

**TAMPEREEN YLIOPISTO**

Oikeustieteiden laitos

---

Heini Nurmi

**TYÖNANTAJAN OIKEUDESTA KÄSITELLÄ  
TYÖNTEKIJÄN HENKILÖTIETOJA**

---

**Pro gradu -tutkielma**

Yritysjuridiikka

Tampere 2008

# TIIVISTELMÄ

Tampereen yliopisto

Oikeustieteiden laitos

NURMI, HEINI: Työnantajan oikeudesta käsitellä työntekijän henkilötietoja

Pro gradu -tutkielma, VIII + 65 s.

Yritysjuridiikka

Huhtikuu 2008

-----

Tämän tutkielman aiheena on työnantajan oikeus käsitellä työntekijöiden henkilötietoja työntekijän yksityisyyden suojaa kunnioittaen. Työntekijällä on perusoikeudentasoinen oikeus yksityisyyden suojaan. Myös henkilötietojen suoja on perusoikeustasoinen oikeus. Työntekijöiden henkilötietojen käsittely on lainsäädännöllisesti tarkoin säänneltyä toimintaa. Tärkeimmät aihepiiriä rajaavat lait ovat henkilötietolaki ja laki yksityisyyden suojasta työelämässä, joka täydentää edellä mainittua erityisesti työelämän näkökulmasta.

Työnantajaosapuolella on velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijöiden henkilötietojen käsittely toteutetaan työntekijän yksityisyyden suojaa kunnioittaen. Henkilötiedolla tarkoitetaan luonnollista henkilöä koskevaa merkintää, joka on jollekin alustalle tallennettu. Työelämän kannalta tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että kaikki työntekijää koskevat tiedot, joita työnantaja säilyttää esimerkiksi henkilörekisterissään, ovat sellaisenaan henkilötietoja. Henkilötietojen käsittely kattaa käsitteenä kaikki työelämässä tapahtuvat henkilötietoihin kohdistetut toimenpiteet aina henkilötietojen luovuttamisesta niiden poistamiseen.

Työelämän yksityisyyden suojassa on kyse kahden osapuolen, työnantajan ja työntekijän, välisestä tasapainosta ja suhteesta. Työnantajan tietotarpeiden ja työntekijän yksityisyyden suojan välillä vallitsevan intressiristiriidan osoittaminen on keskeinen näkökulma tässä tutkielmassa. Viitekehyksen tutkielmalle muodostaa työoikeus ja aihetta lähestytään pääasiassa työnantajan näkökulmasta. Tutkimusmetodina tutkielmassa on oikeusdogmatiikka. Lainsäädännön ja virallislähteiden ohella lähdeaineistona on käytetty eritoten kotimaista oikeuskirjallisuutta.

Tutkielmassa päädytään siihen, että yksityisyyden suojalle on suomalaisessa yhteiskunnassa annettu erittäin suuri painoarvo. Työelämässä työntekijän yksityisyyden suojalla on korostetun tärkeä merkitys. Vaikka henkilötietojen käsittely työelämässä on laajasti lailla säännelty, on kuitenkin olemassa tilanteita, jotka ovat vielä kokonaan vailla lainsäädännön tukea. Eräs merkittävä lainsäätelyn ulkopuolinen osa-alue on henkilötietojen käsittely yrityskaupan yhteydessä. Lainsäädännön avulla olisi mahdollista yhtenäistää nykyistä markkinakäytäntöä ja taata se, että työntekijöiden henkilötietoja käsiteltäisiin samanlaisella huolellisuudella jokaisen yrityskaupan yhteydessä.

# SISÄLLYS

<b>TIIVISTELMÄ</b>	<b>II</b>
<b>SISÄLLYS</b>	<b>III</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>V</b>
<b>LYHENTEET</b>	<b>VIII</b>
<b>1 JOHDANTO</b>	<b>1</b>
1.1 Tutkimuskohteen kuvaus	1
1.2 Tutkimusongelma, tutkimuksen rajaus ja tutkimusmetodi	2
1.3 Lähdeaineisto	4
1.4 Tutkielman rakenne	4
<b>2 LAINSÄÄDÄNTÖ</b>	<b>6</b>
2.1 Oikeus yksityisyyteen perusoikeutena	6
2.2 Henkilötietojen suojan asema EU:n tietosuojasääntelyssä	8
2.3 Henkilötietolaki	9
2.3.1 Lain keskeinen sisältö ja soveltamisala	9
2.3.2 Henkilötietoihin liittyvät määritelmät	10
2.4 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä	12
2.4.1 Lain keskeinen sisältö ja soveltamisala	12
2.4.2 Yleiset edellytykset henkilötietojen käsittelylle	13
2.5 Laki yhteistoiminnasta yrityksissä	13
2.5.1 Lain tavoite ja soveltamisala	13
2.5.2 Henkilötietojen kerääminen yhteistoimintamenettelyn piirissä	15
<b>3 HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY JA KERÄÄMINEN</b>	<b>17</b>
3.1 Henkilötietojen käsittelyn periaatteet	17
3.1.1 Huolellisuusvelvoite	17
3.1.2 Suunnittelovelvoite ja rekisteriselosteen laatiminen	18
3.1.3 Henkilötietojen käsittelyn yleiset edellytykset	18
3.1.3.1 Suostumus	19
3.1.3.2 Yhteysvaatimus	21
3.2 Henkilötietojen keruun tietolähteet	21
3.3 Tietojen tarpeellisuus	24
3.3.1 Säännökset tietojen tarpeellisuudesta	24
3.3.2 Tiedon tarpeellisuuden harkinta työsuhteen kannalta	25
3.3.3 Tarpeellisuusvaatimuksen noudattamisen arviointia	28
3.5 Tietoturvallisuus ja tietojen säilytys	29

<b>4 ARKALUONTEISET TIEDOT</b>	<b>32</b>
4.1 Lähtökohtana arkaluonteisten tietojen käsittelykielto	32
4.2 Poikkeukset käsittelykiellosta	34
4.2.1 Nimenomainen suostumus	35
4.2.2 Oikeusvaade	36
4.2.2.1 Kameravalvonnalla hankittujen tallenteiden käyttäminen	36
4.2.3 Terveystietojen käsitteleminen	38
4.2.3.1 Työnantajan oikeus käsitellä huumetestitulosta	41
4.3 Arkaluonteisten tietojen poistaminen	44
<b>5 HENKILÖTIETOJEN LUOVUTTAMINEN JA SIIRTO</b>	<b>46</b>
5.1 Henkilötietojen luovuttaminen yleisten käsitysedellytysten perusteella	46
5.2 Henkilötietojen käsittely yrityskaupan yhteydessä	48
5.2.1 Henkilötietojen luovuttaminen yrityksen omistuksen muuttuessa	48
5.2.2 Due diligence -tarkastus ja henkilötietojen käsittely	49
5.3 Kansainväliset henkilötietojen siirrot	51
5.3.1 Siirto EU:n sisällä	52
5.3.2 Siirto EU:n ulkopuolelle	52
<b>6 VALVONTA JA RIKKOMUSSEURAAMUKSET</b>	<b>55</b>
6.1 Valvonta	55
6.1.1 Tietosuojavaltuutettu	55
6.1.2 Tietosuojalautakunta	56
6.1.3 Työsuojeluviranomaiset	57
6.2 Rikkomusseuraamukset	57
6.2.1 Rangaistussäännökset	58
6.2.2 Vahingonkorvausvelvollisuus	59
<b>7 PÄÄTELMÄT</b>	<b>60</b>

## LÄHTEET

### Virallislähteet

HE 96/1998. Hallituksen esitys eduskunnalle henkilötietolaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Saatavana www-muodossa <<http://www.edilex.fi/virallistieto/>>. 16.1.2008.

HE 75/2000. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Saatavana www-muodossa <<http://www.edilex.fi/virallistieto/>>. 16.1.2008.

HE 162/2003. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta. Saatavana www-muodossa <<http://www.edilex.fi/virallistieto/>>. 29.1.2008.

HE 254/2006. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Saatavana www-muodossa <<http://www.edilex.fi/virallistieto/>>. 29.1.2008.

TyVM 3/2001 vp - HE 75/2000 vp. Hallituksen esitys laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Saatavana www-muodossa <<http://www.edilex.fi/virallistieto/>>. 30.11.2007.

### Kirjallisuus ja artikkelit

*Aarnio, Reijo*: Yksityisyyden suoja työelämässä. *Tietosuoja 3/2005*, s. 12 - 23.

*Hemmo, Mika - Hoppu, Kari*: Sopimusoikeus. WSOY. Helsinki 2007. Viimeisin päivitys 31.8.2007. Saatavana www-muodossa <<http://www.wsoypro.fi/wsoypro.aspx?navi=Onlinepalvelut.Juridiikkaonline>>. 26.11.2007.

*Hendrickx, Frank (ed.)*: Employment Privacy Law in the European Union: Surveillance and Monitoring. Antwerp - Oxford - New York 2002.

*Hietala, Harri - Kaivanto, Keijo*: Uusi yhteistoimintalaki käytännössä. Keuruu 2007.

*Jyränki, Antero*: Uusi perustuslakimme. Jyväskylä 2000.

*Kaisko, Anu - Warmo, Eija*: Henkilötietojen käsittely yrityskaupoissa. *Tietosuoja 3/2007*, s. 20 - 21.

*Korhonen, Virpi - Koskinen, Seppo - Ojanen, Mika - Pesonen, Pirkko*: Työelämän uusi tietosuoja - huumetestit, kameravalvonta ja sähköpostiviestit. Helsinki 2004.

*Koskinen, Seppo*: Työhönotossa kerättävät tiedot ja työnhakijan yksityisyyden suoja. Edilex asiantuntijakirjoitukset, artikkeli 19.8.2004. Saatavana www-muodossa <<http://www.edilex.fi/metadata/2257.pdf>>. 21.1.2008.

*Koskinen, Seppo*: Työkyvyn arviointi - haaste yksityisyyden suojalle. Tietosuoja 2/2007, s. 5 - 7.

*Koskinen, Seppo – Alapuranen, Leena – Heino, Anna-Maija – Salli, Minna*: Henkilötietojen käsittely työelämässä. Tallinna 2005.

*Koskinen - Kilpeläinen - Laakso*: Päihteet - Tupakka, alkoholi ja huumeet palvelussuhteen ongelmina. Helsinki 2007.

*Mahkonen, Sami*: Oikeus yksityisyyteen. Porvoo 1997.

*Meincke, Nina - Vanhala-Harmanen, Minna*: Esimiehen työsuhteopas. Helsinki 2004.

*Nieminen, Kimmo*: Työrikos- ja työprosessioikeus. Teoksessa: Työoikeus, Juridiikka Martti Kairinen – Seppo Koskinen – Kimmo Nieminen – Vesa Ullakononja – Mika Valkonen. 2. uudistettu painos. WSOY. Helsinki 2006. Saatavana www-muodossa <<http://www.wsoypro.fi/wsoypro.aspx?navi=Onlinepalvelut.Juridiikkaonline>>. 20.11.2007.

*Nyblin, Klaus*: Työelämän sähköposti. Vantaa 2002.

*Nyyssölä, Mikko*: Yksityisyyden suoja työsuhteessa. Kolmas, uudistettu painos. Porvoo 2004.

*Pohjolainen, Teuvo*: Yksityisyyden suoja perusoikeusjärjestelmässä. Tietosuoja 3/2006, s. 7 - 9.

*Pöysti, Tuomas*: Tehokkuus, informaatio ja eurooppalainen oikeusalue. Helsinki 1999.

*Raatikainen, Ari*: Yksityisyyden suoja työelämässä. Helsinki 2002.

*Räikkä, Juha*: Yksityisyyden filosofia. Vantaa 2007.

*Saraviita, Ilkka*: Suomen perusoikeusjärjestelmä. Rovaniemi 1998.

*Solove, Daniel J.*: The Digital Person. Technology and Privacy in the Information Age. New York 2004.

*Syrjänen, Pentti*: Yksityisyyden suoja ja henkilöarviointi. Tampere 2006. (Syrjänen 2006a)

*Syrjänen, Pentti*: Henkilöarvioinnit lisääntyneet, tietosuojasäädösten vaikutukset rajallisia. Tietosuoja 4/2006, s. 12 - 15. (Syrjänen 2006b)

*Viljanen, Veli-Pekka*: Perusoikeuksien rajoitusedellytykset. Vantaa 2001.

*Wallin, Anna-Riitta - Konstari, Timo*: Julkisuus- ja salassapitolainsäädäntö. Laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta ja siihen liittyvät lait. Jyväskylä 2000.

*Warm, Eija*: Tietosuojavaltuutettu tutki: tietosuoja ja henkilötietojen siirto ulkomaille. Tietosuoja 4/2004, s. 35 - 38.

*Äimälä, Markus - Rautiainen, Hannu - Hollmén, Jyrki*: Yhteistoimintalaki. Juva 2007.

## Tietosuojavaltuutetun kannanotot, lausunnot ja ohjaukset

Tietosuojavaltuutetulle 19.2.2004 annettu kannanottopyyntö. Tietosuojavaltuutetun kannanotto koskien sairaspöissaolo-tiedon ilmaisemista työpaikalla. Drno 325/49/2004.

Tietosuojavaltuutetulle 27.5.2005 ja 13.6.2005 annetut kannanottopyynnot. Tietosuojavaltuutetun kannanotto koskien yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n tulkintaa: kehityskeskustelujen yhteydessä muilta työntekijöiltä työnantajan tiedustelupyynnöllä kerättävät tiedot/kommentit, jotka tallennetaan henkilöstöhallinnon tietokantaan. Drno 1081/41/2005.

Tietosuojavaltuutetulle 18.1.2006 annettu lausuntopyyntö. Tietosuojavaltuutetun lausunto kanteluasiassa koskien yksityisyyden suojaa ja työpaikkahaastattelussa kysytyjen kysymysten lainmukaisuutta. Drno 138/49/2006.

Tietosuojavaltuutetulle 21.3.2006 annettu toimenpidepyyntö. Tietosuojavaltuutetun ohjaus koskien Internet-sivuilla tapahtuvaa työnhakijan henkilötietojen keräämistä. Drno 614/451/2006.

Tietosuojavaltuutetulle 22.3.2006 annettu kannanottopyyntö. Tietosuojavaltuutetun kannanotto koskien henkilötietojen keräämistä Internetistä työnantajan toimesta ja tietojen poistaminen Google-hakukoneesta. Drno 626/452/2006.

Tietosuojavaltuutetulle 31.5.2007 annettu kannanottopyyntö. Tietosuojavaltuutetun kannanotto koskien työnantajan oikeutta selvittää työntekijän luottotietoja ilman lupaa. Drno 1016/452/2007.

## Muut lähteet

Asianajotoimisto Castrén & Snellman Oy:n yritysjärjestelyihin erikoistuneen seniorijuristi Carola Lindholmin ja työoikeuteen erikoistuneen juristi Eija Warman puhelinhaastattelu 4.1.2008. (Lindholm & Warma 2008)

EY:n virallinen lehti L 181, 4. heinäkuuta 2001, alkaen s. 19. Päätös 2001/497/EY.

Sosiaali- ja terveysministeriö: Huumausainetestaus työelämässä. Helsinki 2006.

Saatavana www-muodossa

<<http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/store/2006/04/is1144401025525/passthru.pdf>>. 14.11.2007.

Tietosuojatyöryhmän lausunto 4/2007 henkilötietojen käsitteestä. Saatavana www-muodossa <[http://ec.europa.eu/justice\\_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2007/wp136\\_fi.pdf](http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2007/wp136_fi.pdf)>. 24.3.2008.

Työelämän tietosuoja. 2. täydennetty painos. Työministeriö. Esiteteksti.

Saatavana www-muodossa

<[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/05\\_esitteet/tme8013s\\_tietosuoja.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/05_esitteet/tme8013s_tietosuoja.pdf)>. (*Työelämän tietosuoja*). 16.1.2008.

Työelämän tietosuoja. Työministeriö. Esiteteksti. (*Työelämän tietosuoja 2001*).

**LYHENTEET**

ETA	Euroopan talousalue
EU	Euroopan unioni
EY	Euroopan yhteisö(t)
HE	Hallituksen esitys
HetiL	henkilötietolaki (22.4.1999/523)
PL	Suomen perustuslaki (11.6.1999/731)
Tietosuojadirektiivi	Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 95/46/EY annettu 24 päivänä lokakuuta 1995, yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta.
TSL	työsopimuslaki (26.1.2001/55)
TyötervL	työterveyshuoltolaki (21.12.2001/1383)
YksTL	laki yksityisyyden suojasta työelämässä (13.8.2004/759)
YTL	laki yhteistoiminnasta yrityksissä (30.3.2007/334)



# 1 JOHDANTO

## 1.1 Tutkimuskohteen kuvaus

Tämä tutkielma käsittelee niitä työnantajan oikeuksia ja velvollisuuksia, jotka liittyvät työntekijöiden henkilötietojen käsittelyyn. Työntekijöiden henkilötietojen käsittely on lailla tarkoin säänneltyä toimintaa. Työnantajaosapuolella on velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijöiden henkilötietojen käsittely toteutetaan työntekijän yksityisyyden suojaa kunnioittaen. Viitekehyksen tutkielmalle muodostaa työoikeus ja aihetta tarkastellaan pääasiassa työnantajan näkökulmasta.

Henkilötietoja sisältäviä rekistereitä on ollut olemassa jo vuosisatoja. Henkilörekisterien kehityksen voidaan katsoa alkaneen 1800-luvun paikallisen tason rekistereistä, joita tuolloin ylläpitivät pääasiassa kirkon yhteydessä toimineet laitokset. 1900-luvun mittaan valtion virkavalta vahvistui ja kehittyi. Valtiohallinnon byrokratian lisääntyminen synnytti tarpeen saada yhä yksityiskohtaisempaa tietoa kansalaisista. Pian myös yksityinen sektori ryhtyi luomaan erilaisia henkilörekistereitä omiin liikkeenhoidollisiin tarpeisiinsa. Tiedonkeruun tekivät käytännössä mahdolliseksi tekniset edistysaskeleet.<sup>1</sup>

Viime vuosina tietotekninen kehitys on yhä kiihtynyt. Samalla työskentelytavat työpaikoilla ovat muuttuneet radikaalisti. Ensinnäkin työympäristössä on tapahtunut merkittäviä muutoksia - ei vähiten voimakkaasti etenevän kansainvälistymisen vuoksi - ja toiseksi useilla aloilla perinteiset työskentelymuodot ovat tyystin muuttuneet nykytekniikkaa hyödynnettäessä. Tekniikan kehityksen ansiosta tekniset mahdollisuudet saada tietoa työntekijästä ovat kehittyneet entisestään. Samalla myös työnantajan tarve hankkia tietoa työntekijöistä on korostunut. Yhtäläillä myös keinot valvoa ja testata työntekijöitä ovat lisääntyneet. Siinä missä työnantajalla on oman liiketoimintansa järjestämiseksi intressi hankkia erilaisia tietoja työntekijöistään, on työntekijällä puolestaan tarve ja oikeus suojata omaa yksityisyyttään. Tässä valossa ei olekaan ihme, että työntekijän yksityisyys ja henkilötietojen suoja on ollut ja on edelleen runsaasti keskustelua ja mielipiteitä herättävä aihe.

Aihepiirin ajankohtaisuudesta kertoo myös lainsäädännön nopea kehitys. Lainsäädäntö työelämässä tapahtuvasta henkilötietojen käsittelystä on kaiken kaikkiaan vielä kohtalaisen nuorta ja

---

<sup>1</sup> Solove 2004, s. 13 - 16.

sitä edelleenkin jatkuvasti täydennetään ja muutetaan vastaamaan paremmin työelämän todellisia tarpeita. Tärkeimmät tätä aihepiiriä rajaavat lait ovat henkilötietolaki (22.4.1999/523, jatkossa HetiL) ja laki yksityisyyden suojasta työelämässä (13.8.2004/759, jatkossa YksTL), joka täydentää edellä mainittua erityisesti työelämän näkökulmasta.

## 1.2 Tutkimusongelma, tutkimuksen rajausta ja tutkimusmetodi

Tutkielmassa tarkastellaan työnantajan oikeutta käsitellä työntekijöiden henkilötietoja työntekijän yksityisyyden suojaa kunnioittaen. Henkilötietojen käsittelyä ovat kaikki työelämässä tapahtuvat henkilötietoihin kohdistetut toimenpiteet aina henkilötietojen luovuttamisesta niiden poistamiseen<sup>2</sup>. Tarkoituksena on luoda lukijalle käsitys muun muassa siitä, miten työnantajan tulee käsitellä työntekijöiltä saatuja henkilötietoja, millaisia henkilötietoja työnantaja ylipäänsä saa kerätä, sekä mitkä tahot valvovat henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuutta ja mitä seuraamuksia työnantajalle voidaan työntekijän yksityisyyden suojan rikkomustapauksissa langettaa. YksTL 2 §:n 2 momentin mukaisesti sovelletaan YksTL:a soveltuvin osin myös työnhakijaan<sup>3</sup> ja osa YksTL:n säännöksistä koskeekin nimenomaan työnhakijaa. Tutkielman pääpaino on kuitenkin työntekijöiden henkilötietojen käsittelyyn liittyvissä kysymyksissä työnhakijoiden henkilötietojen käsittelyn jäädessä näin vähemmälle huomiolle.

Työelämän yksityisyyden suojassa on kyse kahden osapuolen, työnantajan ja työntekijän, välisestä tasapainosta ja suhteesta<sup>4</sup>. Tutkielman ytimenä on siis vastakkainasettelu - intressiristiriita - työnantajan tietotarpeiden ja työntekijän yksityisyyden suojan välillä. Tämä intressiristiriita säilyy niin sanottuna punaisena lankana läpi koko tutkielman. Vaikka tutkielman pääpaino onkin työnantajan velvollisuuksien esittelyllä, tulevat samalla selvitettyksi myös työntekijän oikeudet ja työntekijän yksityisyyden suojan eri osa-alueet. Oikeudellisesta tarkasteltuna yksityisyyden aihepiiri on perin laaja ja monialainen. Tutkielmassa tarkastelen kuitenkin työntekijän yksityisyyttä nimenomaan henkilötietojen suojan kautta.

---

<sup>2</sup> Koskinen ym. 2005, s. 11.

<sup>3</sup> Työnhakijalla tarkoitetaan henkilöä, joka on joko hakenut avoimena olevaa työpaikkaa tai johon työnantaja on ottanut yhteyttä tarkoituksena tarjota työtä.

<sup>4</sup> HE 75/2000, Yleisperustelut, 1.2 Lainsäädäntö ja käytäntö.

Yksityisyyden alaan liittyvät käsitteet eivät ole yksiselitteisesti määriteltävissä. Itse asiassa termit yksityisyys tai tietosuojaja ei ole Suomen lainsäädännössä laisinkaan määritelty<sup>5</sup>. Suomessa on kuitenkin yleisesti käytetty tietosuojan käsitettä tarkoittaessa kaikkia niitä säännöksiä, jotka määrittävät henkilötietojen käsittelyyn liittyviä oikeuksia ja velvollisuuksia. Tietosuojan tarkoituksena on tiedon kohteen yksityisyyden ja oikeuksien turvaaminen. Tietosuojan käsite ilmaisee itse asiassa kuitenkin vain keinon tämän tarkoituksen toteuttamiseksi eikä niinkään suojan perimmäistä tarkoitusta.<sup>6</sup>

Tutkielman ytimeen kuuluvat arkaluonteisten henkilötietojen käsittelyyn liittyvät seikat. Arkaluonteiset henkilötiedot kuuluvat yksityisyyden ydinalueeseen ja tietojen luonteen vuoksi niiden käsittelyä koskevat omat periaatteensa ja rajoituksensa. Lainsäädännön pääsääntönä on arkaluonteisten tietojen käsittelykielto. Käsittelykiellosta on kuitenkin HetiL:ssa säädetty peräti kolmeoista erilaista poikkeustilannetta. Tätä aihealuetta lähestytään erityisesti seuraavien kysymysten valossa: missä tilanteessa ja millaisin edellytyksin arkaluonteisten henkilötietojen käsittely on työnantajan näkökulmasta sallittua?

Tutkimusongelma on rajattu siten, että tutkielmassa käsitellään vain yksityisen sektorin työntekijöiden saamaa yksityisyyden suojaa henkilötietojen käsittelyn yhteydessä<sup>7</sup>. Työntekijällä tarkoitetaan tässä yhteydessä työsopimuslain (26.1.2001/55, jatkossa TSL) 1 §:n 1 momentin mukaisesti työntekijää, joka sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Henkilötiedoilla tarkoitetaan HetiL:n 3 §:n 1 momentin 1 kohdan määritelmän mukaisesti kaikenlaisia luonnollista henkilöä taikka hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaavia merkintöjä, jotka voidaan tunnistaa häntä tai hänen perhettään tai hänen kanssaan yhteisessä taloudessa eläviä koskeviksi. Sen johdosta, että tutkielma on rajattu käsittelemään vain yksityisen sektorin työntekijöiden saamaa yksityisyyden suojaa henkilötietojen käsittelyn yhteydessä, ovat tutkielman kannalta keskeisimmät lait YksTL ja HetiL<sup>8</sup>.

<sup>5</sup> Ks. Raatikainen 2002, s. 13.

<sup>6</sup> Wallin & Konstari 2000, s. 44.

<sup>7</sup> Vaikka YksTL:a sovelletaan työntekijän ja työnhakijan ohella myös virkamieheen, virkasuhteessa olevaan ja näihin verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevaan, jäävät jälkimmäisenä mainittujen saama yksityisyyden suoja ja heitä koskevien henkilötietojen käsittely kokonaan tutkimuksen rajauksen ulkopuolelle.

<sup>8</sup> Sitä vastoin HetiL:n ohella henkilötietojen käsittelyä julkishallinnossa säätelevä laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (21.5.1999/621), ei em. työn rajauksen vuoksi kuulu työn tutkimusalaan.

Tutkimusmetodina tutkielmassa on lainoppi eli oikeusdogmatiikka. Tutkielmassa tarkoituksena on selvittää voimassa olevan oikeuden sisältöä tulkinnallisilla menetelmin oikeuslähteistä saatavan tiedon avulla. Tutkimusmetodin valintaa puoltaa lisäksi se, että pyrkimyksenä on tutkimuskohteen kannalta keskeisen lainsäädännön esittelyn ohella myös antaa konkreettista merkityssisältöä lainsäädännön säännöksille.

