

Harri Liimatainen

TYÖSUHTEESEEN LIITTYVIEN HENKILÖTIETOJEN
KÄSITTELYN OIKEUTUKSET JA TYÖSUHDEREKISTERIN
REKISTERISELOSTE LÄNSILINJAT KONSERNILLE

Liiketalouden koulutusohjelma

2016

TYÖSUHTEESEEN LIITTYVIEN HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELYN OIKEUTUKSET JA TYÖSUHDEREKISTERIN REKISTERISELOSTE LÄNSILINJAT KONSERNILLE

Liimatainen, Harri
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Syyskuu 2016
Ohjaaja: Kuohukoski, Minna
Sivumäärä: 38
Liitteitä: 1

Asiasanat: henkilötieto, rekisteriseloste, työsuhderekisteri, yleinen tietosuoja-asetus

Tässä oikeusdogmaattisessa tutkimuksessa selvitettiin voimassa olevan lainsäädännön vaikutusta työsuhteessa tapahtuvaan henkilötietojen keräämiseen ja käsittelyyn. Tutkimus toteutettiin tapaustutkimuksena Länsilinjat Konsernille ja tutkimustuloksena laadittiin yrityksen työsuhderekisterin rekisteriseloste.

Keskeisimmät kansalliset lait liittyen henkilötietojen käsittelyyn työsuhteen aikana ovat henkilötietolaki ja laki yksityisyydensuojasta työelämässä. Euroopan Unionin jäsenvaltiona myös Suomen kansalliseen lainsäädäntöön on vaikuttanut eurooppalainen oikeusnormisto, kun tavoitteena on ollut yhtenäistää eurooppalaista oikeusjärjestelmää henkilötietojen käsittelyn osalta. Työnantajan eli rekisterinpitäjän näkökulmasta keskeisimpiä huomioitavia asioita henkilötietojen käsittelyssä ovat suunnitelmallisuus, huolellisuus ja tarpeellisuus- sekä virheettömyysvaatimus. Henkilötietojen käsittelylle tulee lain mukaan olla selkeä peruste ja rekisteröidyn henkilökohtaisen suostumuksen merkitys työsuhteessa on vähäinen. Työnantajan on osoitettava, että henkilötietojen keräämiselle syntyy jokin muu laissa määritelty hyväksyttävä peruste kuin rekisteröidyn suostumus. Rekisterinpitäjän on myöskin huomioitava elinkaari-mallin hahmottaminen, niin että jo rekrytointivaiheessa määritellään henkilötietojen käsittelyn tarpeellisuus ja elinkaari koko työsuhteen ajaksi. Henkilötiedot tulee poistaa heti järjestelmästä, kun tarpeellisuusvaatimus ei enää täyty, ellei muualla laissa velvoiteta työnantajaa niitä säilyttämään. Arkaluonteisten henkilötietojen käsittely on lähtökohtaisesti kielletty, ellei muualla laissa toisin määrätä. Lainsäädäntö tarjoaa työnantajalle useita erilaisia oikeuksia arkaluonteisten tietojen käsittelyyn. Ne on kuitenkin aina säilytettävä erillään muista rekisteröidyn henkilötiedoista sekä työnantajan on nimettävä ne työtehtävät ja henkilöt, jotka saavat käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja.

Tutkimuksen aikana Euroopan parlamentti ja neuvosto hyväksyivät uuden yleisen tietosuoja-asetuksen, mikä astuu sovellettavaksi keväällä 2018. Asetuksessa parannetaan rekisteröidyn oikeuksia ja rekisteröidyn oikeuksien toteuttamisen nähdäänkin olevan yksi rekisterinpitäjän päävelvollisuuksista.

THE LEGITIMACY TO PROCESS EMPLOYMENT RELATED PERSONAL DATA AND THE PRIVACY NOTICE FOR THE EMPLOYEES OF LÄNSILINJAT KONSERNI

Liimatainen, Harri

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business Administrations

September 2016

Supervisor: Kuohukoski, Minna

Number of pages: 38

Appendices: 1

Keywords: personal data, privacy notice, register of employees, general data protection regulation

This thesis is a juridical case research examining the effect of the existing law for the collection and processing of personal data in the field of employment relationships. This thesis has been carried out as a case research to Länsilinjat Konserni and as a result a privacy notice has been composed for the organizations register of the employees.

The main national laws relating to processing of personal data in the employment are the Personal Data Act and the Act for protection of privacy in working life. As a member of the European Union the European legal norms has also influenced the Finnish national legislation. The aim has been to harmonize the European legal system concerning the processing of personal data. From the perspective of the employer, as a registrar, the most important things to consider when processing and collecting personal data are planning, carefulness and necessity, as well as faultlessness of the gathered data. According to law there should be a clear justification to process personal data and the importance of the employees' personal consent is irrelevant in the work relationships. The employer must demonstrate that there is another justification defined by law for gathering the personal data then the consent of registered employee. The data controller must also take into account the life cycle model for gathering and processing personal data, so that as early as in the recruitment stage is defined the necessity of processing personal data for the entire life cycle of the employment. Personal data should be deleted immediately from the system when the necessity requirement is no longer met, if there is no other act which directs employer to maintain the data. Processing the employees sensitive personal data is in principle prohibited, except if it is otherwise directed elsewhere in the law. The legislation provides a number of different rights for the employer to process sensitive personal data. However, they should always be stored separately from other registered personal data, and the employer is obliged to designate the duties and the persons authorized to handle sensitive information.

During the study, the European Parliament and the Council adopted a new general data protection regulation, which comes into application in the spring of 2018. Regulation improves the rights of data subjects and the implementation of the rights of the data subject are seen to be one of the data controller's main responsibilities.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET	6
2.1	Tarkoitus ja tavoitteet.....	6
2.2	Viitekehys.....	7
2.3	Käytettävät menetelmät ja aineiston kerääminen	8
3	HENKILÖTIEDON SUOJAAN LIITTYVÄ SÄÄNTELY.....	9
3.1	Keskeiset määritelmät	9
3.2	Kansainvälinen sääntely	10
3.3	Kansallinen sääntely.....	13
3.4	Käsittelyn yleiset periaatteet.....	15
3.4.1	Huolellisuusvelvoite.....	15
3.4.2	Suunnitelmallisuus	16
3.4.3	Käyttötarkoitussidonnaisuus.....	17
3.4.4	Yleiset edellytykset	17
3.4.5	Tarpeellisuus- ja virheettömyysvaatimus	18
3.5	Erikseen säännellyt tiedot.....	19
3.5.1	Arkaluonteisten tietojen käsittelykielto ja henkilötunnus	19
3.5.2	Arkaluonteisten tietojen käsittelykiellon poikkeukset	20
3.6	Henkilörekisteri.....	22
3.6.1	Rekisterinpitäjä	22
3.6.2	Rekisteriseloste	24
3.6.3	Rekisteröidyn oikeudet.....	24
3.6.4	Yhteistoimintamenettely	26
4	HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY LÄNSILINJAT KONSERNISSA.....	27
4.1	Henkilötietojen käsittely.....	27
4.1.1	Käsittelyn yleiset periaatteet.....	28
4.1.2	Erikseen säännellyt tiedot.....	30
4.2	Länsilinjat Konserni Oy: n työsuhderekisterin rekisteriseloste ja yhteistoimintamenettely	31
4.2.1	Rekisteriseloste	31
4.2.2	Yhteistoimintamenettely	32
4.3	Yleinen tietosuoja-asetus.....	32
5	TUTKIMUKSEN JOHTOPÄÄTÖKSET	35
	LÄHTEET	37
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tällä tutkimuksella haluan selvittää henkilötietojen käsittelyyn liittyvää sääntelyä työnantajan näkökulmasta. Sekä automatisoitua että manuaalista henkilötietojen käsittelyä ohjaa kattava normisto ja tarkoitukseni on ottaa selvää työnantajan oikeuksista henkilöstörekisteriin kerättävistä tiedoista ja niiden käsittelystä. Yksityisyyden suojaa perusoikeutena turvataan lainsäädännöllä ja tarpeettomien henkilötietojen käsittely ja kerääminen on työnantajalta kielletty. Euroopan parlamentti hyväksyi huhtikuussa 2016 uuden yleisen tietosuoja-asetuksen, joka lisää työnantajalle kohdistuvia velvoitteita henkilötietojen käsittelyn osalta. Asetuksena se on kaikissa jäsenvaltioissa suoraan sovellettavaa oikeutta ja vaikuttaa näin ollen huomattavasti aikaisempiin velvoitteisiin. Asetuksessa säädetään tarkemmin rekisterinpitäjän velvollisuuksista ja muun muassa kattavan huolellisuusvastuun määritelmää on laajennettu aikaisempiin direktiiveihin verrattuna. Tämän tutkimustyön valmistumisprosessin aikana asetus varsinaisesti hyväksyttiin ja olenkin opinnäytetyössäni perehtynyt asetuksen valmisteluaineistoon kuten myös varsinaiseen asetukseen. Tutkimus kuitenkin nojautuu pääosin voimassa olevaan lainsäädäntöön, sillä asetuksella on meneillään siirtymäkausi kevääseen 2018 asti, jolloin sen täytäntöönpano alkaa. Tutkimukseni on sekä ajankohtainen että hyödyllinen työantajallani Länsilinjat Konsernille.

Länsilinjat Konserniin kuuluvat Länsilinjat Kaupunkiliikenne Oy, Länsilinjat Liikenne Oy, Länsilinjat Oy, Länsilinjat Huolto Oy ja Lomalinjat Oy. Yritys on 75-vuotta vanha Tamperelainen perheyriutus, joka tuottaa joukkoliikennepalveluja valtakunnallisesti. Asemapaikkoja on useita ja yrityksessä on hieman alle 200 työntekijää, joista noin 160 toimii linja-autonkuljettajan työtehtävissä. Konsernilla ei ole laadittuna henkilöstörekisteriin liittyvää rekisteriselostetta, eikä henkilötietojen käsittely ole lainmukaisesti tarpeeksi suunnitelmallista. Henkilötietojen käsittelyyn liittyvään lainsäädäntöön yrityksessä ei ole perehdytty kuin yleisellä tasolla, eikä henkilötietoja käsittelevien työntekijöiden perehdyttäminen henkilötiedonsuojaan ole laissa määrättyllä tasolla. Yksityisyydensuoja työpaikalla soveltuu oikein hyvin yritysjuridiikan koulutusohjelmaan ja opinnäytetyön aiheeksi ja tutkimukseni tarkoituksena onkin selvittää aiheeseen liittyvät juridiset ongelmakohdat. Tutkimukseni alussa tulen ensin selvittämään keskeisimmät normit, jotka ohjaavat henkilötietojen käsittelyä työelä-

mässä ja avaan siihen liittyvää lainsäädäntöä oikeuskirjallisuuden avulla. Lopuksi peilaan oikeustieteellistä teoriaa Länsilinjat Konsernin toimintatapoihin henkilötietojen käsittelyssä ja laadin yritykselle työsuhderekisterin rekisteriselosteen. Opinnäytetyöstäni on hyötyä työnantajalleni ja se tulee selkeyttämään esimiehille henkilötiedon suojan toteutumista työpaikalla ja tukee rekisteriselosteen käsittelyä yhteistoiminnassa.

2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET

2.1 Tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyöni ongelma-kohtina ovat yksityisyyden suojan toteutuminen työelämässä, henkilötietojen käsittely henkilötietolain mukaisella tavalla henkilöstörekisterissä sekä niiden toteuttamiseen liittyvä yhteistoimintamenettely.

Opinnäytetyölläni pyrin vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

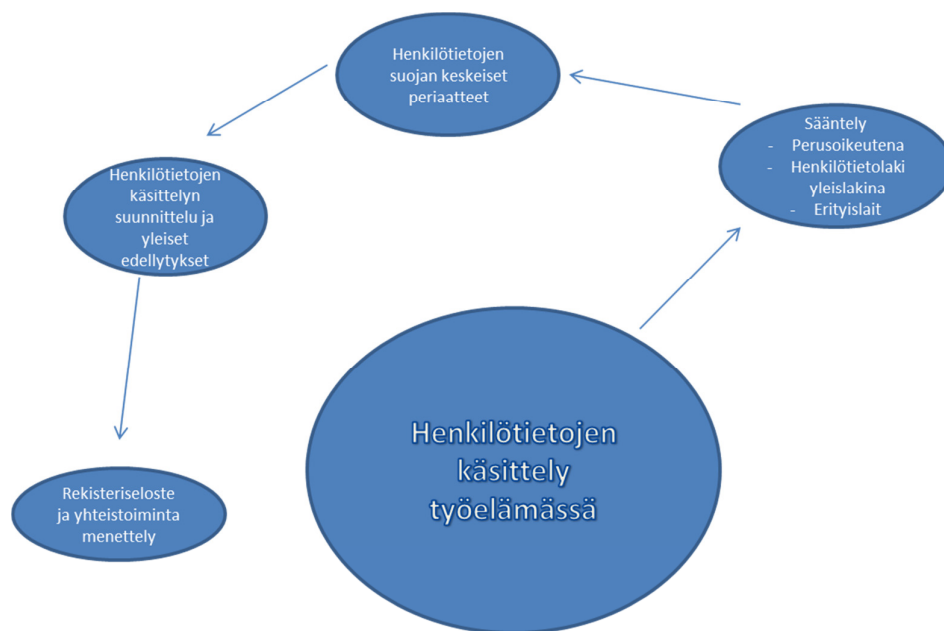
- Kuinka henkilötietolaki ja laki yksityisyyden suojasta työelämässä määrittelevät henkilötietojen käsittelyä työpaikoilla ja minkälaisia tietoja työnantaja voi kerätä henkilöstörekisteriin ja ketkä niitä saavat tarkastella?
- Mitä asioita lain mukaan rekisteriselosteessa täytyy mainita ja kuinka rekisteriseloste ja henkilöstörekisteriin kerättävät tiedot tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä?

