

Työelämän tietosuojalaki

19.11.2018

Johanna Ylitepsa



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Tietosuoja-asetus 88 artikla

Käsittely työsuhteen yhteydessä



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

Työelämän tietosuojalaki jää voimaan



- HE 97/2018 vp -> ehdotetaan säilytettäväksi pienin muutoksin
- Työnantajan tarve käsitellä tietoja – työntekijän yksityisyyden suoja
- Työntekijän suojelun periaate
- Lain säännöksillä turvataan työntekijän yksityisyyttä myös laajemmin kuin henkilötietojen suojan osalta, viestinnän luottamuksellisuus
- Turvataan myös muita perusoikeuksia

Työntekijän yksityisyyden suojaa koskeva lainsäädäntö



- Tietosuoja-asetus
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, *työelämän tietosuojalaki* (759/2004)
- Tietosuojalaki
 - Soveltuu, jollei työelämän tietosuojalaissa toisin säädetä
- Yhteistoimintalainsäädäntö
- Muu erityislainsäädäntö: virkasuhteisia koskeva erityislainsäädäntö, laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä, laki sähköisistä palveluista, turvallisuus selvityslaki, työterveyshuoltolaki



GDPR

- Käsitteet
- Oikeusperusteet
- Kansallinen liikkumavara
- Rekisteröidyn oikeudet ja niiden rajoituksia
- Rekisterinpitäjän velvoitteet

Työelämän tietosuojalaki

- Työelämän erityiset käsittelytilanteet
- Tarpeellisuusvaatimus
- Mistä tietoja saa kerätä
- Henkilöluottotiedot
- Terveystietotiedot, huumausainetiedot
- Henkilö- ja soveltuvuusarviointitiedot
- Kameravalvonta
- Sähköposti

Tietosuojalaki

- Pyritty säilyttämään henkilötietolain mukainen oikeustila useissa kohdissa
- Erityiset henkilötietoryhmät ml. ammattiliittoon kuulumisen
- Rikoksia ja rikkomuksia koskevat tiedot
- Rekisteröidyn oikeuksien rajoituksia
- Valvontaviranomainen

Työelämän tietosuojalain tarkoitus ja soveltamisala



- Tarkoituksena on vastata yksityiselämän suojaa koskeviin kysymyksiin työelämän alueella
- Koskee työntekijän ja työnantajan välistä suhdetta
- Sovelletaan työsuhteisiin, virkamiehiin, viranhaltijoihin ja näihin verrattavissa julkisoikeudellisissa palvelussuhteissa oleviin
- Sovelletaan soveltuvin osin myös työnhakijoihin ja virkaa hakeviin

Mitä tietoja saa käsitellä; tarpeellisuusvaatimus 3 §



- **Työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka**
 - **liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai**
 - **työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka**
 - **johtuvat työtehtävien erityisluonteesta**
- **Työntekijän suostumus ei oikeuta poikkeamaan tarpeellisuusvaatimuksesta**
- **Esim. soveltuvuusarviointitestien tai kameravalvonnan kautta saatavien henkilötietojen täytettävä myös tarpeellisuusvaatimus**

Mistä työntekijän henkilötietoja saa kerätä

4 §



- **Henkilötiedot kerättävä ensi sijassa työntekijältä itseltään, muuten edellytetään suostumusta**
- **Suostumus ei tarpeen silloin, kun:**
 - **viranomainen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi**
 - **henkilöluottotiedot**

Tiedonantovelvollisuus 4 §



- Ilmoitettava etukäteen tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämistä varten
- Ilmoitettava, mistä rekisteristä henkilöluottotiedot hankitaan
- Jos tietoja kerätty muualta kuin työntekijältä itseltään, ilmoitettava työntekijälle tiedoista ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa
- Tietosuoja-asetuksen III luku Rekisteröidyn oikeudet
 - Informointi
 - Oikeus päästä omiin tietoihin

Yhteistoiminta



- Tietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana
- Yhteistoimintamenettelyllä ei voi laajentaa käsiteltävien tietojen piiriä verrattuna tarpeellisuusvaatimuksen mukaisiin tietoihin
- Työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät, sähköpostin ja muun tietoverkon käyttö, työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely
 - Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa kuulemisvelvoite
 - Valvonnan käyttötarkoitus ja menetelmät, tiedottaminen valvonnasta ja sähköpostin ja tietoverkon käytöstä

Erityiset henkilötietoryhmät / arkaluonteiset tiedot



- Työnantajat käsittelevät esim. seuraavia erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvia / arkaluonteisia työntekijän henkilötietoja:
 - Terveystilatiedot (ml. huumausainetestitiedot)
 - Vakaumus, kirkon jäsenyys
 - Ammattiliiton jäsenyys

- Huom. esim. lapsen sairaus, muita?

- Tietosuojalaki 6 §: poikkeukset erityisten henkilötietoryhmien käsittelykieltoon ja suojatoimet

Oikeus käsitellä terveydentilatietoja 5 §



- Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos:
 - tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta ja
 - käsittely on tarpeen:
 - 1) sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveydentilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi,
 - 2) sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy, taikka
 - 3) jos työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitetävän työkykyisyyttään terveydentilaa koskevien tietojen perusteella
- Tai siten kuin muualla laissa nimenomaisesti säädetty
 - Esim. työterveyshuoltolaki

Terveystietojen käsittelyn menettelytavat



- **Käsittelyoikeus vain niillä, jotka terveystietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen**
- **Nimettävä nämä henkilöt tai määriteltävä tehtävät**
- **Vaitiolovelvollisuus, myös työsuhteen päättymisen jälkeen**
- **Säilytettävä erillään muista henkilötiedoista**
- **Poistettava välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole em. perustetta. Käsittelyn perustetta ja tarvetta on arvioitava vähintään viiden vuoden välein (HE 97/2018 vp, vastaava säännös henkilötietolaissa)**



Huumausainetestitiedot 6-7 §

- **Terveydentilatietoja**
- **Yksityiskohtaiset edellytykset**
- **Huumausainetestitodistus rekrytoinnin yhteydessä (6 §)**
- **Velvollisuus toimittaa huumausainetestitodistus työsuhteen aikana (7 §)**



Muut säännökset

- **Henkilöluottotiedot**
- **Henkilö- ja soveltuvuusarviointitestit**
- **Terveydenhuollon palvelujen käyttäminen**
- **Geneettinen tutkimus**
- **Kameravalvonta**
 - **HE 97/2018 vp: Kameravalvonnan kohdistaminen tiettyyn työpisteeseen, kun tarkkailu on välttämätöntä työntekijän etujen ja oikeuksien varmistamiseksi, ei jatkossa edellyttäisi työntekijän pyynnön lisäksi myös asiasta sopimista**
- **Sähköposti**
- **Nähtävänäpito**
- **Rangaistussäännös**



Kiitos.