### **1.3 Lähdeaineisto**

Tutkielmassa pääasiallisen pohjan tarkastelulle muodostavat HetiL:n ja YksTL:n säännökset sekä näiden lakien valmisteluaineistot. Virallislähteiden ohella lähdeaineistona on käytetty eritoten kotimaista oikeuskirjallisuutta. Henkilötietojen käsittelyä ja työntekijän yksityisyyden suojaa käsittelevää ajankohtaista oikeuskirjallisuutta on saatavilla tätä nykyä melko runsaasti. Oikeuskirjallisuus on tuoreta luonnollisesti sen takia, että itse lainsäädäntökin on vielä varsin nuorta ja kehittyvää. Tutkielman kannalta erityisen merkittävänä kirjallisuuslähteenä mainittakoon Mikko Nyssölän ja Ari Raatikaisen yleisluonteiset, mutta perin kattavat teokset yksityisyyden suojasta työelämässä sekä Pentti Syrjäsen kesällä 2006 ilmestynyt väitöskirja ”Yksityisyyden suoja ja henkilöarviointi”.

Ajankohtaisia ja tutkimuksen kannalta relevantteja oikeustapauksia ei ole juuri saatavilla, osin siitä syystä, että tuomioistuimilla on vain vähäinen asema yksityisyyden suojan valvonnassa. Tutkielmassa on pyritty korvaamaan henkilötietojen käsittelyyn liittyvien oikeustapausten puutetta käyttämällä lähdeaineistona aihealueeseen liittyviä tietosuojalautakunnan antamia päätöksiä ja tietosuojavaltuutetun kannanottoja. Lähdeaineistona on myös hyödynnetty Asianajotoimisto Castrén & Snellman Oy:ssä työskentelevien juristien haastattelua. Haastattelu on omiaan tuomaan konkreettista tuntua tutkielmaan. Haastattelussa keskityttiin erityisesti niihin kysymyksiin ja seikkoihin, jotka liittyvät henkilötietojen käsittelyyn yrityskauppatilanteissa.

### **1.4 Tutkielman rakenne**

Johdannon lisäksi tutkielma sisältää kuusi lukua. Tutkielman toisessa luvussa esitellään se lainsäädäntö, joka muodostaa lainsäädännöllisen perustan tutkielmalle. Toisessa luvussa perehdytään sekä yleisesti yksityisyyden suojaan liittyvään lainsäädäntöön että erityisesti työelämässä tapahtuvan henkilötietojen käsittelyn kannalta keskeiseen lainsäädäntöön. Lainsäädännön käsittely

aloitetaan tutustumalla perusoikeuden tasoiseen oikeuteen yksityisyydestä ja argumentoimalla tämän perusoikeuden asemasta muiden perusoikeuksien rinnalla. Lainsäädännön kartoittamisen ohella toisessa luvussa määritellään myös henkilötietoihin liittyvät keskeisimmät käsitteet.

Tutkimusongelman kannalta tutkielman tärkeimmät luvut ovat luvut kolme ja neljä. Tutkielman kolmannessa luvussa tutustutaan henkilötietojen käsittelyyn liittyviin yleisiin periaatteisiin. Paljon painoarvoa tässä yhteydessä saa etenkin kerättävien tietojen tarpeellisuusvaatimuksen käsittely. Lisäksi kolmannessa luvussa selvitetään henkilötietojen säilytystä koskevien säädöksiens sisältöä sekä pohditaan myös yleisemmin tietoturvallisuuteen liittyviä kysymyksiä.

Neljännessä luvussa perehdytään arkaluonteisten henkilötietojen käsittelykieltoon sekä tämän käsittelykiellon poikkeuksiin. Tässä yhteydessä esitellään ne käytännön työelämän kannalta keskeisimmät tilanteet, joissa työnantaja saa käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja käsittelykiellon estämättä. Erityistä painoarvoa arkaluonteisten henkilötietojen käsittelyn yhteydessä saa työnantajan oikeus käsitellä työntekijän terveydentilatietoja, sillä terveydentilatiedot ovat käytännössä yleisimpiä työntekijää koskevia arkaluonteisia henkilötietoja, joita työnantajalle kertyy.

Tutkielman viides luku käsittelee henkilötietojen luovuttamisen ja siirron edellytyksiä. Luvussa käsitellään ensin henkilötietojen luovuttamista HetiL:n yleisten käsitysedellytysten perusteella, jonka jälkeen selvitetään kuinka työntekijöiden henkilötietoja tulisi käsitellä yrityskaupan yhteydessä. Henkilötietojen luovutustilanteiden ohella viidennessä luvussa käsitellään myös työnantajan edellytyksiä siirtää työntekijöidensä henkilötietoja Suomesta ulkomaille. Vielä ennen tutkimuksen yhteenvetoa ja päätelmiä, käydään kuudennessa luvussa pääpiirteittäin läpi kuinka työelämän yksityisyyden suojan toteutumisen ja henkilötietojen käsittelyn valvonta on järjestetty ja millaisia rikkomusseuraamuksia on säädetty.

## 2 LAINSÄÄDÄNTÖ

### 2.1 Oikeus yksityisyyteen perusoikeutena

Käsitteet yksityisyys ja oikeus yksityisyyteen nähdään usein likimain toistensa synonyymeina. Käsitteillä on kuitenkin merkityseronsa: oikeus yksityisyyteen kohdistuu aina välineellisesti johonkin, kun taas yksityisyydessä on ennemminkin kysymys jostakin.<sup>9</sup> Yksityisyyteen liittyvät käsitteet eivät ole millään muotoa yksiselitteisesti määriteltävissä. Käsitteiden määritelmät näyttävät olevan pitkälti sidoksissa niin käyttöyhteyteen kuin käyttäjäänkin. Epäyhtenäisten käsitteiden määritelmien ohella yksityisyyteen liittyvän normikentän hahmottamista vaikeuttaa lisäksi normipaljous. Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että yksityisyyttä säädellään laaja-alaisesti, epäjohdonmukaisesti ja utuisasti<sup>10</sup>.

Yksityisyyden suojalla on vahva sidos perusoikeuksiin<sup>11</sup>. Vuoden 1995 Suomen perusoikeusjärjestelmän uudistuksen ansiosta perusoikeuksien asema parani entisestään. Perusoikeudet on taattu pääsääntöisesti jokaiselle, kansalaisuuteen, sukupuoleen ja ikään katsomatta. Luonteeltaan perusoikeudet ovat lainsäätäjää velvoittavia. Tämä tarkoittaa sitä, että perusoikeuksien toteutumisesta on huolehdittava lainsäädäntötoimin. Tästä seuraa perusoikeuksiin perinteisesti liitetty ominaisuus eli perusoikeuksien vertikaalinen vaikutus, joka ilmenee julkisen vallan ja yksityisten ihmisten välisessä suhteessa. Perusoikeuksien horisontaalivaikutus puolestaan vaikuttaa yksilöiden välisissä keskinäisissä suhteissa. Eriävä näkemys horisontaalivaikutuksen merkityksestä korostaa tosin sitä, ettei kyse olisi niinkään perusoikeuksien vaikutuksesta kahden tasa-arvoisen yksilön välillä, vaan pikemminkin kahden keskenään tosiasiallisesti eriarvoisen subjektin välillä. Tämä voimasuhteiden epätasaisuus ilmenee erityisesti kun ajatellaan horisontaalivaikutuksen merkitystä yksityisen työntekijän ja työnantajan välisessä oikeussuhteessa.<sup>12</sup>

Oikeudesta yksityisyyteen säädetään Suomen perustuslailla (11.6.1999/731, jatkossa PL), jonka 10 §:ssä ovat säädökset yksityiselämän suojasta. PL 10 §:n 1 momentin mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Momentissa todetaan lisäksi se, että henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla. Nämä neljä oikeushyvä - yksityiselämä, kunnia, kotirauha

---

<sup>9</sup> Mahkonen 1997, s. 14.

<sup>10</sup> Mahkonen 1997, s. 43.

<sup>11</sup> Syrjänen 2006a, s. 24.

<sup>12</sup> Jyränki 2000, s. 283 - 289; Nyyssölä 2004, s. 15.

ja henkilötiedot - muodostavat yhdessä sellaisen suojatun alan, jonka kokonaisuutta mikään niistä yksistään ei kata<sup>13</sup>. Yksityiselämän suojaa koskevan perusoikeussäännöksen taustalla on Euroopan ihmisoikeussopimuksen 8 artikla, jossa suojataan oikeus yksityiselämään<sup>14</sup>. Yksityisyys ei siis ole sama asia kuin oikeus yksityiselämään. Oikeus yksityiselämään voidaan pikemminkin ymmärtää vain erääksi yksityisyyden osatekijäksi.<sup>15</sup>

Henkilötietojen kannalta PL 10 §:n 1 momentin vaatimus merkitsee sitä, että henkilötietojen suoja on perusoikeustasoinen oikeus, jonka yksityiskohdista voidaan säätää lain tasolla. Säännös viittaa tarpeeseen lainsäädännöllisesti turvata yksilön oikeusturva ja yksityisyyden suoja henkilötietojen käsittelyssä.<sup>16</sup> PL 10 §:n 1 momentin mukaista vaatimusta toteuttavat lait ovat HetiL ja YksTL. HetiL on tunnistettavia ihmisiä koskevien merkintöjen yleislaki ja siten eräs merkittävimmistä laeista, sillä se koskee kaikki Suomessa olevia ihmisiä<sup>17</sup>.

Yksityisyyden suojaa koskeva perusoikeus on merkitykseltään erittäin tärkeä, mutta tulkinnallisesti usein vaikeaselkoinen. Muihin perusoikeuksiin verrattuna yksityisyyden suojalla onkin huomattavasti herkkyyttä kollisiotilanteille. Kollisiotilanne tarkoittaa tilannetta, jossa jonkin oikeuden turvaaminen voi rajoittaa toisen oikeuden käyttämistä. Kollisiotilanne saattaa siis tulla vastaan niin lakeja säädettäessä kuin niitä sovellettaessa.<sup>18</sup> Yksityiselämän suojaa koskevan perusoikeuden tärkeydestä kertoo kuitenkin se, että perustuslakivaliokunnan tulkinnoissa on yksityiselämän suoja usein nostettu huomattavan vahvaan asemaan punnittaessa perusoikeuksien kollisiotilanteita<sup>19</sup>.

Perusoikeudet kuuluvat kaikille luonnollisille henkilöille ja näin myös kaikille työntekijöille. Hankalampi on sen sijaan kysymys siitä, onko oikeushenkilöllä perusoikeuksia ja voiko myös työnantaja vedota perusoikeuksiin<sup>20</sup>. PL 15 §:ssä säädetään omaisuuden suojasta<sup>21</sup>. Oikeushenkilöt saavat suojaa välillisesti, koska oikeushenkilön taustalla olevien ihmisten omaisuus on suojattu. Käytännön merkitystä työnantajan perusoikeuksilla on lähinnä silloin kun pohditaan, minkälaisiin toimiin työnantaja on oikeutettu suojellakseen omaisuuttaan. Tällöin vastakkain ovat toi-

<sup>13</sup> Jyränki 2000, s. 301.

<sup>14</sup> Syrjänen 2006a, s. 24.

<sup>15</sup> Pöysti 1999, s. 483. Vrt. toisin Mahkonen 1997, s. 49.

<sup>16</sup> Saraviita 1998, s. 198 - 199.

<sup>17</sup> Raatikainen 2002, s. 14.

<sup>18</sup> Pohjolainen 2006, s. 8.

<sup>19</sup> Pohjolainen 2006, s. 9.

<sup>20</sup> Nyssölä 2004, s. 17.

<sup>21</sup> Jokaisen omaisuus on turvattu (PL 15 § 1 momentti).

saalta työnantajan omaisuuden suoja ja toisaalta työntekijän yksityisyyden suoja. Jos lähdetään siitä näkökulmasta, että kysymys on kummankin osapuolen perusoikeuksista, on tämä hankala kollisiotilanne pyrittävä yleensä ratkaisemaan siten, että molempien perusoikeudet toteutuvat mahdollisimman täysimääräisinä.<sup>22</sup>

## 2.2 Henkilötietojen suojan asema EU:n tietosuojan sääntelyssä

Euroopan unioni (jatkossa EU) pyrkii yhteisöksi, joka tuottaa ja varmentaa kansalaisilleen yksilöllistä turvallisuutta. Pyrkinessä turvallisuuden edistämiseen eurooppalaisen julkisen vallan on suojattava samalla myös yksityisyyttä, sillä muuten oikeus turvallisuuteen ei toteudu.<sup>23</sup> Vuonna 1995 Euroopan yhteisö hyväksyi direktiivin yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta jäsenvaltioiden välillä (95/46/EY, jatkossa tietosuojadirektiivi).

Tietosuojadirektiivi määrittää sen tietosuojalainsäädännön perustason, jota unionin jäsenvaltion on noudatettava. Suomessa direktiivin vaatimukset ja säännökset on toteutettu HetiL:lla.<sup>24</sup> Tietosuojadirektiivin valossa tietosuojan käsite saa jälleen omanlaisensa määritelmän. Tietosuoja voidaan nyt ymmärtää eurooppalaisen oikeuden lainsäädännöllisenä instituutiona, joka kattaa sekä yksityisyyden suojaamisen tarkoituksessa säädetyn henkilötietojen suojan että oikeushenkilöiden informaatiolliseen itsemääräämisoikeuteen liittyvät oikeudet.<sup>25</sup>

Eurooppalaisen tietosuojalainsäädännön yhtenäisyyden kannalta tietosuojadirektiivin vaikutus on ollut merkittävä. Tietosuojadirektiivin takia EU:n jäsenvaltiot ovat joutuneet tekemään korjauksia ja muutoksia omiin kansallisiin tietosuoja lainsäädäntöihinsä. Lisäksi tietosuojadirektiivi on myös luonut tietosuoja koskevia yleisiä sääntöjä ja periaatteita, joita ovat esimerkiksi vaatimus tietojen käsittelyn läpinäkyvyydestä sekä luottamuksellisuudesta.<sup>26</sup> Toisaalta pyrkimys yhtenäistää tietosuojan keskeiset periaatteet ja vähimmäistaso unioniin kuuluvissa oikeusjärjestyksissä voidaan yleisemmällä tasolla liittää myös EU:n tavoitteeseen luoda unionista yhtenäinen eurooppalainen informaatio-oikeudellinen oikeusalue<sup>27</sup>.

<sup>22</sup> Nyysölä 2004, s. 17 - 18.

<sup>23</sup> Pöysti 1999, s. 490.

<sup>24</sup> Syrjänen 2006a, s. 31 - 32.

<sup>25</sup> Pöysti 1999, s. 433.

<sup>26</sup> Hendrickx 2002, s. 4.

<sup>27</sup> Pöysti 1999, s. 355.



## 2.3 Henkilötietolaki

### 2.3.1 Lain keskeinen sisältö ja soveltamisala

Henkilötietojen käsittelyä koskeva yleislaki tuli voimaan 1.6.1999. Voimaan tullessaan HetiL kumosi edellisen henkilötietojen käsittelyä koskeneen lain eli 30.4.1987 annetun henkilörekisterilain. Henkilörekisterilaki uudistettiin, jotta voitiin saattaa voimassaoleva henkilötietojen keräämistä, tallettamista, käyttöä ja luovuttamista koskeva yleislainsäädäntö vastaamaan tietosuojadirektiiviä ja muita kansainvälisiä velvoitteita<sup>28</sup>. HetiL:n merkittävä muutos verrattuna henkilörekisterilakiin on se, ettei sääntely enää etene rekisteröitävien tietojen elinkaaren mukaisessa järjestyksessä, vaan nykyisessä sääntelyssä käytetään kokoavaa yleiskäsitettä henkilötietojen käsittely<sup>29</sup>.

HetiL:n vaatimukset ulottuvat tietojenkäsittelyn eri vaiheisiin. HetiL:n tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia henkilötietoja käsiteltäessä, sekä edistää hyvän tietojenkäsittelytavan kehittämistä ja noudattamista (1 §). HetiL:lla siis pyritään turvaamaan, ettei yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia rajoiteta ilman laissa säädettyä perustetta henkilötietoja kerättäessä, tallettaessa, käytettäessä, siirrettäessä, luovutettaessa tai muutoin käsiteltäessä<sup>30</sup>.

HetiL:a sovelletaan henkilötietojen automaattiseen käsittelyyn, ja myös muuhun henkilötietojen käsittelyyn silloin, kun henkilötiedot muodostavat henkilörekisterin tai sen osan (2 § 2 momentti). Näin ollen lakia sovelletaan automaattisten henkilörekisterien ohella myös manuaalisiin henkilörekistereihin. Lain soveltamisalaan kuuluu työnantajan ja tämän palveluksessa olevan sekä toimeksiannon saajan toimesta tapahtuva henkilötietojen käsittely, joka liittyy työnhakijaan tai työntekijään. Työpaikalla tapahtuvan henkilötietojen käsittelyn tulee olla asiallisesti perusteltua nimenomaan rekisterinpitäjän, eli työnantajan, toiminnan kannalta. Lain soveltamisalan ulkopuolelle jää kaikki sellainen henkilötietojen käsittelyä, jonka luonnollinen henkilö suorittaa yksinomaan henkilökohtaisiin tai niihin verrattaviin tavanomaisiin yksityisiin tarkoituksiinsa (2 § 3 momentti). Kuitenkin silloin kun työnantajan tai sen toimeksiannon saajan palveluksessa oleva

<sup>28</sup> HE 96/1998, Esityksen pääasiallinen sisältö, 1 kpl.

<sup>29</sup> Wallin & Konstari 2000, s. 46.

<sup>30</sup> HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1 Henkilötietolaki 1§ 1 kpl.

työntekijä käsittelee työtovereidensa henkilötietoja työnantajan lukuun, kyse on lain soveltamisalaan kuuluvasta työnantajan toiminnasta eikä siis yksityisestä tarkoituksesta.<sup>31</sup>

### 2.3.2 Henkilötietoihin liittyvät määritelmät

Jokaisen työnhakijan ja työntekijän henkilötietoja käsittelevän ja niiden käsittelyä suunnittelevan on syytä tuntea henkilötietoihin liittyvät käsitteet. HetiL:n osalta käsitteet on määritelty 3 §:ssä. Käsitteiden tuntemus on välttämätöntä, jotta HetiL:a pystytään käytännössä soveltamaan ja tulkitsemaan. Jos käsite ei vastaa tilannetta tosielämässä, ei lakia voi tällöin soveltaa. Kun taas käsitteen määritelmä täyttyy, lakia on sovellettava.<sup>32</sup>

Henkilötietojen käsittelyssä oleellisin käsite on itse henkilötiedon käsite. Henkilötiedolla tarkoitetaan kaikenlaisia luonnollista henkilöä taikka hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaavia merkintöjä, jotka voidaan tunnistaa häntä tai hänen perhettään tai hänen kanssaan yhteisessä taloudessa eläviä koskeviksi (Hetil 3 § 1 kohta). Työsuhteen kannalta tämä lainkohta merkitsee sitä, että lähes kaikki työntekijää koskevat tiedot voivat olla lain tarkoittamia henkilötietoja. Työntekijän henkilötietoja ovat näin ollen tavanomaiset tunnistetiedot, kuten esimerkiksi nimi ja syntymäaika, sekä hänen koulutustaan ja työkokemustaan koskevat tiedot. Myös perhetiedot, tiedot työntekijän varallisuudesta ja vapaa-ajan käytöstä sekä harrastuksista ja ihmissuhteista kuuluvat lain soveltamisalaan.<sup>33</sup>

Henkilötiedon määritelmän täyttääkseen tiedon tulee olla jonkinlaiselle alustalle talletettu. Sillä, millä keinoin tai mille alustalle tieto on talletettu, ei henkilötiedon käsitteen kannalta ole merkitystä.<sup>34</sup> Henkilötieto on siis yhtä hyvin niin kynällä paperille kirjoitettu tieto kuin koneellisesti, sähköisesti, optisesti tai magnetoimalla talletettu tieto. Esimerkiksi työnhakijan tai työntekijän haastattelun aikana käsin kirjoitetut muistiinpanot, jotka kuvaavat tunnistettavaa henkilöä, täyttävät sellaisenaan henkilötiedon määritelmän.<sup>35</sup> Henkilötietoihin lukeutuvat myös esimerkiksi pankkiasiointi puhelimitse ja videovalvonta<sup>36</sup>.

<sup>31</sup> Raatikainen 2002, s. 21.

<sup>32</sup> Raatikainen 2002, s. 37.

<sup>33</sup> Nyssölä 2004, s. 29.

<sup>34</sup> HE 96/1998 Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Henkilötietolaki 3 § 4 kpl.

<sup>35</sup> Raatikainen 2002, s. 40.

<sup>36</sup> Tietosuojatyöryhmän lausunto 4/2007, s. 8.

Tietosuojadirektiivillä perustettu yksilöiden suojelua henkilötietojen käsittelyssä käsittelevä työryhmä on ottanut kantaa myös siihen, että lukeutuvatko biometriset tiedot henkilötiedon käsitteen alaan. Biometriset tiedot voidaan määritellä muun muassa biologisiksi ominaisuuksiksi, fysiologisiksi piirteiksi ja ominaispiirteiksi. Biometrisille tiedoille on ominaista se, että niitä voidaan pitää sekä tiettyä henkilöä koskevan tiedon sisältönä että yhdysiteenä, joka liittyy tietyn tiedon tiettyyn henkilöön ja voivat siten toimia tunnisteina. Biometriset tiedot yhdistyvät ainutlaatuisella tavalla tiettyyn henkilöön, joten niiden avulla voidaan tunnistaa henkilöitä.<sup>37</sup> Tämän johdosta myös biometriset tiedot täyttävät henkilötiedon käsitteen määritelmän.

Henkilötietojen käsittelyllä tarkoitetaan henkilötietojen keräämistä, tallettamista, järjestämistä, käyttöä, siirtämistä, luovuttamista, säilyttämistä, muuttamista, yhdistämistä, suojaamista, poistamista, tuhoamista sekä muita henkilötietoihin kohdistuvia toimenpiteitä (HetiL 3 § 2 kohta). Henkilötietojen käsittelyn määritelmä kattaa siis ensinnäkin kaikki työnantajalle ajateltavissa olevat henkilötietojen käsittelykeinot ja lisäksi myös kaiken sen toiminnan, joka henkilötietoihin voi kohdistua. Määritelmän taustalta on nähtävissä ajatus henkilötiedon käsittelyn elinkaaresta, joka alkaa henkilötiedon keräämisestä ja päättyy kyseisen tiedon tuhoamiseen.<sup>38</sup>

Henkilörekisterillä tarkoitetaan käyttötarkoituksensa vuoksi yhteenkuuluvista merkinnöistä muodostuvaa henkilötietoja sisältävää tietojoukkoa, jota käsitellään osin tai kokonaan automaattisen tietojenkäsittelyn avulla taikka joka on järjestetty kortistoksi, luetteloksi tai muulla näihin verrattavalla tavalla siten, että tiettyä henkilöä koskevat tiedot voidaan löytää helposti ja kohtuuttomitta kustannuksitta (HetiL 3 § 3 kohta). Henkilörekisterit jaetaan kahteen luokkaan: automaattisen tietojenkäsittelyn avulla pidettäviin rekistereihin ja muihin eli manuaalisiin rekistereihin<sup>39</sup>. Kuitenkaan automaattisen tietojenkäsittelyn avulla toteutettava pelkkä tekstinkäsittely ei vielä sellaisenaan muodosta henkilörekisteriä, vaikka tekstinkäsittelyllä käsiteltäisiinkin henkilötietoja. Henkilörekisteriksi asiakirja muuttuu vasta silloin, kun asiakirja pysyvämmiin säilytetään sähköisessä muodossa osana tietojenkäsittelyjärjestelmää.<sup>40</sup>

Edellä selitettyjen määritelmien ohella HetiL:n 3 §:ssä on omat määritelmänsä myös niille tahoille, joita henkilötietojen käsittely koskee. Rekisteröitynä pidetään sitä henkilöä, jota henkilötieto koskee (HetiL 3 § 5 kohta). Rekisterinpitäjällä puolestaan tarkoitetaan yhtä tai useampaa henki-

<sup>37</sup> Tietosuojatyöryhmän lausunto 4/2007, s. 8 - 9.

<sup>38</sup> Vrt. HE 96/1998 Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Henkilötietolaki, Säätelyn systematiikka ja lain rakenne.

<sup>39</sup> Nyssölä 2004, s. 31.

<sup>40</sup> HE 96/1998 Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Henkilötietolaki 3 § 8 kpl.

lää, yhteisöä, laitosta tai säätiötä, jonka käyttöä varten henkilökisteri perustetaan ja jolla on oikeus määrätä henkilökisterin käytöstä tai jonka tehtäväksi rekisterinpito on lailla säädetty (HetiL 3 § 4 kohta). Sen sijaan vain rekisterin teknisestä ylläpidosta tai rekisteritoiminnan päivittäisestä hoitamisesta huolehtivaa tahoa ei voida kutsua rekisterinpitäjäksi<sup>41</sup>.

## **2.4 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä**

### **2.4.1 Lain keskeinen sisältö ja soveltamisala**

HetiL on henkilötietojen käsittelyä koskeva yleislaki, jota sovelletaan siis kaikkialla muuallakin kuin työelämässä. YksTL sen sijaan on erityislaki, joka täydentää HetiL:n säännöksiä eritoten työelämän erityistarpeiden osalta. Työnantajan on hyvää tietojenkäsittelytapaa noudattaakseen huolehdittava molempien lakien säännöksiä ja niiden välisen suhteen tuntemisesta.<sup>42</sup> YksTL tuli ensi kertaa voimaan 1.10.2001 (8.6.2001/477), mutta jo kolme vuotta myöhemmin laki uusittiin kokonaan. Tuolloin lakiin lisättiin täysin uudet säännökset koskien huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelyä, kameravalvontaa työpaikoilla ja työntekijän sähköpostin hakemista ja avaamista.<sup>43</sup> Uusittu laki astui voimaan 1.10.2004.

YksTL:n tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia työelämässä (YksTL 1 §). Vaikka lain ensisijaisena tarkoituksena on turvata työntekijöiden ja työnhakijoiden yksityisyyden suojaa, otetaan lain säännöksissä mahdollisuuksien mukaan huomioon myös työnantajan toimintaan liittyvä tarve kerätä henkilötietoja<sup>44</sup>. YksTL:n 2 § sisältää selkeän ja yksityiskohtaisen määritelmän lain soveltamisalasta. Lainkohdan mukaan lain soveltamisalaan kuuluu työntekijää koskevien henkilötietojen käsittely, työntekijälle tehtävät testit ja tarkastukset sekä niitä koskevat vaatimukset, tekninen valvonta työpaikalla sekä työntekijän sähköpostiviestin hakeminen ja avaaminen (YksTL 2 § 1 momentti). Lakia sovelletaan työntekijän ohella soveltuvin osin myös työnhakijaan (YksTL 2 § 2 momentti).

<sup>41</sup> Raatikainen 2002, s. 52.

<sup>42</sup> Näin HE 75/2000 Yleisperusteluissaan. Ks. myös Koskinen ym. 2005, s. 53.