Opinnäytetyön tavoitteena on selkeyttää organisaation johdolle ja esimiehille yksityisyydensuojaan liittyvää sääntelyä työntekijöistä kerättävien tietojen käsittelyn yhteydessä. Tavoitteena on laatia määräysten mukainen rekisteriseloste ja käydä sen sisältö läpi yhteistoimintamenettelyssä työntekijöiden edustajan kanssa.

2.2 Viitekehys

Tässä tutkimuksessa tulen tarkastelemaan ongelmaa lainsäädännön asettamien vaatimusten näkökulmasta. Teoriaosassa tulen esittämään keskeiset henkilötietojen käsittelyä koskevat sääntelyn välineet, sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla. Esitän henkilötiedonsuojaan liittyvän sääntelyn taustat perusoikeutena ja jatkan lainsäädännön avaamista koskemaan yleislakeja sekä erityislakeja. Tämän jälkeen esitän tietosuojavaltuutetun kannanottoja, oikeuskäytäntöä sekä hallituksen esityksiä henkilötietojen suojan toteutumisesta työpaikoilla. Lainsäädännön avaamisen tukena käytän myös monipuolista oikeustieteellistä lähdekirjallisuutta. (Kuvio 1.)

Työn empiriaosuudessa tulen jalostamaan teoriaosuudessa esitettyä aineistoa laatimalla Länsilinjat Konsernin työsuhderekisterin rekisteriselosteen. Siirrän teoriaosuudessa käsittelemäni asiat käytännön toimintamalleiksi omalle työpaikalleni, jotta voimme toteuttaa jokapäiväisessä esimiestyössä huolellista ja suunnitelmallista henkilötietojen käsittelyä.



Kuvio 1. Viitekehys

2.3 Käytettävät menetelmät ja aineiston kerääminen

Kvantitatiiviset ja kvalitatiiviset metodologit yleistetään toisinaan toistensa vastakohtiksi, mutta tosiasiasa niiden tutkimuksellisia lähestymistapoja on vaikea tarkkarajaisesti erottaa toisistaan. Parempana lähtökohtana olisikin nähdä ne toisiaan täydentävänä lähestymistapana eikä kilpaileviksi suuntauksiksi. Menetelmiä voidaan käyttää rinnakkain tai toinen voi edeltää ja täydentää toista tutkimuksen eri vaiheissa. Tutkimuksella on aina jokin tarkoitus, joka ohjaa tutkimusstrategisia valintoja ja tutkijan onkin syytä pohtia kumpi menetelmistä saa hänet itsensä vakuuttuneemmaksi ja valitsee sellaisen lähestymistavan, joka tuo parhaiten selvyyttä käsiteltävään ongelmaan. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 1997, 132–133.)

Oikeustieteellisessä tutkimuksessa oikeusdogmaattinen tutkimusmenetelmä rakentuu voimassa olevien oikeuslähteiden varaan ja käyttää niitä etusija- ja käyttöjärjestys-sääntöjen osoittamassa järjestyksessä. Tutkimusmenetelmän tarkoituksena on selvittää se, mikä on voimassa olevan oikeuden sisältö suhteessa käsiteltävään oikeusongelmaan. Oikeusdogmatiikassa pyritään antamaan selvitys siitä kuinka jossakin käsillä olevassa tilanteessa tulisi toimia vallitsevan oikeusjärjestyksen mukaisesti. Oikeusdogmaattinen eli lainopillinen menetelmä on melko lähellä kvalitatiivista tutkimusmenetelmää, joka on tyypillisesti mielletty kuuluvan empiirisiin tieteisiin, kuitenkin lainopillisessa menetelmässä vain harvoin problematisoidaan menetelmää itsessään, vaan siinä selvitetään ja analysoidaan jotakin käsillä olevaa oikeudellista ongelmaa säännösmateriaalia ja kirjallisuutta vasten. (Husa, Mutanen & Pohjolainen 2008, 20–28.)

Tapaustutkimus eli case-tutkimus on intensiivinen tutkimusmenetelmä ja se kohdistuu empiirisesti kohteen taustatekijöihin, ajankohtaiseen asemaan ja tilanteeseen, sisäisesti tai ulkoisesti vaikuttaviin tekijöihin käyttäen monipuolisesti eri tavoilla hankittua tietoa. Tutkimusmenetelmä on tehokas haluttaessa hyvää taustainformaatiota ja sen avulla voidaan saada esiin oleellisia tekijöitä, prosesseja ja vuorovaikutussuhteita, joita pystytään täydentämään myöhemmin muilla tutkimusmenetelmillä. Tutkimus voidaan toteuttaa laajan arkistomateriaalin pohjalta, mutta sitä voidaan myös täydentää keräämällä informaatiota henkilötasolta saatavilla haastattelututkimuksilla.

Tapaustutkimuksessa näkyy aina tutkijan kädenjälki ja se on luonteeltaan subjektiivinen eikä sen tarkoitus ole esittää yleistettäviä teorioita. Tutkija ei kuitenkaan pyri tulkitsemaan kerättyä informaatiota vaan ainoastaan kuvaamaan tarkasti kohdetta ja laatimaan mahdollisimman seikkaperäisen raportin sen pohjalta. (Anttila 2006, 286–287.)

Tutkimusmenetelmänä käytän oikeusdogmaattista tapaustutkimusta. Käsillä oleva oikeusongelma liittyy case- tutkimukselle tyypillisesti työnantajani käytännön toimintatapoihin ja ohjeistuksiin. Aloitan tutkimustyön teoriaosuudella, missä tulen selvittämään tutkimusongelmaan liittyvät juridiset haasteet ja selvitän voimassa olevan lainsäädännön henkilötietojenkäsittelyyn työelämässä. Lainsäädännön lisäksi tulen käyttämään oikeudellisina lähteinä hallituksen esityksiä, lakivaliokunnan mietintöjä, tietosuojavaltuutetun kannanottoja sekä oikeuskirjallisuutta. Tapaustutkimukselle ominaisesti tulen tämän jälkeen laatimaan teoriaan pohjautuen empiriaosuuden omalle työpaikalleni henkilötietojen käsittelystä lainmukaisella tavalla. Analysoin teoriaosuuteen keräämäni oikeusdogmaattisen materiaalin ja laadin lainmukaisen rekisteriselosteen työnantajalleni sekä käyn asiaan kuuluvan yhteistoimintamenettelyn henkilörekisteriin kerättävistä tiedosta työntekijöiden edustajien kanssa. Liitedokumentiksi tulen laatimaan työsuhderekisterin rekisteriselosteen.

3 HENKILÖTIEDON SUOJAAN LIITTYVÄ SÄÄNTELY

3.1 Keskeiset määritelmät

Tässä tutkimuksessa on käytetty yleisimpiä määritelmiä, joita laeissa ja asetuksissa esiintyy. Tutkimuksen ymmärtämiseksi paremmin tulen ensin esittämään henkilötietojen käsittelyyn ja yksityisyydensuojaan liittyviä keskeisiä määritelmiä, joita on selvitetty henkilötietolaissa (523/1999) sekä hallituksen esityksessä (162/2003). Niiden mukaan *henkilötiedolla* tarkoitetaan kaikenlaisia henkilön ominaisuuksia tai elinolosuhteita kuvaavia merkintöjä. Henkilötieto voi olla kirjallinen tai koneellisesti,

sähköisesti, optisesti tai magnetisoimalla talletettu tieto mutta ei yksinomaan suullinen tieto, jollei se perustu rekisteriin tallennettuun tietoon. **Henkilötietojen käsittelyllä** tarkoitetaan henkilötietojen keräämistä, tallettamista, järjestämistä, käyttöä, siirtämistä, luovuttamista, säilyttämistä, muuttamista, yhdistämistä, suojaamista, poistamista, tuhoamista sekä muita henkilötietoihin kohdistuvia toimenpiteitä. **Henkilörekisterillä** tarkoitetaan manuaalista tai automaattisen tietojen käsittelyn avulla ylläpidettyä rekisteriä ja henkilötietolain (523/1999) 3 §: ssä määritellään lisäksi, että henkilörekisteri on käyttötarkoituksensa vuoksi yhteenkuuluvista merkinnöistä muodostuva henkilötietojen joukko, joka on järjestetty kortistoksi, luetteloksi tai muuhun rinnastettavaan muotoon. **Rekisterinpitäjällä** tarkoitetaan sitä, jonka käyttöä varten henkilörekisteri perustetaan ja, jolla on oikeus määrätä henkilörekisterin käytöstä. Rekisterinpitäjä voi olla yksi tai useampi henkilö, laitos tai säätiö. **Rekisteröity** on henkilö, jota henkilötieto koskee ja **rekisteröidyn suostumuksella** tarkoitetaan lain mukaan kaikenlaista vapaaehtoista, yksilöityä ja tietoista tahdon ilmaisua, jolla rekisteröity hyväksyy henkilötietojensa käsittelyn. Tällainen suostumus tulee olla asianomaisesta säännöksestä riippuen joko kirjallinen tai suullinen ja työnantajalla on suostumuksen olemassaolosta todistustaakka (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 353). (HE 162/2003, 2.1.2; Henkilötietolaki 523/1999, § 3.)

3.2 Kansainvälinen sääntely

Suomen kansalliseen normistoon ja oikeuskäytäntöön vaikuttavat suurelta osin myös EU:n tasolla annetut säädökset. Ne ovat pohjana meidän omalle lainsäädännöllemme ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan 8. artiklassa säädetäänkin, että jokaisella on oikeus henkilötietojensa suojaan. Artiklassa säädetään lisäksi, että tietojen käsittelyn on oltava asianmukaista ja sen on tapahduttava jotakin tiettyä tarkoitusta varten sekä asianomaisen henkilön suostumuksella tai muun laissa säädetyn oikeuttavan perusteen nojalla. Jokaisella on oikeus tutustua niihin tietoihin, joita hänestä on kerätty, ja saada ne oikaistuksi. Lisäksi artiklassa määrätään, että riippumaton viranomainen valvoo näiden sääntöjen noudattamista. (Euroopan unionin perusoikeuskirja 2000/C 364/01, 2:8 artikla.)

Euroopan unionin toiminnasta tehdyssä sopimuksessa (SEUT- sopimus) artiklassa 16 on vahvistettu oikeus henkilötietojensuojaan. Myös Suomen tietosuojalainsäädäntöä valmisteltaessa otetaan huomioon kansainväliset sopimukset ja suositukset. Euroopan unionin asetusten ja direktiivien keskeisin tarkoitus on yhdistää lainsäädäntöä jäsenmaissa ja myös henkilötiedon suojaan liittyvän lainsäädännön yhtenäistäminen on osana Euroopan unionin sisämarkkinoiden kehittämistä. Euroopan unionin henkilötietodirektiivin tarkoituksena on henkilötietojen vapaa liikkuminen jäsenvaltioiden välillä, eivätkä jäsenvaltiot voi rajoittaa tai kieltää henkilötietojen vapaata liikkumista jäsenvaltioiden välillä yksityisyydensuojaan liittyvistä syistä. Euroopan komissio julkaisi vuonna 2012 ehdotuksensa kattavasta uudistuksesta Euroopan unionin tietosuojasäännöksistä. Komission ehdotus sisältää asetuksen, niin sanotun yleisen tietosuoja-asetuksen, joka korvaisi henkilötietodirektiivin ja olisi näin ollen suoraan sovellettavaa oikeutta jäsenvaltioissa. Uudessa asetuksessa henkilötietojen käsittelyn periaatteet vastaavat voimassa olevaa henkilötietodirektiiviä, mutta uudessa ehdotuksessa korostetaan henkilötietojen käsittelyn läpinäkyvyyttä, henkilötietojen käsittelyn minimointia ja rekisterinpitäjän kattavan vastuun periaatetta. Rekisterinpitäjällä tulee olla henkilötietojen käsittelyä ja rekisteröidyn oikeuksia varten läpinäkyvät ja helposti saatavilla olevat toimintatavat. (Alapuranen, Heino, Koskinen & Lehtonen 2012, 14–17; SEUT- sopimus 2012, artikla 16.)

