

Henkilötietolaista ja työelämän tietosuojasta



Työelämän tietosuoja

L yksityisyyden suojasta
työelämässä 759/2004,

YksTL

Henkilötietolaki 523/1999,

HetiL

(VirkamL 750/1994, KvhL
304/2003)



Lainsäädännöstä yleisesti



- Henkilötietolaissa (523/1999) ja sähköisen viestinnän tietosuojalaissa (516/2004) on yleisiä tietosuojasäännöksiä; erikseen laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002).
- Yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa säädetään menettelytavoista, joita työnantajan on noudatettava kerätessään ja käsitellessään virka- tai työsuhteeseen liittyviä henkilötietoja.
- Lailla on pyritty parantamaan muun muassa henkilö- ja soveltuvuusarvioiden luotettavuutta sekä työnhakijoiden ja työntekijöiden oikeusturvaa muutoinkin.
- Säännöksiä on muun ohella
 - henkilö- ja soveltuvuusarvioinneista
 - terveydentilan tarkastamisesta ja muusta testauksesta (velvollisuudesta osallistua terveystarkastukseen erikseen)
 - terveydentilaa koskevien tietojen käsittelystä (työntekijä)
 - huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelystä
 - kameravalvonnasta (työntekijä)
 - sähköpostiviesteistä (työntekijä)
 - "soveltuvin osin työnhakijaan"
 - myös julkista sektoria

Henkilötietolaki 523/1999, voimaan 1.6.1999

Henkilötietojen käsittelyä koskeva yleislaki

Yksityiselämän suoja henkilötietoja käsiteltäessä, hyvä tietojenkäsittelytapa

- koskee *kaikkia henkilötietoja (automaattisesti) käsitteleviä*
- toissijainen/muita lakeja täydentävä *yleislaki*
- henkilötietojen *automaattiseen* käsittelyyn; mutta
- *myös muuhun henkilötietojen käsittelyyn (manuaalinen), kun* henkilötiedot muodostavat tai niiden on tarkoitus muodostaa henkilörekisteri tai sen osa
 - ei koske henkilötietojen käsittelyä, jonka luonnollinen henkilö suorittaa yksinomaan henkilökohtaisiin tai niihin verrattaviin tavanomaisiin yksityisiin tarkoituksiinsa
 - ei sovelleta henkilörekistereihin, jotka sisältävät vain tiedotusvälineessä julkaistua aineistoa sellaisenaan
 - henkilötietojen käsittelyä toimituksellisia sekä taiteellisen tai kirjallisen ilmaisun tarkoituksia varten koskevat soveltuvin osin ainoastaan laissa olevin edellytyksin tietyt säännökset
 - (henkilötietojen siirtoon EU:n ulkopuolelle erityissäännökset)

Yleisiä velvoitteita HetiL:n mukaan

- henkilötietojen käsittelyssä on noudatettava huolellisuutta (5 § *huolellisuusvelvoite*) ja avoimuutta (*informointi* 24-25 §)
- Henkilötietojen käsittely ja käyttö on suunniteltava etukäteen (6 § *suunnitelmallisuus; mikä, mistä, mihin*) ja ennalta suunnitellusta käyttötarkoituksesta on pidettävä kiinni (7 § *käyttötarkoitussidonnaisuus; tietty, ennalta määrätty tarkoitus*).
- Käsiteltävien henkilötietojen tulee olla määritellyn tarkoituksen kannalta tarpeellisia (*tarpeellisuusvaatimus*) ja virheettömiä (*virheettömyysvaatimus*) (9 §), ne pitää saada tarkastaa (26-28 § *tarkastusoikeus*) ja korjata 29 § (*tiedon korjaaminen*).
- Henkilötietojen käsittelyssä on noudatettava *riittävä* tietoturva (32 §) ja henkilörekisterin pitäjä on *vaitiolovelvollinen* tietoonsa saamista henkilökohtaisista asioista (33 §).
- Tarpeettomaksi käynyt henkilörekisteri on *hävitettävä* (34 §).
- Rekisterinpitäjän on laadittava *rekisteriseloste* (10 §), joka on pääsääntöisesti pidettävä jokaisen saatavilla
- Rekisterinpitäjän on pääsääntöisesti *ilmoitettava* henkilörekisteristä tietosuojavaltuutetulle lähettämällä tälle rekisteriseloste viimeistään 30 päivää ennen tietojen keräämistä ja käsittelyä (36 § ja 37 §) (→ = työnantaja kuitenkin harvoin).

Henkilötietolaki 523/1999, voimaan 1.6.1999 (3 §)

- 1) *henkilötiedolla* kaikenlaisia luonnollista henkilöä taikka hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaavia merkintöjä, jotka voidaan tunnistaa häntä tai hänen perhettään tai hänen kanssaan yhteisessä taloudessa eläviä koskeviksi; (= *lähes kaikki työnhakijan/-tekijän tiedot siis; voidaan jaotella: ei-arkaluonteiset/arkaluonteiset*)
- 2) *henkilötietojen käsittelyllä* henkilötietojen keräämistä, tallettamista, järjestämistä, käyttöä, siirtämistä, luovuttamista, säilyttämistä, muuttamista, yhdistämistä, suojaamista, poistamista, tuhoamista sekä muita henkilötietoihin kohdistuvia toimenpiteitä; (= *keräämisestä poistamiseen*)
- 3)-9) *henkilörekisteri; rekisterinpitäjä; rekisteröity henkilö; sivullinen; suostumus; henkilöluottotieto; luottotietorekisteri*
 - henkilörekisteri = 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*.

Mikä on henkilötieto ja mitä sen käsittely? (Hetil 3 § 1-2 kohta)



- *idea: työnhakija/työntekijä "omistaa" henkilötietonsa*
- työnantajien välinen yleisluontoinen keskustelu ei ole
- vain *muisti- tai mielikuvat* työnhakijasta eivät ole,
- ei tarkisteta *alustalta/ei talleteta* → ei ole lain suojaa
- *vain suullisesti käsitellyt* tiedot eivät ole henkilötietoja
 - suullisesti annettu tieto, joka perustuu tallennettuun tietoon, on sen sijaan suojattua henkilötietoa
- ajankohta, jolloin tietoja hankitaan, oltava tiedossa
- jos työnhakija itse ilmaisee tahon, josta voi pyytää lisätietoja tai joka antaa suosituksia, saadaan ko. tahoihin olla yhteydessä (suostumus = voidaan luovuttaa)
 - ei tällöinkään laajemmalti kuin välittömästi tarpeellista
- Missä tilanteessa ja millä tavoin saa käsitellä → HetiL
- Minkälaisia tietoja saa käsitellä → YksTL

Mikä ei ole henkilörekisteri? Mikä taas on?