<sup>43</sup> Ks. HE 162/2003 Yksityiskohtaiset perustelut.

<sup>44</sup> HE 75/2000 Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 1 § 3 kpl.

## 2.4.2 Yleiset edellytykset henkilötietojen käsittelylle

YksTL:n toisessa luvussa säädetään henkilötietojen käsittelyn yleisistä edellytyksistä. Työntekijän yksityisyyden suojan kannalta ensiarvoisen tärkeä on YksTL 3 §:n tarpeellisuusvaatimus. Työalasta ja työtehtävistä riippumatta on työnantajalla olemassa tosiasiallinen tarve kerätä ja rekisteröidä erinäisiä tietoja työntekijöistään oman toimintansa järjestämiseksi. Tarve kerätä tietoja voi johtua muun muassa viranomaisista, yrityksen asiakkaista, työympäristöstä, henkilöstöhallinnosta ja organisaation kehittämisestä. Toisaalta jokaisella yksilöllä on lähtökohtaisesti oikeus määrätä itse omien henkilötietojensa käytöstä ja luovuttamisesta. Työtä hakiessaan ja työssä ollessaan työntekijä joutuu kuitenkin antamaan henkilötietojaan työnantajan käyttöön. YksTL:n tarpeellisuusvaatimuksella pyritään sovittamaan yhteen toisaalta työnantajan tarve saada käyttöönsä työntekijöiden henkilötietoja ja toisaalta työntekijöiden tarve suojata omia henkilötietojaan.<sup>45</sup>

Tietojen tarpeellisuuden ohella toinen työnantajan kannalta tärkeä henkilötietojen käsittelyn lähtökohta on työnantajan tiedonantovelvollisuus. Tiedonantovelvollisuus velvoittaa työnantajaa ilmoittamaan työntekijälle etukäteen tätä koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämistä varten. Jos työntekijää koskevia tietoja on kerätty muualta kuin työntekijältä itseltään, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle saamistaan tiedoista ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa (YksTL 4 § 2 momentti). Ensisijaisesti työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot työntekijältä itseltään (YksTL 4 § 1 momentti). Sääntelyn tarkoituksena on siis varmistaa se, että työntekijä todella tietää mitä tietoja hänestä kerätään.

## 2.5 Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

### 2.5.1 Lain tavoite ja soveltamisala

Henkilötietojen käsittely työpaikalla koskettaa koko henkilöstöä<sup>46</sup>. Tämän vuoksi työntekijöiden ja työnhakijoiden henkilötietojen käsittelyyn liittyviä asioita on tietyiltä osin käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Yhteistoiminnasta on työnantajaa velvoittavia säännöksiä niin laissa kuin

<sup>45</sup> HE 75/2000 Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 3 § 3 - 4 kpl.

<sup>46</sup> Koskinen 2007, Yksityisyyden suoja työelämässä, Henkilötietojen kerääminen, Yhteistoimintalakien muutokset, Neuvotteluelvoitteen täyttäminen. 26.11.2007.

työehtosopimuksissa.<sup>47</sup> Yhteistoimintamenettelyn tavoitteena on se, että työntekijät saavat hyvissä ajoin tiedon heitä koskevista asioista ja myös se, että he voivat vaikuttaa päätöksentekoon heitä koskevilla asioilla. Yhteistoimintamenettely kuitenkin merkitse sitä, että sen piiriin kuuluvista asioista olisi päästävä yhteiseen sopimukseen, sillä lopullinen päätävä on näissäkin asioissa työnantajalla.<sup>48</sup>

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (30.3.2007/334, jatkossa YTL) on varsin tuore laki, joka tullessaan voimaan 1.7.2007 korvasi edeltäjänsä, lain yhteistoiminnasta yrityksissä (22.9.1978/725). YTL:n tarkoituksena on muun muassa edistää yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä sekä yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin (YTL 1 §). Jotta tämän tavoite saavutettaisiin, on työnantajalle asetettu neuvottelu- ja tiedottamisvelvollisuus. Henkilöstön osallistuminen perustuu siihen, että työnantajalle säädetyt velvoitteet antavat vastaavasti henkilöstölle neuvotteluoikeuden ja tiedonsaantioikeuden.<sup>49</sup>

YTL:a sovelletaan pääsääntöisesti yrityksiin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 (YTL 2 § 1 momentti). Työntekijät lasketaan tässä yhteydessä työpaikkakohtaisesti, ei siis toimipaikoittain. Arvioitaessa YTL:n soveltuvuutta yritykseen, joka toimii monella eri toimipaikalla, lasketaan näin ollen kaikkien toimipaikkojen henkilöstö yhteen. Velvollisuus soveltaa lakia ratkaistaan lähtökohtaisesti sillä hetkellä, kun työnantaja harkitsee yhteistoimintamenettelyä vaativia toimenpiteitä. Vähäinen henkilöstön määrässä tapahtuva kausittainen vaihtelu ei juuri vaikuta YTL:n soveltamisrajan arviointiin, mutta mikäli henkilöstömäärä liikkuu alituisen soveltamisrajan molemmin puolin, on tällöin tarkoituksenmukaisempaa soveltaa lakia kuin jättää soveltamatta.<sup>50</sup>

Yrityksellä tarkoitetaan yhteisöä, säätiötä ja luonnollista henkilöä, joka harjoittaa taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi vai eikö ole. (YTL 3 §). Yrityksen käsite on uudessa laissa laajempi kuin vanhassa. Yrityksen toimintaa rahoittavalla taholla ei ole enää lain soveltamisen kannalta merkitystä.<sup>51</sup> Ratkaisevaa on yrityksen tosiasiallisen

---

<sup>47</sup> Syrjänen 2006a, s. 119.

<sup>48</sup> Nyysölä 2004, s. 156.

<sup>49</sup> HE 254/2006, Yleisperustelut, 2.1. Lainsäädäntö ja käytäntö, Yhteistoimintalainsäädännön kehitys 5 kpl.

<sup>50</sup> Äimälä ym. 2007, s. 27, 29 - 30.

<sup>51</sup> Äimälä ym. 2007, s. 35.

toiminnan luonne, eivät siis niinkään sen taloudelliset tavoitteet<sup>52</sup>. Toisaalta lienee selvää, että työnantaja joka kykenee työllistämään 20 henkilöä harjoittaa lähes poikkeuksetta YTL:n 3 §:n mukaista taloudellista toimintaa<sup>53</sup>.

Yhteistoiminnan osapuolina ovat työnantaja ja yrityksen henkilöstö (YTL 7 § 1 momentti). Työnantaja ratkaisee itse kuka edustaa häntä kussakin YTL:n tarkoittamassa asiassa. Käytännössä työnantaja nimeää edustajinaan toimivat esimiehet ja tiedottaa tästä henkilöstölle esimerkiksi julkaisemalla organisaatiokaavion. Henkilöstön puolelta yhteistoimintamenettelyyn osallistuu asiasta riippuen joko yksittäinen työntekijä tai henkilöstöryhmän edustaja. Yritysjohdo jää kuitenkin aina henkilöstöryhmien ulkopuolelle, eikä heitä koskevat asiat kuulu yhteistoimintamenettelyn piiriin.<sup>54</sup>

### **2.5.2 Henkilötietojen kerääminen yhteistoimintamenettelyn piirissä**

YksTL:n 4 § 3 momentin mukaan henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana kuuluu YTL:ssa tarkoitettun yhteistoimintamenettelyn piiriin. Lisäksi YTL:n 15 §:n 3 momentissa todetaan, että yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä yrityksessä noudatettavat periaatteet ja käytännöt siitä, mitä tietoja työntekijästä kerätään työhönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana ottaen huomioon, mitä YksTL:ssa säädetään. Yhteistoimintamenettelyssä käsitellään siis sekä työhönotossa että työsuhteen aikana kerätyt tiedot. Lisäksi esimerkiksi soveltuvuustestien käytön tarkoitus ja tarpeellisuus kuuluu yhteistoimintamenettelyssä käsiteltäviin asioihin.<sup>55</sup> Käytännössä henkilötietoja voidaan kerätä esimerkiksi osastottain tai tiimeittäin. Tällöin myös yhteistoimintamenettely tapahtuu vastaavalla tasolla.<sup>56</sup>

Yhteistoimintamenettelyyn kuuluvat henkilötietojen keräämisen yleiset periaatteet ja käytännöt. Tämä tarkoittaa sitä, että yhteistoimintamenettelyssä on selvítettävä mitä tietoja työntekijöistä kerätään. Lisäksi yhteistoimintamenettelyssä on keskusteltava myös siitä, millä tavoin ja mistä näitä tietoja kerätään. Mikäli työnantaja aikoo käyttää tietojen keruussa säännönmukaisesti ulkopuolisia tietolähteitä, on tämäkin asia käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Tällöin tosin voi-

<sup>52</sup> HE 254/2006, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 3 § 3 kpl.

<sup>53</sup> Äimälä ym. 2007, s. 37.

<sup>54</sup> Äimälä ym. 2007, s. 43 - 44, 46.

<sup>55</sup> Hietala & Kaivanto 2007, s. 70.

<sup>56</sup> Koskinen 2007, Yksityisyyden suoja työelämässä, Henkilötietojen kerääminen, Yhteistoimintalakien muutokset, Neuvotteluelvoitteen täyttäminen. 26.11.2007.

daan pysyä yleisellä tasolla siten, ettei esimerkiksi henkilöarvioita tekeviä tahoja tarvitse erikseen nimetä. On huomattava, ettei YTL:n 15 § 3 momentin säännös käsitä vain työnottotilanteet, vaan yhtä lailla säännöstä tulee soveltaa myös työsuhteessa olevista kerättäviin tietoihin. Näitä tietoja voivat olla esimerkiksi urasuunnitelma- ja täydennyskoulutustiedot sekä huumausainetestit.<sup>57</sup>

YTL:n 9 luvun 57 §:ssä on säännös salassapitovelvollisuudessa. Säännöksellä suojataan niin yrityksen elinkeinotoimintaa kuin työntekijän yksityisyyden suojaa. Vuorovaikutuksellisen yhteistoiminnan toteutumisen vuoksi salassa pidetään kuitenkin vain välttämättömät asiat ja tiedot.<sup>58</sup> YTL 57 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan salassa on pidettävä yhteistoimintamenettelyn yhteydessä saadut yksityisen henkilön terveydentilaa, taloudellista asemaa ja muutoin häntä henkilökohtaisesti koskevat tiedot, jollei henkilö, jonka suojaksi salassapitovelvollisuudesta on säädetty, ole antanut suostumustaan tietojen luovuttamiseen. Näin ollen, mikäli työntekijä on antanut suostumuksensa häntä koskevan tiedon julkistamisesta tai luovuttamisesta, ei tällainen tieto ole enää salassa pidettävä<sup>59</sup>.

Työnantaja arvioi tapauskohtaisesti, mitkä asiat ovat salassa pidettäviä ja ilmoittaa työntekijälle tai henkilöstöryhmän edustajalle yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä, mitkä asiat on tarkoitettu salassa pidettäviksi<sup>60</sup>. Kuitenkaan yksityisen henkilön terveydentilaa, taloudellista asemaa ja muutoin häntä henkilökohtaisesti koskeviin tietoihin liittyvästä salassapitovelvollisuudesta ei tarvitse erikseen ilmoittaa, vaan se on automaattinen<sup>61</sup>. Salassapitovelvollisuus jatkuu työntekijän, henkilöstöryhmän edustajan ja asiantuntijan osalta koko työsuhteen voimassaoloajan (YTL 57 § 4 momentti). Tämä siis merkitsee sitä, että henkilöstöryhmän edustajan salassapitovelvollisuus jatkuu riippumatta koko työsuhteen ajan riippumatta hänen edustaja-asemastaan<sup>62</sup>.

---

<sup>57</sup> Äimälä ym. 2007, s. 86 - 88.

<sup>58</sup> Hietala & Kaivanto 2007, s. 131.

<sup>59</sup> Hietala & Kaivanto 2007, s. 133.

<sup>60</sup> Hietala & Kaivanto 2007, s. 134.

<sup>61</sup> Äimälä ym. 2007, s. 220.

<sup>62</sup> Hietala & Kaivanto 2007, s. 135; Äimälä ym. 2007, s. 221.



## 3 HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY JA KERÄÄMINEN

### 3.1 Henkilötietojen käsittelyn periaatteet

#### 3.1.1 Huolellisuusvelvoite

HetiL:n toisessa luvussa säädetään henkilötietojen käsittelyä koskevista yleisistä periaatteista, joihin kuuluvat muun muassa huolellisuusvelvoite, suunnitteluelvoite sekä käyttötarkoitussidonnaisuus. Lisäksi luku sisältää myös säännöksen henkilötietojen käsittelyn yleisistä edellytyksistä. Henkilötietojen suojan yleiset periaatteet ovat läheisesti sidoksissa toisiinsa ja useat HetiL:n ja YksTL:n säännökset ilmentävät useampaa kuin yhtä tietosuojalainsäädännön yleistä periaatetta. Työnantaja on henkilötietoja käsitellessään aina lain tarkoittama rekisterinpitäjä, joten henkilötietojen käsittelyä koskevat periaatteet koskevat sellaisenaan työnantajaa.<sup>63</sup>

Huolellinen menettely on henkilötietojen käsittelyn perusta, jolle rakentuu kaikki muu henkilötietojen käsittelyyn liittyvä toiminta<sup>64</sup>. Huolellisuusperiaate mainitaankin ensimmäisenä periaatteena HetiL:n toisessa luvussa. HetiL:n 5 §:n mukaan menetelläkseen huolellisuusvelvoitteen mukaisesti rekisterinpitäjän tulee käsitellä henkilötietoja laillisesti, noudattaa huolellisuutta ja hyvää tietojenkäsittelytapaa sekä toimia muutoinkin niin, ettei rekisteröidyn yksityisyyden suojan turvaavia perusoikeuksia rajoiteta. Tässä yhteydessä maininta siitä, että rekisterinpitäjän tulee käsitellä henkilötietoja laillisesti, tarkoittanee lähinnä sitä, ettei henkilötietoja tule kerätä laittomiin käyttötarkoituksiin<sup>65</sup>.

HetiL:n 5 §:n mukainen säännös huolellisuusvelvoitteesta ilmentää myös itseohjautuvuuden ajatusta. Itseohjautuvuuden periaate velvoittaa rekisterinpitäjää huolehtimaan oma-aloitteisesti ja itsenäisesti siitä, että henkilötietojen käsittely toteutetaan yksityisyyden suojaa turvaavat säännökset ja periaatteet huomioon ottaen.<sup>66</sup> Käytännössä itseohjautuvuus siis edellyttää sitä, että niin henkilötietojen käsittelyn suunnittelijat kuin toteuttajat toimivat lainsäädännön mukaisesti<sup>67</sup>.

---

<sup>63</sup> Koskinen ym. 2005, s. 62.

<sup>64</sup> Raatikainen 2002, s. 69.

<sup>65</sup> Syrjänen 2006a, s. 96.

<sup>66</sup> HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Henkilötietolaki 5 § 1 kpl.

<sup>67</sup> Raatikainen 2002, s. 69.

Henkilötietojen käsittely on vain harvoissa tapauksissa työnantajan yritystoiminnan keskeinen sisältö. Tämä ei kuitenkaan oikeuta työnantajaa hoitamaan henkilötietojen käsittelyä vähemmällä huolellisuudella kuin varsinaista liiketoimintaansa. Huolellisuusvelvoitteen sisältö voidaan myös nähdä niin, että henkilötietoja käsiteltäessä on noudatettava vähintään samaa huolellisuutta, jolla työnantaja hoitaa myös muuta toimintaansa.<sup>68</sup>

### 3.1.2 Suunnitteluelvoite ja rekisteriselosteen laatiminen

Suunnitelmallinen toiminta kuuluu huolelliseen henkilötietojen käsittelyyn<sup>69</sup>. HetiL:n 6 §:n mukaisesti henkilötietojen käsittelyn tulee olla aina asiallisesti perusteltua rekisterinpitäjän toiminnan kannalta. Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus sekä se, mistä henkilötiedot säännönmukaisesti hankitaan ja mihin niitä luovutetaan, on määriteltävä ennen henkilötietojen keräämistä tai niiden muodostamista henkilörekisteriksi. Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus tulee määritellä siten, että tarkoituksesta selvästi ilmenee, minkälaisen rekisterinpitäjän tehtävien hoitamiseksi henkilötietoja käsitellään.

HetiL:n 6 §:n suunnitteluelvoite liittyy läheisesti myös rekisteriselosteen laatimiseen<sup>70</sup>. Jokaisen rekisterinpitäjän on laadittava henkilörekisteristä rekisteriseloste, jonka sisällöstä säädetään yksityiskohtaisemmin HetiL:n 10 §:n 1 momentissa. Rekisterinpitäjän on pidettävä rekisteriseloste jokaisen saatavilla (HetiL 10 § 2 momentti). Vaikkei säännöksessä ei ole nimenomaista mainintaa siitä, missä rekisteriselosteen olisi oltava saatavilla, lähtökohtana on, että rekisteriseloste on saatavilla rekisterinpitäjän toimipaikassa<sup>71</sup>. Rekisteriselosteen laatiminen palvelee myös työnantajan tarpeita auttamalla työnantajaa pysymään tietoisena vastuullaan olevasta henkilötietojen käsittelystä, sen lainmukaisuudesta ja siihen liittyvistä velvollisuuksista<sup>72</sup>

### 3.1.3 Henkilötietojen käsittelyn yleiset edellytykset

HetiL:n 8 §:n 1 momentin 9-kohtaisesta luettelosta ilmenevät henkilötietojen käsittelyn yleiset edellytykset. Säännöksen perusajatuksena on se, että tietojenkäsittely on sallittua ainoastaan silloin kun jokin luettelon edellytyksistä täyttyy. Työnantajan toiminnan kannalta keskeisiä kohtia

<sup>68</sup> Nyyssölä 2004, s. 36.

<sup>69</sup> Raatikainen 2002, s. 73.

<sup>70</sup> Nyyssölä 2004, s. 38.

<sup>71</sup> HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Henkilötietolaki 10 § 5 kpl.

<sup>72</sup> Raatikainen 2002, s. 116.

on listassa vain muutama. YksTL täydentää tältä osin HetiL:n puutteita työelämän tarpeet huomioonottaen. Yleisesti henkilötietojen käsittelyä koskevat säädökset vastaavatkin tavallaan kahden kysymyksen: ensinnä siihen, missä tilanteissa henkilötietoja saa käsitellä ja toiseksi siihen, minkälaisia tietoja saa käsitellä. Ensimmäiseen kysymykseen löytyvät säännökset HetiL:sta ja jälkimmäinen kysymys ratkeaa puolestaan YksTL:n perusteella.<sup>73</sup>

### 3.1.3.1 Suostumus

HetiL:n 8 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan henkilötietoja saa käsitellä ainoastaan rekisteröidyn yksiselitteisesti antamalla suostumuksella, koska suostumukseen perustuvassa käsittelyssä toteutuu parhaiten henkilön tiedollinen itsemääräämisoikeus ja rekisterinpidon avoimuus<sup>74</sup>. Suostumuksella tarkoitetaan kaikenlaista vapaaehtoista, yksilöityä ja tietoista tahdon ilmaisua, jolla rekisteröity hyväksyy henkilötietojensa käsittelyn (HetiL 3 § 7 kohta). Lain määritelmässä tarkoitettua suostumusta ei välttämättä tarvitse olla kirjallinen. Myös suullinen, ja joissain tapauksissa jopa konkludenttinen - olosuhteista pääteltävissä oleva tai hiljainen - suostumus voivat täyttää määritelmässä tarkoitettua suostumuksen vaatimukset.<sup>75</sup>

Henkilön ei siis aina tarvitsisi nimenomaisesti ilmaista tahtoaan, vaan hänen voidaan katsoa antaneen suostumuksensa esimerkiksi alkamalla toimia tietyllä tavalla tai yksinkertaisesti vaikeneamalla myöntyvän johonkin<sup>76</sup>. Suostumuksen tulee olla kuitenkin rekisteröidyn vapaaehtoinen tahdonilmaisu. Rekisteröidyn pitää lisäksi suostumusta antaessaan olla tietoinen siitä, mihin hän antaa suostumuksensa.<sup>77</sup> Rekisteröidyn tulee esimerkiksi tietää, mitä kaikkia tietoja häneltä kyseisen suostumuksen perusteella kerätään tulevaisuudessa ja ketkä kaikki häntä koskevia tietoja käsittelevät<sup>78</sup>. Henkilölle ei saa jäädä epäselväksi mihin hän suostumuksensa antaa. Tarvittaessa suostumuksen pyytäjän olisikin syytä varmistaa, että henkilö on todella ymmärtänyt suostumuksensa antamisen merkityksen.<sup>79</sup> Suostumukselle asetettavat vaatimukset määräytyvät viime kädessä tapauskohtaisesti, jolloin merkitystä on annettava muun muassa kerättävien tietojen laadulle. Lisäksi rekisteröidyn asemaa on suojattu myös siten, että todistustaakka suostumuksen ole-

<sup>73</sup> HE 75/2000, Yleisperustelut, 1.2. Lainsäädäntö ja käytäntö 4 kpl; Nyssölä 2004, s. 44.

<sup>74</sup> HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Henkilötietolaki 8 § 4 kpl.

<sup>75</sup> HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Henkilötietolaki 3 § 14 kpl.

<sup>76</sup> Raatikainen 2002, s. 62.

<sup>77</sup> HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Henkilötietolaki 3 § 14 kpl.

<sup>78</sup> Koskinen 2007, s. 7.

<sup>79</sup> Raatikainen 2002, s. 62.

massaolosta on rekisterinpitäjällä.<sup>80</sup> Näin ollen työnantajan kannalta työnantajan antama konkluudentti suostumus lieneekin perin hankala todistaa työntekijän tietoiseksi tahdonilmaisuksi<sup>81</sup>.

Arkaluonteisten henkilötietojen käsittely vaatii rekisteröidyn nimenomaisen suostumuksen<sup>82</sup>. Arkaluonteisten henkilötietojen käsittelyn suhteen suostumuksen sanamuoto on siis kaikkein täsmällisin<sup>83</sup>. Nimenomainen suostumus edellyttää yleensä kirjallista suostumusta, josta ilmenee, minkälaiseen henkilötietojen käsittelyyn lupa on annettu<sup>84</sup>. Selvyiden vuoksi parasta olisi kerätä suostumus omalla, erillisellä asiakirjalla mutta se voi olla myös esimerkiksi kohta lomakkeessa<sup>85</sup>.

YksTL:ssa keskeisin työntekijän suostumusta koskeva säännös sisältyy 3 §:n säännökseen tarpeellisuusvaatimuksesta. YksTL:n 3 §:n 2 momentissa todetaan yksiselitteisesti, ettei tarpeellisuusvaatimuksesta voida poiketa työntekijän suostumuksella. YksTL:n sisältyy myös muutamia muita säännöksiä suostumuksesta. Esimerkiksi YksTL:n 5 §:n 2 momentin mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta ja tietojen käsittely on tarpeen laissa lueteltujen edellytysten täyttämiseksi.

Suostumuksellaan yksilö voi siis luopua vetoamasta perusoikeussuojaansa. Ajatuksena on se, että yksilö voi itse päättää käyttääkö hän perusoikeuksiaan vai ei. Tämä ei kuitenkaan ole täysin ongelmatonta. Esille nousee ensinnäkin kysymys siitä, onko yksilöllä ylipäänsä oikeutta vapaaehtoisesti luopua perusoikeuksistaan ja jos on, niin missä laajuudessa. Toisen ongelman muodostaa kysymys siitä, milloin yksilön antaman suostumuksen voidaan katsoa olevan pätevä oikeuttamaan perusoikeuteen puuttumiseen. Kaiken kaikkiaan näyttäisi siltä, että suostumuksen merkitykselle perusoikeusrajoituksen oikeuttajana on asetettava huomattavia rajoituksia. Suostumus ei voi ulottua yksittäisen perusoikeuden ytimeen ja vielä vähemmän perusoikeuksiin kokonaisuudessaan.<sup>86</sup>

---

<sup>80</sup> HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Henkilötietolaki 8 § 6 kpl.

<sup>81</sup> Ks. Raatikainen 2002, s. 62.

<sup>82</sup> HetiL:n 12 § 1 kohdan mukaan arkaluonteisten tietojen käsittelykiellosta saa poiketa mikäli rekisteröity on antanut tähän nimenomaisen suostumuksensa.

<sup>83</sup> Raatikainen 2002, s. 64.

<sup>84</sup> HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Henkilötietolaki 12 § 3 kpl.

<sup>85</sup> Raatikainen 2002, s. 64 - 65.

<sup>86</sup> Viljanen 2001, s. 107 - 109.

### 3.1.3.2 Yhteysvaatimus

Suostumuksen ohella työnantajan toiminnan kannalta toinen merkittävä henkilötietojen käsittelyn edellytys on niin sanottu yhteysvaatimuksen edellytys. Tämä tarkoittaa sitä, että rekisteröidyllä tulee olla asiakas- tai palvelussuhteen, jäsenyyden tai muun niihin verrattavan suhteen vuoksi asiallinen yhteys rekisterinpitäjän toimintaan (HetiL 8 § 1 momentti 5 kohta). Aina yhteysvaatimus ei kuitenkaan yksiselitteisesti täyty. Esimerkiksi niin sanotut head hunting -yritykset tarvitsevat tietosuojalautakunnan antaman poikkeusluvan tai rekisteröidyn suostumuksen kerätäkseen potentiaalisten työntekijöiden henkilötietoja peruskartoitusrekistereihinsä.<sup>87</sup>

Yhteysvaatimus ei toteudu sellaisenaan myöskään silloin kun työntekijä on sellaisen yrityksen palveluksessa, joka on konsernin osa. Tällaisessa tilanteessa työntekijällä on työsuhde konsernin yksittäiseen yhtiöön, muttei itse konserniin tai emoyhtiöön.<sup>88</sup> Yhteisen rekisterin pitämisen konsernin tai muun taloudellisen yhteenliittymän työntekijöistä ei voida kuitenkaan sellaisenaan katsoa vaarantavan rekisteröidyn yksityisyyden suojaa<sup>89</sup>. HetiL:n 8 §:n 1 momentin luetteloon onkin otettu mukaan erityinen säännös, joka sallii konsernin sisäisen henkilötietojen käsittelyn<sup>90</sup>. Säännös kattaa henkilötietojen käsittelyn yhteenliittymän sisällä, muttei kuitenkaan henkilötietojen siirtämistä EU:n jäsenvaltioiden alueen tai ETA:n ulkopuolelle<sup>91</sup>. Lisäksi sallitaan, yhteysvaatimuksen puutteesta huolimatta, henkilötietojen käsittely silloin kun se on tarpeen rekisterinpitäjän toimeksiannosta tapahtuvaa maksupalvelua, tietojenkäsittelyä tai muita niihin verrattavia tehtäviä varten (HetiL 8 § 1 momentti 7 kohta).<sup>92</sup>

## 3.2 Henkilötietojen keruun tietolähteet

Henkilötietojen käsittelyä voidaan pitää yläkäsitteenä, joka kattaa alleen kaikki kuviteltavissa olevat henkilötietoihin liittyvät toimenpiteet, mukaan lukien henkilötietojen keräämisen<sup>93</sup>. Henkilötietojen keräämiselle itsessään ei ole laissa määriteltyjä yleisiä edellytyksiä ja siksi henkilötietojen keräämisen yhteydessä hyödynnetäänkin yleisiä henkilötietojen käsittelyä koskevia

<sup>87</sup> Syrjänen 2006a, s. 101 - 102.

