehitys ja tavanomaista merkittävämpi kansainvälisyys ovat leimallisia.

²⁵ Saarenpää, Yksityisyys, yksityiselämä, yksilön suoja s.319, ks. myös Korja henkilötietojen suojasta s.116

²⁶ Yksityisyyden haasteellisesta määrittelystä ja käsitteekritiikistä Saarenpää, Yksityisyys, yksityiselämä, yksilön suoja s.319, yksityisyyden suojan ja yksityiselämän suojan käsitteiden epätarkkuudesta myös Korja, s 114

²⁷ He 309/1993 vp s.52. katso myös YK:n kansalaisopimuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus, artikla 17

²⁸ HE 75/2000 vp, s.13

oikeusvaltiokehitykseen ja oikeuteen olla yksin, joka toteutuu itsemääräämisoikeuden voimistumisesta johtuvana yksityisyyden merkityksen kasvamisena. Merkittävänä riskinä yksityisyydellä Saarenpää näkee teknologiakehityksen, joka lisää yksityisyyden loukkaamisen riskiä.²⁹

Henkilötietojen suoja taas jäsentyy Suomen perustuslaissa osaksi yksityiselämän suojaa, josta säädetään perustuslain 10§:ssä.³⁰ Henkilötietojen suojan osalta pykälään on lisäksi säädetty sääntelyvaraus, jonka mukaan henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla.³¹ Vaikka henkilötietojen suoja selvästi osittain kuuluu yksilön yksityiselämän piiriin³², jättää valittu sanamuoto sääntelyn väistämättä ulottuvuuksiltaan varsin väljäksi. Käsitteellisesti henkilötietojen suoja kattaa yksityiselämän suojaa laajemman alan ja toisaalta yksityiselämän suoja käsittää esimerkiksi kotirauhansuojan, joka ei suoranaisesti kuulu henkilötietojen suojan piiriin.³³ Henkilötietojen suoja on toisaalta saanut itsenäistä ja merkittävää tukea perustuslakivaliokunnan käytännössä, joka taas on osaltaan vaikuttanut perusoikeusjärjestelmän kehitykseen.³⁴

Henkilötietojen suoja on turvattu myös EU:n perusoikeuskirjassa (POK) artiklassa 8, jonka mukaisesti:

1. Jokaisella on oikeus henkilötietojensa suojaan.

2. Tällaisten tietojen käsittelyn on oltava asianmukaista ja sen on tapahduttava tiettyä tarkoitusta varten ja asianomaisen henkilön suostumuksella tai muun laissa säädetyn oikeuttavan perusteen nojalla. Jokaisella on oikeus tutustua niihin tietoihin, joita hänestä on kerätty, ja saada ne oikaistuksi.

3. Riippumaton viranomainen valvoo näiden sääntöjen noudattamista.

Henkilötietojen suojasta on säädetty myös EU:n perussopimusten tasolla. SEUT artikla 16 koskee jokaisen oikeutta henkilötietojen suojaan ja lainsäätämismääräyksiä henkilötietojen

²⁹ Saarenpää, Henkilö- ja persoonallisuus oikeus 2012, s.310

³⁰ Viljanen 2011, s.396

³¹ Sääntelyvarauksesta PeVM 25/1994 vp s.5-6. Sääntelyvaraukseksi määritellään lakiviittaus, jonka osalta perusoikeus selvästi edellyttää tuekseen tavallista lainsäädäntöä tai kun perusoikeutta on mahdotonta kirjoittaa ehdottomaan ja riittävän kattavaan muotoon. Samassa yhteydessä todetaan, että sääntelyvaraus myös velvoittaa lainsäätäjää antamaan perusoikeutta täsmentäviä säännöksiä.

³² PeVL 14/2002 vp s.2

³³ Tästä myös Pitkänen, Tiilikka, Varma 2013, s.15

³⁴ esim. PeVL 35/2004 vp s.2, PeVL 30/2005 vp s.3, PeVL 19/2012 vp s.3, PeVL 38/2016 vp s.4 ja PeVL 5/2017 vp s.9

käsittelyyn liittyen. Primäärinen EU-oikeus, johon perustamissopimukset ja perusoikeuskirja kuuluvat, on nähtävä sekä tulkinnan, että pätevyyden perusteena sekundääriselle oikeudelle.³⁵

EU-tuomioistuin (EUT) toteuttaa tulkintavaltaa myös primäärioikeuteen liittyen, jolloin ratkaisut ovat kaikkia jäsenvaltioita velvoittavia.³⁶ Esimerkkinä henkilötietojen suojaan voidaan mainita EUT:n ratkaisu *Digital Rights Ireland*, jonka yhteydessä tuomioistuin totesi henkilötietojen säilyttämisen merkitsevän puuttumista POK artikloissa 7 ja 8 säädettyihin oikeuksiin.³⁷ Artiklan 8 soveltaminen yhdessä artiklan 7 kanssa, jossa turvataan yksityis- ja perhe-elämän kunnioittaminen esiintyy myös laajemmin EUT:n oikeuskäytännössä.³⁸

Euroopan ihmisoikeussopimuksessa henkilötietojen suoja sisältyy artiklaan 8, joka turvaa oikeuden nauttia yksityis- ja perhe-elämän sekä kotiinsa ja kirjeenvaihtoonsa kohdistuvaa kunnioitusta. Artikla asettaa myös ehdot niille toimille, joilla mainittuja oikeuksia voidaan rajoittaa. Yksityiselämän suoja ei näiltäkään osin ole ehdoton, sillä muiden ihmisoikeuksien täyttäminen voi edellyttää yksityisyyden suojan rajoittamista.³⁹ Euroopan ihmisoikeus tuomioistuin on esimerkiksi Suomea koskevilla päätöksillään linjannut, ettei kysymyksessä ole aina pelkästään velvollisuus pidättäytyä yksityiselämän suojaa vaarantavista toimenpiteistään, sillä kysymykseen voi tulla myös positiivinen velvollisuus turvata suojattavaa ihmisoikeutta.

I v. Finland, C-20511/03 liittyy potilastietojen salassapitovelvollisuuden puutteellisuuteen ja valtion velvollisuuteen varmistaa potilastietojen luottamuksellisuus. Valtion katsottiin laiminlyöneen positiivisen velvollisuutensa potilastietojen turvaamisessa. Vastaavasti ratkaisussa K.U v. Finland, C-2872/02 alaikäisen lapsen nimissä oli lisätty epäasiallinen ilmoitus seuranhakusivustolle, jolloin valtion kansallisessa tuomioistuimessa käyttämää argumenttia lainsäädännön puutteellisuudesta ei voitu pitää hyväksyttävänä positiivisen toimintavelvoitteen kannalta. Kansallisesti tietosuoja-asetuksen on katsottu sääntelynsä perusteella vastaavan myös Euroopan ihmisoikeussopimuksen mukaisia määräyksiä henkilötietojen suojan vaatimuksista.⁴⁰

³⁵ Ojanen 2016, s.38-40

³⁶ Ojanen 2016, s.49, sitoutumalla perussopimukseen ja hyväksymällä ne valtiosääntöjensä mukaisesti, jäsenvaltiot hyväksyvät myös EUT:n viimekätisen oikeuden ratkaista perussopimusten perusteella annettujen säädösten ja päätösten sisällön.

³⁷ Yhdistetyt asiat C-293/12 ja C-594/12, kohdat 34,36 ja37

³⁸ Esimerkiksi C-131/12 Google Spain kohdat 53,66 ja 74 sekä C-73/07 Satakunnan Markkinapörssi ja Satamedia, kohta 56.

³⁹ Handbook on European data protection law 2018, s.24

⁴⁰ PeVL 14/2018 vp, s.14

Tyypillinen tarkastelukulma yksityisyyden suojaan on yksilön suhde viranomaisiin ja erityisesti viranomaistoiminnan yksityisyyden suojan rajoitusperusteisiin. Perusoikeutena suojatun elinkeinonharjoittamisen näkökulmasta tarkastelu rajautuu tässä opinnäytteessä yksityisyyden suojaan ja edelleen yksityisyyden suojan sekä elinkeinonvapauden väliseen suhteeseen. Työntekijän ja työelämän yksityisyyden suojassa taas on lähtökohtaisesti kyse siitä, millaiseksi työnantajan puuttumisoikeus on säädetty ja miten se toteutetaan.⁴¹

3.1. Elinkeinonvapaus

Elinkeinonvapaus on suojattu Suomen perustuslain 18 §:ssä ja POK artiklassa 16. Euroopan ihmisoikeussopimuksen osalta elinkeinonvapaus on tunnistettu osaksi ensimmäisen lisäpöytäkirjan artiklaa 1, joka koskee omaisuudensuojaa.⁴²

EUT:n oikeuskäytännön perusteella elinkeinonvapaus kostuu vapaudesta toteuttaa taloudellista tai kaupallista toimintaa, sopimusvapaudesta ja vapaasta kilpailusta.⁴³ Perusoikeutena elinkeinonvapaus ei saa vaarantaa muita perusoikeuksia, jolloin punninta esimerkiksi yksityisyyden suojan osalta toteutuu varsin tyypillisesti.⁴⁴ Kysymykseen voi tulla myös työntekijöiden sopimusintressi⁴⁵ tai kuluttajansuoja⁴⁶. Tutkielman kannatta merkittävin punninta ja perusoikeusjännite liittyy työntekijöiden yksityisyyden suojaan ja toisaalta työnantajan elinkeinonvapauteen, johon liittyy myös olennaisesti myös kysymys työnantajan ja työntekijän epätasa-arvoisesta asemasta sekä sen vaikutuksesta elinkeinonvapauden toteuttamiseen.

4. Työoikeudellinen näkökulma

4.1. Työsuhde ja työsopimussuhde

Työnlainsäädännön soveltaminen on kahtiajakoinen. Jotta oikeussuhde täyttää työsuhteen määritelmän, tulee työsopimuksissa säädettyjen tunnusmerkkien täytyä. Jos taas tunnusmerkit täyttyvät, tulee työnlainsäädäntöä soveltaa aina⁴⁷. Ehdottomuus tuo työntekijän työsuhteessa tekemään työhön erityisiä etuja ja suojaa, joista tutkielman kannalta

⁴¹ Koskinen Seppo, Edilex-sarja 18/2003 Verkkosurffailun valvonta, s.3

⁴² FRA 2015 s.10, freedom to conduct a business: exploring the dimensions of a fundamental right.

⁴³ *ibid.* s.21, ks. esimerkiksi C-426/11 Alermo-Herron v. Parkwood Leisure Ltd, kohta 54

⁴⁴ Ks. PeVM 25/1994 vp s.5 vakiintuneista kansallisista perusoikeuksien rajoitusedellytyksistä

⁴⁵ C-426/11 Alermo-Herron v. Parkwook Leisure Ltd, kohdat 29, 33 ja 36

⁴⁶ C-12/11 McDonagh v. Ryanair Ltd kohdat 48 ja 62

⁴⁷ Kts. esimerkiksi Paanetoja s. 20-21, Paanetoja tuo esille pakkosovellettavuusperiaatteen työnlainsäädännössä, jonka mukaisesti työnlainsäädäntöä on sovellettava aina sopimussuhteessa, joka täyttää työsopimuksissa säädettyt työsuhteen tunnusmerkit.

merkittävimmäksi voidaan tunnistaa työntekijän heikomman suoja. Työntekijän suojele työsopimussuhteen heikompana osapuolena vaikuttaa työoikeudellisen sääntelyn taustalla ja oikeuskäytännössä⁴⁸, jolloin eksplisiittinen työsuhteesta seuraava työoikeudellisten lakien soveltaminen luo merkittävän sääntelykehikon tutkielman tutkimuskysymyksen tarkasteluun. Kokonaisuuden kannalta on huomionarvoista tunnistaa myös se, etteivät kaikki työn tekemiseen liittyvät oikeussuhteet täytä työsuhteen tunnusmerkkejä. Työmarkkinoiden muutoksen myötä työnteon muotoina voidaan tunnistaa joukko ei-työsuhteisia työelämän toimintoja, joiden määrä ja merkitys ei suinkaan ole laskussa.⁴⁹ Toimeksiannon näkökulmasta on ensiarvoisen tärkeää tunnistaa oikein työn tekemiseen liittyvä oikeussuhde, sillä työsuhteen myötä sovellettavaksi tulee yleisen tietosuoja sääntelyn lisäksi työntekijän yksityisyyttä suojaava ja sitä tukeva sääntelykokonaisuus.

Työn tekemiseen liittyvän oikeussuhteen tunnistaminen tapahtuu työsuhteen kautta, sillä itsenäisen ammatinharjoittajan tai yrittäjän määritelmästä ei ole vastaavaa sääntelyä.⁵⁰ Tarkemmin sanottuna työsuhteen soveltamismääritelmä perustuu työsopimuksen ja työsuhteen käsitteille⁵¹, eli työsopimuslain soveltamisalaan. Sen ulkopuolelle jäävä työ perustuu vastaavasti lähinnä velvoiteoikeudellisiin periaatteisiin. TSL 1:1 mukaisesti:

”Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Tätä lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta.

Lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai -koneilla.”

Työsuhteen tunnusmerkit, sopimus, työn henkilökohtaisesti tekeminen toiselle, palkka tai muu vastike sekä työnantajan johdon ja valvonnan alaisuus, ovat eroteltavissa TSL 1:1.1:sta. Pykälän toinen ja kolmas momentti täsmentävät edelleen soveltamisalaa. TSL 1:1:iin liittyy tunnusmerkkien määrittelyn lisäksi rajaus ja indispositiivista oikeutta, sillä työsuhteen osalta

⁴⁸ KKO 2012:82, ratkaisun perusteluissa nostetaan esille työoikeudessa noudatettava työntekijän suojele periaate ja heikomman suojusta johdettu yleinen sopimusoikeudellinen tulkintaperiaate, jonka mukaisesti epäselvissä tapauksissa olisi päädyttävä työntekijän edun mukaiseen tulkintaan ja ratkaisuun.

⁴⁹ Epätyypillisen työn tekeminen on kansallisesti nouseva trendi. Ajanjaksolla 2000–2013 itsensä työllistäjien (15–64-vuotiaat) määrä on kasvanut noin 32 000 hengellä, kts. Pärnänen-Sutela 2014, s. 8. Samanaikaisesti työvoiman käyttötapojen perusrakenteissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia, Työ- ja elinkeinoministeriö 2015, s.10

⁵⁰ Paanetoja 2014, s. 20

⁵¹ Tiitinen – Kröger 2012, s.7

kaikkien tunnusmerkkien on täytyttävä samanaikaisesti ja kaikkien tunnusmerkkien täytyessä samanaikaisesti osapuolet eivät voi sopia asiasta toisin.⁵² Tiiviisti ilmaistu, mutta määrittelyn kannalta tärkeä seikka tarkoittaa sitä, etteivät työn tekemiseen liittyvän oikeussuhteen osapuolet voi lähtökohtaisesti itse määrittellä ja päättää onko heidän välillään työnantaja-työntekijä -suhde vai ei. Tyypillisesti esimerkkinä on käytetty työsopimuksen nimeämistä muuksi kuin työsopimukseksi, jolle ei sääntelyn ja oikeuskäytännön valossa voi antaa samaa merkitystä ratkaistaessa työn tekemiseen liittyvää oikeussuhdetta, kuin sopimusvapauden piiriin kuuluvissa sopimuksissa.⁵³

Työsuhteen käsitteestä on perusteltua tarkentaa se, että työsuhde alkaa, kun työntekijä aloittaa tehdyn sopimuksen perusteella työn tekemisen. Vastaavasti työsuhde päättyy, kun työntekijä lopettaa työn tekemisen työsopimuksen päättymisen perusteella. Työsuhdetta tyypillisesti edeltää työsopimussuhde, joka syntyy työsopimuksen solmimisella.⁵⁴ Henkilötietojen käsittelyn näkökulmasta työelämän yksityisyyden suoja koskeva lain (759/2004) 2 §:n mukaisen sääntely ja soveltamisala koskee soveltuvin osin jo työnhakijaa, joka avaa kolmannen työsopimuksen ulkopuolisen jo työnhaussa huomioitavan sääntelykokonaisuuden.

Toimeksiannon näkökulmasta ei ole mielekästä syventää työsuhteeseen liittyvää työoikeudellista tarkastelua, mutta tutkimuskysymyksen vahva liityntä työsuhteen tunnistamiseen edellyttää selkeästi ilmaistua painotusta työn tekemiseen liittyvän oikeussuhteen arvioimiseen. Jatkossa tutkielman näkökulma keskittyy yksinkertaisuuden ja selvyyden vuoksi toimeksiannon mukaisesti työsuhteessa tapahtuvaan työntekijän henkilötietojen käsittelyyn, ellei työsuhteen ulkopuoliselle tarkastelulle ole erityistä perustetta.

4.2. Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet

Kuten työsuhteen tarkastelussa ja työsopimuslain soveltamisessa tuli ilmi, yhtenä työsuhteen tunnusmerkkinä on työntekijän toiminta työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Työnantajan asema ja aseman rajoitukset on perusteltua avata oikeudelliselle tarkastelulle, sillä direktio-oikeuden rajallinen soveltamisala on tunnistettava työntekijän yksityisyyden suojaan ja erityisesti tekniseen valvontaan liittyvissä toimenpiteissä.

⁵² Työsopimuslain soveltamisalasta, Paanetoja 2014, s.21-22 ja indispositiivisuudesta, Tiitinen-Kröger 2012, s. 8

⁵³ kts. Paanetoja 2014, s. 20 sekä KKO 1995:145 ja KKO 1999:113. Oikeustapauksissa on kyse osapuolten välillä tehdyn sopimuksen arvioimisesta ja työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisestä. Ratkaisussa 1995:145 oli kyse urheilijan pelaajasopimuksesta ja ratkaisussa 1999:113 sopimussuhteesta, jossa oli erikseen mainittu, ettei solmittu sopimus ole työsopimus. Molemmissa tapauksissa kaikkien työsuhteen tunnusmerkkien katsottiin täyttyvän, jolloin kysymyksessä katsottiin olevan työsuhde

⁵⁴ Ibid. 2014, s. 21

Paikantamiseen liittyvässä palvelujen tarjoamisessa asiakkaana toimivalle työnantajalle on jo vastuurakenteen perusteella annettava oikea ja tarvittaessa oikeudellisesti perusteltu tieto sovellettavasta sääntelystä ja sen velvoitteista. Vastaavasti työsopimuslain 2:2§:n perusteella työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti ja syrjimättä. Velvoitteen soveltaminen oikeuskäytännössä liittyy tyypillisesti työntekijän aseman ytimeen, kuten työsuhteen jatkamiseen⁵⁵, mutta yhdenvertainen kohtelu on huomioitava myös työntekijöiden yksityisyyteen kohdistuvissa toimenpiteissä. TSL 2:2.1:ssa säädetään kuitenkin poikkeuksesta, jonka mukaisesti työntekijöiden yhdenvertaisuudesta voidaan poiketa, mikäli menettelyyn on perusteltu syy.⁵⁶ Paikantamisen näkökulmasta tällainen syy voi liittyä esimerkiksi työntekijän tehtäviin tai työolosuhteisiin.

Direktio-oikeudesta eli työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeudesta on työsuhteen tunnusmerkistön lisäksi säädetty TSL 3:1:ssä. Sen mukaisesti ”Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta”. Asiallinen direktio-oikeuden laajuus yksittäisessä työsuhteessa jää mainitun lainkohdan perusteella avoimeksi, mutta tarkentuu muiden työsuhdetta koskevien normien ja normihierarkian perusteella. Yleisesti työnjohto- ja valvontaoikeuteen katsotaan kuuluvan työaikana tapahtuva työpaikkaan, -tapaan ja -aikaan liittyvä määräysvalta, jolloin keskiössä ovat työntekoon ja työhön liittyviä järjestelyjä koskevat määräykset.⁵⁷ Johtamiskulttuurin muutokset ja perinteisten valtasuhteiden hämärtyminen aiheuttavat omalta osaltaan tulkinnanvaraisuutta direktio-oikeuden ulottuvuuteen.⁵⁸ Tutkielman kannalta keskeisintä on kuitenkin tunnistaa, ettei työnantajalla ole yleistä pelkästään työsuhteen tai direktio-oikeuteen liittyvää oikeutta käsitellä työntekijän henkilötietoja. Työn johto- ja valvontaoikeuden perusteella ei myöskään voi puuttua työntekijän yksityisyydensuojaan⁵⁹, jolloin sovellettavaksi tulee seuraavaksi kuvattava työsuhdeasioiden oikeudellisten lähteiden etusijajärjestyksen mukainen normisto.

Työntekijän yksityisyyden suojaan ja työnantajan direktio-oikeuteen liittyy EIT:n ratkaisu *Libert v. France* 588/13, joka ilmentää varsin merkityksellisellä tavalla yksityisyyden suojan suhdetta työnantajan direktio-oikeuteen. Tiivistetysti Ranskan rautateiden pitkäaikaisen

⁵⁵ Kts. esimerkiksi KKO:2018:39, terveys ja työsuhteen jatkaminen

⁵⁶ Tästä myös Paanetoja 2014, s. 53

⁵⁷ Tiitinen-Kröger 2008, s.248 ja Tiitinen-Kröger 2012, s.319-322

⁵⁸ Ks. Koskinen ”verkkosurffailun valvonnasta” edilex 2017/18 s.3 ”työnantajan direktio-oikeuden sisältö määräytyy sen mukaan, mitkä asiat voidaan ymmärtää työpaikkaa koskeviksi ja työntekijän sekä työnantajan välisiksi asioiksi”

⁵⁹ Perus- ja ihmisoikeussääntelyn lisäksi työnantajan työnjohtovallan perusteella antamat määräykset ovat työsuhdesääntelyn normihierarkian alimmalla tasolla. Ks esimerkiksi Saarinen 2015, Työsuhteen pelisäännöt, luku 1 ja siihen perustuva tutkielmassa esitetty kaavio.

työntekijän työkäyttöön tarkoitettulta tietokoneelta oli työnantajan toimesta löytnyt muun muassa huomattava määrä pornografista materiaalia ja väärennettyjä asiakirjoja. Työnantaja oli kieltänyt ohjeistuksessaan tietokoneen käytön yksityisiin tarkoituksiin ja työntekijä oli irtisanottu työsuhteestaan menettelynsä seurauksena.

Työntekijä esitti pääasiallisen väitteen, että työnantajan oli loukannut hänen artikalan 8 mukaista oikeutta yksityiselämän suojaan avaamalla tietokoneella olevat henkilökohtaiseksi nimetyt ja siten kansallisen lain perusteella suojatut tiedostot hänen tietämättään ja ilman hänen läsnäoloa. EIT tunnisti yksityisten tiedostojen suojan lähtökohtaisen aseman myös työkäyttöön tarkoitetuissa tiedostoissa, mutta totesi työnantajan nimenomaisen ohjeistuksen ja tiedostojen suuren määrän oikeuttaneen työnantajan tarkastamaan tiedostojen sisällön.⁶⁰

EIT:n ratkaisu osoittaa varsin yksiselitteisesti työntekijän yksityisyyden suojan lähtökohtaisen ja oletusarvoisen ulottuvuuden työsuhteessa sekä vastaavasti työnantajan valvontaoikeuden sääntelyyn rajallisuuden ja poikkeamisperusteluonteisuuden suhteessa suojattuun työntekijän yksityisyyden suojaan. Ratkaisun perusteella kysymys siitä millaiseksi työnantajan puuttumisoikeus on säädetty ja miten se toteutetaan, määrittää merkittävällä tavalla myös työntekijän yksityisyyden suojan ulottuvuutta.⁶¹

4.3. Työsuhteen normihierarkiasta

Työsuhteen oikeuslähteet muodostavat yksittäisen päätöksen kannata varsin monimutkaisen ja monitasoisen hierarkian, jonka ulottuvuus ylittää yrityksen tapaoikeudesta sopimukseen ja edelleen eri asteisiin säädöksiin.⁶² Tutkielman näkökulmasta työsuhteen oikeuslähteitä on syytä tarkastella tietosuojasääntelyn näkökulmasta, jolloin esimerkiksi työehtosopimukset vaikuttaisivat menettävän merkitystään. Päätelmä perustuu työntekijän yksityisyyden suojaan liittyvien ehtojen puuttumiseen yleissitovista työehtosopimuksista.⁶³ Havainnosta ei sellaisenaan voi sopimusten suuren määrän ja rajallisten hakuehtojen perusteella vetää lopullista johtopäätöstä, mutta on sellaisenaan vahvasti suuntaa antava. Huomioitava on myös se, ettei tarkastelu kohdistunut normaalisitoviin työehtosopimukseen. Vaikuttaisi kuitenkin siltä, että työntekijän yksityisyyden suojan liittyvä nimenomainen sääntely on ensisijainen keino turvata perusoikeuden toteutumista myös työmarkkinaosapuolten näkökulmasta.

⁶⁰ ratkaisu, kohta 18 ja kohta 52

⁶¹ Ks. myös Koskinen Seppo, Edilex-sarja 18/2003 Verkkosurffailun valvonta, s.3

⁶² Saarinen 2011, s.18

⁶³ <https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/> vuonna 2019 on 167 yleissitovaa työehtosopimusta. Sopimuksista ei löytnyt tuloksia hakusanoilla tietosuoja*, sijainti*, yksityisyyden*

Normihierarkialla on erityinen merkitys tutkielman kannalta, sillä alla esitetyssä kaaviossa ylempänä oleva normi syrjäyttää lähtökohtaisesti tulkintatilanteessa heikomman normin. EU:n primaarioikeudesta johdettu tietosuoja-asetus on tällöin hyvin merkityksellisessä asemassa. Se toimii myös tutkielman keskeisen argumentaation lähtökohtana oikeudellisten kipupisteiden osalta. Kaaviossa tunnistetuilla normeilla on myös toinen, hierarkiasta riippumaton merkitys tutkielmassa. Henkilötietojen käsittelyperusteiden tarkastelussa tulee esille lakikäsitteen tarkastelu laajimmassa mahdollisessa merkityksessä, jolloin koko kaavion normisto muodostuu merkitykselliseksi.

Tutkielman näkökulmasta työsuhteen pääasiallinen etusijajärjestys voidaan esittää seuraavasti:



64

⁶⁴ Ks. Saarinen Mauri 2015, työsuhteen pelisäännöt, Työsuhteen normien pääasiallinen etusijajärjestys, Saarinen Mauri 2015

5. Tietosuojasääntely

5.1. Tietosuojaja-asetuksesta ja oikeuslähteistä

Oikeudellinen kehityskulku eurooppalaiselle tietosuojasääntelylle ja erityisesti yksityisydensuojan turvaamiselle on ollut varsin pitkä.⁶⁵ Kuten aiemmin on todettu yksityisyys ja henkilötietojen suoja näyttäytyy tunnustettuna perusoikeutena, jota toteuttava Euroopan unionin sekundaarilainsäädäntö määrittelee keskeisesti myös työsuhteessa tapahtuvaa henkilötietojen käsittelyä.