Yleinen tietosuoja-asetus on keskeinen osa komission ehdottamaa pakettia ja asetusehdotuksen tarkoituksena on päivittää ja nykyaikaistaa vuoden 1995 tietosuojadirektiivin periaatteet. Asetuksella vahvistetaan yksilön oikeuksia ja tietojen käsittelijän ja tietojenkäsittelystä vastaavan velvollisuuksia sekä menetelmiä, joilla varmistetaan sääntöjen noudattaminen, sekä sääntöjen rikkomisesta aiheutuvat seuraamukset. Euroopan neuvosto hyväksyi 8. huhtikuuta 2016 ensimmäisen käsittelyn kantansa ja Euroopan parlamentti hyväksyi asetuksen virallisessa täysistunnossaan 27. huhtikuuta 2016. Näin ollen asetus tuli voimaan keväällä 2016 ja sitä aletaan soveltaa kevästä 2018 lähtien. Asetuksessa luetellaan rekisteröidyn eli henkilötietojen käsittelyn kohteena olevan henkilön oikeudet. Näiden entistä vahvempien oikeuksien myötä henkilöillä on paremmat mahdollisuudet hallita henkilötietojaan koska henkilötietojen käsittelyyn tarvitaan henkilön selvä suostumus sekä rekisteröidyllä on paremmat

mahdollisuudet tutustua omiin henkilötietoihinsa. Asetuksessa korostetaan, että rekisteröidyllä tulee olla oikeus saada korjatuksi mahdolliset virheelliset henkilötiedot tai poistaa ne sekä oikeus "tulla unohdetuksi". Lisäksi asetuksessa säädetään rekisterinpitäjien velvollisuudesta antaa rekisteröidyille avoimia ja helposti saatavia tietoja heidän tietojensa käsittelystä. (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679, 7–8.)

Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukseksi yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta (yleinen tietosuoja-asetus), (COM(2012) 11 final) perustuu Eurooppa-neuvoston kehoitukseen komissiolle, arvioimaan EU:n tietosuojasäädösten toimivuutta sekä tarvittaessa esittämään lainsäädäntöä koskevia muita ehdotuksia. EU:n tuomioistuin onkin korostanut, että oikeus henkilötietojen suojaan ei ole absoluuttinen totuus vaan sitä on tarkasteltava suhteessa sen tehtävään yhteiskunnassa. Yleisessä tietosuoja-asetuksessa vahvistetaan erityisesti rekisteröidyn oikeuksiin liittyvää läpinäkyvyysperiaatetta, tietojen minimoinnin periaatetta sekä rekisterinpitäjän kattavan vastuun periaatetta. Asetuksessa otetaan käyttöön myös rekisterinpitäjiä koskeva vaatimus toimittaa rekisteröidylle läpinäkyvää, helposti saatavaa ja ymmärrettävää tietoa. Rekisteröidyn suostumuksen muodostamaa pätevää oikeudellista perustetta ei asetuksen mukaan syntyisi, jos rekisteröidyn ja rekisterinpitäjän välillä on selkeä epäsuhta. Asetus ehdotuksen mukaan pätevää oikeudellista perustetta rekisteröidyn suostumuksen kautta ei synny esimerkiksi työnantajan käsitellessä työntekijän henkilötietoja, koska työntekijä on riippuvuussuhteessa rekisterinpitäjään eli työnantajaan. (Yleinen tietosuoja-asetus ehdotus 2012, 7–8, 24.)

Oikeusministeriön U-jatkokirjeessä (U21/2012 vp) selvitetään valtioneuvoston kantaa yleisestä tietosuoja-asetus ehdotuksesta. EU-erityisasiantuntijan Anu Taluksen (2014) mukaan yleisestä tietosuoja-asetuksesta on kevästä 2012 asti neuvoteltu neuvostossa työryhmätasolla ja henkilötietojen käsittelyn periaatteita koskeva säädäntöehdotelma on kehittynyt toivotulla tavalla. Suomi on pitänyt tärkeänä, että EU:n osittain hajanaista ja monimutkaista tietosuojalainsäädäntöä yksinkertaistetaan ja yhdenmukaistetaan. Ehdotuksen artikloissa 35–37 käsitellään rekisterinpitäjän velvoitetta nimittää tietosuojavastaava, mutta neuvotteluissa on velvoitetta kavennettu al-

kuperäiseen komission ehdotukseen nähden. Tämänhetkisen muotoilun mukaan velvollisuus tietosuojavastaavan nimittämisestä olisi vapaaehtoista ja näin ollen se vähentää rekisterinpitäjän hallinnollista taakkaa. Hallintovaliokunnan mietinnössä (HaVL 6/2013) otetaankin kantaa siihen, että asetusehdotus asettaa rekisterinpitäjälle useita uusia tehtäviä ja velvoitteita, jotka vaikuttavat kohtuuttoman raskailta erityisesti pienille ja keskisuurille yrityksille. Valiokunta pitää kuitenkin lähestymistapaa lähtökohtaisesti kannatettavana vaikka ehdotuksessa on vielä paljon täsmennettävää. Valiokunta yhtyy valtioneuvoston näkemykseen, siitä että velvollisuus tietosuojavastaavasta on rekisterinpitäjälle kohtuuton ja se voisi perustua paremminkin vapaaehtoisuudelle. Valiokunta tähdentää, että jatkoneuvotteluissa tulisi pyrkiä ratkaisuihin jotka vähentävät yritysten ja viranomaisten tarpeetonta hallinnollista taakkaa sekä pitävät sääntelyn noudattamisen kustannukset kohtuullisella tasolla. Yleisessä tietosuoja-asetuksessa (EU 2016/679) on huomioitu työryhmien toiveet ja artiklassa 37 jätetäänkin tietosuojavastaavan asettaminen vapaaehtoiseksi yksityisille organisaatioille, joiden ydintehtävät eivät muodostu henkilötietojen laajamittaisesta käsittelystä. (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus EU 2016/679, artikla 37; HaVL 6/2013 vp; Talus 2014, U21/2012 vp.)

3.3 Kansallinen sääntely

Työntekijän yksityisyyden suojaan ja henkilötietojen suojaan liittyvien perusoikeuksien arviointi, keskinäinen suhde ja rajoittaminen ilmenevät EU- normiston lisäksi kansallisessa lainsäädännössä henkilötietolaissa (523/1999) sekä laissa yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004). Molemmissa keskeisenä periaatteena ja lähtökohdana on tiedollisen itsemääräämisoikeuden periaate, mistä ei kuitenkaan seuraa yksilölle ehdotonta oikeutta määrätä tietojensa käytöstä kaikissa tilanteissa. Yksityisyydensuojaa ja henkilötietojen suojaa käsiteltäessä joudutaan välillä tilanteisiin, joissa yksilön perusoikeudet eivät aina voi toteutua täysimääräisinä. Yksityisyydensuojan sisältöä ei voida määritellä tyhjentävästi työntekijän ja työnantajan välillä, vaan suojan sisältöön vaikuttavat niin työnantajan oikeudet kuin työelämän eri tilanteetkin. (Alapuranen ym. 2012, 37.)

Henkilötietolain (523/1999) tarkoituksena on yleislakina toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia henkilötietoja käsitellessä. Henkilötietojen käsittelyä työelämässä säätelee laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004), sen tarkoituksena on täydentää henkilötietolain säännöksiä työelämän erityistarpeisiin soveltuviksi ja erityislakina sen säädökset syrjäyttävät henkilötietolain (523/1999) säädökset, joita muutoin on sovellettava myös työelämässä. Työlainsäädäntö sisältää useita velvoitteita työnantajalle, jotka edellyttävät henkilötietojen käsittelyä. Niistä säädetään erityislaeilla kuten työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, työturvallisuuslaki, tapaturmavakuutuslaki, tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki. Erityislakien säännökset eivät kuitenkaan kata kaikkia henkilötietojen käsittelyyn sisältyviä tilanteita ja henkilötietolakia ja lakia yksityisyyden suojasta työelämässä sovelletaan silloin erityislakeja täydentävinä. (Alapuranen ym. 2012, 44,51.)

Hallituksen esityksen (HE 162/2003) mukaan henkilötietolain lainvalmisteluaineistossa on otettu huomioon kansainväliset suositukset kuten kansainvälisen työjärjestön (ILO) ohjeistus työntekijöiden henkilötietojen suojaamisesta (1996) ja Euroopan neuvoston suositus työsuhteeseen liittyvien henkilötietojen suojaamisesta Nro R (89) 2. Euroopan neuvoston suosituksessa suositellaan jäsenvaltioita ottamaan asiakirjaan kirjatut periaatteet huomioon sovellettaessa kansallista tietosuojalainsäädäntöä. Suosituksen mukaan kerättävät tiedot työnantajan tulee periaatteessa hankkia työntekijältä tai työnhakijalta itseltään ja, jos on tarpeen turvautua johonkin työsuhteen ulkopuoliseen lähteeseen, asiasta tulee tiedottaa työntekijälle. Työsuhteeseen liittyvien kerättävien tietojen tulee olla tarpeellisia ja rajoittua työsuhteen tyypin sekä työnantajan tulevien tiedontarpeiden kannalta oleellisiin asioihin. Työhönoton yhteydessä kerättävien tietojen tulee rajoittua työnhakijoiden sopivuuden ja heidän urakehitysmahdollisuuksiensa arvioinnin kannalta välttämättömiin tietoihin. Työnantaja saisi käyttää työsuhteen yhteydessä kerättyjä henkilötietoja ainoastaan työsuhteeseen liittyviin tarkoituksiin. (HE 162/2003.)

Henkilötietojensuoja ja yksityisyydensuoja ovat myös suojattuja ihmisoikeuksia perustuslaissamme. Suomen perustuslain (731/1999) § 10:1 säädetään, että jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu ja henkilötiedonsuojasta säädetään tar-

kemmin lailla. Lainsäädännössä voidaan havaita perusoikeuksien aseman korostuminen ja ne velvoittavat ennen kaikkea lainsäätäjää. Lainsäädäntötoimin huolehditaan siitä, että perusoikeudet toteutuvat elämän eri alueilla ja julkisen vallan käytön eri muodoissa kuten hallinnossa ja tuomioistuiminnassa. Tämän kaltaisten vertikaalivaikutusten ohella perusoikeuksilla katsotaan olevan myös horisontaalinen vaikutus esimerkiksi yksityisen työntekijän ja työnantajan välisissä oikeussuhteissa. Perusoikeudet kuitenkin yleisimmin ilmenevät horisontaalisesti ainoastaan välillisesti eli yksilö ei voi tuomioistuimessa vedota suoraan ja pelkästään perustuslain mukaisiin oikeuksiinsa vaan tavallisia lakeja sovellettaessa otetaan perusoikeudet huomioon. (Nyyssölä 2014, 19–20; Suomen perustuslaki 731/1999, § 10:1.)

3.4 Käsittelyn yleiset periaatteet

3.4.1 Huolellisuusvelvoite

Henkilötietolain (523/1999) toisessa luvussa käsitellään henkilötietojen käsittelyä koskevia yleisiä periaatteita. Lain § 5 säädetään huolellisuusvelvoitteesta ja sen mukaan rekisterinpitäjän tulee käsitellä henkilötietoja laillisesti, noudattaa huolellisuutta sekä hyvää tietojenkäsittelytapaa. Henkilötietojen käsittelyssä tulee toimia niin, ettei rekisteröidyn yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojan turvaavia perusoikeuksia rajoiteta ilman laissa säädettyä perustetta. (Henkilötietolaki 523/1999, § 5.)

Henkilötietojen käsittelyn huolellisuusvelvoitteen sisältöön yleisvelvoitteena kuuluu hyvä tietojenkäsittelytapa ja käytännössä se tarkoittaa sitä, että käsiteltävien tietojen suojaamisesta huolehditaan asianmukaisella tavalla. Käytännön toteutuksessa hyvä tietojenkäsittelytapa on monivaiheinen ja jatkuva prosessi, joka edellyttää sitä, että henkilötunnusten ja vaihtoehtoisten yksilöintitunnusten käyttömahdollisuudet tulee selvittää aina jo suunnittelu vaiheessa kaikkien käsittelyvaiheiden kannalta. Organisaation operatiivisessa toiminnassa tulee kiinnittää erityistä huomiota henkilötietojen käsittelyn suunnitteluun ja toteutukseen. Rekisterinpitäjänä työnantajan on itseohjautuvasti huolehdittava henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuudesta sekä henkilötietoja käsittelevien henkilöiden kouluttamisesta. Yleiseen huolellisuusvelvoitteeseen kuu-

luu, että henkilötietoja käsittelevät henkilöt ovat tehtäviinsä perehtyneitä, riittävästi koulutettuja ja tietoisia henkilötietolainsäädännön sisällöstä. (Alapuranen ym. 2012, 79, 81; Vanto 2011, 39, 40.)