<sup>88</sup> Nyssölä 2004, s. 44 - 45.

<sup>89</sup> HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Henkilötietolaki 8 § 16 kpl.

<sup>90</sup> Henkilötietoja saa käsitellä jos kysymys on konsernin tai muun taloudellisen yhteenliittymän asiakkaita tai työntekijöitä koskevista tiedoista ja näitä tietoja käsitellään kyseisen yhteenliittymän sisällä (HetiL 8 § 1 momentti 6 kohta).

<sup>91</sup> HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Henkilötietolaki 8 § 15 kpl.

<sup>92</sup> Nyssölä 2004, s. 45.

<sup>93</sup> Ks. esim. Wallin & Konstari 2000, s. 46.

säännöksiä<sup>94</sup>. Laissa ei ole myöskään erityisesti määritelty niitä lähteitä, joista työnantaja saa hankkia työntekijä koskevia tietoja. Näin ollen periaatteessa siis mitkä tahansa tietolähteet ovat työnantajan käytettävissä.<sup>95</sup> Käytännössä työsuhteen ulkopuolisina lähteinä tulevat yleisimmin kyseeseen työntekijän aikaisemmat työnantajat, luottotietorekisteri, oikeusrekisterikeskuksen ylläpitämä rikosrekisteri sekä työterveydenhuolto<sup>96</sup>.

YksTL 4 §:n 1 momentissa todetaan, että työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Tällä tavoin työntekijä saa parhaiten selville sen, mitä tietoja hänestä kerätään<sup>97</sup>. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen (YksTL 4 § 1 momentti). On lisäksi huomattava se, että mikäli suostumusta tietojen keräämiseen pyydetään jo työhönottolanteessa, on tästä vielä ajallisesti pitkä matka varsinaiseen henkilötietojen keräämiseen. Lieneekin siis kohtuullista, että työntekijälle kerrotaan myös se ajankohta, koska tietoja aiotaan hankkia kyseisen suostumuksen nojalla.<sup>98</sup>

Siinä tapauksessa, että työntekijä ei anna suostumustaan henkilötietojen keräämiseen, tai työntekijän suostumusta on asian laatu huomioon ottaen mahdotonta häneltä pyytää, on työnantajalla oikeus hankkia tietoja ilman suostumustakin, kun kaksi edellytystä täyttyy. Ensimmäinen edellytys on kerättävien tietojen tarpeellisuus ja toinen edellytys on se, että henkilötietojen hankintaan on olemassa sellainen selvä peruste, joka liittyy työntekijän luotettavuuden selvittämiseen.<sup>99</sup> Mikäli työntekijä tai työnhakija on, tai tulee olemaan, välittömässä taloudellisessa vastuussa työnantajan omaisuudesta tai jos työsuhteeseen vaatii muutoin erityistä luottamusta, on työnantajalla mahdollisuus hankkia kyseisen henkilön henkilöluottotietoja ilman suostumusta. Työnantajalla ei kuitenkaan ole tällä perusteella mahdollisuutta tarkastaa kaikkien työnhakijoiden luottotietoja.<sup>100</sup>

Mitä sitten tulee työnantajan oikeuteen selvittää työntekijän luotettavuutta työntekijän luottotietojen avulla työsuhteen aikana, on tietosuojavaltuutetun näkemys asiaan se, että luottotietojen hankkiminen on mahdollista ainakin silloin kun työntekijän työtehtävät muuttuvat työsuhteen

<sup>94</sup> Nyssölä 2004, s. 44.

<sup>95</sup> Nyssölä 2004, s. 45.

<sup>96</sup> Nyssölä 2004, s. 45 - 56.

<sup>97</sup> HE 75/2000 Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 4 § 2 kpl.

<sup>98</sup> TyVM 3/2001, Valiokunnan kannanotot, Yksityiskohtaiset perustelut, Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 4 § 5 kpl.

<sup>99</sup> HE 75/2000 Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 4 § 3 kpl.

<sup>100</sup> HE 75/2000 Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 4 § 5 kpl.

aikana taloudellista luotettavuutta edellyttäviksi. Mikäli työtehtävät eivät muutu, vaatimuksena on, että työtehtävät ovat jo alun perin olleet sellaisia, joissa työntekijä on joko välittömästi taloudellisessa vastuussa työnantajan omaisuudesta tai että työsuhde muutoin vaatii erityistä luottamusta.<sup>101</sup>

Käytännön työelämässä tietojen hankkiminen työntekijän aikaisemmalta työnantajalta, esimerkiksi puhelinkeskustelun aikana, on perin tavanomaista. Työnantajan saattaakin toisinaan olla vaikea mieltää tällaista tilannetta varsinaisena henkilötietojen käsittelynä. Peruslähtökohta kuitenkin on se, että henkilötietojen käsittelystä on kyse aina kun henkilötietoja talletetaan jollekin alustalle<sup>102</sup>. Jos siis aikaisempi työnantaja ainoastaan kertoo arvioitaan tai mielikuviaan työntekijästä, eikä uusi työnantaja kirjaa näin saamiaan tietoja mihinkään erikseen, ei ole vielä kysymys henkilötietojen käsittelystä. Sen sijaan, heti kun uusi työnantaja kirjaa saamiaan tietoja, on kyse henkilötietojen luovuttamisesta.<sup>103</sup>

Sanottu pätee myös siinä tilanteessa kun työnantaja kerää, esimerkiksi työnantajan ja työntekijän välistä kehityskeskustelua silmällä pitäen, muilta työntekijöiltä nimellä mainituista työntekijöistä heitä koskevia tietoja siten että työkuppaneita pyydetään kommentoimaan joidenkin työntekijöiden ongelmia henkilötasolla ja työssä. Mikäli kommentin esittäjä ilmaisee vain muistikuviaan henkilöstä, ei kyseessä ole sellainen henkilötietojen käsittely, joka kuuluu HetiL:n soveltamisen piiriin. Kuitenkin silloin kun työntekijöiden kommentteja muista työntekijöistä kerätään kirjallisella tiedustelupyynnöllä, on jo kyse lain tarkoittamasta henkilötietojen käsittelystä.<sup>104</sup>

YksTL 4 §:n 2 momentissa säädetään työnantajan tiedonantovelvollisuudesta, joka velvoittaa työnantajan ilmoittamaan työntekijälle etukäteen tätä koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämistä varten. Säännös koskee paitsi henkilöluottotietoja ja rikosrekisteritietoja, joiden hankkimiseen ei tarvita suostumusta, myös niitä muita luotettavuuden selvittämiseksi hankittavia tietoja, joihin suostumus on pyydettävä. Esimerkiksi mikäli työnantaja kerää tietoa työntekijästä tai työnhakijasta Internetistä, on tästä ilmoitettava työntekijälle tai työnhakijalle etukäteen. Kuitenkin mikäli tiedonhaku Internetissä tapahtuu niin sanotusti googlaamalla, on täl-

---

<sup>101</sup> Drno 1016/452/2007.

<sup>102</sup> Ks. HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Henkilötietolaki 3 § 4 kpl.

<sup>103</sup> Nyyssölä 2004, s. 46 - 47.

<sup>104</sup> Drno 1081/41/2005.

laista henkilötietojen keräämistä ja tallettamista pidettävä YksTL:n ja HetiL:n vastaisena menettelynä näin hankittujen tietojen epäluotettavuuden takia.<sup>105</sup>

### 3.3 Tietojen tarpeellisuus

#### 3.3.1 Säännökset tietojen tarpeellisuudesta

Lainsäädännössä on nimenomaisesti korostettu käsiteltävien henkilötietojen tarpeellisuuden vaatimusta<sup>106</sup>. Sekä YksTL että HetiL sisältävät säädökset käsiteltävien henkilötietojen tarpeellisuu-  
desta. YksTL:n 3 §:n tarpeellisuusvaatimus määrittelee sen, millaisia tietoja työnantaja saa työntekijästään kerätä ja muutoin käsitellä<sup>107</sup>. Tarpeellisuusvaatimusta noudattaakseen työnantajan on aina voitava perustella kerättävien henkilötietojen tarpeellisuus välittömästi työsuhteen kannalta. Näitä välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia tietoja ovat esimerkiksi työntekijän valinnan, työtehtävien suorittamisen ja työolosuhteiden edellyttämät tiedot.<sup>108</sup>

Käytännössä työntekijöitä koskevien rekistereiden olemassaolo on lähes aina asiallisesti perusteltu. Sen sijaan rekistereiden tietosisällössä tulee huomioida tietojen laatua koskevat erityisedellytykset.<sup>109</sup> HetiL:n 9 §:ssä on säädetty henkilötietojen laatua koskevista edellytyksistä, joita ovat vaatimukset tietojen tarpeellisuudesta ja virheettömyydestä. Henkilötietoja voidaan pitää käsitte-  
lyn tarkoituksen kannalta tarpeellisina silloin kun ne ovat asianmukaisia ja olennaisia, eivätkä liian laajoja siihen tarkoitukseen mihin ne on kerätty ja missä niitä myöhemmin käsitellään<sup>110</sup>. HetiL:n 9 §:n 2 momentin virheettömyysvaatimuksen mukaan rekisterinpitäjän on tietojen tarpeellisuuden ohella huolehdittava myös siitä, ettei virheellisiä, epätäydellisiä tai vanhentuneita henkilötietoja käsitellä.

Tarpeellisuusvaatimuksella on liittymä myös työnhakijoiden ja työntekijöiden syrjintäsuojaan, sillä työsuhteen kannalta tarpeettomien tietojen kerääminen voi johtaa joissakin tilanteissa syrjin-

---

<sup>105</sup> Drno 626/452/2006.

<sup>106</sup> Ks. esim. HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 3 § 2 kpl.

<sup>107</sup> Työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuk-  
siin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta (YksTL 3 § 1 momentti).

<sup>108</sup> HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 3 § 5 kpl.

<sup>109</sup> Kaisko & Warma 2007, s. 20.

<sup>110</sup> HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1 Henkilötietolaki 9 § 2 - 3 kpl.



tään<sup>111</sup>. Käsittelemällä vain työsuhteen kannalta merkityksellisiä henkilötietoja työnantaja voi vaikuttaa siihen, ettei työnhakijoita ja työntekijöitä syrjitä. Se, ettei työelämässä käsitellä työsuhteen kannalta tarpeettomia yksityisyyden piiriin kuuluvia asioita, edistää välillisesti myös työntekijöiden tasapuolista kohtelua. Tarpeettomien henkilötietojen käsittely on kuitenkin aina kielletty, siis myös siinä tapauksessa, vaikka sitä ei voitaisikaan pitää laissa kiellettyinä syrjintänä.<sup>112</sup>

### 3.3.2 Tiedon tarpeellisuuden harkinta työsuhteen kannalta

YksTL 3 §:n 1 momentin mukaisesti työnantaja saa käsitellä välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Näitä tietoja ovat esimerkiksi sellaiset tiedot, jotka liittyvät ulkomaan komennukselle siirtyvän työntekijän perheolosuhteisiin silloin kun työnantaja huolehtii työntekijän lapsen koulutuksesta<sup>113</sup>. YksTL:n 3 §:n 1 momentin maininnalla työnantajan työntekijöille tarjoamista etuuksista on puolestaan tarkoitettu antaa työnantajalle oikeus kerätä sellaisia henkilötietoja, jotka ovat tarpeen toteutettaessa etuuksia, jotka eivät perustu lakiin tai virka- tai työehtosopimukseen. Näitä tietoja voivat olla esimerkiksi työntekijän oikeus liikuntaetuuksien tai työntekijän perheenjäsenille suunnatut etuudet.<sup>114</sup>

Työntekijöiden ja työnhakijoiden henkilötietoja käsitellessään työnantajan tulee aina punnita ovatko käsiteltävät tiedot työsuhteen kannalta välittömästi tarpeellisia. Muunlaisia tietoja työnantaja ei saa kerätä. Lähtökohtana onkin se, että täyttääkseen lakiin tai työehtosopimukseen perustuvat velvoitteensa työnantajan tarvitsee kerätä vain työsuhteen kannalta välittömästi tarpeellisia tietoja: muutoinhan työnantaja joutuisi väistämättä rikkomaan lakia. Työnantaja tarvitsee kuitenkin tietoonsa myös sellaisia tietoja, joiden perusteella hän voi arvioida työntekijän soveltuvuutta tiettyyn työtehtävään. Juuri tällä alueella korostuukin työnantajan vastuu tietojen tarpeellisuuden harkinnasta, sillä laissa tai työehtosopimuksissa ei erikseen ole määräyksiä sopivuuden arvioinnista.<sup>115</sup>

<sup>111</sup> HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 3 § 13 kpl.

<sup>112</sup> Nyssölä 2004, s. 58 - 59.

<sup>113</sup> Työelämän tietosuoja 2001, s. 6.

<sup>114</sup> TyVM 3/2001, Valiokunnan kannanotot, Yksityiskohtaiset perustelut, Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 3 §.

<sup>115</sup> Nyssölä 2004, s. 63.

Se, millaisia tietoja työnantajan on tarpeellista kerätä työntekijöistään, vaihtelee pitkälti niin työpaikka-, työala- kuin myös työntekijäkohtaisesti<sup>116</sup>. Työelämän monimuotoisuuden takia onkin mahdotonta luetella välittömästi työsuhteeseen liittyviä tarpeellisia henkilötietoja tyhjentävästi. Lisäksi yleiskehitys, joka pyrkii yhdistämään koulutuksen ja työelämän elinikäisen oppimisen periaatteiden mukaisesti, lisää tarpeita kerätä muun muassa koulutus- ja muihin kehittymismahdollisuuksiin liittyviä tietoja.<sup>117</sup>

Tarpeellisuusvaatimus on monin tavoin ongelmallinen työnhakijoiden yhteydessä, sillä tietojen käsittelyn edellytykset on kirjoitettu pääosin työssä olevia silmällä pitäen<sup>118</sup>. Kuitenkin tarpeellisuusvaatimusta tulee soveltaa myös työhönottotilanteessa. Tällöin työnantajan oikeutta kerätä työnhakijan henkilötietoja tarkastellaan sen nimenomaisen työtehtävän perusteella, johon työnhakijaksi ilmoittautunut haluaa.<sup>119</sup> Työnhakutilanteessa tarpeellisia tietoja ovat esimerkiksi henkilön yksilöimiseksi tarvittavat tiedot, ammattitaitoa, koulutusta, työkokemusta sekä terveydentilaa koskevat tiedot. Työnantajan tavoitteena on luonnollisesti löytää kulloiseenkin avoimeen tehtävään sopivin henkilö, jonka myös odotetaan menestyvän tehtävässään. Niinpä työhönottotilanteessa kerätään tietoja juuri henkilön soveltuvuudesta, ammattiosaamisesta ja työmotivaatiosta.<sup>120</sup>

Työnhakijan sopivuutta voidaan arvioida esimerkiksi asiakaspalvelukyvyyn, esimiestaitojen ja johtamistaitojen perusteella. Toisinaan voi, työtehtävän erityisluonteesta johtuen, jopa asianomaisen ulkoisilla tekijöillä, kuten yleiskunnolla tai lihavuudella, olla vaikutusta arvioinnin suorittamiseen.<sup>121</sup> Sen sijaan yksityiskohtaiset kysymykset työnhakijan omasta taustasta, perheestä tai harrastuksista eivät yleensä ole perusteltuja ja tarpeellisia tietoja. Poikkeuksellisesti saattavat toki nämäkin tiedot olla tarpeellisia, jos ne johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Esimerkiksi perhesuhteista voi olla perusteltua kysyä tilanteissa, joissa työntekijä joutuu työnsä puolesta olemaan töissä viikonloppuisin tai matkustelemaan paljon.<sup>122</sup> Tietojen keräämisen tarpeellisuus käytännössä määräytyy osin myös sen mukaan, kuinka monta henkilöä on hakenut työtä. Kaikkia

<sup>116</sup> Ks. HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 3 § 3 kpl.

<sup>117</sup> HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 3 § 7 kpl.

<sup>118</sup> Koskinen 2007, s. 6.

<sup>119</sup> HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 3 § 8 kpl.

<sup>120</sup> Syrjänen 2006a, s. 100.

<sup>121</sup> Koskinen 2007, s. 6.

<sup>122</sup> Drno 138/49/2006.

hakijoita toki koskee sama laissa määritelty tarpeellisuusvaatimus, mutta tavallisesti loppuvaiheeseen päässeiltä hakijoilta kerätään tarkempia tietoja kuin muilta hakijoilta.<sup>123</sup>

Työhaastattelussa kysytyjen kysymysten osalta tulee työnantajan aina itse etukäteen arvioida tarpeellisuusvaatimuksen täyttymistä. Työnantajan tulee pystyä perustelemaan tarpeellisuusvaatimuksen osalta ensinnäkin kaikki tiedot, joita hän työnhakijalta kerää ja lisäksi vielä se, miten nämä tiedot liittyvät kyseisen työn hoitamiseen ja välittömästi työsuhteeseen.<sup>124</sup> Työnhakijalla ei yleensä voi olla tarkkaa kuvaa mahdollisista myöhemmistä tehtävistään ja siksi työnhakija käytännössä usein vastaa kaikkiin hänelle työhönottotilanteessa esitettyihin kysymyksiin<sup>125</sup>. Työnhakija voi kuitenkin halutessaan jättää vastaamatta sellaiseen kysymykseen, joka ei ole työsuhteen kannalta tarpeellinen. Käytännössä työnhakija on kuitenkin yleensä sellaisessa asemassa, että jättämällä vastaamatta työnantajan esittämiin kysymyksiin hän voi vaarantaa mahdollisuutensa työpaikan saamiseen.<sup>126</sup> Niinpä työnhakija suostuukin lähes aina kertomaan itseään koskevia asioita, koska hän uskoo tämän olevan välttämätöntä työpaikan saamiseksi<sup>127</sup>.

Jos työnantaja pyrkii keräämään työhakijan mielestä tarpeetonta tietoa voi työnhakija ensinnäkin pyytää työnantajalta selvityksen, siitä miten kysytyt henkilötiedot on välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellinen. Toiseksi työnhakija voi halutessaan myös antaa puutteellisen tai epätäydellisen vastauksen sellaiseen kysymykseen, joka ei liity välittömästi työsuhteeseen. Tällaisen puutteellisen tai epätäydellisen vastauksen antamisen ei tulisi johtaa työnhakijan kannalta kielteisiin seuraamuksiin<sup>128</sup>.

Käytännössä henkilötietoja kerätään usein lomakkein, jotka ovat useimmiten kaikille työntekijöille samanlaiset.<sup>129</sup> Tältä osin ensisijainen velvoite on se, että työnantaja laatii käyttämänsä kyselylomakkeet kuhunkin tilanteeseen sopiviksi. Esimerkiksi työnhaun yhteydessä työnantajaosapuoli ei voi siirtää vastuutaan vain välittömästi tarpeellisten tietojen keräämisestä työnhakijalle,

<sup>123</sup> Koskinen 2004, s. 8.

<sup>124</sup> Drno 138/49/2006.

<sup>125</sup> Koskinen 2004, s. 14.

<sup>126</sup> HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 3 § 9 kpl.

<sup>127</sup> Koskinen 2004, s. 14.

<sup>128</sup> HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 3 § 9 kpl.

<sup>129</sup> Nyssölä 2004, s. 61.

esimerkiksi pyytämällä tätä vastaamaan työnhakulomakkeen kysymyksiin vain soveltuvin osin.<sup>130</sup>

### 3.3.3 Tarpeellisuusvaatimuksen noudattamisen arviointia

Työelämässä ilmenevät lainsäädännön tulkinnan ongelmatilanteet liittyvät yleensä käsiteltävien tietojen laadullisiin vaateisiin, siis vaatimukseen tietojen tarpeellisuudesta ja virheettömyydestä. Erityisesti tietojen tarpeellisuusvaatimus saattaa olemassaolollaan kärjittää työnantajan ja työntekijän välistä jännitettä. Siinä missä työnantajan on tarkoituksen mukaista saada tietää oleellisia tietoja työntekijästään, on työntekijällä puolestaan tarve säilyttää oma yksityisyytensä ja toisinaan jopa tarve salata itselleen epäedullisia tietoja.<sup>131</sup> Tietojen tarpeellisuutta arvioitaessa tulisi työnantajan pitää mielessä myös se, että arvion tulee aina perustua objektiivisesti havaittavaan tarpeellisuuteen. Yksinomaan työnantajan oma näkemys tietojen tarpeellisuudesta ei siis riitä. Työnantajan kannalta erityisen haasteellista lienee soveltaa kaikkia henkilötietojen laatua ja tarpeellisuutta koskevia periaatteita yhtäaikaisesti.<sup>132</sup>

On tärkeää huomata se, ettei työntekijän antama suostumus henkilötietojensa käsittelyyn missään tilanteessa syrjäytä tietojen tarpeellisuuden vaatimusta<sup>133</sup>. Näin ollen työnantaja ei voi katsoa olevansa oikeutettu käsittelemään sellaisia tietoja, jotka luonteeltaan eivät ole työsuhteen kannalta tarpeellisia, mutta joiden käsittelyyn se jostakin syystä on saanut työntekijän suostumuksen. Äkkiseltään näyttäisi siltä, että kuvatuunlaisessa tilanteessa vastakkain olisivat vain kaksi elementtiä: suostumus ja tarpeellisuusvaatimus. Näin ei kuitenkaan ole, sillä asiassa on huomioitava muun muassa lain tavoite eli hyvän henkilötietojen käsittelytavan velvoite. Lainsäätäjän tarkoituksena onkin ollut se, ettei työnantaja koskaan edes joutuisi tilanteeseen, jossa hän joutuu punnitsemaan suostumuksen ja tarpeellisuusvaatimuksen välillä.<sup>134</sup>

---

<sup>130</sup> Koskinen 2004, s. 9. Toisin Nyssölä 2004, s. 61.

<sup>131</sup> Syrjänen 2006b, s. 15.

<sup>132</sup> Aarnio 2005, s. 17.

<sup>133</sup> HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 3 § 15 kpl.

<sup>134</sup> Aarnio 2005, s. 17.

### 3.4 Tietoturvallisuus ja tietojen säilytys

Työnantajalla on rekisterinpitäjän asemassaan laissa määrätty velvoite suojata henkilötietoja. HeitiL 32 §:n 1 momentin mukaan rekisterinpitäjän on toteutettava tarpeelliset tekniset ja organisatoriset toimenpiteet henkilötietojen suojaamiseksi asiattomalta pääsylvä tietoihin sekä vahingossa tai laittomasti tapahtuvalta tietojen hävittämiseltä, muuttamiselta, luovuttamiselta, siirtämiseltä tai muulta laittomalta käsittelyltä. Toimenpiteiden toteuttamisessa on otettava huomioon muun muassa käytettävissä olevat tekniset mahdollisuudet, toimenpiteiden aiheuttamat kustannukset sekä käsiteltävien tietojen laatu, määrä ja ikä. Suojauksen vaatimustasoa arvioitaessa huomioon otettavia seikkoja ovat siis niin suojaukseen käytettävissä olevat tekniset keinot kuin niiden kustannuksetkin. Lisäksi vaadittavaan suojan tasoon vaikuttaa myös se, minkälaisia henkilötietoja käsitellään. Esimerkiksi arkaluonteisia tietoja sisältävän rekisterin suojaamiseen on kiinnitettävä erityisen paljon huomiota.<sup>135</sup>

Työnantajan on pystyttävä tunnistamaan, arvioimaan ja hallitsemaan tietoturvallisuusriskit. Huomiota on kiinnitettävä niin riskien vakavuuteen kuin niiden todennäköisyyteenkin.<sup>136</sup> Esimerkiksi salasanajärjestelmän avulla työnantaja voi varmistaa sen, että tietoja pääsevät käsittelemään vain ne henkilöt, joilla on siihen oikeus. Henkilötietoja sisältävä rekisteri on muutoinkin suojattava niin, että laittomat yritykset päästä jo siihen laitteistoon, jossa henkilötietoja talletetaan, mutta erityisesti yritykset päästä käsittelemään rekisterin tietoja, aiheuttavat viiveittä hälytyksen rekisterinpitäjälle.<sup>137</sup>

Riskien arvioinnissa tulee lisäksi huomioida myös toiminta, joka tapahtuu varsinaisten yrityksen toimitilojen ulkopuolella. Esimerkiksi se, millaisia henkilötietoja sisältävää aineistoa sallitaan vietävän toimitilojen ulkopuolelle, tulee ottaa huomioon riskien arvioinnissa. Mitä tulee suojaustoimenpiteiden kustannuksiin, on hyvä muistaa se tosiasia, että turvallisuusasioissa etukäteinen toiminta on usein edullisempaa kuin jälkikäteinen ja tässä mielessä panostus suojaustoimenpiteisiin voidaan nähdä peräti investointina.<sup>138</sup> Lisäksi huomauttaisin vielä siitä, että tietoturvan ja yrityksen brändin välillä vallitsee niin ikään kiinteä yhteys. Näin tietoturvasta huolehtiminen vaikuttaa välillisesti myös yrityksen arvoon ja etenkin sen julkisuuskuvaan.

<sup>135</sup> HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1 Henkilötietolaki 32 § 4 kpl.

<sup>136</sup> Raatikainen 2002, s. 349.

<sup>137</sup> HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1 Henkilötietolaki 32 § 4 kpl.

<sup>138</sup> Raatikainen 2002, s. 349.