Euroopan unionin lainsäädäntö perustuu EU:n perussopimukseen, eli primaarioikeuteen.⁶⁶ Rakenteella on erityinen merkitys tulkittaessa perussopimusten periaatteiden ja tavoitteiden mukaisesti säädettyä EU:n sekundaarilainsäädäntöä, johon kuuluvat asetukset, direktiivi, päätökset, suosituksen ja lausunnot. Viimekätistä tulkintaa toteuttava Euroopan unionin tuomioistuin on säännöllisesti toteuttanut ratkaisuisaan teleologista tulkintaa, jossa tulkintakontekstina on käytetty primaarioikeudesta johdettuja päämääriä ja niiden turvaamista annetuissa ratkaisuisa.⁶⁷

Tietosuojan kannalta primaarioikeuden ydin kohdentuu sopimukseen Euroopan unionin toiminnasta (SEUT) ja sen artiklaan 16. Artiklassa vahvistetaan jokaisen oikeus henkilötietojen suojaan ja velvoitetaan EU:n toimielimiä säätämään henkilötietojen suoja koskevat säännöt.

Varsinainen pyrkimys tietosuojaa koskevan sääntelyn yhtenäistäminen EU:n jäsenvaltioiden välillä alkoi vuonna 1995, jolloin Euroopan unioni hyväksyi direktiivin yksilöiden suojusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden vapaasta liikkuvuudesta (95/46/EY). Sääntelyn tuolloinen tavoite on kuvattu henkilötietodirektiivin otsikoinnissa, mutta sen tavoite henkilötietojen suojaan liittyvän sääntelyn yhtenäistämisestä jäsenvaltioiden välillä ei täysin toteutunut.

Euroopan unionin oikeudessa keskeinen ja työntekijän yksityisyyden suojan kannalta tärkein henkilötietojen käsittelyä koskeva säädös on henkilötietodirektiiviä seurannut Euroopan unionin yleinen tietosuojaja-asetus.⁶⁸ Tietosuojaja-asetusta on ryhdytty soveltamaan 25.5.2018. Asetus on jäsenvaltioissa suoraan sovellettavaa lainsäädäntöä, jonka tarkoitus on yhdenmukaistaa henkilötietojen käsittelyä entisestään Euroopan unionin alueella. Unionin

⁶⁵ varhaisimmasta kehityksestä, YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus, artikla 12 (1948)

⁶⁶ Komissio <https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process>

⁶⁷ Raitio 2016 s.188.

⁶⁸ Ks. Nyysölä 2018, s35

oikeutta koskevan etusijaperiaatteen mukaan sellainen EU-säädöksen säännös, jolla on välitön oikeusvaikutus, syrjäyttää sen kanssa ristiriidassa olevan kansallisen säännöksen riippumatta sen asemasta kansallisessa säädöshierarkiassa. Asetuksen asemaa vahvistaa edelleen se, että Euroopan unionin tuomioistuimen (EIT) vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan unionin lainsäädäntö on ensisijaista suhteessa kansallisiin säännöksiin oikeuskäytännössä määriteltyjen edellytysten mukaisesti.⁶⁹

Ainakin osittain oikeustieteellisen keskustelun ulkopuolella tietosuoja-asetuksen voimaan tulo keväällä 2018 aiheutti kohtalaista kuohuntaa. Uutisoinnin ja kohderyhmille suunnatun viestinnän taso oli varsin kirjavaa. Tämä siitäkin huolimatta, että unionin oikeuden yksityisyyden suojaan liittyvällä sääntelyllä on ollut edellä kuvatusti kuvatuksi pitkä ja varsin merkittävä vaikutus kansalliseen lainsäädäntöön. Kumotulla henkilötietolain yleislakina on ollut vastaavasti laaja käsite- ja soveltamisvaikutus.⁷⁰ Lainsäädännöstä johdettu oikeuskirjallisuus ja oikeuskäytäntö ovat merkityksellisessä asemassa myös tässä tutkielmassa, jolloin on perustelua kuvata sääntelykehityksen ohella peruste valitun lähdeaineiston käyttämiseen.

Voimassa olevan lainsäädännön ja tietosuoja-asetuksen suhde ei oikeustilan kannalta ole vielä kaikilta osin selvä, mutta yleisesti voidaan todeta asetuksen jatkavan direktiivin ja Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytäntöjen linjaa.⁷¹ Tietosuojasääntelyn jatkuvuus⁷² yhdessä kansallisten linjausten⁷³ kanssa antaa perusteen henkilötietolain tulkintaan pohjatuvan oikeuskirjallisuuden käyttämiseen myös tämän tutkielman lähdeaineistona.⁷⁴ Yleiseen ja osittain henkilötietolainsäädäntöön pohjaavaan tietosuoja-oikeudellisen lähdeaineiston käyttämiseen on toinenkin syy – työntekijän sijaintitietojen käsittelyä koskevan aineiston yleinen niukkuus.⁷⁵ Sanottu koskee erityisesti sijaintitietoja ja henkilötietojen suoja-

⁶⁹ Ojanen 2016, s. 43-44

⁷⁰ Tietosuoja-asetusten aiheuttamien lainsäädäntötoimien tarvetta ja tarvittavia lainsäädäntö muutoksia on arvioinut oikeusministeriön asettama EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen täytäntöönpanotyöryhmän (TATTI). Työryhmä on arviointityön ohella (lausunto s.17) esittänyt henkilötietolain kumoamista ja uuden tietosuojalain säätämistä (lausunto s. 70). Uusi tietosuoja laki HE 9/2018 tulee voimaan 1.1.2019 ja se sisältää keskeisesti kansalliseen liikkumavaraan, kuten lapsen ikärajaan ja tieteelliseen tutkimukseen liittyvää sääntelyä. Tietosuojalakia sovelletaan yhdessä tietosuoja-asetuksen kanssa.

⁷¹ Lindroos-Hovinheimo, s. 757 Defensor Legis N:o 5/2018 Kuka vastaa tietosuojasta? Unionin tuomioistuimen uusimpia näkemyksiä henkilötietojen käsittelijöiden vastuun jakautumisesta

⁷² Ensimmäinen henkilötietojen suoja koskeva sitova säännös on Euroopan neuvoston yleissopimus yksilön suojelusta henkilötietojen automaattisessa tietojen käsittelyssä (tietosuojayleissopimus nro 108) vuodelta 1981. Tietosuojayleissopimus on toiminut mallina ja ohjenuorana ta edeltäneelle henkilötietodirektiiville, HE 9/2018 s. 26

⁷³ Tutkielman kannalta erityisen merkityksellisenä voidaan pitää yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain sääntelyn säilyttämistä työntekijöiden teknisen valvonnan osalta, HE 97/2018 vp s. 8-12

⁷⁴ Sanottu koskee erityisesti myös tietosuojayöryhmän WP29 ohjeistuksia

⁷⁵ ks. myös Korpisaari s. 22 Ympäristöministeriön raportteja 10/2018 Henkilötiedot ja paikkatiedot

koskevan oikeuskirjallisuuden kapeaa tarjontaa, sillä valtaosa tietosuojaoikeudellisesta oikeuskirjallisuudesta käsittelee yleis- tai johdatusteoksina tietosuoja-asetuksen soveltamista.

Toimeksiannon näkökulmasta työoikeudellinen ulottuvuus tuo tietosuoja-asetuksen lisäksi tarkasteltavaksi kansallista erityissääntelyä. Työntekijän paikantaminen ja sijaintitietojen käsittely, tarkoittaa työntekijän sekä tietosuoja-asetuksen näkökulmasta henkilötietojen käsittelyä ja yksityisyyden suojaan puuttumista. Työnantajan intressi liittyy tyypillisesti taloudelliseen ulottuvuuteen, toimintojen tehostamiseen ja kannattavuuden parantamiseen. Perusoikeuksista voidaan yksityisellä sektorilla asettaa vastakkain työntekijän yksityisyyden suoja ja jokaisen oikeus henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen sekä työnantajan elinkeinonvapaus.⁷⁶

Työoikeudellisesti keskeiset tietosuojakäsitteet

Tietosuoja-ajattelun ja siihen liittyvän sääntelykehikon keskiössä ovat oikeusvaltioperiaatteiden ja yksilön oikeuksiin liittyvien kokonaisuuksien lisäksi koko joukko määritelmiä, joiden merkitys on erityisen suuri toimeksiantoon liittyvän kokonaiskuvan muodostamisessa, tulkinnassa ja sääntelyn ymmärtämisessä. Määritelmät, käsitteet ja periaatteet luovat kehikon, jonka ympärille tietosujasääntelyn ydin ja työntekijän yksityisyydensuojan oikeudellinen arviointi rakentuvat. Keskeiset käsitteet on tyypillisesti määritelty sovellettavassa sääntelyssä, mutta sääntö ei ole aukoton. Esimerkiksi tutkielman kannalta merkityksellinen laki yksityisyyden suojasta työelämässä ei sisällä työntekijän paikantamiseen liittyvää aineellista käsitelmää, jolloin vastaukset on haettava toisaalta. Tässä yhteydessä ei ole mielekästä luettelomaisesti esittää kaikkia henkilötietoihin liittyviä määritelmiä tai käsitteitä, vaan esittää sekä tutkimuskysymysten, että toimeksiannon näkökulmasta kaikkein keskeisimmät asiakokonaisuudet yhdistettynä jäljempänä esitettäviin tietosuojaperiaatteisiin.

5.2. Henkilötieto

Henkilötiedon käsite yksi tutkielman merkittävimmistä määritelmistä. Tietosuoja-asetuksen oikeudellisen luonteen vuoksi henkilötiedon käsitteestä ja muista keskeisistä määritelmistä ei voida poiketa kansallisella lainsäädännöllä.⁷⁷ Asemointi tarkoittaa laajan ja tekniset tunnistamiskeinot huomioivan määritelmän soveltamista myös työntekijöiden tekniseen valvontaan. Artiklan 4, kohdan 1 mukaisesti henkilötiedolla tarkoitetaan ”*kaikkia*

⁷⁶ HE 162/2003 vp, työntekijöiden yksityisyyden suoja ja tekninen tarkkailu

⁷⁷ ks. Oikeusministeriön mietintöjä ja lausuntoja (Tatti) 35/2017 s.49

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.”

Tiivistetysti tieto muuttuu henkilötiedoksi, kun se suoraan tai yhdistelemisen kautta kuvaa yksilöä.⁷⁸ Määrittely on keskeinen osa henkilötietojen suojaan liittyvää sääntelyä, sillä yksilön teknologianeutraali tunnistettavuus lähtökohtaisesti ratkaisee, sovelletaanko tietosuoja-sääntelyä vai ei.⁷⁹ Sanottu tulee erityisesti esille välillisessä tunnistamisessa, jossa lisätietoja käyttämällä tai tunnistetietoja yhdistelemällä yksilön henkilöllisyys voidaan selvittää. Sillä on myös suora yhteys välilliseen paikantamiseen, joka varsin tyypillisesti ohitetaan viittaamalla ainoastaan kansallisesta sääntelystä johdettuun paikannettavan suostumuskonstruktion tai tässä tapauksessa sen puuttumiseen.⁸⁰ Pinnallinen ja tietosuoja-asetuksen ohittava tarkastelu voi äärimmillään johtaa tietosuoja-sääntelyn vastaiseen henkilötietojen käsittelyyn, jolloin tulkinnan vaikutuksia ja sen mahdollisia seurauksia ei voida pitää vähäisinä.

Huolimatta henkilötiedon käsitteen laajasta määrittelystä, yksilön tunnistettavuudella on myös rajansa. Tunnistavuuden määrittämiseen on tietosuoja-asetuksen johdannon 26 kohdan mukaisesti otettava objektiivisesti huomioon kaikki suoraan tai välillisesti käytettävät keinot, jolloin todennäköisyyden ohella arvioitavaksi tulee mm. tunnistamiseen käytettävä aika, tunnistamisesta syntyvät kulut sekä käytettävissä oleva teknologia ja tekninen kehitys.⁸¹

Tutkielman kannalta oikeustilaa osittain selkeyttää se, että sijaintitieto on suoraan mainittu artiklan 4 kohdan 1 mukaisena henkilötietona, jolloin sinänsä teknologianeutraaliksi tarkoitettua käsitettä ei ole tarvetta tältä osin avata laajemmin. Sijaintitieto on määritelty

⁷⁸ Pesonen 2011 s.179

⁷⁹ Teknologianeutraalisuus henkilötietoa määriteltäessä on tunnistettu jo ennen tietosuoja-asetuksen soveltamista. ks. esimerkiksi henkilötietolain mukaisesta henkilötiedon käsitteestä Saarenpää Henkilö- ja persoonallisuusosoikeus (2015), s. 343-345

⁸⁰ Tyypillisesti tarkastelukulma välillisessä paikantamisessa liittyy sähköisen viestinnän palveluista säädetyn lain 20 luvussa vaadittavaan paikannettavan suostumukseen (160§) ja lain soveltamisalan ulkopuolelle jäävän välilliseen paikantamiseen, jossa suostumusta ei ole vakiintuneesti edellytetty. Esimerkiksi Nyyssölä s.187-188 ja Alapuranen 2016 s.143

⁸¹ Tunnistettavuuden rajallisuus tulee esille tutkielman kannalta merkityksellisessä Euroopan neuvoston suosituksessa No. R (89) 2 Protection of personal data used for employment purposes, kohdan 1.3 mukaisesti henkilöä ei ole pidettävä tunnistettavana, jos tunnistaminen vaatii kohtuuttomasti työtä, aikaa ja kustannuksia. Ks. myös ILO, Protection of workers's personal data s. 10 "data which would require an unreasonable amount of time and activities to personalize would not be covered."

henkilötiedoksi tilanteissa, joissa luonnollinen henkilö on sen perusteella tunnistettavissa. Tunnistamisessa on otettava huomioon suoran tunnistamisen lisäksi tilanteet, jossa henkilö on tunnistettavissa yhdistämällä kohtuullisesta saatavilla olevia lisätietoja. Arvioinnissa on otettava huomioon edellisessä kappaleessa mainitut tekniset mahdollisuudet, mutta myös tosiasialliset seikat. Esimerkiksi henkilön nimi on jo sellaisenaan vahva suoran tunnistamisen mahdollistava tieto, jota edelleen vahvistaa saman nimisten henkilöiden osalta lisätiedot esimerkiksi työpaikasta, kotiosoitteesta tai syntymäajasta. Epäsuora tunnistaminen laajentaa merkittävästi henkilötiedon käsitettä, sillä tunnistaminen voi perustua yksinomaan tapauskohtaiseen lisätietojen yhdistämiseen, poissulkemiseen tai päättelyyn, jolloin myös olosuhteille on annettava erityistä painoarvoa. Samassa yhteydessä on hyvä tiedostaa myös se, että mahdollisina lisätietoina voidaan käyttää kaikkea mahdollista saatavilla olevaa tietoa. Lisätiedon käsite ei toisin sanoen rajaudu miltään osin ainoastaan rekisterinpitäjän hallussa olevaan informaatioon.⁸²

Verkkoyhteiskunnan kannalta merkityksellisenä määrittelynä voidaan pitää IP-osoitteen sisällymistä henkilötiedon käsitteeseen. Asetelma on looginen varsin täsmällisen tunnistamisen mahdollistavan palvelun näkökulmasta⁸³. Oikeustila on kuitenkin kehittynyt EUT:n päätöksessä *Breyer*, jossa myös dynaaminen IP-osoite katsottiin henkilötiedoksi.⁸⁴ Päätös kuvaa hyvin epäsuoran tunnistamisen laajaa soveltamista, sillä dynaaminen IP-osoite ei itsessään ole tuomioistuimenkaan mukaan henkilötieto. Tunnistamisen tai sen varten otettava mahdollisuus perustuu yksinomaan lisätietojen käyttämiseen ja käytettävien keinojen kohtuullisuusarviointiin.⁸⁵

Lisätietojen käyttämisellä on sijaintitietojen osalta myös yhteys erityisiin henkilötietoihin. Seikka on merkityksellistä tunnistaa suunniteltaessa palvelun toteuttamista, sillä tietosuojasetuksen 9 artiklassa mainittujen erityisen henkilötietojen, joita vakiintuneesti kutsutaan myös arkaluonteisiksi henkilötiedoiksi, käsittely on lähtökohtaisesti kielletty. Poikkeuksina sallittu käsittely ja siihen liittyvät käsittelyperusteet on mainittu myös artiklassa 9. Arkaluonteisten henkilötietojen katsotaan kuuluvan yksityisyyden ydinalueeseen, joka

⁸² WP 136 s. 13-14

⁸³ Lindqvist, EUT asia C-101/01, kohta 51.

⁸⁴ *Breyer v Bundesrepublik Deutschland*, EUT asia C-582/14

⁸⁵ *Breyer v Bundesrepublik Deutschland*, EUT asia C-582/14, tuomiolauselman ”dynaaminen internetprotokollaosoite, jonka verkkomediapalvelujen tarjoaja tallentaa henkilön käydessä tämän palveluntarjoajan yleisön saataville asettamalla internetsivustolla, on tähän palveluntarjoajaan nähden kyseisessä säännöksessä tarkoitettu henkilötieto, jos palveluntarjoajalla on käytettävissään oikeudelliset keinot, joiden perusteella se voi tunnistaa kyseisen henkilön sellaisten lisätietojen avulla, jotka ovat tämän henkilön internetyhteyden tarjoajan käytettävissä.”

osaltaan ilmentää niiden erityistä asemaa ja toisaalta perusoikeussäännöksiin liittyvien lakivarausten hyvin rajoitettua soveltamista.⁸⁶

Sijaintitietojen osalta on otettava huomioon se, että henkilöön yhdistettävät sijaintitiedot voivat tuottaa informaatiota, joka paljastaa esimerkiksi terveyteen, vakaumukseen tai seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä tietoja. Kysymykseen voi tulla esimerkiksi tilanne, jossa henkilön tarkka sijaintipaikkatieto yhdistettynä tietoon siellä tapahtuvasta toiminnasta voi muuttaa henkilötietojen käsittelyn luonnetta olennaisesti. Kysymykseen palataan sijaintitietoihin liittyvät palvelun järjestämistä käsittelevässä kappaleessa, mutta mahdollisen riskipotentiaalin vuoksi asia on syytä nostaa esille jo tässä vaiheessa.

Henkilötiedon käsitteen osalta on hyvin merkityksellistä nostaa esille myös se seikka, että henkilötiedon määrittely tietosuojasääntelyn kannalta perustuu aina luonnollisen henkilön tunnistamiseen ja tiedon yhdistymiseen yksittäiseen henkilöön. Merkitystä ei lähtökohtaisesti anneta sille, miten yksilö itse kokee tai määrittelee häntä koskeva tiedon tai tietojoukon. Tämä tarkoittaa sitä, että yksittäisen henkilön subjektiivisen arvioinnin kannalta merkityksetönkin tieto on henkilötieto, jos se liittyy tunnistettuun tai tunnistettavissa olevaan henkilöön. Sama logiikka pätee myös määriteltäessä erityisiä henkilötietoja, jolloin yksilön omalle näkemykselle ei voida tulkinnallista painoarvoa.⁸⁷ Sanottua ei tule sekoittaa henkilötietojen käsittelyperusteisiin, sillä esimerkiksi sellainen erityinen henkilötieto, jonka rekisteröity on nimenomaisesti itse saattanut julkiseksi, toimii itsenäisenä käsittelyperusteen kyseiselle tiedolle, Art 9, kohta e.

Henkilötiedon käsitteellä on myös tutkielman kannalta merkityksellinen ulottuvuus, sillä luonnollisten henkilöiden paikantamiselle kuvataan oikeuskirjallisuudessa hyvin tyypillisesti yksioikoinen ja teknisten innovaatioiden kannalta suppea tarkastelukulma. Samaa pätee myös työsuhteessa tapahtuvan paikantamiseen, sillä erotuksella, että jo muutoinkin hyvin niukka aineisto supistuu entisestään. Lähestymistapa kysymykseen on tyypillisesti se, että paikantamisen tarkoituksena on lähtökohtaisesti käsitellä henkilötietoja ja se, että työsuhteessa ainut intressi paikantamiselle olisi työnantajavelvoitteiden tai direktio-oikeuden toteuttaminen. Paikalleen jämähtänyt ja todellisen oikeudellisen lähtökohdan ohittava tarkastelu ei palvele tarkoitustaan.⁸⁸ Varsin tyypillisesti tekninen kehitys ja innovaatiot ovat johtaneet tilanteeseen, jossa henkilötietojen ja henkilötietojen käsittelyn hyvin laajat määritelmät sekä niistä johtuva tietosuojasääntelyn soveltaminen näyttäytyy pikemminkin

⁸⁶ Veli-Pekka Viljanen, perusoikeuksien rajoitusedellytykset WSOY 2001, s. 229-230

⁸⁷ Korpisaari 2018 s.64

⁸⁸ Ks. esimerkiksi Nyssölä 2018 s.187-188.

kehittävän palvelun sivutuotteena tulevana rasitteena kuin palvelun itsenäisenä tarkoituksena. Palvelun alkuperäisenä ja todellisena tarkoituksena voi olla esimerkiksi toimeksiannossa kuvatulla tekniikalla tapahtuva yrityksen omaisuuden inventointi, mutta jonka toteutustapa tuottaa teknisen ulottuvuuden ja tietosuojamääritelmien johdosta myös henkilötietoja ja niiden käsittelyä. Teknisen kehityksen yhteiskunnallinen merkitys on todettu maa- ja metsätalousministeriön paikkatietopoliittisessa selonteossa, jossa tarkkojen ja laadukkaiden, myös sisätiloissa tapahtuvien, paikkatietopalvelujen tuottaminen nähdään edellytyksenä muun muassa robotiikan, tekoälyn ja virtuaalitodellisuuden palveluille.⁸⁹ Tavoitteellinen digitaalisen palveluntuotannon edistäminen tarkoittaa väistämättä myös henkilötietojen sisällymistä hankkeiden oikeudelliseen viitekehykseen. Asiaa ei voida ohittaa pinnallisella tai yksipuolisella tarkastelulla, jota lähdeaineiston puuttuminen tällä hetkellä ilmentää.⁹⁰

5.3. Rekisteri

Rekisterin käsite määritellään tietosuoja-asetuksen 4 artiklan kohdassa 6. Sen mukaisesti rekisterillä tarkoitetaan ”*mitä tahansa jäsenneiltyä henkilötietoja sisältävää tietojoukkoa, josta tiedot ovat saatavilla tietyin perustein, oli tietojoukko sitten keskitetty, hajautettu tai toiminnallisista tai maantieteellisistä perusteista jaettu*”.

Käsitteellä on tutkielman kannalta lähinnä informatiivinen rooli. Toimeksiannossa kuvatussa palvelussa sijaintitietojen, eli henkilötietojen, tekninen käsittely tapahtuu alustalla, josta yksittäiset tiedot on aina mahdollista hakea. Sanottu pätee laajemmin kaikkeen tietoteknisesti toteutettuun henkilötietojen käsittelyyn ja sillä yhteys tietosuoja-asetuksen aineellisen soveltamisalaan. Kumotussa henkilötietolaissa rekisterin käsitteeseen sisältyi myös vaatimuksen henkilötietojen yhteisestä käyttötarkoituksesta, mutta tietosuoja-asetuksessa tämä seikka on kääntynyt jo ennen käsittelyn aloittamista tapahtuvaan tietosuoja-vaatimusten huomioimiseen ja rekisterinpitäjältä vaadittuun käsittelyn tarkoituksen ja keinojen määrittämiseen.⁹¹

5.4. Rekisterinpitäjä, henkilötietojen käsittelijä ja henkilötietojen käsittely

Rekisterinpitäjän ja henkilötietojen käsittelijän määrittelyä sekä käsitteiden tarkastelua on tutkimusnäkökulman vuoksi perusteltua käsitellä rinnakkain. Tietosuojaroolituksen

⁸⁹ maa- ja metsätalousministeriön paikkatietopoliittisessa selonteossa, Helsinki 2018, s.12. Ks myös Vahti-raportti 1/2016 s.5

⁹⁰ Ks. Korpisaari 2018, s.22

⁹¹ tästä myös Korpisaari, Pitkänen ja Warma-Lehtinen 2018 s.65. Vastaavasti Hanninen, Laine, Rantala, Rusi ja Varhela 2017 s.22 pitävät edelleen virheellisesti kiinni rekisterin käyttötarkoitusta.

tunnistaminen ja oikein määritelty oikeustila ovat tietosuojan ydinkysymyksiä, eikä henkilötietojen käsittelyä sisältävän palvelun tuotteistaminen ole juridisesti kestäväällä pohjalla ilman tietovirtojen ja vastuurakenteiden kartoittamista. Henkilötietojen käsittelyllä taas on suora yhteys tietosuojaroolien määräytymiseen, sillä käsittelyn tarkoituksista ja keinoista päättäminen tai vastaavasti päätöksenteon puuttuminen antavat hyvän lähtökohdan oikealle tulkinnalle. Asetelma ei kuitenkaan ole kaikilta osin näin yksinkertainen, jolloin perusteellisempi analysointi on tutkielman kannalta välttämätöntä.

Syy henkilötietojen käsittelyn määritelmän yhdistäminen tietosuojaroolien yhteyteen on edellä kuvatun lisäksi se, että käsite on hyvin laaja. Tietosuoja-asetuksen 4 artiklan 2 kohdassa henkilötietojen käsittelyksi määritellään ”toimintoa tai toimintoja, joita kohdistetaan henkilötietoihin tai henkilötietoja sisältäviin tietojoukkoihin joko automaattista tietojenkäsittelyä käyttäen tai manuaalisesti, kuten tietojen keräämistä, tallentamista, järjestämistä, jäsentämistä, säilyttämistä, muokkaamista tai muuttamista, hakua, kyselyä, käyttöä, tietojen luovuttamista siirtämällä, levittämällä tai asettamalla ne muutoin saataville, tietojen yhteensovittamista tai yhdistämistä, rajoittamista, poistamista tai tuhoamista”. Käytännössä määritelmän on tyhjentävä ja tarkoittaa sitä, että kaikki henkilötietoihin kohdistuvat toimenpiteet ovat henkilötietojen käsittelyä.⁹² Määritelmän selkeimmät rajaukset tulevat tietosuoja-asetuksen aineellisesta soveltamisalasta, joista tutkielman kannalta maininnan arvoisina voidaan pitää pelkästään suupuheen ja manuaalisen tietojen käsittelyn rajautuminen tietosuoja-asetuksen ulkopuolelle.⁹³ Manuaalisten tietojen käsittelyn lisäehtona on se, etteivät toimenpiteet muodosta tai niiden ei ole tarkoitus muodostaa rekisterin osaa, TSA 2(1) artikla.

Merkittävä osa tietosuoja-asetuksen mukaisista vastuista ja velvoitteista koskevat rekisterinpitäjää.⁹⁴ Tietosuoja-asetuksen määritelmiä koskevan 4 artiklan kohdan 7 ydinsisällön mukaisesti rekisterinpitäjänä toimii taho, joka ”yksin tai yhdessä toisten kanssa määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot”.⁹⁵ Vastaavasti 4 artiklan kohdan 8 mukaisesti henkilötietojen käsittelijänä toimii taho, joka ”käsittelee henkilötietoja rekisterinpitäjän lukuun”. Merkittävin ero ja tunnusmerkki roolituksen välillä liittyy päätöksentekoon, eli siihen kuka päättää henkilötietojen käsittelyn tarkoituksesta ja

⁹² Korpisaari, Pitkänen ja Warmo-Lehtinen 2018 s.62

⁹³ Ks. Nyyssölä 2018 s. 46-47

⁹⁴ Ks. Hanninen, Laine, Rantala, Rusi ja Varhela 2017 s.22. Yleissäännöksenä rekisterinpitäjän vastuista ja velvollisuuksista toimii TSA 24 artikla.

