

Tietosuojan merkitys työntekijän koronatartuntailmoituksen käsittelyssä

Roosa Kivi

Tekijä(t) Roosa Kivi	
Koulutusohjelma Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Tietosuojan merkitys työntekijän koronatartuntailmoituksen käsittelyssä	Sivu- ja liitesivumäärä 19
<p>Tämän työn tavoitteena on tutkia tietosuojan merkitystä käsiteltäessä työntekijän koronatartuntailmoitusta työpaikalla. Koronaviruksen levittyä maailmanlaajuisesti pandemiaksi maaliskuussa 2020 on aihe erittäin ajankohtainen. Aihe koskee kaikkia työnantajia sekä prosesseja, mikä tekee siitä tärkeän tradenomityölle ja työelämälle yleensä.</p> <p>Tämän opinnäytetyön menetelmänä toimii kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Opinnäytetyön lopputuloksena syntyi lyhytmuotoinen katsaus tietosuojan merkityksestä käsiteltäessä työntekijän koronatartuntailmoitusta työpaikalla. Koronan myötä sekä yksityisyyden suojan että tietosuojan merkitys työpaikalla korostuu. Tämä opinnäytetyö antaa hyödyllisen katsauksen työelämään yksityisyyden suojasta ja tietosuojasta koronan keskellä.</p> <p>Työn toisessa luvussa avataan opinnäytetyön kannalta keskeisimmät käsitteet. Kolmannessa luvussa kuvataan kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä. Neljänteen lukuun kuvailevan kirjallisuuskatsauksen toteutuksesta sisältyy tiedonhaun kuvaus ja aineiston valintakriteerit sekä menetelmävalinnat perusteluineen. Viidennessä luvussa käsitellään tietosuojaa työpaikalla. Lopuksi on yhteenveto sekä opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi.</p>	
Asiasanat COVID-19, korona, tietosuoja, yksityisyyden suoja, terveystieto	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Aiheen rajaaminen ja opinnäytetyön kysymysten muodostaminen	1
1.2	Työn rakenne	1
2	Käsitteet	2
2.1	COVID-19	2
2.2	Terveystieto	2
2.3	Tartuntatautilaki	3
3	Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä	4
3.1	Kuvaileva kirjallisuuskatsaus	4
3.2	Systemaattinen kirjallisuuskatsaus	4
3.3	Meta-analyysi	4
4	Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen toteutus	5
4.1	Menetelmävalinnat perusteluineen	5
4.2	Tiedonhaun kuvaus ja aineiston valintakriteerit	5
5	Tietosuoja työpaikalla	7
5.1	Sovellettava lainsäädäntö	7
5.2	Tietosuoja-asetus	7
5.3	Eriyisten henkilötietoryhmien käsittely	8
5.4	Työntekijän henkilötietojen käsittely	9
5.5	Perusteet henkilötietojen käsittelylle	10
5.6	Milloin ja miten työntekijän terveydentilatietoja käsitellään työpaikalla?	12
5.7	Saako työntekijä kertoa työntekijöilleen kollegan tartunnasta?	15
5.8	Luettelo koronavirukselle työssä altistuneista työntekijöistä	16
6	Pohdinta	18
6.1	Yhteenveto	18
6.2	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi	18
	Lähteet	19

1 Johdanto

Tämän työn tavoitteena on tutkia tietosuojan merkitystä käsiteltäessä työntekijän koronataartuntailmoitusta työpaikalla. Koronaviruksen levittyä maailmanlaajuisesti pandemiaksi maaliskuussa 2020 (Anttila 2021.) on aihe erittäin ajankohtainen. Aihe koskee kaikkia työnantajia sekä prosesseja, mikä tekee siitä tärkeän tradenomityölle ja työelämälle yleensä. Koronan myötä sekä yksityisyyden suojan että tietosuojan merkitys työpaikalla korostuu. Valikoitunut otsikko kuvastaa tämän työn sisältöä. Tämä opinnäytetyö antaa hyödyllisen katsauksen työelämään yksityisyyden suojasta ja tietosuojasta koronan keskellä. Valitut rajaukset tukevat muodostunutta kokonaiskuvaa. Valitsin aiheen sen ajankohtaisuuden takia ja myös siksi, että se kiinnostaa minua. Lisäksi olin kuullut aiheesta puhuttavan yleisesti.

1.1 Aiheen rajaus ja opinnäytetyön kysymysten muodostaminen

Tutkimusongelmana on selvittää, mitä yksityisyyden suojaan ja tietosuojaan liittyviä asioita on huomioitava, kun työpaikalla käsitellään ilmoitusta työntekijän sairastumisesta koronaan. Tässä opinnäytetyössä on tarkoituksena käsitellä vain työpaikan sisäistä luottamuksellista viestintää koronavirukseen liittyen, eikä esimerkiksi ilmoitusta yrityksen ulkopuolelle, kuten asiakkaille. Tarkemmin ottaen käsitellään työntekijöitä, joilla on suora työsopimus yritykseen, eikä esimerkiksi vuokratyöntekijöitä.

Tutkimuskysymyksinä opinnäytetyössä ovat:

- Miten työntekijän terveystietoja käsitellään vastuullisesti työpaikalla?
- Onko riskiryhmään kuuluminen terveystieto?
- Saako työnantaja viestiä mahdollisista riskiryhmäläisistä?

1.2 Työn rakenne

Tämä opinnäytetyö koostuu kuudesta eri osuudesta. Johdannon jälkeen avataan opinnäytetyössä esiintyvät keskeisimmät käsitteet. Kolmannessa luvussa kuvataan kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä. Neljäs luku käsittelee kuvailevan kirjallisuuskatsauksen toteutusta, johon sisältyy tiedonhaun kuvaus ja aineiston valintakriteerit sekä menetelmävalinnat perusteluineen. Työn viidennessä luvussa käsitellään tietosuojaa työpaikalla. Viimeinen eli kuudes osio on pohdinta.

2 Käsitteet

Tässä opinnäytetyössä keskeisiä käsitteitä ovat muun muassa COVID-19, terveystieto ja tartuntatautilaki.

2.1 COVID-19

Joulukuussa 2019 Kiinassa alkoi epidemia, jonka aiheuttajana on ihmiselle uusi koronavirus. Koronaviruksen aiheuttama tauti on viralliselta nimeltään COVID-19. Koronaviruksella tarkoitetaan yleisten virusten ryhmää, joista aiheutuu ihmiselle yleensä lievä hengitystietulehdus. (Anttila 2021.) COVID-19 muodostuu sanoista corona, virus ja disease. (THL 2021.) Uudesta koronaviruksesta aiheutuu äkillinen hengitystieinfektio. Muita oireita ovat esimerkiksi haju- tai makuaistin häiriöt, kuume, yskä, lihaskivut, hengenahdistus, päänsärky, kurkkukipu, nuha, väsymys, kurkun karheus, nenän tukkoisuus, voimattomuus tai pahoinvointi. Pelkästään oireiden perusteella ei pystytä erottamaan, onko hengitystietulehduksen aiheuttaja koronavirus vai joku muu virus tai bakteeri. Taudin edetessä myös oireet voivat vaihdella. Koronaviruksen voi sairastaa oireettomana tai vakavampana infektion. (THL 2021.) Vakavalle koronavirusinfektioille muita alttiimpia ovat yli 70-vuotiaat henkilöt. Lisäksi vaaraa sairastua vakavaan koronavirusinfektioon voivat lisätä ne perussairaudet, jotka huonontavat merkittävästi keuhkojen tai sydämen toimintaa tai elimistön vastustuskykyä. (THL 2021.)

