

LAKI YKSITYISYYDEN SUOJASTA TYÖELÄMÄSSÄ

1. LAIN TARKOITUS (1 §)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä on vuodelta 2004. Sillä turvataan perustuslaissa säädettyä yksityiselämän suojaa.

Lain tarkoituksena on **työelämässä** toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia

Lakia sovelletaan kaikkiin **virka- ja työsuhteisiin** sekä **myös työnhakijoihin**, jollei erikseen toisin ole säädetty.

Muistettava on, että tässä laissa käsiteltäviä asioita säännellään muissakin laeissa, kuten henkilötietolaissa, julkisuuslaissa ja nimikirjalaissa.

2. TARPEELLISUUSVAATIMUS (3 §)

Työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän tai viranhaltijan **palvelussuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja**. On oltava todellinen tarve kerätä tietoja.

Tarpeellisia ovat tiedot, jotka

- liittyvät palvelussuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen
- liittyvät työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin
- johtuvat työtehtävien erityisluonteesta

Tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa edes työntekijän suostumuksella!

3. TYÖNTEKIJÄN HENKILÖTIETOJEN KERÄÄMINEN (4 §)

Työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot **ensi sijassa häneltä itseltään**.

Tietojen kerääminen muualta edellyttää **työntekijän suostumusta**.

Suostumusta ei kuitenkaan tarvita,

- kun viranomaisen luovuttaa tietoja työnantajalle laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi,
- kun työnantaja hankkii henkilöluottotietoja tai rikosrekisteritietoja työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi (tietojen hankkimisesta on kuitenkin ilmoitettava etukäteen työntekijälle)

Työnantajan on **ilmoitettava työntekijälle muualta kuin tältä itseltään kerätyistä henkilötiedoista**, ennen kuin tietoja käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa.

4. TIEDOT TYÖNTEKIJÄN TERVEYDENTILASTA (8 §)

Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja

- jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään,
- jos tiedot on kerätty työntekijän kirjallisella suostumuksella muualta ja tietojen käsittely on tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveydentilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi,
- sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy,
- jos työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitetävän työkykyisyyttään,
- niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa kuin muualla laissa erikseen säädetään.

Terveydentilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä tai toimeenpaneuvat niitä.

Työnantajan on nimettävä terveydentilaa koskevia tietoja käsittelevät henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joihin käsittely sisältyy.

Terveydentilaa koskevia tietoja ei saa ilmaista sivulliselle palvelussuhteen aikana eikä sen jälkeen.

Terveydentilaa koskevat tiedot on säilytettävä erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista.

5. HENKILÖ- JA SOVELTUUVUUSARVIOINTITESTIT (5 §)

Henkilö- ja soveltuvuustestaamisen **edellytyksenä on**

- testattavan suostumus,
- että tarkoituksena on työtehtävien hoidon edellytysten selvittäminen,
- että tarkoituksena on koulutus- tai muun ammatillisen kehittämisen tarpeen selvittäminen.

Työnantajan **on varmistettava**, että

- testejä tehtäessä käytetään luotettavia testausmenetelmiä (ei kuitenkaan edellytetä auktorisointia),
- testien suorittajat ovat asiantuntevia,

- testauksella saatavat tiedot ovat virheettömiä (virheettömyyttä arvioitaessa on otettava huomioon testausmenetelmä ja sen luonne).

Työntekijälle on tämän pyytäessä annettava maksutta testistä annettu kirjallinen lausunto. Jos lausunto on annettu ainoastaan suullisena työnantajalle, työntekijän on saatava selvitys lausunnon sisällöstä.

6. TERVEYDENHUOLLON PALVELUIDEN KÄYTTÄMINEN (6 §)

a) Palveluiden käyttäminen

Terveydenhuollon palveluita on käytettävä

- työntekijän terveydentilaa koskevien testien suorittamisessa
- näytteiden ottamisessa
- alkoholi- ja huumetestien tekemisessä

Testaamisen on aina oltava perusteltua.

b) Alkoholipuhallustesti

Alkoholin vaikutuksenalaisuutta voidaan työpaikalla selvittää puhallustestillä.