⁹⁵ Euroopan neuvoston oikeudessa, jota ei tässä yhteydessä voida ohittaa, määritellään rekisterinpitäjän roolia laajentavasti suhteessa TSA:n määritelmään. Yleissopimuksessa yksilöiden suojelusta henkilötietojen automaattisessa käsittelyssä 2 artiklan alakohdan d mukaisesti rekisterinpitäjä päättää myös siitä minkä tyyppisiä henkilötietoja talletetaan.

keinoista.⁹⁶ Kyky ja pätevyys objektiivisesti arvioituun päätöksentekoon määritellään tosiasiallisen toiminnan ja olosuhteiden perusteella, jolloin asemasta ei voida myöskään pätevästi sopia toisin.⁹⁷ Päätösvallasta ja sen merkityksestä henkilötietojen käsittelijän suhteen voidaan todeta, että rekisterinpitäjän lukuun toimiminen tarkoittaa lähtökohtaisesti TSA artiklan 29 mukaisesti ainoastaan ja yksinomaan rekisterinpitäjän ohjeiden mukaista toimintaa. Annetuja ohjeita ja tosiasiallista roolitusta kuvaava rekisterinpitäjän ja henkilötietojen käsittelijän välinen sopimus on näin ollen, sekä lakisääteinen TSA artikla 28(3), että hyvin olennainen oikeudellinen instrumentti. Jotta ylipäätään päästään tilanteeseen, jossa rekisterinpitäjä ohjeistaa ja sopii henkilötietojen käsittelystä suhteessa käsittelijään, tulee käsittelijän kelpoisuus olla selvillä. Vaatimus on kuvattu tietosuojasetuksen 28 artiklan kohdassa 1. Sen mukaisesti rekisterinpitäjä saa käyttää ”*ainoastaan sellaisia henkilötietojen käsittelijöitä, jotka toteuttavat riittävät suojatoimet asianmukaisten teknisten ja organisatoristen toimien täytäntöönpanemiseksi niin, että käsittely täyttää tämän asetuksen vaatimukset ja sillä varmistetaan rekisteröidyn oikeuksien suojelu*”. Vaatimus tarkoittaa sitä, että tarjotessaan palvelua henkilötietojen käsittelijän roolissa, yritykseen tulee voida antaa ja osoittaa riittävät takeet toimintansa luotettavuudesta, resursseista ja asiantuntemuksesta.⁹⁸ Vastuu on rekisterinpitäjällä ja sen tulee käyttää vain henkilötietojen käsittelijöitä, joilla on edellytykset suoriutua tehtävästään. Käänteisesti mikään ei estä henkilötietojen käsittelijän roolissa toimivaa palveluntarjoajaa uskottavasti osoittamaan jo markkinointivaiheessa oman kyvykkyytensä tietosuojasääntelyn noudattamiseen. Tietosuojavastaavan tehtävässä saadun työkokemuksen perusteella palveluntarjoajien valmiudet ja lainsäädännön tuntemus vaihtelevat merkittävästi, jolloin myynnin ja markkinoinnin ohella huomiota tulisi kiinnittää B2B tilanteessa myös tietosuojavaatimusten mukaiseen palvelukonseptiin.

Henkilötietojen käsittelijöiden vaihtelevien valmiuksien ohella, myös rekisterinpitäjien tosiasiallinen kontrolli henkilötietojen käsittelystä voi vaihdella. Henkilötietojen käsittelyn tarkoitukseen ja keinoihin liittyvät määräykset voivat jäädä pinnalliseksi. Ohjeiden yleisluontoisuus, päätösvallan delegointi tai käsittelijän ohjeiden vastainen toiminta voivat johtaa käsittelijän roolin vaihtumiseen rekisterinpitäjäksi.⁹⁹ Riski on merkittävä ja se on huomioitava suunniteltaessa sijaintitietoihin perustuvaa palvelua.

⁹⁶ Handbook on European data protection law 2018, s.101

⁹⁷ WP 169 1/2010 s. 8 ja Handbook on European data protection law 2018, s.102. Seikka on käytännössä erittäin merkittävä, sillä väärin tunnistettu roolitus ja siihen liittyvä sopiminen, voi vaarantaa koko käsittelyprosessin ja johtaa laittomaan henkilötietojen käsittelyyn.

⁹⁸ Ks. Korpisaari, Pitkänen ja Warmo-Lehtinen 2018 s.293

⁹⁹ Ks. Voigt, von dem Bussche 2017, s.20

Aseman vaihtuminen voi perustua väärin määriteltyyn rooliin tai rekisterinpitäjän ohjeiden vastaiseen toimintaan. Väärin määritelty rooli tarkoittaa esimerkiksi sitä, että henkilötietojen käsittelijäksi määritellylle taholle jää riittävä vapaus päättää itse mitä henkilötietoa kerätään ja mihin tarkoitukseen. Iso-Britannian tietosuojaviranomainen (ICO) on maininnut ohjeistuksessaan¹⁰⁰ esimerkin, jossa autovuokrausyritys A tekee sopimuksen paikannuspalvelua tarjoavan yrityksen B kanssa. A yritys määritteli ainoastaan sen, että paikannus koskee koko vuokra-autokantaa ja sen, että B yrityksen tuli ilmoittaa A yritykselle vuokra-auton sijaintitieto kuusi tuntia sen jälkeen, kun vuokra-aika oli umpeutunut ja auto oli palauttamatta. Tulkinnan mukaisesti yritys B toimi rekisterinpitäjänä, sillä yritykselle jäi riittävä vapaus päättää mitä tietoja se kerää sijaintitietoihin liittyen vuokra-autoista ja niiden kuljettajista, sekä mahdollisuus edelleen analysoida keräämäänsä tietoa. Kokonaisarviointiin vaikutti myös se, että paikannukseen käytetty ohjelmisto oli luokiteltu yrityssalaisuuden piiriin kuuluvaksi, eikä yrityksellä A ollut edes tiedossa mitä tietoja ohjelmistolla oli mahdollisuus kerätä. Vaikka A yritys määritteli yleisen käyttötarkoituksen paikannukselle, jätti yritykselle B jäänyt vapaus päättää tietojen keräämisen tarkoituksesta ja keinoista rekisterinpitäjyyden näiltä osin yritykselle B.

Toisena esimerkkinä ICO:n ohjeistuksessa mainitaan tutkielmankin kannalta merkityksellinen käsittelyn teknisestä toteutuksesta päättäminen henkilötietojen käsittelijän roolissa. Tulkinta liittyy pilvipalvelun tarjoamiseen paikallisen viranomaisen asuntokantaa ja asuntojen asukkaita koskevien tietojen tallentamiseen. Viranomainen A oli ohjeistanut pilvipalveluyritystä B poistamaan tietyin määrajoin henkilötietoja rekisteristä, tarjoamaan rekisteröidyille tietoturvallista yhteyttä käyttäen pääsyyn omiin tietoihinsa ja ylläpitämään asukkaiden keskustelufoorumia verkkoympäristössä. Tässä tapauksessa ICO katsoi, että vaikka yritys B tarjosi useita palveluita henkilötietoja hyödyntäen ja käytti niiden toteuttamiseen runsaasti omaa teknistä asiantuntemustaan, yritystä B oli pidettävä henkilötietojen käsittelijänä. Painavimpana argumenttina tulkinalle mainitaan se, ettei yritys B käyttänyt sopimuksen perusteella henkilötietoja omiin käyttötarkoituksiinsa, eikä kerännyt niitä itselleen. Viranomaisen A katsottiin varanneen kaikki henkilötiedot oman palvelunsa tarjoamiseen.¹⁰¹

¹⁰⁰ ICO, Data controllers and data processors: what the difference is and what the governance implications are, version 1.0. s.14

¹⁰¹ Tästä myös Korpisaari, Pitkänen ja Warma-Lehtinen 2018 s.68, joiden mukaan henkilötietojen käsittelijällä voi käytännössä olla merkittävästi enemmän asiantuntemusta henkilötietojen käsittelyn teknisistä toteuttamisesta kuin rekisterinpitäjällä, jolloin ICO:n tulkinnan kanssa linjassa olevilla perusteilla henkilötietojen käsittelijä voi rooliaan vaarantamatta tehdä oleellisiakin ratkaisuja käsittelyn teknisestä toteuttamisesta. Raja kulkee henkilötietojen käsittelyyn liittyvistä tulkinnoissa ja päätöksenteossa.

Tietosuojaroolin vaihtuminen voi edellä mainitusti liittyä väärin määritellyn aseman lisäksi rekisterinpitäjän dokumentoitujen ohjeiden vastaiseen toimintaan. Tällöin henkilötietojen käsittelijä ei enää toimi rekisterinpitäjän lukuun, vaan päättää ja määrittelee ainakin osan henkilötietojen käsittelystä itsenäisesti. Menettely sisältää merkittävän riskin, sillä henkilötietojen käsittelijän katsotaan tuolloin toimivan rekisterinpitäjänä ja rekisterinpitäjän täysimääräisellä vastuulla, ainakin niiltä osin kuin se rikkoo rekisterinpitäjän ohjeita. Muutos johtaa suurella todennäköisyydellä myös siihen, että henkilötietojen käsittelijästä rekisterinpitäjäksi muuttunut taho käsittelee henkilötietoja tietosuoja-asetuksen vastaisesti.¹⁰² Riskiä lisää myös todennäköinen sopimusrikkomus henkilötietojen käsittelysopimuksen osalta.

Tutkielman kannalta merkittävä tietosuojaroolitukseen liittyvä seikka on työntekijöiden asemassa olevien henkilötietojen käsittely. Se asettaa työnantajan jo oletusarvoisesti rekisterinpitäjän asemaan, mutta ei poista edellä kuvattuja riskejä roolituksen vaihtumisesta tosiasiallisen toiminnan perusteella.¹⁰³

Vaikka tietosuoja-asetusta voidaan pitää merkittävänä säädöksenä työsuhteessa tapahtuvalle henkilötietojen käsittelyllä, se jättää kansallista liikkumavaraa 88 artiklan perusteella. Sitä toteutetaan keskeisesti työelämän tietosuojaa koskevalla lailla, kuten on jo edellä todettu. Työsuhteen erityisen aseman ja säädettyjen henkilötietojen käsittelyedellytysten vuoksi työntekijöiden henkilötietojen käsittelyyn liittyvä päätöksenteko kuuluu työnantajalle. Poikkeuksena voidaan mainita työterveyshuolto, jossa terveystalouden tuottaja on edellä mainituilla perusteilla itsenäinen rekisterinpitäjä.¹⁰⁴ Sen sijaan toimeksiannossa kuvattu palvelun tarjoaminen on lähtökohtaisesti järjestettävä kokonaisuudeksi, jossa palvelun tarjoaja käsittelee henkilötietoja ainoastaan ja yksiselitteisesti työnantajana toimivan tahon lukuun.

5.5. Alihankkija

Alihankkija ei ole terminä tietosuoja-asetuksen käsite. Järjestely jäsentyy henkilötietojen käsittelyyn, mutta sisältää merkittäviä rajoituksia, jotka on perusteltua avata jo pelkästään toimeksiannon näkökulmasta. Tietosuoja-asetuksen mukaisesti henkilötietojen käsittelijän ja alihankkijan välinen sopimus on kahden henkilötietojen käsittelijän välinen sopimus.¹⁰⁵

¹⁰² Ks. Handbook on European data protection law 2018, s.108-109, jossa nostetaan esille roolin vaihtumisen ohella näkemys yhteisrekisterinpitäjyydestä. Menettely suojaisi tilanteessa parhaiten rekisteröidyn oikeuksia. Ks. myös wp 169 s.25

¹⁰³ Työnantajan rekisterinpitäjän roolista työsuhteasioissa, Nyssölä 2018, s.51

¹⁰⁴ Ks. Nyssölä 2018 s.127-128

¹⁰⁵ Hanninen, Laine, Rantala, Rusi ja Varhela 2017 s.27 ja 87

Sopimuksen merkitystä nostaa olennaisesti tietosuoja-asetuksen artiklassa 28(4) säädetty vastuurakenne, jossa rekisterinpitäjän kanssa käsittelysopimuksen tehnyt alkuperäinen henkilötietojen käsittelijä vastaa toisen henkilötietojen käsittelijän (alihankkija) tietosuojavelvoitteiden noudattamisesta täysimääräisesti.

Säännös asettaa merkittäviä paineita alihankkijana toimivan yhteistyökumppanin valintaan ja sen valmiuksiin toteuttaa tietosuoja-asetuksen vaatimukset, sekä yrityksen sitouttamiseen alihankintasopimuksella alkuperäisen henkilötietojen käsittelijän ja rekisterinpitäjän välisen tietojenkäsittelysopimuksen velvoitteisiin.

Tietosuoja-asetuksen myötä henkilötietojen käsittelijän roolissa palveluja tarjoavalle yritykselle syntyy suoraan velvoittavia vaatimuksia, mutta sääntelyllä on myös liiketoiminnan strategiaan valintoihin ja maineeseen liittyvä ulottuvuus. Alihankintaan kokonaisuus jäsenyy edellä kuvattujen vastuun ja sopimusvaatimusten lisäksi, palvelun tuotteistamiseen ja tarjotun palvelun oikeudelliseen hallintaan suhteessa rekisterinpitäjään. TSA artiklan 28(2) mukainen peruste käyttää alihankkijoita palvelurakenteessa ilmentää läpinäkyvyysvaatimusta ja rekisterinpitäjälle säädettyä kontrollia henkilötietojen käsittelystä. Sen mukaisesti alihankkijan käyttäminen edellyttää rekisterinpitäjän antamaa yleistä tai erityistä kirjallista lupaa. Rekisterinpitäjän disponointia edelleen täydennetty lisäämällä samaan yhteyteen yleiseen lupaan liittyvä oikeus vastustaa muutoksia alihankintajärjestelyissä. Käytännössä seikka on otettava osaksi aiemmin kuvattua rekisterinpitäjän ja henkilötietojen käsittelijän välistä sopimusta.

Tutkielman kannalta merkitykselliseksi alihankintajärjestelyksi nousee menettely, jossa henkilötietojen käsittelijän roolissa toimiva palveluntarjoaja käyttää pilvipalveluyrityksen tallennustilaa kehittämänsä palvelun tuottaman informaation säilyttämiseen ja edelleen hyödyntämiseen. Mikäli palveluketju toteuttaa henkilötietojen käsittelyä rekisterinpitäjän lukuun, tulee vaatimus täytyä kaikilta osin myös alihankintaketjussa. Käytännössä tilanne on varsin haasteellinen, sillä merkittävimmät pilvipalvelujen tarjoajat ovat liiketaloudellisia jättiläisiä ja kilpailu toimijoiden välillä on kovaa.¹⁰⁶ Asetelma tuo väistämättä epäsuhtaisen asetelman edellä kuvattujen tietosuoja-vaatimusten toteuttamiseen ja osapuolten välisten sopimusten laatimiseen. Osaltaan kokonaisriskiä lisää se, että taloudellinen ja liiketoimintaan liittyvä epäsuhta osapuolten välillä ei oikeuta poikkeamaan sääntelyvaatimuksista tai

¹⁰⁶ Forbes on listannut 5/2018 viisi suurinta pilvipalvelutarjoajaa järjestykseen Microsoft, Amazon, IBM, Salesforce.com ja Oracle. Näiden yhteenlaskettu liikevaihto on arvioitu yli 90 miljardiin dollariin.

tietosuojaroolitukseen liittyvistä velvollisuuksista.¹⁰⁷ Asetelma tarkoittaa sitä, että PK-tason yritys vastaa globaalien IT-konsernin toiminnasta kuten omastaan, käyttäessään liiketoiminnassaan ulkoistettua tallennustilaa ja toimiessaan liiketoiminnassaan henkilötietojen käsittelyn osalta rekisterinpitäjän lukuun. Tulkintaa kohtaan voi esittää perusteltua kritiikkiä, sillä teoreettiset ja ylevät oikeusperiaatteet asettuvat varsin heikosti neuvotteluasemaan todellisten teknologiajättäiläisten ja yksittäisen yrityksen välillä.

6. Henkilötietojen käsittelyperusteet

Henkilötietojen laillisen käsittelyn kuvaaminen noudattaa sääntelystä johdettua kaavaa, jonka toistaminen on välttämätöntä myös tässä tutkielmassa. Oikein tunnistettuna ja sovellettuna kaavan noudattaminen lopulta vastaa tutkielman tutkimuskysymykseen sääntelyvaatimusten mukaisesta sijaintitietojen hyödyntämisestä työsuhteessa.

Tietosuoja-asetuksen artiklassa 6 säädetään henkilötietojen käsittelyperusteiden lainmukaisuudesta. Sääntelylogiikka vastaa henkilötietodirektiivin ja henkilötietolain käsittelyedellytyksiä; henkilötietojen käsittely on sallittu vain sääntelyn mukaisilla perusteilla. Tietosuoja-asetuksen mukaan henkilötietojen käsittely on lainmukaista ainoastaan, jos ja vain siltä osin kuin vähintään yksi tietosuoja-asetuksen käsittelyperusteista täyttyy. Logiikka on yksiselitteinen, mikäli yksikään yleisistä tietosuoja-asetuksen käsittelyperusteista ei täyty, ei henkilötietojen käsittely lähtökohtaisesti ole laillista.¹⁰⁸ Tietosuoja-asetuksen käsittelyperusteita täydentää tietosuojalain (1050/2018) 4§, mutta sen merkitys on tutkielman kannalta lähinnä informatiivinen. Kokonaiskuvan kannalta on merkityksellistä tunnistaa, että tietosuoja-asetuksen 6 artikla ja tietosuojalain 4§ määrittelevät tosiasiallisesti ja kattavasti henkilötietojen käsittelyn laillisuuden. Käytännössä yritysten työsuhteeseen liittyvä henkilötietojen käsittelyperuste ja sitä kautta myös sijaintitietojen käsittelyperuste on löydettävä tietosuoja-asetuksen 6 artiklasta. Säännöksen mukaisesti:

Käsittely on lainmukaista ainoastaan, jos ja vain siltä osin kuin vähintään yksi seuraavista edellytyksistä täyttyy:

a) rekisteröity on antanut suostumuksensa henkilötietojensa käsittelyyn yhtä tai useampaa

¹⁰⁷ Wp 169 s.25 Tietosuojatyöryhmän tulkinta koskee rekisterinpitäjän ja henkilötietojen käsittelijän välistä taloudellista eriarvoisuutta, mutta analogia on ilmeinen myös alihankintasuhteessa. Perusteena on tietosuoja-sääntelyn ratio rekisteröidyn suojaamisen ja oikeuksien turvaajana.

¹⁰⁸ Ks. Handbook on European data protection law 2018, s.142. Ks myös TSA:n resitaalit 40 ja 41, joista jälkimmäinen jättää rajatun sääntelymahdollisuuden henkilötietojen käsittelyn oikeusperusteelle myös jäsenvaltiolle. Suppeaa soveltamisalaa vahvistaa merkittävästi lainsäädäntöä ohjaava vaatimus ”käsittelyn oikeusperusteen tai lainsäädäntötoimen olisi kuitenkin oltava selkeä ja täsmällinen ja sen soveltamisen henkilöiden kannalta ennakoitavissa olevaa Euroopan unionin tuomioistuimen ja Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti.”

erityistä tarkoitusta varten;

b) käsittely on tarpeen sellaisen sopimuksen täytäntöön panemiseksi, jossa rekisteröity on osapuolena, tai sopimuksen tekemistä edeltävien toimenpiteiden toteuttamiseksi rekisteröidyn pyynnöstä;

c) käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän lakisääteisen veloitteen noudattamiseksi;

d) käsittely on tarpeen rekisteröidyn tai toisen luonnollisen henkilön elintärkeiden etujen suojaamiseksi;

e) käsittely on tarpeen yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi tai rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttämiseksi;

f) käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettujen etujen toteuttamiseksi, paitsi milloin henkilötietojen suojaa edellyttävät rekisteröidyn edut tai perusoikeudet ja -vapaudet syrjäyttävät tällaiset edut, erityisesti jos rekisteröity on lapsi.

Käsittelyperusteisiin liittyy erityispiirteitä, joiden tiedostaminen on hyvin merkityksellistä. Vastuurakenteen kannalta keskeinen seikka liittyy rekisterinpitäjän rooliin ja siitä johdettuun velvollisuuteen osoittaa lainmukaisen käsittelyperusteen olemassaolo. Kun samanaikaisesti on lähdettävä siitä, että työsuhdeasioissa rekisterinpitäjä on aina työnantaja¹⁰⁹, muodostuu paikannuspalvelun tuotteistamiseen liittyvän oikeudellisen kehikon vaatimukset varsin korkeiksi. Vastaavasti työnantajan asemassa toimivan yrityksen on, jo pelkästään riskienhallinnan näkökulmasta, kyettävä tunnistamaan yksittäisen käsittelyperusteen soveltuminen tai soveltumattomuus työntekijän henkilötietojen käsittelyyn. Tämän vuoksi on perusteltua yleisellä tasolla ja tiivistetysti kuvata kaikki 6 artiklan mukaiset käsittelyperusteet. Tutkielmankin kannalta huomionarvoinen seikka on käsittelyperusteiden yhdenvertainen asema, jolloin niitä ei voida asettaa etusijajärjestykseen tai muutoin arvottaa suhteessa toisiinsa. Tämän lisäksi samaan käsittelytilanteeseen saattaa soveltua useampi käsittelyperuste samanaikaisesti.¹¹⁰ Käsittelyperusteilla on suora yhteys rekisteröidyn oikeuksiin, jolloin edellä mainittujen seikkojen tunnistaminen voi tapauskohtaisesti osoittautua varsin kriittiseksi tiedoksi.

Työsuhteessa käsiteltävien henkilötietojen yhteydessä käsittelyperusteiden rinnalla on kuljettava erottamattomana osana tarpeellisuusvaatimusta. Se perustuu toisaalta YksitL 2:3:ään ja samanaikaisesti TSA artiklaan 5 (1)(c) sekä sitä vahvimmin tukevaan resitaaliin 39. Tarpeellisuusvaatimus kytkeytyy tietosuoja-asetuksessa tietojen minimointiin, jolloin mainitun johdannon 39 mukaisesti, kerättävien henkilötietojen on oltava riittäviä ja olennaisia sekä rajoitettava siihen, mikä on välttämätöntä niiden käsittelyn tarkoitusten kannalta. Samassa yhteydessä ilmaistaan käsittelyn tarkoitukseen liittyvä vaatimus harkita, edellyttääkö

¹⁰⁹ Nyssölä 2018, s.51

¹¹⁰ Korpisaari, Pitkänen ja Warma-Lehtinen 2018 s.100

tavoiteltu päämäärä ylipäättään henkilötietojen käsittelyä vai on sen saavuttaminen mahdollista muilla keinoilla. Sinänsä merkittävien seikkojen tarkastelussa päähuomio kiinnittyy kuitenkin yksityisyyden suojasta työelämässä säädetyn lain ja tietosuoja-asetuksen ristiriitaan tarpeellisuusvaatimuksen sanamuodossa. YksitL 2:3:n mukaisesti työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja. Vastaavaa ”vain välittömästi tarpeellisia” vaatimusta ei esiinny tietosuoja-asetuksessa, jossa henkilötietojen käsittelyä koskevana periaatteena mainitaan niiden tarpeellisuus suhteessa käsittelyn tarkoitukseen.¹¹¹

Mainittu ristiriita ei ole aiheuttanut muutosta kansalliseen säännökseen, mutta asettaa sen vaatimuksen perustellusti kyseenalaiseksi. Tietosuoja-asetus nimenomaisesti asetustason säädöksenä syrjäyttää etusijaperiaatteen mukaisesti kaikki sen kanssa ristiriidassa olevat kansalliset säännökset.¹¹² Tämä tarkoittaa sitä, ettei EU jäsenvaltiossa voida kansallisesti asettaa tiukempia perusteita tai rajoituksia henkilötietojen käsittelylle kuin mitä tietosuoja-asetuksessa on säädetty. EU-säädöksenä asetusta sovelletaan nimenomaisesti sellaisenaan SEUT 288.2 artiklan mukaisesti, eikä oikeuskäytännön perusteella kansallista sääntelyä saa edes antaa asetuksen soveltamisalalla, ellei siihen erikseen anneta mahdollisuutta esimerkiksi kansallisen liikkumavaran perusteella.¹¹³ Tietosuoja-asetuksessa kansallinen liikkumavara ja valtuutus säättää työsuhteessa tapahtuvasta henkilötietojen käsittelystä perustuu artiklaan 88. Artiklan 88(1) mukaisesti jäsenvaltiot voivat antaa yksityiskohtaisempia sääntöjä työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä. Tämä ei lähtökohtaisesti voi tarkoittaa keskeisistä periaatteista poikkeamista, kuten tarpeellisuusvaatimuksen kiristämistä vain välittömästi tarpeellisiin henkilötietoihin työntekijöiden osalta. Lähtötasona on yleisesti pidettävä tietosuoja-asetuksessa säädettyä tarpeellisuusvaatimusta, jolloin myös tutkielman kannalta merkittävä sijaintitietopalvelun tuotteistaminen on helpommin perusteltavissa.

Edellä mainituista käsittelyperusteista tyypillisin työsuhteessa sovellettavista käsittelyperusteista on artiklan 6 alakohdan 1 b mukainen *sopimuksen täytäntöönpaneminen*. Työsopimus on nimensä mukaisesti sopimus, jonka osapuolina työntekijä ja työnantaja ovat. Sopimuksen täytäntöönpaneminen sisältää myös sopimuksen valmisteluun sisältyvät toimenpiteet, jollaisena voidaan pitää työnhakuvaiheeseen liittyvää henkilötietojen käsittelyä.¹¹⁴ Sopimusperusteinen henkilötietojen käsittelyn sallittavuus on suhteessa tarpeellisuusvaatimukseen, sillä käsittelyn tulee olla tarpeen sopimuksen

¹¹¹ Tästä myös Nyysölä 2018 s.36

¹¹² Ojanen 2016, s.44

¹¹³ Esimerkiksi Yhteisöjen tuomioistuin 34/73 Variola 1973 s.151-154

¹¹⁴ Ks. Voigt- von den Bussche 2017 s.102-103

täytäntöönpanemiseksi.¹¹⁵ Työntekijöiden tekninen valvonta näyttäisi rajautuvan ulos työsopimukseen liittyvistä seikoista, sillä valvonnan toteuttaminen ei sellaisenaan liity työsopimukseen, vaan pikemminkin työnantajan muihin oikeuksiin.¹¹⁶

Henkilötietojen käsittely työsuhteessa voi hyvin tyypillisesti perustua myös työnantajan *lakisääteisten velvoitteiden noudattamiseen*. Artiklan 6 alakohdan 1 c mukainen velvollisuus liittyy tyypillisesti työnantajavelvoitteiden toteuttamiseen, kuten verotukseen, työaikakirjanpitoon, vuosilomiin ja työturvallisuuteen. Työnantajalla on edellisten lisäksi lakisääteinen velvollisuus noudattaa työehtosopimusta, jolloin sen piirissä tapahtuva henkilötietojen käsittely toteuttaa myös lakisääteisen velvollisuuden noudattamista.¹¹⁷

Artiklan 6 alakohdan 1 d mukainen *elintärkeä etu* on työsuhteessa äärimmäisen marginaalinen käsittelyperuste. Tietosuoja-asetuksen johdannon kohdan 46 perusteella käsittelyperuste voi tulla kysymykseen poikkeuksellisessa onnettomuus- tai katastrofitilanteessa, jossa ei ole muuta käsittelyperustetta.

