24.10.2006 626/452/2006

xx
xx
xx

Sähköpostinne 22.3.2006

Henkilötietojen kerääminen Internetistä työnantajan toimesta ja tietojen poistaminen Google-hakukoneesta

Kerrotte, että käymissänne työsuhteeseen liittyvissä neuvotteluissa huomasitte järkytykseksenne, että vastapuoli oli käynyt nimellänne olevilla Google-sivuilla, joilta löytyi lähes viisi vuotta vanha paneelikeskustelureferaatti. Tässä työsuhdeneuvottelussa vastapuoli käytti törkeästi hyväkseen tätä vanhaa, elämässänne edesmennyttä ajanjaksoa hyväkseen teidän siitä mitään tietämättä. Kertomanne mukaan teidät leimattiin erittäin kyseenalaisin ja vanhentunein tiedoin mielenterveysongelmaiseksi. Kysytte tietosuojavaltuutetulta, kuinka tällainen on mahdollista ja mitä teidän on tehtävä saadaksenne ko. kohdan pois Google-hakemistosta. Kerrotte, että ette alun perin olleet tietoinen, että paneelikeskustelu päätyy nettipalstoille eikä teiltä ainakaan lupaa ole kysytty.

Tietosuojavaltuutetun toimivallasta

Henkilötietolain (523/1999) 38 §:n 1 momentin mukaan tietosuojavaltuutettu antaa henkilötietojen käsittelyä koskevaa ohjausta ja neuvontaa sekä valvoo henkilötietojen käsittelyä tämän lain tavoitteiden toteuttamiseksi ja käyttää päätösvaltaa siten kuin tässä laissa säädetään. Henkilötietolain 40 §:n 1 momentin mukaan tietosuojavaltuutetun on edistettävä hyvää tietojenkäsittelytapaa sekä ohjein ja neuvoin pyrittävä siihen, ettei lainvastaista menettelyä jatketa tai uusita. Tarvittaessa tietosuojavaltuutetun on saatettava asia tietosuojalautakunnan päätettäväksi taikka ilmoitettava syytteeseenpanoa varten. Tietosuojavaltuutettu valvoo yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 22 §:n mukaan lain noudattamista yhdessä työsuojeluviranomaisten kanssa.

Sovellettavat säännökset

Henkilötietolain 2 §:n 1 ja 2 momentin mukaan henkilötietoja käsiteltäessä on noudatettava, mitä tässä laissa säädetään, jollei muualla laissa toisin säädetä. Tätä lakia sovelletaan henkilötietojen automaattiseen käsittelyyn. Myös muuhun henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan tätä lakia silloin, kun henkilötiedot muodostavat tai niiden on tarkoitus muodostaa henkilörekisteri tai sen osa.

Henkilötietolain 2 §:n 4 ja 5 momentin mukaan henkilötietolakia ei sovelleta henkilörekistereihin, jotka sisältävät vain tiedotusvälineessä julkaistua aineistoa sellaisenaan. Henkilötietojen käsittelyä toimituksellisia sekä taiteellisen tai kirjallisen ilmaisun tarkoituksia varten koskevat soveltuvin osin ainoastaan 1–4 ja 32 §, 39 §:n 3 momentti, 40 §:n 1 ja 3 momentti, 42 §, 44 §:n 2 kohta, 45–47 §, 48 §:n 2 momentti sekä 50 ja 51 §, jollei 17 §:stä muuta johdu.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (työelämän tietosuojalaki) 3 §:n mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän/työnhakijan työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille/työnhakijoille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa työntekijän/työnhakijan suostumuksella.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 4 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on kerättävä työntekijää/työnhakijaa koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä/työnhakijalta itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä/työnhakijalta itseltään, työntekijältä/työnhakijalta on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun viranomainen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai kun työnantaja hankkii henkilöluottotietoja tai rikosrekisteritietoja työntekijän/työnhakijan luotettavuuden selvittämiseksi.

Lain 4 §:n 2 momentin mukaan työnantajan on ilmoitettava työntekijälle/työnhakijalle etukäteen tätä koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämistä varten. Jos työntekijää koskevia tietoja on kerätty muualta kuin työntekijältä/työnhakijalta itseltään, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle/työnhakijalle saamistaan tiedoista ennen kuin niitä käytetään työntekijää/työnhakijaa koskevassa päätöksenteossa. Työnantajan tiedonantovelvollisuudesta ja työntekijän oikeudesta tarkastaa itseään koskevia henkilötietoja on lisäksi voimassa, mitä siitä muualla laissa (henkilötietolaissa) säädetään.

Terveydentilatietojen käsittelystä säädetään lain 5 §:ssä. Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän/työnhakijan terveydentilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä/työnhakijalta itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta ja tietojen käsittely on tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveydentilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi taikka sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy, taikka jos työntekijä/työnhakija nimenomaisesti haluaa selvitettävän työkykyisyyttään terveydentilaa koskevien tietojen perusteella. Lisäksi työnantajalla on oikeus käsitellä näitä tietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa, kuin muualla laissa erikseen säädetään.

Lain 5 §:n 2 momentin mukaan terveydentilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen. Työnantajan on nimettävä nämä henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joihin sisältyy terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä. Tietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen. Työnantajan on säilytettävä hallussaan olevat työntekijän/työnhakijan terveydentilaa koskevat tiedot erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista.

Lain 4 §:n 3 momentin mukaan henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana kuuluu yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (725/1978) sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin.