Uusi koronavirus tarttuu ensisijaisesti pisaratartuntana sairastuneen henkilön yskiessä tai aivastaessa. Sen lisäksi se voi tarttua myös pinnoilta, kosketuksen kautta lähikontaktissa tai ilman välityksellä. (THL 2021.) Koronavirusrokote antaa suojaa koronaa ja erityisesti sen vakavia muotoja vastaan. Vielä ei kuitenkaan ole varmaa tietoa siitä, kuinka hyvin koronarokotteet estävät viruksen tarttumista ihmisestä toiseen. (THL 2021.) Ensimmäiset koronavirusrokotteet saapuivat suomeen vuoden 2020 lopussa, ja ensimmäiset rokotteet annettiin joulukuussa 2020. (STM 2021.) Maailman terveysjärjestö WHO julisti koronavirusepidemian maailmanlaajuiseksi pandemiaksi maaliskuussa 2020. (Anttila 2021.)

2.2 Terveystieto

Terveystiedoilla tarkoitetaan tietoja, jotka kuvaavat henkilön hoitotoimenpiteitä, sairautta, terveydentilaa tai vammaisuutta. Terveystiedot kuuluvat erityisten henkilötietoryhmien pariin. Erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvia tietoja on suojeltava tarkoin, sillä niiden käsittely voi aiheuttaa merkittäviä riskejä henkilön perusoikeuksille ja -vapauksille. Tieto henkilön

koronavirustartunnasta on terveystieto. Se on kuitenkin samalla myös henkilötieto, minkä käsittelyyn sovelletaan tietosuojalainsäädäntöä. (Tietosuojavaltuutetun toimisto)

2.3 Tartuntatautilaki

Tartuntatautilailla tarkoitetaan vuonna 2016 annettua lakia 1227/2016, jonka tarkoituksena on lain 1 luvun 1 pykälän mukaan ehkäistä tartuntatauteja ja niiden leviämistä sekä niistä ihmisille ja yhteiskunnalle aiheutuvia haittoja. Tartuntatautilakia täydentää valtioneuvoston asetus tartuntataudeista (146/2017.). Koronavirus lisättiin asetuksen yleisvaarallisten tartuntatautiin joukkoon 14.2.2020 (STM 2020.), joten sen leviämisen ehkäisemisessä sovelletaan tartuntatautilakia. Tartuntatautilakiin on myös tullut lukuisia muutoksia koronaviruksen myötä.

3 Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä

Kirjallisuuskatsaus kartoittaa, millaista tietoa joltakin rajatulta alueelta on olemassa. Yleensä kirjallisuuskatsauksella haetaan vastausta johonkin kysymykseen, kuten tutkimusongelmaan. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu) Kirjallisuuskatsauksia luokitellaan niiden menetelmien, käyttötapojen ja tarkkuuden mukaan erilaisiin tyyppeihin. Erilaisia kirjallisuuskatsauksen tyyppejä ovat kuvaileva katsaus, systemaattinen katsaus ja meta-analyysi. (Helsingin yliopisto)

3.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on yksi yleisimmin käytetyistä katsauksen tyypeistä. Se on ikään kuin yleiskatsaus ilman tiukkoja ja tarkkoja sääntöjä. (Salminen 2011, luku 2.1) Katsaustyyppinä se on laaja-alaisin ja menetelmiltään väljin. Siinä luodaan yleissilmäys rajattuun aihepiiriin ja tehdään yhteenvetoja. Kirjallisuuden valinnassa ei käytetä tiukkoja seuloja, joten se mahdollistaa monipuoliset tarkastelunäkökulmat. (Helsingin yliopisto)

3.2 Systemaattinen kirjallisuuskatsaus

Systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa tärkeä osa tutkimusta ovat tiedonhankintaa ohjaava tarkka kriteeristö ja tutkimusprosessin huolellinen dokumentointi. (Jyväskylän yliopisto 2020) Siinä tutkimusongelma rajataan tarkasti ja lähdemateriaali seulotaan etukäteen määritetyillä kriteereillä. Tekstissä kuvataan myös otantamenetelmät ja tutkimusprosessi yksityiskohtaisesti. (Helsingin yliopisto)

3.3 Meta-analyysi

Meta-analyysin avulla suuresta aineistosta pystytään antamaan numeerisia tuloksia. Meta-analyysissä käytetyt menetelmät vaativat tekijältään tilastotieteellisiä valmiuksia. (Salminen 2011, luku 2.4) Meta-analyysit jaetaan kvalitatiivisiin ja kvantitatiivisiin meta-analyysihin. Kvalitatiivinen meta-analyysi jakaantuu vielä metasynteesiin ja metayhteenvedoon, kahteen erilaiseen tapaan tiivistää tutkittavaa materiaalia. Metasynteesi on tulkitsevampi ja kuvailevampi, kun taas metayhteenvedossa on matemaattisempi ja määrällisempi ote. Metasynteessissä valitut tekstit luetaan huolellisesti ja niistä nostetaan käsitteitä, ideoita, fraaseja sekä avainmetaforia, joita vertaillaan keskenään. Metayhteenvedoon sisältyy neljä vaihetta, joita ovat seulominen, ryhmittely, tiivistäminen ja efektikokojen laskenta. (Salminen 2011, luku 2.3) Kvantitatiivinen meta-analyysi on metodiltaan vaativin kirjallisuuskatsauksen tyyppi. (Salminen 2011, luku 2.4) Kvantitatiivisella meta-analyysillä pyritään objektiivisuuteen. Tätä harvoin tavoitetaan tavallisella kirjallisuuskatsauksella. (Koskinen, 2005)

4 Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen toteutus

4.1 Menetelmävalinnat perusteluineen

Alun perin menetelmänä oli tarkoitus käyttää tutkimustyyppistä laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta. Vallitsevan koronatilanteen vuoksi haastattelujen saaminen osoittautui kuitenkin liian hankalaksi, joten opinnäytetyön menetelmäksi valikoitui kirjallisuuskatsaus. Kolmesta eri kirjallisuuskatsauksen tyypeistä tähän opinnäytetyöhön valikoitui kuvaileva kirjallisuuskatsaus, sillä se mahdollistaa laajan yleissilmäyksen aiheesta.

4.2 Tiedonhaun kuvaus ja aineiston valintakriteerit

Koronaepidemia alkoi joulukuussa 2019 (Anttila 2021.), eikä tutkimusta juuri koronailmoitusten osalta vielä löydy. Luottamuksellisen tiedon sekä henkilötietojen käsittelystä löytyy kuitenkin hyvin aiempaa tutkimusta. Henkilötietolaki kumottiin vuonna 2018 tietosuojasetuksen (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta 2016/679/EU) voimaantulon yhteydessä. Vanhan henkilötietolain tilalle säädettiin tietosuojalaki. (1050/2018) (Nyyssölä 2020, luku 1) Useimmat näistä tutkimuksista ovat tehty ennen vuotta 2018, joten niissä esiintyy vielä tämä kyseinen henkilötietolaki. Vanhan lain aikaiseen ohjeistukseen tai sen tulkintaan ei voi viitata ja juridiikassa ajantasaisuus on tärkeä kriteeri aineiston valinnassa. Tämä ajantasaisuuden kriteeri poisulkee aiempia tutkimuksia ainakin siltä osin, kun uudet säännökset ovat olennaisesti muuttaneet tehtyjen tutkimusten keskeisiä tuloksia. Hyvin aineistoa löytyy myös yksityisyyden suojasta työelämässä.