Käytännön työelämässä henkilöstö on se taho, joka pääasiallisesti käsittelee henkilötietoja. Näin ollen henkilöstöllä on erittäin keskeinen tehtävä työyhteisön tietoturvallisuusasioista huolehtimisessa ja käsiteltävien henkilötietojen suojaamisessa. Koko henkilöstön tulee olla sitoutunut huolehtimaan tietojen suojaamisesta.<sup>139</sup> Pelkkä sitoutuminen sinänsä ei kuitenkaan yksin riitä, vaan sen ohella henkilöstöltä edellytetään myös henkilötietojen suojaa koskevan lainsäädännön tuntemista. Tässä suhteessa työnantajan aseman on merkittävä. Vastuullisen työnantajan tulee huolehtia henkilöstön kouluttamisesta siten, että hän voi varmistua henkilöstön tuntevan henkilötietojen suojaan liittyvän sääntelyn. Työnantajan vastuulla on se, että henkilöstö ymmärtää, kuinka henkilötietoja tulee kerätä, säilyttää ja suojata. Työnantajan tulisi myös kouluttaa henkilöstö havaitsemaan etukäteen mahdolliset tietoturvallisuusriskit. Näkisin vielä että työnantaja voi omalla esimerkillään ja toiminnallaan vaikuttaa myös suuresti siihen, että koko henkilöstö on tosiasiallisesti sitoutunut noudattamaan hyvää tietojenkäsittelytapaa.

Henkilötietojen suojaamisesta on huolehdittava kaikessa henkilötietojen käsittelyyn liittyvässä toiminnassa, koko henkilötietojen elinkaaren ajan<sup>140</sup>. Henkilötiedon elinkaariajattelua korostaa myös HetiL:n erillinen säännös henkilörekisterin hävittämisestä<sup>141</sup>. Tätä säädöstä tukee toisaalta myös HetiL:n 9 §:n 2 momentin henkilötietojen laatua koskeva virheettömyysvaatimus, jonka mukaan henkilötietojen on oltava aina ajan tasalla ja virheettömiä<sup>142</sup>. Työnantajan on siis huolehdittava siitä, että käsiteltävät henkilötiedot ovat niiden koko elinkaaren ajan laadukkaita ja päivitettyjä ja että lopulta tarpeeton henkilörekisteri hävitetään asianmukaisesti.

Käytännössä toimivat ja lainmukaiset henkilötietojen käsittelyn menettelytavat edellyttävät etenkin suurissa yrityksissä kirjallista suunnittelua. Voidaankin pitää suositeltavana, että työpaikalla laaditaan työntekijöitä koskevasta henkilötietojen käsittelystä erillinen ohjesääntö, josta selkeästi ilmenevät kussakin tilanteessa noudatettavat menettelytavat.<sup>143</sup> Kirjalliset ja kattavat ohjesäännöt liittyen henkilötietojen käsittelyyn luovat kiistatta yrityksessä työskenteleville selkeät toiminta-

<sup>139</sup> Raatikainen 2002, s. 347.

<sup>140</sup> Raatikainen 2002, s. 348.

<sup>141</sup> Henkilörekisteri, joka ei ole enää rekisterinpitäjän toiminnan kannalta tarpeellinen, on hävitettävä, jollei siihen talletettuja tietoja ole erikseen säädetty tai määrätty säilytettäväksi tai jollei rekisteriä siirretä 35 §:ssä tarkoitetulla tavalla arkistoon (HetiL 34 §).

<sup>142</sup> Nyssölä 2004, s. 42.

<sup>143</sup> Nyblin 2002, s. 123.

raamit. Lisäksi näkisin vielä, että yhteisten ohjesääntöjen mukainen toiminta helpottaa työnantajaosapuolen tehtävää valvoa henkilötietojen käsittelyn lainmukaista noudattamista työpaikalla.<sup>144</sup>

---

<sup>144</sup> Työnantajalla on myös mahdollisuus saada tietosuojavaltuutetulta ohjausta ja neuvontaa liittyen henkilötietojen käsittelyyn. Esimerkiksi Tietosuojavaltuutetun toimiston julkaisema esite, Tietosuojan ja tietoturvan ”Tee se itse” - tarkastus, on saatavilla Tietosuojavaltuutetun toimiston Internet-sivustolta. (<http://www.tietosuoja.fi/5940.htm>)

## 4 ARKALUONTEISET TIEDOT

### 4.1 Lähtökohtana arkaluonteisten tietojen käsittelykielto

Arkaluonteisiksi tiedoiksi kutsutaan laissa sellaisia henkilöä koskevia tietoja, joiden käsittelyn on katsottu muodostavan tavanomaista suuremman riskin kansalaisten yksityisyyden suojan toteutumiseksi<sup>145</sup>. Arkaluonteisina henkilötietoina pidetään tietoja, jotka ovat ensinnäkin HetiL:n 3 §:n henkilötiedon määritelmän täyttäviä tietoja ja lisäksi HetiL:n 11 §:n mukaisesti kuvaavat tai on tarkoitettu kuvaamaan:

- 1) rotua tai etnistä alkuperää;
- 2) henkilön yhteiskunnallista, poliittista tai uskonnollista vakaumusta tai ammattiliittoon kuulumista;
- 3) rikollista tekoa, rangaistusta tai muuta rikoksen seuraamusta;
- 4) henkilön terveydentilaa, sairautta tai vammaisuutta taikka häneen kohdistettuja hoitotoimenpiteitä tai niihin verrattavia toimia;
- 5) henkilön seksuaalista suuntautumista tai käyttäytymistä; taikka
- 6) henkilön sosiaalihuollon tarvetta tai hänen saamiaan sosiaalihuollon palveluja, tukitoimia ja muita sosiaalihuollon etuuksia.<sup>146</sup>

HetiL:n 11 §:n pääsäännön mukaan arkaluonteisten tietojen käsittely on kielletty. Käsittelykielto näyttäisi viittaavan siihen, että arkaluonteisten tietojen käsittely olisi jollain tavalla kielletympää kuin tavanomaisten, ei-arkaluonteisten tietojen käsittely. Tästä ei kuitenkaan ole kyse. Henkilötietojen käsittelyä koskeva lainsäädäntö lähtee siitä olettamuksesta, että laissa säädetään siitä mikä on sallittua. Tätä voidaan tulkita niin että mikä ei ole sallittua on kiellettyä. Käsittelykiellolla on ennen kaikkea vain haluttu korostaa arkaluonteisten tietojen suurta merkitystä henkilön yksityisyyden suojalle.<sup>147</sup>

Lakia sovellettaessa on huomattava, että arkaluonteisena tietona pidetään vain sellaisia tietoja, jotka kuvaavat tai on tarkoitettu kuvaamaan nimenomaisesti laissa mainittua seikkaa. Esimerkiksi henkilön rotua tai etnistä alkuperää kuvaavien arkaluonteisten henkilötietojen osalta koskee käsittelykielto rodun tai etnisen alkuperän nimenomaista mainitsemista tai sellaisten seikkojen kuvaamista, joista nämä käyvät ilmi välillisesti.<sup>148</sup> Tässä tapauksessa pyritään käsittelykiellolla siis ennen kaikkea ehkäisemään tiettyyn rotuun kuuluvien, ja usein samalla myös vähemmistöä edus-

<sup>145</sup> Nyssölä 2004, s. 66.

<sup>146</sup> Näin Raatikainen 2002, s. 185.

<sup>147</sup> Nyssölä 2004, s. 66 - 67. Ks. myös Syrjänen 2006a, s. 68.

<sup>148</sup> Nyssölä 2004, s. 68.



tavien, henkilöiden syrjintä. Sen sijaan esimerkiksi työluvan voimassaoloa on toki lupa kysyä ulkomaiselta työntekijältä, sillä tämä tieto ei koske rotua tai etnistä alkuperää ja tietoa voidaan pitää työnantajan toiminnan kannalta tarpeellisena<sup>149</sup>.

Henkilön yhteiskunnallista, poliittista tai uskonnollista vakaumusta tai ammattiliittoon kuulumista kuvaavat tiedot on luokiteltu arkaluonteisiksi. Poliittinen vakaumus kertoo henkilön poliittisesta suuntautuneisuudesta. Yhteiskunnallinen vakaumus sitä vastoin on käsitteenä laajempi ja se voi ilmetä monella tapaa, kuten esimerkiksi osallistumisena yhdistystoimintaan. Uskonnollisesta vakaumuksesta kertoo, tiettyyn uskontokuntaan kuulumisen ohella, myös jonkin filosofisen opin tai vaikkapa ateismin kannattaminen. Työnantajan käytännön toiminnan kannalta sillä seikalla, että ammattiliittoon kuulumista koskeva tieto on säädetty arkaluonteiseksi, ei ole juurikaan merkitystä. Ammattiliittoon kuulumista koskevan tiedon käsittely on nimittäin kuitenkin HetiL:n 12 §:n nojalla säädetty sallituksi muun muassa työnantajien erityisten oikeuksien ja velvoitteiden noudattamiseksi työoikeuden alalla.<sup>150</sup>

Rikollista tekoa, rangaistusta tai muuta rikoksen seuraamusta koskeva tieto luokitellaan arkaluonteiseksi. Rajoittamalla tällaisten tietojen käsittelyä pyritään ennen kaikkea edistämään rangaistuksen kärsineen henkilön sopeutumista takaisin yhteiskuntaan. Rikollisella teolla tarkoitetaan lainvastaista menettelyä, josta on säädetty rangaistus. Rangaistus puolestaan tarkoittaa nimienomaan rikolliseen tekoon liittyvää tuomioistuimen määräämää rangaistusta.<sup>151</sup> Käsittelykielto ei kuitenkaan estä työnantajan oikeutta saada työnhakijasta turvallisuusselvitystä, josta käy ilmi tietoja henkilön rikosrekisteristä, silloin kun selvitys on työtehtävän suorittamisen kannalta tarpeellinen.<sup>152</sup>

Henkilön terveydentilaa koskevat tiedot kuuluvat nekin yksityisyyden suojan ydinalueisiin. Arkaluonteisia terveydentilatietoja ovat muun muassa tiedot, jotka koskevat raskautta, univaikeuksia, alkoholin ja päihteiden väärinkäyttöä ja mielenterveyttä. Lisäksi henkilön itsensä ilmaisemat mielipiteet ja kuvaukset omasta terveydestä ovat arkaluonteisia tietoja. Omaa terveyttään henkilö voi kuvailla esimerkiksi määrittelemällä sen hyväksi, kohtalaiseksi tai huonoksi. Sairautta koskevia tietoja ovat muun muassa tiedot sairauden laadusta sekä siihen liittyvistä seikoista. Myös henkilölle suoritettut leikkaukset, tarkastukset ja muut toimenpiteet ovat arkaluonteisia tietoja.

<sup>149</sup> Syrjänen 2006a, s. 69.

<sup>150</sup> Nyysölä 2004, s. 68 - 69, 74.

<sup>151</sup> Nyysölä 2004, s. 69; Syrjänen 2006a, s. 70 - 71.

<sup>152</sup> Syrjänen 2006a, s. 71.

Näitä muita toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi munasolujen luovutus sekä raskauden keskeytys ja kohdun vuokraus.<sup>153</sup>

Sen sijaan yksistään tieto työntekijän sairaspöissaolosta tai sairaslomalla olemisesta ei ole arkaluonteinen henkilötieto. Tällainen tieto ei sinänsä kuvaa työntekijän sairautta eikä siitä yksistään yleensä voida päätellä konkreettisesti työntekijän sairauden tai terveydentilan laatua. Pelkkä ilmaisu henkilön olostasairaslomalla kuvaa henkilön terveydentilaa ainoastaan silloin kun tällaiselle ilmaisulle annetaan sellainen merkitys, että se tosiasiallisesti kuvaa henkilön terveydentilaa. Esimerkiksi tieto siitä, että työntekijä on loukannut jalkansa ja joutuu siksi sairaslomalle ilmentävät yhdessä henkilön terveydentilaa ja muodostavat näin arkaluonteisen henkilötiedon. Myös jalan loukkaantuminen yksinään muodostaa arkaluonteisen henkilötiedon.<sup>154</sup>

Henkilön seksuaalista suuntautumista tai käyttäytymistä koskevat arkaluonteiset tiedot voivat ilmetä monella tapaa, joko suoraan tai välillisesti. Seksuaalista suuntautumista kuvaavia tietoja ovat tiedot, jotka ilmaisevat henkilön sukupuoli-identiteettiä tai seksuaalisen kanssakäymisen toteuttamisen muotoja. Vaikka yhteiskunnallisesti on yleisesti ottaen tapahtunut tiettyä asenteiden ja ajatusmaailman vapautumista, pidetään edelleen seksuaalista suuntautumista tai käyttäytymistä koskevia tietoja yleisesti ottaen aivan erityisen arkaluonteisina.<sup>155</sup> Arkaluonteisia ovat lisäksi tiedot liittyen henkilön sosiaalihuollon tarpeeseen tai hänen saamiin sosiaalihuollon palveluihin, tukitoimiin ja muihin sosiaalihuollon etuuksiin. Itse asiassa, jo pelkästään sosiaalihuollon etuuden hakemista koskevaa tietoa voidaan pitää arkaluonteisena tietona.<sup>156</sup>

## 4.2 Poikkeukset käsittelykiellosta

HetiL:n 11 §:ssä säädetystä käsittelykiellosta huolimatta arkaluonteisten tietojen käsittely on sallittua eräissä yleisissä poikkeustilanteissa. Kaikki nämä poikkeukset sisältyvät HetiL:n 12 §:n 13-kohtaiseen luetteloon. HetiL:n 12 §:ään sisältyvää luetteloa sovelletaan keneen tahansa rekisterinpitäjään, siis myös työnantajaan. Kuitenkin eräät luettelon kohdat, kuten vakuutuslaitosta koskevat erityissäännökset, eivät tule lainkaan sovellettaviksi työnantajaan hänen työnantajaominaisuudessaan<sup>157</sup>.

<sup>153</sup> Koskinen ym. 2005, s. 30, 208 - 210; Raatikainen 2002, s. 188.

<sup>154</sup> Drno 325/49/2004.

<sup>155</sup> Syrjänen 2006a, s. 70.

<sup>156</sup> HE 96/1996, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1 Henkilötietolaki 11§ 5 kpl.

<sup>157</sup> Nyssölä 2004, s. 71.

Työnantaja ei voi käsitellä edes tarpeellisina pitämiään arkaluonteisia tietoja, jolleivät nämä tiedot kuulu HetiL:n 12 §:n poikkeussäännöksen piiriin. Toisaalta vaikka HetiL:n 12 §:n luettelosta löytyisikin poikkeusperuste arkaluonteisen tiedon käsittelyyn, ei tämä poikkeusperuste yksinään oikeuta työnantajaa käsittelemään arkaluonteista tietoa. Jotta työnantaja voisi käsitellä arkaluonteiseksi määriteltyä tietoa, tulee kahden edellytyksen täytyä samanaikaisesti: tarpeellisuusvaatimuksen toteutua ja poikkeusperusteen oltava olemassa.<sup>158</sup> Seuraavassa esittelen muutamia työelämän kannalta keskeisiksi katsomiani HetiL:n 12 §:ssä säädettyjä poikkeuksia.

#### 4.2.1 Nimenomainen suostumus

Arkaluonteisten tietojen käsittely on sallittua, kun rekisteröity on antanut siihen nimenomaisen suostumuksensa (HetiL 12 § 1 kohta). Tällä poikkeusperusteella on käytännön kannalta merkitystä erityisesti työhönottotilanteissa ja silloin kun harkitaan työntekijän sopivuutta tiettyyn työtehtävään. Esimerkiksi poliittisen puolueen palkatessa työntekijän voidaan katsoa, että puoluekantaan koskeva tieto on työnsuhteen kannalta välittömästi tarpeellinen. Siinä tapauksessa, että työntekijä antaa nimenomaisen suostumuksensa tällaisen tiedon käsittelemiseen, on työnantajalla oikeus kerätä ja tallettaa tieto.<sup>159</sup> Sen sijaan jos henkilön soveltuvuus tiettyyn tehtävään ei vaadi arkaluonteiseksi säädetyn tiedon selvittämistä, ei työnantajan tässä tapauksessa tule pyytää suostumusta sitä kuvaavien tai kuvaamaan tarkoitettujen tietojen keräämiseen<sup>160</sup>. Lisäksi on huomattava, ettei suostumusta myöskään ole se, että työnhakija vapaaehtoisesti itse ilmoittaa itseään koskevan arkaluonteisen tiedon.

Työnhakija voi halutessaan antaa suostumuksensa käsitellä arkaluonteisia tietoja rekrytointiin liittyen ja työntekijä puolestaan palvelussuhteen hoitoon liittyvän tarpeen hoitamiseksi. Useissa tilanteissa nimenomaisen suostumuksen saaminen onkin työnantajalle ainoa keino saada oikeus arkaluonteisten henkilötietojen käsittelyyn. Lainkohdan vaatimus nimenomaisesta suostumuksesta edellyttää yleensä kirjallista suostumusta. Tämä merkitsee siis sitä, että konkludenttinen suostumus ei täytä vaatimusta, eikä täten oikeuta arkaluonteisten henkilötietojen käsittelyyn. Suostumusta hankkiessa on työnantajan kyettävä tekemään työntekijälle selväksi se, että kyse on ni-

<sup>158</sup> Nyyssölä 2004, s. 71. Ks. myös Koskinen 2004, s. 18.

<sup>159</sup> Nyyssölä 2004, s. 71.

<sup>160</sup> Raatikainen 2002, s. 192.

menomaan arkaluonteisesta tiedosta, jonka käsittelyyn suostumus tarvitaan. Työntekijälle on lisäksi kerrottava se, minkälaiseen tarkoitukseen tietoja käytetään tai tullaan käyttämään.<sup>161</sup>

## 4.2.2 Oikeusvaade

HetiL:n 12 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan arkaluonteisten henkilötietojen käsittelykielto ei estä sellaisten tietojen käsittelyä, joka on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi, puolustamiseksi tai ratkaisemiseksi. Tämä säännös soveltuu ensinnäkin asianajajien ja yleisten oikeusaputoimistojen tarpeisiin ja selventää näiden oikeutta käsitellä vastapuolta koskevia rikostietoja ja muita asian ajamisessa mahdollisesti tarvittavia arkaluonteisia tietoja<sup>162</sup>. Lisäksi säännöstä voidaan soveltaa myös työnantajien henkilötietojen keräämis- ja luovuttamistarpeiden huomiointiin<sup>163</sup>.

Työnantajan joutuessa harkitsemaan työsuhteen päättämistä on hänellä toisinaan tarve kerätä työntekijästä sellaista tietoa, jota tarvitaan mahdollisessa tulevassa oikeudenkäynnissä. Työnantaja on tällaisissa oikeudenkäynneissä vastaajan asemassa ja siten myös velvollinen näyttämään toteen irtisanomisperusteen. Tarvittavat tiedot voivat olla luonteeltaan arkaluonteisia, esimerkiksi rikosta koskevia tietoja. Työnantajaan kohdistunut rikos muodostaa yleensä työsopimuksen päättämisperusteen, joskin työnantaja voi tällaisessa tilanteessa halutessaan myös tyytyä pelkän varoituksen antamiseen. Mikäli työsuhde katkaistaan, työnantaja voi joutua näyttämään rikollisen teon toteen, jolloin rikostieto on oikeusvaateen puolustamiseksi tarvittava tieto. Täyttääkseen näyttövelvollisuutensa oikeudenkäynnissä on työnantajan siis täytynyt tallettaa tieto aikanaan.<sup>164</sup>

### 4.2.2.1 Kameravalvonnalla hankittujen tallenteiden käyttäminen

Työpaikan kameravalvonnan suhteen lähtökohtana on se, että työnantaja voi järjestää käytössään olevissa tiloissa kameravalvonnan tiloissa oleskelevien henkilökohtaisen turvallisuuden järjestämiseksi, omaisuuden suojelemiseksi tai tuotantoprosessien asianmukaisen toiminnan valvomiseksi. Samoin valvontaa voidaan myös järjestää turvallisuutta, omaisuutta tai tuotantoprosessia vaarantavien tilanteiden ehkäisemiseksi tai selvittämiseksi<sup>165</sup>. Erityisissä tilanteissa kameraval-

<sup>161</sup> Nyssölä 2004, s. 72; Raatikainen 2002, s. 192.

<sup>162</sup> HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1 Henkilötietolaki 12 § 6 kpl.

<sup>163</sup> Raatikainen 2002, s. 194.

<sup>164</sup> Nyssölä 2004, s. 73.

<sup>165</sup> Meincke & Vanhala-Harmanen 2004, s. 55.

vonta on mahdollista kohdistaa jopa tiettyyn työpisteeseen. Kameravalvonta tulee olla rajoitettu vain välttämättömään, eikä sitä tule missään tilanteessa käyttää vain tietyn tai tiettyjen työntekijöiden tarkkailemiseen.<sup>166</sup> Työnantajalla on aina oltava kameravalvonnan aineellisille edellytyksille asianmukaiset kriteerit ja kameravalvontaa toteuttaessaan työnantajan tulee kiinnittää erityistä huomiota työntekijän oikeuksiin. Työpaikan kameravalvonta loukkaa kiistatta ainakin valvonnan kohteeksi joutuneiden työntekijöiden oikeutta yksityisyyteen.<sup>167</sup>

Työpaikan kameravalvonnalla kuvaten syntyvät tiedot voivat olla tallennettuja henkilötietoja. Kameravalvonnalla hankittujen tallenteiden käyttämistä koskeva pääsääntö määräytyy YksTL:n 17 §:n 1 momentin 4 kohdan ja 21 §:n mukaisesti. YksTL:n 17 §:n 1 momentin 4 kohdassa todetaan, että työnantajan on kameravalvontaa suunnitellessaan ja toteuttaessaan pidettävä huolta siitä, että tallenteita käytetään vain niihin tarkoituksiin, joita varten tarkkailua on suoritettu. Tämä viittaa siis käyttötarkoitussidonnaisuuteen. Lainkohdan tavoitteena on turvata työntekijöistä kuvaa sisältävien tallenteiden käyttö vain ja ainoastaan siihen tarkoitukseen, mihin tallenteet on alun perin kerätty. Siten tallenteita ei saa käyttää esimerkiksi työntekijän työsuorituksen arviointiin.<sup>168</sup> YksTL:n 21 §<sup>169</sup> puolestaan viittaa menettelytapoihin teknisen valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä. Pääsääntönä on siis, että kameravalvonnan käyttötarkoitus tulee olla etukäteen määrätty, eikä valvonnan tuottamia tallenteita saa ilman erityistä oikeusperustetta jälkikäteen käyttää muihin tarkoituksiin.<sup>170</sup>

Työsuhteen päättämisriidoissa täysin vakiintunut todistustaakkaa koskeva sääntö on se, että näyttövelvollisuus työsuhteen päättämisperusteiden täyttymisestä on aina työnantajalla<sup>171</sup>. Työpaikalle asetettu valvontakamera saattaa toisinaan tuottaa näyttöä työntekijän moitittavasta menettelystä työpaikalla työaikana. Valvonta voi paljastaa esimerkiksi sen, että työntekijä toimii työsään huolimattomasti tai että työntekijä on syyllistynyt epärehellisyyteen taikka sopimattomaan käytökseen. Ääritilanteissa kameravalvonnan tuottama työntekijän kannalta negatiivinen aineisto voi johtaa jopa työsopimuksen päättämiseen.<sup>172</sup>

<sup>166</sup> Korhonen ym. 2004, s. 159.

<sup>167</sup> Korhonen ym. 2004, s. 136.

<sup>168</sup> HE 162/2003, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 17 § 10 kpl.

<sup>169</sup> Yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen työnantajan on määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisen menetelmin toteutetun valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä tiedotettava työntekijöille valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä sekä sähköpostin ja tietoverkon käytöstä (YksTL 21 § 2 momentti).

<sup>170</sup> Korhonen ym. 2004, s. 174.

<sup>171</sup> Nieminen 2006, Todistelu, Todistustaakan jakautumisesta, Päättämisperusteiden täytyminen. 20.11.2007.

<sup>172</sup> Korhonen ym. 2004, s. 197.

YksTL:n 17 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaan työnantajalla on oikeus 17 §:n 1 momentin 4 kohdan ja YksTL:n 21 §:n estämättä käyttää tallenteita työsuhteen päättämisen perusteen toteennäyttämiseksi. Työsuhteen päättämistilanteet käsittävät sekä työsuhteen purkamisen että irtisanomisen perusteet työntekijästä johtuvasta syystä. Toteennäyttäminen saa liittyä kuitenkin vain sellaisiin tilanteisiin, joissa työnantajalla on jo muutoinkin olemassa tieto irtisanomisperusteesta. Tallenteita ei siten saa käyttää esimerkiksi työsuhteen päättämisperusteen itsenäiseen selvittämiseen tai hankintaan.<sup>173</sup> Näin ollen työnantajalla ei ole oikeutta esimerkiksi asentaa valvontakameroita epäiltyjen väärinkäytösten selvittämiseksi ja syyllisten selville saamiseksi. Tästä huolimatta, on käytännön työelämässä esiintynyt myös sellaisia tilanteita, joissa työnantaja vetoaa työntekijään kohdistuvien toimenpiteidensä perusteena sellaisiin kameravalvonnan tallenteisiin, jotka työnantaja on hankkinut lainvastaisilla valvontamenetelmillä.<sup>174</sup>

Yksistään kameravalvonnan työntekijästä tuottamaan valvontamateriaaliin tulee suhtautua varoen työsopimuksen päättämisen perustana. Kyse on aina paitsi tietystä kuvamateriaalista, myös siitä tehtävistä tulkinnoista. Kameravalvonnan tuottama aineisto on vain yksi osatekijä kokonaisu-harkinnassa, eikä kameravalvonnan tuottamalle tallenteelle voida yleensä antaa yksin ratkaisevaa arvoa. Työnantajan on pystyttävä arvioimaan valvontakameran tallenteita kriittisesti. Viime kä-dessä valvontakameran tallenteiden käyttämisessä osana päättämisharkintaa onkin kyse yleis-emmän tason todistelua koskevasta ongelmasta: mikä on tietyn, yksittäisen todisteen todistusar-vo.<sup>175</sup>

### 4.2.3 Terveydentilatietojen käsitteleminen

Työterveyshuollon perusteena on työterveyshuoltolaki (21.12.2001/1383, jatkossa TyötervL). TyötervL:n 4 §:n 1 momentin mukaisesti työnantajan on omalla kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edis-tämiseksi. TyötervL:ssa säädetään myös työntekijän velvollisuudesta osallistua terveystarkastuk-seen<sup>176</sup>.

<sup>173</sup> HE 162/2003, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 17 § 15 kpl.

<sup>174</sup> Korhonen ym. 2004, s. 201.

<sup>175</sup> Korhonen ym. 2004, s. 198 - 200.

<sup>176</sup> Työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta tässä laissa tarkoitettuun terveystarkastukseen, joka työhön sijoitettaessa tai työn kestäessä on välttämätön: 1) hänen terveydentilansa selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä; tai 2) hänen työ- tai toimintakykynsä selvittämiseksi työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi (TyötervL 13 § 1 momentti).