Tarpeettomien tietojen kerääminen voi johtaa syrjintään, minkä vuoksi lainsäädännön syrjintäkielloilla on merkitystä henkilötietojen käsittelyssä alkaen niiden tarpeellisuuden arvioinnista. Syrjinnän kieltoa koskevia säännöksiä on mm. perustuslaissa, työsopimuslaissa, yhdenvertaisuuslaissa, valtion virkamieslaissa, kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta annetussa laissa, kirkkolaissa, naisten ja miesten tasa-arvosta annetussa laissa sekä rikoslaissa.

Työelämän tietosuojalain 24 §:n vastaisesta henkilötietojen käsittelyä koskevasta rikkomuksesta tuomitaan työnantaja tai tämän edustaja samalla rangaistusasteikolla ja samasta teosta kuin mitä tuomitaan henkilötietolain vastaavista rikkomuksista eli henkilörekisteririkoksesta (rikoslain 38 luvun 9 § (1999/525)) joko sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi. Teolla tulee loukata työntekijän yksityisyyden suojaa tai sen tulee aiheuttaa työntekijälle muuta vahinkoa tai olennaista haittaa. Teko edellyttää tahallisuutta tai törkeää huolimattomuutta käsiteltäessä työntekijän henkilötietoja niiden käyttötarkoituksen vastaisesti tai rikottaessa tietojen tarpeellisuusvaatimusta.

Vastaus tiedusteluunne

Käsitykseni mukaan laki yksityisyyden suojasta työelämässä 4 §:n pääsäännön mukaan työantajan tai tämän edustajan tulee kerätä työntekijöiden tai työnhakijoiden henkilötiedot ensisijaisesti työntekijältä tai työnhakijalta itseltään ja jos työnantaja kerää henkilötietoja muulta kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Lain 4 §:n perusteluissa (HE 75/2000) todetaan, että tällainen tietojen kerääminen muualta kuin työntekijältä tai työnhakijalta itseltään ts. ulkopuolisilta hankittavat tiedot, koskee myös tietoverkoista eli esim. Internetistä hakukoneen avulla ns. googlaamalla kerättyä tietoa.

Lain perusteluissa (HE 75/2000) todetaan lisäksi, että mikäli työntekijä tai työnhakija ei tietojen keräämisen suostumustaan anna tai sitä on asian laatu huomioon ottaen mahdotonta pyytää häneltä, on työnantajalla oikeus hankkia tietoja suostumuksettakin kahdella edellytyksellä. Ensinnäkin tietoja voidaan hankkia vain silloin, kuin ne ovat lain 3 §:n tarpeellisuusvaatimuksen mukaisesti välittömästi tarpeellisia työsuhteen kannalta. Toiseksi henkilötietojen hankintaan on oltava selvä peruste, joka liittyy työntekijän tai työnhakijan luotettavuuden selvittämiseen.

Luotettavuuden selvittäminen ilman työntekijän tai työnhakijan suostumusta vaatii kuitenkin tiukemmat kriteerit kuin tavanomainen työ. Lain perusteluissa mainitaan mm. työntekijän henkilöluottotietojen tarkastaminen tai selvityksiä taloudellisesta riippuvuudesta, mikäli kyseessä on henkilö, joka on välittömästi taloudellisessa vastuussa työnantajan omaisuudesta tai kun työsuhde vaatii muutoin erityistä luottamusta. Poliisin antamien luotettavuuslausuntojen osalta todetaan, että niiden hankinnan tarve riippuu organisaation turvallisuustarpeesta. Tällaisia työpaikkoja, joihin voidaan vaatia turvallisuusselvitys, ovat mm. lentoasemat, ydinvoimalat, teleoperaattorikeskukset, viranomaiset, suuret atk-palveluyritykset, erityiset tuotanto-

ja tutkimuslaitokset. Mikäli työnantaja kerää em. mainitun perusteella tietoa työntekijästä tai työnhakijasta Internetistä, tulee työnantajan huolehtia lain 4 §:n 2 momentin mukaisesti siitä, että työnantaja ilmoittaa työntekijälle tai työnhakijalle etukäteen tätä koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämistä varten. Jos työntekijää/työnhakijaa koskevia tietoja on kerätty muualta kuin työntekijältä/työnhakijalta itseltään, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle/työnhakijalle saamistaan tiedoista ennen kuin niitä käytetään työntekijää/työnhakijaa koskevassa päätöksenteossa.

Hakukoneen avulla hankittuja eli ns. googlaamalla saatuja tietoja kritisoidaan niiden epäluotettavuuden johdosta. Siksikin työelämän tietosuojalaki edellyttää, että työnantaja kerää tiedot työntekijältä itseltään. On myös huomioitava yleislakina sovellettavaksi tuleva henkilötietolaki, jonka mukaan rekisterinpitäjän on meneteltävä huolellisesti, käytettävä luotettavia tietolähteitä ja käsiteltävä vain tarpeellisia henkilötietoja. Tämän vuoksi ns. googlaamalla tapahtuvaa henkilötietojen keräämistä ja tallettamista voidaan pitää työelämän tietosuojalain 4 §:n ja henkilötietolain 5 §:n, 6 §:n ja 9 §:n vastaisena menettelynä. Mikäli työnantaja tai tämän edustaja ainoastaan etsii ja saattaa omaan tietoonsa tietoverkoissa olevaa tietoa, ilman että työnantaja kerää, tallettaa tai muutoin käyttää näitä tietoverkosta hankkimiaan tietoja työntekijää tai työnhakijaa koskevassa päätöksenteossa, jää tällainen käsittely käsitykseni mukaan henkilötietolain ja työelämän tietosuojalain soveltamisen ulkopuolelle.