3.4.2 Suunnitelmallisuus

Henkilötietolain (523/1999) 6 §: n mukaan henkilötietojen käsittelyn tulee olla asiallisesti perusteltua rekisterinpitäjän toiminnan kannalta. Henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja niiden säännönmukaiset hankintatavat sekä se, mihin niitä säännönmukaisesti luovutetaan, on määriteltävä ennen henkilötietojen keräämistä tai muodostamista henkilörekisteriksi. Rekisterinpitäjän suunnitelmallisuus henkilötietojen käsittelyssä ilmenee rekisteriselosteessa, joka oleellisesti liittyy suunnitteluvaiheeseen (Nyyssölä 2014, 43). Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus tulee määritellä siten, että siitä ilmenee, minkälaisen rekisterinpitäjän tehtävien hoitamiseksi henkilötietoja käsitellään. (Henkilötietolaki 523/1999, § 6.)

Henkilötietojen elinkaarimalli voi toimia apuna suunnittelun helpottamisessa, koska tietoihin liittyy aina niin kutsuttu syntymishetki, jolloin syntyy peruste henkilötietojen keräämiselle. Samoin voidaan havaita, että henkilötietojen käsittelylle löytyy myös selkeä päättymishetki, jolloin niiden säilyttäminen ei ole perusteltua ja tiedot tulee poistaa rekisteristä. Syntymishetken ja päättymishetken väliin jää huomattava joukko lakiin perustuvia henkilötietojen käsittelyyn liittyviä toimia, jotka kuuluvat rekisterinpitäjälle. Suunnitteluvaiheen hahmottamista voidaan helpottaa elinkaarimallin avulla, jolloin kaikki käsittelyn vaiheet tulevat huomioiduksi (Kuvio 2.). (Pitkänen, Tiilikka & Warma 2013, 77.)



Kuvio 2. Elinkaarimalli (Pitkänen ym. 2013, 77)

3.4.3 Käyttötarkoitussidonnaisuus

Henkilötietolain (523/1999) § 7 säädetään, että henkilötietoja saa käyttää tai käsitellä ainoastaan tavalla, joka ei ole yhteensopimaton käsittelyn tarkoitusten kanssa. Rekisterinpitäjän noudattaessa hyvää tiedonhallintatapaa, henkilötietojen käsittely tulee suunnitella tietyn loogisen kokonaisuuden pohjalta ja jokaisen henkilörekisterin osalta erikseen. Yrityksellä on tavanomaisesti useita henkilörekistereitä liittyen työntekijöiden työsuhteiden hoitamiseen, palkanlaskentaan, rekrytointiprosessiin, asiakassuhteiden ja -markkinoinnin hoitamiseen. Suunnitelmallisuuteen liittyvä käyttötarkoitussidonnaisuus tulee laatia jokaisesta rekisteristä erikseen. Rekisterin käsite on kuitenkin ollut hieman harhaanjohtava henkilötietolaissa ja laki vaatiikin erottelemaan eri käyttötarkoituksen omaavat käsittelytoimet toisistaan. Yhden käyttötarkoitustoimen piiriin voi kuitenkin kuulua useita eri tietokantoja ja –järjestelmiä, jotka kokonaisuutena muodostavat henkilötietolain mukaisesti henkilötietojen käsittelykokonaisuuden. Työntekijöiden oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamista varten työnantajalla on useita eri rekistereitä henkilötietojen käsittelyyn. Näitä erillisiä rekistereitä henkilöstöhallintoon, palkanlaskentaan, kulunvalvontaan ja muihin vastaaviin toimiin liittyen ei voida mieltää erillisiksi käyttötarkoitussidonnaisuuden näkökulmasta. Ne kaikki kuuluvat yhtenäiseen työntekijöiden oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamisen kokonaisuuteen, joka työnantajan rekisterinpitäjänä tulee kokonaisuutena suunnitella. (Henkilötietolaki 523/1999 § 7; Pitkänen ym. 2013, 78.)

3.4.4 Yleiset edellytykset

Henkilötietojen keräämistä koskevat säännökset voidaan jakaa kahteen osaan: 1) missä tilanteessa henkilötietoja saa käsitellä ja 2) minkälaisia tietoja saa käsitellä. Ensimmäiseen osaan vastataan henkilötietolain (523/1999) säännöksissä ja toiseen osaan vastataan laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) perusteella (Nyyssölä 2014, 49). Henkilötietolain (523/1999) § 8 säädetään henkilötietojen käsittelyn yleisistä edellytyksistä ja lain mukaan työnantaja voi käsitellä tietoja rekisteröidyn yksiselitteisesti antamalla suostumuksella sekä, jos käsittelystä säädetään erikseen laissa tai, jos käsittely johtuu rekisterinpitäjälle laissa säädetystä tai sen no-

jalla määrätystä tehtävästä tai velvoitteesta. Käsittelylle on edellytykset myös, jos rekisteröidyllä on asiakas- tai palvelussuhteen vuoksi asiallinen yhteys rekisterinpitäjän toimintaan kuten esimerkiksi työsuhde. Konsernin tai muun taloudellisen yhteenliittymän työntekijöitä koskevien tietojen käsittely kyseisen yhteenliittymän sisällä muodostaa myös laissa määritellyn perusteen henkilötietojen käsittelylle. (Henkilötietolaki 523/1999, § 8.)

Taloudellisessa liittymässä ja konsernissa tapahtuva henkilötietojen käsittely on kustannuksellisesti järkevää toteuttaa kokonaisuutena, niin asiakasrekisterin kuin työsuhderekisterinkin osalta. Lainsäätäjien näkökulmasta silloin muodostuu rekisterinpitäjälle niin kutsuttu oikeutettu intressi ja konserniyhtiö voi saavuttaa merkittävän kustannussäästön, jos sen ei ole tarpeellista laatia erillisiä asiakas- ja henkilöstörekistereitä jokaiselle yhtiölle erikseen. Henkilötietolain (523/1999) yleisten edellytysten mukaan henkilötietojen käsittelytoimien tulisi ensisijaisesti perustua rekisteröidyn suostumukseen. Rekisterinpitäjän tulisi ymmärtää pätevän suostumuksen merkitys, sillä ilman sitä henkilötietojen käsittely on kielletty, ellei löydy muuta yleistä perustetta henkilötietojen käsittelylle. Työelämän kontekstissa suostumuksen merkitys on kuitenkin harhaanjohtava, koska työntekijällä ei useinkaan ole aitoa valinnanvapautta, eikä mahdollisuutta peruuttaa tai kieltäytyä henkilötietojen keräämiseltä ilman haitallisia seuraamuksia työnantajan ja työntekijän välisen alisteisen suhteen vuoksi. (Vanto 2011, 44–49.)

3.4.5 Tarpeellisuus- ja virheettömyysvaatimus

Henkilötietolain (523/1999) § 9 säädetään tarpeellisuusvaatimukseksi, että käsiteltävien henkilötietojen tulee olla käsittelyn tarkoituksen kannalta tarpeellisia ja virheettömyysvaatimukseksi, että rekisterinpitäjän on huolehdittava siitä, ettei virheellisiä, epätäydellisiä tai vanhentuneita henkilötietoja käsitellä. Rekisterinpitäjän velvollisuuden arvioimiseen on otettava huomioon henkilötietojen käsittelyn tarkoitus ja niiden merkitys rekisteröidyn yksityisyydensuojalle. Laki yksityisyydensuojasta työelämässä (759/2004) § 3 määrittelee tarpeellisuusvaatimuksen niin, että työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötie-

toja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen. Käsitellä saa myös henkilötietoja, jotka liittyvät työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Tarpeellisuusvaatimuksesta ei kuitenkaan voida poiketa työntekijän suostumuksella. (Henkilötietolaki 523/1999 § 9; Laki yksityisyydensuojasta työelämässä 759/2004 § 3.)

Hallituksen esityksen (HE 96/1998) mukaan kerättyjä ja käsiteltäviä henkilötietoja voidaan pitää käsittelyn tarkoituksen mukaan tarpeellisina silloin, kun ne ovat asianmukaisia ja olennaisia eivätkä liian laajoja suhteessa ennalta määriteltäviin käyttötarkoitukseen. Henkilötietoja ei voida tallentaa vain siksi, että ne joskus tulevaisuudessa muodostuvat tarpeellisiksi. Tietojen ei kuitenkaan ole välttämätöntä olla juuri rekisterinpitäjälle tarpeellisia, työnantaja voi toisinaan joutua tallentamaan tietoja, jotka ovat oman toiminnan kannalta tarpeettomia, kuten tiedot palkan ulosmittauksesta. Henkilötietojen käsittelyssä tulee noudattaa myös virheettömyysvaatimusta ja rekisterinpitäjän vastuulla on, että tiedot kerätään luotettavista lähteistä eikä rekisteriin tallenneta virheellisiä, epätäydellisiä tai vanhentuneita tietoja. Tieto on virheetön, kun se on totuudenmukainen ja se antaa asianmukaista informaatiota niistä seikoista, joita sillä on haluttu kuvata. (HE 96/1998; Pitkänen ym. 2013, 103–105.)

3.5 Erikseen säännellyt tiedot

3.5.1 Arkaluonteisten tietojen käsittelykielto ja henkilötunnus

Henkilötietolain (523/1999) § 11 mukaan arkaluonteisten henkilötietojen käsittely on kielletty. Arkaluonteisina tietoina pidetään henkilötietoja, jotka kuvaavat tai on tarkoitettu kuvaamaan rotua tai etnistä alkuperää. Henkilön yhteiskunnallinen, poliittinen tai uskonnollinen vakaumus sekä ammattiliittoon kuulumisen luetaan myös arkaluonteisten tietojen piiriin. Käsittelykielto koskee myös rikollisen teon tai rangaistuksen rekisteröimistä kuten myös henkilön terveydentilan, sairauden tai vammaisuuden rekisteröimistä. Lain mukaan arkaluonteisiksi tiedoiksi katsotaan luonnollisesti myös henkilön seksuaalinen suuntautuminen ja henkilön sosiaalihuollon tarve sekä hänen saamansa sosiaalihuollon palvelut ja tukitoimet. (Henkilötietolaki 523/1999, § 11.)

Perustuslakivaliokunnan lausunnossa todetaan, että arkaluonteisten henkilötietojen käsittelyn salliminen kohdistuu suoraan perusoikeutena turvattuun yksityisyyden suojan ytimeen ja sen johdosta käsittelyn sallivat säännökset tulee olla ehdottoman selkeitä (PeVL 25/1998). Henkilötietolakea sovellettaessa työnantajan on tiedettävä, mitä henkilötiedolla ja henkilötietojen käsittelyllä tarkoitetaan. Henkilötieto on henkilöä koskeva merkintä, joka voidaan tunnistaa häntä koskevaksi ja sen on oltava jollakin alustalla, että sitä voidaan pitää laissa tarkoitettuna merkintänä. Jos esimerkiksi työnhakija tai työntekijä kertoo itsestään arkaluonteisia tietoja työnantajalle suullisesti, eikä niitä kirjata mihinkään, kyse ei ole lain tarkoittamasta henkilötietojen käsittelystä. Näiden tietojen pohjalta työnantaja ei kuitenkaan voi vapaasti tehdä työsuhdetta koskevia päätöksiä, vaan sovellettaviksi voivat tulla syrjäntäkieltoon tai tasa-arvoon liittyvät säännökset. (Nyyssölä 2014, 75; PeVL 25/1998.)

Henkilötietolain (523/1999) § 13 säädetään henkilötunnuksen käytöstä ja lain mukaan henkilötunnusta saa käsitellä virka-, työ- ja muita palvelussuhteita liittyviin etuuksien hoitamiseen koskevissa asioissa. Henkilötunnusta ei kuitenkaan voi tarpeettomasti tulostaa henkilörekisteristä otettuihin koosteisiin ja asiakirjoihin. Työnantajan täytyy kyetä osoittamaan erityinen tarve henkilötunnuksen esillä oloon, muuten se ei ole oikeutettua. Henkilötunnuksen merkitseminen on tarpeellista työnantajan viranomaisille lähettämiin asiakirjoihin, mutta yrityksen sisäisissä asiakirjoissa se on harvemmin tarpeellista. Yleensä riittävään tunnistukseen riittää nimi ja henkilönumero tai mahdollisesti syntymäaika. (Henkilötietolain 523/1999, § 13; Nyyssölä 2014, 89.)