Puhallustestaaminen edellyttää työntekijän suostumusta. Testistä kieltäytymisellä ei saa sellaisenaan olla seuraamuksia työntekijälle. Kuitenkin, jos työnantajalla on selvästi aihetta epäillä testistä kieltäytyvän työntekijän olevan päihteiden vaikutuksen alaisena, työnantajalla voi olla oikeus ryhtyä palvelussuhteen päättämiseen tähtääviin toimiin.

c) Huumausainetestit

Työnantaja saa käsitellä vain sellaisia työntekijän huumausaineiden käyttöä koskevia testitietoja, jotka sisältyvät asianomaisen työnantajalle toimittamaan huumausainetestistä koskevaan todistukseen.

Työnantaja saa ottaa vastaan tai muutoin käsitellä huumausainetestistä koskevaan todistukseen merkittäviä tietoja tehtävään valitus työnhakijan suostumuksella vain silloin, kun työnhakijan on tarkoitus toimia tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä edellyttävässä työssä tai jos työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena voi aiheuttaa vaaraa.

Työnantaja voi velvoittaa työntekijän esittämään työsuhteen aikana huumausainetestistä koskevan todistuksen, jos työnantajalla on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä tai työntekijällä on (työssä vaaraa aiheuttava) riippuvuus huumeista.

d) Geenitestit

Geenitestien käyttö on kokonaan kielletty.

Työnantajalla ei ole oikeutta saada tietää, onko työntekijälle tehty geneettinen tutkimus.

7. KAMERAVALVONTA TYÖPAIKALLA (5 luku)

Työnantaja saa toteuttaa jatkuvasti kuvaa välittävän tai kuvaa tallentavan teknisen laitteen käyttöön perustuvaa valvontaa (*kameravalvonta*) käytössään olevissa tiloissa

- työntekijöiden ja muiden tiloissa oleskelevien henkilökohtaisen turvallisuuden varmistamiseksi
- omaisuuden suojaamiseksi
- tuotantoprosessien asianmukaisen toiminnan valvomiseksi
- turvallisuutta, omaisuutta tai tuotantoprosessia vaarantavien tilanteiden ennaltaehkäisemiseksi tai selvittämiseksi.

Kameravalvontaa ei saa käyttää (paitsi erityisistä syistä)

- tietyn työntekijän tai tiettyjen työntekijöiden tarkkailuun työpaikalla
- käymälässä, pukeutumistilassa tai muissa henkilöstötiloissa
- työntekijöiden henkilökohtaiseen käyttöön osoitetussa työhuoneessa

Työnantaja voi kuitenkin kohdentaa kameravalvonnan tiettyyn työpisteeseen, jossa työntekijöitä työskentelee, jos tarkkailu on välttämätöntä:

- työntekijän työhön liittyvän ilmeisen väkivallan uhkan tai hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen ilmeisen haitan tai vaaran ehkäisemiseksi;
- omaisuuteen kohdistuvien rikosten estämiseksi ja selvittämiseksi, jos työntekijän tehtävän olennaisena osana on käsitellä arvoltaan tai laadultaan merkittävää omaisuutta, kuten rahaa, arvopapereita tai arvoesineitä
- työntekijän etujen ja oikeuksien varmistamiseksi, jos kameravalvonta perustuu tarkkailun kohteeksi tulevan työntekijän pyyntöön ja asiasta on sovittu työnantajan ja työntekijän välillä

Työnantajan on kameravalvontaa suunnitellessaan ja toteuttaessaan pidettävä huolta siitä, että:

- ennen kameravalvonnan käyttöönottamista selvitetään työntekijöiden yksityisyyteen vähemmän puuttuvien muiden keinojen käyttömahdollisuudet
- työntekijän yksityisyyteen ei puututa enempää kuin on välttämätöntä toimenpiteiden tarkoituksen saavuttamiseksi
- valvonnalla saatujen henkilöitä koskevien tallenteiden käyttö ja niiden muu käsittely suunnitellaan ja toteutetaan henkilötietolain mukaisesti
- tallenteita käytetään vain niihin tarkoituksiin, joita varten tarkkailua on suoritettu
- työntekijöille tiedotetaan yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen kameravalvonnan alkamisesta, toteuttamisesta ja siitä, miten ja missä tilanteissa mahdollisia tallenteita käytetään sekä 16 §:n 2 momentin tarkoittamissa tilanteissa kameroiden sijainnista

- kameravalvonnasta ja sen toteuttamistavasta ilmoitetaan näkyvällä tavalla niissä tiloissa, joihin kamerat on sijoitettu.

Työnantajalla on oikeus käyttää tallenteita:

- työsuhteen päättämisen perusteen toteennäyttämiseksi
- tasa-arvolaisissa tai työturvallisuuslaissa tarkoitetun häirinnän ja epäasiallisen käytöksen selvittämiseksi ja toteennäyttämiseksi, jos työnantajalla on perusteltu syy epäillä työntekijän syyllistyneen tällaiseen
- työtapaturman tai muun työturvallisuuslaissa tarkoitettua vaaraa tai uhkaa aiheuttaneen tilanteen selvittämiseksi.

Tallenteet on hävitettävä heti, kun ne eivät enää ole tarpeen kameravalvonnan tarkoituksen toteuttamiseksi ja viimeistään vuoden kuluttua tallentamisen päättymisestä, paitsi jos jokin edellä mainittu selvittämisprosessi on kesken.

8. TYÖNTEKIJÄN SÄHKÖPOSTIN HAKEMINEN JA AVAAMINEN (6 luku)

Työnantajalla on oikeus hakea esille tai avata työnantajan työntekijän käyttöön osoittamaan sähköpostiosoitteeseen lähetettyjä tai työntekijän tällaisesta sähköpostiosoitteesta lähettämiä sähköpostiviestejä ainoastaan silloin, jos

- työntekijä voi käytettävän sähköpostijärjestelmän automaattisen vastaustoiminnon avulla lähettää viestin lähettäjälle ilmoituksen poissaolostaan ja sen kestosta sekä tiedon henkilöstä, joka hoitaa poissa olevalle työntekijälle kuuluvia tehtäviä
- työntekijä voi ohjata viestit toiselle työnantajan tähän tehtävään hyväksymälle henkilölle tai toiseen omassa käytössään olevaan työnantajan hyväksymään osoitteeseen
- työntekijä voi antaa suostumuksensa siihen, että työntekijän poissa ollessa tämän valitsema työnantajan tehtävään hyväksymä toinen henkilö voi ottaa vastaan työntekijälle lähetetyt viestit sen selvittämiseksi, onko työntekijälle lähetetty sellainen viesti, joka on selvästi tarkoitettu työnantajalle työtehtävien hoitamiseksi ja josta työnantajan on toimintansa tai työtehtävien asianmukaisen järjestämisen vuoksi välttämätöntä saada tieto.

Sähköpostin hakeminen

Työnantajalla on oikeus tietojärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia käyttävän henkilön avulla ottaa viestin lähettäjää, vastaanottajaa tai viestin otsikkoa koskevien tietojen perusteella selville, onko työntekijälle lähetetty tämän poissa ollessa tai onko työntekijä välittömästi ennen poissaoloaan lähettänyt tai vastaanottanut työnantajalle kuuluvia viestejä, joista työnantajan on toimintaansa liittyvien neuvottelujen loppuun saattamiseksi, asiakkaiden palvelemiseksi tai toimintojensa turvaamiseksi muutoin välttämätöntä saada tieto, jos:

- työntekijä hoitaa tehtäviä itsenäisesti työnantajan lukuun eikä työnantajan käytössä ole järjestelmää, jonka avulla työntekijän hoitamat asiat ja niiden käsittelyvaiheet kirjataan tai saadaan muutoin selville