- yksittäiset manuaaliset muistiinpanot, jotka sisältävät esimerkiksi työnhakijaa koskevia henkilötietoja, mutta joita ei ole liitetty tai tarkoitettu rekisteriin liitettävästi, eivät ole
- pöytäkirjat, tapahtumakuvaukset, vaikka niissä olisi tunnistettavia henkilötietoja, eivät ole
- kun taas tiedostot, kulunvalvontarekisteri, valvontakameranauha, puhelimen käyttötiedot esimerkiksi ovat
- lainsäädännössä runsaasti velvoitteita pitää kirjaa erilaisista työntekijää koskevista henkilötiedoista

Sakon uhalla TSV:lle KHO 1767/1/93

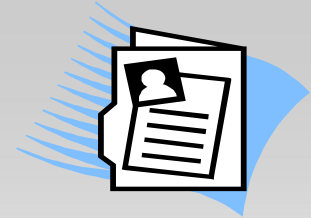


- Yhtiö voitiin sakon uhalla velvoittaa ilmoittamaan *tietosuojavaltuutetulle*, millaisia tietoja se keräsi työnhakijoista väliaikaisesti muodostettaviin henkilörekistereihin, koska tiedot olivat tarpeen «henkilötietojen» keräämisen lainmukaisuuden valvomiseksi muun ohella arkaluonteisten tietojen keräämiskiellon kannalta.



- *Tietosuojavaltuutetun kannanotto 30.1.2001 909/45/2000:*
Työnhakijoiden henkilötiedoista muodostuu henkilörekisteri. *Hakijoiden hakemukset liitteineen sekä hakijoista laadittu yhdistelmä muodostavat loogisen rekisterikokonaisuuden, jonka käyttötarkoituksena on työntekijän valinta.* Yhdistelmästä löytyvät yksittäistä henkilöä koskevat henkilötiedot helposti ja kohtuuttomitta kustannuksitta. Vaikka kysymyksessä olisikin vai yhtä käyttökertaa varten perustettu rekisteri, tulevat kaikki rekisterinpitäjälle henkilötietolaissa säädetyt velvoitteet noudatettaviksi.
- *esimerkiksi kun kerätään hakemukset mappiin odottamaan avautuvaa työpaikkaa = henkilörekisteri*

Henkilötietojen käsittelyn (esim. myös luovuttamisen) edellytykset (HetiL 8.1 §)



- Henkilötietoja saa käsitellä ainoastaan:
 - 1) rekisteröidyn *yksiselitteisesti* antamalla suostumuksella (*vrt. 12 §*)
 - 2) rekisteröidyn *toimeksiannosta* tai sellaisen sopimuksen täytäntöön panemiseksi, jossa rekisteröity on osallisena, taikka sopimusta edeltävien toimenpiteiden toteuttamiseksi rekisteröidyn pyynnöstä; 3) jos käsittely yksittäistapauksessa on tarpeen rekisteröidyn *elintärkeän edun suojaamiseksi*; 4) jos käsittelystä säädetään laissa tai jos käsittely johtuu rekisterinpitäjälle *laissa säädetystä* tai sen nojalla määrätystä tehtävästä tai velvoitteesta; 5) jos rekisteröidyllä on asiakas- tai palvelussuhteen, jäsenyyden tai muun niihin verrattavan suhteen vuoksi asiallinen yhteys rekisterinpitäjän toimintaan (*yhteysvaatimus*); 6) jos kysymys on *konsernin tai muun taloudellisen yhteenliittymän* asiakkaita tai työntekijöitä koskevista tiedoista ja näitä tietoja käsitellään kyseisen yhteenliittymän sisällä; 7) jos käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän *toimeksiannosta tapahtuvaa* maksupalvelua, tietojenkäsittelyä tai muita niihin verrattavia tehtäviä varten; 8) jos kysymys on henkilön asemaa, tehtäviä ja niiden hoitoa julkisyhteisössä tai elinkeinoelämässä kuvaavista *yleisesti saatavilla olevista tiedoista* ja näitä tietoja käsitellään rekisterinpitäjän tai tiedot saavan sivullisen oikeuksien ja etujen turvaamiseksi; tai 9) jos *tietosuojalautakunta* on antanut käsittelyyn 43 §:n 1 momentissa tarkoitetun *luvan*.

Henkilötietojen käsittelyn edellytykset (HetiL 8 §)

- Henkilötietojen luovuttaminen voi tapahtua 1 momentin 5 kohdan nojalla 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.
 - Arkaluonteisten henkilötietojen ja henkilötunnuksen käsittelystä säädetään 3 luvussa.
 - Henkilötunnuksen käsittelyssä pääsääntö on, että sitä saa käsitellä vain rekisteröidyn yksiselitteisellä suostumuksella tai erikseen luetelluissa tapauksissa, joissa rekisteröidyn yksilöiminen on välttämätöntä (13 §).
 - Henkilötietojen käsittely erityisiä tarkoituksia varten 4 luvussa.
 - tutkimus (14 §), tilastot (15 §), viranomaisten suunnittelutoimet (16 §), henkilömatrikkeli (17 §), sukututkimus (18 §), suoramarkkinointi (19 §) ja henkilöluottotiedot (20 § ja 21 §). *Säännelty varsin yksityiskohtaisesti; eräissä säännöksissä oikeus kieltää henkilötietojen kerääminen ja luovuttaminen. Suostumusta ei tarvita.*
 - Oikeudesta saada tieto ja muusta henkilötietojen luovuttamisesta viranomaisen henkilörekisteristä voimassa, mitä viranomaisten asiakirjojen julkisuudesta säädetään.
- edellä mainitut 8 §:n ehdot koskevat kaikkea henkilötietojen käsittelyä. Tietojen ei tarvitse muodostaa henkilörekisteriä.

Rekisteröidyn oikeudet 6 luku

- Informointi tietojen käsittelystä (24–25 §)
- Tarkastusoikeus (26-28 §)
- Tiedon korjaaminen (29 §)
- Kielto-oikeus (30 §)
- Automatisoitu päätös (31 §)

Tietoturvallisuus ja tietojen säilytys

7 luku

- Tietojen suojaaminen (32 §)
- Vaitiolovelvollisuus (33 §)
- Henkilörekisterin hävittäminen (34 §)
- Henkilötietojen siirto arkistoon (35 §)

Henkilötietolaki 8-9 luvut

- 8 luku Ilmoitus tietosuojavaltuutetulle
- 9 luku Henkilötietojen käsittelyn ohjaus ja valvonta
 - Tietosuojavaltuutettu, tietosuojalautakunta (38-41 ja 43-44 §)
 - Toimialakohtaiset käytännösäännöt (42 §)
 - Muutoksenhaku (45 §)
 - Uhkasakko (46 §)

Henkilötietolaki 10-11 luvut



10 luku

Vahingonkorvausvelvollisuus (47 §)

Rangaistussäännökset (48 §)

- henkilörekisteririkos
- henkilörekisteriin kohdistuva tietomurto
- vaitiolovelvollisuuden rikkominen
- henkilörekisteririkkomus

