

13.8.2004/759

Katso tekijänoikeudellinen huomautus käyttöehdoissa.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia työelämässä.

2 §

Soveltamisala

Tässä laissa säädetään työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelystä, työntekijälle tehtävistä testeistä ja tarkastuksista sekä niitä koskevista vaatimuksista, teknisestä valvonnasta työpaikalla sekä työntekijän sähköpostiviestin hakemisesta ja avaamisesta.

Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen, virkasuhteessa olevaan ja näihin verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevaan sekä soveltuvin osin työnhakijaan.

Työnantajan oikeudesta tilaajana saada maksuvelvollisuuden selvittämiseksi työntekijän käyttöön annettua liittymää koskevat tunnistamistiedot ja oikeudesta käsitellä työntekijän sähköisen viestinnän tunnistamistietoja viestintäverkon tai viestintäpalvelun luvattoman käytön tilanteissa ja yrityssalaisuuksien suojaamiseksi säädetään sähköisen viestinnän tietosuojalaissa ([516/2004](#)). Mitä mainitussa laissa säädetään paikkatietopalvelun käyttäjästä, sovelletaan työntekijään, jonka käyttöön työnantaja antaa paikkatietopalvelun. Henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan henkilötietolakia ([523/1999](#)), jollei tässä laissa toisin säädetä. ([13.3.2009/126](#))

Työntekijän velvollisuudesta osallistua terveystarkastukseen säädetään erikseen.

2 luku

Henkilötietojen käsittelyn yleiset edellytykset

3 §

Tarpeellisuusvaatimus

Työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta.

Tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa työntekijän suostumuksella.

4 §

Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus

Työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun viranomainen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai kun työnantaja hankkii henkilöluottotietoja tai rikosrekisteritietoja työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi.

Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle etukäteen tätä koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden

selvittämistä varten. Jos työnantaja hankkii työntekijän henkilöluottotietoja, työnantajan tulee lisäksi ilmoittaa työntekijälle, mistä rekisteristä luottotiedot hankitaan. Jos työntekijää koskevia tietoja on kerätty muualta kuin työntekijältä itseltään, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle saamistaan tiedoista ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa. Työnantajan tiedonantovelvollisuudesta ja työntekijän oikeudesta tarkastaa itseään koskevia henkilötietoja on lisäksi voimassa, mitä siitä muualla laissa säädetään. ([18.7.2008/511](#))

Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana kuuluu yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa ([334/2007](#)), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa ([651/1988](#)) sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa ([449/2007](#)) tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin. ([13.4.2007/457](#))

5 §

Terveydentilaa koskevien tietojen käsittely

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 työkykyisyytään terveydentilaa koskevien tietojen perusteella. Lisäksi työnantajalla on oikeus käsitellä näitä tietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa, kuin muualla laissa erikseen säädetään.

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

Työntekijän työnantajalle luovuttama työkykyään koskeva lääkärintodistus tai -lausunto saadaan kuitenkin luovuttaa työterveyshuollon palvelujen tuottajalle työterveyshuoltolaissa ([1383/2001](#)) säädettyjen työterveyshuollon tehtävien toteuttamista varten, jollei työntekijä ole kieltänyt luovuttamista.

Työnantajan on säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista.

5 a § ([18.7.2008/511](#))

Henkilöluottotietojen käsittely

Työnantajalla on oikeus saada ja käyttää tehtävään valittua työnhakijaa koskevia luottotietolain ([527/2007](#)) [4 luvussa](#) tarkoitettuja henkilöluottotietoja työnhakijan luotettavuuden arvioimiseksi, kun työnhakijan on tarkoitus toimia työtehtävissä, jotka edellyttävät erityistä luotettavuutta ja:

- 1) joihin sisältyy päättäenvaltaa tehdä työnantajan puolesta merkittäviä taloudellisia sitoumuksia tai tosiasiallisesti itsenäistä harkintavaltaa tällaisten sitoumusten valmistelussa;
- 2) joissa työntekijän nimenomaisena tehtävänä on taloudellisesti merkittävien luottojen myöntäminen ja valvonta;
- 3) joiden hoitamiseksi annetaan pääsy sellaisiin työnantajan tai tämän asiakkaan kannalta keskeisiin liike- ja ammattisalaisuuksiin, joiden suojaamisesta on erityisesti huolehdittu;
- 4) joiden hoitaminen edellyttää sellaisia tietojärjestelmän käyttöoikeuksia, joiden avulla voidaan siirtää työnantajan tai tämän asiakkaan varoja tai muuttaa niihin liittyviä tietoja, tai joissa työntekijä käyttää tällaisen tietojärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia;
- 5) joiden olennaisena osana on käsitellä ilman välitöntä valvontaa arvoltaan merkittävää määrää rahaa, arvopapereita tai arvoesineitä;
- 6) jotka ovat työnantajan tai tämän asiakkaan omaisuuden vartiointitehtäviä;

7) joiden luonteeseen pääsääntöisesti kuuluu valvoton työskentely yksityiskodissa.