- työntekijän tehtävien ja vireillä olevien asioiden vuoksi on ilmeistä, että työnantajalle kuuluvia viestejä on lähetetty tai vastaanotettu;
- työntekijä on estynyt tilapäisesti suorittamasta työtehtäviään eikä työnantajalle kuuluvia viestejä siitä huolimatta, että työnantaja on huolehtinut 18 §:ssä tarkoitetuista velvollisuuksistaan, voida saada työnantajan käyttöön
- työntekijän suostumusta ei voida saada kohtuullisessa ajassa ja asian selvittäminen ei kestä viivytystä.

Jos työntekijä on kuollut taikka jos hän on pysyväisluonteisesti estynyt suorittamasta työtehtäviään eikä hänen suostumustaan voida saada, työnantajalla on 1 momentin 1 ja 2 kohdassa säädetyin edellytyksin oikeus ottaa viestin lähettäjä tai vastaanottajaa taikka viestin otsikkoa koskevien tietojen perusteella selville työnantajalle kuuluvat viestit, jollei työntekijän hoitamien asioiden selville saaminen ja työnantajan toiminnan turvaaminen ole muilla keinoilla mahdollista.

Jollei viestin esille hakeminen johda viestin avaamiseen, siitä on laadittava siihen osallistuneiden henkilöiden allekirjoittama selvitys, josta ilmenee, miksi viestiä on haettu, hakemisen ajankohta ja sen suorittajat. Selvitys on ilman aiheetonta viivytystä toimitettava työntekijälle, jos se on mahdollista. Viestin lähettäjä- tai vastaanottajatietoja taikka otsikkotietoja ei saa käsitellä laajemmin kuin on välttämätöntä viestin esille hakemisen tarkoituksen vuoksi, eivätkä tietoja käsittelevät henkilöt saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen.

Sähköpostin avaaminen

Jos sähköisen viestin lähettäjä tai vastaanottajaa taikka viestin otsikkoa koskevan tiedon perusteella on ilmeistä, että työntekijälle lähetetty tai työntekijän lähettämä viesti on selvästi työnantajalle kuuluva viesti, jonka sisällöstä työnantajan on toimintaansa liittyvien neuvottelujen loppuun saattamiseksi, asiakkaiden palvelemiseksi tai toimintojensa turvaamiseksi välttämätöntä saada tieto, eikä viestin lähettäjään tai vastaanottajaan saada yhteyttä viestin sisällön selvittämiseksi tai sen lähettämiseksi työnantajan osoittamaan osoitteeseen, työnantaja saa avata tietojärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia käyttävän henkilön avulla toisen henkilön läsnä ollessa.

Avaamisesta on laadittava siihen osallistuneiden henkilöiden allekirjoittama selvitys, josta ilmenee, mikä viesti on avattu, miksi viesti on avattu, avaamisen ajankohta, avaamisen suorittajat sekä kenelle avatun viestin sisällöstä on annettu tieto. Selvitys on ilman aiheetonta viivytystä toimitettava työntekijälle, jos se on mahdollista. Avattu viesti on säilytettävä eikä sen sisältöä ja lähettäjä tietoja saa käsitellä laajemmin kuin on tarpeen viestin avaamisen tarkoituksen vuoksi, eivätkä tietoja käsittelevät henkilöt saa ilmaista viestin sisältöä sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen.

9. MENETTELYTAVAT TEKNISEN VALVONNAN JA TIETOVERKON KÄYTÖN JÄRJESTÄMISESSÄ

Menettelytavat teknisen valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin.

Yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen työnantajan on

- määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät
- tiedotettava työntekijöille valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä sekä sähköpostin ja tietoverkon käytöstä.

10. LAIN NÄHTÄVÄNÄPITO (23 §)

Työnantajan on pidettävä laki yksityisyyden suojasta nähtävänä työpaikalla. Tämä voidaan toteuttaa myös sähköisessä muodossa.