11 luku

1.6.1999

Henkilötietojen kerääminen (tarpeellisuusvaatimus, YksTL 3 §)



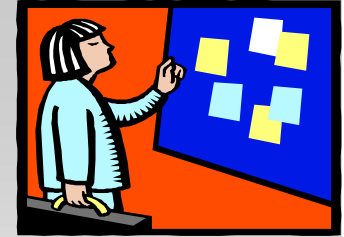
- Työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työnhakijan/työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia ja oikeita henkilötietoja, jotka ① liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai ② työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin tai ③ johtuvat työtehtävien erityisluonteesta (vrt. HetiL 6-7 §)
 - tarpeellisuus: myös esimerkiksi kuinka moni hakenut, loppuvaiheessa tarkemmin keräten ymmärrettävää
 - yrityksen tarpeet eivät ole ratkaiseva
 - kunkin työntekijän kohdalta erikseen
 - *arkaluonteiset tiedot erityissääntely*, myöskään ikää, harrastuksia ei, ellei välittömästi tarpeellinen tieto
 - *"vain sen verran kuin välittömästi tarpeellista"*, ei enempää
- Tästä tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa edes työnhakijan/työntekijän suostumuksella.
 - *"jos tieto ei ole tarpeellinen, sitä ei voi kerätä"*
 - tarpeettomien tietojen kerääminen rangaistavaa

Henkilötietojen kerääminen (tarpeellisuusvaatimus YksTL 3 §)



- Oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamisen kannalta tarpeellisia tietoja ovat esimerkiksi työtehtävien suorittamiseen, työntekijän valintaan, työolosuhteisiin sekä työ- ja virkaehtosopimusten määräysten noudattamiseen liittyvät tiedot (*esim. kyky työskennellä yksin, stressinsieto*)
 - työhönottotilanteissa lähinnä siis hakijan pätevyyttä ja sopivuutta osoittavat tiedot, ei esimerkiksi hetua, pankki- ja verotustietoja (OK: nimi, fax, puh.nro, mail)
 - yksityiselämää koskevat tiedot vain poikkeuksellisesti
 - onko perhepäivähoitajahakijalla kotieläimiä (allergia)
- Tiedot, jotka liittyvät työnantajan tarjoamiin etuuksiin, voivat koskea esimerkiksi työnantajan tarjoamia uimalippuja ja alennuksia sekä niiden käyttöä
 - normaaliasemassa olevat/johtavassa asemassa olevat
- Työtehtävien erityisluonteeseen perustuvat tiedot voivat koskea esimerkiksi ulkomaan komennuksille siirtyvän työntekijän perheolosuhteita työnantajan huolehtiessa lasten koulutuksesta

Henkilötietojen kerääminen (tarpeellisuusvaatimus, YksTL 3 §)



- tarpeellisuusvaatimus ei salli työnantajan käsitellä työpaikkailmoituksen tai -hakemuksen perusteella tietoja yhtään laajemmin sen perusteella, että työnhakija itse lähettää enemmän tietoa kuin on tarkoitus
 - tieto palautettava työnhakijalle (esim. tarpeeton valokuva) tai se on tuhottava, ellei voi palauttaa
 - hakemuksia ei saa säilyttää tarvetta kauemmin
 - hakemusten henkilötietoja ei saa suostumuksetta julkistaa
- tarpeellisuusvaatimusta arvioidaan erikseen työhönoton eri vaiheissa (ulkopuolisen rekrytoinnin käyttö ei vapauta)
 - rikkomuksen vakavuusaste ei alene, vaikka työnhakija itse vapaaehtoisesti kertoo "liikaa" asioista (*ei ole suostumus*)
- työnhakija saa jättää vastaamatta sellaiseen kysymykseen, joka ei ole työsuhteen kannalta tarpeellinen ja tiedustella, mihin tietoa tarvitaan työsuhteen hoidon kannalta
 - *ei saa seurata haitallisia seuraamuksia*

Henkilötietojen kerääminen

Erityissäännelty eräät tilanteet



- rikollista toimintaa koskevat tiedot
 - luotettavuuden osoittaminen (RikRekL4, 6 §)
 - jos henkilö ilmoittaa tarvitsevansa rikosrekisteriotteen työnantajaa varten, sitä ei anneta, jos taas pyytää sitä tarkistaakseen rikosrekisteritietonsa, sen saa ja voi toimittaa sen halutessaan työnantajalle
 - erityistilanteissa henkilön luotettavuuden tai henkilökohtaisen soveltuvuuden selvittämisessä ja arvioinnissa (4.3 §), laki asianajajista 496/1958, 6.1 §, laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994, 5 luku
 - lasten kanssa työskentelevät
 - Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä; ao. työnhakija tilaa itse, työnantaja ei voi tilata; työ, jossa pysyväisluonteisesti ja olennaisesti kuuluu ilman huoltajan läsnäoloa tapahtuvaa alaikäisen kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa taikka muuta työskentelyä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa alaikäisen kanssa; kun ensi kerran työhön
 - tietyt rikokset otteeseen, tarkemmin RikRekL
 - rikostaustan selvittämisrikkomus RL 47 luku 7 §

Henkilötietojen kerääminen työntekijästä (yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus, YksTL 4 §)



- tiedot ensi sijassa työnhakijalta/työntekijältä itseltään
- jos muualta, työnantajan hankittava suostumus tietojen keräämiseen (+ HetiL 8.1 §)
 - suostumus ei ole kuitenkaan tarpeen, jos
 - 1 viranomainen luovuttaa tietoja työnantajalle laissa säädetyn tehtävän hoitamiseksi tai 2 kun työnantaja hankkii henkilöluottotietoja tai rikosrekisteritietoja työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi (ei voida kerätä kaikkien luottotietoja!; tal. vastuu/erit.luottamus, ilmoitettava hankkimisesta etukäteen työntekijälle)
- jos muualta kuin työntekijältä itseltään, ilmoitettava ennen tiedon käyttöä päätöksenteossa (myös siis sisältö, vrt. HetiL)
- henkilötietojen kerääminen yhteistoimintamenettelyasia
- käsittelyn yleiset edellytykset, yleinen tietojen tarkastusoikeus (kaikkeen tietoon *heti*) ja tiedonantovelvoite HetiL:ssa

Henkilötietojen kerääminen työntekijästä

Eräitä erityistilanteita (mm.)