Tietosuoja-asetuksen artiklan 6 alakohdan 1 e perusteella tapahtuva *yleisen edun mukaisen tehtävän tai julkisen vallan käyttämiseen* kohdentuva käsittelyperuste rajautuu väistämättä yksityisen yrityksen työsuhdetietojen käsittelyn ulkopuolelle. Tietosuoja-asetuksen johdannon kohdan 45 mukaisesti yleisen edun toteuttamiseksi tapahtuvalle henkilötietojen käsittelylle tulee olla perusta jäsenvaltion lainsäädännössä tai EU oikeudessa. Vaatimus ohjaa merkittävästi käsittelyperusteen hyödyntämistä, mutta ei tarkoita velvollisuutta tunnistaa tai säätää jokaista yksittäistä käsittelytilannetta varten omaa erityislakia. Kysymyksessä on nimenomaisesti vaatimus laillisen oikeusperustan olemassaolosta.¹¹⁸ Käsittelyperusteella on vahva viittaus julkisyhteisöihin ja sitä tukee kansallisen tietosuojalain 4 §.¹¹⁹ Käsittelyperusteen soveltumattomuus työsuhteessa tapahtuvaan henkilötietojen käsittelyyn asettaa perusteen lähinnä informatiiviseen kehykseen yksityisen sektorin näkökulmasta. Yleisen edun mukaista henkilötietojen käsittelyä on kuitenkin syytä tarkastella myöhemmin julkisten toimijoiden työntekijöiden paikantamiseen liittyen. Yksityisen sektorin osalta tietosuoja-asetus ja tietosuojalaki eivät näyttäisi mahdollistava henkilötietoina pidettävien sijaintitietojen käsittelyä yleisen edun perusteella.¹²⁰

¹¹⁵ Korpisaari, Pitkänen ja Warma-Lehtinen 2018 s.103

¹¹⁶ Hanninen, Laine, Rantala, Rusi ja Varhela 2017 s.30

¹¹⁷ Ks. Nyyssölä 2018, s.95

¹¹⁸ Ks. TATTI-mietintö, 35/2017 s.50

¹¹⁹ HE 9/2018 s.79-80, Ks myös TATTI-mietintö35/2017 s.101, jonka mukaan julkisen sektorin henkilötietojen käsittelyn tulisi lähtökohtaisesti perustua lakisääteisen velvoitteen noudattamiseen ja/tai yleiseen etuun tai julkisen vallan käyttämiseen

¹²⁰ Korpisaari ym-raportti s.72

Toisin kuin viimeksi mainittu käsittelyperuste, artiklan 6 alakohdan 1 f *oikeutettu etu* näyttäytyy tutkielman kannalta selkeämmin mahdollisena perusteelta yksityisen sektorin työntekijöiden sijaintitietojen käsittelylle. Käsittelyperuste on kansallisella tasolla uusi ja sen soveltamiselle on määritelty edellytykset, joista rekisterinpitäjän ja rekisteröidyn välinen merkityksellinen yhteys on tunnistettava tapauskohtaisen harkinnan perusteella. Ilman merkityksellistä yhteyttä ja perusteltua tarvetta, eli oikeutettua etua, käsittelyperusteen soveltaminen ei ole mahdollista. Merkityksellisenä ja asianmukaisena suhteena pidetään esimerkiksi asiakas- tai palvelussuhdetta.¹²¹ Rekisterinpitäjän vastuulla olevan käsittelyperusteen arviointi ja perustelu edellyttää myös objektiivista punnintaa rekisteröidyn oikeuksien ja rekisterinpitäjän intressin välillä. Harkinta on nimetty *tasapainotestiksi* ja se kuvaa varsin mallikelpoisesti menettelyn olemusta. Tiivistetysti tasapainotestillä arvioidaan rekisteröidyn edut ja oikeudet suhteessa rekisterinpitäjän intressiin, jolloin oikeutetun edun perusteella tapahtuva henkilötietojen käsittely on mahdollista, mikäli rekisteröidyn oikeudet eivät syrjäytä rekisterinpitäjän tarkoitusta.¹²² Tutkielman kannalta merkityksellinen oikeutettua etua koskeva sääntelyrajoitus koskee julkisen sektorin rajautumista artiklan 6 alakohdan 1 f lisätiedon mukaisesti käsittelyperusteen ulkopuolelle.¹²³

Yleisen kuvauksen tarkoituksellisesti viimeisenä käsittelyperusteena on artiklan 6 alakohdan 1 a mukainen *suostumus*. Suostumus henkilötietojen käsittelyperusteena on tutkielman ja käytännössä työsuhteessa tapahtuvan henkilötietojen käsittelyn kannalta oikeudellinen kipupiste. Tietosuoja-asetuksen artiklan 4 alakohdan 11 mukaisesti suostumuksen on oltava vapaaehtonen, yksilöity, tietoinen ja yksiselitteinen tahdonilmaisu, jolla rekisteröity hyväksyy henkilötietojensa käsittelyn. Vapaaehtoisuus liittyy tosiasialliseen ja aitoon vapauteen antaa suostumus. Tietosuojatyöryhmä viittaa vapaaehtoisuuden yhteydessä myös rakeisuuteen, jolla tarkoitetaan eri tarkoituksiin tapahtuvaa henkilötietojen käsittelyä.¹²⁴ Jos käsittely perustuu erilaisiin tarkoituksiin, on suostumus hankittava niitä kaikkia varten, eikä eri tarkoituksia saa liittää ainoastaan yhteen suostumukseen. Tämän lisäksi rekisteröidyllä tulisi olla mahdollisuus antaa suostumus eri tarkoituksiin perustuvassa käsittelyssä vain valitsemiinsa käsittelykohteisiin. Mikäli tämä ei ole mahdollista, ei suostumusta kokonaisuudessaan pidetä pätevänä.¹²⁵

¹²¹ Korpisaari, Pitkänen ja Warma-Lehtinen 2018 s.116

¹²² Ks. Handbook on European data protection law 2018, s.155-159

¹²³ Ks. TATTI-mietintö, 35/2017 s.50

¹²⁴ WP259 rev. 01, s.10

¹²⁵ WP259 rev. 01, s.10-11

Suostumuksen yksilöitävyys liittyy rekisterinpitäjän TSA artiklan 5 mukaiseen informointivelvollisuuteen käsittelyn rakenteesta ja rekisteröidyn tietoon perustuvaan valintaan.¹²⁶ Suostumuksen yksiselitteisyys taas edellyttää sitä, että rekisteröity ilmaisee nimenomaisen tahdonilmaisun selkeällä, ilmaisulla tai muulla aktiivisella eleellä.¹²⁷ Kokonaisuuden kannalta merkittävänä on pidettävä myös rekisterinpitäjän TSA artiklan 7(1) mukaista näyttötakkaa suostumuksen edellytysten täyttymisestä ja vaatimusta kyvykkyydestä tarvittaessa osoittaa rekisteröidyn suostumuksen pätevyys.¹²⁸

Vapaaeseen tahdonmuodostamiseen ja vapaaehtoiseen suostumuksen antamiseen liittyen erityistä painoarvoa on annettu osapuolten taloudellisille, sosiaalisille tai institutionaalisille voimasuhteille ja epätasa-arvoiselle asemalle, jolloin esimerkiksi työntekijä on erittäin harvoin, jos koskaan asemassa, jossa voi antaa vapaaehtoisen suostumuksen.¹²⁹ Asetelma on tutkielman kannalta hyvin haasteellinen, sillä työsopimussuhteessa vallitsevan tulkinnan mukaisesti sovellettava kansallinen laki sähköisen viestinnän palveluista edellyttää työntekijän antamaa suostumusta sijaintitietojen käyttämiseen. Oikeudellinen ongelma on erotettava omaksi kokonaisuudekseen, sillä siihen kiteytyy sekä tutkielman merkittävä tutkimuskysymys, että sijaintitietojen laillisen käsittelyn edellytykset käytännön yritystoiminnassa.

6.1. Suostumusproblematiikka

Työntekijän ja työnantajan välinen suhde ei lähtökohtaisesti ole tasa-arvoinen. Näkemys on varsin riidaton, sillä työlainsäädännön voidaan katsoa syntyneen tarpeesta suojella työntekijää työsuhteen heikompana osapuolena.¹³⁰ Työlainsäädännön lähtökohdaksi on nostettu työntekijän suojelun periaate¹³¹, joka ilmenee pakottavina lainsäännöksinä ja oikeuskäytännöstä. Suurin osa työlainsäädännöstä on pakottavia eli niistä ei voi sopia toisin työsopimuksella tai työehtosopimuksella.¹³² Työntekijän suojelun periaate on tunnistettu myös työlainsäädännön soveltamisessa käytännön riitatilanteissa, jolloin epäselvissä tapauksissa asia olisi ratkaistava työntekijän edun mukaisesti.¹³³ Työntekijän suojelu on tunnistettavissa myös työnantajan velvollisuuksista työntekijöiden tasapuoliseen kohteluun,

¹²⁶ WP259 rev. 01, s.11-12

¹²⁷ WP259 rev. 01, s.15-18

¹²⁸ TSA resitaali 42

¹²⁹ Handbook on European data protection law 2018, s.143-144

¹³⁰ Paanetoja 2014, s.12

¹³¹ Suomen työlainsäädäntö ja työelämän suhteet, työ- ja elinkeinoministeriö 2015, s.5

¹³² Äimälä, Nyssölä, Åström, Työoikeus, 3. työsuhteen sääntelyjärjestelmä (verkkojulkaisu Alma Talent)

¹³³ KKO 2012:82

sukupuolten tasa-arvoon ja vastuuseen työntekijöiden työturvallisuudesta ja työterveydestä. Mainitut seikat osoittavat kiistatta työnantajan ja työntekijän välisen suhteen erityiset piirteet sekä heikomman osapuolen suojelun työlainsäädännön näkökulmasta.

Keskeisin tietosuojasääntelyyn liittyvä oikeudellinen kipupiste koskee suostumuksen pätevyyden arviointia tilanteissa, joissa rekisteröidyn ja rekisterinpitäjän välillä on selkeä epäsuhta.¹³⁴ Työsuhteen osalta työntekijän alisteinen asema on edellä kuvatuilla perusteilla työoikeudellisesti selvästi tunnistettu. Näkemys ei perustu ainoastaan tietosuojasääntelyyn tai siihen liittyvään ohjeistukseen, sillä oikeussuhteeseen liittyvä epäsuhta on tunnistettu myös kansallisesti.¹³⁵

WP29-työryhmä on ottanut kantaa epäsuhteisessa olosuhteissa annettuun suostumukseen, joista kaksi keskeisintä liittyvät yleiseen ohjeistukseen suostumuksen soveltamisesta henkilötietojen käsittelyssä ja toisaalta työsuhteessa tapahtuvaan henkilötietojen käsittelyyn.¹³⁶ Kannanotot liittyvät henkilötietodirektiivin soveltamiseen, mutta työryhmä on lausunut WP259 rev. 01 päivitetystä ohjeesta vanhojen ohjeiden olevan edelleen sovellettavissa.¹³⁷

Työntekijän sijaintitietojen käsittelyyn vaadittava suostumus perustuu sähköisenviestinnän palveluista säädetyn lain 160§:ään. Pykälän ensimmäinen momentti sijaintitietojen käsittelystä betonoii vaatimuksen suostumuksesta varsin ehdottomaan muotoon.¹³⁸ Säännöksen historia ulottuu kumottuun sähköisen viestinnän tietosuojalain (125/2003) 18§:n 1 momenttiin ja edelleen kumottuun tietoyhteiskuntakaaren (221/2013) 160§:ään. Sillä on pyritty kattamaan yksittäisenä säännöksenä sijaintitietojen käsittelyyn liittyviä velvollisuuksia, eikä sitä ole erikseen kohdistettu työsuhteessa tapahtuvaan sijaintitietojen käsittelyyn.¹³⁹ Historiallisessa kehityksessä on nähtävissä myös teknisen kehityksen tuomia tarkennuksia¹⁴⁰, mutta lähtökohtana on ollut paikannettavan luonnollisen henkilön tietoisuus paikantamisesta ja hänen oikeudestaan päättää sijaintitiedoistaan.¹⁴¹ Vaaditun suostumuksen on ilmeisesti katsottu parhaiten toteuttavan sijaintipalvelun käyttäjän itsemääräämisoikeutta. Näin varmasti

¹³⁴ TSA:n johdanto 43

¹³⁵ Ks. esim. He 75/2000 vp s. 17

¹³⁶ Yleinen ohje WP259 rev. 01 ja työsuhteessa tapahtuva henkilötietojen käsittely WP249

¹³⁷ WP259 rev.01 s.3, jossa mainitaan päivitysten lähinnä täydentävän vanhaa ohjeistusta. Mm. suostumuksen määrittelyn ja pätevyyden arvioinnin katsotaan pysyvän ennallaan.

¹³⁸ Tästä myös Nyysölä 2018 s.187

¹³⁹ Ks. HE 221/2013 vp s.157 jossa viitataan edelleen HE 125/2003 vp, erityisesti s.64-69.

¹⁴⁰ Tästä tietosuojavaltuutettu on kommentoinut hyvin perustellusti lausuntopyyntönsä tietoyhteiskuntakaaresta Dnro 1033/03/2013, jonka kohdassa II 1. tietosuojavaltuutettu kyseenalaistaa paikannustekniikoiden välistä selkeytyksen tarvetta ja toteaa henkilötietolain yleisten edellytysten olevan arvioinnin keskiössä, mikäli palvelussa edellytetään sijaintitietojen käsittelyä.

¹⁴¹ HE 125/2003 s.68 ja vastaavasti HE 221/2013 s.157

yleisellä tasolla onkin, mutta suostumusvaatimus muuttuu hyvin helposti ongelmalliseksi, kun se liitetään työntekijän ja työnantajan väliseen suhteeseen.

Pätevältä suostumukselta vaaditaan tietosuoja-asetuksen artiklan 4 alakohdan 11 mukaisesti vapaaehtoisuutta, yksilöitävyyttä, tietoisuutta ja yksiselitteistä tahdonilmaisua. Näistä epätasapainoisessa suhteessa painavin kritiikki kohdistuu ensimmäiseen edellytykseen vapaaehtoisesta tahdonmuodostuksesta. Vapaasti annettavan suostumuksen on oltava kaikilta osin todellinen ja aito vaihtoehto, jonka ratkaisusta vastaa yksin mahdollisen käsittelyn kohteena oleva luonnollinen henkilö. Todellisen vaihtoehdon puuttuminen, painostaminen tai muu ulkopuolinen vaikuttaminen sekä esimerkiksi kielteisestä päätöksestä seuraavien negatiivisten vaikutusten aiheutuminen estävät pätevän suostumuksen syntymisen.¹⁴²

Työsuhteessa työntekijän kyvykkyys suostumukseen antamiseen liittyy myös taloudelliseen riippuvuussuhteeseen, joka osaltaan kuvaa työntekijän haasteellista asemaa. Todellinen vapaan valinnan mahdollisuus on perustellusti kyseenalaista tilanteissa, joissa työnantaja pyytää itselleen vähänkään merkityksellisessä asiassa työntekijän suostumusta henkilötietojen käsittelyyn. Työntekijän kieltäytyminen tulisi kuvatussa tilanteessa olla objektiivisesti tarkasteltuna täysin neutraali vaihtoehto, johon ei saisi liittyä minkään tasoista riskiä tai työntekijän kokemaa uhkaa mahdollisista seurauksista.¹⁴³ Epätasapainoinen valtasuhde osapuolten välillä on kuvatussa tilanteessa hyvin ilmeinen, jolloin myös suostumuksen pätevyyttä on tarkasteltava ehdottoman kriittisesti.¹⁴⁴ WP29 onkin todennut kannanotossaan, että on harhaanjohtavaa aloittaa työntekijöiden henkilötietojen käsittelyn suunnittelu olettamuksella suostumuksen legitimiudesta. Samassa yhteydessä tietosuojatyöryhmä on varsin painokkailla sanavalinnolla linjannut, ettei työntekijä ole lähtökohtaisesti koskaan tilanteessa, jossa tämä voi antaa pätevän suostumuksen henkilötietojensa käsittelyyn.¹⁴⁵ Poikkeuksellisissa tilanteissa työnantaja voi näyttää vapaasti annetun suostumuksen olemassa olon ja soveltaa suostumusta käsittelyperusteena, jolloin kysymyksessä on lähtökohtaisesti

¹⁴² WP259 rev.01 s.5

¹⁴³ WP259 rev.01 s.7

¹⁴⁴ Ks. Voigt- von den Bussche 2017 s.95

¹⁴⁵ WP249 s.6 ja s.23, vrt. Korpisaari, Pitkänen ja Warmo-Lehtinen 2018 s.132 joiden mukaan epäsuhtaisuutta voidaan harkita työntekijän ja työnantajan välisessä suhteessa. Valittu sanamuoto ilmentää hämmentävää ristiriitaa tulkintojen välillä. Ks. myös tietosuojatyöryhmän ohjeistusta myötäilevä saman teoksen s.604, jonka mukaisesti työnantajan on poikkeuksellisia tilanteista lukuun ottamatta lähtökohtaisesti vedottava muuhun käsittelyperusteeseen kuin suostumukseen henkilötietojen käsittelyssä. Ks. edellisten lisäksi myös Nyssölä 2018 s. 100-101, jossa Nyssölä painottaa ainoastaan, työsuhteeseen liittyvän suostumusproblematiikan sijaan, suostumuksen rajallista soveltamisalaa ja tarpeellisuusvaatimuksen ”korjaavaa vaikutusta” työsuhteessa annetun suostumuksen pätevyysarvioinnissa. Nyssölä toteaa myös ”ettei suostumuksen merkitys työsuhteessa ole kuitenkaan kovin erilainen kuin muissakaan oikeussuhteissa.” ja samassa yhteydessä ”työsuhteessa henkilötietojen käsittelyyn annetun suostumuksen on täytettävä tietosuoja-asetuksen 7 artiklassa määritellyt edellytykset.”

oltava mahdollisesti tilapäinen tai ainakin vaikutuksiltaan neutraali ja työnantajalle vähämerkityksinen asia.¹⁴⁶

Sijaintiinpalveluun liittyvä kaupallinen hankinta sisältää jo lähtökohtaisesti oletusarvon investoinnin tuottamasta lisäarvosta. Työnantajan asemassa toimiva taho haluaa tuottaa palvelun avulla hyötyä, joka edistää, tehostaa tai muutoin edesauttaa liiketoiminnan järjestämistä ja kannattavuutta. Tähän asetelmaan työntekijältä edellytetty vapaaehtoinen ja seuraamuksista vapaa suostumus istuu erinomaisen huonosti. Ei voida kestävästi väittää, ettei työntekijälle esitettyyn suostumuspyyntöön liity jännitteitä tilanteessa, jossa työnantaja investoi ja ottaa käyttöön palvelun, jonka merkittävänä ehtona on yksittäisen työntekijän suostumus. Oikeudellinen ongelma asettaa kansallisen sähköisen viestinnän palveluista säädetyin lain 160 §:n soveltamisen erikoiseen valoon suhteessa tietosuoja-asetuksen vaatimukseen.¹⁴⁷ Sen perusteella työntekijältä vaaditaan suostumusta tilanteessa, jossa tämä ei voi sitä lähtökohtaisesti pätevästi antaa. Vaatimuksena esitettyä työntekijän suostumusta on tarkasteltava myös EU:n sisämarkkinanäkökulmasta ja tietosuoja-asetuksen harmonisointitarkoituksen kannalta, sillä kansalliset poikkeukset eivät ole omiaan edistämään asetettujen sääntelytavoitteiden toteuttamista.¹⁴⁸

Työsuhteessa käytettäviin työntekijöiden sijaintitietoihin liitetty suostumuskonstruktio saa hyvin kyseenalaisen lisämausteen suoraan ja välilliseen paikantamiseen liittyvästä kansallisesta tulkinnasta. Termien välisiä eroja käsitellään omassa kappaleessaan, mutta niiden soveltamiseen liittyy erikoinen linjaus työntekijältä vaadittavasta suostumuksesta. Sähköisen viestinnän palveluista annettu laki ei koske välillistä paikantamista, jolloin menettelylle ei myöskään vaadita työntekijän suostumusta.¹⁴⁹ Jos suostumuksen edellyttäminen kansallisessa sääntelyssä työntekijän suorassa paikantamisessa on ristiriidassa tietosuoja-asetuksen kanssa, ei kokonaisuutta ja sen perusteluja vahvista saman vaatimuksen puuttuminen välillisessä paikantamisessa. Kuten edellä on esitetty, henkilötiedon laajan käsitteen vuoksi esimerkiksi työvälineen paikantaminen muodostuu helposti henkilötiedoksi

¹⁴⁶ WP259 rev.01 s.7, vrt. toisaalta tietosuoja-asetuksen johdannon kohta 155. Esimerkinä työsuhteessa annettavaan pätevään ja käsitellyn oikeuttavaan suostumukseen on mainittu yrityksen intranetissä julkaistava työntekijän kuva ja sen yhteydessä pyydyttävä työntekijän suostumus. Korpisaari, Pitkänen ja Warma-Lehtinen 2018 s.103

¹⁴⁷ Ks. toisaalta TSA:n johdanto 155, Jäsenvaltion lainsäädännöllä, voidaan vahvistaa erityissäännöksiä työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä työsuhteen yhteydessä, erityisesti niistä edellytyksistä, joiden mukaisesti henkilötietoja voidaan käsitellä työsuhteen yhteydessä työntekijän suostumuksen perusteella. Johdanto-osan kohta ei kuitenkaan voi ohittaa artikloissa esitettyjä periaatteita ja sanamuotoja, tästä myös Nyssönen 2018 s.96

¹⁴⁸ Ks. Voigt- von den Bussche 2017 s.224-225

¹⁴⁹ Ks. Nyssölä 2018 s.187, ks. myös yhteistoiminta-asiamiehen ohje paikantamisesta ja henkilötietojen keräämisen periaatteita ja käytäntöjä koskevasta yhteistoimintamenettelystä.

ja kerättävän data käsittely vastaavasti henkilötietojen käsittelyksi. Teknisesti välillinen paikantaminen voi kajota työntekijän yksityisyyteen suoraan paikantamista vahvemmin esimerkiksi paikantamisen keston, kerättävän datan ja säilytysaikojen vuoksi. Suostumuksen vaatiminen tai vaatimatta oleminen pelkästään teknisen toteutustavan vuoksi vaikuttaa varsin heikolta perusteelta, eteenkin tilanteessa, jossa henkilötietoina käsiteltävät sijaintitiedot edellyttävät tietosuoja-asetuksen täysimääräistä noudattamista riippumatta siitä, onko sijaintitiedot saatu suoraan tai välillisesti työntekijää paikantamalla. Asian tekee hämmentäväksi myös se, ettei kokonaisuuteen kohdistu lainkaan kansallista oikeudellista kritiikkiä. Hyvin vähäisessä oikeuskirjallisuudessa asia tyydytään lähinnä toteamaan voimassa olevana oikeustilana.¹⁵⁰

Myönteinen suhtautuminen työsuhteessa sovellettavaan suostumukseen on osittain selitettävissä kumotun henkilötietolain ja yksityisyydensuojasta työelämässä säädetyn lain keskinäissuhteella, joka ei määritellyt tarkemmin työntekijän suostumuksen luonnetta.¹⁵¹ Merkitystä on epäilemättä annettava myös kumotun henkilötietolain perusteluille ja sen soveltamishengelle, jossa suostumus on tietosuoja-asetuksesta poiketen nostettu muita käsittelyperusteita merkittävämpään asemaan. Henkilötietolain hallituksen esityksen mukaisesti henkilötietojen käsittelyn tulisi lähtökohtaisesti perustua rekisteröidyn suostumukseen, koska suostumukseen perustuvassa käsittelyssä toteutuu parhaiten henkilön tiedollinen itsemääräämisoikeus ja rekisterinpidon avoimuus.¹⁵² Kuvauksesta on varsin pitkä matka ohjeistukseen, jossa rekisterinpitäjää tulee aina harkinnan perusteella valita menettelyyn soveltuvin laillinen käsittelyperuste henkilötietojen käsittelylle.¹⁵³

Kansallinen lainsäädäntö ja siitä johdettu käytäntö jättää varsin vähän mahdollisuuksia poiketa suostumusvaatimuksesta sijaintitietojen käsittelyssä. Oikeudellinen ongelma on mielestäni niin merkittävä ja haasteellinen ratkaistava, että se lähes pakotti vaihtamaan tutkielman aihetta. Kokonaisharkinnan ja umpikujassa olleen tutkielman johtopäätöksenä on se, ettei suostumus voi mielestäni olla laillinen käsittelyperuste työsuhteessa tapahtuvalle sijaintitietojen käsittelylle. Työnantajan intressi lisäpalveluinvestointiin ja työn organisointiin on lähtökohtaisesti niin merkittävä, ettei työntekijän suostumuksen voida katsoa perustuvan vapaaehtoiseen tahdonmuodostukseen. Sijaintipalvelun käyttäytymisestä kieltäytyvä työntekijä asettuu vastaan työnantajan tahtotilaa, josta seuraa väistämättä jonkin asteista

¹⁵⁰ Ks. Nyyssölä 2018, s.187

¹⁵¹ Saarinen 2014, s.106

¹⁵² HE 96/1998 vp s.38-39

¹⁵³ WP259 rev. 01 s.3

työntekijän työpanoksen arviointia, työsuhteen ehtojen muuttamista tai äärimmillään työsuhteen päättäminen.

Kokonaisuuden kannalta erityisen merkityksellistä on myös se, että pätemättömään suostumukseen perustuva henkilötietojen käsittely on lähtökohtaisesti laitonta. Jos käsittely perustuu rekisteröidyn suostumukseen, rekisterinpitäjän on pystyttävä osoittamaan, että rekisteröity on antanut pätevän suostumuksensa henkilötietojensa käsittelyyn.¹⁵⁴

Samassa yhteydessä voi esittää perusteltua kritiikkiä sähköisen viestinnän palveluista säädetyn lain säännöksen suhteessa tietosuoja-asetukseen. Ristiriita on ilmeinen erityisesti tilanteessa, jossa kansallisen säännöksen tulkitaan velvoittavan suostumuksen käyttämiseen sijaintitietojen käsittelyperusteena. EU-oikeuden etusijaperiaatteen mukaisesti asetus syrjäyttää kaikki sen kanssa ristiriidassa olevat kansallisen oikeuden säännökset, jolloin tulkinnan tulee lähtökohtaisesti nojata asetustekstiin. Vastaavasti asetuksen välitön oikeusvaikutus luo yksityisille henkilöille oikeuksia, joiden turvaaminen on kansallisten tuomioistuinten velvollisuus.¹⁵⁵ Samanaikaisesti tuomioistuimilla ja viranomaisilla on velvollisuus soveltaa ja tulkita kansallisia säännöksiä mahdollisimman pitkälle asetuksen kanssa yksin käyväällä tavalla.¹⁵⁶ Tätä näkökulmaa vasten esimerkiksi tietosuojavaltuutetun antama ohjeistus asettuu kyseenalaiseen asemaan suhteessa tietosuoja-asetuksen vaatimukseen suostumuksen pätevyydestä.¹⁵⁷

6.2. Suostumus ja työntekijöiden tekninen valvonta

Sijaintitietojen käyttämiseen työsuhteessa ja siihen liittyvän suostumusvaatimuksen tarkasteluun on perusteltua liittää myös vertailu muuhun työntekijöiden tekniseen valvontaan. Käsitettä ei tyhjentävästi määritelty¹⁵⁸, mutta siihen voidaan katsoa kuuluvan ainakin kameravalvonnan, kulunvalvonnan, paikantamisen ja yleisesti muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan.¹⁵⁹ Tässä yhteydessä tarkastelun ulkopuolella rajataan työntekijän sähköpostin, sähköisen viestinnän ja tietoverkkojen käyttöön liittyvä valvonta ja tietojen käsittely.