Aineiston hakuun käytetyt tietokannat ovat Google Scholar, HNFinna, Helka ja Edilex. Aineistoa on haettu sanoilla luottamuksellisen tiedon käsittely, luottamuksellisen tiedon käsittely työpaikalla, luottamuksellisen tiedon käsitteleminen, luottamuksellisen tiedon käsitteleminen työpaikalla, henkilötietojen käsittely, henkilötietojen käsittely työpaikalla, henkilötietojen käsitteleminen työpaikalla, henkilötietojen käsitteleminen, työntekijän henkilötietojen käsitteleminen, työntekijän henkilötietojen käsittely, yksityisyyden suoja, yksityisyyden suoja työpaikalla, tietosuojat työpaikalla, koronavirus työpaikalla ja työntekijän koronavirus. HNFinnan tietokannasta valikoitui Mikko Nyyssölän e-kirja Yksityisyyden suoja työsuhteessa vuodelta 2020. Edilexistä valikoitui Jani Surakan artikkeli työnantajan velvollisuudesta luetteloida työssä koronalle altistuneet työntekijät. Koronan vaikutuksia työelämään on keritty tutkimaan jonkun verran, mutta nämä tutkimukset eivät ole tämän opinnäytetyön kannalta relevantteja. Aiheen tuoreuden vuoksi suurin osa aineistosta löytyy

verkosta. Verkkolähteitä puntaroidessa tärkeäksi kriteeriksi muodostuu tiedon luotettavuus. Lähdekritiikin noudattamisesta muodostuu välttämätön osa aineiston keruuprosessissa. Hyödynnettävien aineistojen tekijän on oltava asiantuntija. Tämän opinnäytetyön aineisto on kerätty luotettavien tahojen, kuten asiantuntijalaitoksien, valvontaviranomaisten ja oikeusministeriön verkkosivuilta lähdekritiikkiä noudattaen. Haen työlläni osallistumista tämän tietoperustan rakentamiseen siltä osin kuin opinnäytetyön laajuudessa ja tällä hetkellä käytävissä olevilla materiaaleilla siihen pystytään, joten potentiaalia olisi myös jatkollekin.

5 Tietosuoja työpaikalla

5.1 Sovellettava lainsäädäntö

Euroopan unionin tietosuoja-asetus on työntekijän yksityisyyden suojan kannalta tärkein säädös. Asetus määrittelee muun muassa, mitä tietoja ihmisestä saa kerätä, miten tietojen suojasta on huolehdittava ja mihin tarkoituksiin niitä saa käyttää. Asetuksessa määritellään työntekijän keskeiset oikeudet, kuten oikeus tutustua omiin tietoihinsa, oikeus vaatia niiden korjaamista ja oikeus vaatia tarpeettomien tietojen poistamista. Tietosuoja-asetusta täydentää laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004). Laki yksityisyyden suojasta työelämässä on erityislaki, joka koskee vain työelämään liittyviä yksityisyyden suojan kysymyksiä. Myös tietosuojalaki tulee sovellettavaksi työnantajan ja työntekijän välisessä oikeussuhteessa. Laissa säädetään muun muassa niistä suojoitoimista, joita rekisterinpitäjän on otettava käyttöön käsiteltäessä arkaluonteisia henkilötietoja. (Nyyssölä 2020, luku 1)

5.2 Tietosuoja-asetus

Tietosuoja-asetuksella varmistetaan säännöt luonnollisten henkilöiden eli ihmisten suojelle henkilötietojen käsittelyssä sekä säännöt, jotka koskevat henkilötietojen vapaata liikuvuutta. Asetuksella suojellaan luonnollisten henkilöiden perusoikeuksia ja -vapauksia sekä heidän oikeuttaan henkilötietojen suojaan. Työnantajan näkökulmasta asetuksen painopiste on selvästi henkilötietojen suojassa. Tietosuoja-asetuksen määräyksiä täydennetään kansallisella lainsäädännöllä, erityisesti lailla yksityisyyden suojasta työelämässä. Työpaikalla käsitellään työntekijän palkkatietoja, työaikatietoja, työsuoritusta koskevia tietoja, mahdollisesti terveystietoja sekä työntekijän osaamista koskevia tietoja. Tietosuoja-asetuksen velvoitteet kohdistuvat yleensä rekisterinpitäjään tai henkilötietojen käsittelemään ja työsuhteasioissa rekisterinpitäjä on aina työnantaja. (Nyyssölä 2020, luku 2)

Tietosuoja-asetus ja laki yksityisyyden suojasta työelämässä lähtevät siitä, että rekisterinpitäjän on oma-aloitteisesti mietittävä, minkä tietojen kerääminen on työsuhteessa tarpeellista ja samaten poistettava tarpeettomiksi käyneet tiedot. Tarpeettomien tietojen säilyttäminen on lainsäädännön ja tietosuoja-asetuksen vastaista. Tietojen poistaminen ei edellytä työntekijän nimenomaista vaatimusta. Laissa tai tietosuoja-asetuksessa ei ole nimenomaisia määräaikoja henkilötietojen poistamiselle. Asianmukainen rekisterinpito kuitenkin edellyttää, että rekisterinpitäjä arvioi rekisterissä olevien tietojen tarpeellisuutta esimerkiksi

muutaman vuoden välein. Arvio tietojen tarpeellisuudesta jää rekisterinpitäjän eli työnantajan päätettäväksi ja samalla hän myös vastaa päätöksensä lainmukaisuudesta. (Nyys-sölä 2020, luku 9)

Tietosuoja-asetuksen 13 artikla käsittelee tilanteita, joissa henkilötiedot kerätään rekisteröidyltä itseltään. Kyseisen artiklan määräykset ovat työsuhteessa tärkeitä, koska Suomen laki lähtee siitä, että työntekijää koskevat tiedot on kerättävä häneltä itseltään. Tietosuoja-asetuksen 13 artiklan 2 a kohdan mukaan rekisterinpitäjän on silloin, kun henkilötietoja saadaan, toimitettava rekisteröidylle henkilötietojen säilytysaika tai jos se ei ole mahdollista, tämän ajan määrittämiskriteerit. (tietosuoja-asetus) Työsuhteeseen liittyviä tietoja saa säilyttää niin kauan, kun ne ovat tarpeellisia. Tämä tarve vaihtelee riippuen siitä, mikä tieto on kyseessä. Työntekijän perushenkilötietoja tarvitaan koko työsuhteen ajan ja jopa sen jälkeen, mutta esimerkiksi yksittäistä sairauspoissaoloa koskeva tieto voi menettää merkityksensä nopeasti. (Nyysölä 2020, luku 9)

5.3 Erityisten henkilötietoryhmien käsittely

Erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvien henkilötietojen käsittely on lähtökohtaisesti kiellettyä. Tällaisista tiedoista selviää esimerkiksi henkilön terveyttä koskevia tietoja, geneettisiä ja biometrisia tietoja henkilön tunnistamista varten, poliittisia mielipiteitä, rotu tai etninen alkuperä, ammattiliiton jäsenyys, uskonnollinen tai filosofinen vakaumus sekä seksuaalinen suuntautuminen tai käyttäytyminen. (Tietosuojavaikuttetun toimisto)