- Työvoimapalvelujen tietojärjestelmästä annetun asetuksen (8.1 §) mukaan henkilöasiakkaalta pyydetään suostumus avoimen työpaikan täyttämistä varten tarpeellisten tietojen luovuttamiseen työnantaja-asiakkaalle siinä vaiheessa, kun hänet rekisteröidään henkilöasiakkaaksi
- Myös ns. muutosturvaan liittyvä tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla irtisanotun työntekijän uudelleentyöllistäminen edellyttää ensinnäkin sitä, että työnantaja luovuttaa asianomaista koskevia henkilötietoja työvoimatoimistolle (TSL 9:3a).
- Kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain mukaan aktivointisuunnitelman laatimiseen osallistuvilla ja suunnitelmaa laadittaessa asiantuntijoina käytettävillä henkilöillä on oikeus saada toisiltaan ja luovuttaa toisilleen kyseisen suunnitelman laatimiseksi välttämättömät henkilöä koskevat tiedot (189/2001 12 §).
- Työnvälitystoimintaa harjoittavilla, esimerkiksi erilaiset rekrytointipalvelut, on oikeus luovuttaa asiakkaidensa tietoja HetiL 8.2 §:n perusteella
- Turvallisuusselvityksistä annettu laki (177/2002)
 - laaja (turvallisuusluokitus), suppea (oikeus päästä tiettyyn paikkaan)
- Laissa tai työehtosopimuksissa useita tilanteita (sairaalan lapsen hoitaminen ja muut tilapäiset poissaolot erityistilanteissa, palkan ulosmittaus tms, hätätyötilanteet, vuosilomalaki, kertausharjoitus...)



TSV 12.1.2001

- TYÖNTEKIJÄN VALOKUVA HENKILÖREKISTERISSÄ
- *Tietosuojavaltuutetun kannanotto 12.1.2001 Dnro 32/41/2001*
Ratkaistava asia: Yritys haluaisi lisätä yrityksen sisäisessä käytössä olevaan tietokantaan, josta ilmenee työntekijää koskevat yrityksen toiminnan kannalta keskeiset tiedot, työntekijän kuvan.
- Kannanotto: Jos työntekijän kuvan käyttäminen on asiallisesti perusteltua ja tarpeellista työnantajan toiminnan kannalta, työntekijän kuva voidaan tallentaa yrityksen käytössä olevaan sisäiseen tietokantaan. Tallentamiseen ei tarvita työntekijän erillistä suostumusta.
- TSV 26.11.2003: Asiallisena perusteena valokuvan käyttämiselle voi olla myös se, että näin helpotetaan työnantajan edustajaa muistamaan kyseinen työnhakija.

Tietojen kerääminen työnhakijalta



TIETOSUOJAVALTUUTETUN TOIMISTO

- TSV 18.6.1998: " Työnhakijasta voidaan kerätä vain henkilötietoja, jotka ovat tarpeellisia valinnan kannalta eli kyseeseen tulevat lähinnä ammatillista osaamista ja soveltuvuutta koskevat henkilötiedot. Pidän erityisen ongelmallisena sitä, että henkilö ilmaisisi tietoja kolmansista (perheenjäsenistä tai samassa taloudessa asuvista) ilman, että nämä tietävät siitä mitään". TSV 26.4.1991: "Tiedot perhesuhteista, lasten syntymävuosista, asunnosta, ase- tai vastaavan velvollisuuden täyttämisestä eivät pääsääntöisesti ole tarpeellisia työnhakijan yhteydessä" (*vrt. esimerkiksi L nuorista työntekijöistä: huoltajan nimi ja osoite*)
- (ei myöskään esimerkiksi elatusvelvollisuus, harrastukset, perheenjäsenten terveystiedot tai muut henkilötiedot, työssäkäynti, työn laatu, ansiot tai mikään perheen taloudelliseen asemaan liittyvä tieto. Ei tietoja perheen omistus-, liike- ja yrityssuhteista, vrt. kilpaileva toiminta)
- ns. työnhakijatiedot vain tarpeellisia (osoite-, koulutus-, aikaisemmat palvelussuhteet, kestoaika, perusterveydentila yms. identifiointitiedot); muut tiedot, kun otettu työhön



Eduskunnan oikeusasiamies 890/4/03



- EOA 890/4/03: "Vastaavasti tupakointia ei myöskään voida yleisesti pitää sellaisena yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain mukaisena välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisena henkilötietona, jota työnantaja saa käsitellä ja josta työnantaja saa hankkia selvitystä."

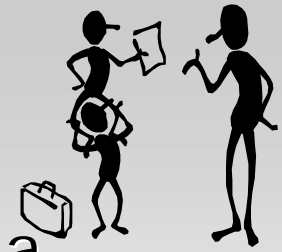
Henkilötietojen kerääminen (HetiL 11 §) Tarpeellisuusvaatimus on erityisesti säännelty arkaluonteisten tietojen käsittelyn osalta



- "Arkaluonteisina pidetään henkilötietoja, jotka 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 tai ⑥ henkilön sosiaalihuollon tarvetta tai hänen saamiaan sosiaalihuollon palveluja, tukitoimia ja muita sosiaalihuollon etuuksia" (→ *käsittelykiellon piirissä*, poikkeukset 12 §:ssä)
 - esim. ulkomaalaiselta voidaan kysyä: onko sinulla työlupa?
- työnantajan on työhönottotilanteessa huolehdittava siitä, että arkaluonteiset seikat eivät tule esille edes hakijan itsensä toimesta eikä niitä saa käsitellä, jos tulevat esiin
 - työhönottolomakkeessa ei saisi olla ko. kysymyksiä, keskustelua ei saa ohjata ko. kysymyksiin (esim. raskaus), lomakkeiden soveltuvuus tarkastettava ennalta (työnantaja vastaa, vaikka haku ulkoistettu)

Henkilötietojen kerääminen (HetiL 12 §)

Poikkeukset arkaluonteisten tietojen käsittelykiellosta (ei riitä, että pidetään tarpeellisena)



- 1) rekisteröidyn *nimenomaisella* suostumuksella
 - tiedon tulee olla lain mukaan samalla myös *tarpeellinen*
 - perusteltu työnantajan toiminnan kannalta, henkilötietojen käsittelylle määritellyn tarkoituksen mukainen sekä ko. tehtävän hoitamisen kannalta tarpeellinen
 - suostumus ei ole pelkästään se, että työnhakija vapaaehtoisesti ilmoittaa itseään koskevan arkaluonteisen tiedon
 - yleensä kirjallinen; kenelle, mitä koskee ja mitä varten
- 2) sellainen henkilön yhteiskunnallista, poliittista tai uskonnollista vakaumusta tai ammattiliittoon kuulumista koskevan tiedon käsittely, *jonka itse saattanut julkiseksi*
- muut poikkeukset 3) - 13)
 - mm. oikeusvaade, lakiperusteiset velvoitteet, ammattiliittoon kuuluminen, Tietosuojalautakunnan lupa
- arkaluonteiset tiedot poistettava rekisteristä välittömästi, kun perustetta ei enää ole, arvioitava 5 v:n välein (pääsääntö)

Arkaluonteisten henkilötietojen kerääminen Terveystietojen käsitteleminen työnhaussa