TyötervL:ssa ei kuitenkaan ole säännöksiä siitä, miten ja millaisia työntekijän terveydellisiä tietoja työnantajat ovat oikeutettuja keräämään ja käsittelemään<sup>177</sup>, vaan tämä määräytyy YksTL:n mukaan. YksTL:n terveydentilaa koskevien tietojen sääntelyllä tarkennetaan HetiL:a työelämän erityistarpeisiin soveltuvaksi<sup>178</sup>. Tässä yhteydessä on lisäksi huomattava se, että työterveyshuoltopalvelujen toteuttajalla on itsenäinen työnantajasta riippumaton rekisterinpitäjän asema. Niinpä työterveyshuollon henkilörekisteri ja työnantajan henkilörekisteri eivät saa muodostaa yhtenäistä kokonaisuutta.<sup>179</sup>

YksTL:n 5 §:n 1 momentin mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta ja tietojen käsittely on tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveydentilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi. Lisäksi työnantajalla on samaisen lainkohdan mukaan oikeus käsitellä terveydentilatietoja sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy ja myös silloin, jos työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitetävän työkykyisyyttään terveydentilaa koskevien tietojen perusteella. YksTL:n 5 §:n säännös on tarpeen, jotta arkaluonteisten tietojen käsittelykielto ei estäisi terveydentilatietojen käsittelyä silloin, kun työnantajalla on siihen hyväksyttävä peruste<sup>180</sup>.

YksTL 5 §:ään sisältyy siis sekä muodollisia että aineellisia terveydentilatietojen käsittelyedellytyksiä, joiden molempien on samanaikaisesti täyttyvä, jotta terveydentilatietojen käsittely olisi laillista. Muodollisella edellytyksellä tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä, että tietoja tulee kerätä joko työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta.<sup>181</sup> Työntekijä voi osoittaa suostumuksen esimerkiksi työterveyshuoltopalveluiden toteuttajalle<sup>182</sup>. Muodollisen edellytyksen ohella on lisäksi ainakin yhden aineellisista edellytyksistä täyttyvä<sup>183</sup>. Aineellisia edellytyksiä ovat YksTL:n 5 §:ssä luetellut tilanteet ja erityisyyt liittyen työnantajan tarvetta terveydentilatietojen käsittelyyn<sup>184</sup>.

<sup>177</sup> HE 75/2000, Yleisperustelut, 1.2. Lainsäädäntö ja käytäntö 9 kpl.

<sup>178</sup> HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 7 § 2 - 3 kpl

<sup>179</sup> Työelämän tietosuoja, s. 7.

<sup>180</sup> Nyssölä 2004, s. 74.

<sup>181</sup> Nyssölä 2004, s. 74 - 75.

<sup>182</sup> Raatikainen 2002, s. 62.

<sup>183</sup> Nyssölä 2004, s. 75.

<sup>184</sup> Koskinen ym. 2005, s. 226 - 227.

Tilanne, jossa työntekijä itse haluaa, että hänen työkykyisyyttään selvitetään terveydentilatietoihin perustuen, täyttää aineellisen edellytyksen vaatimuksien. Kyseinen tilanne saattaa konkretisoitua esimerkiksi rekrytoinnin yhteydessä. Jotta rekrytoidessa voitaisiin käsitellä terveydentilaa koskevia henkilötietoja, tulee käsittelyn aina perustua työnhakija nimenomaiseen pyyntöön siitä, että hänen työkykyisyyttään arvioitaisiin terveydentilatietoihin perustuen.<sup>185</sup>

Myöskään työnhakulomakkeissa ei saa kysyä yksityiskohtaisia terveyteen liittyviä kysymyksiä. Lomakkeiden kysymykset tulisi rajata niin, että ne koskevat, työn luonne huomioon ottaen, vain tietoja, joilla todella on merkitystä työtehtävien hoitamisen kannalta.<sup>186</sup> Varsinkin niin sanotuissa avoimissa hakemuksissa esimerkiksi pyyntö ilmoittaa oma käsityksensä terveydentilastaan on yleensä liian yleisluontoinen. Huomionarvoista on lisäksi se, että mikään säännös ei kuitenkaan suoranaisesti estä työnantajaa pyytämästä työnhakijalta lääkärintodistusta ennen työntekijäksi ottamista.<sup>187</sup>

Aineellisten edellytysten tulkinnassa on aina otettava huomioon YksTL:n 3 §:n tarpeellisuusvaatimus, joka vaikuttaa erityisesti siihen kuinka laajaa tietojen käsittelyä voidaan pitää perustellutena<sup>188</sup>. YksTL:n 3 §:n tarpeellisuusvaatimus koskee tässä yhteydessä ainoastaan työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta. Työterveydenhuoltoon sitä vastoin sovelletaan YksTL:n sijasta HeitiL:n 9 §:n mukaista yleistä henkilötietojen käsittelyä koskevaa tarpeellisuusvaatimusta.<sup>189</sup>

Työntekijän terveydentilatietojen asianmukainen käsittely on lisäksi pyritty varmistamaan YksTL:n 5 § 2 momentin säännöksellä, jonka mukaan terveydentilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä tai panevat niitä toimeen. Tietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eivätkä sen päättymisen jälkeen (YksTL 5 § 2 momentti). Käytännössä terveydentilatietoja käsittelee tyypillisesti työntekijän esimies, joka harkitsee sairaspöissaolon aiheellisuuden ja päättää sairausajan palkan maksamisesta. Lisäksi terveydentilatietoja käsittelevät osin myös palkanlaskijat, joiden tehtäviin kuuluvat muun muassa käytännön maksutoimenpiteet ja vakuutuskorvausten hakeminen.<sup>190</sup>

<sup>185</sup> Drno 614/451/2006.

<sup>186</sup> Työelämän tietosuoja, s. 10.

<sup>187</sup> Koskinen 2007, s. 7.

<sup>188</sup> Nyssölä 2004, s. 75.

<sup>189</sup> Korhonen ym. 2004, s. 60.

<sup>190</sup> Nyssölä 2004, s. 75.



#### 4.2.3.1 Työnantajan oikeus käsitellä huume-testitulosta

Huumausaineiden käyttöä koskevat testitiedot ovat terveydentilaa koskevinä tietoina HetiL:n tarkoittamia arkaluonteisia tietoja. Niitä on siis käsiteltävä samalla tavalla kuin muita terveydentilaa koskevia tietoja.<sup>191</sup> Itse asiassa, jo pelkkä tieto siitä, että henkilölle on ylipäänsä suoritettu huume-testi, on sellaisenaan arkaluonteinen tieto<sup>192</sup>. Asian arkaluonteisuudesta huolimatta on yleinen huumausaineiden käytön lisääntyminen sekä työnantajan kasvava pyrkimys hankkia tietoa työntekijän elämäntavoista ja yleisestä luotettavuudesta johtaneet yhdessä siihen, että huume-testit työpaikoilla ovat yleistyneet huomattavasti viime vuosien aikana<sup>193</sup>.

Huumeiden käyttöä koskevan tiedon tarve ei ole yksinomaan työntekijän terveydentilan selvittäminen. Työnantajalla on velvollisuus valvoa myös työturvallisuusmääräysten noudattamista, sillä työskentely huumausaineiden vaikutuksen alaisena aiheuttaa merkittäviä turvallisuuteen ja talouteen liittyviä riskejä. Huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelytarvetta arvioi-  
dessaan työnantajan on siis kiinnitettävä myös huomiota siihen, voiko työn suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena vaarantaa yleistä turvallisuutta.<sup>194</sup> Huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelyssä vastakkain asettuvat työnantajan intressi työpaikan huumeettomuuden selvittämiseen sekä työntekijän oikeus yksityisyyteen ja koskemattomuuteen<sup>195</sup>.

Huume-testaus on henkilön ruumiilliseen koskemattomuuteen puuttuva lääketieteellinen tutkimus, joka tuottaa tietoa henkilön yksityiselämästä. Toimenpiteenä huume-testaus loukkaa kiistatta niin PL:n 10 §:ssä säädettyä yksityiselämän suojaa kuin myös PL:n 7 §:n mukaista henkilökohtaisen koskemattomuuden suojaa. Oikeus velvoittaa huume-testiin, samoin kuin sitä koskevien tietojen luovuttamiseen työnantajalle, edellyttäenkin, että työntekijän perusoikeuksia on rajoitettu pätevällä tavalla.<sup>196</sup>

YksTL:n kolmas luku sisältää säännökset huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelystä työelämässä. YksTL:ssa säädetään työnantajan oikeudesta käsitellä työntekijän tai työnhakijan huumausaineiden käyttöä koskevia tietoja tiettyjen työtehtäväperusteisten edellytysten vallites-

<sup>191</sup> HE 162/2003, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 6 § 3 kpl.

<sup>192</sup> Koskinen ym. 2007, s. 173.

<sup>193</sup> Korhonen ym. 2004, s. 24.

<sup>194</sup> Työelämän tietosuoja 2001, s. 13; Korhonen ym. 2004, s. 130.

<sup>195</sup> Korhonen ym. 2004, s. 35.

<sup>196</sup> Korhonen ym. 2004, s. 36 - 37.

sa<sup>197</sup>. Sitä vastoin YksTL:ssa ei säädetä työntekijän velvollisuudesta osallistua huumetestiin. Näin ollen työnantajalla ei siis ole oikeutta määrätä työntekijää tai työnhakijaa huumetestiin.<sup>198</sup>

Perussäännös huumausainetestistä koskevan todistuksen tiedoista suhteesta työnantajaan sisältyy YksTL:n 6 §:ään. YksTL:n 6 §:n 1 momentin mukaan työnantaja saa käsitellä vain sellaisia työntekijän huumausaineiden käyttöä koskevia testitietoja, jotka sisältyvät työntekijän työnantajalle toimittamaan huumausainetestistä koskevaan todistukseen. Näin työnantajan tiedonsaanti työntekijän huumausaineiden käytöstä on siis sidottu todistuksen toimittamiseen työntekijän toimesta<sup>199</sup>. Työntekijälle jää aina viime kädessä harkinnan vapaus siitä, toimittaako hän asiaa koskevan todistuksen työnantajalleen<sup>200</sup>.

YksTL:n 6 §:n 2 momentin mukaan huumausainetestistä koskevalla todistuksella tarkoitetaan työnantajan osoittaman terveydenhuollon ammattihenkilön ja laboratorion antamaa todistusta, josta ilmenee se, että työntekijälle on tehty testi huumausaineen käytön selvittämiseksi sekä tämän testin perusteella laadittu selvitys siitä, onko työntekijä käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin siten, että hänen työ- tai toimintakykynsä on heikentynyt<sup>201</sup>. Huumausainetestillä tulee siis sulkea pois ne tilanteet, joissa jotakin huumausaineksi luokiteltavaa ainetta on käytetty vain lääkinnälliseen tarkoitukseen. Todistus huumausainetestistä saa sisältää vain selvityksen siitä, onko henkilö käyttänyt laissa tarkoitettua huumausainetta, muttei mitään muita arvioita.<sup>202</sup>

On keskeistä huomata, ettei YksTL:ssa ole kyse siitä, että työntekijä tai työnhakija antaisi suostumuksen työnantajalle huumetestaamista varten. Kyse on vain ja ainoastaan työntekijän tai työnhakijan antamasta suostumuksesta siihen, että työnantajalla on oikeus käsitellä huumausaineiden käyttöä koskevaan todistukseen merkittävät tiedot. Suostumus koskee tässä tilanteessa arkaluonteisten tietojen luovuttamista, mikä on jo sinänsä suostumuksenvarainen asia HetiL:n perusteella.<sup>203</sup>

<sup>197</sup> Huumausainetestaus työelämässä, s. 14.

<sup>198</sup> Työelämän tietosuoja s. 13.

<sup>199</sup> Korhonen ym. 2004, s. 40.

<sup>200</sup> HE 162/2003, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 6 § 2 kpl.

<sup>201</sup> Tämä vastaa TyötervL:n määritelmää huumausainetestistä. TyötervL:n 3 §:n 1 momentin 6 a kohdan mukaan huumausainetestillä tarkoitetaan huumausaineen käytön selvittämiseksi tehtyä testiä sekä testin perusteella laadittua selvitystä siitä, onko työnhakija tai työntekijä käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin.

<sup>202</sup> HE 162/2003, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 6 § 5 kpl.

<sup>203</sup> Korhonen ym. 2004, s. 48.

Työhakijan kohdalla suostumus toteutuu yleensä ongelmitta, sillä työnantajalla on velvollisuus etukäteen ilmoittaa siitä, tullaanko hakutilanteessa pyytämään huumausainetestitodistusta<sup>204</sup>. Näin ollen on täysin työnhakijan itsensä vallassa, hakeeko hän työpaikkaa, johon tällainen todistus vaaditaan.<sup>205</sup> Asiaa voidaan lähestyä myös toisenlaisesta näkökulmasta. Mikäli työpaikan saanti on sidoksissa huumausainetestitodistuksen toimittamiseen, ei tällöin välttämättä ole täysin yksiselitteistä se, että työnhakijan vapaaehtoisuus ja itsemääräämisoikeus toteutuu täydellisesti; jos nimittäin oletetaan, ettei työnhakija toimita todistusta laisinkaan, olisi sanktiona käytännössä työpaikan menettäminen.<sup>206</sup> Näin ollen työnhakija on tietyssä määrin pakotettu toimittamaan huumausainetestitodistuksen työnantajalle.

Työsuhteen aikana työnantaja voi velvoittaa työntekijän esittämään todistuksen huumausainetestistä työnhakijaan verrattuna ankarammin edellytyksin<sup>207</sup>. Tämä työntekijän velvollisuus ei kuitenkaan tarkoita työntekijän huumeiden käytön testaamista, vaan todistuksen esittämisvelvollisuus on lähinnä työsuhteeseen liittyvä velvoiteoikeudellinen normi. Normin rikkomisesta työntekijälle mahdollisesti aiheutuvat seuraamukset määräytyvät työ- ja virkaoikeudellisin perustein kokonaisharkinnan pohjalta.<sup>208</sup> Mitä tulee työnantajan oikeuteen hankkia huumausainestistä koskeva todistus, on työnantaja tässä suhteessa pääosin ulkopuolinen. Todistuksen hankkiminen näet tapahtuu asianomaisen itsensä toimesta terveydenhuollon ammattilaiselta. Työnantajan oikeuksiin kuuluu kuitenkin osoittaa se terveydenhuollon ammattihenkilö ja laboratorio, joiden palveluita käyttäen asianomaisen tulee kyseinen todistus hankkia.<sup>209</sup>

Työnantaja vastaa sille toimitettujen huumausainetodistusten hankkimisesta aiheutuvista kustannuksista (YksTL 10 §). Tämä on tarkoitettu työntekijöiden ja työnhakijoiden suojaksi<sup>210</sup>. Jos työnantaja kuitenkin kieltäytyy maksamasta testistä koituvia kustannuksia, ei työnantajalla myöskään ole oikeutta vaatia todistusta, eikä todistuksen puuttumisesta tällaisessa tilanteessa voi aiheutua seuraamuksia työntekijälle tai työnhakijalle. Jos kuitenkin testattava päättää testin jäl-

<sup>204</sup> YksTL:n 9 §:n mukaan työnantajan on ilmoitettava työnhakijalle hakumenettelyn yhteydessä ennen työ sopimuksen tekemistä siitä, että kysymys on työtehtävästä, jonka perusteella työnantajalla on tarkoitus velvoittaa työntekijä esittämään huumausainetestistä koskeva todistus.

<sup>205</sup> Koskinen ym. 2007, s. 161.

<sup>206</sup> Ks. Rääkkä 2007, s. 35.

<sup>207</sup> Tästä säädelään yksityiskohtaisesti YksTL:n 8 §:ssä.

<sup>208</sup> HE 162/2003, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 8 § 2 - 3 kpl.

<sup>209</sup> Korhonen ym. 2004, s. 80.

<sup>210</sup> HE 162/2003, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 10 § 1 kpl.

keen olla toimittamatta todistusta työnantajalle, vastaa hän toimenpiteen kustannuksista kokonaisuudessaan itse.<sup>211</sup>

Työnantajan oikeus käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja kohdistuu siis vain ja ainoastaan niihin työtehtäviin, joissa työnantaja ei voi muuten estää huumausaineiden käytöstä aiheutuvaa vahingonvaaraa. Muutoin YksTL:n 3 §:n tarpeellisuusvaatimus ei toteudu.<sup>212</sup> YksTL antaa siis erityisen oikeuden työnantajalle käsitellä huumausaineiden käyttöä koskevia tietoja siitäkkin huolimatta, että ne terveydentilaan koskevin tietoina ovat HetiL:n 11 §:n mukaisesti arkaluonteisia tietoja. Myös HetiL sääntelee huumausaineiden käyttöä koskevia tietoja siltä osin kuin YksTL ei sitä tee. Esimerkiksi HetiL:n säännökset arkaluonteisten tietojen poistamisesta koskevat myös huumausaineiden käyttöä koskevia tietoja.<sup>213</sup>

### 4.3 Arkaluonteisten tietojen poistaminen

Arkaluonteiset tiedot on poistettava rekisteristä välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole enää laissa tarkoitettua perustetta. Perustetta ja käsittelyn tarvetta on arvioitava vähintään viiden vuoden välein, jollei tietojen käsittely perustu tietosuojalautakunnan lupaan, jossa on annettu asiasta poikkeavia määräyksiä (HetiL 12 § 2 momentti). Arkaluonteisten tietojen poistamista koskevalla lainkohdalla on haluttu vielä korostaa arkaluonteisten tietojen erityistä luonnetta. Käytännön kannalta säädöksellä ei silti ole suurta merkitystä. Lainsäädäntöhän lähtee muutenkin siitä olettamasta, ettei vanhentuneita tai tarpeettomiksi käyneitä henkilötietoja saa käsitellä, ja että tällaiset tiedot on poistettava rekisteristä heti kun käsittelyn peruste sekä tietotarve ovat lakanneet olemasta.<sup>214</sup>

Työntekijän terveydentilatiedot ovat ehkä yleisimpiä arkaluonteisia tietoja, joita työnantajalle kertyy. Vaikka YksTL:ssa säädetäänkin terveydentilatietojen käsittelystä työelämässä, ei YksTL:ssa kuitenkaan ole erityisiä säännöksiä terveydentilatietojen poistamisesta. Näin ollen noudatetaan terveydentilatietojenkin osalta sitä, mitä HetiL:n 12 §:n 2 momentissa säädetään arkaluonteisten tietojen poistamisesta. Työnantajan on siis tehtävä viiden vuoden välein arviointia terveydentilatietojen säilyttämistarpeesta. Laista ei kuitenkaan käy ilmi se, miten tämä arviointi on konkreettisesti suoritettava ja tuleeko arviointi dokumentoida. Työnantajan kannalta selkeintä

<sup>211</sup> Koskinen ym. 2007, s. 193.

<sup>212</sup> Koskinen ym. 2007, s. 184.

<sup>213</sup> Korhonen ym. 2004, s. 80 - 81.

<sup>214</sup> Nyssölä 2004, s. 80.

lienee tehdä tietotarpeen arvioinnista merkintä rekisterin yhteyteen, jottei arvioinnin suorittamisesta syntyisi myöhemmin epäselvyyttä näyttökysymyksen suhteen.<sup>215</sup>

---

<sup>215</sup> Koskinen ym. 2005, s. 249; Nyysölä 2004, s. 80 - 81.

## 5 HENKILÖTIETOJEN LUOVUTTAMINEN JA SIIRTO

### 5.1 Henkilötietojen luovuttaminen yleisten käsittelyedellytysten perusteella

Henkilötietojen luovuttaminen on niin työnantajan kuin työntekijän kannalta keskeinen henkilötietojen käsittelytapa. Tietojen luovuttaminen määräytyy pitkälti henkilötietojen käsittelyä koskevien yleisten säännösten perusteella, sillä laissa ei juuri ole nimenomaisia määräyksiä henkilötietojen luovuttamisesta. Henkilötietojen luovuttamisessa on pohjimmiltaan kyse siitä, että kenelle työnantaja saa luovuttaa keräämiään henkilötietoja ja millä perusteilla.<sup>216</sup> Esittelen seuraavassa muutamia käytännön työelämän kannalta tärkeimpiä henkilötietojen luovuttamistilanteita yleisten käsittelyedellytysten valossa.

HetiL:n 8 §:n 1 momentissa säädetään henkilötietojen käsittelyn yleisistä edellytyksistä. Näistä edellytyksistä vähintään yhden on täyttyvä silloin kun työnantaja luovuttaa muita kuin arkaluonteisia tietoja, ellei sitten ole kyse HetiL:n 4 luvun mukaisista tilanteista, joissa luovutusperusteet on määritelty erikseen. Työnantajalla on sekä pakollisia että vapaaehtoisia henkilötietojen luovuttamistilanteita<sup>217</sup>. Luovuttamistilanteista valtaosa on lainmukaisten työnantajavelvoitteiden täyttämiseksi tapahtuvia tietojen luovutuksia<sup>218</sup>.

Henkilötietojen luovuttamiselle on olemassa peruste silloin kun luovuttamisesta on säännös jossakin erityislaissa<sup>219</sup>. Tämä todetaan HetiL:n 8 § 1 momentin 4 kohdassa<sup>220</sup>. Lainsäädäntö asettaa työnantajalle runsaasti erilaisia tiedonantovelvollisuuksia, jotka liittyvät tavanomaisimmillaan sosiaaliturvan tai verotuksen täytäntöönpanoon. Lakiin perustuva tietojen luovuttaminen voi olla säännönmukaista ja toistuvaa tai vaihtoehtoisesti tapauskohtaista. Työnantajan kannalta HetiL:n 8 §:n 1 momentin 4 kohdan luovutusperuste on perin yksinkertainen, eikä työnantajalle näissä tapauksissa juurikaan jää omaa harkintavaltaa tietojen luovuttamisen suhteen. Silloin kun tietojen luovuttaminen perustuu lakiin, ei myöskään tarvita mitään muuta perustetta tietojen luovuttami-

<sup>216</sup> Nyysölä 2004, s. 118.

<sup>217</sup> Raatikainen 2002, s. 281.

<sup>218</sup> Nyysölä 2004, s. 118.

<sup>219</sup> Koskinen ym. 2005, s. 312.

<sup>220</sup> HetiL:n 8 § 1 momentin 4 kohdan mukaan henkilötietojen käsittely on sallittua jos käsittelystä säädetään laissa tai jos käsittely johtuu rekisterinpitäjälle laissa säädetystä tai sen nojalla määrätystä tehtävästä tai velvoitteesta. Näin ollen työnantaja saa luovuttaa työntekijän henkilötietoja silloin kun luovuttamisesta on erikseen säädetty laissa.

selle. Työntekijälle ei tässä tilanteessa tarvitse ilmoittaa häntä koskevien tietojen luovuttamisesta, eikä työntekijällä toisaalta myöskään ole lupaa kieltää sitä.<sup>221</sup>

Työnantaja saa käsitellä työntekijöidensä ja työnhakijoiden henkilötietoja palvelussuhteeseen perustuen. Palvelussuhteen perustella työntekijän ja työnantajan välillä vallitsee asiallinen yhteys<sup>222</sup>. HetiL:n 8 §:n 2 momentissa todetaan, että henkilötietojen luovuttaminen voi tapahtua vain, jos henkilötiedon luovuttaminen kuuluu tavanomaisena osana kysymyksessä olevan toiminnan harjoittamiseen edellyttäen, että tarkoitus, johon tiedot luovutetaan, ei ole yhteensopimaton henkilötietojen käsittelyn tarkoituksen kanssa ja että rekisteröidyn voidaan olettaa tietävän henkilötietojen tällaisesta luovuttamisesta. Toisin sanoen, jotta henkilötietojen luovuttaminen tapahtuisi lainmukaisesti, tulee kolmen edellytyksen täytyä: ensinnäkin tietojen tulee olla tavanomaisia, toiseksi tietojen tulee olla yhteensopivia käsittelyn tarkoituksen kanssa ja kolmanneksi tulee vielä voida olettaa, että rekisteröity tietää tietojen luovuttamisesta<sup>223</sup>.

Edellytys tietojen tavanomaisuudesta merkitsee käytännössä sitä, etteivät työsuhteessa poikkeuksellisten henkilötietojen luovutukset voi perustua tähän säännökseen. Tietojen yhteensopivuus puolestaan ratkeaa sen perusteella, mikä tarkoitus henkilötietojen käsittelylle on alun perin määritelty. Laki vaatii vielä, että työntekijän voidaan olettaa tietävän tällaisesta henkilötietojen luovutuksesta. Sanamuotonsa mukaisesti tätä lainkohtaa voidaan tulkita siten, että työnantajalla ei ensinnä tarvitse olla täyttä varmuutta työntekijän tietoisuudesta ja toiseksi niin, ettei oletetun tiedon tarvitse koskea konkreettista luovutustilannetta.<sup>224</sup> Yhteysvaatimus voi olla itsenäinen tietojen luovuttamisen peruste, joka tulee sovellettavaksi silloin, kun mikään muu luovuttamisen perusteista ei täyty<sup>225</sup>. Käytännössä henkilötietojen luovuttaminen säännöksen nojalla saattaa tulla kysymykseen esimerkiksi silloin kun tieto työntekijän palvelukseen tulosta ilmoitetaan kolmannelle, joka tuottaa työnantajan palveluksessa oleville palvelussuhteen voimassaoloon liittyviä henkilökuntaetuja.<sup>226</sup>

<sup>221</sup> Nyyssölä 2004, s. 122 - 123.

<sup>222</sup> Henkilötietoja saa käsitellä ainoastaan jos rekisteröidyllä on asiakas- tai palvelussuhteen, jäsenyyden tai muun niihin verrattavan suhteen vuoksi asiallinen yhteys rekisterinpitäjän toimintaan (HetiL 8 § 1 momentti 5 kohta).

<sup>223</sup> Raatikainen 2002, s. 288.

<sup>224</sup> Nyyssölä 2004, s. 123 - 124. Ks. myös Raatikainen 2002, s. 288.

<sup>225</sup> Nyyssölä 2004, s. 123.

<sup>226</sup> Raatikainen 2002, s. 289.

Joissakin yksittäistapauksissa voi lisäksi tulla kyseeseen henkilötietojen luovutus työntekijän suostumuksen perusteella<sup>227</sup>. Nimittäin HetiL:n 8 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan, työnantaja voi luovuttaa työntekijän henkilötietoja ulkopuolisille silloin kun siihen on olemassa työntekijän suostumus. Henkilötietojen luovuttamista koskevassa suostumuksessa on määriteltävä aina tarkasti niin luovutettavat tiedot kuin luovutuksensaaja<sup>228</sup>.