Koska edellytykseksi terveydentilatietojen keräämiseen on säädetty työntekijän tai työnhakijan nimenomainen suostumus tai laissa säädetty erityinen peruste, ei kantani mukaan henkilötietolain 11 § 4 kohdan ja laki yksityisyyden suojasta työelämässä 3 §:n, 4 §:n ja 5 §:n säädökset huomioon ottaen ole perusteltua työnantajan toimesta kerätä työntekijän tai työnhakijan terveydentilaan liittyviä henkilötietoja Internetistä hakukoneen avulla sekä käyttää näitä tietoja työntekijää tai työnhakijaa koskevassa päätöksenteossa, mm. työsopimussuhteeseen liittyviä asioita päätettäessä.

Terveydentilatietoja saadaan käsitellä vain laissa säädettyjä tarkoituksia varten mm. sairausajan palkan maksamiseen tai sen tutkimiseen, onko työstä poissaoloon ollut perusteltu syy taikka jos työntekijä/työnhakija nimenomaisesti haluaa työkykyisyyttään selvitettävän. Lääkäri tai muu terveydenhuollon ammattilainen voi antaa lausunnon työntekijän/työnhakijan työkykyisyydestä työtehtäviinsä. Käsitykseni mukaan Internetistä kerätty terveydentilatieto ei täytä lain 5 §:n asettamia vaatimuksia. Henkilötietolain perusteluissa todetaan, että jokaisella on oikeus lähtökohtaisesti tulla arvioiduksi oikeiden ja oleellisten tietojen perusteella. Hakukoneiden avulla hankittuun tietoon liittyy myös ongelma tiedon ajantasaisuudesta, luotettavuudesta, virheettömyydestä sekä henkilön tunnistamisesta luotettavasti. Internetissä saattaa olla tietoa useista samannimisistä henkilöistä, jolloin voidaan vahingossa käsitellä toiseen, täysin ulkopuoliseen henkilöön liittyvää tietoa.

Järjestön tai yhdistyksen jäsenen henkilötietojen vieminen järjestön kotisivuille voidaan useimmiten katsoa olevan henkilötietolain 2 §:n 2 momentissa tarkoitettua henkilötietojen automaattista käsittelyä, johon vaaditaan henkilön henkilötietolain 8.1 §:n 1 kohdan mukainen suostumus tai muu laissa säädetty peruste. Mikäli kyseessä on järjestön esim. pöytäkirja tai julkisen keskustelun yhteydessä laadittu referaatti tai

kokousmuistio, saattaa tällainen yksittäinen asiakirja jäädä henkilötietolain soveltamisen ulkopuolelle eikä sen tiedottamisen osalta sovelleta henkilötietolakia. Julkisen keskustelun yhteydessä laadittu referaatti saattaa myös jäädä henkilötietolain soveltamisen ulkopuolelle mm. tiedotusvälineessä julkaistuna aineistona tai toimituksellisen tai kirjallisen ilmaisun tarkoitusta varten käsiteltynä henkilötietona. Antamienne tietojen puitteissa en voi ottaa kantaa siihen, onko tällainen paneelikeskustelureferaatin julkaiseminen henkilötietojen automaattista käsittelyä ja olisiko siihen tullut pyytää teidän suostumuksenne.

Tietosuojavaltuutetulla ei ole toimivaltaa pyytää Suomen alueen ulkopuolella toimivaa ulkomaista yhtiötä Google Technology Inc:iä poistamaan hakukone Googlesta henkilötietoja. Teidän tulee ensisijaisesti ottaa yhteyttä sen sivuston ylläpitäjään ts. siihen järjestöön, joka kertomanne mukaan on ko. paneelikeskustelureferaatin kotisivuilleen laittanut ja pyytää järjestöä poistamaan kyseinen asiakirja Internet-sivuiltaan. Vain sivuston ylläpitäjä voi tehdä pyynnön tietojen poistamiseksi Googlen hakukoneen välimuistista tai vaihtoehtoisesti voitte pyytää sitä itse. Ohessa tietosuojavaltuutetun toimiston ohjaus ”Tietojen poistaminen Internetin hakukoneista”, josta saatte tarkempaa ohjausta tietojenne poistamiseen Googlesta.

Tietosuojavaltuutettu Reijo Aarnio

Ylitarkastaja Mia Murtomäki

LIITTEET

Henkilötietolaki
Laki yksityisyyden suojasta työelämässä
Työelämän tietosuoja –esite (www.mol.fi)
Tietojen poistaminen Internetin hakukoneista
http://www.tietosuoja.fi/36341.htm
Googlen ohjeet välimuistitiedon poistamiseksi
http://www.google.fi/intl/fi/remove.html

Yleistä ohjausta tietosuojasta Internet-sivuilta:
www.tietosuoja.fi

Ajantasainen lainsäädäntö Internet-sivuilta:
http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa

Dnro 3048/41/2015

KANNANOTTO

17.11.2015

XX Oy

xx

xx

Viite

Sähköpostinne 30.10.2015, 9.11.2015, puhelinkeskustelu 12.11.2015 xx/Murtomäki

TYÖNTEKIJÖIDEN RIKOSREKISTERITIEDOT

Olette kysynyt tietosuojavaltuutetulta rikosrekisteritietojen tarkastamisesta sekä taustaselvityksistä työnhaun yhteydessä. Olette yrittänyt selvittää mitä tietoja työnantaja voi pyytää työnhakijalta luotettavuuden selvittämiseksi. Olette erityisesti kiinnostunut rikosrekisterin tarkistamisen mahdollisuudesta. Lukemanne perusteella työnantaja voi pyytää työntekijältä rikosrekisteriotetta luotettavuuden varmistamiseksi, kunhan hänelle on siitä etukäteen ilmoitettu.