- työnhakulomakkeessa ei saa siis kysyä esimerkiksi myöskään yksityiskohtaisia terveyteen liittyviä seikkoja
 - voidaan kysyä vain sellaista, joka työn luonne ja laatu huomioon ottaen rajoittaisi työtehtävien hoitoa (esim. vajaakuntoisen työnhakijan kohdalla välttämätöntä kerätä laajemmalti terveystietoja), *korostunut tarpeellisuusvaatimus*
 - työhönhakulomakkeessa ei saisi olla ko. kohtaa (?), yleisluontoinen kerääminen on sallittua
 - valinta voi olla ehdollinen, kunnes työkyky selvitetty
 - *kytkentä syrjintäsäännöksiin*

- TSV 26.4.1991: "*Yksityiskohtaiset* sairauksia koskevat tiedot eivät ole tarpeellisia eivätkä asianmukaisia *edes haastattelussa*" (siis kysyä esim. vain, onko työnhakijalla sellaisia sairauksia, jotka voisivat haitata kyseisen tehtävän hoitamista, mutta ei itse sairautta)..
"Tällaiset arkaluonteiset tiedot voi kerätä laillisesti terveydenhuollon ammattihenkilö työhöntulotarkastuksen yhteydessä".

Tarpeellisuusvaatimusta konkretisoitu terveydentilatietojen osalta (YksTL 5 §)



- käsitellä työntekijän terveydentilatietoja vain, jos itse toimittaa ne hänelle/tai antaa kirjallisen suostumuksen luovuttaa tällaisia tietoja työnantajalle
- mutta ei kuitenkaan edes työntekijän suostumuksella käsitellä mitä tahansa terveydentilaa koskevia tietoja
 - ① jos se on tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveydentilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi tai ② sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy ③ *myös, jos työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitetettävän työkykyisyytään tällaisten tietojen perusteella* ④ lisäksi niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa kuin muualla lainsäädännössä (esim. työturvallisuuslaki ja työterveyshuoltolaki) säädetään
 - vain ne, jotka valmistelevat/tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen (määriteltävä)

KHO 2080/1/89



- "...Vartiointi Oy pyysi lupaa saada vartijoiden työhönottovaiheessa kerätä vartijoiksi hakevista henkilörekisterilain 6 §:ssä tarkoitettuja arkaluonteisia henkilötietoja työnhakulomakkeen mukaisesti, muun muassa tiedon tuomiosta sekä juopumuspidätyksestä ja sen ajankohdasta. Tietosuojalautakunta katsoi, että tuomiota koskevat tiedot olivat henkilörekisterilain 6 §:n 2 momentin 3 kohdassa tarkoitettuja arkaluonteisia henkilötietoja ja että hakija tämän vuoksi tarvitsi tietosuojalautakunnan poikkeusluvan arkaluonteisten tietojen rekisteröintikiellosta. *Kun otettiin huomioon vartijan työn luonne ja vartijakoulutuksen laatu, oli painava syy myöntää poikkeuslupa tuomiota koskevan tiedon keräämiseen.* Luvan myöntäminen ei vaarantanut rekisteröidyn yksityisyyttä ja etuja ja oikeuksia eikä valtion turvallisuutta. Juopumuspidätystä (oikeastaan päihtyneen säilöönottamista) koskevat tiedot olivat... hoitotoimenpiteisiin verrattavia toimia kuvaavia tietoja ja siten arkaluonteisia henkilötietoja → *(palautus ao.osin)*

Tietosuojalautakunta 19/90



- KHO:n palautettua asian uudelleen käsiteltäväksi tietosuojalautakunta katsoi, että *päihtyneen säilöönottamista koskeva tieto on katsottava arkaluonteiseksi tiedoksi*. Vartiointiliike tarvitsi poikkeusluvan kyseisen tiedon keräämiseen ja tallettamiseen vartijoiksi hakevista henkilöistä. Lupaa ei myönnetty.
- "Arkaluonteisia henkilötietoja ei pääsääntöisesti saa kerätä ilman tietosuojalautakunnan lupaa tai rekisteröidyn suostumusta... Hakemuksen mukaisella työnhakulomakkeella *työnhakija ei anna nimenomaista suostumustaan* arkaluonteisten henkilötietojen tallettamiseen tai luovuttamiseen. Lomakkeesta ei myöskään ilmene, *mihin arkaluonteisia tietoja on lupa käyttää tai luovuttaa*. Tämän vuoksi hakija tarvitsee tietosuojalautakunnan poikkeusluvan arkaluonteisena pidettävän päihtyneen säilöönottoa koskevan tiedon keräämiseksi ja tallettamiseksi."

- Asiaan liittyen: YksTL 3 §:n tarpeellisuusvaatimus ei salli alkoholitiedon käsittelemistä, alkoholinkäyttöä ei voida selvittää millään testaamistavalla työnhakijan osalta

Työnhakijan tietojen säilyttäminen HetiL 29 §



- työnantajan on rekisterinpitäjänä ilman aiheetonta viivytystä oma-aloitteisesti tai työnhakijan pyynnöstä oikaistava, poistettava tai täydennettävä rekisterissä oleva, käsittelyn kannalta virheellinen, tarpeeton, puutteellinen tai vanhentunut henkilötieto (jollei hyväksy → todistus, informoitava)
 - hakemus peruutetaan → asiakirjat palautettava
 - muutoin → voitaneen säilyttää vain niin kauan kuin työnantajalla riski siitä, että työnhakija voisi nostaa kanteen laittomasta työhönotosta
 - ei voida säilyttää hakemuksia esim. muita hakutilanteita varten ilman suostumusta
- 2 vuotta (työsopimuslaki) (vrt. 1v tasa-arvolaissa ja uudessa yhdenvertaista kohtelua koskevassa laissa)
 - tarpeettomat tiedot (esim. ehkä tietynlaiset taustaselvitykset) siitä huolimatta aina heti hävitettävä, virheellinen henkilöarviointi aina heti

Henkilöluottotietojen käsittely

- Työnantajalla on oikeus saada ja käyttää tehtävään valittua työnhakijaa koskevia luottotietolain (527/2007) 4 luvussa tarkoitettuja henkilöluottotietoja työnhakijan luotettavuuden arvioimiseksi, kun työnhakijan on tarkoitus toimia työtehtävissä, jotka edellyttävät erityistä luotettavuutta ja:
 - 1) joihin sisältyy päätäntävaltaa tehdä työnantajan puolesta merkittäviä taloudellisia sitoumuksia tai tosiasiallisesti itsenäistä harkintavaltaa tällaisten sitoumusten valmistelussa;
 - 2) joissa työntekijän nimenomaisena tehtävänä on taloudellisesti merkittävien luottojen myöntäminen ja valvonta;
 - 3) joiden hoitamiseksi annetaan pääsy sellaisiin työnantajan tai tämän asiakkaan kannalta keskeisiin liike- ja ammattisalaisuuksiin, joiden suojaamisesta on erityisesti huolehdittu;

Henkilöluottotiedot; jatkuu

- 4) joiden hoitaminen edellyttää sellaisia tietojärjestelmän käyttöoikeuksia, joiden avulla voidaan siirtää työnantajan tai tämän asiakkaan varoja tai muuttaa niihin liittyviä tietoja, tai joissa työntekijä käyttää tällaisen tietojärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia;
- 5) joiden olennaisena osana on käsitellä ilman välitöntä valvontaa arvoltaan merkittävää määrää rahaa, arvopapereita tai arvoesineitä;
- 6) jotka ovat työnantajan tai tämän asiakkaan omaisuuden vartiointitehtäviä;
- 7) joiden luonteeseen pääsääntöisesti kuuluu valvoton työskentely yksityiskodissa.