3.5.2 Arkaluonteisten tietojen käsittelykiellon poikkeukset

Henkilötietolain (523/1999) mukaan työnantajalle kuuluu joitakin poikkeuksia arkaluonteisten tietojen käsittelykiellolle. Tietojen käsittely, josta säädetään laissa tai, joka johtuu välittömästi rekisterinpitäjälle laissa säädetystä tehtävästä, kuuluu arkaluonteisten tietojen käsittelykiellon poikkeuksiin. Ammattiliittoon kuulumista koskevan tiedon käsittely, joka on tarpeen rekisterinpitäjän erityisten oikeuksien ja velvoit-

teiden noudattamiseksi työoikeuden alalla on käsittelykiellon poikkeuksiin kuuluvaa rekisteröimistä. Lain mukaan arkaluonteiset tiedot on poistettava rekisteristä välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole laissa säädettyä perustetta. Sekä perusteen että käsittelyn tarvetta on arvioitava vähintään viiden vuoden välein. (Henkilötietolaki 523/1999, § 12.)

Laissa yksityisyydensuojasta työelämässä (759/2004) § 5 säädetään lisäksi, että työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta. Tietojen käsittelyn on oltava tarpeellista sairausajanpalkan tai siihen rinnastettavien terveydentilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi tai sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy. Arkaluonteisten tietojen käsittely on sallittua myös silloin, jos työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitetävän työkykyisyyttään terveydentilaa koskevien tietojen perusteella. Pykälän toisessa momentissa säädetään, että terveydentilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä tai 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 eivätkä sen päättymisen jälkeen. Työntekijän työnantajalle luovuttama työkykyään koskeva lääkärintodistus tai -lausunto saadaan kuitenkin luovuttaa työterveyshuollon palvelujen tuottajalle, jollei työntekijä ole kieltänyt luovuttamista. Työnantajan on säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista. (Laki yksityisyydensuojasta työelämässä 759/2004, § 5.)

Työnantajalla on useita lakisääteisiä velvoitteita arkaluonteisten henkilötietojen käsittelyyn kuten ammattiliittoon kuulumisen, sairauden aiheuttamat työkyvyttömyydet, vammaisen työntekijän työllistämiseksi saamat tukitoimet, palkasta suoraan ulosottoon menevät maksut, jne. Henkilötietolaki on yleislaki, mitä sovelletaan, jos muualla laissa ei ole toisin säädetty. Työnantajan oikeutta käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja on Suomessa rajattu lailla yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 5 §: ssä. Lain mukaan työnantajan on määriteltävä ne henkilöt, jotka saavat käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja. Yleensä pienissä yrityksissä lähiesimiehet

ja palkkahallinto käsittelevät arkaluonteisiin tietoihin liittyviä tositteita ja isommilla yrityksillä sairauslomatodistusten käsittely voi olla eriytetty työterveyshuollon henkilöstölle tai jollekin tietylle esimiestasolle. Henkilötietoja saavat käsitellä työnantajan palveluksessa olevat henkilöt ja työtehtävien perusteella määräytyy, minkälaisiin henkilötietojen käsittelyyn kullakin työntekijällä on oikeus. Työpaikalla sovitaan käsittelytavat työpaikan yhteistyöelimissä. (Alapuranen ym. 2012. 257–258, 307; Laki yksityisyydensuojasta työelämässä 759/2004, § 5.)

3.6 Henkilörekisteri

3.6.1 Rekisterinpitäjä

Henkilötietolain (523/1999) 3 §: n mukaan rekisterinpitäjällä tarkoitetaan yhtä tai useampaa henkilöä, yhteisöä, laitosta tai säätiötä, jonka käyttöä varten henkilörekisteri perustetaan ja jolla on oikeus määrätä henkilörekisterin käytöstä tai jonka tehtäväksi rekisterinpito on lailla säädetty. Laissa määritelty ”oikeus määrätä henkilörekisterin käytöstä” osoittaa tosiasiallisen rekisterinpitäjän. Se, jolla on määräysvalta henkilörekisteriin kerättävistä tiedoista ja niihin liittyvistä käsittelykohteista on rekisterinpitäjä ja kantaa vastuun henkilötietojen lainmukaisesta käsittelystä. Rekisterinpitäjän ei kuitenkaan tarvitse olla ainut taho joka käsittelee tosiasiallisesti henkilötietoja. Rekisterinpitäjä voi ulkoistaa käsittelyjä myös ulkopuolisille palveluntarjoajille ja silloin ne rinnastetaan rekisterinpitäjän lukuun toimiviksi tahoiksi, mutta ei rekisterinpitäjiksi. Keskeistä rekisterinpitäjän ja rekisterinpitäjän lukuun toimivan tahon erottamiseksi toisistaan on se, kumpi tosiasiallisesti määrää kerättävät tiedot ja niiden käyttötarkoituksen. (Henkilötietolaki 523/1999, § 3; Pitkänen ym. 2013, 56–58.)

Henkilötietolain (523/1999) § 36 mukaan rekisterinpitäjän, jonka pääasiallinen liiketoiminta muodostuu henkilötietojen käsittelystä, perimistoiminnasta, markkinointi- ja mielipidetutkimuksista, henkilöstönvalinnasta tai soveltuvuusarvioinneista on tehtävä rekisteri-ilmoitus tietosuojavaltuutetulle lähettämällä tälle rekisteriseloste liitetietoineen. Tietosuojavaltuutetulta on pyydetty kannanottoa työnantajan velvollisuuteen tehdä rekisteri-ilmoitus rakennustyömaan työntekijärekisteristä. Rekisterinpitäjän vel-

vollisuuksiin kuuluu rekisteröityjen informointi henkilötietojen käsittelystä ja työelämän tietosuojalain mukaan työsuhteen aikana kerättävät henkilötiedot tulee käydä läpi työpaikan yhteistoimintamenettelyissä sekä työntekijöitä tulee tiedottaa henkilötietojen käsittelystä. Päätöksessä (1769/44/2014) kerrotaan, että jos pääurakoitsija toimii rekisterinpitäjänä itse sekä hallinnoi rekisterinpitoa ja pitää työmaakohtaista luetteloa työntekijöistä ja työnsuorittajista, ei käsittelystä ole ilmoitusvelvollisuutta tietosuojavaltuutetulle, koska rekisterinpidosta on laissa säädetty. Jos henkilötietojen tietojenkäsittely ja rekisterinpito ulkoistetaan toimeksiannonsaajalle, silloin tulee ulkoistamisesta tehdä rekisteri-ilmoitus tietosuojavaltuutetulle. Rekisterinpitäjän tulee määrittellä, kenellä on työtehtäviensä tai asemansa vuoksi pääsy rekistereihin ja oikeus käsitellä henkilötietoja. (Henkilötietolaki 523/1999, § 36; Tietosuojavaltuutettu 2014.)

Ongelmalliseksi voi muodostua työnantajan ja työterveyshuollon välinen ristiriita rekisterinpitäjän roolista. Voidaanko työterveyshuoltoa pitää itsenäisenä rekisterinpitäjänä? Asialla on suuri käytännön merkitys liittyen arkaluonteisten tietojen luovutukseen eri rekisterinpitäjien kesken, johonka on oltava lain mukaiset edellytykset. Yksityiseltä tai kunnalliselta työterveyspalvelujen tarjoajalta ostetut palvelut eivät ole tässä yhteydessä ongelmallisia, vaan ainoastaan silloin, kun työnantaja on palannut työterveyshuoltoa varten lääkärin ja työterveyshoitajan. Työnantajalla on tällöin työsopimuslain mukainen työn johto- ja valvonta oikeus työntekijöihinsä, eikä työterveyshuolto ole itsenäinen oikeushenkilö tämän kaltaisessa tilanteessa. Tilanne aiheuttaa huomattavan ristiriidan, koska työterveyshuollon rekisterinpitäjänä tällöin olisi työnantaja, jolla on oikeus päästä sellaisiin terveyshuollon tietoihin jotka ovat muualla lainsäädännössä määritelty salassa pidettäviksi. Työterveyshuollon erityisaseman ja käytännön syiden vuoksi onkin katsottu, että työterveyshuolto ja työnantaja muodostavat kaksi erillistä henkilörekisteriä ja ovat erilliset rekisterinpitäjät. (Nyyssölä 2014, 37.)

3.6.2 Rekisteriseloste

Henkilötietolain (523/1999) 10 §: ssä säädetään rekisterinpitäjän velvollisuudesta laatia rekisteriseloste. Lain mukaan rekisteriselosteesta tulee ilmetä rekisterinpitäjän ja tarvittaessa tämän edustajan nimi ja yhteystiedot, henkilötietojen käsittelyn tarkoitus, kuvaus rekisteröityjen ryhmästä tai ryhmistä ja näihin liittyvistä tiedoista tai tietoryhmistä, se mihin tietoja säännönmukaisesti luovutetaan ja siirretäänkö tietoja Euroopan unionin tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle sekä kuvaus rekisterin suojausten periaatteista. Rekisterinpitäjän on pidettävä rekisteriseloste jokaisen saatavilla. Tästä velvollisuudesta voidaan poiketa, jos se on välttämätöntä valtion turvallisuuden, puolustuksen tai yleisen järjestyksen ja turvallisuuden vuoksi, rikosten ehkäisemiseksi tai selvittämiseksi taikka verotukseen tai julkiseen talouteen liittyvän valvontatehtävän vuoksi. (Henkilötietolaki 523/1999, § 10.)

Rekisteriseloste on laadittava automaattisesta tai manuaalisesta ylläpitotavasta riippumatta, eikä rekisterin käyttöiällä ole merkitystä, vaan seloste on laadittava niin pysyvästä kuin myös tilapäisistä rekistereistä. Laissa ei määritellä erityisiä muotovaatimuksia selosteelle, vaan ainoastaan ne tiedot, joita rekisteriselosteen tulee sisältää. Lainsäädännössä ei määritellä sitä, minkälaisia rekistereitä työnantajalla tulee olla, mutta työsuhdetta koskevasta lainsäädännöstä tulee kuitenkin runsaasti erilaisia velvoitteita tietojen keräämiseen. Työntekijöiden terveydentilatiedot on säilytettävä erillään muista henkilötiedoista ja niille on muodostettava erillinen rekisterinsä. Suositeltavaa on myös, että työnhakijoilla, päättäneillä työsuhteilla ja voimassa olevilla työsuhteilla olisi kullakin omat rekisterinsä. Rekisteriselosteen päällimmäinen tarkoitus on lisätä henkilötietojen keräämisen avoimuutta ja tämän johdosta selosteessa tulisi olla jonkun konkreettisen henkilön nimi, joka vastaa työpaikan rekisteristä ja rekisteriseloste on oltava työpaikalla jokaisen saatavilla. (Nyyssölä 2014, 44–45.)

3.6.3 Rekisteröidyn oikeudet

Henkilötietolain (523/1999) 3 §: n mukaisesti rekisteröidyllä tarkoitetaan henkilöä, jota henkilötieto koskee ja lain kuudennessa luvussa käsitellään rekisteröidyn oike-

uksiin liittyviä määräyksiä. Lain § 24 säädetään, että rekisteröidyllä on oikeus saada tietoa rekisterinpitäjistä, tämän edustajasta ja henkilötietojen käsittelyn tarkoitukselta. Tiedot on annettava rekisteröidylle henkilötietoja kerätessä ja tallettaessa. Henkilötietolain (523/1999) § 26 säädetään rekisteröidyn tietojen tarkastusoikeudesta ja sen mukaan jokaisella on salassapitosäännösten estämättä oikeus saada tietää, mitä häntä koskevia tietoja henkilörekisteriin on talletettu tai, ettei rekisterissä ole häntä koskevia tietoja. Rekisterinpitäjän on samalla ilmoitettava rekisteröidylle rekisterin säännönmukaiset tietolähteet sekä, mihin rekisterin tietoja käytetään ja säännönmukaisesti luovutetaan. Lain 28 §: ssä säädetään tarkastusoikeuden toteuttamisesta niin että, se joka haluaa tarkastaa itseään koskevat tiedot, on esitettävä tätä tarkoittava pyyntö rekisterinpitäjälle omakätisesti allekirjoitettuna tai henkilökohtaisesti rekisterinpitäjän luona. Rekisterinpitäjän velvollisuutena on ilman aiheetonta viivytystä varata rekisteröidylle tilaisuus tutustua tietoihin tai antaa tiedot pyydettyä kirjallisesti. Tiedot on annettava ymmärrettävässä muodossa. Jos rekisterinpitäjä kieltäytyy antamasta tietoja, hänen on annettava tästä kirjallinen todistus. (Henkilötietolaki 523/1999, § 3, § 24–28.)

Yksityisyydensuojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 4 §: ssä säädetään, että työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Jos työntekijää koskevia tietoja on kerätty muualta kuin työntekijältä itseltään, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle saamistaan tiedoista ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa. (Laki yksityisyydensuojasta työelämässä 759/2004, § 4.)

Työnantaja huolehtii informaatioveloitteestaan rekisteriselosteen muodossa. Viranomaisella voi luovuttaa työnantajalle työntekijää koskevia tietoja työnantajan laissa säädettyjä tehtävien suorittamiseen tai työnantaja voi hankkia henkilöluottotietoja tai rikosrekisteritietoja työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi ilman rekisteröidyn suostumusta. Laissa säädettyiksi tehtäviksi kuuluu esimerkiksi tietojen luovuttaminen ulosottoviranomaisille työntekijän palkan ulosmittausta varten. Rekisteröidyllä on oikeus tietää, missä ja miten häntä koskevia tietoja käsitellään sekä oikeus vaikuttaa häntä koskevien tietojen sisältöön. Itsemääräämisoikeuden ja henkilötietojen suojan

toteutumisen edellytyksiin liittyy rekisteröidyn oikeus tarkastaa ja vaatia rekisterinpitäjää oikaisemaan itseään koskevat tiedot. Rekisterinpitäjän on samassa yhteydessä ilmoitettava rekisterin säännönmukaiset tietolähteet sekä se, mihinkä tietoja käytetään ja luovutetaan. Rekisterinpitäjänä työnantajan on ilman aiheetonta viivästyä annettava tarkastusoikeutta käyttävälle tilaisuus tutustua tarkastusoikeuden piiriin kuuluviin tietoihin. Suositeltavaa on, että rekisteriselosteesta ilmenee sen henkilön yhteystiedot, jolla on oikeus työnantajaorganisaation puolesta luovuttaa tarkastusoikeutta käyttävälle rekisteriin kerättäviä tietoja. (Alapuranen ym. 2012, 90–94.)

3.6.4 Yhteistoimintamenettely

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007) määrittelee neljännessä luvussa yrityksen yleisiä suunnitelmia, periaatteita ja tavoitteita. Lain 15 §: ssä säädetään, että yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä yrityksessä noudatettavat periaatteet ja käytännöt siitä, mitä tietoja työntekijästä kerätään työhönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana ottaen kuitenkin huomioon se, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annettussa laissa (759/2004) säädetään. Lisäksi hallituksen esityksessä (162/2003) kerrotaan, että työnantajan keräämät henkilötiedot kuuluvat kokonaisuudessaan yhteistoimintamenettelyn piiriin ja ne kattavat kaikki työntekijöiltä kerättävät henkilötiedot. Hallituksen esityksen mukaan yhteistoiminta tulee suorittaa ennen kuin tietoja aletaan kerätä ja työnantajan tulee neuvotella henkilöstön edustajien kanssa päättäessään uusien henkilötietojärjestelmien käyttöönotosta ja niiden sisällöstä. Yhteistoimintamenettelyssäkään ei voida sopia sellaisten tietojen keräämisestä, jotka eivät täytä tarpeellisuusvaatimusta. (HE 162/2003 2.1.4.; Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, § 15.)

Suhteessa henkilötietolakiin yhteistoimintalait ovat erityislakeja. Yhteistoimintamenettelyn yhteydessä työnantajalla on oikeus ja velvollisuus arvioida tarpeellisuusvaatimuksen täyttyminen. Yhteistoiminnassa voidaan käsitellä ainoastaan niin sanotusti tavallisia henkilötietoja, arkaluontoisten tietojen luovuttamista säätelee henkilötietolaki. Tarpeellisuusvaatimus rajaa henkilöstöedustajan oikeutta käsitellä henkilötietoja ja yhteistoiminnassa luovutettujen henkilötietojen tulee liittyä oleellisesti juuri

käsiteltävissä olevaan asiaan. Edes työntekijän suostumus ei poista työnantajan velvollisuutta arvioida tarpeellisuusvaatimuksen täyttymistä. (Alapuranen ym. 2012, 381.)

Työtuomioistuimen tuomiossa (TT:2006-2) oli kysymys luottamusmiehen oikeudesta tarkastella työntekijän palkkatietoja tarkastaakseen työehtosopimuksen mukaisten kulukorvausten suorittamisesta. Työntekijä ei ollut antanut suostumustaan, eikä hänellä ollut erimielisyyttä työnantajan kanssa kulukorvausten maksuun liittyvissä asioissa. Työnantaja oli kieltäytynyt tietojen luovutuksesta vedoten tarpeellisuusvaatimuksen arviointivelvoitteeseensa. Työtuomioistuin on ratkaisussaan katsonut, että pääluottamusmiehellä on yleissopimuksessa olevan määräyksen nojalla oikeus saada tiedot haltuunsa. Määräyksen mukaan työntekijän palkkukseen liittyvien epäselvyyksien ratkaisemiseksi pääluottamusmiehen on saatava kaikki tapauksen selvittämiseen tarvittava tieto käyttöönsä. Asiaan ei vaikuta se, että työntekijät itse eivät ole asiaa riitauttaneet, koska ammattiliitto on oikeutettu kanteen nostamisen valvoessaan työehtosopimuksen määräysten toteutumista. (TT:2006-2.)

4 HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY LÄNSILINJAT KONSERNISSA

4.1 Henkilötietojen käsittely

Tutkimuksen empiirinen osuus henkilötietojen käsittelystä yrityksessä toteutettiin havainnoimalla totuttuja työskentelytapoja Länsilinjat konsernin pääkonttorilla. Työskentelen pääsääntöisesti yrityksen henkilöstöhallinnossa henkilöstösuunnittelijana ja toisinaan liikennesuunnittelu tehtävissä. Empiirinen tutkimusaineistoni pohjautuu omiin havainnoiteihini sekä muiden toimistotyöntekijöiden kanssa käytyihin epävirallisiin keskusteluihin liittyen toimihenkilökunnalle annettuihin ohjeisiin, koulutuksiin ja käytännön toimintatapoihin. Havainnointini henkilötietojen käsittelystä ja keräämisestä yrityksessä perustuvat vuoden mittaiseen ajanjaksoon. Omat työtehtäväni sisältävät huomattavasti henkilötietojen käsittelyä ja keräämistä, ja myös arkaluonteisten henkilötietojen käsittely kuuluu oleellisesti omiin työtehtäviini. Henkilö-

tietojen keräämisestä ja käsittelystä työpaikalla olen keskustellut ajojärjestelijöiden, palkanlaskijan, kirjanpitäjän ja toisen henkilöstösuunnittelijan kanssa, mutta valitettavasti keskustelut yritysjohdon kanssa ovat jääneet huomattavan vähäisiksi.

4.1.1 Käsittelyn yleiset periaatteet

Jokaisella toimihenkilöllä on oma henkilökohtainen salasanansa ja käyttäjätunnuksensa käyttäessään yrityksen tietojärjestelmiä. Tämän lisäksi Länsilinjat Konsernissa henkilötunnuksen käyttö on pääsääntöisesti korvattu muulla yksilöidyllä tunnuksella kuten henkilönumerolla. Yrityksessä on käytössä rajoitetut käyttöoikeudet ja käyttäjätunnukset tietojärjestelmiin ja manuaalisten että arkaluonteisten tietojen osalta käytössä on lukitut arkistokaapit. Henkilötietoja käsittelevät työntekijät eivät ole kuitenkaan saaneet koulutusta tai opastusta henkilötietolain keskeisemmästä sisällöstä. Organisaatiossa ei ole nimetty erikseen niitä työtehtäviä ja henkilöitä, jotka saavat henkilötietoja käsitellä. Tällä hetkellä yrityksessä on useita eri henkilötietoja sisältäviä rekistereitä useassa eri paikassa ja näiden rekistereiden yhdistäminen yhdeksi henkilöprofiilikortiksi helpottaisi henkilötietojen keräämisen ja säilyttämisen suunnitelmallisuuden noudattamista. Yrityksen yhteisessä tietokannassa on runsaasti sekä ajantasaisia että vanhentuneita rekistereitä, joita pääsevät tarkastelemaan myös työntekijät, joiden työtehtäviin ne eivät oleellisesti kuulu. Työntekijöiden henkilötietojen käsittely Länsilinjat konsernissa sisältää useita eri rekistereitä, joista osa lukeutuu laissa säädettyihin työnantajavelvoitteiden hoitamiseen. Joidenkin rekistereiden tarkoituksena on seurata työntekijöiden suoriutumista työtehtävistään, koulutus- ja osaamistasoan sekä työvuorotoiveitaan. Yrityksessä ei kerätä mitään sellaista tietoa työntekijöistä, joka ei olisi käyttötarkoitussidonnaisuudeltaan oikeutettua. Kaikki työntekijöihin liittyvät rekisterit muodostavat käyttötarkoitussidonnaisuudeltaan yhden loogisen kokonaisuuden, jonka tarkoituksena on työntekijöiden oikeuksien ja velvollisuuksien hoitaminen. Henkilötietojen käsittelyyn liittyvien rekistereiden hajanaisuus yrityksessä on kuitenkin johtanut siihen, että järjestelmästä löytyy vanhentunutta ja virheellistä tietoa työntekijöistä. Suurin osa kyseisistä rekistereistä on alun perinkin käyttötarkoitukseltaan tarkoitettu määräaikaikaisiksi, mutta henkilötietoja käsittelevien henkilöiden tietämättömyys on johtanut siihen, että kyseisiä rekistereitä ei

ole poistettu siinä vaiheessa, kun niiden tarpeellisuus on lakannut. Yleisesti käytettyjen ja tarpeellisuusvaatimukset täyttävien rekistereiden henkilötiedoista löytyy myös virheellistä tietoa, eikä niiden korjaamiseen tehdä aktiivisesti töitä. Työsuhderekisteerissä olevien käytetyimpien rekistereiden tietojen päivittäminen jätetään lähtökohtaisesti rekisteröidyn vastuulle. Henkilötietojen keräämisen syntymishetkellä eli työsuhteen alussa, kerätään tarvittavat henkilötiedot työntekijältä ja tämän jälkeen niihin tapahtuvat muutokset kuuluvat luonnollisesti työntekijän ilmoitusvelvollisuuteen. Virheelliset tiedot poistetaan tai korjataan oikeiksi työntekijän niin pyytäessä.

Henkilötietojen käsittely Länsilinjat konsernissa noudattelee monilta osin henkilötietolain (523/1999, § 5) mukaista huolellisuusvelvoitetta. Lain vaatima hyvä tietojenkäsittelytapa sisältää kuitenkin henkilötietoja käsittelevien henkilöiden kouluttamisen henkilötietolain sisällöstä. Tältä osin yrityksessä ei noudateta huolellisuusvelvoitetta. Hyvä tietojenkäsittelytapa edellyttäisi yritykseltä huolellisempaa suunnitelmallisuutta, jossa määritellään henkilötietojen käsittelyn elinkaari ja kerättävät tiedot jo ennen tietojen keräämistä. Yrityksellä ei ole rekisteriselostetta ja sen johdosta henkilötietolain (523/1999, § 6) mukainen henkilötietojen käsittelyn suunnitelmallisuus ei ole tällä hetkellä lain vaatimalla tasolla. Työnantajan on rekisterinpitäjänä varmistuttava itseohjautuvasti siitä, että henkilötietojenkäsittely tapahtuu laissa säädetyllä tavalla ja, että henkilötietoja käsittelevät henkilöt ovat koulutettu asianmukaisella tavalla. Yleinen suunnitelmallisuus ja huolellisuusvelvoite edellyttävät rekisterinpitäjää nimeämään ne työntekijät, jotka henkilötietoja saavat käsitellä. Rekisterinpitäjän suunnitelmallisuus ilmenee rekisteriselosteesta, jossa määritellään henkilötietojen käsittelyn tarkoitus, säännönmukaiset hankintalähteet ja säännönmukaiset henkilötietojen luovutukset. Länsilinjat Konsernin tulee kiinnittää jatkossa erityistä huomiota henkilötietojen käsittelyn elinkaaren määrittelyyn jo ennen kuin varsinaisia tietoja aletaan kerätä. Yrityksellä on tällä hetkellä tietojärjestelmissä huomattava määrä erilaisia lyhytkestoisia rekistereitä henkilöstöstään, joista osa on sekä tiedoiltaan, että käyttötarkoitukseltaan vanhentuneita ja virheellisiä. Pitkänen ym. (2013, 77) mukaan henkilötietojen käsittelylle löytyy selkeä päättymishetki, jonka jälkeen niiden säilyttämiselle ei löydy lain mukaista perustetta ja ne tulee poistaa tai hävittää. Henkilötietojen käsittelyn yleisistä edellytyksistä, palvelussuhde eli työsuhde, muodostaa Länsilinjat Konsernille oikeutuksen kerätä ja käsitellä työntekijöiden henkilötietoja. Yleisen tie-

tosuoja-asetuksen (EU 679/2016) mukaan työnantajan ja työntekijän välisestä alisteisesta suhteesta johtuen rekisteröidyn suostumus henkilötietojen käsittelyyn ei muodosta riittävän pätevää perustetta. Tästä johtuen työnantajan rekisterinpitäjänä tulee-kin erityisesti huomioida, että henkilötietojen käsittelyyn löytyy riittävä peruste myös muun kuin suostumuksen kautta. (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus EU 679/2016; Henkilötietolaki 523/1999, § 5–10; Pitkänen ym. 2013, 77.)