Kysytte, voiko työnantaja vaatia työntekijältä tai työnhakijalta puhdasta rikosrekisteriä ja ilmoittaa työhön valituksi tulemisen edellyttävän selvityksen tekemistä. Kysytte myös, että mikäli yritys käyttää vuokratyöntekijöitä, käsitetäänkö vuokratyöläiset välittävä yritys tapauksessa työnantajaksi, jonka tulisi tehdä rekisteriselvitykset. Vai voiko vuokratyöläisiä käyttävä yritys tehdä selvitykset myös tässä tapauksessa.

Tietosuojavaltuutetun vastaus ja kannanotto

Työntekijän rikosrekisteritietoja, rikosta ja tuomiota koskevia tietoja voidaan arkaluontoisina henkilötietoina käsitellä ainoastaan siten, kuin laissa on asiassa nimenomaisesti säädetty. Kyseeseen tulevat siten rikosrekisterilaki ja -asetus, (770/1993, koskien lähinnä viranomaistyönantajia) ja turvallisuusselvityslaki (726/2015), laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002) tai laki lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä (148/2014).

Työelämän tietosuojalain (759/2004) 4 §:n mukaan työntekijää koskevia rikostietoja käsitellään em. laissa asetettujen säännösten mukaisesti. Useimmiten yrityksissä kyseeseen tulee turvallisuusselvitysmenettely, joka riippuu aina yrityksen tai organisaation turvallisuuden tarpeesta ja laissa määritellyistä tehtävistä, joita hoitavista henkilöturvallisuusselvitys voidaan tehdä. Turvallisuusselvityksen tekemisestä päättää suojelupoliisi tai pääesikunta (perusmuotoinen henkilöturvallisuusselvitys ja yritysturvalli-

suusselvitys) tai poliisihallituksen määräämä poliisihallinnon yksikkö (suppea henkilöturvallisuusselvitys). Turvallisuusselvityksen tekemiseen tarvitaan aina henkilön/työntekijän kirjallinen suostumus.

Ks. menettelystä: http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140726

Työntekijää koskevia rikostietoja ei voi käsitellä työnantajan toimesta laajemmin, kuin mitä em. laeissa on säädetty. Esimerkiksi tilanne, jossa työnantaja pyytäisi työntekijää toimittamaan nähtäväksi rikosrekisteriotetta, jonka henkilö on itse tarkastusoikeuden perusteella saanut oikeusrekisterikeskukselta, ei ole lainmukaista menettelyä työnantajan toimesta. Mikäli työntekijästä ei voida tehdä turvallisuusselvitystä em. lain mukaisesti, ei myöskään rikoksia ja tuomiota koskevia tietoja voida rekrytointivaiheessa tai työsuhteen aikana kysyä tai tallettaa työnantajan henkilöstöhallinnon tai muun rekisterinpidon yhteyteen.

Turvallisuusselvityslain 4 §:ssä säädetään turvallisuusselvityksestä ilmoittamisesta:

Sen, joka aikoo hakea henkilöturvallisuusselvityksen laatimista palvelussuhteeseen tai toimeksiantotehtävään valittavasta, on ilmoitettava tästä viran tai tehtävän täytettävänä oloa koskevassa ilmoituksessa tai muulla sopivalla tavalla. Sama koskee koulutuksen järjestäjää, jos koulutukseen valittavasta on tarkoitus pyytää henkilöturvallisuusselvitys.

Mikäli henkilöstä voidaan tehdä lain mukainen henkilöturvallisuusselvitys, on turvallisuusselvityksen perusteella saatujen henkilötietojen käsittelystä säädetty turvallisuusselvityslain 45 §:ssä seuraavaa:

Henkilöturvallisuusselvityksen hakijan tulee pitää huolta siitä, että turvallisuusselvityksen sisältämiä henkilötietoja voivat käsitellä vain ne henkilöt, jotka niitä tehtävissään välttämättä tarvitsevat, ja että selvityksen ja henkilöturvallisuusselvitystodistuksen sisältämiä tietoja ei käytetä muuhun kuin hakemuksessa ilmoitettuun tarkoitukseen. Sama koskee sitä, joka on saanut turvallisuusselvityksen tai henkilöturvallisuusselvitystodistuksen selvityksen kohteelta. Mitä edellä säädetään, ei estä käsittelemästä tietoja työnantajan haastatellessa työnhakijaa, jollei 6 §:n 3 momentista muuta johdu.

Hakijan on hävitettävä hänelle turvallisuusselvityksestä annettu kirjallinen ilmoitus heti, kun se ei enää ole tarpeen selvitystä haettaessa ilmoitetun käyttötarkoituksen kannalta, kuitenkin viimeistään kuuden kuukauden kuluttua siitä, kun tieto selvityksestä on saatu. Henkilöturvallisuusselvityksen ja siihen sisältyvien tietojen salassapidosta säädetään lain 59 §:ssä.