¹⁵⁴ Korpisaari, Pitkänen ja Warma-Lehtinen 2018 s.128

¹⁵⁵ Ks asia EUT C-253/00 Munõz ja Superior Fruiticola, , kohta 27

¹⁵⁶ Ojanen 2016, s. 44

¹⁵⁷ Ks. Työelämän tietosuojan käsikirja, tietosuojavaltuutetun toimisto, s.90, jossa työntekijän antama suostumus esitetään yksiselitteisenä käsittelyedellytyksenä sijaintitietojen käyttämiseksi työsuhteessa.

¹⁵⁸ Nyysölä 2018, s.171

¹⁵⁹ Käsite on jätetty ilmeisen harkitusti auki myös yksityisyyden suojasta säädetyn lain valmistelusta. HE 75/2000 vp ei sisällä listausta tai muuta tyhjentävää kuvausta teknisen valvonnan käsitteestä. Tietosuojavaltuutettu on katsonut ohjeistuksessaan Dnro 87/41/2010 paikantamisen olevan työntekijöiden teknistä valvontaa, yhdessä kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan kanssa. Ks. myös yhteistoiminta-asiamiehen ohje työntekijän paikantamisesta 5.1.2012

Rajauksen tarkoituksena on selkeyttää paikantamisen vertailua suhteessa siihen rinnastettaviin valvontakeinoihin.

Vastaavaa teknisten valvontakeinojen rinnastusta tai tarkastelua ei löydy oikeuskirjallisuudesta, mutta sen avulla on varsin helppo vahvistaa kritiikkiä sijaintitietojen käsittelylle työsuhteessa edellytettyä työntekijän suostumusta kohtaan, sillä vaatimusta ei esitetä esimerkiksi kamera- tai kulunvalvonnan osalta. Havainto erottaa yksityisyyden suojaan kohdistuvat valvontakeinot merkittäväällä tavalla toisistaan ja asettaa paikantamisen oikeudellisesti erikoiseen asemaan suhteessa muihin teknisiin valvontakeinoihin. Esimerkiksi kameravalvonnan osalta työntekijän yksityisyyteen kohdistuva rasite on ilmeinen. Siitä huolimatta työntekijältä ei edellytetä suostumusta valvontakeinon käyttämiseen. Oikeushyvän suojaamiseksi on valittu sääntely YksitL 5 luvussa kameravalvonnan edellytyksistä, sallitusta valvonnasta, kielletystä tarkkailusta, kameravalvonnan avoimuudesta, tallenteiden käytöstä ja niiden hävittämisestä. Ilmeisesti juuri tarkempi aineellinen sääntely ohjaa myös oikeuskirjallisuutta, sillä ero kameravalvonnan ja paikantamisen käsittelylaajuudessa on silmiinpistävä.¹⁶⁰ Tyypillisesti muu tekninen valvonta ohitetaan tarkastelussa kokonaan ja esille tuodaan ainoastaan laissa mainitut kamera-¹⁶¹ ja kulunvalvonta.¹⁶² EU-oikeuteen liittyvän ristiriidan lisäksi, työntekijän paikantamiseen liitetty suostumusvaatimus ei ole linjassa muihin teknisiin valvontakeinoihin liittyvän sääntelylogiikan ja yhtenäisyyden kanssa. Kysymys ei liity suoraan toimeksiannon oikeudellisiin kysymyksiin, mutta sen esille tuominen on perusteltua kansallisen oikeustilan hahmottamisen kannalta.

6.3. Ratkaisu

Työntekijän sijaintitietojen hyödyntäminen jättää vallitsevassa oikeustilassa vähän liikkumavaraa palvelun lailliselle toteuttamiselle. Lähtökohtana on perustellusti pidettävä sitä, ettei työntekijä voi pätevästi antaa suostumusta sijaintitietojensa käsittelyyn. Oikeudellisesti ainoaksi kestäväksi ratkaisuksi jää tuolloin suostumuksen erottaminen varsinaisista käsittelyperusteista. Mikäli käsittely ei perustu suostumukseen, ei käsittelyn laillisuuden arviontiin kohdistu yhtä merkittävää riskiä, kuin tilanteessa, jossa käsittely perustuu suostumukseen ja suostumuksen pätevyys asetetaan kyseenalaiseksi. Päätelmää tukee se, ettei sijaintitietojen käsittelyyn edellytettävää suostumusta kuvata missään itsenäisenä ja varsinaisena käsittelyperusteena. Kokonaisuuteen saa merkittävää analogista tukea myös

¹⁶⁰ Esim. Nyyssölä 2018 kameravalvonta s.188-193 ja paikantamisesta s.187

¹⁶¹ Esim. Paanetoja 2014, s. 115-116

¹⁶² Ks. työelämän tietosuoja, työ- ja elinkeinoministeriö 2008, s.12-13

lääketieteellisessä tutkimuksesta ja siihen liittyvästä henkilötietojen käsittelyä koskevasta aineistosta. Lääketieteellisessä tutkimuksessa käsitellään erityisiä henkilötietoja tutkimustarkoitusten toteuttamiseen ja suora yhtymäpinta tutkielman aiheeseen onkin varsin ohut. Merkittävämpi havainto liittyy kuitenkin samaan problematiikkaan epätasapainoisesta valtasuhteesta ja siinä annetusta suostumuksesta.¹⁶³ Lähtökohdaksi onkin otettu se, ettei klinisen lääketutkimuksen henkilötietojen käsittelyperusteena tule olla tutkimukseen osallistuvan suostumus.

Vastaava oikeudellinen rakenne on tunnistettavissa sosiaali- ja terveysministeriön väliraportissa, jossa valmistellaan muutoksia klinisestä lääketutkimuksesta säädettyyn lainsäädäntöön.¹⁶⁴ Sen yhteydessä klinisessä lääketieteellisessä tutkimuksessa on tunnistettavissa hyvin samankaltainen säädösrakenne, kuin sijaintipalveluiden käyttämisessä työsuhteessa. Poikkeuksena on hyvin vahva yleissopimuksesta, kansallisesta laista ja ylikansallisesta organisaatiotason julistuksesta tuleva lähtökohta, joiden mukaisesti vapaaehtoinen ja tietoon perustuva suostumus on edellytys lääketieteelliseen tutkimukseen osallistumiselle.¹⁶⁵

Työsuhteessa tapahtuvalle paikantamiselle asetettu työntekijän suostumusvaatimus perustuu edellä kuvatusti ainoastaan kansallisen lain yksittäiseen säännökseen ja käsittely kohdistuu ensisijaisesti muihin kuin erityisiin henkilötietoihin. Tässä oikeudellisessa asetelmassa ja vahvan analogisen logiikan tukemana, on hyvin perusteltua tulkita sähköisenviestinnän palveluista säädetyn lain 160§:n mukaista suostumusedellytystä käsittelyperusteista irrallisena vaatimuksena. Yhteys käsittelyperusteisiin ei tulkinnan myötä katoa täysin, sillä suostumuksen lisäksi noudatettavaksi tulevat edelleen vallitsevan tulkinnan mukaisesti myös sähköisen viestinnän palveluista säädetyn lain 20 luvun 161 ja 162 pykälät.¹⁶⁶ Näistä 162 §:llä on erityinen vaikutus sijaintitietojen käsittelyyn, sillä sen perusteella annettu suostumus on voitava helposti peruttaa. Suostumuksen peruuttavan työntekijän osalta sijaintipalvelun käyttäminen tulisi lopettaa, mutta ennen suostumuksen peruuttamista kerättyjä tietoja voitaisiin edelleen käsitellä varsinaisella käsittelyperusteella.¹⁶⁷

¹⁶³ EDPB 3/2019 s.6 Art. 70.1.b, WP29-ryhmää seurannut EDPB-työryhmä on lausunnossaan nostanut esille tutkimukseen osallistuvan luonnollisen henkilön ja tutkimusryhmän välisen epätasapainoisen valtasuhteen mahdollisuuden ja siitä seuraavan suostumuksen pätevyuden arvioinnin.

¹⁶⁴ Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 29/2018, s.97

¹⁶⁵ Euroopan Neuvoston ihmisoikeuksien ja ihmisarvon suojaamiseksi biologian ja lääketieteen alalla tehty yleissopimus (SopS 24/2010), Maailman lääkäriliiton Helsingin julistus ja Laki lääketieteellisestä tutkimuksesta 488/1999, 6-10§

¹⁶⁶ Työelämän tietosuojan käsikirja, tietosuojavaltuutetun toimisto, s.90

¹⁶⁷ Näin myös klinisessä lääketutkimuksessa, Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 29/2018, s.97

7. Suora ja välillinen paikantaminen

Työntekijän sijaintitietoon liittyy merkittävä jako suoraan ja välilliseen paikantamiseen. Käsitteillä on suora yhteys edellä käsiteltyyn suostumusproblematiikkaan, sillä välilliseen paikantamiseen ei sovelleta sähköinen viestinnän palveluista säädetyn lain 20-luvun säännöksiä. Tämä tarkoittaa myös ongelmallisen suostumusvaatimuksen rajautumista työntekijän välillisen paikantamisen ulkopuolelle.¹⁶⁸ Oikeudellinen asetelma on erikoinen suhteessa tietosuoja-asetukseen, mutta kansallista sääntelyä kohtaan jo esitetyn kritiikin lisäksi vallitseva oikeustila on toimeksiannon näkökulmasta kuvattava riittävällä tarkkuudella.

Suoralla tai välittömällä työntekijän paikantamisella tarkoitetaan yksittäisen työntekijän paikantamista erillisen paikannuslaitteen tai esimerkiksi työntekijän hallussa olevan puhelimen sovelluksen avulla.¹⁶⁹ Välillisessä paikantamisessa varsinainen paikantamiseen liittyvä laite tai tekninen ratkaisu on yhdistetty ainoastaan omaisuuteen tai esineeseen, jolloin työntekijän sijainti yhdistyy välillisesti paikannettavan kohteen välityksellä työntekijään. Kysymyksessä voi olla esimerkiksi työtehtävissä käytettävän koneen tai laitteen paikantaminen, joka ilmaisee samanaikaisesti konetta tai laitetta käyttävän työntekijän sijainnin.¹⁷⁰ Edellä kuvatun henkilötiedon laajan käsitteen vuoksi välillinen paikantaminen muodostuu hyvin helposti henkilötietojen käsittelyksi, sillä lisätietoja, kuten työvuorolistausta tai auton käyttäjätietoja yhdistämällä yksittäinen työntekijä on varsin usein tunnistettavissa.

Suoran ja välillisen paikantamisen jaottelulle on haasteellista löytää oikeudellisia perusteita. Tietosuoja-asetuksen soveltaminen perustuu artiklan 3 lisäksi keskeisesti artiklan 4(1) mukaiseen henkilötiedon käsitteeseen, eli tunnistettuun tai tunnistettavissa olevaan luonnolliseen henkilöön. Näin ollen tietosuoja-asetus ei tee varsinaista eroa suoran tai välillisen paikantamisen välillä. Sellainen löytyy kuitenkin yksityisyyden suojan perinteisemmältä osa-alueelta, jossa henkilön yksityisyyttä suojataan suhteessa viranomaisten toimintaan. Kansallisessa lainsäädännössä poliisiviranomaisen toteuttama salaisiin pakkokeinoihin lukeutuva tekninen seuranta antaa suuntaa myös kaupallisen suoran ja välillisen paikantamisen jaottelulle. Salaisista pakkokeinoista säädetään poliisilain (872/2011) 5 luvussa ja pakkokeinolain (806/2011) 10 luvussa. Lakeja on tulkittava rinnakkain, sillä

¹⁶⁸ Ks. Nyssölä 2018 s.187 ja Työelämän tietosuojan käsikirja, tietosuojavaltuutetun toimisto, s.89-91

¹⁶⁹ Työelämän tietosuojan käsikirja, tietosuojavaltuutetun toimisto, s.90

¹⁷⁰ Ks. yhteistoiminta-asiamiehen ohje työntekijän paikantamisesta 2012, s.2

lukujen salaiset pakkokeinot koskevat asiallisesti samanlaisia toimenpiteitä.¹⁷¹ Tutkielman kannalta merkitystä on annettava saman suojattavan oikeushyvän lisäksi ainoastaan teknisestä seurannasta päättämiseen, sillä se antaa olennaisen viitteen lainsäätäjän tahdosta erottaa suora ja välillinen paikantaminen toisistaan.

Pakkokeinolain 10:21.1:n mukaisesti teknisellä seurannalla tarkoitetaan esineen, aineen tai omaisuuden seuranta. Poliisilakiperusteisesta teknisestä seurannasta säädetään poliisilain 5:21:ssä, joka vastaa pakkokeinolain sääntelyä. Merkityksellistä on se, että mitä tahansa esinettä, ainetta tai omaisuutta voidaan säädettyjen edellytysten¹⁷² täytyessä seurata teknisesti, joka voi tarkoittaa myös välillistä paikantamista paikannuksen kohdetta hallussa pitävän tai käyttävän henkilön osalta. Teknisen seurannan kohteena voi olla esimerkiksi ajoneuvo, jolloin ajoneuvon käyttäjän sijainti tulee väistämättä välillisesti esille.¹⁷³ Suurin painoarvo vertailussa on annettava teknisestä seurannasta päättämiseksi, sillä edellä kuvatussa teknisestä seurannasta päättää pakkokeinolain 10:22.2:n mukaisesti yksittäinen pidättämiseen oikeutettu poliisimies.

Henkilön teknisestä seurannasta säädetään puolestaan pakkokeinolain 10:21.3:ssa. Henkilön suoran paikantamisen edellytyksenä on esineen ja välillistä henkilön paikantamista huomattavasti ankarampi pakkokeinolain 10:16.3 ja teknisen kuuntelun mukainen perusterikos. Edellytysten täytyessä seurantalaitte voidaan asettaa epäillyn vaatteisiin tai hänen mukanaan olevaan esineeseen. Pakkokeinolain 10:22.1:n mukaisesti henkilön teknisestä seurannasta päättää pidättämiseen oikeutetun virkamiehen vaatimuksesta tuomioistuin.

Vertailussa painoarvoa on annettava teknisen seurannan edellytyksille ja seurannasta päättämiseksi. Pakkokeino- ja poliisilaisissa ei käytetä termejä suora ja välillinen paikantaminen, mutta tosiasiallisesti menettely vastaa termien mukaista henkilötietojen käsittelyä.¹⁷⁴ Esineiden paikantaminen, vaikka se välillisesti tuottaisi tietoa myös esinettä käsittelevästä henkilöstä, nähdään välillinen paikantaminen yksityisyyden suojan kannalta merkittävästi heikompana uhkana kuin henkilön suora tekninen seuranta. Näkemystä tukee merkittävä ero vaadittavissa perusterikoksissa ja toisaalta päätösvallan siirtyminen

¹⁷¹ Ks. HE 224/2010 vp s.62 ja HE 222/2010 vp s.145

¹⁷² syytä epäillä rikoksesta, josta säädetty ankarin rangaistus on vähintään kaksi vuotta vankeutta.

¹⁷³ HE 222/2010, s.334, Ks myös Helminen, Fredman, Kanerva, Tolvanen, Viitanen 2014 s.1172-1174

¹⁷⁴ Helminen, Fredman, Kanerva, Tolvanen, Viitanen 2014 s.1173 ”Toisaalta epäillyn käyttämien esineiden kuten ajoneuvo seuraaminen tarkoittaa tosiasiallisesti myös epäillyn liikkumisen seurantaan”

yksittäiseltä toimivaltaiselta poliisimieheltä tuomioistuimelle.¹⁷⁵ Yksilön suora paikantaminen nähdään niin merkittävänä pakkokeinona, että siitä päättää tuomioistuin. Asialle on annettava painoarvoa punnittaessa työntekijän suoran ja välillisen paikantamisen oikeusvaikutuksia, sillä yksityisyyden suojalle on perinteisesti asetettu erityistä merkitystä yksilön ja viranomaisen välisessä jännitteisessä suhteessa. Yhtenä oikeudellisena ydinajatuksena on yksilön oikeus järjestää yksityiselämänsä ilman perusteeton ulkopuolisten puuttumista.¹⁷⁶ Tätä ulottuvuutta vasten on perusteltua edelleen tarkastella työntekijän välillistä ja suoraa paikantamista oikeusvaikutuksiltaan erillisinä toimintoina. Analogian yhteydessä on hyvä muistaa myös, ettei poliisitoimeen artiklan 2 (d) mukaisesti sovelleta tietosuoja-asetusta. Seikalla ei kuitenkaan ole merkitystä punnittaessa yleisellä tasolla eri paikannustapojen merkitystä, ulottuvuutta ja vaikutusta yksityisyyden suojaan.

8. Käsittelyperusteet työntekijän sijaintitietojen käsittelylle

Kuten edellä on todettu, henkilötietojen käsittely on lainmukaista ainoastaan jos, ja vain niiltä osin kuin vähintään yksi tietosuoja-asetuksen mukaisista lainmukaisen henkilötietojen käsittelyn edellytyksistä täyttyy. Tietosuoja-asetuksen artiklan 6 mukaiset määrittelyt ovat varsin yleisluontoisia, eikä käsittelyperusteisiin sisälly esimerkiksi mainintaa työsuhteessa tapahtuvasta henkilötietojen käsittelystä, puhumattakaan työntekijöiden sijaintitietojen hyödyntämisestä.¹⁷⁷ Työsuhteen yhteydessä tilanteeseen saattaa soveltua useampi käsittelyperuste yhtä aikaa, jolloin käsittelyä voidaan jatkaa muun käsittelyperusteen edellyttämässä laajuudessa tilanteessa, jossa esimerkiksi rekisteröidyn oikeudet estävät yksittäisen käsittelyperusteen soveltamisen.¹⁷⁸ Samanaikaisesti on huomioitava rekisterinpitäjän velvollisuus arvioida käsittelyn laillisuutta ja kohdistaa toiminto ensisijaisesti kulloiseenkin henkilötietojen käsittelyyn parhaiten sopivaan käsittelyperusteeseen.¹⁷⁹ Arvioitaessa käsittelyperusteiden soveltuvuutta ja oikeusvaikutuksia työntekijän paikantamiseen on tarkastelu perusteltua kohdistettava kerrallaan yksittäiseen käsittelyperusteeseen. Määrittämisen kannalta on tärkeää nimenomaisesti ja pelkästään tunnistaa yksittäisen käsittelyperusteen soveltuvuus työntekijän paikantamiselle, jolloin tietosuoja-asetuksen ja kansallisen sääntelyn muut velvoitteet yhdistetään teemaan käsittelyn

¹⁷⁵ Menettelyyn liittyy poikkeus pakkokeinolain 10:22.1 mukaisesti kiireellisestä tilanteesta, mutta lain ratio ilmenee säädetystä hierarkiarakenteesta toimintavaatimuksista.

¹⁷⁶ HE 49/1986 vp s.21

¹⁷⁷ Tässä yhteydessä on kuitenkin muistettava artiklan 88 säännökset ja kansallinen liikkumavara henkilötietojen käsittelystä työsuhteen yhteydessä.

¹⁷⁸ Ks. Korpisaari, Pitkänen ja Warma-Lehtinen 2018 s.100

¹⁷⁹ Voigt- von den Bussche 2017 s.101

laillisuuden arvioinnin jälkeen. Tutkielman yhteydessä on kuvattu yleisesti kaikki artiklan 6 mukaiset henkilötietojen käsittelyperusteet. Osiossa esitetyistä käsittelyperusteista suostumus rajataan siihen liittyvän oikeudellisen riskin ja suostumuksen pätevyysproblematiikan vuoksi pois tarkastelusta. Ulkopuolella jää myös elintärkeä etu äärimmäisen marginaalisen soveltamisalansa vuoksi. Muita käsittelyperusteista on syytä arvioida toimeksiannon näkökulmasta ja niiden soveltuvuuden edellyttämässä laajuudessa.

8.1. Sopimuksen täytäntöön paneminen

Henkilötietojen käsittely sopimuksen täytäntöön panemiseksi soveltuu myös työsuhteeseen, mutta vain niiltä osin kuin sopimussuhdetta ei voida täyttää ilman henkilötietojen käsittelyä. Vaatimus supistaa olennaisesti mahdollisten käsiteltävien henkilötietojen määrää ja laatua.¹⁸⁰

On varsin yksiselitteistä todeta, ettei työntekijöiden paikantaminen ja siihen liittyvä henkilötietojen käsittely ole tarpeellinen osa työ sopimusta. Eikä sopimuksen täytäntöön paneminen sovellu näin ollen käsittelyperusteeksi työntekijän paikantamiselle.¹⁸¹ Työsopimuksen tekeminen on kuitenkin erinomainen tilaisuus välittää informaatiota ja kuvata työyhteisön mahdollisia vakiintuneita käytäntöjä, joilla on aiemmin kuvatusti merkitystä työsuhdetta koskevan sääntelyn kokonaisarvioinnissa. Mikäli yritys käyttää työntekijän paikantamista osana toimintojaan, voidaan työ sopimukseen liitettävällä informoinnilla toteuttaa tietosuoja-asetuksen artiklassa 12 edellytettyä läpinäkyvän informoinnin velvoitetta. Työntekijän paikantamiseen liittyvät rekisteröidyn oikeudet kuvataan tarkemmin jäljempänä, mutta informoinnin ja henkilötietojen käsittelyn läpinäkyvyyden erityinen merkitys tietosuojasääntelyssä edellyttää periaatteiden mainitsemista tässäkin asiayhteydessä.

Työsopimuksen allekirjoittamisen yhteydessä voidaan uudelta työntekijältä pyytää myös kansallisen lainsäädännön edellyttämä suostumus sijaintitietojen käsittelyyn. Edellä käsitelty työsuhteessa annettuun suostumukseen liittyvä pätevyysproblematiikka ulottuisi myös tähän tilanteeseen, mikäli työntekijän suostumusta käytettäisiin paikantamisen käsittelyperusteena. Ongelmaksi nousisi tällöin tietosuoja-asetuksen artikla 7 alakohta 4, joka kieltää sellaisten henkilötietojen käsittelyn liittämiseksi sopimuksen ehdoksi, jotka eivät ole tarpeen kyseisen sopimuksen täytäntöönpanoa varten. Säännös käytännössä estäisi edellä mainituilla perusteilla käsittelyperusteena sovelletun suostumuksen pyytämisen työ sopimuksen tekemisen yhteydessä. Koska artikla 7 koskeen nimenomaisesti suostumusta käsittelyperusteena,

¹⁸⁰ Voigt, von dem Bussche 2017, s. 102-103, Ks myös WP 249 s.7 jossa todetaan työ sopimuksen velvoitteiden täyttämisen olevan oikeutettu peruste käsitellä henkilötietoja.

¹⁸¹ Ks. Hanninen, Laine, Rantala, Rusi ja Varhela 2017 s.30

voitaneen muuna kuin käsittelyperusteena vaadittava suostumus yhdistää työsopimuksen tekemisen yhteyteen.

8.2. Lakisääteinen velvoite

Käsittelyperuste koskee erityisesti julkisella sektorilla toteutettua henkilötietojen käsittelyä, mutta soveltuu myös yksityiselle sektorille. Työsuhteessa suoraan laista tulevat työnantajavelvoitteet toteuttavat lähtökohtaisesti peruste vaatimusta ja tietosuojasetuksen johdannon kohdassa 45 mainittua käsittelyn tarkoitusta. Sovellettavan Lainsäädännön tulee toteuttaa Suomen perustuslain 10§:n ohella myös Euroopan ihmisoikeussopimuksen artiklan 8 vaatimuksia yksityiselämän suojasta ja Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen oikeuskäytäntöä.¹⁸²

Esimerkkeinä toimii työntekijän eläkelain (395/2006) 10 luvun 141§, jossa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työntekijän eläketurva ja 144§, joka puolestaan määrittää luovutettavat henkilötiedot. Henkilötietojen käsittelyyn liittyvää käsittelyä määrittää edelleen saman lain tietojen säilyttämiseen ja säilytysaikoihin liittyvä 15 luvun 218§. Työsuhteessa tapahtuvan paikantamisen osalta vastaavan lakisääteistä vaatimusta ja käsittelytarkoitusta toteuttavan lainsäädännön tunnistaminen on haasteellista. Havainto osoittaa samalle myös sen, että lakisääteinen velvoite on varsin harvoin soveltuva käsittelyperuste työntekijän sijaintitietojen käsittelylle. Lakisääteisen vaatimuksen ja käsittelytarkoituksen merkitystä laventaa toisaalta tietosuojatyöryhmän merkityksellinen, mutta suppea kannanotto, jossa todetaan työlainsäädännön varsin tyypillisesti perustavan työnantajalle lakisääteisen velvoitteen ja sitä kautta laillisen käsittelyperusteen työntekijän henkilötietojen käsittelylle.¹⁸³ Suoraan työnantajaa velvoittavat, mutta vain välillisesti tai ei ollenkaan työntekijöiden henkilötietojen käsittelyä koskevat työlainsäädännön ulkopuoliset lakisääteiset velvoitteet näyttävät rajautuvan tällä perusteella käsittelyperusteen laillisen soveltamisalan ulkopuolelle. Esimerkkinä tällaisesta sääntelystä voidaan mainita elintarvikelain (23/2006) vahvat vaatimukset. Elintarvikesääntelyllä on merkittävä EU-oikeudellinen perusta alkaen yleisestä elintarvikeasetuksesta (178/2002)¹⁸⁴, mutta esimerkiksi

¹⁸² Handbook on European data protection law 2018, s.151-152, esimerkkinä Euroopan neuvoston suositus CM/Rec(2010)13 The protection of individuals with regard to automatic processing of personal data in the context of profiling.

¹⁸³ Ks. WP 249 s.7, kannanoton painoarvoa lisää se, että käsittelyperusteen sanamuoto on pysynyt lähes muuttumattomana verrattuna tietosuojadirektiivin artiklan 7 alakohdan 1 mukaiseen sääntökseen. Tästä myös Voigt, von dem Bussche 2017, s. 107-108. Vrt myös Nyyssölä 2018, s.95, joka ohittaa käsittelytarkoituksen arvioinnin ja perustaa käsittelyn laillisuuden arvioinnin pelkästään sääntelyn mukaisiin työnantajavelvoitteisiin.

¹⁸⁴ Ks. elintarvikelain 3§ sovellettavasta EU säädöksistä

määräaika- ja jäljitettävyyysvaatimuksista huolimatta käsittelytarkoitus sekä peruste työntekijöiden henkilötietojen käsittelylle jää kuvatulla oikeudellisella asemoinnilla varsin ohueksi. Sanottu koskee nimenomaisesti työntekijän paikantamista, jolloin hyvin mahdollinen esimerkiksi elintarvikelogistiikkaan liittyvä paikantamisintressi on lähtökohtaisesti toteutettava käsittelyyn paremmin soveltuvalla perusteella (kts. oikeutettu etu).