Henkilöluottotiedot; jatkuu

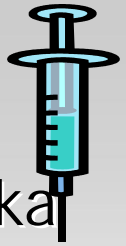
- Mitä 1 momentissa säädetään, sovelletaan myös, jos työntekijän työtehtävät muuttuvat työsuhteen aikana siten, että ne täyttävät mainitussa momentissa säädetyt edellytykset työnantajan oikeudelle käsitellä henkilöluottotietoja.
- Työnantaja vastaa henkilöluottotietojen hankkimisesta aiheutuvista kustannuksista.
- Henkilöluottotietojen käyttöoikeudesta valittaessa henkilö yrityksen vastuhenkilöksi säädetään luottotietolain 19 §:n 2 momentin 9 kohdassa.

Huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittely (YksTL 6-12, 14 §)



- huumetestaaminen oli mahdollista vanhan lain (407/2001) aikana vain osana terveystarkastusta ja laissa määriteltyjä terveydenhoitopalveluja käyttäen; uusi laki oikeuttaa työnantajan laissa määritellyissä tilanteissa kuitenkin myös käsittelemään työnhakijan ja työntekijän huumausaineiden käyttöä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja (myös erillään terveystarkastuksista)
 - *huumausainelaki 1289/1993 määrittelee huumausaineen käsitteen*
 - säännökset poikkeavat testaamisen sääntelystä osana terveystarkastusta /terveystarkastus voi sinänsä olla edelleen pelkkä huumetestikin/terveystarkastusten yhteydessä huumetestin voidaan suorittaa vain ammattihenkilön tarpeellisuusarvion mukaan/työnantaja ei pääätä testistä (jos edes tarkoitus tehdä huumausainetestin, sen on perustuttava myös kirjalliseen *päihdeohjelmaan*)
 - *huumetestitulokset on arkaluonteinen tieto*
 - *ei dispositiivista oikeutta (vrt. työnantajapuolen kanta)*³⁵

Huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittely (YksTL 6-12 §)



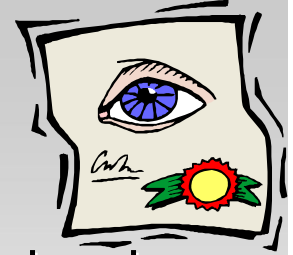
- työnantaja saa käsitellä vain sellaisia testitietoja, jotka sisältyvät asianomaisen työnantajalle toimittamaan huumausainetestistä koskevaan todistukseen (testattu huumausaineen mahdollista käyttöä ja sen vaikutusta määrätynlaisten tehtävien hoitamisedellytyksiin)
- työnhakija tai työntekijä toimittaa itse ko. todistuksen
- työnantaja osoittaa hankintapaikan, vastaa kuluista
- työntekijä: todistuksesta saa ilmetä vain, että on tehty huumausainetestistä ja selvitys siitä, onko hän käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin siten, että hänen työ- tai toimintakykynsä on heikentynyt
- sovelletaan lisäksi, mitä työterveyshuoltolaissa säädetään (mm. kirjallinen päihdeohjelmaedellytys); käsittelyyn lisäksi, mitä YksTL 5 §:ssä säädetään (käsittelyyn oikeutetut); menettelyyn YTL:ia (tehtäväkohtaiset perusteet) tai, ellei laki sovellu, tilaisuus tulla kuulluksi

Huumausainetestiä koskeva todistus työhön otettaessa (YksTL 7 §)



- Työnantaja voi pyytää tehtävään valitulta työnhakijalta (tai, jos tehtävät muuttuvat työsuhteen aikana) huumausainetestiä koskevan todistuksen (+tarpeellisuus), kun
 - 1 hakijan on tarkoituksellista toimia sellaisissa työtehtävissä, jotka edellyttävät tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä (=siis?) ja jos
 - 2 tehtävän hoitamisesta huumeiden vaikutuksen alaisena tai niistä riippuvaisena todennäköisesti yleisen kokemuksen mukaan voi aiheutua tiettyjä ei-toivottuja vaikutuksia(henki/terveys/työturvallisuus/tietoturvallisuus/valtion turvallisuus/liikenneturvallisuus/liike- ja ammattisalaisuuksien suoja/omaisuus- ja ympäristöarvot, erityinen luottamus (esim. toisen kotona), lääkehuollon tietyt tehtävät, alaikäisten huolenpitotehtävät yksin)
 - yhdenvertaisuusnäkökohdat, onko muita keinoja?
 - tarkemmin YksTL 7 § 1 mom 1-6 kohdat, 2 mom. 1-3 kohdat

Huumausainetestiä koskeva todistus työhön otettaessa (YksTL 7,9 §)



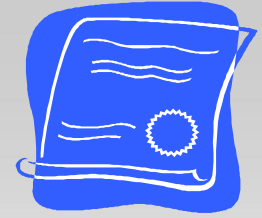
- Työnhakijalla ei ole velvollisuutta toimittaa todistusta
- kerrottava hakumenettelyn yhteydessä ennen työsopimuksen tekemistä etukäteen, että todistus tullaan vaatimaan valitulta (9 §, valinta ehdollinen siihen asti) *koska tehtävä sitä edellyttää* (vastaavasti työntekijälle ennen työehtojen muuttamista)
- suostumusedellytys; todistus voidaan ottaa vain työhön valitulta henkilöltä tämän suostumuksella (suostumuksen kohde: "oikeus käsitellä", aikamääre toimittamiselle)
- ellei toimita, voidaan valita toinen, jos ollut oikeus edellyttää todistusta (myös ehdollinen valinta)
 - *tarpeellisuusvaatimus* (esim. lentoturvallisuus)
- virkamiesten ja viranhaltijoiden osalta todistuksen toimittaminen voi olla virkaan nimittämisen edellytys

Huumausainetestiä koskeva todistus työsuhteen aikana (YksTL 8 §)