Turvallisuusselvityksen hakijana on käyttäjäyritys, ei henkilöstöpalveluyritys tai työntekijä itse. Käyttäjäyrityksellä itsellään tulee olla tieto siitä, minkä laajuiseen turvallisuusselvitykseen heidän yrityksellään tai organisaatiollaan on oikeus. Henkilöstöpalveluyritys voi käyttäjäyrityksen toimeksiannon mukaan vastata selvityksen käytännön toteuttamisesta käyttäjäyrityksen lukuun. Tällöin henkilötietojen käsittelyn ulkoistamisesta ja suojaamisvelvoitteesta tulee tehdä kirjallinen sopimus (henkilötietolain 32 §).

Lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisen rikosrekisteriotteen tilaa asianomainen työn- tai viranhakija itse. Työnantajalla ei ole oikeutta tilata otetta eikä työn- tai viranhakija voi valtuuttaa työnantajaa tilaamaan rikosrekisteriotetta puolestaan.

Mikäli työ on sellainen, jossa tullaan edellyttämään turvallisuusselvitystä tai lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämistä, tulee asiasta informoida työnhakijaa etukäteen. Työhön otettaessa ja työsuhteen aikana kerättävät henkilötiedot, mm. turvallisuusselvitysten tekeminen organisaatiossa, tulee käydä läpi työpaikan yhteistoimintamenettelyssä, siten kuin työelämän tietosuojalain 4 §:n 3 mom säädetään.

Ohjaan lisäksi tutustumaan ohessa linkkinä oleviin ohjausmateriaaleihin.

Lisätietoja antaa tarvittaessa ylitarkastaja Mia Murtomäki, p. 029 56 66745.

Tietosuojavaltuutettu Reijo Aarnio

Ylitarkastaja Mia Murtomäki

Linkit

Työelämän tietosuoja -opas, TEM:n esite:
http://www.tem.fi/files/20193/8.013s_Tyoelaman_tietosuoja.pdf

Työelämän tietosuoja -käsikirja, toimintaohjeita yksityisyyden suojan tarkastamiseksi työpaikalla:
http://www.tietosuoja.fi/fi/index/materiaalia/oppaat/asiaatietosuojasta-sarja.html

Turvallisuusselvityslaki (726/2015)
http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140726

Oikeusministeriö » Ajankohtaista » Uutiset » 2014 » Henkilöiden ja yritysten taustojen selvittäminen uudistuu - uusi turvallisuusselvityslaki voimaan ensi vuoden alusta
http://www.oikeusministerio.fi/fi/index/ajankohtaista/tiedotteet/2014/12/henkiloidenjayritystentaustojenselvittaminenuudistuu-uusiturvallisuusselvityslakivoimaanensivuodenalusta.html
Turvallisuusselvityslaki - yleisesittely (pdf, 0.05 Mt)
Henkilöturvallisuusselvityksen kohteen asema ja oikeusturva (pdf, 0.04 Mt)

TEM: Yksityisyyden suoja työelämässä ja lasten kanssa työskentely;
Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä -esite 2013

https://www.tem.fi/tyo/tyolainsaadanto/yksityisyyden_suoja_tyoelamassa_ja_lasten_kanssa_tyoskentely

Tietosuojavaltuutetun toimivallasta

Henkilötietolain (523/1999) 38 §:n 1 momentin mukaan tietosuojavaltuutettu antaa henkilötietojen käsittelyä koskevaa ohjausta ja neuvontaa sekä valvoo henkilötietojen käsittelyä tämän lain tavoitteiden toteuttamiseksi ja käyttää päätösvaltaa siten kuin tässä laissa säädetään.

Henkilötietolain 40 §:n 1 momentin mukaan tietosuojavaltuutetun on edistettävä hyvää tietojenkäsittelytapaa sekä ohjein ja neuvoin pyrittävä siihen, ettei lainvastaista menettelyä jatketa tai uusita. Tarvittaessa tietosuojavaltuutetun on saatettava asia tietosuojalautakunnan päätettäväksi taikka ilmoitettava syytteeseen panoa varten.

Henkilötietolain 40 §:n 2 momentin mukaan tietosuojavaltuutetun on ratkaistava asia, jonka rekisteröity on saattanut 28 ja 29 §:n nojalla hänen käsiteltäväkseen. Tietosuojavaltuutettu voi antaa rekisterinpitäjälle määräyksen rekisteröidyn tarkastusoikeuden toteuttamisesta tai tiedon korjaamisesta.

Tietosuojavaltuutettu valvoo yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (työelämän tietosuojalaki) (759/2004) 22 §:n mukaan lain noudattamista yhdessä työsuojeluviranomaisten kanssa.

Postiosoite	Käyntiosoite	Vaihde	Sähköposti ja kotisivut
PL 800	Ratapihantie 9	029 56 66700	tietosuoja@om.fi
00521 Helsinki	6. kerros		http://www.tietosuoja.fi
Neuvonta	029 56 16670	ma-to **9:00-11:00 & 13:00-15:00**	pe **9:00-12:00**

Vastaus

Dnro 147/523/2017

31.3.2017

xxx

Sähköpostinne 12.1.2017, 21.1.2017 ja 22.1.2017 sekä lisäkirjoituksenne

Pyyntönne tietosuojavaltuutetulle henkilötietojen saamiseksi

Olette lähettämässänne sähköposteissa pyytänyt apua/näkemystä mm. siitä, onko työnantajan edustajan annettava lain mukaan tiedot siitä, kuka on ollut se ulkopuolinen henkilö, joka on toimittanut työnantajan edustajan kertoman mukaan tiedot hänelle teidän yksityiseltä facebook-sivustolta, jonka perusteella työnantaja käynnisti teille yt:t virkasuhteeseenne liittyen.