Edellä mainitussa tietosuojatyöryhmän WP 249 kannanotossa merkitystä on mitä ilmeisimmin annettava työlainsäädännön nostamiselle erityiseen asemaan lakisääteisen velvoitteen muodostumisissa. Rajaus on perusteltu, mutta jättää merkittävän osan yrityksen työlainsäädännön ulkopuolisista lakisääteisistä velvoitteista käsittelyperusteen soveltamisalan ulkopuolelle. Kannanotto ei toisaalta ota millään tavalla kantaa siihen mitä työlainsäädännöllä käsitetään, jolloin määrittely jää rekisterinpitäjän tehtäväksi. Työlainsäädäntö on laaja kokonaisuus, joka koostuu työntekijän ja työnantajan välistä oikeussuhdetta sääntelevistä normeista. Työoikeuden keskeisiksi laeiksi voidaan listata:¹⁸⁵

- työsopimuslaki
- työaikalaki
- vuosilomalaki
- työturvallisuuslaki
- työehtosopimuslaki
- yhteistoimintalaki

Oheisesta sääntelystä työntekijän sijaintitietojen käsittelyn oikeuttavana käsittelyperusteena, mielenkiinto kohdistuu työnantajana työsuojeluvaatimusta keskeisesti toteuttavaan ja työsuojelun tärkeimpänä säädöksenä pidettävään työturvallisuuslakiin (738/2002).¹⁸⁶ Työsuojelu on laaja yleiskäsite¹⁸⁷, mutta velvoite sinällään kohdistuu suoraan työntekijään ja velvoitetta turvaava säädös kuuluu oheisen listauksen perusteella työlainsäädännön piiriin. Vastuu työntekijän turvallisuudesta luo myös nimenomaisen lakisääteisen velvoitteen työnantajalle.

Kuten elintarvike säätelyllä, myös työsuojelulla on vahva EU-oikeudellinen perusta. Erotuksena voidaan kuitenkin tunnistaa EU-oikeudellinen perussopimustaso, sillä SEUT 153 artiklan kohdassa 1 A todetaan unionin tukevan ja täydentävän jäsenvaltioiden toimintaa työympäristöjen parantamiseksi työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi. Vastaavasti Euroopan unionin perusoikeuskirjassa todetaan artikkelissa 31.1 jokaisella

¹⁸⁵ Paanetoja 2014, ks. myös Suomen työlainsäädäntö ja työelämän suhteet 5/2015 TEM, s.5

¹⁸⁶ Saarinen 2014, s.257

¹⁸⁷ Saarinen 2014, s.229

työntekijällä olevan oikeuden sellaisiin työoloihin, jotka ovat hänen terveytensä, turvallisuutensa ja ihmisarvon mukaisia. Kansallisesti työsuojelun tärkein säännös on edellä mainitusti työturvallisuuslaki, joka osaltaan toteuttaa Euroopan unionin työsuojelua koskevia direktiivejä, sekä perustuslain 18 §:n vaatimusta julkisen vallan velvollisuudesta huolehtia työvoiman suojelusta.¹⁸⁸

Vastuu työsuojelusta ja tarkemmin työnantajan velvollisuus huolehtia työntekijän turvallisuudesta perustuu varsin massiiviseen sääntelyyn. Lakisääteisen velvoitteen voidaan katsoa perustellusti täyttyvän, mutta tietosuoja-asetuksen johdannon kohdan 45 mukainen vaatimus käsittelyn tarkoituksesta perustuu lähinnä työnantajan vastuusta johdettuun velvollisuuteen. Työturvallisuuslaista ja siihen liittyvästä hallituksen esityksestä HE 59/2002 vp ei löydy säännöksiä tai mainintaa henkilötietojen käsittelystä.¹⁸⁹ Työturvallisuuslain 8.3 §:n mukaan työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet, joihin kuuluu kohdan 4 mukaan myös tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittymisen huomioiminen.¹⁹⁰ Avoimen sanamuodon perusteella tekniikan edistymiseksi voitaneen lukea myös paikannusjärjestelmien kehittyminen.

Johtuen oikeustilan epävarmuudesta, johon liittyy tietosuoja-asetuksen vasta noin vuoden kestänyt soveltaminen ja oikeuskäytännön puuttuminen¹⁹¹, käsittelyperusteiden soveltuvuutta henkilötietojen käsittelyyn on mielestäni syytä tulkita huolellisesti, jolloin riski oikeudettomasta henkilötietojen käsittelystä pienenee.¹⁹² Näillä perusteilla työntekijän paikantamiseen liittyvä työturvallisuuslain mukainen henkilötietojen käsittelyn arviointi kohdistuu 27 §:n säännökseen työhön liittyvästä väkivallan uhasta ja 29§:n yksintyöskentelyn riskienhallintaan. Molemmissa säännöksissä keskitytään turvallisuusriskien ennalta ehkäisyyn, vahinkojen rajoittamiseen ja yhteydenpidon varmistamiseen. Tapauskohtaisen harkinnan perusteella työntekijän paikantaminen voi erilaisilla teknisillä ratkaisuilla ja työntekijän suoralla tai epäsuoralla paikantamisella toteuttaa perustellusti asetettuja vaatimuksia. Esimerkiksi avun lähettäminen voi olla hyvin haasteellista, jos avuntarvitsijan sijaintia ei tiedetä. Valtioneuvoston asetuksella voidaan tarkemmin säätää työtehtäviin

¹⁸⁸ Saarinen 2014, s.257

¹⁸⁹ Pois lukien työturvallisuuslain 6:52 b, jossa säännellään luettelosta yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevistä. Säännös ei ole relevantti ja kuriositeettina siinä viitataan henkilötietojen käsittelyn osalta kumottuun henkilötietolakiin.

¹⁹⁰ Esitöissä viitataan varsin vanhaan hallituksen esitykseen HE 33/1999 vp, joka jättää teknisen kehityksen kuvaamisen hyvin avoimeksi. s.2-3

¹⁹¹ Ks. Korpisaari 2018, s.23

¹⁹² Vrt Nyssölä 2018, s. 90, jossa käsittelyperusteiden merkitystä hyvin arveluttavasti väheksytään ja korotetaan tarpeellisuusvaatimuksen asemaa suhteessa työntekijöiden henkilötietojen käsittelyyn.

liittyvästä yhteydenpidosta, yhteydenpitolaitteista ja muista turvallisuuteen liittyvistä järjestelyistä yksin työskentelyyn liittyen.¹⁹³ Valtioneuvosto onkin antanut asetuksen puunkorjuutyön turvallisuudesta (749/2001), jonka 4§ määrittelee työnantajan velvollisuudesta järjestää yhteydenpito ja yksin työskennellessä työntekijän seuranta. Työntekijän paikantaminen tukee kuvattujen velvoitteiden toteuttamista, mutta asetustasoisena säännös antaa lähinnä tukea käsittelyn oikeusperusteelle. Käsittelyn lakisidonnaisuuden perusteella käsittelyn lakisääteisen velvoitteen tulee nimenomaisesti olla lakitasoinen säännös.¹⁹⁴ Tässä tapauksessa työturvallisuuslaki toteuttaa vaatimuksen toteuttamista.

8.3. Yleinen etu

Yleinen etu työntekijän sijaintitietojen käsittelyperusteena saa huomiota vahvimmin siitä syystä, ettei oikeutettua etua voida soveltaa julkisella sektorilla.¹⁹⁵ Tulkinta vaikuttaisi olevan ehdoton, jolloin soveltuvan käsittelyperusteen tulee löytyä tietosuoja-asetuksen 6 artiklasta käsittelyn laillisuuden varmistamiseksi. Tarve on todellinen, sillä esimerkiksi julkisessa terveydenhuollossa työntekijöiden sijaintitiedon käsittely on ajankohtainen ja kiistanalainen aihe.¹⁹⁶

Edellä kuvattu suostumusperusteen soveltumattomuus sijaintitietojen käsittelyyn pätee lähtökohtaisesti myös julkiseen sektoriin, jolloin ainoaksi mahdolliseksi oikeudellisen tarkastelun kestäväksi käsittelyperusteeksi vaikuttaisi rajautuvan yleinen etu. Tietosuoja-asetuksen artiklaan 6 (1) alakohtaan e sisältyy kansallinen liikkumavara ja sitä onkin täsmennetty tietosuojalain 4 §:ssä¹⁹⁷, jonka mukaisesti:

Henkilötietoja saa käsitellä tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan e alakohdan mukaisesti, jos:

1) kysymys on henkilön asemaa, tehtäviä sekä niiden hoitoa julkisyhteisössä, elinkeinoelämässä, järjestötoiminnassa tai muussa vastaavassa toiminnassa kuvaavista tiedoista siltä osin kuin käsittelyn tavoite on yleisen edun mukainen ja käsittely on oikeasuhtaista sillä tavoiteltuun oikeutettuun päämäärään nähden;

¹⁹³ Saarinen 2014, s.280

¹⁹⁴ Korpisaari, Pitkänen ja Warmo-Lehtinen 2018 s.104

¹⁹⁵ TSA 6(1)f artiklan rajauksen lisäksi johdannon kohta 47. Ks myös Korpisaari 2018, s.69

¹⁹⁶ Ks. Lääkärilehti 14.9.2018 s.2001

¹⁹⁷ TATTI- työryhmä 35/2017 s.50

2) käsittely on tarpeen ja oikeasuhtaista viranomaisen toiminnassa yleisen edun mukaisen tehtävän suorittamiseksi;

3) käsittely on tarpeen tieteellistä tai historiallista tutkimusta taikka tilastointia varten ja se on oikeasuhtaista sillä tavoiteltuun yleisen edun mukaiseen tavoitteeseen nähden; tai

4) henkilötietoja sisältävien tutkimusaineistojen, kulttuuriperintöaineistojen sekä näiden kuvailutietoihin liittyvien henkilötietojen käsittely arkistointitarkoituksessa on tarpeen ja oikeasuhtaista sillä tavoiteltuun yleisen edun mukaiseen tavoitteeseen ja rekisteröidyn oikeuksiin nähden.

Sijaintietojen käsittelyn osalta tarkastelu kohdistuu kohtiin yksi ja kaksi. Kohdan yksi sanamuotoa ei voida pitää erityisen onnistuneena.¹⁹⁸ Säännöksen tarkoituksena on kuitenkin turvata julkisyhteisön jäsenten mahdollisuus osallistua yhteiskunnalliseen keskusteluun ja vallankäytön valvontaan.¹⁹⁹ Selvennys rajaa kansallisen täsmennyksen sijaintietojen käsittelyn ulkopuolelle.

Kohdan kaksi mukainen yleisen edun mukaisen tehtävän suorittaminen mahdollistaa viranomaisten toimista tapahtuvan henkilötietojen käsittelyn, kun oikeutta ei voida suoraan johtaa tehtävä- ja toimivaltasäännöksistä tai erityissääntelystä.²⁰⁰ Säännöksen tarkoituksena on myös toimia yleisenä käsittelyn oikeusperusteena ja varmistaa julkisen sektorin henkilötietojen käsittelymahdollisuus ilman katvealueita.²⁰¹ Tietosuoja-asetuksen mukaista yleisen edun mukaista käsittelyperustetta nimenomaisesti täsmentävän kohdan kaksi asianmukaisuutta täydentää vaatimus käsittelyn tarpeellisuudesta ja oikeasuhteisuudesta. Vaatimus tuo näin ollen tapauskohtaisen punninnan myös viranomaistoimintaan,²⁰² mutta selvästi oikeutettua etua kevyemmällä rakenteella. Yleisen edun mukaisen tehtävän suorittaminen tarkentavana käsittelyperusteena tietosuojalain 4§:n 2 kohta koskee ainoastaan viranomaisten henkilötietojen käsittelyä. Sen mahdollisina soveltamiskohteina mainitaan esimerkinomaisesti suunnittelu- ja selvitystehtävät.²⁰³

Säännöksen ja hallituksen esityksen sanamuotojen perusteella lainkohdan lähtökohtana ei ole julkisen organisaation työntekijöiden henkilötietojen käsittely, mutta toisaalta esimerkki suunnittelutehtävistä antaa viitteitä myös työn resurssointiin ja organisointiin liittyvästä

¹⁹⁸ Ks. myös vaikeasti tulkittava HE 9/2018 vp s.78-79

¹⁹⁹ Korpisaari, Pitkänen ja Warma-Lehtinen 2018 s.108

²⁰⁰ HE 9/2018 vp s. 79

²⁰¹ TATTI- työryhmä 35/2017 s.50

²⁰² HE 9/2018 vp s. 79, samassa yhteydessä viitataan myös tietosuoja-asetuksen artiklan 5 mukaisiin periaatteisiin, kuten tietojen minimoinnin periaatteeseen.

²⁰³ HE 9/2018 vp s. 80

työnjohdollisesta intressistä. Tulkintaa tukee myös säännöksen rooli muita käsittelyperusteita täydentävänä ja julkisen sektorin henkilötietojen käsittelyn katvealueita paikkaavana oikeusperusteena. Säännös on väistämättä tarpeellinen sovitettaessa sijaintitietojen käsittelyä tietosuojalain 4 §:n täsmennyksiin.

Liikkumavaraa tietosuoja-asetuksen artiklan 6 mukaisten käsittelyperusteiden valinnassa on julkisten organisaatioiden osalta hyvin marginaalinen, sillä julkisen sektorin henkilötietojen käsittelyperusteen tulisi lähtökohtaisesti perustua tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan c ja e alakohtiin, eli lakisääteisen veloitteen noudattamiseen ja yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseen tai rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttämiseen.²⁰⁴ Korpisaari katsoo, että nämä ovat myös viranomaisten osalta paikkatietojen käsittelyn osalta yleisimmät käsittelyperusteet, suhteessa sinänsä laillisiin, mutta harvoin kysymykseen tuleviin suostumukseen ja sopimuksen täytäntöönpanoon.²⁰⁵ Käytännössä ainoaksi mahdolliseksi tietosuoja-asetuksen soveltamisalaan kuuluvan julkisen sektorin toimijan käsittelyperusteeksi vaikuttaisi jäävän tällöin työntekijän sijaintitietojen osalta TSA 6(1) artiklan e alakohta tarkennettuna TSL 4 §:n 2 kohdalla.

8.4. Oikeutettu etu

Oikeutetun edun tarkastelu ja käsittelyperusteen soveltuminen työntekijän sijaintitietojen käsittelyyn on suostumusproblematiikan ohella tutkielman keskeinen tutkimuskysymys. Perusteena on toisaalta tietosuoja-asetuksen 6 artiklan ehdoton vaatimus jonkin yksittäisen käsittelyperusteen täyttymisestä ja toisaalta toimeksiannon mukaisen yksityisen sektorin työntekijöiden sijaintitietojen käsittelyn hyvin rajallinen sovittaminen mihinkään muuhun käsittelyperusteeseen. Oikeutettu etu näyttäytyy muussa kuin kansallisessa oikeuskirjallisuudessa hyvin käyttökelpoisena ja relevanttina käsittelyperusteena.²⁰⁶ Vastaavasti kansallisesti käsittelyperusteeseen suhtaudutaan erityisesti työntekijän henkilötietojen käsittelyperusteena varsin nuivasti.²⁰⁷ Käsittelyperusteen tekee haasteelliseksi se, että huolimatta oikeutetun edun sisällyttämisestä jo tietosuojadirektiiviin, säännös on suomalaisessa tietosuojalainsäädännössä uusi.²⁰⁸ Kumottu henkilötietolaki, jolla

²⁰⁴ TATTI- työryhmä 35/2017 s.101

²⁰⁵ Korpisaari 2018, s.67, tässä yhteydessä on tärkeää huomioida Korpisaaren raportin keskittyvän paikkatietoihin sekä niiden julkaisemiseen ja luovuttamiseen. Näkökulma ei ole jo lähtökohtaisesti henkilötietoina pidettävien sijaintitietojen käsittelyssä, puhumattakaan julkisen sektorin työntekijöiden sijaintitietojen käsittelystä.

²⁰⁶ Ks esimerkiksi Voigt, von dem Bussche 2017, s. 103 ja Handbook on European data protection law 2018, s.155. ja WP 249 s.4

²⁰⁷ Ks. Nyysölä 2018 s.97

²⁰⁸ Korpisaari, Pitkänen ja Warmo-Lehtinen 2018 s.116

henkilötietodirektiivi on implementoitu kansalliseen sääntelyyn, ei sisältänyt direktiivin artiklan 7 mukaista sääntelyä, jossa oikeutetun edun arviointi perustui lähtökohtaisesti rekisterinpitäjän itsenäiseen punnintaan. Henkilötietolain 8.1§ sisälsi sen sijaan ainoastaan säännökseen kirjatut perusteet, joiden katsottiin toteuttavan yleistä etua ja rekisterinpitäjän oikeutettua etua.²⁰⁹ Myös lakkautetun tietosuojalautakunnan²¹⁰ myöntämä lupa mahdollisti henkilötietolain 43.1 §:n mukaisesti henkilötietojen käsittelyn oikeutetun edun perusteella. Muutos henkilötietolain aikaiseen oikeutetun edun soveltamiseen on selvä, sillä tietosuoja-asetus suoraan sovellettavana oikeutena siirsi käsittelyperusteen harkinnan rekisterinpitäjälle.²¹¹

Siinä missä työntekijän osalta oikeudellisesti ongelmallista suostumusta on pidetty osana yksilön itsemääräämisoikeutta, oikeutettua etua on tarkasteltava tietyn määritellyn intressin perusteella tehtävänä poikkeuksena yksilön itsemääräämisoikeudesta.²¹² Oikeutettua etua koskeva poikkeus on tarkoituksellisesti jätetty avoimeksi ja joustavaksi, koska etukäteen tehtävä sääntely kaikista mahdollisista tilanteista, joissa käsittely on sinänsä oikeutettua ja perusteltua, ei ole mahdollista.²¹³ Tämän ei kuitenkaan tulisi lisätä oikeutetun edun soveltamista suhteessa muihin tarkemmin määriteltyihin käsittelyperusteisiin, jolloin oikeutetun edun yleiselle tasolle jäävää sanamuotoa ei tule tulkita perusteiltaan helpommin täytettäväksi.²¹⁴ Avoin oikeudellinen tematiikka ja harkinnan siirtyminen rekisterinpitäjälle sisältääkin pikemminkin selvän intressipunnintaan liittyvän riskin oikeutetun edun soveltamisessa.²¹⁵ Haastetta lisää myös vaatimus huolellisesta ja objektiivisesta tapauskohtaisesta harkinnasta oikeutetun edun olemassa olost, joka asettaa erityiset vaatimukset kaupalliselle oikeutettuun etuun perustuvalle tuotteistamiselle.²¹⁶ Yksin rekisterinpitäjälle asetettu näyttötaakka henkilötietojen käsittelyä vaativasta oikeutetusta edusta on omiaan korostamaan tapauskohtaisen harkinnan merkitystä.²¹⁷

²⁰⁹ HE 96/1998 vp s.39-41

²¹⁰ <https://oikeusministerio.fi/tietosuojalautakunta>

²¹¹ Kansallisesta liikkumavarasta TATTI- työryhmä 35/2017 s.50

²¹² WP 217, s.13

²¹³ WP 217, s. 10, Ks. Korpisaari, Pitkänen ja Warma-Lehtinen 2018 s.117

²¹⁴ WP 217, s.9

²¹⁵ Voigt- von den Bussche 2017 s.241

²¹⁶ Handbook on European data protection law 2018, s.155

²¹⁷ Ks. Voigt- von den Bussche 2017 s.103

9. Oikeutetun edun arvioinnista ja edellytyksistä

Olakseen oikeutettu henkilötietojen käsittelyperusteeksi harkittavan edun tulee olla rekisterinpitäjälle merkityksellinen. Tavoiteltavan edun käsite on laaja ja sen esimerkkeinä on mainittu oikeudellinen, taloudellinen tai ideologinen päämäärä.²¹⁸ Tietosuojatyöryhmä on osaltaan selkeyttänyt oikeutetun edun käsitettä ja edellyttänyt sen olevan:²¹⁹

- kansallisen ja EU:n lainsäädännön mukainen
- riittävän täsmällisesti ilmaistu, jotta tasapainoa suhteessa rekisteröidyn intresseihin ja perusoikeuksiin voidaan arvioida
- oikeutettu etu ei saa olla spekulatiivinen, jolloin sen on edustettava todellista ja välitöntä intressiä.

Oikeutettuun etuun liittyvän ensimmäisen kohdan lainmukaisuusvaatimukseen sisältyy tietosuojatyöryhmän mielenkiintoinen tarkennus, jossa tietosuojatyöryhmä ilmaisee lain terminä käsittävän sen laajan merkityksen.²²⁰ Tällöin sovellettavaksi tulee pitkän listauksen perusteella esimerkiksi tapaoikeus, oikeuskäytäntö, perusoikeudet ja käyttäytymissäännöt. Hyvin laaja lakikäsitteen tulkinta nostaa perustellusti myös oikeuslähteenä työoikeudellisesti tunnistetun yrityksen vakiintuneen käytännön osaksi lain mukaista rekisterinpitäjän intressiä. Seikka voi olla hyvin merkityksellinen arvioitaessa ja perusteltaessa yrityksen vakiintuneeksi käytännöksi muodostunutta tiettyyn tehtävään tai toimeen liittyvää tietosuoja-asetuksen vaatimukset täyttävää sijaintitietojen käsittelyä. Vieläkin olennaisemmaksi nousee perusoikeutena perustuslain 18 §:ssä suojatun elinkeinonvapauden soveltuminen lainmukaisuusvaatimuksen täyttymiseen. Ero on olennainen ja merkittävä suhteessa edellä kuvattuun lakisääteiseen velvoitteeseen, jossa käsittelyyn perusteen soveltaminen on tarkasti rajattu suppeasti sovellettavalla lakisääteisyysskäsitteellä ja käsittelytarkoitusta vaativuudella. Tietosuojatyöryhmä on lisäksi todennut saman alaviitteen yhteydessä, että oikeudellisesti hyväksytty oikeutetun edun käsite voi tulevaisuudessa muuttua tieteellisen ja teknisen kehityksen sekä yhteiskunnallisten ja kulttuurillisten muutoksen myötä. Tämä seikka jää

²¹⁸ Voigt- von den Bussche 2017 s.103

²¹⁹ WP 217 s.26

²²⁰ WP 217 s. 26 alaviite 48

lähinnä informatiiviseksi, mutta osoittaa samalla oikeutetun edun poikkeuksellista joustavuutta suhteessa muihin käsittelyperusteisiin.

Oikeutetun intressin määrittely näyttäytyy itsenäisenä prosessina, sillä sitä kautta vasta määritellään henkilötietojen käsittelystä saatavaa hyötyä ja merkitystä rekisterinpitäjälle. Käsite on lähtökohtaisesti pidettävä erillään käsittelyn tarkoituksesta, joka puolestaan ilmaisee käsittelyn päämäärän.²²¹ Määrittelyä konkretisoi myös teoreettinen aikajänne, sillä rekisterinpitäjälle merkityksetön, lainvastainen, epämääräinen tai spekulatiivinen etu katkaisee käsittelyperusteen henkilötietojen käsittelyyn tähtäävät jatkotoimet.²²² Sinänsä on olennaista tunnistaa, että oikeutetun edun luonne voi vaihdella merkittävästi. Kyseessä voi olla yhteiskunnallisesti jopa kiistanalainen tai vähämerkityksellinen etu, kuten suoramarkkinointi tai vastaavasti ulkoisesti vakuuttava peruste, kuten esimerkiksi lehdistön vapaus uutisoida korruptiosta tai petosrikosten estämistarkoitus.²²³ Lakisääteisen velvoitteen yhteydessä käsitelty työnantajan työsuojeluvuote luo myös merkittävän, myös rekisteröidylle merkityksellisen edun, jolla on tunnustettua yhteiskunnallista merkitystä. Seikka osoittaa samalla työsuojeluvuoteeseen liittyvän henkilötietojen käsittelypunninnan soveltuvan myös oikeutetun edun mukaiseen arviointiin.

Harkinnan seuraava vaihe, jossa rekisterinpitäjän etua punnitaan suhteessa rekisteröidyn etuihin ja oikeuksiin asettaa rekisterinpitäjän intressin tiukemman analyysin kohteeksi.²²⁴ Esimerkkeinä oikeutetun edun soveltamisessa on mainittu liikekiinteistöjen videovalvonta, työntekijöiden internet-käytön valvonta, asiakkaiden luottoluokitus ja työntekijöiden valvonta turvallisuustarkoituksessa tai työnjohdollisilla perusteilla.²²⁵

9.1. Asianmukainen ja merkityksellinen suhde

Tietosuoja-asetuksen johdannon kohdan 47 perusteella oikeutetun edun olemassaolo ja oikeutus edellyttää myös rekisteröidyn ja rekisterinpitäjän välistä asianmukaista ja merkityksellistä suhdetta. Esimerkkeinä tällaiselle suhteella mainitaan asiakkuus tai palveluksessa toimiminen, joista jälkimmäinen selvyuden vuoksi käsittää työsopimussuhteen.²²⁶

²²¹ WP 217 s.24

²²² Korpisaari, Pitkänen ja Warma-Lehtinen 2018 s.117

²²³ WP 217 s.24, Ks. Korpisaari 2018, s.74, Korpisaari, Pitkänen ja Warma-Lehtinen 2018 s.118

²²⁴ WP 217 s.24

²²⁵ Voigt- von den Bussche 2017 s.104, WP 217 s.25

²²⁶ Voigt- von den Bussche 2017 s.106

9.2. Tasapainotesti

Tasapainotesti tarkoittaa intressipunnintaa rekisteröidyn etujen ja oikeuksien sekä rekisterinpitäjän oikeutetun edun välillä. Lähtötilanteeseen pääseminen edellyttää edellä kuvattujen ehtojen täyttymistä rekisteröidyn oikeutetusta edusta ja osapuolten välisestä suhteesta. Punninta edellyttää objektiivista tarkastelua jo tunnistetun oikeutetun edun, oikeutetun edun mukaisen henkilötietojen käsittelytarpeen ja mahdollisten rekisterinpitäjän edun kumoavien rekisteröidyn etujen ja oikeuksien välillä.²²⁷

Tasapainotestissä on otettava huomioon tarpeellisuusvaatimus ja henkilötietojen käsittelyn keskeiset periaatteet, kuten suhteellisuusperiaate. Rekisteröidyn kannalta painoa on annettava rekisteröidyn mahdollisuudelle käyttää oikeuksiaan tai niiden estymiselle sekä sille, kuinka merkityksellisesti rekisteröidyn yksityisyyteen käsittelyllä puututaan.²²⁸ Erityisesti tilanne, jossa rekisteröidyn henkilötietoja käsitellään, vaikka rekisteröity ei ole voinut kohtuudella odottaa tietojensa jatkokäsittelyä, syrjäyttää tyypillisesti rekisterinpitäjän edun.²²⁹ Kokonaisarvioinnissa on näin ollen huomioitava myös rekisteröidyn kohtuulliset odotukset suhteessa henkilötietojen käsittelyyn suhteessaan rekisterinpitäjään. Merkitystä on nimenomaisesti annettava osapuolten väliselle suhteelle, jolloin työsuhde näyttäytynee työntekijän näkökulmasta kohtuullisen vahvana oletusarvona henkilötietojen käsittelylle myös työnantajan intressin perusteella.²³⁰

Henkilötietojen käsittelyn vähäiset vaikutukset rekisteröidyn yksityisyyden suojaan tai toimet, joilla haittoja olennaisesti pienennetään edesauttavat tasapainotestin läpäisyä. Jälkimmäisessä tapauksessa menettely voi olla esimerkiksi kerättävien henkilötietojen minimointi ja tietojen poistaminen käsittelytarpeen lakattua. Työntekijän kannalta erityisen merkityksellisiä voivat olla myös tekniset ja organisatoriset keinot, joilla varmistetaan, ettei kerättyjä tietoja käytetä työntekijää koskevaan päätöksentekoon.²³¹

Tietosuojavaltuutetun toimisto on antanut verkkosivuillaan kuusikohtaisen ohjeen oikeutetun edun ja siihen liittyvän tasapainotestin soveltamisesta.²³² Ohje toteuttaa oikeutetun edun asteittaista harkintaa, jossa yksittäisen vaatimuskohdan täytyminen on edellytyksenä

²²⁷ Voigt- von den Bussche 2017 s.106

²²⁸ Korpisaari, Pitkänen ja Warma-Lehtinen 2018 s.119-120

²²⁹ TSA johdanto 47, Ks. myös Voigt- von den Bussche 2017 s.106, jossa näkökulmana on samaan johdannon kohtaan viitaten käsittelyn oikeuttaminen rekisterinpitäjän intressillä alkuperäisen käsittelyperusteen menettäessä oikeudellisen merkityksen. Esimerkinä mainitaan sopimussuhde, jonka yhteydessä henkilötietojen käsittely ei ole enää tarpeen sopimuksen täyttämiseksi.