Tietosuoja-asetuksen 2 luvun 9 artiklan 1 kohdan mukaan sellaisten henkilötietojen käsittely, joista ilmenee rotu tai etninen alkuperä, poliittisia mielipiteitä, uskonnollinen tai filosofinen vakaumus tai ammattiliiton jäsenyys sekä geneettisten tai biometrinen tietojen käsittely henkilön yksiselitteistä tunnistamista varten tai terveyttä koskevien tietojen taikka luonnollisen henkilön seksuaalista käyttäytymistä ja suuntautumista koskevien tietojen käsittely on kiellettyä. (tietosuoja-asetus) Työnantaja tai kukaan muukaan ei saa lähtökohtaisesti käsitellä näitä tietoja. Sääntöön on kuitenkin runsaasti poikkeuksia, esimerkiksi terveydenhuolto ei olisi mahdollista ilman terveystietojen käsittelyä. Poikkeukset koskevat myös työnantajia sekä työsuhteessa tarvittavia tietoja. (Nyysölä 2020, luku 5)

Se tietoryhmä, jonka kanssa työsuhteessa joudutaan eniten tekemisiin ja johon liittyvät merkittävimmät käytännön kysymykset on erityisistä henkilötietoryhmistä työntekijän terveyttä koskevat tiedot. Terveystietojen käsittelyä tarkoitetaan sellaisia tietoja, joista käy jollain tarkkuudella ilmi, mikä sairaus henkilöllä on. Terveystietoja käsitellään muun muassa sairauspoissaolojen yhteydessä ja selviteltäessä, voitaisiinko työntekijän työtehtäviä mukaut-

taa vastaamaan hänen työkykyään. Työntekijän terveyttä koskevat tiedot ovat arkaluonteisia henkilötietoja, joten niiden käsittely on lähtökohtaisesti kielletty. Tietoja ei saa käsitellä, ellei siihen ole Suomen lain tai tietosuoja-asetuksen mukaista perustetta. Melkeinpä kaikkia erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvia tietoja käytetään ja käsitellään useissa eri yhteyksissä. Terveystietoja kerätään ja käsitellään luonnollisesti erityisesti terveydenhuollossa. Työehtosopimuksissa on määräyksiä esimerkiksi terveydentilatietojen ja ammattiliiton jäsenyyteen liittyvän tiedon käsittelystä. Harkitessa arkaluoteisen tiedon käsittelyä on aina kiinnitettävä huomiota myös siihen, onko kyseisen tiedon käsitteleminen työsuhteen kannalta tarpeellista. (Nyyssölä 2020, luku 5)

Pelkästään tieto siitä, että työntekijä on sairaana ja sen vuoksi poissa töistä, ei ole arkaluonteinen henkilötieto. Tietosuoja-asetuksen ja suomalaisen lainsäädännön määräykset terveydentilatietojen käsittelystä eivät koske tällaisen tiedon käsittelyä. Tällaista tietoa pidetään tavanomaisena henkilötietona, jonka käsittelyyn sovelletaan samoja sääntöjä kuin minkä tahansa muun henkilötiedon käsittelyyn. (Nyyssölä 2020, luku 5)

5.4 Työntekijän henkilötietojen käsittely

Mikä tahansa työntekijään yhdistettävissä oleva tieto on häntä koskeva henkilötieto. Tieto työntekijän poissaolosta on häntä koskeva henkilötieto, koska se kertoo hänestä jotakin ja sitä koskevat henkilötietojen käsittelyä koskevat rajoitukset sekä säännöt. Lähtökohtaisesti ei ole kuitenkaan estettä kertoa, että henkilö on sairauden vuoksi poissa työstä eikä ole nyt tavoitettavissa, mutta on harkittava tapauskohtaisesti, onko tiedon kertominen tarpeellista. (Nyyssölä 2020, luku 2)

Tietosuoja-asetuksen 2 luvun 5 artiklan 1 a kohdan mukaan henkilötietoja on käsiteltävä lainmukaisesti, asianmukaisesti ja rekisteröidyn kannalta läpinäkyvästi. (tietosuoja-asetus) Lainmukaisuuden vaatimuksella tarkoitetaan, että rekisterinpitäjän on noudatettava tietosuoja-asetuksen ja suomalaisen lainsäädännön määräyksiä henkilötietojen käsittelyssä. Työsuhteessa asetuksen ohella tulee noudatettavaksi muun muassa laki yksityisyyden suojasta työelämässä. Suomen tietosuojalaissa on eräitä työsuhteen kannalta olennaisia säännöksiä, kuten säännökset, jotka rajoittavat rekisteröidyn oikeutta tutustua hänestä kerättyihin tietoihin. Tietosuoja-asetuksen keskeinen vaatimus on, että ihmisen tulee saada tietää, jos joku käsittelee hänen henkilötietojaan. Työntekijällä on oikeus tietää, mitä henkilötietoja hänestä kerätään sekä tietojen käsittelyn tarkoitus. (Nyyssölä 2020, luku 3)

Tietosuoja-asetus sekä laki yksityisyyden suojasta työelämässä edellyttävät, että kerättävät henkilötiedot ovat aina työsuhteen kannalta tarpeellisia. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 2 luvun 3 pykälän 2 momentin mukaan tarpeellisuusvaatimuksesta ei

voida poiketa työntekijän suostumuksella. Työnantajan kerätessä työntekijän henkilötietoja on työnantajan määriteltävä, mihin tarkoituksiin tietoja käytetään. Määrittelyksi riittää, että tietoa tarvitaan työsuhteeseen liittyvien velvollisuuksien ja oikeuksien hoitamiseen. (Nyyssölä 2020, luku 5)

Henkilötietojen säilyttämisaika on aina riippuvainen siitä, kuinka pitkään tietoja tarvitaan. Rekisterinpitäjällä eli työnantajalla on aina vastuu tietosuoja-asetuksen ja henkilötietojen käsittelyä koskevan lainsäädännön soveltamisesta riippumatta siitä, onko se valinnut tietosuojavastaavan vai ei. Tietosuojavastaavan tehtävänä on neuvoa työnantajaa ja henkilötietoja käsitteleviä työntekijöitä tietosuoja-asetuksen ja muun lainsäädännön noudattamisessa. Lisäksi tietosuojavastaava seuraa, että työnantaja noudattaa asetusta ja muuta lainsäädäntöä. Tietosuojavastaavan tehtäviin kuuluu myös katsoa, että henkilötietojen käsittelyyn osallistuvat saavat siihen asianmukaisen koulutuksen. (Nyyssölä 2020, luku 10)

Kun rekisterinpitäjä on työnantaja, tulee hänelle henkilötietojen käsittelyyn liittyviä velvoitteita myös suomalaisesta yhteistoimintalainsäädännöstä. Yhdessä tietosuoja-asetuksen velvoitteiden kanssa yhteistoimintalainsäädäntö varmistaa sen, että työntekijät ovat tietoisia työpaikan henkilötietojen käsittelystä ja että heillä on myös mahdollisuus vaikuttaa siihen. (Nyyssölä 2020, luku 10)