Työnantajan edustaja on kieltäytynyt kertomasta teille tämän henkilön henkilötietoja huolimatta siitä, että olette sitä mieltä, että teille nämä tiedot pitäisi lain mukaan antaa, jotta voitte tarkistaa pitääkö työnantajan edustajan antama väite siitä paikkansa, että kyseessä on ollut sellainen henkilö, jolla on ollut lupa kopioida ja kerätä teidän yksityiseltä facebook-sivustolta ne tiedot, mitkä on työnantajan kertoman mukaan hänelle toimitettu ennen yt-menettelyä.

Lisäksi kysytte kysymyksiä mm. liittyen henkilötietolain soveltumisesta Facebook-sivustonne sisältöön sekä kerrotte, että mielestänne joku ulkopuolinen henkilö on kerännyt ja kopioinut teidän ja Facebook-sivustollenne hyväksymienne jäsenten keskusteluja, jotka on toimitettu työnantajan edustajalle. Työnantajan edustaja ei pyynnöistänne huolimatta ole kertonut tämän henkilön nimeä, ja väittää teille sekä viranomaisille antamisessaan selvityksissä, että kyseessä olisi luvallinen ulkopuolinen henkilö ja tapahtuma. Kerrotte, että Facebook-sivustollanne on useita satoja hyväksymiänne kavereita.

Kerrotte saattaneenne tätä asiaa eri viranomaisten käsiteltäväksi, mm. syyttäjälle, johon liittyen lähetätte syyttäjänviraston päätöksen, sekä AVI:lle ja eduskunnan oikeusasiamiehelle. Kerrotte asian olevan vireillä valtakunnansyyttäjänvirastossa.

Tietosuojavaltuutetun vastaus ja yleinen ohjaus

Tietosuojavaltuutetun toimivaltaan kuuluu antaa yleistä ohjausta ja neuvontaa koskien henkilötietojen automaattista käsittelyä tai kun henkilötietojen on tarkoitus muodostaa henkilörekisteri tai sen osa. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004, työelämän tietosuojalaki) valvonta kuuluu yhdessä työsuojeluviranomaisille ja tietosuojavaltuutetulle. Totean, että työ- tai virkamiesoikeudellinen tulkinta tai

poliisitoimintaa muutoin koskeva lainsäädäntö, ei kuulu toimivaltaani.

Olette kysynyt tarkastusoikeuden käyttämisestä sekä muista tiedonsaantioikeuksista. Olette käyttänyt tarkastusoikeuttanne poliisin rekistereihin, joka asia on vielä kesken.

Henkilötietolain (523/1999) 26-28 §:ssä säädetään tarkastusoikeudesta. Lain 26 §:n mukaan jokaisella on salassapitosäännösten estämättä oikeus tiedon etsimiseksi tarpeelliset seikat ilmoitettuaan saada tietää, mitä häntä koskevia tietoja henkilörekisteriin on talletettu tai, ettei rekisterissä ole häntä koskevia tietoja. Tarkastusoikeus koskee kaikkia henkilörekisteriin talletettuja tietoja. Työnantajan tiedonantovelvollisuudesta ja työntekijän oikeudesta tarkastaa itseään koskevia henkilötietoja on voimassa, mitä siitä muualla laissa (henkilötietolaissa) säädetään. Tietosuojavaltuutettu voi antaa rekisterinpitäjälle määräyksen rekisteröidyn tarkastusoikeuden toteuttamisesta. Rekisteröidyn tulee kuitenkin ensin itse käyttää tarkastusoikeuttaan kirjallisella pyynnöllä rekisterinpitäjältä. Toimivaltaani ei kuulu etukäteen arvioida, tuleeko jokin tieto tarkastusoikeuden nojalla antaa, ennen kuin henkilö itse käyttää tarkastusoikeuttaan.

Saatan tietoonne, että henkilötietolain tarkastusoikeus ei koske tietojärjestelmien lokitietoja taikka esim. henkilön sähköpostissa taikka puhelimessa olevaa viestintää. Myöskään suullisesti ilmaistuihin tietoihin ei voi käyttää tarkastusoikeutta. Lokitietojen ja asianosaisen tiedonsaantioikeuden osalta asiassa sovelletaan lakia viranomaisten toiminnan julkisuudesta, jonka tulkinta ja toteuttaminen ei kuulu toimivaltaani. Tältä osin ohjaan tutustumaan oppaaseen:
http://www.tietosuoja.fi/fi/index/rekisteroidylle/rekisteroidynoikeudet/tarkistusoikeus.html

Totean tiedoksenne, että tietosuojavaltuutettu ei voi antaa henkilötietolain 40 §:n mukaista määräystä tarkastusoikeuden toteuttamiseksi, silloin kun tarkastusoikeutta koskevan pyynnön kohteena olevia henkilötietoja tai merkintöjä ei ole lainkaan olemassa tai jos niitä ei ole tallennettu henkilörekisteriin tai sen osaan. Henkilötiedolla tarkoitetaan kaikenlaisia henkilön ominaisuuksia tai elinolosuhteita kuvaavia merkintöjä. Henkilötieto voi olla kirjallinen tai koneellisesti, sähköisesti, optisesti tai magnetoimalla talletettu tieto mutta ei yksinomaan suullinen tieto, jollei se perustu rekisteriin tallennettuun tietoon. Henkilötietolain perusteluissa on mm. todettu, että suulliset yleisluontoiset keskustelut joita ei ole tallennettu henkilörekisteriin, jäävät lain soveltamisalan ulkopuolelle.