²³⁰ Ks. Voigt- von den Bussche 2017 s.106

²³¹ Korpisaari, Pitkänen ja Warma-Lehtinen 2018 s.120

²³² <https://tietosuoja.fi/rekisterinpitajan-oikeutettu-etu> käyty 29.04.2018

oikeutetun edun harkinnassa etenemiselle. Ohjeen yläotsikkoina ja ohjaavana järjestyksenä on kuvattu pääosin kysymysmuodossa:

1. Onko oikeutettu etu sopivin käsittelyperuste?
2. Täyttyvätkö perusvaatimukset?
3. Onko henkilötietojen käsittely tarpeen edun saavuttamiseksi?
4. Syrjäyttääkö etu todella rekisteröidyn edut ja oikeudet?
5. Varmista tietosuojan lisätakeet
6. Osoita toiminnan lainmukaisuus ja varmista avoimuus

Ohje sisältää varsin seikkaperäiset, yläotsikoiden vaatimuksia avaavat ohjaavaan muotoon tehdyt kuvaukset. Niiden liittäminen tutkielmaan ei ole ohjeen helpon saatavuuden vuoksi perustelua, mutta ohjetta on syytä kuitenkin tarkastella tiiviisti kohta kohdalta. Näkökulmana on tutkielmassa jo esitettyjen perusteiden soveltaminen työntekijän sijaintitietojen käsittelyyn oikeutetun edun perusteella. Punninnassa on aina kyse tiukasti tapauskohtaisesta harkinnasta, jolloin sijaintitietojen käsittelyä voidaan tässä yhteydessä tarkastella vain yleisten ja suppeiden esimerkkien avulla.

Ensimmäinen kohta edellyttää harkintaa käsittelyperusteen valinnassa. Kuten tutkielman yhteydessä on osoitettu, työntekijän sijaintitietojen käsittelyyn soveltuu varsin harva käsittelyperuste, jolloin oikeutettu etu voi olla toimivin ja tyypillisesti jopa ainoa mahdollinen käsittelyperuste toimeksiannossa kuvatulle palvelulle.

Toinen kohta sisältää vaatimuksen edellä kuvattujen perusvaatimusten täyttymisestä. Työnantajana toimivan yrityksen taloudellinen intressi ja siitä johdettu elinkeinonvapaus voi tyypillisesti täyttää lainmukaisuusvaatimuksen. Kysymyksessä voi esimerkiksi olla sijaintitietojen käsittelyn avulla tapahtuva toimintojen tehostaminen ja sitä kautta saatava taloudellinen hyöty. Vastaavasti sijaintitietojen ja niistä saatavan informaation hyödyntäminen on varsin helppo kuvata selkeästi ja läpinäkyvästi. Näiden lisäksi esimerkiksi yrityksen taloudelliseen hyötyyn tai työntekijöiden turvallisuuteen liittyvä sijaintitietojen hyödyntämisellä saatava etu on perustellusti todellinen ja saatavalle hyödyille on tunnistettavissa välitön tarve.

Kolmas kohta kyseenalaistaa tarpeen käsitellä henkilötietoja tarkasteltavan edun näkökulmasta. Sijaintitiedot ovat edellä kuvatusti henkilötietoja ja muodostuvat tyypillisesti sellaisiksi henkilötiedon laajan käsitteen vuoksi myös välillisessä paikantamisessa. Näin ollen sijaintitietojen käsittelystä saatava etu edellyttää henkilötietojen käsittelyä. Esimerkiksi inventaariotarkoituksessa, jossa työntekijän hallussa oleva paikannuslaite tunnistaa

työntekijän sijainnin lisäksi ympäristössä oleviin esineisiin sijoitettujen BLE-majakoiden perusteilla näiden sijainnin ja paikalla olon, edellyttää työntekijän henkilötietojen käsittelyä.

Neljäs kohta on punnintaohjeen laajin ja merkityksellisin, sillä siinä tavoiteltava rekisterinpitäjän etu asetetaan rekisteröidyn etuja ja oikeuksia vastaan. Kohdassa esimerkiksi sijaintitietojen käsittely ja siihen liittyvä elinkeinonvapaus tulee suhteuttaa käsittelyllä tavoiteltavaan etuun. Hyöty- ja haittapunninnassa tulee arvioida käsittelyllä saavutettava hyöty ja toisaalta menetettävä etu, mikäli henkilötietoja ei käsitellä. Samassa yhteydessä on kuvattava käsiteltävien henkilötietojen luonne ja laajuus, jolloin sijaintitietojen osalta korostuu erityisesti käsittelyn kohdistuminen muihin kuin erityisiin henkilötietoihin, sekä kerättävien tietojen minimointi ja esimerkiksi säilytysajan rajoittaminen välttämättömään. Käsittelyn vaikutuksia rekisteröityyn tulisi arvioida ohjeen perusteella konkreettisten ja mahdollisten seurausten perusteella, joista jälkimmäisinä mainitaan esimerkinomaisesti ärtymys ja mielipaha.

Ohjeen kohta edellyttää myös rekisteröidyn aseman kuvaamista, sekä sitä osaako rekisteröity odottaa henkilötietojensa käsittelyä kyseisessä tilanteessa ja rekisteröidyn oletusarvoista suhtautumista käsittelyyn. Näiltä osin erityisen merkitykselliseksi nousee sijaintitietojen käsittelyä edeltävä läpinäkyvä ja ymmärrettävä työntekijän informoiminen esimerkiksi työ sopimusta tehtäessä tai mahdollisesti yleisellä tasolla jopa rekrytointivaiheessa. Tarkoituksenmukainen ja rajoitettu henkilötietojen käsittely on omiaan lisäämään rekisteröityjen luottamusta, joka osaltaan helpottaa vaatimuskohdan perustelemista. Tietosuojavaltuutetun toimiston ohje ottaa kantaa myös rekisteröidyn ja rekisterinpitäjän väliseen suhteeseen, jolloin epätasa-arvoisessa suhteessa voi esiintyä pyrkimys valta-aseman avulla tapahtuvaan oikeutetun edun perustelemiseen tilanteessa, jossa edun oikeutus tosiasiallisesta asettaa kyseenalaiseksi. Seikka on syytä ottaa huomioon työntekijän henkilötietojen käsittelyssä.

Viiden kohta edellyttää mahdollisten lisätakeiden toteuttamista suhteessa henkilötietojen käsittelyn vaikutukseen. Mitä huomattavampi vaikutus käsittelyllä on rekisteröidylle, sitä enemmän rekisterinpitäjältä edellytetään lisätakeita tietosuojavaatimusten täyttämiseksi. Esimerkkeinä mainitaan toimenpiteet, joilla estetään kerättävien tietojen käyttäminen rekisteröityä koskeviin päätöksiin tai muihin tarkoituksiin, anonymisointitekniikat, vaikutustenarviointi ja henkilötietojen salaus. Sijaintitietojen käsittelyn osalta ydin lienee jo lähtökohtaisesti kerättävien tietojen minimointi ja lyhyt säilytysaika, jotka selvästi pienentävät vaikutuksia rekisteröidylle. Asiaa käsitellään tarkemmin tutkielman sijaintitietoihin perustuvan palvelun järjestämistä koskevassa osiossa.

Kuudes kohta koskee rekisterinpitäjän osoitusvelvollisuus, joka korostaa punnintaprosessin kirjallista toteuttamista ja dokumentin säilyttämistä. Viimeisessä kohdassa painotetaan myös avoimuuden vaatimusta ja kykyä tarvittaessa perustella käsittelyperustetta sekä sitä koskevaa etua rekisteröidylle.

Yhteenvetona oikeutettu etu on muiden tietosuojavaatimusten täytyessä työntekijöiden sijaintitietojen käsittelyyn soveltuva käsittelyperuste. Peruste on työläs ja sisältää ilmeisen riskipotentiaalin intressinpunninnan sekä rekisteröidyn vastustamisoikeuden osalta.²³³ Toisaalta henkilötietojen käsittely on laillista vain niiltä osin, kuin vähintään yksi tietosuoja-asetuksen käsittelyperusteista täyttyy. Sijaintitietojen osalta soveltuvat käsittelyperusteet rajautuvat vahvasti oikeutettuun etuun, jolloin sen sisältämiin vaatimuksiin ja riskeihin on lähtökohtaisesti mukauduttava.

10. Rekisteröidyn oikeudet

Rekisteröidyn oikeuksista säädetään tietosuoja-asetuksen 3 luvussa. TSA artiklan 12 kohdan 1 mukaisesti käsittelyä koskevat tiedot on toimitettava rekisteröidylle tiiviisti esitetyssä, läpinäkyvästi toteutetussa ja helposti ymmärrettävässä muodossa. Tietojen tulisi lisäksi olla helposti saatavilla ja selkeällä kielellä ilmaistuna.

Sijaintitietojen osalta oikeasuhteisesti ja tietosuojaperiaatteiden mukaisesti toteutettu tietojen käsittely supistaa merkittävästi rekisteröidylle tosiasiallisesti luovutettavien tietojen määrää. Esimerkiksi tietojen oikaisu on lähtökohtaisesti mahdotonta, sillä IoT-gatewayn keräämä data on lähtökohtaisesti oikein. Rekisteröidyn oikeuksien osalta tulee myös tunnistaa se, että ne koskevat nimenomaisesti vain henkilötietoja kuten sijaintitietoa. Työntekijällä ei ole rekisteröidyn oikeuksien perusteella mahdollisuutta puuttua työnantajalle kuuluvaan dataan tai sen käsittelyyn.

Alla olevasta taulukossa huomio kiinnittyy erityisen laajasti sijaintitietojen käsittelyyn soveltuvan oikeutetun edun osalta rekisteröidyn oikeuteen vastustaa tietojen käsittelyä. Seikka on selvä riski ja se tulee huomioida palvelun suunnittelussa.

²³³ Voigt- von den Bussche 2017 s.241, Handbook on European data protection law 2018, s.158

LAKISÄÄTEINEN VELVOITE	YLEINEN ETU	OIKEUTETTU ETU
<ul style="list-style-type: none"> oikeus saada informaatiota henkilötietojen käsittelystä, ellei laissa erikseen säädetty poikkeusta oikeus saada pääsy tietoihin oikeus oikaista tietoja oikeus rajoittaa tietojen käsittelyä henkilötietojen oikaisua tai käsittelyn rajoitusta koskeva ilmoitusvelvollisuus oikeus olla johtumatta automaattisen päätöksenteon kohteeksi ilman lainmukaista perustetta 	<ul style="list-style-type: none"> oikeus saada informaatiota henkilötietojen käsittelystä, ellei laissa erikseen säädetty poikkeusta oikeus saada pääsy tietoihin oikeus oikaista tietoja oikeus rajoittaa tietojen käsittelyä henkilötietojen oikaisua tai käsittelyn rajoittamista koskeva ilmoitusvelvollisuus oikeus vastustaa tietojen käsittelyä oikeus olla johtumatta automaattisen päätöksenteon kohteeksi ilman lainmukaista perustetta 	<ul style="list-style-type: none"> oikeus saada informaatiota henkilötietojen käsittelystä oikeus saada pääsy tietoihin oikeus oikaista tietoja oikeus poistaa tiedot (oikeus tulla unohdetuksi) oikeus rajoittaa tietojen käsittelyä henkilötietojen oikaisua tai poistoa tai käsittelyn rajoittamista koskeva ilmoitusvelvollisuus oikeus vastustaa tietojen käsittelyä

Tietosuojavaltuutetun toimisto, <https://tietosuoja.fi/rekisteroidyn-oikeudet-eri-tilanteissa>

11. Sijaintietoihin perustuvan palvelun järjestäminen

Henkilötietojen käsittelyperusteen punninta ja oikeudellisesti perusteltu käsittelyperusteen valinta on sinänsä merkityksellinen, mutta tietosuojasääntelyn ja käsittelyn suunnittelun kannalta vain osa vaatimuskenttää. Käsittelyperuste luo oikeusperusteen työntekijän sijaintietojen käsittelyn ja vaikuttaa suoraan rekisteröidyn oikeuksiin, jolloin sen merkitystä ei voi vähätellä.²³⁴

Tietosuojasääntelyn mukaiset vastuut ja velvoitteet liittyvät kiinteästi henkilötietojen käsittelyyn liittyvään roolitukseen, joista rekisterinpitäjän vastuu on nostettavissa tietosuoja-asetuksen kulmakiveksi.²³⁵ Toimeksiannon ja tuotteistamisen näkökulmasta on perusteltua tarkastella sijaintipalvelun käyttöönottoon liittyvää oikeudellista asetelmaa, sekä vastaanottavan yrityksen, että palveluntarjoajan näkökulmasta. Koska tietosuojaroolien perusteet ja määräytyminen on käsitelty jo edellä, tässä yhteydessä niihin palataan vain tarvittaessa. Jäsentämisen kannata rekisterinpitäjää ja henkilötietojen käsittelijää yhdistävä velvoiteoikeudellinen ulottuvuus on mielekästä käsitellä erillisenä osiona.

²³⁴ Vrt Nyssölä 2018, s.90

²³⁵ Korpisaari, Pitkänen ja Warmo-Lehtinen 2018 s.269

11.1. Reksisterinpitäjän näkökulma

Työntekijän sijaintietojen käsittely poikkeaa esimerkiksi asiakastietojen käsittelystä tietosuoja-asetuksen ohella vahvasti veloittavan kansallisen lainsäädännön vuoksi. Oikeustilaa selkeyttää se, että keskeisimpien säädösten yksityisyyden suojasta työelämässä säädetyn lain ja yhteistoimintalain ohella merkittävä oikeuslähde yleissitovat työehtosopimukset eivät lähtökohtaisesti sisällä määräyksiä sijaintitietojen käsittelystä.²³⁶

11.1.1. Keskeiset periaatteet ja velvoitteet

Huolimatta kansallisesti lainsäädännöstä, tietosuoja-asetusta voidaan perustellusti pitää työntekijän yksityisyyden suojan kannalta tärkeimpänä säädöksenä.²³⁷ Kun samanaikaisesti työnantajaa on työsuhteasioissa pidettävä aina rekisterinpitäjänä²³⁸, on sijaintitietojen käsittelytoiminen suunnitteluun liittyvä tarkastelu syytä aloittaa tietosuoja-asetuksesta.

Henkilötietojen ja tutkielman näkökulmasta tarkemmin sijaintitietojen käsittely tulisi suunnitella huolellisesti, jolloin tietosuoja-asetuksen sääntelylogiikkaan johdattaa artikla 25. Säännöksen varsin yleisellä tasolla olevat velvoitteet ilmentävät toisaalta rekisteröityjen oikeuksien ja vapauksien suojaamista teknisillä ja organisatorisilla toimenpiteillä sekä toisaalta tehokkuutta tietosuojaperiaatteiden toteuttamiseen ja toteuttamisen varmistamiseen.²³⁹

Tehokkuus tietosuojaperiaatteiden toteuttamisessa perustuu toisaalta hyvin nopean teknisen kehityksen huomioimiseen ja vastaavasti sitä tukevaan ennaltaehkäisevään lähestymistapaan vähiten yksityisyyden suojaan kajoavien käsittelytoimien hyödyntämisessä, jolloin esimerkiksi kerättävien tietojen minimointi on käsittelyn yleinen lähtökohta.²⁴⁰ Tietosuojaperiaatteiden turvaamisessa on kyse keskeisesti yksittäisen käyttötarkoituksen kannalta vain välttämättömien henkilötietojen käsittelystä. Huomioon on tällöin otettava kerättävän tietomäärän lisäksi, käsittelyn laajuus, säilytysaika ja saatavilla olo.²⁴¹

²³⁶ <https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/> vuonna 2019 on 167 yleissitovaa työehtosopimusta.

Sopimuksista ei löytynyt tuloksia hakusanoilla tietosuoja*, sijainti*, yksityisyyden*

²³⁷ Nyssölä 2018, s.35

²³⁸ Nyssölä 2018, s.51

²³⁹ Ks. Korpisaari, Pitkänen ja Warma-Lehtinen 2018 s.277-281. Säännöksessä käytetään sisäänrakennetun ja oletusarvoisen tietosuojan käsitteitä. Käsitteiden informatiivisuuden voidaan esittää kritiikkiä, sillä kyse vaikuttaisi olevan nimenomaisesti tehokkuudesta ja kyvykkyydestä toteuttaa tietosuojaperiaatteet ja toisaalta lähtökohdasta varmistaa ja turvata niiden toteutuminen.

²⁴⁰ Privacy by Design, Ks. Voigt- von den Bussche 2017 s.62

²⁴¹ Privacy by Default, Ks. Voigt- von den Bussche 2017 s.63 ja periaatteiden turvaamisesta myös tietosuoja-asetuksen johdannon kohta 45. Kysymys on tietosuojasääntelyn perusteista ja massamaisen henkilötietojen

Yksityisyyden suojasta työelämässä säädetty laki toistaa 3 §:ssä tietosuoja-asetuksen mukaisen tarpeellisuusvaatimuksen.²⁴²

25 artiklan velvollisuuksilla on varsin suora yhteys artiklan 5 periaatteisiin:

- lainmukaisuus, kohtuullisuus ja läpinäkyvyys
- käyttötarkoitussidonnaisuus
- tietojen minimointi
- täsmällisyys
- säilytyksen rajoittaminen
- eheys ja luottamuksellisuus

Erityisesti yhteys toteutuu artiklan 5 kohdan 2 mukaisessa osoitusvelvollisuudessa, jonka mukaisesti rekisterinpitäjän on pystyttävä tehdyn dokumentaation avulla osoittamaan artiklan 5 mukaisten periaatteiden noudattaminen.²⁴³ Näiltä osin kysymykseen voi perustellusti tulla myös TSA artiklan 35 mukainen vaikutustenarviointi, joka tukee kirjallisena riskiarviona osoitusvelvollisuuden täyttämistä.²⁴⁴

Rekisterinpitäjän vastuusta säädetään artiklassa 24, jota täydentää sisällöltään samankaltainen 32 artikla. Nyyssölä on tiivistänyt artiklojen välisen eron kolmeen seikkaan. Ensimmäkin lisäyksenä 24 artiklan riskiarvion 32 artiklan mukaisesti uusin tekniikka ja toteuttamiskustannukset on otettava huomioon arvioitaessa henkilötietojen käsittelyyn liittyvää riskiä. Toiseksi 32 artiklan mukaisesti turvallisuustason on vastattava käsittelyyn liittyvää riskiä. Vastaava vaatimus puuttuu 24 artiklasta. Kolmanneksi 24 artiklassa rekisterinpitäjältä edellytetään turvallisuustason varmistamiseksi tarvittavia teknisiä ja organisatorisia toimenpiteitä, kun 32 artiklassa vaaditaan vastaavasti asianmukaisia toimenpiteitä.²⁴⁵ Rekisterinpitäjän vastuun perusteella tekniset tietoturva-vaatimukset kasvavat

keräämisen rajoittamisesta. Mittakaavaa kiihtyvä kehitys. 90 prosenttia maailman datasta on luotu kolmen viimeisen vuoden aikana, Kauppalehti 83/2019 s.32, ks myös <https://www.bbc.com/news/business-47711500>

²⁴² Painotusero termien vain välittömästi tarpeellinen ja tarpeellinen välillä on käsitelty edellä. Lähtökohtaisesti termejä on tulkittava tietosuojasetuksen välittömän oikeusvaikutuksen perusteella samaa tarkoittavina.

²⁴³ Tästä myös Nyyssölä 2018, s.89, Artiklan 5 kohdan 1 mukaisista periaatteista myös johdannon kohta 39. Ks. myös Vainio 2016 s.51-53

²⁴⁴ Esimerkiksi laajamittainen henkilötietojen käsittely yhdistettynä sijaintitietojen käsittelyyn edellyttää vaikutustenarviointia. Kansallisessa tulkinnassa ja ohjeistuksessa tätä ei edellytetty monien muiden jäsenvaltioiden tavoin, jolloin EDPB suositteli TSV:lle sijaintitiedon lisäämistä luetteloon, jonka mukaisesti vaikutustenarviointi tulee tehdä, jos sijaintitietoja käsitellään yhdessä toisen korkean riskin aiheuttavan kriteerin kanssa. EDPB Opinion 8/2018, s.7

²⁴⁵ Nyyssölä 2018, s.244

yhteyspisteiden lisääntyessä. Vaatimus konkretisoituu IoT-ympäristössä, jonka osalta käytön jatkuva lisääntyminen ja puutteellinen tietoturva ovat selvä riski myös rekisterinpitäjille.²⁴⁶

Konkreettista rekisterinpitäjän velvollisuutta toteuttaa tietosuoja-asetuksen artiklojen 12-14 mukainen velvollisuus toteuttaa rekisteröityjen informointi ja artiklan 30 vaatimus laatia seloste henkilötietojen käsittelytoimista. Käsittelytoimia koskevaa selostetta sääntelevä artikla 30 sisältää siihen sisällytettävien tietojen lisäksi rajauksia sen laatimisvelvollisuuteen, mutta käytännössä pelkästään artiklan kohdan 5 tarkennus organisaation velvollisuudesta laatia seloste, jos henkilötietojen käsittely ei ole satunnaista, velvoittaa esimerkiksi työntekijöiden sijaintitietoja toiminnassaan laatimaan käsittelyselosteen, riippumatta yrityksen koosta tai henkilöstön määrästä.²⁴⁷

Käytännössä rekisterinpitäjänä toimivan yrityksen kannattaa tyypillisesti yhdistää rekisteröidyn informointi ja seloste käsittelytoimista yhdeksi dokumentiksi. Informoinnin osalta voidaan katsoa, että sijaintitietoihin perustuvat henkilötiedot kerätään rekisteröidyltä²⁴⁸, jolloin sovellettavaksi tulevat artiklat 12 ja 13. Artiklan 13 kohta 4 mahdollistaa vaihtoehtoisesti informoinnin lisäämisen esimerkiksi osaksi työsopimusta tai sen liitteeksi, jolloin informointia ei tarvitse tehdä uudelleen. Tuolloin luonnollisesti säilyy artiklan 30 mukainen selosteen laatimisvelvollisuus.

Tutkielman yhteydessä on esitetty käsittelyrakenne, jossa sinänsä hyvin kiistanalainen kansallinen suostumusvaatimus, täytetään irrottamalla se varsinaisista käsittelyperusteista. Oman tulkintani mukaan seikka on rekisteröidyn informoinnissa syytä painottaa ja esittää se erillisenä varsinaisesta käsittelyperusteesta erotettuna osana.

11.1.2. Yhteistoimintamenettely

Työntekijän paikantamista on vallitsevan tulkinnan mukaisesti lähtökohtaisesti pidettävä työntekijän teknisenä valvontana riippumatta henkilötietojen käsittelyn tarkoituksesta.²⁴⁹ Lähestymistapa on kyseenalainen, sillä työntekijän paikantamiseen liittyvä hyvin niukka viranomaisohjeistus tunnistaa ainoastaan välillisen ja suoran paikantamisen valvonnallisesta näkökulmasta. Ohjeistuksessa ei käsitellä miltään osin teknisen kehityksen mukaisia mahdollisuuksia sijaintitietojen tuottamasta lisäarvosta, jolloin henkilötietojen

²⁴⁶ Prunckun 2018, s.37

²⁴⁷ Ks. Korpisaari, Pitkänen ja Warma-Lehtinen 2018 s.300

²⁴⁸ Myös välillisessä paikantamisessa.

²⁴⁹ TSV, työelämän tiesuojan käsikirja 2018, s.89 jonka yhteydessä käytetään ilmaisua ”voidaan pitää teknisenä valvontana” vrt. Yhteistoiminta-asiamiehen ohje paikantamisesta 2012 s.1 jonka mukaisesti ”paikantaminen on työntekijöiden teknistä valvontaa.”

käsittelytarkoituksena voisi tietosuoja-asetuksen vaatimukset toteuttamalla olla muu kuin työntekijän valvonta. Riittävän ohjeistuksen ja oikeuskäytännön puuttuminen²⁵⁰ johtaa, josta pelkästään riskienhallinnan kannalta, YksitL:n 21 §:n mukaiseen yhteistoiminta menettelyn soveltamiseen.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007) voidaan määritellä osaksi kollektiivista työoikeutta, jolloin kyse on lähtökohtaisesti työntekijä- ja työnantajapuolesta yksilötasoa laajempina käsitteinä.²⁵¹ Laki sisältää 2 §:n 1 momentissa soveltamisalaan liittyvän rajoituksen, jonka mukaisesti säädöstä sovelletaan yrityksiin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20. YksitL:n 21.1 § täydentää säännöstä edellyttämällä työntekijämäärältään pienempien yritysten osalta työntekijöiden tai heidän edustajien kuulemista teknisen valvonnan tarkoituksesta, käyttöönnotosta ja menetelmistä ennen teknisen valvonnan käyttöönottamista.

Työntekijöiden teknisen valvonnan toteuttamiseen liittyvä yhteistoimintavelvollisuus koskee yhteistoimintalain soveltamisalaan kuuluvien yritysten osalta 4 luvun mukaista työnantajan yleisten suunnitelmien, periaatteiden ja tavoitteiden käsittelyä. Vastaavasti saman luvun 19 §:n kohta 3 edellyttää nimenomaisena säännöksenä teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoituksen, käyttöönnoton ja käytettävien menetelmien käsittelyä yhteistoimintamenettelyssä. Työntekijöiden sijaintitietojen keräämisen yhteydessä on huomioitava myös yhteistoimintalain 15 §:n kohta 3, jonka mukaisesti yrityksen on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä työsuhteen aikana työntekijöiden kerättävien tietojen periaatteet ja käytännöt. Säännöksessä on viittaus YksitL:n 3 §:n tarpeellisuusvaatimukseen.