Tietosuoja-asetuksen keskeinen periaate on, että henkilötietojen käsittelyn ja keräämisen on oltava läpinäkyvää ja avointa sille henkilölle, jonka henkilötiedoista on kyse. Ihmisellä on oikeus tietää, käsittelee joku hänen henkilötietojaan ja mitä tietoja rekisterinpitäjällä hänestä on. Työsuhteessa lähtökohtana on, ettei työnantajan rekistereissä voi olla työntekijästä sellaista tietoa, josta tämä ei ole tietoinen tai josta hänellä ei olisi oikeutta saada selkoa. Työnantajan on huolehdittava oma-aloitteisesti siitä, että henkilötietojen käsittely täyttää lain ja tietosuoja-asetuksen vaatimukset. (Nyyssölä 2020, luku 9)

5.5 Perusteet henkilötietojen käsittelylle

Tietosuoja-asetuksen keskeinen lähtökohta on, että henkilötietojen eli ihmistä koskevien tietojen keräämiseen ja käsittelyyn pitää aina olla joku asetuksessa mainittu peruste. Kuka tahansa ei voi kerätä henkilötietoja kenestä tahansa ja jos perustetta niiden keräämiselle ei ole, on näiden tietojen kerääminen sekä käsittely laitonta. Työsuhde on laillinen peruste työntekijöiden henkilötietojen keräämiselle ja muulle käytölle, sillä työsuhdetta koskevia velvoitteita ei voi täyttää ilman työntekijän henkilötietoja. Työsuhde on myös laillinen peruste säilyttää keskeisiä työsuhteeseen liittyviä tietoja jopa työsuhteen päättymisen jälkeen. (Nyyssölä 2020, luku 4)

Tietosuoja-asetuksen 2 luvun 6 artiklan 1 b kohdan mukaan henkilötietojen käsittelylle on laillinen peruste, kun tietojen käsittely on tarpeen sellaisen sopimuksen täytäntöön panemiseksi, jossa rekisteröity on osapuolena, tai sopimuksen tekemistä edeltävien toimenpiteiden toteuttamiseksi rekisteröidyn pyynnöstä. (tietosuoja-asetus) Työnantajalla on oikeus työntekijöiden henkilötietojen käsittelyyn, sillä työsuhteessa on kyse työsopimuksen täytäntöönpanosta ja siihen liittyvästä tietojen käsittelyn tarpeesta. (Nyyssölä 2020, luku 4)

Tietosuoja-asetuksen 2 luvun 6 artiklan 1 c kohdan mukaan henkilötietojen käsittelylle on laillinen peruste silloin, kun tietojen käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi. (tietosuoja-asetus) Lakisääteisten velvoitteiden noudattamisella tarkoitetaan suoraan laissa mainittuja velvoitteita sekä työehtosopimukseen perustuvia velvoitteita. Työnantajalla on laillinen peruste kaikkien niiden tietojen keräämiseen ja käsittelyyn, joita tarvitaan työehtosopimusvelvoitteen täyttämiseksi, sillä työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus noudattaa työehtosopimusta. Lisäksi työnantajan lakisääteiset velvoitteet edellyttävät työntekijän henkilötietojen käsittelyä. (Nyyssölä 2020, luku 4)

Tietosuoja-asetuksen 2 luvun 6 artiklan kohdan 1 f mukaan tietojen käsittelylle on laillinen peruste, jos käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettujen etujen toteuttamiseksi. (tietosuoja-asetus) Työsuhteessa rekisterinpitäjä on työnantaja. Oikeutettu etu on sisällytetty asetukseen, koska henkilötietojen käsittelyiden perusteita on mahdotonta määrittellä tyhjentävästi. Oikeutetulla edulla henkilötietojen käsittelyperusteena on laaja soveltamisala, mutta rekisterinpitäjän on tarvittaessa pystyttävä perustelemaan ja näyttämään käsittelyperusteen olemassaolo. Henkilötietojen käsittelylle ei ole perustetta, mikäli henkilötietojen suoja edellyttävät rekisteröidyn edut tai perusoikeudet ja -vapaudet syrjäyttävät rekisterinpitäjän edut. (Nyyssölä 2020, luku 4)

Työsuhteen kannalta tarpeetonta tietoa ei saa kerätä, vaikka työntekijä antaisi siihen suostumuksensa. Työsuhteissa annetaan suostumuksia henkilötietojen käsittelyyn ja niitä perutaan, jolloin joudutaan ratkaisemaan suostumuksen tai sen peruuttamisen merkitystä. Suostumuksen puuttumisella tai sen olemassaololla voi olla merkitystä myös tietosuoja-asetuksen ja yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain tarpeellisuusharkinnassa. (Nyyssölä 2020, luku 4)

Tietosuoja-asetuksen 13 artiklan 1 c kohdan mukaan työntekijälle on toimitettava tieto henkilötietojen käsittelyn tarkoituksesta sekä käsittelyn oikeusperuste. (tietosuoja-asetus)

Kun kyseessä on työsuhteasiat, henkilötietojen käsittelyn tarkoituksena on aina työsuhteesta johtuvien oikeuksien ja velvollisuuksien hoitaminen. Tämä määrittely kattaa kaikki mahdolliset tietojenkäsittelyn tarpeet työsuhteessa. (Nyyssölä 2020, luku 9)

Henkilötietojen käsittelyn peruste on määriteltävä ennen, kun käsittely aloitetaan. Kun henkilötietojen käsittely on sidottu johonkin käsittelyperusteeseen, ei sitä enää voi vaihtaa toiseen. Tietosuoja-asetuksen 2 luvun 6 artiklan kohdan 1 d kohdan mukaan tietojen käsittelylle on laillinen peruste, jos käsittely on tarpeen rekisteröidyn tai toisen luonnollisen henkilön elintärkeiden etujen suojaamiseksi. (tietosuoja-asetus) Elintärkeiden etujen suojaaminen soveltuu käsittelyperusteeksi esimerkiksi tilanteisiin, joissa on kysymys elämästä ja kuolemasta tai uhkista, jotka voisivat johtaa rekisteröidyn tai jonkun toisen loukkaantumiseen tai olla muulla tavoin terveydelle vahingollisia. Henkilötietojen käsittely voi ajaa elintärkeää etua esimerkiksi humanitaarisissa hätätilanteissa, kuten epidemioissa tai luonnonkatastrofeissa. Henkilötietojen käsittelyä voidaan tarvita esimerkiksi epidemian leviämisen seuraamisessa. (Tietosuojavaltuutetun toimisto) Tämän perusteella koronavirus voisi siis ajaa elintärkeää etua henkilötietojen käsittelyssä.