Työnantajan käsittelyoikeus

Työantajan oikeudesta käsitellä työntekijän/virkamiehen henkilötietoja säädetään laissa yksityisyyden suojasta työelämässä (työelämän tietosuojalaki, 759/2004) Lain 3 §:ssä säädetään tarpeellisuusvaatimuksesta, jonka mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa työntekijän suostumuksella.

Henkilötietojen käsittely on sallittua työelämän tietosuojalain 3 §:n mukaan työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen. Kysymys siitä, mitkä nämä oikeudet ja velvollisuudet ovat, määräytyvät esim. työ- ja virkamiesoikeudellisen tai muun lainsäädännön perusteella.

Työelämän tietosuojalain 4 §:n pääsäännön mukaan työantajan tai tämän edustajan tulee kerätä työntekijöiden tai työnhakijoiden henkilötiedot ensisijaisesti työntekijältä tai työnhakijalta itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muulta kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Lain 4 §:n perusteluissa (HE 75/2000) todetaan, että tällainen tietojen kerääminen muualta kuin työntekijältä tai työnhakijalta itseltään, ts. ulkopuolisilta hankittavat tiedot, koskee myös tietoverkoista eli esimerkiksi Internetistä hakukoneen avulla ns. googlaamalla, kerättyä tietoa.

Lain perusteluissa (HE 75/2000) todetaan lisäksi, että mikäli työntekijä tai työnhakija ei tietojen keräämisen suostumustaan anna tai sitä on asian laatu huomioon ottaen mahdotonta pyytää häneltä, on työnantajalla oikeus hankkia tietoja suostumuksettakin kahdella edellytyksellä. Ensinnäkin tietoja voidaan hankkia vain silloin, kuin ne ovat lain 3 §:n tarpeellisuusvaatimuksen mukaisesti välittömästi tarpeellisia työsuhteen kannalta. Toiseksi henkilötietojen hankintaan on oltava selvä peruste, joka liittyy työntekijän tai työnhakijan luotettavuuden selvittämiseen.

Luotettavuuden selvittäminen ilman työntekijän tai työnhakijan suostumusta vaatii tiukemmat kriteerit kuin tavanomainen työ. Lain perusteluissa mainitaan mm. työntekijän henkilöluottotietojen tarkastaminen tai selvityksiä taloudellisesta riippuvuudesta, mikäli kyseessä on henkilö, joka on välittömästi taloudellisessa vastuussa työnantajan omaisuudesta tai kun työsuhde vaatii muutoin erityistä luottamusta. Poliisin antamien luotettavuuslausuntojen osalta todetaan, että niiden hankinnan tarve riippuu organisaation turvallisuustarpeesta. Tällaisia työpaikkoja, joihin voidaan vaatia turvallisuusselvitys, ovat mm. lentoasemat, ydinvoimalat, teleoperaattorikeskukset, viranomaiset, suuret atk-palveluyritykset ja erityiset tuotanto- ja tutkimuslaitokset.

Hallituksen esityksen 75/2000 4 §:n perusteluiden mukaan ulkopuolisilta hankittavat tiedot tarkoittaisivat kaikkia henkilötietolaissa määriteltyjä henkilötietoja niiden keräämistavasta riippumatta. *Jos* (entinen) *työnantaja, tämän edustaja tai joku muu ilmaisee ainoastaan muistikuviaan henkilöstä eikä luovuta siten henkilörekisteriin talletettuja henkilötietoja, eivät tällaiset muistikuvat ja niistä kertominen kuuluisi lain soveltamisen piiriin.* Jos (entinen) työnantaja sen sijaan luovuttaa suullisestikin henkilörekisteriin tallennettuja tietoja, tulisi luovutusedellytysten täyttyä. Lisäksi on otettava huomioon, että tietojen luovuttajaa koskevat myös henkilötietolaissa ja muissa laeissa säädetyt salassapitovelvollisuudet ja vanhentumissäännökset sekä julkisuuslainsäädäntö.

Lain perusteluissa todetaan myös, että *nykyisin yritykset ja yhteisöt keräävät palvelunsa kehittämiseksi asiakaspalautetta. Kirjallisiin asiakaskyselyihin voi liittyä myös kysymyksiä, joiden vastausten perusteella yksittäinen työntekijä saattaa olla tunnistettavissa. Tällaiset tiedot voitaisiin tässä tapauksessa rinnastaa työntekijän luotettavuu-*

den selvittämiseen. Työnantajat voisivat siten hankkia työntekijän suostumuksetta tällaista asiakaspalautetta, jos näin saatavat tiedot muutoin täyttävät 3 §:ssä tarkoitetun tarpeellisuusvaatimuksen.

Mikäli työnantaja kerää em. mainitun perusteella tietoa työntekijästä, tulee työnantajan huolehtia lain 4 §:n 2 momentin mukaisesti siitä, että työnantaja ilmoittaa 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.

Mikäli joku saattaa työnantajan tietoon esim. palautetta työntekijän toiminnasta tai muusta menettelystä taikka muuta tietoa koskien työntekijää, tulee em. lain säännöt soveltuvin osin ottaa huomioon työnantajan toiminnassa. Totean lisäksi, etten voi toimivaltani puitteissa ottaa kantaa siihen, minkä sisältöisen ilmoituksen henkilö mahdollisesti tekee työnantajalle tai poliisille.