Länsilinjat Konsernissa käsitellään vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen. Yrityksessä täytetään näin yksityisyydensuojasta työelämässä annetun lain (759/2004, § 3) tarpeellisuusvaatimus henkilötietojen käsittelyyn. Vanhentuneiden rekistereiden osalta yritys ei ole kaikilta osin onnistunut täyttämään henkilötietolaissa (523/1999, § 9) säädettyä tarpeellisuus- ja virheettömyysvaatimusta. Kaikkiin henkilötietoja sisältäviin rekistereihin on sisällytetty tarpeellisuusvaatimus rekisterin perustamisvaiheessa, mutta siinä vaiheessa, kun tarpeellisuusvaatimus ei enää täyty, niin rekisteri tulisi lain mukaan hävittää tai poistaa. Virheettömyysvaatimus ei luonnollisesti myöskään toteudu kyseisten vanhentuneiden rekistereiden osalta. Henkilötietorekisteri, joka ei ole enää rekisterinpitäjän toiminnan kannalta tarpeellinen, on hävitettävä, jos muusta syystä siihen tallennetut tiedot eivät ole erikseen säädetty säilytettäväksi (Nyyssölä 2014, 47). (Henkilötietolaki 523/1999, § 9; Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004, § 3.)

4.1.2 Erikseen säännellyt tiedot

Henkilötietolain (523/1999) § 11 mukaisia arkaluonteisia henkilötietoja Länsilinjat Konsernissa kerätään ainoastaan laissa säädettyistä tai välittömästi rekisterinpitäjän tehtäviin liittyvistä tiedoista. Näitä ovat muun muassa ammattiliittoon kuuluminen, ulosottoon liittyvät maksuvelvoitteet, terveydentilan ja työkykyisyyden seuraaminen työterveyshuollon kautta sekä sairauspoissaolon syyn selvittäminen. Tämän lisäksi arkaluonteisina tietoina selvitetään erikseen määriteltyihin koululaiskuljetuksiin liittyen rikosrekisteri tausta. Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002) velvoittaa työnantajaa pyytämään työntekijältä selvitys rikosrekiste-

ristä, kun työntekijä ensi kertaa aloittaa lain piiriin kuuluvat henkilökuljetukset. Rikosrekisterilain (770/1993) § 6:2 säädetään niistä tiedoista, joita rikosrekisteriotteessa selvitetään. Niihin kuuluvat muun muassa tiedot päätöksistä joista hakija on tuomittu sukupuolisiveellisyyttä loukkaavasta teosta, seksuaalirikoksesta, murhasta, taposta tai huumausainerikoksesta. Sähköisissä tietojärjestelmissä olevia arkaluonteisia tietoja voivat tarkastella ainoastaan ne henkilöt, joiden työtehtävien hoitoon se välittömästi liittyy. Henkilötiedot on suojattu henkilökohtaisen salasanan ja käyttäjätunnuksen avulla. Asiakirjojen muodossa olevat manuaaliset tiedot säilytetään lukituissa arkistokaapeissa ja työntekijöiden terveyden tilaa koskevat tiedot säilytetään erillään muista henkilötiedoista. (Henkilötietolaki 523/1999, § 11; Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä 504/2002, § 2; Rikosrekisterilaki 770/1993, § 6:2.)

4.2 Länsilinjat Konserni Oy: n työsuhderekisterin rekisteriseloste ja yhteistoimintamenettely

4.2.1 Rekisteriseloste

Länsilinjat konsernin työsuhderekisterien rekisteriselosteessa mainitaan henkilötietolain (523/1999, § 10) velvoittamalla tavalla yrityksen nimi sekä yhteystiedot. Nyssölän (2014, 45) mukaan rekisteriselosteen päällimmäinen tarkoitus on lisätä henkilötietojen keräämisen avoimuutta ja tämän johdosta selosteessa tulisi olla jonkun konkreettisen henkilön nimi, joka vastaa työpaikan rekisteristä. Myös Länsilinjojen rekisteriselosteessa on mainittu henkilöstörekisterin yhteyshenkilön nimi. Henkilötietolain mukaan rekisteriselosteessa tulee mainita henkilötietojen käsittelyn tarkoitus ja se on Länsilinjat Konserni Oy: n työsuhdeasioihin ja niihin liittyvien työntajavelvoitteiden hoitaminen. Henkilötietolain mukaisena rekisteröityjen ryhmänä ovat Länsilinjat Konsernin työntekijät ja lisäksi rekisteriselosteessa on tyhjentävä luettelo niistä tiedoista, joita työntekijöiltä kerätään. Rekisteriselosteeseen on merkitty myös tietojen säännönmukaiset lähteet ja luovutukset henkilötietolain mukaisella tavalla. Lisäksi laki velvoittaa ilmoittamaan rekisteriselosteessa tietojen siirrosta EU: n tai ETA alueen ulkopuolelle. Länsilinjat Konserni ei luovuteta henkilötietoja edellä

mainituille alueille. Viimeisenä kohtana rekisteriselosteessa on mainittu henkilötietolain velvoittamalla tavalla rekisterin suojauksen perusteista. Kyseisessä kohdassa on mainittu, että henkilötietoja koskeviin tiedostoihin pääsevät vain nimetyt henkilöt henkilökohtaisen käyttäjätunnuksen ja salasanan avulla sekä manuaaliset tiedot säilytetään lukituissa arkistokaapeissa. Työntekijöiden terveydentilaa koskevia tietoja säilytetään vastaavalla tavalla erillään muista henkilötiedoista. (Henkilötietolaki 523/1999, § 10; Nyssölä 2014, 45.)

4.2.2 Yhteistoimintamenettely

Länsilinjat Konserni Oy: n työsuhderekisterin rekisteriseloste esitettiin 17.6.2016 tapahtuneessa vuotuisessa yhteistoiminta- neuvottelussa. Kokouksessa olivat mukana pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu työntekijöiden edustajina ja työnantajaa olivat edustamassa toimitusjohtaja, hallintojohtaja ja henkilöstösuunnittelija. Kokous oli kutsuttu koolle laillisesti ja oli päätösvaltainen. Rekisteriseloste käsiteltiin kokouksessa ja se hyväksyttiin yksimielisesti. Pääluottamusmies totesi lisäksi, että työnantajan tulee nimetä henkilötietoja käsittelevät henkilöt ja ne työtehtävät, joihin henkilötietojen käsittelyä sisältyy. Yhteisesti neuvotteluissa päätettiin, että kyseinen asiakirja laaditaan mutta ne tiedot eivät sisälly varsinaiseen rekisteriselosteeseen. Rekisteriselosteeseen riittää maininta rekisterinpitäjän puolesta toimivasta yhteyshenkilöstä.

4.3 Yleinen tietosuojasetus

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679, luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuojasetus) julkaistiin 27.4.2016 ja se astui voimaan 25.5.2016. Kyseisestä päivästä alkaa kahden vuoden siirtymäaika ja asetusta aletaan soveltaa 25.5.2018 alkaen. Organisaation eli rekisterinpitäjän huolellinen valmistautuminen asetuksen edellyttämiin muutoksiin edellyttää sen vaatimusten tuntemisen lisäksi organisaation tietosuojan nykytilan kartoitusta, asetuksen

vaatimuksiin liittyvien puutteiden tunnistamista ja vaiheistettua kehityssuunnitelmaa. Tietosuoja-asetus on suoraan kytköksissä myös henkilötietojen käsittelyssä käytettävien järjestelmien arkkitehtuuriin ja tietoturvaan erityisesti rekisteröidyn oikeuteen tulla unohdetuksi. Se edellyttää, että käsiteltävistä henkilötiedoista voidaan tunnistaa niiden alkuperä, käyttötarkoitus ja käyttötarkoituksen vanhentuminen myös järjestelmätasolla. Tämän lisäksi tiedot on kyettävä poistamaan tehokkaasti kaikista niistä järjestelmistä ja tietokannoista, joissa tietoja sijaitsee. Isoin kysymys rekisterinpitäjille ja henkilötietojen käsittelijöille tulee olemaan se, saadaanko muutos toteutettua hallitusti vai hallitsemattomana kaaoksena ja yrityksen tuleekin nyt selvittää se, mitä tietosuoja-asetus käytännössä tarkoittaa oman organisaation kohdalla. (Kallasvuo 2016.)

Valtionvarainministeriön VAHTI- raportin mukaan yleinen tietosuoja-asetus korvaa kansallisen henkilötietolain (593/1999) niiltä osin kuin henkilötietojen käsittely kuuluu asetuksen soveltamisalaan. Asetuksessa määritellyllä osoitusvelvollisuudella tarkoitetaan sitä, että organisaation tulee pystyä osoittamaan, että se on huolehtinut seuraavista henkilötietojen käsittelyn osa-alueista: lainmukaisuus, kohtuullisuus ja läpinäkyvyys, käyttötarkoitussidonnaisuus, tietojen minimointi, täsmällisyys, säilytyksen rajoittaminen ja eheys ja luottamuksellisuus. Organisaatiolle suositellaan yhdeksi keinoksi osoittaa tämä toteuttamalla edellisten tietojen perusteella laadittava tietolinjätös. Raportin mukaan yleinen tietosuoja-asetus määrittelee rekisteröidyn oikeuksien toteuttamisen yhdeksi rekisterinpitäjän päävelvollisuuksista. Rekisteröidyn oikeuksien lisäksi asetus määrittelee uutena rekisterinpitäjän velvollisuutena ilmoitusvelvollisuuden, mikä koskee henkilötietojen tietoturvaloukkaustilanteita, joissa henkilötietojen luottamuksellisuus on vaarantunut oleellisesti. (Valtiovarainministeriö 2016, 5–17.)

Raportin mukaan voimassa olevaa lainsäädäntöä vastaavasti rekisterinpitäjällä on velvollisuus tiedottaa avoimesti henkilötietojen käsittelystä ennen käsittelytoimien aloittamista ja asetuksen vaatimusten mukaan uusia viestittäviä asioita ovat henkilötietojen säilytysajan ja tietosuojavastaavan yhteystietojen ilmoittaminen. Rekisterinpitäjän on erittäin suositeltavaa panostaa avoimeen ja läpinäkyvään viestintään käsittelytoimista ja rekisteröityjen oikeuksien toteutuksesta. Rekisteriselosteeseen on ai-

kaisemman sääntelyn lisäksi lisättävä tiedot henkilötietojen säilytysajasta tai kriteereistä sille, miten säilytysaika määräytyy, rekisteröidyn oikeudet ja miten rekisteröidyt voivat niitä käyttää sekä oikeus tehdä valitus valvontaviranomaiselle. Lisäksi julkisessa selosteessa tulee mainita se, mihin henkilötietojen antamisen vaatimus perustuu, onko rekisteröidyn pakko toimittaa tiedot ja mitkä ovat seuraukset tietojen antamatta jättämisestä, liittykö käsittelyyn automaattista päätöksentekoa tai profiointia, millainen käsittelylogiikka niihin liittyy, sekä niiden merkitys ja seuraukset rekisteröidyille. Jos rekisterinpitäjä kerää henkilötietoja myös muista lähteistä kuin rekisteröidyltä itseltään niin, yllä mainittujen kohtien lisäksi on ilmoitettava kerättävät tiedot ja se, mistä henkilötiedot on saatu ja onko tiedot saatu yleisesti saatavilla olevista lähteistä. Tietosuoja-asetus tuo valvontaviranomaisille uutena oikeuden määrätä rekisterinpitäjälle ja / tai henkilötietojen käsittelijälle sakkoja tai hallinnollisia seuraamuksia tietosuoja-asetuksen velvoitteiden laiminlyönnistä. Sakon suuruus määräytyy rikkomuksen luonteen perusteella kolmeen luokkaan. Sakon enimmäismäärä on 20 miljoonaa euroa tai 4 % yrityksen edeltävän tilikauden vuotuisesta kokonaisliikevaihdosta. Organisaation valmistautuminen tietosuoja-asetuksen velvoitteita varten on hyvä aloittaa nykytilan arvioinnilla ja laatia henkilötietojen ja asiakasrekistereiden inventaariot. Yrityksen tulee kartoittaa tietosuojan riskiarviot, selvittää tietosuojavastuut sekä kiinnittää erityistä huomiota viestintään ja asianmukaiseen dokumentaatioon. (Valtiovarainministeriö 2016, 18–35.)