5.6 Milloin ja miten työntekijän terveydentilatietoja käsitellään työpaikalla?

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 2 luvun 3 pykälän 1 momentin mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja. Kyseisellä lainkohdalla on merkitystä erityisesti sen suhteen, kuinka perusteellista ja laajaa terveystietojen käsittelyä voidaan yksittäistapauksissa pitää tarpeellisena. (Nyyssölä 2020, luku 5)

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 2 luvun 5 pykälän 1 momentin mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä 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 nimenomaisesti haluaa selvitetävän työkykyisyyttään terveydentilaa koskevien tietojen perusteella. Työntekijän terveystietoja saa käsitellä ja kerätä vain niihin tarkoituksiin, jotka on määriteltävä yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa. Tietojen kerääminen muulla perusteella tai muuhun tarkoitukseen rikkoo yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia. (Nyyssölä 2020, luku 9)

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 2 luvun 5 pykälän 2 momentin mukaan terveydentilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen pe-

rusteella 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. Kyseisellä säännöksellä on pyritty varmistamaan työntekijän terveystietojen asianmukainen käsittely. (Nyyssölä 2020, luku 5)

Terveydentilaa koskevia merkintöjä ei saa tallettaa työnantajan muiden henkilökistereiden yhteyteen. Työnantaja ja mahdolliset työnantajan lukuun työskentelevät terveydentilatietoja käsittelevät henkilöt ovat vaitiolovelvollisia, eivätkä he saa paljastaa työntekijän terveydentilatietoja sivullisille. Terveydentilaa koskevat tiedot on hävitettävä välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei enää ole perustetta. Käsittelyn tarvetta ja perustetta tulee arvioida vähintään viiden vuoden välein. (Tietosuojavaltuutetun toimisto)

Koronavirustaudin riskiryhmään kuuluminen on terveystieto, jos riskiryhmään kuulumista käsitellään terveydentilan arvioimiseksi, kuten arvioitaessa, kuuluuko työntekijä riskiryhmään jonkin perussairauden vuoksi. Riskiryhmään voi kuulua kuitenkin myös iän perusteella, eikä tieto työntekijän iästä ole terveydentilatieto. (Tietosuojavaltuutetun toimisto)

Suomessa työehtosopimuksilla on keskeinen merkitys sen suhteen, minkälaisia terveydentilatietoja työnantaja on oikeutettu saamaan ja missä määrin terveydentilatietoja käsitellään työpaikalla. Työehtosopimusten määräykset koskevat työntekijän velvollisuutta esittää selvitys sairauspoissaoloistaan sekä poissaoloista lääketieteellisten tutkimusten vuoksi. Työehtosopimukset yleensä edellyttävät, että työntekijä esittää lääkärintodistuksen poissaolostaan. Työehtosopimuksissa on kuitenkin jossain määrin alakohtaisia eroja, ja velvollisuus lääkärintodistuksen esittämiseen määräytyy aina sen työehtosopimuksen perusteella, jota kyseisessä työsuhhteessa sovelletaan. Työehtosopimusten lähtökohtana on, että lääkärintodistuksessa pitää olla taudinmääritys eli diagnoosi. Jos todistuksesta puuttuu diagnoosi, ei sitä yleensä pidetä riittävänä selvityksenä sairauspoissaolosta. Näin ollen työnantaja voi saada hyvinkin yksityiskohtaista tietoa työntekijän sairauksista. (Nyyssölä 2020, luku 5)

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 2 luvun 5 § sääntelee terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä. Pykälässä säädetään terveydentilatietojen käsittelyyn liittyvistä suojatoimista sekä siitä, missä tilanteissa terveydentilatietojen käsittely on sallittua. Työnantajan oikeudet tulevat ennen kaikkea työehtosopimuksista eikä laki sano mitään siitä, missä tilanteissa työnantajalla on oikeus saada selvitys työntekijän terveydentilasta.

Lain määräykset ovat tarpeen, jotta arkaluonteisten tietojen käsittelykielto ei estäisi terveystietojen käsittelyä silloin, kun se on tarpeellista. Laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992) määrittelee terveydentilatiedot salassa pidettäväksi, eikä niitä saa antaa kenellekään ilman potilaan kirjallista lupaa. Lääkäri ei voi kertoa työnantajalle näistä tiedoista edes suullisesti, eikä lääkäri saa kertoa työnantajalle edes sitä, että työntekijä on käynyt hänen vastaanotollaan, sillä sekin on salassa pidettävä potilastieto. Terveystietojen käsittelyyn vaadittavia perusteita eli aineellisia edellytyksiä on neljä, joista ainakin yhden on täytyttävä, jotta tietojen käsittely olisi lain mukaista. Terveystietojen on oltava tarpeen sairausajan palkan maksamiseksi, poissaolo-oikeuden tai työntekijän työkykyisyyden selvittämiseksi. Terveystietojen käsittely on myös sallittua silloin, kun laissa säädetään siitä erikseen. (Nyyssölä 2020, luku 5)

Pienellä työpaikalla voi olla käytännöllistä myös mainita nimeltä ne henkilöt, jotka käsittelevät terveystietoja. Terveystietoja käsittelevät vain henkilöt, jotka tarvitsevat niitä omien työtehtäviensä hoitamiseen. Yksisyyden suojasta työelämässä annetun lain 2 luvun 5 pykälän 3 momentin mukaan työntekijän työnantajalle luovuttama työkykyä koskeva lääkärintodistus tai -lausunto saadaan kuitenkin luovuttaa työterveyshuollon palvelujen tuottajalle työterveyshuoltolaissa (1383/2001) säädettyjen työterveyshuollon tehtävien toteuttamista varten, jollei työntekijä ole kieltänyt luovuttamista. (Nyyssölä 2020, luku 5) Laissa säädetään, että terveydentilaa koskevia tietoja saadaan käsitellä vain pienessä piirissä, (Bruun & Von Koskull 2012, 216.) eli terveystietojen käsittelijöiden piiri tulee rajata siihen, mikä on tarpeellista. (Nyyssölä 2020, luku 5)

Yksisyyden suojasta työelämässä annetun lain 2 luvun 5 pykälän 4 momentin mukaan työnantajan on säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot erillään muista keräämistään henkilötiedoista. Vaatimuksella tarkoitetaan sitä, että terveystiedot on säilytettävä niin, että niihin ei pääse käsiksi pelkästään sillä perusteella, että henkilöllä on pääsy työntekijää koskeviin muihin tietoihin. Käytännön tasolla tämä voidaan toteuttaa esimerkiksi niin, että terveystiedot ovat erillisen salasanan takana, jolloin ne ovat lain vaatimalla tavalla erillään muista tiedoista. Laissa ei ole erityisiä säännöksiä siitä, kuinka pitkään työntekijän terveystietoja saa säilyttää, joten oikeus tietojen säilyttämisestä riippuu siitä, miten pitkään niitä tarvitaan. Esimerkiksi yksittäistä lyhyttä poissaoloa koskeva terveystieto menettää merkityksensä nopeasti, eikä sitä voida säilyttää kovin pitkään. Olennaista kuitenkin on, että tietoja säilytetään niin, etteivät asiattomat pääse niihin käsiksi. (Nyyssölä 2020, luku 5)

Terveydentilatietojen luovuttamista koskevat keskeiset säännökset sisältyvät potilaan asemasta ja oikeuksista annettuun lakiin. Potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain 4 luvun 13 pykälän 1 momentin mukaan potilasasiakirjoihin sisältyvät tiedot ovat salassa pidettäviä. Potilasasiakirjoilla tarkoitetaan potilaan hoidon järjestämisessä ja toteuttamisessa käytettäviä, laadittuja tai saapuneita asiakirjoja tai teknisiä tallenteita, jotka sisältävät potilaan terveydentilaa tai muita henkilökohtaisia tietoja. (Nyyssölä 2020, luku 5)

Potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain 4 luvun 13 pykälän 2 momentin mukaan terveydenhuollon ammattihenkilö tai muu terveydenhuollon toimintayksikössä työskentelevä taikka sen tehtäviä suorittava henkilö ei saa ilman potilaan kirjallista suostumusta antaa sivulliselle potilasasiakirjoihin sisältyviä tietoja. Sivullisena tarkoitetaan tässä laissa muita kuin asianomaisessa toimintayksikössä tai sen toimeksiannosta potilaan hoitoon tai siihen liittyviin tehtäviin osallistuvia henkilöitä. Tämän perusteella myös työnantajaa pidetään sivullisena, joten työterveyshuolto ei saa lähtökohtaisesti luovuttaa potilasasiakirjoihin sisältyviä tietoja työnantajalle. Tietojen luovuttaminen on kuitenkin sallittua, jos potilas on antanut siihen kirjallisen suostumuksensa. Kirjallisen suostumuksen tulee olla tietoinen ja yksilöity. Tietoisuusvaatimus työsuhteessa edellyttää, että työntekijälle tehdään selväksi, mihin hän antaa suostumuksen. Lääkärintodistuksen kanssa voidaan toimia käytännössä esimerkiksi niin, että työntekijä antaa kullakin kerralla suostumuksensa lääkärintodistuksen toimittamisesta työnantajalle. Vaihtoehtoisesti todistus voidaan luovuttaa työntekijälle, joka toimittaa sen työnantajalleen itse. Potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain mukaan tietoja voidaan antaa yhteisölle, jolla on tiedon saantiin laissa säädetty oikeus. Tämä yhteisö koskee myös työnantajaa. (Nyyssölä 2020, luku 5)

5.7 Saako työnantaja kertoa työntekijöilleen kollegan tartunnasta?

Jos työntekijällä todetaan koronavirus, työnantaja ei saa lähtökohtaisesti nimetä kyseistä työntekijää. Työnantaja voi kuitenkin yleisesti informoida muita työntekijöitä tartunnasta ja ohjata heitä työskentelemään etänä. Tarvittaessa työnantaja voi ilmaista yleisellä tasolla organisaation käytänteiden mukaisesti työntekijän estyneen hoitamasta työtehtäviään. (Tietosuojavaltuutetun toimisto)

Tietosuoja-asetuksen 2 luvun 6 artiklan 1 d kohdan mukaan henkilötietojen käsittelylle on laillinen peruste silloin, kun tietojen käsittely on tarpeen rekisteröidyn tai toisen luonnollisen henkilön elintärkeiden etujen suojaamiseksi. (tietosuoja-asetus) Kyseessä voi siis olla työntekijän tai jonkun muun henkilön etujen suojaaminen. Koronaepidemian aikana työpaikoilla on noussut esiin kysymys siitä, voiko työnantaja kertoa muille työntekijöille työtoverin sairastumisesta koronaviruksen aiheuttamaan tautiin. Kertomisen tarkoituksena olisi

suojella muita työntekijöitä virukselta ja mahdollisesti vakavalta sairastumiselta, joten kyseisen asetuksen kohdan perusteella tämän tiedon kertomisen voisi tulkita olevan sallittua joissakin tapauksissa. Pahimmillaan koronavirus voi myös johtaa kuolemaan. Työnantaja ei saa kertoa työntekijän sairastumisesta, jos hän on siinä kunnossa, että voisi kertoa asiasta itse. (Nyyssölä 2020, luku 4)

Elinkeinoelämän keskusliiton suosituksen mukaan vain erittäin poikkeuksellisesti työntekijän nimeäminen saattaisi olla oikeutettua, jos on selvä riski siitä, että työtovereiden henki ja terveys ovat vaarantuneet ja asiaa ei pystytä hoitaa millään muulla tavalla, kuten viittamalla kolleegaan tai osaston työntekijään. (EK 2020.) Tiedon kulku yleisvaarallisista tartuntataudeista määräytyy tartuntatautilain (1227/2016) perusteella riippumatta siitä, kertooko tai voiko työnantaja kertoa koronatartunnasta työpaikalla. Tartuntatautilaissa on säädetty viranomaisille velvollisuus ryhtyä toimeen taudin ilmaantuessa. Työntekijää koskeva tartunta voidaan havaita esimerkiksi terveyskeskuksessa tai työterveyshuollossa. Hoitavan lääkärin on ilmoitettava asiasta sairaanhoitopiiriin tai kunnan tartuntatautilääkärille. Tartuntataudeista vastaava lääkäri saa tartunnan saaneelta tiedot niistä henkilöistä, kuten työtovereista, jotka ovat voineet altistua tartunnalle. Kyseiset henkilöt jäljitetään ja heille kerrotaan altistumisesta, kuitenkin kertomatta henkilön nimeä, jolta tartunta on mahdollisesti saatu. (Nyyssölä 2020, luku 4)

5.8 Luettelo koronavirukselle työssä altistuneista työntekijöistä

Työnantajan täytyy pitää luetteloa koronavirukselle työssä altistuneista työntekijöistä, mikäli voidaan todeta, että työntekijä on ollut työssään kontaktissa koronavirusta sisältävään materiaaliin tai koronavirustartunnan saaneeseen henkilöön. (Työsuojelu 2021.) Tällöin työntekijä on joutunut tekemisiin vaarallisen biologisen tekijän kanssa ihmisen tai materiaalin kautta. Ihmiskontaktit voivat olla esimerkiksi työkavereita tai keitä tahansa, joiden kohtaaminen liittyy työhön tai työtehtäviin. Altistuneiden työntekijöiden luetteloon on merkittävä kuvaus siitä, miten ja milloin altistuminen on tapahtunut, altistuneen työntekijän nimi ja ammatti, työpaikan toimiala, mitä työtä on tehty sekä tiedot altistumista aiheuttaneesta biologisesta tekijästä siltä osin, kun on tiedossa. Altistumista arvioidaan aina tapauskohtaisesti. Työnantajan velvollisuus pitää luetteloa koronavirukselle altistuneista työntekijöistä koskee kaikkia aloja. Luettelo altistuneista työntekijöistä muodostaa henkilörekisterin, joten se ei voi olla vapaasti saatavilla. Luetteloon ovat oikeutettuja vain työterveyshuolto, kunnan tartuntataudeista vastaava lääkäri tai sairaanhoitopiiriin tartuntataudeista vastaava lääkäri, työsuojeluviranomainen tai työpaikan suojeluhenkilöstö. Lisäksi yksittäisellä työntekijällä on oikeus itseään koskeviin tietoihin. (Surakka 2021.)

Työturvallisuuslain (2002/738) 5 luvun 40 a pykälän 1 momentin mukaan työnantajan on pidettävä luettelo vakavan vaaran tai vakavan sairauden ihmiselle aiheuttaville biologisille tekijöille työssä altistuneista työntekijöistä ja luettelo on pidettävä vähintään 10 vuotta altistumisen päättymisen jälkeen. Kyseisen pykälän perusteella työnantajalla on laakisääteinen velvollisuus pitää luettelo altistuneista työntekijöistä, joten työntekijällä ei ole oikeutta kieltää tietojensa kirjaamista luetteloon. Tämän perusteella myös luettelon pitäminen on luvallista, vaikka se sisältää henkilö- ja terveystietoja. (Surakka 2021.)