Sosiaaliset mediat ja henkilötietojen käsittely

Yleisesti voin todeta sen, että ottaen huomion Internetin sosiaalisten medioiden ja yhteisöpalvelujen luonteen, käsitykseni mukaan Internetin yhteisöpalvelujen käyttäminen, mm. Facebook, henkilön omalla henkilökohtaisella profiililla on pääsääntöisesti henkilökohtaista sosiaalista toimintaa, viestintää ja sanavapauden käyttöä. Tällainen yhteisöpalvelun käyttäminen henkilökohtaisia tarkoituksia varten jää myös pääsääntöisesti henkilötietolain soveltamisen ulkopuolelle henkilötietolain 2 §:n 3 mom. mukaisesti. Henkilötietolaki ei koske henkilötietojen käsittelyä, jonka luonnollinen henkilö suorittaa yksinomaan henkilökohtaisiin tai niihin verrattaviin tavanomaisiin yksityisiin tarkoituksiinsa.

Olen aiemmissa tulkintakäytännöissään todennut mm., että videotallenteiden, joissa on kuvattu luonnollisia henkilöitä, ja äänitteiden julkaiseminen Internetissä olevissa sosiaalisissa medioissa ja keskustelupalstoilla on sellaista sanavapauden käyttämistä ja verkkoviestintää, johon sovelletaan lakia sananvapauden käyttämisestä joukkoviestinnässä (460/2003). Ohjaan tutustumaan mm. kannanottooni:
http://www.tietosuoja.fi/fi/index/ratkaisut/virkamiestenkuvaaminenjahenkilotietojenjulkaiseminenvideotallenteenmuodossasosiaalisessamediassa.html

Totean myös lyhyesti, että viestinnän luottamuksellisuudella on tarkoitus suojata luottamukselliseksi tarkoitetun viestin sisältö ulkopuoliselta oikeudettomalta puuttumiselta viestintään. Viestinnän luottamuksellisuuden suojaa ei sovelleta viestinnän osapuolten, viestin lähettäjä ja vastaanottaja/vastaanottajat, välillä. Tietoyhteiskuntakaaren (917/2014) 136 §:ssä säädetään viestin ja välitystietojen luottamuksellisuudesta. Viestinnän osapuoli voi käsitellä omia sähköisiä viestejään ja niihin liittyviä välitystietoja, jollei laissa toisin säädetä.

Lopuksi

Olette saattaneet asianne myös muille viranomaisille ja viittaan myös niiden antamiin ratkaisuihin asiassanne. Tietosuojavaltuutettu ei käsittele asiaa, joka on jo ratkaistu toisessa viranomaisessa. Tietosuojavaltuutetulla ei ole toimivaltaa esitutkintaan tai syyteharkintaan mahdollisissa rikosasioissa.

Annan syyttäjän pyynnöstä, minulle toimitetun esitutkinta-aineiston perusteella lausunnon syyttäjälle ja olen tarvittaessa tuomioistuimessa kuultavana muun muassa silloin, jos kyseessä on mahdollinen henkilörekisteririkos siten kuin rikoslain 38 luvun 10 §:ssä säädetään tietosuojavaltuutetun kuulemisesta.

Lisätietoja antaa tarvittaessa ylitarkastaja Mia Murtomäki p. 029 56 66745.

Tietosuojavaltuutettu	Reijo Aarnio
Ylitarkastaja	Mia Murtomäki

Linkit

Työelämän tietosuoja -opas, TEM:n esite
http://www.tem.fi/files/20193/8.013s_Tyoelaman_tietosuoja.pdf

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)
http://www.tietosuoja.fi/fi/index/lait/tyoelamantietosuojalaki

Tietosuojavaltuutetun toimivallasta

Henkilötietolain (523/1999) 38 §:n 1 momentin mukaan tietosuojavaltuutettu antaa henkilötietojen käsittelyä koskevaa ohjausta ja neuvontaa sekä valvoo henkilötietojen käsittelyä tämän lain tavoitteiden toteuttamiseksi ja käyttää päätösvaltaa siten kuin tässä laissa säädetään.

Henkilötietolain 40 §:n 1 momentin mukaan tietosuojavaltuutetun on edistettävä hyvää tietojenkäsittelytapaa sekä ohjein ja neuvoin pyrittävä siihen, ettei lainvastaista menettelyä jatketa tai uusita. Tarvittaessa tietosuojavaltuutetun on saatettava asia tietosuojalautakunnan päätettäväksi taikka ilmoitettava syytteeseen panoa varten.

Henkilötietolain 40 §:n 2 momentin mukaan tietosuojavaltuutetun on ratkaistava asia, jonka rekisteröity on saattanut 28 ja 29 §:n nojalla hänen käsiteltäväkseen. Tietosuojavaltuutettu voi antaa rekisterinpitäjälle määräyksen rekisteröidyn tarkastusoikeuden toteuttamisesta tai tiedon korjaamisesta.

Tietosuojavaltuutettu valvoo yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (työelämän tietosuojalaki) (759/2004) 22 §:n mukaan lain noudattamista yhdessä työsuojeluviranomaisten kanssa.

Postiosoite	Käyntiosoite	Vaihde	Sähköposti ja kotisivut
PL 800	Ratapihantie 9	029 56 66700	tietosuoja@om.fi
00521 Helsinki	6. kerros		http://www.tietosuoja.fi
Neuvonta	029 56 16670	ma-to 9:00-11:00 & 13:00-15:00 pe 9:00-12:00	