## 5.2 Henkilötietojen käsittely yrityskaupan yhteydessä

### 5.2.1 Henkilötietojen luovuttaminen yrityksen omistuksen muuttuessa

Yrityskaupalla tarkoitetaan muutosta osakeyhtiön omistuspohjassa<sup>229</sup>. Yrityskaupan käsite kattaa kaikki sellaiset sopimusjärjestelyt, jotka kohdistuvat yrityksen omistukseen ja joiden tuloksena määräysvalta yrityksessä siirtyy joko yksityishenkilölle tai toiselle yritykselle. Yrityskaupprosessin käytännön toteutus vaihtelee yrityksen myynnistä yhdelle ainoalle ostajaehdokkaalle huu- tokauppatilanteeseen, jossa useat ostajaehdokkaat kilpailevat myynnissä olevan yhtiön ostami- sesta.<sup>230</sup> Yleistäen voidaan siis todeta, että yrityskaupalla on monta muotoa ja myös monta nimeä. Seuraavassa käytetään selvyuden vuoksi termiä yrityskauppa yläkäsitteenä kaikille yrityskauppa- tilanteille.

Mitä tulee yrityskauppoihin liittyviin käsitteisiin, huomattakoon vielä, että liikkeen luovutus on puolestaan työoikeudellinen käsite, jolla ei ole varsinaista vastinetta yhtiöoikeudessa<sup>231</sup>. TSL:n 10 §:n 1 momentin mukaan työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen tai sen toimin- nallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava, pää- tai sivutoimimena harjoit- tettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena. Liikkeen luovutuk- sessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvolli- suudet sekä niihin liittyvät työsuhte-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle (TSL 10 § 2 momentti).

Henkilötietojen käsittelyn kannalta yrityskauppatilanne on aina perin haasteellinen. Huolimatta yrityskaupan muodosta tai toteutustavasta, yrityskauppa edellyttää aina henkilötietojen käsitte- lyyn liittyvää huolellista harkintaa. Yrityskaupan yhteydessä tulee pohdittavaksi erityisesti se, millä hetkellä, millä edellytyksin ja mitä työntekijöiden henkilötietoja voidaan luovuttaa.<sup>232</sup> On lisäksi huomattava se, että yrityskauppaan liittyy useita toimijoita, joskus jopa monia ostajakän-

<sup>227</sup> Nyyssölä 2004, s. 120.

<sup>228</sup> Nyyssölä 2004, s. 120.

<sup>229</sup> Hemmo & Hoppu 2007, Saamisoikeuden lakkaaminen, maksukyvyttömyys ja yritysjärjestelyt, Yritysjärjestelyt, Osakeyhtiön muutokset, Yrityskauppa. 26.11.2007.

<sup>230</sup> Kaisko & Warma 2007, s. 20.

<sup>231</sup> Ks. lisää liikkeen luovutuksen käsitteestä esim. Liukkunen 2005, s. 252 - 255.

<sup>232</sup> Ks. Raatikainen 2002, s. 325.



didaatteja. Mitä useampi toimija mukana sitä suurempi on myös riski siitä, että työntekijöiden henkilötietoja käsitellään huolimattomasti. Kaiken kaikkiaan yrityskauppa on aina normaaliin liiketoimintaan nähden poikkeustilanne, johon liittyy monia vastuita ja avoimia kysymyksiä.

Lähtökohtaisesti yrityksen uuden omistajan oikeus käsitellä myytävän yrityksen työntekijöiden henkilötietoja perustuu HetiL:n 8 §:n 1 momentin 5 kohdan yhteysvaatimukseen. Yrityskauppa-prosessin aikana saattaa kuitenkin olla vaiheita, jolloin aiotulla uudella omistajalla ei ole vielä varsinaista työnantaja-statusa. Henkilötietojen luovuttamisen suhteen on lähtökohtana, ettei liian aikaisin tule luovuttaa liian paljon ja liian laajoja henkilötietoja. Työntekijöiden yksityisyyden suojan kannalta olisikin parasta, että henkilötietoja luovutettaisiin vasta kun lopullinen sopimus on tehty.<sup>233</sup>

Yrityskaupan toteutuessa myytävä yritys siirtyy ostajan määräysvaltaan. HetiL:n näkökulmasta kyseessä ei kuitenkaan ole varsinainen laissa mainittu henkilötietojen luovutus siitä huolimatta, että henkilörekisterit tosiasiallisesti siirtyvät yhtiöltä toiselle. Yrityskaupan toteuduttua ostajan tulee kuitenkin aina informoida rekisteröityjä tapahtuneesta rekisterinpitäjän vaihdoksesta, vaikkei vaihdos aiheutakaan muutoksia rekisteröidyn ja rekisterinpitäjän suhteeseen.<sup>234</sup>

### 5.2.2 Due diligence -tarkastus ja henkilötietojen käsittely

Yrityskaupoissa pidetään nykyisin jo jonkinlaisena markkinastandardina sitä, että myyjä tarjoaa ostajalle mahdollisuuden suorittaa kohdeyrityksestä due diligence -tarkastus. Due diligence -tarkastus on osa yrityskaupan valmistelua ja siinä arvioidaan muun muassa yrityksen taloudelliset, verotukselliset ja oikeudelliset ominaisuudet. Käytännössä due diligence -tarkastus tehdään sekä riskien kartoittamiseksi että yrityksen arvon määrittelyn tarkoituksessa.<sup>235</sup> Itse asiassa, monesti vasta due diligence -tarkastuksen jälkeen päätetään tarkastuksessa selvinneiden tietojen pohjalta se, mikä on lopullinen yrityskaupan rakenne<sup>236</sup>.

Due diligence -tarkastukseen kuuluu olennaisena osana se, että myös henkilöstöä koskevia tietoja luovutetaan jossain muodossa ja jossain vaiheessa ostajalle. Työntekijöitä koskevia tietoja voidaan lähtökohtaisesti antaa ostajaehdokkaalle esimerkiksi siten, että tieto on koottu ryhmittäin,

<sup>233</sup> Vrt. Raatikainen 2002, s. 326.

<sup>234</sup> Kaisko & Warma 2007, s. 21.

<sup>235</sup> Kaisko & Warma 2007, s. 20.

<sup>236</sup> Lindholm & Warma 2008.

jossa luokittelu on tehty työntekijöiden iän, koulutustaustan tai palkkauksen mukaan.<sup>237</sup> Keskeistä on se, ettei näin annettuja tietoja voida kohdistaa kehenkään yksittäiseen työntekijään<sup>238</sup>.

Yrityskauppatilanteesta riippuen due diligence -tarkastuksen yhteydessä saatetaan ostajaehdokkaalle luovuttaa myös esimerkiksi yksittäisiä työsopimuksia, bonussopimuksia, optiosopimuksia tai sopimuksia vapaaehtoisista eläkkeistä. Mikäli tällaisia dokumentteja on tarpeen näyttää, tapahtuu tämä käytännössä siten, että dokumentista peitetään kaikki yksittäistä työntekijää koskevat yksilöintitiedot, kuten työntekijän nimi, sosiaaliturvatunnus ja osoitetiedot. Asianajotoimisto Castrén & Snellman Oy:n yritysjärjestelyihin erikoistuneen seniorijuristi Carola Lindholmin mukaan, tämä menettelytapa ei kuitenkaan pohjaa yksinomaan HetiL:iin vaan taustalla on lisäksi konkreettisempi uhka. Jos nimittäin näytetyistä tiedoista paljastuisi yksittäinen työntekijä, on vaarana, että ostajaehdokkaas ei ryhdy laisinkaan suunnitteilla olevaan yritysjärjestelyyn vaan pyrkii sen sijaan suoraan rekrytoimaan myytävän yrityksen avaintyöntekijät itselleen, ilman vaativaa yritysjärjestelyprosessia.<sup>239</sup>

Yrityskaupan yhteydessä yrityksen avainhenkilöiden asema on yrityksen muihin työntekijöihin nähden poikkeuksellinen. Vaikka työntekijöiden yksityisyyden suojan kannalta on tärkeää se, että henkilötietoja luovutetaan vasta kun lopullinen yrityskauppaa koskeva sopimus on syntynyt, saattaa kuitenkin yrityksen avainhenkilöitä koskevia tietoja olla tarpeen luovuttaa jo aiemmin. Ostajaehdokkaalla on näet usein tarve sitouttaa juuri avaintyöntekijät itseensä, mitä ostajaehdokkaas saattaa pyrkiä edesauttamaan solmimalla sopivan etupaketin avaintyöntekijöiden kanssa. Tämä edellyttää luonnollisesti sitä, että ostajaosapuoli on hyvin selvillä siitä, mitkä ovat avainhenkilöiden voimassaolevat työsopimusehdot.<sup>240</sup>

Lähtökohtaisesti yrityksen avainhenkilöiltä tulee aina hankkia etukäteinen suostumus heitä koskevien tietojen luovuttamiselle.<sup>241</sup> Vallitseva markkinakäytäntö ei kuitenkaan täysin vastaan lain sanomaa siitä, miten avainhenkilöiden henkilötietoja tulisi käsitellä yrityskaupan yhteydessä. Siinä tapauksessa, että avainhenkilöltä on saatu suostumus häntä koskevien henkilötietojen käsittelyyn, on tilanne ongelmaton ja henkilötietoja voidaan käsitellä suostumukseen perustuen. Kui-

---

<sup>237</sup> Kaisko & Warma 2007, s. 20 - 21.

<sup>238</sup> Lindholm & Warma 2008.

<sup>239</sup> Lindholm & Warma 2008.

<sup>240</sup> Lindholm & Warma 2008.

<sup>241</sup> Kaisko & Warma 2007, s. 20 - 21.

tenkin, johtuen yrityskauppaprosessin arkaluonteisuudesta, ei etukäteisen suostumuksen hankkiminen ole aina mahdollista.<sup>242</sup>

Juristit Anu Kaisko ja Eija Warma esittävät Tietosuoja-lehdessä ilmestyneessä artikkelissaan näkemyksen, jonka mukaan henkilötietojen luovutus voi tulla kysymykseen niin sanottuna tavanomaisena luovutuksena siinäkin tapauksessa, että avainhenkilön suostumusta ei saada. Tavanomaisella luovutuksella kirjoittajat tarkoittavat sitä, että yrityksen avainhenkilöiden tulee itse ymmärtää asemansa niin keskeiseksi yrityksen toiminnan kannalta, että yrityskauppatilanteessa heidän henkilötietojaan voidaan luovuttaa ostajalle ilman nimenomaista suostumustakin.<sup>243</sup> Käymämme puhelinkeskustelun aikana Warma täsmensi artikkelissa todettua. Hän painotti erityisesti sitä, että milloin avainhenkilön suostumusta ei ole kyetty hankkimaan, pyritään kuitenkin lähtökohtaisesti siihen, että henkilötietoja annetaan vasta yrityskauppaprosessin myöhäisimmässä mahdollisessa vaiheessa. Tällöin henkilötietoja on yleensä tarve antaa enää vain yhdelle ostajakandidaatille.<sup>244</sup>

Kirjoittajien käyttämä tavanomaisen luovutuksen käsite ei ole oikeuskirjallisuudesta tuttu. Tämä huomioon ottaen kirjoittajien käsitys avainhenkilöiden henkilötietojen luovuttamisesta suostumuksesta on perin jyrkkä. Henkilötietojen käsittelyn lähtökohtahan on se, että henkilötietojen käsittelyn on aina perustuttava lakiin. Jos perustetta henkilötietojen käsittelylle ei löydy, ei henkilötietoja saa käsitellä. Rekisteröidyn antama yksiselitteinen suostumus on eräs peruste, joka mahdollistaa henkilötietojen käsittelyn. Sen sijaan pelkän avainhenkilön aseman perusteella ei henkilötietoja saa käsitellä. Suostumus olisi mielestäni näissä tapauksissa siis vähintäänkin oltava, jos muutakaan perustetta henkilötietojen käsittelylle ei löydy.

### 5.3 Kansainväliset henkilötietojen siirrot

Työnantajalla voi olla toisinaan tarvetta luovuttaa tunnistettavien työntekijöiden tai työnhakijoiden henkilötietoja Suomen rajojen ulkopuolelle. Lähtökohtaisesti tietojen siirrot ulkomaille ovat täysin mahdollisia silloin kun tietojen luovuttaminen kyseiseen tarkoitukseen on HetiL:n mukaan sallittua Suomessa. Tämä siis merkitsee, että ei-arkaluonteisten henkilötietojen osalta jonkin HetiL:n 8 §:ssä mainitun edellytyksen on täytyttävä ja arkaluonteisten henkilötietojen osalta sitä,

---

<sup>242</sup> Lindholm & Warma 2008.

<sup>243</sup> Kaisko & Warma 2007, s. 21.

<sup>244</sup> Lindholm & Warma 2008.

että jokin HetiL:n 12 §:n edellytyksistä täyttyy. Vastaavasti myös henkilötietojen siirto ulkomailta Suomeen on mahdollista, sikäli kuin lähedmaan lainsäädäntö tämän sallii. Lisäksi aina on huolehdittava myös siitä, että siirtotarkoitus on yhteensopiva siirrettäväksi tarkoitetuille henkilöille Suomessa määritellyn käsittelyn tarkoituksen kannalta.<sup>245</sup>

Siirron käsite ei ole täysin yksiselitteinen. Lain esitöiden mukaan siirrolla tarkoitetaan tietojen tosiasiallista siirtämistä. Henkilötietojen siirto on osittain eri asia kuin henkilötietojen luovuttaminen. Siirrolla tarkoitetaan luovuttamisen lisäksi muutakin tietojen fyysistä siirtämistä, esimerkiksi henkilötietojen siirtämistä konsernin tai muun taloudellisen yhteenliittymän ulkopuoliseen yhteiseen rekisteriin. Päinvastoin kuin henkilötietojen luovuttamisessa, siirtämisessä rekisterinpitäjä ei siten välttämättä vaihdu.<sup>246</sup>

### 5.3.1 Siirto EU:n sisällä

Euroopan integroituminen rakentuu osaltaan neljän niin sanotun vapaustavoitteen varaan, joista yksi on työvoiman liikkuvuuden vapaus. Työvoiman liikkuvuuteen liittyy myös tarve siirtää henkilötietoja jäsenvaltioiden rajojen yli.<sup>247</sup> Tietosuojadirektiivin 1 artiklassa todetaankin, että direktiivin nimenomaisena tarkoituksena on sallia henkilötietojen vapaa liikkuvuus jäsenvaltioiden välillä. Henkilötietoja voidaan siirtää EU:n alueella samoin edellytyksin kuin jäsenvaltioiden sisällä<sup>248</sup>. Minkäänlaisia ilmoituksia tietosuojavaltuutetulle ei tarvitse tehdä siirroista EU-maihin<sup>249</sup>.

### 5.3.2 Siirto EU:n ulkopuolelle

Tietosuojadirektiivin neljäs luku käsittelee henkilötietojen siirtoa kolmansiin maihin. HetiL:n säännökset vastaavat sitä, mitä tietosuojadirektiivissä näiltä osin säädetään. HetiL:n 22 §:n 1 momentin mukaan henkilötietoja voidaan siirtää EU:n jäsenvaltioiden alueen tai Euroopan talousalueen (jatkossa ETA) ulkopuolelle ainoastaan, jos kyseisessä maassa taataan tietosuojan riittävä taso. Kyseisessä säännöksessä mainitaan myös ETA, sillä siihen kuuluvat maat, kuten Islan-

<sup>245</sup> Raatikainen 2002, s. 329, 332.

<sup>246</sup> HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1 Henkilötietolaki, 5 luku. Henkilötietojen siirto Euroopan unionin ulkopuolelle 1 kpl.

<sup>247</sup> Syrjänen 2006a, s. 22 - 23.

<sup>248</sup> Nyysölä 2004, s. 137.

<sup>249</sup> Raatikainen 2002, s. 332.

ti ja Norja, ovat sitoutuneet saattamaan kansalliset lainsäädäntönsä vastaamaan tietosuojadirektiivin vaatimuksia<sup>250</sup>.

Tietosuojan tason riittävyys on arvioitava ottaen huomioon tietojen luonne, suunnitellun käsittelyn tarkoitus ja kesto aika, alkuperämaa ja lopullinen kohde, asianomaisessa maassa voimassa olevat yleiset ja alakohtaiset oikeussäännöt sekä käytäntösäännöt ja noudatettavat turvatoimet (HetiL 22 § 2 momentti). Tietosuojan taso on säilytettävä riittävänä kaikissa siirtoa tai siirtojen ryhmää koskevissa olosuhteissa<sup>251</sup>. Yksittäisen työnantajan mahdollisuudet tietosuojan tason riittävyyden arviointiin ovat hyvin rajalliset. Tarkoitus ei olekaan se, että asia jäisi yksin työnantajan harkittavaksi<sup>252</sup>, sillä tietosuojavaltuutettu valvoo siirtoja HetiL:n 36 §:n mukaisten ilmoitusten avulla ja on samalla myös asiantuntijaviranomainen tietosuojan riittävän tason arvioinnissa<sup>253</sup>.

Lähtökohtaisesti henkilötietojen siirron ehtona on siis se, että voidaan taata tietosuojan riittävä taso maassa, jonne tietoja halutaan siirtää. Tästä edellytyksestä voidaan kuitenkin poiketa HetiL:n 23 §:n poikkeusäännöksen nojalla. HetiL:n 23 §:n säännös sisältää yhteensä kahdeksan poikkeusperustetta henkilötietojen siirrolle. Esittelen seuraavaksi muutaman käytännön työelämän kannalta keskeisimmäksi arvioimani poikkeusperusteen.

HetiL:n 23 §:n säännöksen 1 kohdan mukaan henkilötietoja voidaan siirtää, jos työntekijä on antanut yksiselitteisen suostumuksensa siirtoon. Tämä yksiselitteisen suostumuksen vaatimus korostaa työntekijän tahdonilmaisun selkeyttä<sup>254</sup>. Työnantajan on selostettava työntekijälle, jota henkilötietojen siirto koskee, vähintäänkin mitä henkilötietoja, kenelle ja mihin maahan on tarkoitus siirtää. Työnantajan on myös kyettävä perustelemaan miksi henkilötietojen siirto on tarpeellista. Tarvittaessa myös työntekijän puolisoilta tulee pyytää asianmukainen suostumus siinä tapauksessa, että työnantaja huolehtii myös puolison henkilötietojen siirrosta.<sup>255</sup> Kaiken kaikkiaan suostumus on hyvä, mutta samalla myös vaativa peruste henkilötietojen siirrolle. Käytännön työelämässä suostumus on kuitenkin varsin yleisesti käytetty peruste henkilötietojen siirrolle.<sup>256</sup>

HetiL:n 23 §:n säännöksen 2 kohdan mukaan henkilötietojen siirto on mahdollista, jos se on tarpeen rekisterinpitäjänä toimivan työnantajan ja sivullisen välisen työntekijän edun mukaisen so-

<sup>250</sup> HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1 Henkilötietolaki 22 § 1 kpl.

<sup>251</sup> HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1 Henkilötietolaki 22 § 2 kpl.

<sup>252</sup> Nyssölä 2004, s. 138.

<sup>253</sup> HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1 Henkilötietolaki 22 § 3 kpl.

<sup>254</sup> HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1 Henkilötietolaki 3 § 15 kpl.

<sup>255</sup> Raatikainen 2002, s. 334.

<sup>256</sup> Warma 2004, s. 37.

pimuksen tekemiseksi tai täytäntöönpanemiseksi. Sopimuksen tekemisen tai täytäntöönpanemisen tulee olla työntekijän intressissä esimerkiksi siten, että työntekijä on edunsaajana. Näin ollen henkilötietojen siirto tämän kohdan perusteella voisi tulla kysymykseen esimerkiksi tehtäessä sopimusta ulkomailla työskentelevän työntekijän vakuutuksista tai terveyspalveluista.<sup>257</sup> Kyseen voi tulla myös esimerkiksi asunnon osto tai vuokraus, josta työnantaja huolehtii työntekijän puolesta ja johon liittyen henkilötietoja täytyy siirtää<sup>258</sup>.

HetiL:n 23 §:n 5 kohta mahdollistaa henkilötietojen siirron silloin kun se on tarpeen tai lain vaatima tärkeän yleisen edun turvaamiseksi tai oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi, puolustamiseksi tai ratkaisemiseksi. Oikeusvaade, jossa työntekijä on kantajana tai vastaajana voi vaatia, että häntä koskevia henkilötietoja siirretään maahan, jossa oikeusvaateeseen liittyviä toimia valmistellaan tai jossa se tullaan ratkaisemaan. Tällaisessa tapauksessa työnantaja voi siirtää henkilötietoja oman harkintansa mukaan tarvitsematta asianomaisen suostumusta. Kuitenkin, jos suinkin mahdollista, on luonnollisesti paikallaan, että henkilö itse on myös tietoinen henkilötietojensa siirrosta.<sup>259</sup>

HetiL:n 23 §:n 8 kohdan mukaan henkilötietoja voidaan siirtää myös, jos siirto tapahtuu henkilötietodirektiivin 26 artiklan 4 kohdassa tarkoitettuja komission hyväksymiä mallisopimuslausekkeita käyttäen. Säännöksen 8 kohdan tarkoitus on yhtenäistää EU:n jäsenvaltioiden alueen ulkopuolisiin valtioihin tapahtuvan tietojen siirron pelisäännöt sellaisiksi, että rekisteröidyn yksityisyyden suoja tulee riittävässä määrin turvatuksi<sup>260</sup>. Mallisopimuslausekkeiden sisällyttäminen sopimukseen helpottaa huomattavasti organisaatioiden suorittamia henkilötietojen siirtoja kolmansiin maihin. Mallisopimuslausekkeet liittyvät ainoastaan tietosuojaan, mutta sopimukseen voi toki sisällyttää vapaasti myös muita lausekkeitä yritystoimintaan liittyvistä olennaisista kysymyksistä, kunhan nämä lausekkeet eivät ole ristiriidassa mallisopimuslausekkeiden kanssa. Siinä tapauksessa, että sopimusta rikotaan, on rekisteröidyllä oikeus ryhtyä toimiin ja saada korvausta hänelle aiheutuneesta vahingosta.<sup>261</sup>

<sup>257</sup> HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1 Henkilötietolaki 23 § 4 kpl.

<sup>258</sup> Raatikainen 2002, s. 335.

<sup>259</sup> Raatikainen 2002, s. 336.

<sup>260</sup> HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1 Henkilötietolaki 23 § 8 kpl.

<sup>261</sup> L 181 s. 20 - 21.

## 6 VALVONTA JA RIKKOMUSSEURAAMUKSET

### 6.1 Valvonta

Henkilötietojen käsittelyä koskevien säännösten noudattamiseen pyritään vaikuttamaan viranomaisten valvonnan ja ohjauksen sekä seuraamusjärjestelmän kautta. HetiL rakentuu kokonaisuudessaan sille olettamalle, että rekisterinpitäjä huolehtii oma-aloitteisesti henkilötietojen lainmukaisesta käsittelystä rekisteröidyn yksityisyyden suojan huomioon ottaen. Tässä mielessä viranomaisten neuvoa-antava ja ohjaava asema korostuu valvontatehtävää enemmän. Viranomaisvalvonnan ensisijaisena tarkoituksena on estää edeltäkäs in lainvastaiset toimenpiteet ja käytännöt.<sup>262</sup>

#### 6.1.1 Tietosuojavaltuutettu

Tietosuojavaltuutettu antaa henkilötietojen käsittelyä koskevaa ohjausta ja neuvontaa sekä valvoo henkilötietojen käsittelyä (Hetil 38 § 1 momentti). Tietosuojavaltuutetun tehtävinä on vaikuttaa ennakkolisilla toimenpiteillään rekisterinpidon lainmukaisuuteen ja toimia valvontaviranomaisena. Tietosuojavaltuutettu on henkilötietojen käsittelyn yleisviranomainen<sup>263</sup>, jonka puoleen voivat kääntyä niin työnantajat kuin työntekijät.<sup>264</sup>

Tietosuojavaltuutetulla on oikeus, salassapitosäännösten estämättä, saada tiedot käsiteltävistä henkilötiedoista sekä kaikki muut sellaiset tiedot, jotka ovat tarpeen henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuuden valvonnassa (Hetil 39 § 2 momentti). Tarpeellisiksi katsomiaan tietoja tietosuojavaltuutettu pyytää yleensä kirjallisena muutaman viikon määräajassa<sup>265</sup>. HetiL:n 48 §:n 2 kohdan mukaisesti tahallisesti tai törkeästä huolimattomuudesta väärän tai harhaanjohtavan tiedon saattaminen tietosuojavaltuutetun tietoon on rangaistava teko.

HetiL:n 39 §:n 2 momentin perusteella on tietosuojavaltuutetulla oikeus tarkastaa henkilörekistereitä ja käyttää tässä apunaan asiantuntijoita. Tarkastuksen toimittamista varten tietosuojavaltuutetulla ja asiantuntijalla on oikeus päästä sellaisiin rekisterinpitäjän ja hänen toimeksiannostaan

<sup>262</sup> Koskinen ym. 2005, s. 121; Nyysölä 2004, s. 161.

<sup>263</sup> Syrjänen 2006a, s. 145.

<sup>264</sup> Nyysölä 2004, s. 162 - 163; Raatikainen 2002, s. 403.

<sup>265</sup> Raatikainen 2002, s. 405.

toimivan hallussa oleviin huoneistoihin, joissa henkilötietoja käsitellään tai henkilörekistereitä säilytetään. Lisäksi tietosuojavaltuutetulla on oikeus saada käytettäväkseen tarkastuksen toimitamisessa tarvittavat tiedot ja laitteet. Työnantajalla on yleinen velvollisuus edistää työpaikalla suoritettavan tarkastuksen toteutumista<sup>266</sup>.

HetiL:n 40 §:n 1 momentin mukaisesti tietosuojavaltuutetun ryhtyessä varsinaisiin toimenpiteisiin on tietosuojavaltuutetun edistettävä hyvää tietojenkäsittelytapaa sekä ensisijaisesti ohjein ja neuvoin pyrittävä siihen, ettei havaittua lainvastaista menettelyä jatketa tai uusita. Tarvittaessa tietosuojavaltuutetun on saatettava asia tietosuojalautakunnan päätettäväksi tai ilmoitettava se syytteeseen panoa varten. Tietosuojavaltuutettu voi antaa rekisterinpitäjälle määräyksen rekisteröidyn tarkastusoikeuden toteuttamisesta tai tiedon korjaamisesta (HetiL 40 § 2 momentti). Tässä suhteessa tietosuojavaltuutetulla on siis henkilökohtainen ratkaisovalta<sup>267</sup>.