- Työ- ja virkasuhteen aikana työnantaja voi velvoittaa työntekijän esittämään todistuksen huumausainetestistä (*työnhakijaa tiukemmat kriteerit*):
 - kun on perusteltua aiheutta epäillä, että hän on huumeiden vaikutuksen alaisena työssä tai että hänellä on riippuvuus huumeista ja lisäksi kun testaaminen välttämätöntä työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi
 - ja edellyttäen, että työntekijä toimii sellaisissa työtehtävissä, jotka edellyttävät erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä ja jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena joko vakavasti vaarantaisi henkeä tai terveyttä tai voisi aiheuttaa muuta merkittävää vahinkoa tai vaarantaa turvallisuutta (tarkempi luettelo YksTL 8 § 1 mom 1-7 kohdat)

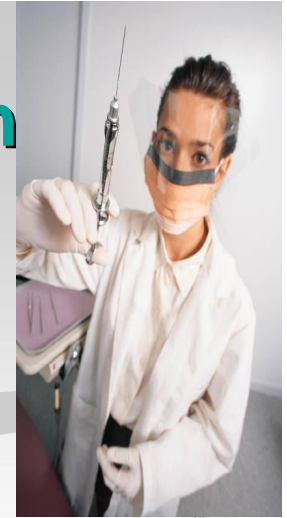
Huumausainetestiä koskeva todistus työsuhteen aikana (YksTL 8 §)



- Todistuksen toimittamisvelvollisuus on palvelussuhteeseen liittyvä velvoite, jonka rikkomisesta työntekijälle mahdollisesti aiheutuvat seuraamukset määräytyvät työ- ja virkaoikeudellisin perustein kokonaisharkinnan pohjalta
 - huomautus, varoitus, työsuhteen päättäminen
 - yksistään testituloksen toimittamatta jättäminen ei oikeuta työnantajaa ryhtymään toimenpiteisiin, vaan on oltava näyttö huumeiden käytöstä tai riippuvuudesta
 - työnantaja voi asettaa kohtuullisen määräajan, jonka kuluessa todistus on esitettävä
 - Oikeus käsitellä todistuksen tietoja myös, kun työntekijä sitoutunut huumausaineiden väärinkäytön vuoksi toteutettavaan hoitoon ja todistuksen käsittely liittyy siihen
- YksTL 7 ja 8 §:n säännökset eivät siis estä huumausainetestin tekemistä työterveyshuollon terveystarkastuksen yhteydessä (YksTL 11 §); myös: *tarpeellisuusvaatimus*

Huumausainetestitodistuksen hankkiminen on säännelty asetuksessa (218/2005)

- lähetteen antaa lääkäri tai testaukseen perehtynyt terveydenhoitaja
 - kirjattava testattavan lääkitys
 - annettava testattavalle selvitys huumausainetestin tarkoituksesta ja sisällöstä sekä tieto mahdollisuudesta riitauttaa varmistettu positiivinen testitulos
- huumausainetestin tulee perustua testattavan jokaiseen testikertaan antamaan suostumukseen
- huumausainetestaukseen perehtynyt lääkäri tulkitsee varmistetun positiivisen testituloksen
 - arvioitava, johtuuko varmistettu positiivinen testitulos testattavalle määrätystä lääkityksestä, muusta hyväksyttävästä tai testattavan esille tuomasta muusta syystä
 - testattavalle tulee varata mahdollisuus esittää käsityksensä varmistetun positiivisen testituloksen syystä, ellei se ole ilmeisen tarpeetonta
- lääkärin on ilmoitettava testattavalle tulkitusta varmistetusta *positiivisesta* testituloksesta ja annettava hänelle testitulos kirjallisena.
- Huumausainetestiä koskevan tutkimuslähetteen antaneen toimintayksikön on ilmoitettava *negatiivisesta* testituloksesta!



Alkoholin käytön selvittäminen (uusien valmistelussa olevien säännösten mukaan)



- säädettäisiin niistä perusteista, joilla työnantaja voisi puhalluttaa työntekijää tämän alkoholin vaikutuksenalaisuuden selvittämiseksi ja käsitellä tällaisia työntekijää koskevia tietoja.
- säännöksillä ei puututtaisi työnantajan oikeuteen ryhtyä työoikeudellisiin toimenpiteisiin eikä työnantajalla olisi velvollisuutta puhalluttaa työntekijää ennen kuin hän voi ryhtyä työntekijän alkoholin vaikutuksenalaisuuden johdosta mahdollisiin toimenpiteisiin.
- puhallutusoikeus olisi työtehtäväperusteista, ei yleistä seulontaa (esimerkiksi samallakaan työpaikalla kaikkia ei voisi puhalluttaa).
- työnantajalla olisi velvollisuus huolehtia puhallutustestien tuloksen oikeellisuudesta
 - puhalluttaminen vastoin säännöksiä rangaistavaa
- *työhönottotilanteet ulkopuolella*

Testien ja tarkastusten suorittamista koskevat vaatimukset (YksTL 13 §)



- testata vain, jos suostumus (= *henkilötietojen keräämistä*)
- testejä voidaan tehdä, jos **1** tarkoitus on selvittää *työtehtävien hoidon edellytyksiä* tai **2** koulutus- tai muun ammatillisen kehittämisen tarvetta (tämä ei käytännössä koske työnhakijaa) → = *henkilö- ja soveltuvuusarviointi*
 - henkilökohtaisen palkanosan määrääminen :testi vai ei-asiantuntija-arvio; joka tapauksessa vahingonkorvausvastuu
- testeillä saatavien tulosten tulee olla myös välittömästi kunkin työntekijän *työsuhteen kannalta* tarpeellisia (3§)
- testien tulosten oltava virheettömiä (varmistettava)
 - luotettavat testausmenetelmät, suorittajat asiantuntevia, saatavat tiedot virheettömiä (ehdotonta virheettömyyttä ei kuitenkaan voida edellyttää)
- maksutta tehty kirjallinen lausunto testistä, jos annettu työnantajalle suullisena, selvitys sisällöstä (*ymmärrettävä*)
- yhteistoimintamenettelyasioita: henkilötestit ja –arvioinnit

Testien ja tarkastusten suorittamista koskevat vaatimukset (YksTL 13 §)



- testeillä kerätään mm. terveydellisiä ja persoonallisia ominaisuuksia sekä tietoja ja taitoja koskevia tietoja
 - tarpeellisten tietojen ja taitojen arvioinnin oikeutus selvä
 - terveydellisten ja persoonallisten ominaisuuksien osalta ongelmallista, esimerkiksi terveystarkastuksen voi suorittaa vain laissa säädetty taho
- hakijoiden karsiminen ilman varsinaista henkilöarviointia → ei ole testaamista (esim. todistukset ja kokemus huonompia), hakijoiden karsiminen henkilöarvioinnin tavoin → lienee arviointitestiin rinnastettava
- valvonta työnhakutilanteessa sallittua (kameravalvonta ei,?)
- haastattelu sellaisenaan ei ole testaamista

Henkilöarviointi: "Työorganisaatiossa tehtävä organisaation sisäisen tai ulkopuolisen asiantuntijan yksittäisistä henkilöistä tekemä tutkimus. Tutkimus tehdään tarkoitukseen suunnitelluilla, systemaattisilla menetelmillä. Menetelmien avulla pyritään arvioimaan tai ennustamaan henkilön työssä suoriutumista tai kehittämistarpeita tutkimalla hänen ajatteluaan, osaamistaan, kykyjään, ominaisuuksiaan tai toimintamalleja tai muuta käyttäytymistäipumuksia".