Länsilinjat Konsernissa on varauduttava huolellisesti yleisen tietosuoja-asetuksen vaatimukseen. Tämän tutkimuksen aikana asetus hyväksyttiin ja tutkimuksen alussa käsittelin asiaa ehdotuksen pohjalta ja opinnäytetyöprosessin aikana asetusehdotus hyväksyttiin. Vielä on aikaa ennen kuin siitä muodostuu sovellettavaa lainsäädäntöä ja asetuksen vaikutukset kansalliseen lainsäädäntöön ovat vielä epäselviä. Pääosin henkilötietojensuoja toteutuu organisaatiossa asetuksen vaatimalla tavalla, mutta jo aikaisemmin mainitsemani kohdat kuten käsittelyn linkaaren rajaaminen ja vanhentuneiden tietojen poistot ovat uudessa asetuksessa erityisen huomion alaisia. Asetuksessa säädetään entistä tarkemmin suunnitelmallisuudesta, elinkaarimallin toteuttamisesta sekä henkilötietojen keräämisestä ja käsittelyn avoimuudesta ja läpinäkyvyydestä. Uusi asetus muodostaa rekisterinpitäjälle enemmän velvollisuuksia niiden to-

teuttamiseen, rekisteröidylle oikeuden tehdä ilmoitus tietosuojarikkomuksesta sekä tuntuvat sanktiot yritykselle laiminlyöntien johdosta.

5 TUTKIMUKSEN JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä tutkimuksessa olen selvittänyt oikeusdogmaattiselle tutkimusmetodille tyypillisesti vallitsevan oikeuskäytännön suhteessa tarkasteltavaan juridiseen ongelmaan. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työsuhderekisteriin rekisteröitävien henkilötietojen oikeutukset työnantajan näkökulmasta, mitä tietoja työnantaja saa kerätä ja ketkä niitä saavat tarkastella sekä niihin liittyvien käsittelymenetelmien toteutus ja rekisteriselosteen laadinta sekä käsittely yhteistoimintamenettelyssä Länsilinjat Konsernissa. Yleislakina henkilötietolaki (523/1999) määrittelee henkilötietojen käsittelyn yleisiä edellytyksiä ja erityislakina laki yksityisyydensuojasta työelämässä (759/2004) määrittelee henkilötietojen käsittelyä työelämän erityispiirteet huomioiden. Vallitsevan lainsäädännön näkökulmasta työnantajalla on useita erilaisia oikeuksia henkilötietojen käsittelyyn työsuhderekisterissä, mutta yleisten edellytysten vaatima rekisteröidyn suostumus ei niihin kuitenkaan lukeudu. Työnantajan on oltava erityisen huolellinen siitä, että henkilötietojen keräämiselle löytyy tarpeellisuusvaatimus tai muu laissa määritelty oikeutus henkilötietojen keräämiseen, koska työntekijän antama henkilökohtainen suostumus ei muodosta oikeudellisesti pätevää perustaa henkilötietojenkäsittelylle. Länsilinjat Konsernin työsuhderekisterin rekisteriseloste käsiteltiin asianmukaisesti yhteistoimintamenettelyssä työntekijöiden edustajan kanssa.

Tutkimuksessa selvitin myös vallitsevan oikeuskäytännön sovelluksia, mutta niitä ei valitettavasti löytynyt. Tuomioistuimien ennakkopäätöksiä koskien henkilötietojen suojaa henkilörekistereissä on löydettävissä asiakasrekistereiden osalta, mutta työsuhderekistereiden osalta ei löytynyt ennakkotapauksia eikä tietosuojavaltuutetun kannanottoja. Tästä voi päätellä, että yleinen tietämys työsuhteen alalla on vähäinen koskien rekisteröidyn oikeuksia sekä sen, että yksittäisellä työntekijällä on melko korkea kynnyks nostaa kante työntekijää vastaan tietosuoja rikkomuksista. Jää nähtä-

väksi kuinka yleisen tietosuoja-asetuksen vaikutus rekisteröidyn oikeuksien osalta lisää rekisteröityjen tietämystä ja kuinka ammattiliitot ottavat uudistuksen vastaan kouluttamalla luottamusmiehiään henkilötiedon suojaan liittyvästä sääntelystä.

Uusi yleinen tietosuoja-asetus asettaa rekisterinpitäjälle lisää velvoitteita henkilötietojen käsittelyn läpinäkyvyyden ja tarpeellisuuden varmistamiseksi sekä rekisteröidyn oikeuksien toteuttamiselle. Länsilinjat Konsernissakin tulee varautua asetuksen voimaan tuloon hyvissä ajoin määrittelemällä entistä tarkemmin ne työtehtävät ja henkilöt, jotka henkilötietoja saavat käsitellä sekä panostaa henkilötietojen suunnitelmallisen käsittelyn toteuttamiseen elinkaarimallin mukaisesti. Tämä tutkimus koski ainoastaan työsuhderekisteriin liittyvien henkilötietojen käsittelyn ja keräämisen kartoitusta sekä oikeutusta ja työsuhderekisterin rekisteriselosteen laatimista. Yrityksen tulisi tämän lisäksi laatia ensitilassa vielä puuttuvat rekisteriselosteet liittyen asiakas- ja yhteistyökumppanirekistereihinsä. Suositeltavaa on myös ennen tietosuoja-asetuksen voimaantuloa laatia kattava arviointi tietosuojan toteutumisen nykytilasta sekä laatia suunnitelmallinen ja tarpeellisuusvaatimukset täyttävä ohjeistus esimiestasolle henkilötietojen käsittelyyn liittyvästä lainsäädännöstä. Yritysjohdon tulisi myös arvioida VAHTI- ohjeen mukaisen tietotilinpäättöksen tarpeellisuus ja toteuttamisen mahdollisuudet osaksi vuotuista raportointia.

Tämän tutkimuksen tuloksena on laadittu Länsilinjat Konsernille työsuhderekisterin rekisteriseloste. Rekisteriseloste on laadittu vallitsevan lainsäädännön mukaiseksi, mutta siihen tulee lisätä osia vastaamaan uuden tietosuoja-asetuksen vaatimuksia. Tämän tutkimuksen aikana en kuitenkaan laatinut rekisteriselostetta vastaamaan uusia määräyksiä, koska organisaation toimintatavat eivät ole vielä vaatimusten osoittamalla tasolla. Henkilötietojen keräämisen ja käsittelyn toimintatavat täytyy nostaa organisaatiossa uuden tietosuoja-asetuksen vaatimalle tasolle ja vasta sen jälkeen voidaan rekisteriselosteeseen sisällyttää ohje rekisteröidyn oikeudesta tehdä ilmoitus valvontaviranomaisille tietosuojarikkomuksesta.

LÄHTEET

Alapuranen, L., Heino, A-M., Koskinen, S. & Lehtonen, L. 2012. Henkilötietojen käsittely työelämässä. Helsinki: Edita.

Anttila, P. 2006. Tutkiva toiminta ja ilmaisu, teos, tekeminen. 2. uud. p. Hamina: Akatiimi.

Euroopan unionin perusoikeuskirja. 2000. (2000/C 364/01) muutoksineen.

Eurooppa neuvoston www- sivut. 2016. Viitattu 21.4.2016
<http://www.consilium.europa.eu>

Euroopan parlamentin ja neuvoston yleinen tietosuoja-asetus ehdotus. 2012. COM(2012) 11 final. Viitattu 21.4.2016.
<http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?f=ST+5853+2012+INIT&l=fi>.

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus. 2016. (EU) 2016/679 muutoksineen.

EU-tietosuojan kokonaisuudistus. VAHTI- raportti 1/2016. 2016. Helsinki: Valtiovarainministeriö. Viitattu 19.6.2016.
https://www.vahtiohje.fi/c/document_library/get_file?uuid=ddb05959-40d1-435f-af23-fd20fc21d63f&groupId=10229.

Hallintovaliokunnan mietintö. 2013. HaVL 6/2013 vp.

HE 96/1998.

HE 162/2003.

Henkilötietolaki. 1999. L. 22.4.1999/523 muutoksineen.

Husa, J., Mutanen, A. & Pohjolainen, T. 2008. Kirjoitetaan juridiikkaa. 2. uud. p. Helsinki: Talentum.

Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja, V. & Valkonen, M. 2006. Työoikeus. 2. uud. p. Helsinki: WSOYpro Oy.

Kallasvuo, K. 2016. H-hetki lähestyy: yleisen tietosuoja-asetuksen soveltaminen alkaa 25.5.2018. Viitattu 19.6.2016. <http://www.hackingthroughcomplexity.fi>

Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä. 2002. L. 14.6.2002/504 muutoksineen.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä. 2007. L. 30.3.2007/334 muutoksineen.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä. 2004. L. 13.8.2004/759 muutoksineen.

Nyyssölä, M. 2014. Yksityisyyden suoja työsuhteessa. 7. uud. p. Helsinki: Talentum Media Oy.

Perustuslakivaliokunnan lausunto.1998. PeVL 25/1998.

Pitkänen, O., Tiilikka, P. & Warma, E. 2013. Henkilötietojen suoja. Helsinki: Talentum.

Rikosrekisterilaki. 1993. L. 20.8.1993/770 muutoksineen.

Suomen perustuslaki. 1999. L. 11.6.1999/731 muutoksineen.

Talus, A. 2014. U-jatkokirje. U21/2012 vp.

Tietosuojavaltuutettu. 2014. 1769/44/2014. Viitattu 10.8.2016.
<http://www.tietosuoja.fi>

TT:2006-2.

Vanto, J. 2011. Henkilötietolaki käytännössä. Helsinki: WSOYpro Oy.

REKISTERISELOSTE

Länsilinjat Konserni Oy: n työsuhderekisteri

Rekisterinpitäjä Länsilinjat Konserni Oy, Patamäenkatu 6, 33900 Tampere

Yhteyshenkilö Harri Liimatainen, p. 044 410 8008;
harri.liimatainen@lansilinjat.fi

Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Länsilinjat Konserni Oy: n työsuhdeasioihin ja niihin liittyvien työntajavelvoitteiden hoitaminen.

Rekisteröidyt henkilöt

Länsilinjat Konserni Oy: n työntekijät.

Rekisteröidyt tiedot

- Henkilön perustiedot: nimi, syntymäaika, henkilötunnus, puhelinnumero, valokuva, vaatekoko, kuljettajanumero, sähköpostiosoite ja postiosoite.
- Työsuhdetta koskevat tiedot: alkamispäivä, tehtävänimike, asemapaikka, ammattipätevyyden voimassaolo, digitaalisenpiirturikortin voimassaolo, vahinkotiedot, asiakaspalautteet, huomautukset, ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko-oikeuden seuranta, varoitukset, työvuorotoiveiden kirjaaminen, henkilökohtaisen osaamisen ja koulutustarpeen /-toiveiden seuranta, soveltuvuus lasten kanssa työskentelyyn, työtaturma tietojen seuranta, työhyvinvointiin ja työkykyisyyteen liittyvien tietojen kerääminen, Senior- järjestelmästä saatavat tiedot mm; reitti- ja nopeusseuranta, polttoaineenkulutus seuranta, ajotavanseuranta.
- Palkanlaskentatiedot: palkkaryhmä, rahapalkka, ammattiyhdistystiedot, pankkiyhteydet, ennakonpidätystiedot, ulosottotiedot, luontaisedut, työajanseuranta, sairauslomaseuranta ja vuosilomanseuranta.

Säännönmukaiset tietolähteet

Työntekijä itse, Senior-järjestelmä, aikaisempi työnantaja, luottorekisteri, työterveyshuolto, rikosrekisteri.

Tietojen säännönmukaiset luovutukset

Työnantajaliitto, eläkeyhtiö, vakuutusyhtiö, verottaja, työterveyshuolto, pankit, ay-liitot, ulosottoviranomaiset, ay-työttömyyskassat.

Tietojen siirto EU/ETA alueen ulkopuolelle

Ei siirretä.

Rekisterin suojauksen periaatteet

Henkilötietoja koskeviin tiedostoihin pääsevät vain nimetyt henkilöt henkilökohtaisen käyttäjätunnuksen ja salasanan avulla. Manuaaliset tiedot säilytetään lukituissa arkistokaapeissa. Työntekijöiden terveydentilaa koskevia tietoja säilytetään vastaavalla tavalla erillään muista henkilötiedoista..