Ennen yhteistoiminta neuvotteluja työnantajan on yhteistoimintalain 22 §:n mukaisesti annettava työntekijöiden edustajille asian käsittelyn kannalta tarpeellisesti käytettävissä olevat tiedot. Säännöksen tarkoituksena on turvata asian käsittelyn avoimuus, jolloin työnantaja ei saa lähtökohtaisesti jättää luovuttamatta tiedossaan olevia seikkoja työntekijöiden paikantamiseen liittyen.²⁵²

Varsinaisen yhteistoimintamenettelyn keskiössä on työnantajan suunnitteleman palvelun kokonaistarkastelu.²⁵³ Neuvotteluissa on käsiteltävä perusteet käyttöönnotolle, tavoiteltavat

²⁵⁰ Edilex, EUR-lex, haettu 4/2019

²⁵¹ Koskinen, Kairinen, Nieminen Nordström, Ullakonoja, Valkonen, I Työoikeuden perusteita 1. lähtökohdat Työoikeus verkkojulkaisu, työoikeuden jäsentelyä päivitetty 20.10.2017 (ei sivunumerointia)

²⁵² Yhteistoiminta-asiamiehen ohje paikantamisesta 2012 s.4

²⁵³ Yhteistoiminta-asiamies yhdistää ohjeessaan paikantamiseen analogisesti myös kameravalvonnan säännöksiä, jolloin neuvotteluissa korostuu valvonnan edellytysten lisäksi myös tietosuoja-asetuksessa vaadittava läpinäkyvyys ja avoimuus.

hyödyt ja kokonaisvaikutuksen henkilöstöön.²⁵⁴ Yhteistoimintaneuvotteluissa on yhteistoimintalain 19 ja 20 pykälien perusteella käsiteltävä:

- paikantamisen perusteet
- paikantamisen tavoitteet ja tarkoitukset
- paikantamisen vaikutukset
- käytettävät menetelmät
- käyttöönotto

11.1.3. Riskit

Työnantajan asemassa toimivan tahon osalta riskit jakautuvat rekisterinpitäjän ja työnantajan velvoitteisiin. Sijaintitietojen hyödyntämiseen liittyvän palvelun tarjoaja toimii lähtökohtaisesti henkilötietojen käsittelijänä, jolloin rekisterinpitäjän vastuulla on erityisesti palvelun tarjoajan asiantuntemuksen, luotettavuuden ja resurssien arviointi suhteessa tietosuoja-asetuksen vaatimusten toteuttamiseen.²⁵⁵ Pitäisin perusteltuna arvioida myös palveluntarjoajan taloudellista asemaa, sillä esimerkiksi alihankintana toteutettu datan säilyttäminen ja saatavuus pilvipalvelussa on täysin riippuvainen palveluntarjoajan suorittamista maksuista. Konkurssitilanteessa pilvipalvelussa olevan datan palauttaminen voi muodostua hyvin haasteellisesti ja äärimmillään vaarantaa rekisteröidyn oikeuksia. Rekisterinpitäjän vastuulla on kaikilta osin käyttää vain sellaisten henkilötietojen käsittelijöiden palveluita, jotka tietosuoja-asetuksen artiklan 28 kohdan 1 mukaisesti suoriutuvat tehtävästään. Samaan vastuurakenteeseen liittyy myös kontrolli käsittelyyn osallistuvista tahoista esimerkiksi alihankintaketjuihin liittyen.²⁵⁶ Vaikka henkilötietojen käsittelijälle on säädetty täytäntöönpanokelpoista vastuuta tietosuoja-asetuksessa, on rekisterinpitäjän huomioitava aina sille kuuluva ensisijainen vastuu.²⁵⁷ Arvioitaessa palvelun tarjoajan ratkaisua, keskeisiksi seikoiksi nousevat tietosuojavaatimusten hallinnan ohella sijaintipalvelun kuvaukseen liittyvät seikat. Tietojen säilyttäminen on tyypillisesti alihankintarakenteeseen liittyvä toiminto, jolloin tiedon sijainnin²⁵⁸ ohella on arvioitava alihankkijan kyvykkyyttä tietoturva-vaatimusten toteuttamiseen.

²⁵⁴ Ks. Yhteistoiminta-asiamiehen ohje paikantamisesta 2012 s.4

²⁵⁵ TSA johdanto 81

²⁵⁶ Korpisaari, Pitkänen ja Warma-Lehtinen 2018 s.293

²⁵⁷ Voigt- von den Bussche 2017 s.240

²⁵⁸ Käytännössä TSA 44 artiklan mukaisia kolmansia maita ovat Euroopan unionin ja Euroopan talousalueen ulkopuoliset valtiot. Joiden osalta TSA 5 luvun mukaisia lisätakeita henkilötietojen suojan säilymisestä.

Merkittävä riski sisältyy myös sijaintipalvelun oikeusperusteisiin. Tutkielman käsittelyperusteiden arvioinnin yhteydessä osoitettiin, että tietosuoja-asetuksen artiklan 6 mukaisista käsittelyperusteista vain rajallinen määrä soveltuu työntekijän sijaintitietojen käsittelyyn yksityisellä sektorilla. Vahvimaksi ehdokkaaksi noussut oikeutettu etu sisältää edellä käsitellyn tietosuoja-asetuksen artiklan 21 alakohdan mukaisen rekisteröidyn oikeuden vastustaa henkilötietojensa käsittelyä. Riskiä lisää olennaisesti se, että työntekijän paikantaminen vaikuttaisi tyypillisesti perustuvan vain yhteen käsittelyperusteeseen, jolloin koko käsittely estyy yksittäisen työntekijän osalta pätevän vastustamisilmoituksen jälkeen. Näin käy myös, mikäli työntekijä kieltää suoraan paikantamiseen liittyvään käsittelyyn antamansa suostumuksen sähköisen palvelun tarjoamisesta säädetyn lain 162 §:n mukaisesti.²⁵⁹

Riskinä on pidettävä myös yksityisyyden suojasta työelämässä säädetyn lain vaatimuksia työntekijöiden tiedottamisesta ja yhteistoimintalain noudattamisesta. Suppean kansallisen ohjeistuksen perusteella on mahdollista jakaa tai erotella sijaintitietojen käsittelyä työntekijän tekniseksi valvonnaksi tai selvästi siihen kuulumattomaksi menettelyksi. Näin ollen riski yhteistoimintamenettelyn laiminlyönnistä voi konkretisoitua yksityisyyden suojasta työelämästä säädetyn lain 24 §:n rangaistusäännöksenä rikoslakiviittauksineen ja yhteistoimintalain 67 §:n rangaistussäännöksenä.

11.2.1 Palveluntarjoajana toimivan henkilötietojen käsittelijän näkökulma

Asetelma työnantajan sijaintitietojen käsittelyyn perustuvan palvelun tarjoamisessa on haasteellinen. Tutkielman näkökulma on tietosuojasääntelyssä, jolloin palveluntarjoajan vastuurakenteen arviointi tuotteen virheen osalta rajautuu arvioinnin ulkopuolelle. On kuitenkin olennaista tunnistaa, että sopimuksen ohella sovellettavaksi voi tulla esimerkiksi kauppalain (355/1987) 17 § ja 18 §, eli tuotteen sopimuksenmukaisuus (laatuvirhe) ja tuotteen vastaanminen annettuja tietoja.

11.2.2. Palvelurakenne ja siihen liittyvät riskit

Henkilötietojen käsittelijän toteuttama henkilötietojen käsittelyyn perustuva palvelun kokonaisvaltainen toteuttaminen vaatii erityistä huolellisuutta. Palvelun tuotteistaminen edellyttää mahdollisimman valmiin paketin tarjoamista asiakasyritykselle, myös henkilötietojen käsittelyn osalta. Tietosuoja-asetus taas lähtee oletuksesta, jonka mukaan

²⁵⁹ Vaikka suostumus ei olisi tutkielmassa esitetyillä perusteilla henkilötietojen käsittelyperuste

rekisterinpitäjä määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoituksen ja keinot. Rekisterinpitäjän tosiasiallinen kontrolli henkilötietojen käsittelystä voi muodostua kyseenlaiseksi, jos henkilötietojen käsittelyn tarkoitukseen ja keinoihin liittyvät määräykset jäävät pinnalliseksi. Ohjeiden yleisluontoisuus ja päätösvallan delegointi voivat johtaa käsittelijän roolin vaihtumiseen rekisterinpitäjäksi.²⁶⁰ Riski on merkittävä ja se on huomioitava suunniteltaessa sijaintitietoihin perustuvaa palvelua. Samalla on huomioitava, että henkilötietojen käsittelijä voi palveluntarjoajana suunnitella rekisterinpitäjän henkilötietojen käsittelyä, kunhan hallitsee tietosuoja-asetuksen roolitukseen liittyvän määräytymisen ja toteuttaa nimenomaisesti rekisterinpitäjän intressiä ja tarkoituksia. Tässä tehtävässä on muistettava, että henkilötietojen käsittelijällä ei ole päätösvaltaa henkilötietojen keräämiseen, käyttämiseen tai muun käsittelyn osalta.²⁶¹ Käytännössä tilanne voi olla haasteellinen, sillä yritysten valmiudet vaihtelevat tietosuojasääntelyn osalta.

Tuotteen vastaaminen annettuihin tietoihin voi liittyä esimerkiksi tietosuoja-asetuksen henkilötietokäsitteeseen ja edelleen erityisiin henkilötietoihin. Sijaintitietojen käsittelyn työsuhteessa tulee pysyä artiklan 6 mukaisten käsittelyperusteiden piirissä, mutta kuten tietosuojaroolitusta myös henkilötietojen käsittelyä arvioidaan tosiasiallisen toiminnan perusteella. Tällöin on teknisesti ja toiminnallisesti huomioitava, ettei sijaintitieto paljasta, joko suoraan sijaintitiedon perusteella arkaluontoista tietoa, tai ettei tieto muodostu sellaiseksi rekisterinpitäjän hallussa olevia ei-arkaluontoisia tietoja yhdistelemällä.²⁶² Tässä yhteydessä on hyvä muistuttaa että, esimerkiksi ammattiliiton jäsenyys on määritelty tietosuoja-asetuksen artiklassa 9 arkaluontoiseksi henkilötiedoksi.

11.2.3. Tekniset ja toiminnalliset ratkaisut

Työntekijöiden sijaintiin liittyvän palvelun tuotteistamisessa on perusteltua toteuttaa teknisesti kaikki kohtuullisesti saavutettavissa olevat toiminnot, joilla voidaan jo lähtökohtaisesti täyttää tietosuoja-asetuksen vaatimukset esimerkiksi tietojen minimoinnista ja täsmällisyydestä.

Mikäli esimerkiksi sijaintitiedon keräämistä ei ole mahdollista rajoittaa teknisesti koskemaan vain käsittelyn kannalta merkityksellistä aluetta, voi olla perusteltua mahdollistaa työntekijäkohtaisesti paikannuksen kytkeminen päälle ja pois.²⁶³

²⁶⁰ Ks. Voigt, von dem Bussche 2017, s.20

²⁶¹ Korpisaari, Pitkänen ja Warma-Lehtinen 2018 s.292

²⁶² Ks. Korpisaari 2018, s.50

²⁶³ TSV, työelämän tietosuojan käsikirja 2018, s.90

Teknisessä toteutuksen suunnittelussa on otettava huomioon myös se, että työntekijän yksityisyyden kannalta kielteisenä teknisenä valvonta pidetään lähtökohtaisesti yksittäisen työntekijän tarkkailua, jonka myös paikantaminen mahdollistaa.²⁶⁴ Tietosuojavaltuutettu on osaltaan täydentänyt tarkkailun käsitettä linjaamalla, ettei työntekijän sijaintietoja tulisi käyttää työoikeudellisena valvontakeinona, kuten esimerkiksi työajan seuraamiseen.²⁶⁵

Keskeisenä on pidettävä myös alihankintaan liittyvän pilvipalvelussa säilytettävän datan sijaintia EU/ETA alueella, jolloin vältytään TSA 5 luvun edellyttämistä varsin raskaista lisätakeista henkilötietojen suojan säilymisen osalta.

11.2.4. Tapauskohtaisuus

Huolimatta palveluntuottajan taloudellisesta intressistä merkittävä osa tutkielmassa esitetyistä ja henkilötietojen käsittelyyn yleisesti liittyvistä velvoitteista edellyttävät perusteellista tapauskohtaista punnintaa. Näistä esimerkiksi oikeutetun edun soveltaminen käsittelyperusteena vaatii kuvatusti myös punnintaprosessin dokumentointia. Tietosuoja-asetuksen vaatimusten ja erityisesti asiakkaana toimivan yrityksen intressin kannalta on hyvin perusteltua toteuttaa säädetyt vaatimukset huolellisesti ja tapauskohtaisesti, jolloin palvelun tarjoaminen ja rekisterinpitäjän toiminta kestävät myös ulkopuolisen arvioinnin ja palvelevat osana osoitusvelvollisuuden toteuttamista.

12. Katsaus sähköisen viestinnän tietosuojadirektiiviin ja asetukseen

Työntekijöiden sijaintitietojen käsittely toimeksiannon näkökulmasta perustuu sähköiseen viestintään²⁶⁶, jolloin on perusteltua luoda katsaus EU-oikeuden sääntelykehitykseen erityisesti soveltamisalan näkökulmasta voimassa olevan sähköisen viestinnän tietosuojadirektiivin (2002/58/EY) ja sitä tulevaisuudessa seuraavan sähköisen viestinnän tietosuoja-asetuksen (ehdotus COM (2017) 10 final) osalta. Sähköisen viestinnän tietosuojadirektiivillä (ePrivacy direktiivi) varmistetaan perusoikeuksien ja -vapauksien suojelua ja erityisesti yksityiselämän kunnioittamista sekä viestinnän luottamuksellisuutta ja henkilötietojen suojaa sähköisen viestinnän alalla.²⁶⁷ Säädös on erityissäädös²⁶⁸ *lex specialis* suhteessa tietosuoja-asetukseen ja sääntelyn uudelleen tarkastelu on osa digitaalisten

²⁶⁴ Pevl 10/2004 vp s.4

²⁶⁵ TSV Dnro 87/41/2010

²⁶⁶ Ks. ICO, Guide to the Privacy and Electronic Communications Regulations, 2018 s.42

²⁶⁷ COM (2017) 10 final, s. 2

²⁶⁸ Voigt, von dem Bussche 2017, s.230

sisämarkkinoiden strategiaa.²⁶⁹ Sen yhteydessä halutaan varmistaa ehdotetulla sähköisen viestinnän tietosuoja-asetuksella (ePrivacy asetus) korkeatasoinen yksityisyyden suoja sähköisten viestintäpalvelujen käyttäjille ja tasapuoliset toimintaedellytykset markkinatoimijoille.²⁷⁰ Ehdotettu ePrivacy asetus on voimaan tullessaan direktiivin tavoin *lex specialis* asemassa suhteessa tietosuoja-asetukseen.²⁷¹

Tietosuoja-asetuksen artikla 95 sääntelee asetuksen suhdetta ePrivacy direktiiviin ja sen perusteella asetuksella ei aseteta luonnollisille henkilöille tai oikeushenkilöille lisävelvoitteita, mikäli ePrivacy direktiivissä säädetyillä velvollisuuksilla on sama tavoite tietosuoja-asetuksen kanssa. Artikla tuo itsessään varsin vähän lisäarvoa haasteelliseen soveltamisalan määrittelyyn.²⁷²

Tutkielman kannalta merkittävämpi seikka liittyy ePrivacy-sääntelyyn aineelliseen soveltamisalaan. ePrivacy direktiivin osalta soveltamisala kuvataan artiklan 3 kohdassa 1, jonka mukaisesti direktiiviä sovelletaan yleisesti saatavilla olevien sähköisten viestintäpalveluiden tarjoamiseen. Vastaava rajausta on säilytetty ePrivacy asetuksen ehdotuksessa artiklan 2 kohdan 2 alakohdassa c, jonka perusteella ePrivacy asetusta ei sovelleta sähköisiin viestintäpalveluihin, jotka eivät ole yleisesti saatavilla. Näin ollen yrityksen sisäiseen suljettuun sähköiseen palveluun, jonka käyttö rajautuu vain yrityksen käyttötarkoitukseen ja käyttäjien osalta yrityksen henkilöstöön, ei aineellisen soveltamisalan rajoitusten perusteella vaikuttaisi sovellettavan ePrivacy sääntelyä.²⁷³ Rajausta on merkittävä työntekijöiden sijaintietojen käsittelyn osalta ja vahvistaa tutkielmassa esitettyjen käsittelyn laillisuuteen liittyvien päätelmien merkitystä. Sähköisen viestinnän tietosuojadirektiivi on implementoitu kansalliseen lainsäädäntöön ja sitä edustaa voimassa oleva laki sähköisen viestinnän palveluista.²⁷⁴ Suoraan paikantamiseen liittyvä suostumusvaatimus liittyy ePrivacy direktiivin artiklaan 9 kohtaan 1.²⁷⁵ Säännös ja siitä johdettu kansallinen tulkinta näyttäisi kuitenkin menettävän merkitystään aineellisen soveltamisalan rajauksella. Kyseenalaiseksi jää myös työnantajan rinnastaminen palveluntarjoajaan tai lisäarvopalvelun tarjoajaan, jolloin

²⁶⁹ A Digital Single Market Strategy for Europe, COM (2015) 192 final

²⁷⁰ *ibid.* s.230

²⁷¹ *ibid.* s.230

²⁷² Voigt, von dem Bussche 2017, s.231

²⁷³ edpb opinion 5/2019, s.10, Commission Staff working document SWD (2017) 5 final, s.21, Voigt, von dem Bussche 2017, s.230-31

²⁷⁴ HE 125/2003 vp s.21

²⁷⁵ HE 221/2013 vp s.157

oikeudellinen pohja työntekijältä vaadittavalta suostumukselta työsuhteessa tapahtuvan sijaintitietojen käsittelyn osalta saa kokonaisuudessaan niukasti tukea ePrivacy sääntelystä.²⁷⁶

13. Johtopäätökset

Tietosuoja-asetus on työntekijöiden yksityisyyden suojan kannalta keskeisin ja tärkein säädös. Toisaalta asetus ei nimenomaisesti sisällä työntekijöitä koskevia säännöksiä²⁷⁷, jättäen artiklan 88 perusteella soveltamistilan jäsenvaltiokohtaiselle kansalliselle sääntelylle. Ottaen huomioon työoikeuden merkityksen ja toisaalta asetuksen yleisen EU-oikeudellisen tavoitteen korvata kansallinen sääntely yhtenäistävällä EU-sääntelyllä²⁷⁸, ratkaisua ei voida kaikilta osin pitää erityisen onnistuneena. Kansallinen sääntely tuo mukanaan jäsenvaltioiden välille merkittäviä oikeudellisia eroja ja lisää EU:n sisämarkkinoilla toimivien yritysten riskiä yllättävien työntekijöiden henkilötietojen käsittelyyn liittyvien säännösten muodossa.²⁷⁹ Äärimmillään kansallinen sääntely vaarantaa EU-oikeuden peruseriaatetta tavaroiden, palveluiden, ihmisten ja pääoman vapaasta liikkumisesta. Työntekijöiden paikantamiseen ja saadun sijaintitiedon käsittelyyn liittyvä kansallinen oikeustila toimii tästä konkreettisena esimerkkinä.

Työntekijän asemaan liittyvä sääntely on syntynyt tarpeesta suojella työntekijää. Seikka ilmentää perustavanlaatuisella tavalla lähtöasetelmaa, jossa työntekijä ja työnantaja välinen suhde on oletuksena epätasa-arvoinen. Tietosuoja-asetuksen mukaisessa pätevästi annetussa suostumuksessa on työntekijän osalta merkittävimpana oikeudellisena kysymyksenä ehdoton vaatimus vapaaehtoisesta tahdonmuodostuksesta. Vapaasti annettavan suostumuksen on oltava kaikilta osin todellinen ja aito vaihtoehto, jonka ratkaisusta vastaa yksin mahdollisen käsittelyn kohteena oleva luonnollinen henkilö. Todellisen vaihtoehdon puuttuminen, painostaminen tai muu ulkopuolinen vaikuttaminen sekä esimerkiksi kielteisestä päätöksestä seuraavien negatiivisten vaikutusten aiheutuminen estävät pätevän suostumuksen syntymisen. Epätasa-arvoinen suhde, johon koko työlainsäädäntö perustuu, ilmentää tyypillisesti mainittuja seikkoja ja oletusarvoisesti estää työsuhteessa annetun pätevän suostumuksen. Työntekijän sijaintitietojen avulla lisäarvoa tuottavaan palveluun investoiminen on panostus, johon työnantaja asettaa odotuksia toiminnan tehostamisesta, kululeikkauksista tai muista

²⁷⁶ Ks. ICO, Guide to the Privacy and Electronic Communications Regulations, 2018 s.10

²⁷⁷ poikkeuksena artiklan 9 kohta 2 alakohta b

²⁷⁸ Ojanen 2016, s.44

²⁷⁹ Tästä myös Voigt, von dem Bussche 2017, s.224-226

yrityksen toiminnan kannalta merkityksellisistä seikoista, jotka ovat sellaisenaan omiaan asettamaan työntekijän suostumuksen vapaaehtoisen tahdonmuodostuksen kyseenalaiseksi.

Kun kansallisen lainsäädännön tulkinnan ja ohjeistuksen edellyttämää suostumusta ei voida suoran paikantamisen osalta käyttää työntekijän henkilötietojen käsittelyperusteena, muodostuu oikeudellisesti erikoinen rakenne, jossa työntekijän suostumus kielto-oikeuksineen toimii perusteena paikantamiselle, mutta sijaintitietojen käsittelyperusteena on tietosuoja-asetuksen säännöksiä toteuttava käsittelyperuste. Vastaavasti työntekijän välillinen paikantaminen ei kansallisen tulkinnan perusteella edellytä työntekijän suostumusta, vaikka se voi toteutukseltaan kajota työntekijän yksityisyyden suojaan suoraa paikantamista voimakkaammin. Vertailun perusteella suoran ja välillisen paikantamisen välillä on lähtökohtainen yksityisyyden suojaan kajoamiseen liittyvä ero, mutta riskiperusteisen lähestymistavan myötä painoarvoa on annettava myös paikannuksen toteuttamistavalle.

Tutkielman hämmentävin havainto liittyy sinänsä suppean kansallisen oikeuskirjallisuuden kritiikittömään suhtautumiseen työntekijän sijaintitietojen käsittelyyn liittyvään suostumusproblematiikkaan. Pysähtynyt ja teknisen kehityksen ohittava oikeudellinen tarkastelu ei toteuta yhteiskunnallista ja EU-oikeudellista intressiä, jonka osalta tietosuojavaatimukset täyttävä turvallinen henkilötietojen käsittely on edellytys kilpailukyvyyn säilyttämiseksi ja taloudelliselle kehitykselle. EU tasolla tahtotila on ilmaistu digitaalisten sisämarkkinoiden strategiassa²⁸⁰, jossa unionin kilpailukyvyyn turvaamisen lisäksi, tarkoituksen on yhtenäisellä sääntelykehikolla turvata digitaaliset sisämarkkinat, joilla unionin perusarvojen mukaisesti tavarat, ihmiset, palvelut ja pääoma voivat liikkua vapaasti. Strategian tarkoituksena on mahdollistaa se, että yritykset voivat hyödyntää saumattomasti terveen kilpailun ympäristössä ja tietosuojavaatimukset huomioiden verkkotoimintoja riippumatta niiden sijainnista.²⁸¹ Tutkielman havainnot ovat ilmeisessä ristiriidassa komission strategian kanssa.

Huolimatta teknologiakehityksestä ja IoT-tekniikan tuomasta lisäarvosta työntekijän paikantamista tarkastellaan kansallisesti kategorisesti teknisenä valvontana. Tosiasiallisesti kyse voi olla teknisestä toteutuksesta, jonka yhteydessä työntekijän hallussa oleva IoT-gateway ainoastaan kerää työntekijän sijaintitietoon suhteutettua ympäröivien lähettimien tuottamaa yritykselle merkityksellistä informaatiota, jolloin työntekijä voi varsinaisen työtehtävänsä yhteydessä kerätä informaatiota esimerkiksi laitteiden kulumisesta tai merkityksellisten työvälineiden sijainnista. Huolimatta tietosuoja-asetuksen mukaisesta

²⁸⁰ A Digital Single Market Strategy for Europe, COM (2015) 192 final.

²⁸¹ Ibid. s.4

henkilötietojen käsittelystä ja rekisteröidyn oikeuksien tosiasiallisesta toteuttamista, menettelyä pidetään kansallisesti lähtökohtaisesti työntekijän teknisenä valvontana, joka laukaisee myös yhteistoimintamenettelyvaatimuksen. Kun tähän lisätään usein ainoaksi mahdolliseksi henkilötietojen käsittelyperusteeksi jäävän oikeutetun edun edellyttämä tasapainotesti dokumentointivelvollisuuksineen, on palveluun käyttöön ottaminen varsin raskas prosessi.

Tutkielmassa esitetyn sääntelyn ja oikeuskäytännön perusteella työntekijän yksityisyydensuoja on oletusarvo, joka tukee työlainsäädännön mukaista työntekijän suojelun periaatetta. Työntekijän henkilötietoja on kuitenkin pystyttävä käsittelemään laillisesti tilanteissa, joissa se on perustellusti tarpeellista. Työntekijältä suoraan kerättävien henkilötietojen osalta sijaintitietojen käsittely on ainut tekninen menettely, jossa rekisterinpitäjältä edellytetään tietosuoja-asetuksen vaatimusten lisäksi suostumuksen saamista käsittelyn mahdollistamiseksi. Kansallinen ohjeistus ei jätä tulkinnanvaraa edes tilanteisiin, jossa palvelu on suunniteltu ja toteutettu ainoastaan yrityksen sisäiseen käyttöön, rajatulle käyttäjäjoukolle ja pelkästään yritysten sisäisten prosessien toteuttamiseen.

Rekisterinpitäjän huomattava ja korostuneen itsenäinen vastuu henkilötietojen käsittelystä lähtee tarpeellisuusvaatimuksen lisäksi merkittävistä henkilötietojen käsittelyn laillisuuteen ja rekisteröidyn oikeuksien toteuttamiseen liittyvistä velvollisuuksista, joihin erillinen suostumuksen vaatiminen sijaintitietojen käsittelyn osalta asemoituu hyvin huonosti. Mikäli lainsäätäjän vaatimus suostumuksesta yhdistetään käsittelyperusteeksi voi sen perusteella tapahtuva henkilötietojen käsittely olla tutkielmassa esitettyjen seikkojen perusteella laitonta. Näiltä osin vallitsevaa oikeustilaa ei voida pitää hyväksyttävänä. Kansallisesti tilanne edellyttäisi erityisesti pätevän tulkintaohjeistuksen laatimista ja mahdollisesti oikeustilan tarkistamista suostumusvaatimuksen sekä työntekijän teknisen valvonnan määrittelyn osalta. Yleisesti tulisi lähteä siitä, että tietosuoja-asetus asettaa lähtökohtaisesti riittävät ja työlainsäädännön normihierarkian mukaisesti ensisijaiset vaatimukset heikompana osapuolena työsuhteessa olevan työntekijän henkilötietojen käsittelylle.