Testien ja tarkastusten suorittamista koskevat vaatimukset (YksTL 13–15 §)



- terveydentilaa (14 §) koskevien tarkastusten suorittamiseen tai näytteiden ottoon vain terveydenhuollon ammattihenkilöitä, asianomaisen laboratorioskoulutuksen saaneita henkilöitä ja terveydenhuollon palveluja
 - tarkoitus turvata se, että terveydentilaa koskevia tutkimuksia ja testejä tekevät vain siihen oikeutetut ammattihenkilöt ja että tiedot ovat siksi oikeita
 - säännellään tarkemmin terveydenhuollon lainsäädännössä (työterveyshuoltolaki 2.2.§; myös tartuntatautilaki 20 §, valtion virkamieslaki 19 §): velvoite osallistua terveystarkastukseen (työterveyshuoltolaki 13 §)
 - koskee myös alkoholi- ja huume-testejä
 - ei geneettisiä tutkimuksia (15 §)
- YksTL:n lähtökohta muistettava: ensi sijassa itseltään, jos muualta arvioija tarvitsee suostumuksen. Säädetty erikseen myös ne tilanteet, joissa terveydentilatietoja voidaan ylipäätään käsitellä (5 §).

Yhteistoimintamenettely



- 1) työhönoton periaatteet, sen menetelmät, työhönoton yhteydessä kerättävät tiedot ja työhön tulijalle annettavat tiedot sekä työhön perehdyttämisen järjestelyt
 - henkilöarvioinnit ja muut testit, työnhakulomakkeet; mitä tietoja työnhakijoista kerätään, millä tavalla ja mistä
 - turvallisuusselvitykset, henkilöluottotietojen käsittely, testausmenetelmät (tarkoitus, sisältö, tulkinta, luotettavuus, asiantuntemus suorittaa)
 - yksittäinen työhönottotilanne ei yt-asia
- 2) työntekijän tekniseen valvontaan (kameravalvonta, kulunvalvonta ja muu teknisin menetelmin toteutettu valvonta), tietoverkon ja sähköpostin käyttöön liittyvät asiat (*tiedottamisvelvollisuus valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta...*)
 - jos YTL ei sovellu, tilaisuus tulla kuulluksi
- 3) huumetestien käyttö; tehtävät, joissa testataan
- (virastot ja laitokset, kuntapuoli)
- *ei voida poiketa tarpeellisuus- tai suostumusvaatimuksesta*



Valvonta (YksTL 22 §)

- YksTL:n erilaisia asiatilanteita ei ole erotettu toisistaan valvonnan osalta
 - työsuojeluviranomaiset (*aineelliset edellytykset, menettelytavat*)
 - tietosuojavaltuutettu (*henkilötietojen käsittely, rekisterinpito*)
 - tietosuojalautakunta (*periaatteellisesti tärkeät asiat*)
 - oikeudet erityislaissa ja -säännöksissä
- työterveyshuolto (STM, LH, työsuojeluviranomaiset)
- yhteistoimintalaki (TM, valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt)
 - ei valtion virastoissa ja laitoksissa
- muu: (poliisi rikosasioissa; salakatselu RL 24:6.1 §, salakuuntelu RL 24:5.1 §)
 - rangaistukset vain luonnolliseen henkilöön
 - vahingonkorvauskanteet (HetiL 47.1 § → VahL)

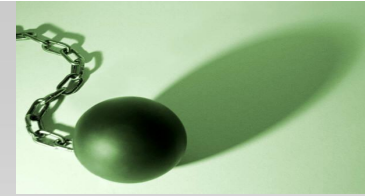
Työoikeudellisesta seuraamusjärjestelmästä



”Työntekijä kantaa riskin seuraamuksista”

- työnhakija/työntekijä kieltäytyy esimerkiksi (vrt. kuitenkin julkinen sektori)
 - pakollisesta terveystarkastuksesta → ei voida fyysisesti pakottaa, kieltäytymisen merkitys tapauskohtaisesti
 - vapaaehtoisesta terveystarkastuksesta → ei voine olla ratkaiseva työkyvyn tai sopivuuden selvittämiseksi, koska on vapaaehtoinen
 - huumetestistä → potilas- ja muun terveydenhuollon lainsäädännön perusteella
 - aina oikeus kieltäytyä; voi johtaa työterveyslääkärin johtopäätöslausemaan, jonka mukaan terveydentilaa ei voida riittävästi tutkia (pakollinen tarkastus) → työntekijä kantaa riskin seurauksesta
 - huumetestitodistuksen toimittamisesta → sopivuutta tai soveltuvuutta ei voida tutkia; jos taas laissa velvollisuus toimittaa, rikkoo velvoitteitaan → työoikeudelliset seuraamukset

Rangaistusseuraamukset



- HetiL 48.1 § → RL 38 luku 9 §: henkilörekisteririkos: sakko tai vankeutta enintään 1 vuosi (henkilötietojen tarpeellisuus, virheettömyys, arkaluonteiset tiedot, hetu yms.)
- HetiL 48.2 §: henkilöstörekisteririkkomus: sakkoon, ellei muualla ankarampaa säädöstä (rekisteriselosteen laatiminen, henkilötietojen käsittely, tarkoitus, väärä tieto, tietosuojan rikkominen yms.)
- YksTL 24 §: esim. : sakko, ellei muualla... (tiedonantovelvollisuus, huumausainetestitodistusasiat, väärin testaaminen, kameravalvonnan tai sähköpostisuojan toteuttaminen yms.)
 - tietomurto (RL 38 luku 8 §), salakatselu, salakuuntelu, viestintäsalaisuuden loukkaaminen ja salassapitosäännösten rikkominen (RL 38 luku 1 ja 2 §, RL 40 luku 5 §) RL:ssa
- Työterveyslaki 23 §: työterveyshuollon yhteistoiminta-rikkomus: sakko/työterveyspalvelujen laiminlyönti: sakko.
- JulkL 35 §: mm. vaitiolovelvoitteen, salassapidon rikkominen
- YTL: yt-velvoitteen rikkominen: sakko./salassapito-velvollisuuden rikkominen: sakko (jollei muualla...)
- RL 47.3 §: työsyryntä; sakko tai vankeutta max. 6 kk
- työnantajan/tämän edustajan vastuunjako RL 47 luku 7 §