6 Pohdinta

6.1 Yhteenveto

Tämän opinnäytetyön tuloksena syntyi lyhytmuotoinen katsaus tietosuojan merkityksestä käsiteltäessä työntekijän koronataartuntoilmoitusta työpaikalla. Koronan myötä sekä yksityisyyden suojan että tietosuojan merkitys työpaikalla korostuu. Tämä opinnäytetyö antaa hyödyllisen katsauksen työelämään yksityisyyden suojasta ja tietosuojasta koronan keskellä. Tämän tutkimuksen aineisto on kerätty luotettavien tahojen sivuilta ja hyödyntäen ajantasaista lainsäädäntöä. Yleisesti ottaen koronan vaikutuksia työelämään pitäisi kuitenkin tutkia lisää ainakin tietosuojan osalta.

6.2 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Oma opinnäytetyöprosessini alkoi hitaasti, ja alussa aiheen löytäminen oli hankalaa. Olen kokenut opinnäytetyön tekemisen ylipäättänsä poikkeusoloissa hankalaksi. Opinnäytetyöhajaajakin kerkesi vaihtua prosessin aikana. Opinnäytetyöprosessin tukena olen osallistunut järjestettyihin tapaamisiin sekä kirjaston tiedonhaun koulutukseen. Toisaalta koronan myötä heräsi paljon kysymyksiä, joihin päädyin sitten lopulta hakemaan vastauksia juridisesta näkökulmasta. Aiheesta ei ole vielä tehty juurikaan opinnäytetöitä sen tuoreuden takia. Tutkimusmenetelmä vaihtui kirjallisuuskatsaukseksi melko myöhäisessä vaiheessa, kun haastatteluiden saaminen ei mennytkään tässä maailmantilanteessa toivottusti. Työn otsikko sekä tutkimusongelman asettelu tarkentuivat opinnäytetyötä viimeistellessä. Aiheen tuoreus oli haastavaa siinä mielessä, että tiedon saanti perustui pitkälti vain verkkolähteiden varaan. Tämän opinnäytetyöprosessin myötä olen kuitenkin onnistunut saavuttamaan syvemmän ja laajemman tietämyksen omasta aiheesta.

Lähteet

Anttila, V. 2021. Uusi koronavirus (COVID-19). Luettavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01257>. Luettu: 27.3.2021 ja 28.3.2021.

Bruun, N. & Von Koskull, A. 2012. Työoikeuden perusteet. Talentum. Helsinki.

EK 2020. Elinkeinoelämän keskusliitto. Suositus toimintamalliksi epäiltäessä korona-virus-tartuntaa työpaikalla. Luettavissa: https://ek.fi/wp-content/uploads/Suositus_koronatartunta-tyopaikalla-1.pdf. Luettu: 29.3.2021.

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuoja-asetus) (EU) 2016/679). Annettu 27.4.2016.

Helsingin yliopisto. Katsauksen tyyppejä. Luettavissa: <https://blogs.helsinki.fi/kielijelppi/kirjallisuuskatsauksen-tyyppeja/> Luettu: 26.3.2021.

Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Kirjallisuuskatsaukset. Luettavissa: <https://oppimate-riialit.jamk.fi/yamk-kasikirja/kirjallisuuskatsaukset/> Luettu: 26.3.2021.

Jyväskylän yliopisto 2020. Kirjallisuuskatsaus. Luettavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/kirjasto/kirjastotuutori/aihehaku-tutkimusprosessissa/aihe-avainkasitteiksi/kirjallisuuskatsaus> Luettu: 26.3.2021.

Koskinen, H. 2005. Johdatus tutkimustyöhön. Opinnäytetyöntekijän pikaopas. Luettavissa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/1975/427/oppimateriaali.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu: 27.3.2021.

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 17.8.1992/785.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759.

Nyyssölä, M. 2020. Yksityisyyden suoja työsuhteessa. Alma Talent. Helsinki. Luettavissa: <https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/HAIBGXCTDG>. Luettu: 9.3.2021, 12.3.2021, 15.3.2021, 17.3.2021, 18.3.2021, 19.3.2021 ja 22.3.2021.

Salminen A, 2011. Mikä on kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopisto. Vaasa. Luettavissa: https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf. Luettu: 26.3.2021 ja 27.3.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö. STM. 2021. Koronavirus ja kehitteillä olevat rokotteet. Luettavissa: <https://stm.fi/koronavirusrokotteet>. Luettu: 28.3.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö. STM. 2020. Uusi koronavirus lisätään yleisvaarallisten tartuntatautien joukkoon – tavoitteena estää taudin leviäminen. Luettavissa: <https://stm.fi/uusi-koronavirus-lisataan-yleisvaarallisten-tartuntatautien-joukkoon-tavoitteena-estaa-taudin-leviaminen>. Luettu: 16.4.2021.

Surakka, J. 2021. AVI: Työnantajan tulee luetteloida koronalle työssä altistuneet työntekijät. Luettavissa: [https://www.edilex.fi/uutiset/68198?allWords=AVI&offset=1&perpage=20&sort=relevance&typeIds\[\]=127%3Afi&searchSrc=2&advancedSearchKey=1114963](https://www.edilex.fi/uutiset/68198?allWords=AVI&offset=1&perpage=20&sort=relevance&typeIds[]=127%3Afi&searchSrc=2&advancedSearchKey=1114963). Luettu: 16.4.2021.

Tartuntatautilaki 21.12.2016/1227.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. THL. 2021. Koronaviruksen tarttuminen ja itämisaika. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/tarttuminen-ja-suojautuminen-koronavirus/koronaviruksen-tarttuminen-ja-itamisaika>. Luettu: 27.3.2021.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. THL. 2021. Koronavirus COVID-19. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/taudit-ja-torjunta/taudit-ja-taudinaiheuttajat-ajo/koronavirus-covid-19>. Luettu: 27.3.2021.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. THL. 2021. Oireet ja hoito – koronavirus. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/oireet-ja-hoito-koronavirus>. Luettu: 27.3.2021.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. THL. 2021. Rokotteiden teho koronavirusta vastaan. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/tarttuminen-ja-suojautuminen-koronavirus/rokotteet-ja-koronavirus/rokotteiden-teho-koronavirusta-vastaan>. Luettu: 28.3.2021.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. THL. 2021. Vakavan koronavirustaudin riskiryhmät. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/vakavan-koronavirustaudin-riskiryhmat>. Luettu: 27.3.2021.

Tietosuojalaki 5.12.2018/1050.

Tietosuojavaltuutetun toimisto. Erityisten henkilötietoryhmien käsittely. Luettavissa: <https://tietosuoja.fi/erityisten-henkilotietoryhmien-kasittely>. Luettu: 9.3.2021.

Tietosuojavaltuutetun toimisto. Milloin henkilötietoja saa käsitellä? Luettavissa: <https://tietosuoja.fi/kasittelyperusteet>. Luettu: 28.3.2021.

Tietosuojavaltuutetun toimisto. Usein kysyttyä koronaviruksesta ja tietosuojasta. Luettavissa: <https://tietosuoja.fi/koronavirus>. Luettu: 9.3.2021, 12.3.2021 ja 15.3.2021.

Tietosuojavaltuutetun toimisto. Usein kysyttyä työelämästä. Luettavissa: <https://tietosuoja.fi/usein-kysyttya-tyoelama>. Luettu: 12.3.2021.

Työsuojelu. 2021. Kysymyksiä ja vastauksia koronasta ja työsuojelusta. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/biologiset-tekijat/korona>. Luettu: 16.4.2021.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Valtioneuvoston asetus tartuntataudeista 9.3.2017/146.