### 6.1.2 Tietosuojalautakunta

Tietosuojalautakunta käsittelee henkilötietojen käsittelyyn liittyviä lain soveltamisalan kannalta periaatteellisesti tärkeitä kysymyksiä ja käyttää päätösvaltaa tietosuoja-asioissa (HetiL 38 § 2 momentti). Tietosuojalautakunnalla on vastaava oikeus kuin tietosuojavaltuutetulla saada käyttöönsä tiedot, jotka ovat tarpeen henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuuden valvonnassa (HetiL 39 § 1 momentti). Tietosuojalautakuntaan ei oteta yhteyttä suoraan, sillä niin työntekijä- kuin työnantajaosapuolenkin on käännyttävä aina ensin asiassaan tietosuojavaltuutetun puoleen. Vasta tietosuojavaltuutetun suorittaman selvityksen perusteella voidaan asia antaa mahdollisesti tietosuojalautakunnan ratkaistavaksi.<sup>268</sup>

Tietosuojalautakunnalla on valtuus myöntää erityislupa henkilötietojen käsittelyyn liittyen. HetiL:n 8 §:n 9 kohdassa todetaan, että henkilötietojen käsittely on sallittua, jos tietosuojalautakunta on antanut käsittelyyn HetiL:n 43 §:n 1 momentissa tarkoitettun luvan. Työnantajat eivät kuitenkaan tätä lupaa erikseen tarvitse, sillä työnantajien lupa käsitellä työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja on erikseen säädetty HetiL:n 8 §:n 5 kohdassa. Tietosuojalautakunnan erityisluvan

<sup>266</sup> Raatikainen 2002, s. 405.

<sup>267</sup> Nyssölä 2004, s. 163.

<sup>268</sup> Nyssölä 2004, s. 167 - 168; Raatikainen s. 408. Ks. myös Syrjänen 2006a, s. 144 - 145.



sitä vastoin tarvitsevat esimerkiksi toimeksiannon saaja, joka työnantajan lukuun käsittelee henkilötietoja tai niin sanottu head hunteri.<sup>269</sup>

### 6.1.3 Työsuojeluviranomaiset

YksTL:n 22 §:n mukaan lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset yhdessä tietosuojavaltuutetun kanssa. Näin siksi, ettei tietosuojavaltuutetulla yksin toimiessaan olisi käytettävissään koko maanlaajuista valvontaverkoston. Valvontatehtävää suorittaessaan on työsuojeluviranomaisilla oikeus pyytää työnantajalta nähtäväkseen tarpeelliseksi katsomansa asiakirjat, sekä lisäksi saada työnantajalta tarpeellisia tietoja suullisesti ja kirjallisesti.<sup>270</sup> Työsuojeluviranomaiset ja tietosuojavaltuutettu ovat valvontatehtävässään itsenäisiä ja toisistaan riippumattomia. Lain yhtenäinen soveltaminen edellyttää kuitenkin molempien osapuolten välistä yhteistyötä. Osapuolet voivat tarvittaessa myös saada toisiltaan asiantuntija- ja selvitysapua esimerkiksi tarkastusten yhteydessä.<sup>271</sup>

Työsuojeluviranomaiset toiminta on valtakunnan laajuisesti jaettu työsuojelupiireihin, joiden kautta työelämän tietoturvan toteutumista valvotaan. Työsuojelupiirejä Suomessa toimii yhteensä kahdeksan. Hämeen työsuojelupiiristä kerrotaan, että työntekijän ottaessa yhteyttä työsuojelupiiriin, sen johdosta, että työntekijä katsoo henkilötietojensa käsittelyn työpaikalla olleen lainvastaista tai käsittelyn muutoin loukanneen hänen yksityisyyden suojaansa, tarjotaan tiedustelijalle lähtökohtaisesti puhelinneuvontaa. Jatkotoimenpiteinä voidaan myös ottaa suoraan yhteyttä työnantajaosapuoleen ja antaa tälle tilanteeseen sopivia toimintaohjeita tai, tilanteen niin vaatiessa, vaatia työnantajaa muuttamaan lainvastaisiksi havaittuja toimintatapoja.

## 6.2 Rikkomusseuraamukset

Henkilötietojen käsittelyyn liittyviä rekisterinpitäjän velvollisuuksia on tehostettu määrittelemällä joukko sellaisia tekoja, joista voidaan tuomita rangaistus. Yhdessä vahingonkorvaussäännösten kanssa näillä pyritään takaamaan henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuus työelämässä. Selvä on se, että työntekijöiden ja työnhakijoiden henkilötietojen käsittelyssä ilmenee toisinaan

<sup>269</sup> Raatikainen 2002, s. 407.

<sup>270</sup> HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 9§ 2 kpl. Ks. myös Nyysölä 2004, s. 166.

<sup>271</sup> HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 9§ 3 kpl.

lainvastaisuuksia, mutta siltikään ei oikeuskäytäntöä tältä alueelta ole juuri päässyt syntymään. Tähän vaikuttanee osin se, etteivät yksityiset henkilöt työntekijän, ja eritoten työnhakijan, asemassaan ole halukkaita nostamaan kanteita, koska pelkäävät siitä aiheutuvat työssäolon tai rekrytoinnin kannalta haittaa itselleen tai lähipiirilleen.<sup>272</sup> Uskoisin myös, että näyttökysymyksellä on lisäksi vaikutuksensa asiaan. Kanteita ei nosteta, koska ottaen huomioon työntekijän alisteisen aseman työnantajatahohon nähden, on työntekijän hankala - usein jopa täysin mahdotonta - näyttää rikkomustilanteita toteen ja näin viedä asiaansa eteenpäin.

### 6.2.1 Rangaistussäännökset

HetiL, YksTL ja rikoslaki sisältävät rangaistussäännökset työelämässä tapahtuvasta henkilötietojen käsittelystä. Rikkomusseuraamuksina voi olla joko sakkoa tai vankeutta. Yleinen periaate on, että rikoslakiin on koottu ne teot, jotka edellyttävät vankeusrangaistusta ja erityislakien, eli HetiL:n ja YksTL:n, yhteydessä säädetään puolestaan lievemmin rangaistavista teoista.<sup>273</sup>

HetiL:n 42 §:n 2 momentissa säädetään henkilörekisteririkkomuksesta, josta rangaistuksena tuomitaan sakkoon. Jos teko kuitenkin täyttää myös rikoslain mukaisen henkilörekisteririkoksen tunnusmerkistön, syrjäytyy HetiL:n säännös ja teosta voidaan tuomita jopa vankeusrangaistus. Ollakseen rangaistava ei teosta aina tarvitse aiheutua varsinaisia seuraamuksia, vaan jo pelkkä rekisteröidyn yksityisyyden suojan tai hänen oikeuksien vaarantaminen riittää rangaistukseen. Työnantajan ohella henkilörekisteririkkomukseen voivat syyllistyä myös esimerkiksi työnantajan palveluksessa olevat henkilöt.<sup>274</sup>

HetiL:n tapaan löytyy myös YksTL:sta oma rangaistussäännöksensä. YksTL:n 24 §:n laajassa säännöksessä luetellaan ne lain mukaan rangaistavat tekemuodot, joista tuomitaan pääsääntöisesti sakkoon. Tämäkin rangaistussäännös syrjäytyy, mikäli teosta on säädetty muualla laissa ankarammin.<sup>275</sup> YksTL:n 24 §:n mukaisesti rangaistavana tekona pidetään esimerkiksi sitä, jos työnantaja tai tämän edustaja rikkoo heille lailla säädettyä tiedonantovelvollisuutta joko tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta.

<sup>272</sup> Raatikainen 2002, s. 411.

<sup>273</sup> Koskinen ym. 2005, s. 126; Nyssölä 2004, s. 168 - 169. Ks. myös Syrjänen 2006a, s. 143.

<sup>274</sup> Koskinen ym. 2005 s. 126 - 127; Nyssölä 2004, s. 168 - 171; Raatikainen 2002, s. 414 - 415.

<sup>275</sup> Nyssölä 2004, s. 169 - 170.

HetiL:ssa ja YksTL:ssa molemmissa viitataan tietomurron osalta rikoslain säännökseen. Käsitteellä tietomurto tarkoitetaan laitonta tunkeutumista tietoja sisältävään järjestelmään tai järjestelmän erikseen suojattuun osaan. Rikoslain säännös antaa siten turvaa niin organisaation ulkopuolelta kuin sisältä tapahtuvaa hakkerointia vastaan. Lisäksi myös vaitiolovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain mukaisesti. Vaitiolovelvollisuutta rikotaan silloin kun ilmaistaan henkilötietoja oikeudetta sivulliselle.<sup>276</sup>

## 6.2.2 Vahingonkorvausvelvollisuus

Vahingonkorvausvelvollisuuteen työnantaja voi joutua lainvastaisen toiminnan takia. HetiL:n 47 §:n 1 momentin mukaisesti työnantaja on velvollinen korvaamaan sen taloudellisen ja muun vahingon, joka on aiheutunut rekisteröidylle tai muulle henkilölle lainvastaisesta henkilötietojen käsittelystä. Työnantaja saattaa joutua taloudelliseen korvausvastuuseen esimerkiksi virheellisen henkilötiedon käyttämisestä. Taloudellista vahinkoa voi syntyä vaikkapa kun ylennys jää saamatta henkilötietojen lainvastaisen käsittelyn takia.<sup>277</sup>

Lainvastaista tekoa ei arvioida sen tahallisuuden tai huolimattomuuden asteen perusteella, sillä vahingonkorvausvastuu on tuottamuksesta riippumatonta. Työnantajan kannalta säännös on jyrkkä, mutta ajatellen työntekijän tosiasiallisesti alisteista asemaa on säännös ymmärrettävissä. Käytännössä kuitenkin vahingonkorvauksen saaminen saattaa osoittautua hankalaksi, sillä todistustaakka on työntekijällä.<sup>278</sup>

---

<sup>276</sup> Nyyssölä 2004, s. 171; Raatikainen 2002, s. 415 - 416

<sup>277</sup> Raatikainen 2002, s. 417. Ks. myös Nyyssölä 2004, s. 168.

<sup>278</sup> Raatikainen 2002, s. 417 - 418.

## 7 PÄÄTELMÄT

Työntekijällä on perusoikeudentasoinen oikeus yksityisyyden suojaan. Tätä oikeutta työnantajan tulee kunnioittaa kaikissa työntekijöiden henkilötietoihin kohdistuvissa toimenpiteissään. Myös henkilötietojen suoja on perusoikeustasoinen oikeus; henkilötietojen käsittelyn on aina perustuttava lakiin. Yksityisyyden suoja on PL:n sääntelyn mukaan mielenkiintoisella tavalla kaksijakoinen. Yhtäältä se on perusoikeusääntelyssä yläkäsite, johon kuuluu useita oikeushyviä. Tätä näkemystä puoltaa jo yksityiselämän suojan käsite PL:n 10 §:n otsikkona. Toisaalta yksityiselämän suoja rinnastetaan oikeushyväksi kunniaan ja kotirauhaan erillisenä oikeutenaan. Tällöin yksityiselämän suoja lienee ymmärrettävän pykälän otsikkona suppeammassa merkityksessä.<sup>279</sup> Muiden perusoikeuksien rinnalla yksityisyyden suojan merkitys on erittäin tärkeä. Sen sijaan yksityisyyden suojan tulkinta saattaa toisinaan osoittautua haastavaksi. Tulkintaa hankaloittaa jo yksin se, ettei lainsäädännössämme ole laisinkaan määritelty yksityisyyden suojaan liittyviä käsitteitä.

Suomalaisessa yhteiskunnassa yksityisyyttä pidetään yleisesti ottaen erityisen tärkeänä arvona. Jo suomalaisessa kulttuurissa tarve olla yksin on voimakkaasti läsnä. Yksityisyyden suojaaminen koetaan suomalaisessa yhteiskunnassa kunnioitusta vaativana, jopa lähes pyhänä asiana. Mielenkiintoinen yksityisyyden suojaamiseen liittyvä piirre on se, että yksityisyyttä halutaan suojata myös silloin kun mitään salattavaa ei varsinaisesti ole. Oman yksityisyyden varjeleminen ei siis välttämättä tarkoita sitä, että yksityisyyden suojan menettäminen johtaisi yksilön kannalta tosiasiallisesti negatiivisiin seuraamuksiin. Monesti kyse onkin enneminkin halusta kuin todellisesta tarpeesta suojata omaa yksityisyyttä.

Yksityisyyden väheneminen herättää pelkoa. Uhkina nähdään niin lentokenttien tiukentuneet turvatarkastukset kuin esimerkiksi työpaikkojen sähköpostivalvonta. Yksityisyyden suojan loukkauksen määrä ei juuri riipu aiheutetusta loukkauksesta, vaan tarkkailun kohteeksi joutuminen koetaan aina loukkaavana. Toisaalta on huomattava myös se, että yksityisyyden suojan raja on liikkuva. Yksityisyyden suojalle annettu arvo nimittäin vähenee sitä mukaan kun yksityisyyttä loukkaavaan tilanteeseen totutaan. Tilanteen tuttuus vähentää pelkoa yksityisyyden menettämisestä. Tilanteeseen sopeutumista edesauttaa myös jossain määrin kohtalontovereiden olemassaolo. Esimerkiksi lentokentillä, jokainen matkustaja, sukupuolesta tai yhteiskunnallisesta asemasta riippumatta, joutuu käymään läpi samat turvatarkastukset. Yksityisyyttä loukkaava tilanne on

---

<sup>279</sup> Pohjolainen 2006, s. 7.

näin helppo hyväksyä, sillä jokainen joutuu alistumaan samanasteiselle yksityisyyden suojan loukkaukselle.

Yksityisyyttä arvostetaan suomalaisessa yhteiskunnassa. Oikeus yksityisyyteen onkin jokaisen suomalaisen perusoikeus. Myös henkilötietojen suojasta on huolehdittu perusoikeuden tasolla. Tästä huolimatta on koettu tarpeelliseksi huolehtia vielä erikseen siitä, että yksityisyyden suoja toteutuu myös työelämässä. Työoikeuden periaatteiden mukaisesti työntekijä on oikeudellisesti ajatellen alisteisessa asemassa työnantajaan nähden, sillä työsopimuksella työntekijä sitoutuu työskentelemään työnantajan valvonnan alaisuudessa. Työsopimus rajoittaa näin myös yksilön henkilökohtaista vapautta ja vaikuttaa täten yksilön perusoikeuksien toteutumiseen. Työsopimuksen solmimista ei tule silti ymmärtää siten, että työntekijä työsopimuksen solmimalla missään määrin luopuisi perusoikeuksistaan.<sup>280</sup>

HetiL ja YksTL ovat keskeisimmät lait koskien työntekijän yksityisyyden suojaa ja henkilötietojen käsittelyä työelämässä. HetiL ja YksTL asettavat työnantajalle varsin pitkälle meneviä velvollisuuksia työntekijän yksityisyyden suojan noudattamisen suhteen. Työnantajaosapuoli ei kuitenkaan sekään ole täysin vailla oikeuksia. Lainsäädäntö sallii näet työnantajan käsitellä sellaisia työntekijöiden henkilötietoja, jotka ovat työsuhteen kannalta välittömästi tarpeellisia. Tämä onkin välttämätön lähtökohta työnantajan normaalin liiketoiminnan järjestämiseksi.

Henkilötiedolla tarkoitetaan luonnollista henkilöä koskevaa merkintää, joka on jollekin alustalle tallennettu. Työelämän kannalta tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että kaikki työntekijää koskevat tiedot, joita työnantaja säilyttää esimerkiksi henkilökisterissään, ovat sellaisenaan henkilötietoja. Henkilötietojen käsittely on puolestaan yläkäsite, joka kattaa kaikki henkilötietoihin liittyvät toimenpiteet. Henkilötietojen käsittelyn suhteen HetiL on yleislaki. YksTL on sen sijaan henkilötietojen käsittelyn osalta HetiL:a täydentävä erityislaki. Työnantajan toiminnan kannalta on ensiarvoisen tärkeää tuntea ensinnäkin näiden molempien lakien sisältö, mutta myös lakien välinen suhde. Tätä työnantajan vastuuta korostaa myös HetiL:n rakentuminen lain itseohjautuvuuden periaatteelle. Työnantajan kannalta lain noudattamista on tosin helpotettu viranomaisvalvonnalla ja mahdollisuudella saada ohjausta lakien noudattamiseen valvontaviranomaisilta.

---

<sup>280</sup> Hendrickx 2002, s. 285.

Työelämässä työntekijän yksityisyyden suoja joutuu koetukselle työnantajan tiedonsaantitarpeen johdosta. Toisinaan sovellettaessa lakia käytäntöön saattaa näiden kahden intressin kohtaaminen aiheuttaa oikeuksien kollisiotilanteen. Osapuolten välisiä ongelmatilanteita ei juuri aiheudu tavanomaisten tunnistetietojen käsittelyn suhteen, mutta sitä vastoin etenkin laadullisia henkilötietoja käsiteltäessä saattaa syntyä tilanteita, joissa työnantajan tietotarve ja työntekijän yksityisyyden suoja ovat suoranaisesti ristiriidassa keskenään.

Työelämän yksityisyyden suojaa koskeva lainsäädäntö on erittäin muutosaltista, mikä sekin osaltaan asettaa haasteita työnantajaosapuolen toiminnalle. Lainsäädäntöä uudistetaan tiheään, jotta se vastaisi paremmin alati muuttuvan työelämän tarpeita. Kun YksTL uudistettiin vuonna 2004, oli laki tuolloin ollut voimassa vasta muutaman vuoden. Lakiuudistuksen yhteydessä YksTL:iin lisättiin muun muassa säännökset koskien työntekijän sähköpostin hakemista ja avaamista työnantajan toimesta. YksTL:n uudet sähköpostia koskevat säännökset ovatkin mielestäni osuva esimerkki siitä, kuinka tietotekninen kehitys on mahdollistanut uudenlaisia toimintatapoja työpaikoilla.

Uudet tilanteet synnyttävät mahdollisuuksien ohella myös uudenlaisia vaaroja. Tätä nykyä Internet on usealle organisaatiolle tiedonkulun ja tiedonhaun ohella myös tärkeä rekrytointikanava. Internetissä olevat avoimet työnhakulomakkeet ovat luoneet työnantajaosapuolelle jälleen yhden uuden keinon kerätä henkilötietoja mahdollisista tulevista työntekijöistään. Ongelmana näissä yleisluonteisissa lomakkeissa on etenkin se, että lomakkeiden kysymykset saattavat olla haettavan työtehtävän kannalta irrelevantteja tai jopa täysin tarpeettomia. Avoimissa työpaikkalomakkeissa voidaan toisinaan kysyä myös arkaluonteisia tietoja. Avoimien työhönottolomakkeiden suurin etu on se, että ne työnantajan näkökulmasta yksinkertaistavat ja nopeuttavat rekrytointiprosessia. Suhtaudun kuitenkin epäilevästi siihen, kuinka avoimia lomakkeita hyödyntämällä voidaan käytännössä taata kerättävien henkilötietojen laatu ja, mikä tärkeintä, täyttää kerättäville henkilötiedoille lailla määrätty tarpeellisuusvaatimus.

Henkilötietojen käsittely työelämässä on laajasti lailla säännelty. Tästä huolimatta on olemassa tilanteita, jotka ovat vielä kokonaan vailla lainsäädännön tukea. Tällainen lainsäätelyn ulkopuolinen osa-alue on henkilötietojen käsittely yrityskaupan yhteydessä. Luonteeltaan yrityskauppa on poikkeustilanne yrityksen normaaliin liiketoimintaan nähden. Yrityskauppaan liittyy aina avoimia kysymyksiä ja epävarmuustekijöitä. Yrityskaupat eivät noudata kaavamaista käsikirjoitusta vaan jokainen kauppatilanne on omanlaisensa. Yrityskauppatilanne herättääkin usein myy-

tävän yrityksen työntekijöissä hämmennystä ja epävarmuutta tulevasta. Kun tähän lisätään vielä epävarmuus siitä, miten työntekijöiden henkilötietoja tullaan yrityskaupan yhteydessä käsittelemään, on helppo uskoa, ettei henkilöstön suhtautuminen yrityskauppatilanteeseen ole aina yksinomaan positiivisen luottavainen. Onnistuakseen yrityskauppa vaatii kuitenkin myös henkilöstön tuen. Tämä tuki on saavutettavissa kun huolehditaan avoimuuden ja rehellisyyden toteutumisesta niin yrityskaupprosessin aikana kuin sen toteuduttuakin.

Yrityskauppatilanteisiin liittyvä työntekijöiden henkilötietojen käsittely vaatii mielestäni kipeästi lainsäädännön tukea. On huomattava, että nykyisin käytössä oleva vuosien mittaan muodostunut markkinakäytäntö ei ole muodostunut HetiL:n pohjalta vaan pikemminkin yritysten omien käytännön kokemusten kautta. Näin ollen painetta lainsäädännön uudistamiselle todellakin on. Lainsäädännön avulla olisi mahdollista yhtenäistää nykyistä markkinakäytäntöä. Yhteiset pelisäännöt takaisivat sen, että työntekijöiden henkilötietoja käsiteltäisiin samanlaisella huolellisuudella jokaisen yrityskaupan yhteydessä. Tämä vaikuttaisi välillisesti myös henkilöstön tyytyväisyyteen. Kun myytävän yrityksen työntekijät voivat luottaa siihen, että yrityskaupasta huolimatta henkilötietoja käsitellään huolellisesti ja tietojen käsittely perustuu lakiin, yrityskauppatilanteeseen liittyvä epävarmuus vähenee. Yrityskaupan toteuduttua tyytyväinen henkilöstö myös sopeutuu helpommin uuteen tilanteeseen.

Nykyisessä markkinakäytännössä erityisesti yrityksen avainhenkilöiden henkilötietojen käsittely aiheuttaa ongelmia. YksTL:n mukaisesti työntekijöiltä, siis myös yrityksen avainhenkilöiltä, tulee aina hankkia etukäteinen suostumus heitä koskevien tietojen luovuttamiselle. Vallitseva markkinakäytäntö ei kuitenkaan täysin vastaa tätä lähtökohtaa, sillä erityisesti yrityskaupan arkaluonteisuudesta johtuen etukäteisen suostumuksen hankkiminen ei ole aina mahdollista. Nykyinen markkinakäytäntö sallii joissain tilanteissa avainhenkilöitä koskevien henkilötietojen luovutukset suostumuksetta. Lähtökohta henkilötietojen käsittelyssä on kuitenkin yksiselitteinen. Henkilötietojen suoja on perusoikeustasoinen oikeus ja tietojen käsittelyn on aina perustuttava lakiin. Näin ollen, jos mitään perustetta henkilötietojen käsittelyyn ei löydy, ei tietoja myöskään saa luovuttaa tai muutoin käsitellä. Vallitsevan markkinakäytännön ja lain hengen välillä on siis ongelmallinen ristiriita.

Nykyisen markkinakäytännön suhtautuminen niin sanottujen avainhenkilöiden henkilötietojen käsittelyyn yrityskaupan yhteydessä sotii mielestäni räikeästi lain sanomaa vastaan. Ongelmia aiheutuu jo siitä, millä perusteella työntekijät voidaan jakaa avainhenkilöihin ja ei-

avainhenkilöihin. Onko avainhenkilön status vain yritysjohdon tiedossa vai tiedotetaanko avainhenkilö- asemasta myös työntekijälle itselleen? Entä tuleeko työntekijän, saatuaan tietää kuuluvansa yrityksen avainhenkilöihin, tällöin myös sallia se, että hänen henkilötietojaan voidaan yrityskaupan yhteydessä käsitellä suostumuksetta. Tässä tapauksessa yrityksen avainhenkilön asema olisi henkilötietojen käsittelyn suhteen automaattisesti huonompi kuin ei-avainhenkilöiden asema, mitä luonnollisesti ei voida pitää oikeutettuna.

Tässä ongelmallisessa tilanteessa YksTL:n mukaista lain henkeä voisi teoriassa olla mahdollista toteuttaa yrityskaupan osapuolia velvoittavan salassapitosopimuksen kautta. Salassapitosopimukseen sisältyvä sopimussakko motivoi molempia osapuolia toimimaan korostetun varovaisesti. Näin ollen myös henkilötietojen luovutuksiin saatettaisiin suhtautua pidättyväisemmin. Nykyisessä markkinatilanteessa salassapitosopimuksin voisi olla mahdollista yksittäistilanteessa turvata avainhenkilöiden henkilötietojen huolellinen käsittely yrityskaupan yhteydessä, mutta luonnollisesti salassapitosopimukset eivät ole ratkaisu markkinakäytännön yhtenäistämiseen. Vain lainsäädännön avulla voidaan taata se, että henkilötietojen käsittely on asianmukaista jokaisen yrityskauppatilanteen yhteydessä.

Henkilötietojen käsittely yrityskaupan yhteydessä kaipaa siis vielä lainsäädännön tukea osakseen. Yleisemminkin voidaan todeta, että vain lainsäädäntöuudistusten avulla voidaan taata lainsäädännön pysyvän työelämän kehityksen tahdissa ja vastaavan näin todellisia työelämän tilanteita. Toisaalta asiaa voidaan tarkastella myös hieman erilaisesta näkökulmasta. Mielestäni on aiheellista myös kysyä, kaventaako lakien alituinen muuttaminen ja uusien säädösten luominen tosiasiallisesti työntekijän yksityisyyden suoja. Lakien uudistamistarve kertoo työnantajan lisääntyneestä tietotarpeesta ja todellinen tarve muuttaa lakia kumpuaa lähtökohtaisesti työelämän vaatimuksista. Lainsäätäjän tavoitteena on toki myös lakia muutettaessakin ottaa huomioon työelämän kahden eriarvoisen toimijan, työntekijän ja työnantajan, välinen intressiristiriita. Tästä huolimatta vaarana saattaa olla se, että normiston lisääntyessä työntekijän yksityisyyden suoja tosiasiallisesti kaventuu. On selvää, että lainsäädännöllä tuskin jatkossakaan voidaan kokonaan ratkaista työntekijän ja työnantajan välistä intressiristiriitaa. Työnantajan valvontaoikeudesta johtuen työntekijäosapuoli on aina väistämättä jossain määrin alisteisessa asemassa työntekijäosapuoleen nähden. Lainsäädännöllisesti on kuitenkin mahdollista tasoittaa osapuolten välistä epätasapainoa ja luoda työelämään reilut pelisäännöt.



Ottaen huomioon yksityisyydelle ja sen suojalle annetun painoarvon suomalaisessa yhteiskunnassa tulee yksityisyyden suojan toteutumiseen kiinnittää erityistä huomiota myös työelämässä. Vähäinenkin yksityisyyden suojan laiminlyönti työyhteisössä aiheuttaa helposti kitkaa työnantaja- ja työntekijäosapuolen välille. Noudattamalla työelämän yksityisyyden suojasta annettua lainsäädäntöä työnantajan on mahdollista varmistaa käsittelevänsä vastuullisesti työntekijöiden henkilötietoja. Lainmukaiset toimintatavat vaikuttavat välillisesti myös henkilöstön tyytyväisyyteen ja takaavat näin toimivan työyhteisön.