Mitä 1 momentissa säädetään, sovelletaan myös, jos työntekijän työtehtävät muuttuvat työsuhteen aikana siten, että ne täyttävät mainitussa momentissa säädetyt edellytykset työnantajan oikeudelle käsitellä henkilöluottotietoja.

Työnantaja vastaa henkilöluottotietojen hankkimisesta aiheutuvista kustannuksista.

Henkilöluottotietojen käyttöoikeudesta valittaessa henkilö yrityksen vastuuhenkilöksi säädetään luottotietolain 19 §:n 2 momentin 9 kohdassa.

3 luku

Huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittely

6 §

Huumausainetestiä koskeva todistus

Työnantaja saa käsitellä vain sellaisia työntekijän huumausaineiden käyttöä koskevia testitietoja, jotka sisältyvät asianomaisen työnantajalle toimittamaan huumausainetestiä koskevaan todistukseen. Tietojen käsittelyyn sovelletaan muutoin, mitä 5 §:n 2–4 momentissa säädetään.

Huumausainetestiä koskevalla todistuksella tarkoitetaan työnantajan osoittaman terveydenhuollon ammattihenkilön ja laboratorion antamaa todistusta, josta ilmenee, että työntekijälle on tehty testi huumausainelain (373/2008) 3 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetun huumausaineen käytön selvittämiseksi, sekä testin perusteella laadittu selvitys siitä, onko työntekijä käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin siten, että hänen työ- tai toimintakykynsä on heikentynyt. (30.5.2008/375)

Huumausainetestiin ja sitä koskevaan todistukseen sovelletaan, mitä työterveyshuoltolain 19 §:ssä säädetään.

7 §

Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työhön otettaessa

Työnantaja saa ottaa vastaan tai muutoin käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittäviä tietoja tehtävään valitun työnhakijan suostumuksella vain silloin, kun työnhakijan on tarkoitus toimia sellaisessa työssä, joka edellyttää tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagoitukykyä, ja jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi:

- 1) vaarantaa työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta;
- 2) vaarantaa maanpuolustusta tai valtion turvallisuutta;
- 3) vaarantaa liikenneturvallisuutta;
- 4) lisätä merkittävien ympäristövahinkojen riskiä;
- 5) vaarantaa työtehtävissä saatujen tietojen suojaa, käytettävyyttä, eheyttä ja laatua ja siten aiheuttaa haittaa tai vahinkoa salassapitosäännösten suojaamille yleisille eduille tai vaarantaa rekisteröityjen yksityisyyden suojaa tai oikeuksia; tai
- 6) vaarantaa liike- ja ammattisalaisuutta tai aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaalle vähäistä suurempaa taloudellista vahinkoa, jos liike- ja ammattisalaisuuden vaarantamista tai taloudellisen riskin syntymistä ei voida muiden keinojen avulla estää.

Työnantajalla on 1 momentissa tarkoitettu työnhakijan suostumukseen perustuva oikeus tietojen käsittelyyn myös silloin, kun:

- 1) työnhakijan on tarkoitus hoitaa tehtäviä, joissa edellytetään erityistä luottamusta, joissa työskentely tapahtuu muualla kuin työnantajan valvomissa toimitiloissa ja joissa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi aiheuttaa työnantajan asiakkaalle merkittävää taloudellista vahinkoa tai vaarantaa tämän henkilökohtaista turvallisuutta;

2) työnhakijan on tarkoitus hoitaa tehtäviä, joihin pysyväisluontoisesti ja olennaisesti kuuluu alaikäisen kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa taikka muuta työskentelyä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa alaikäisen kanssa eikä niihin osallistu muita henkilöitä; tai

3) työnhakijan on tarkoitus hoitaa sellaisia tehtäviä, joissa on itsenäisesti ja valvomattomasti pääsy huumausaineisiin tai vähäistä suurempaan määrään sellaisia lääkkeitä, joita voidaan käyttää huumaaviin tarkoituksiin.

Mitä 1 ja 2 momentissa säädetään, sovelletaan myös, jos työntekijän työtehtävät muuttuvat työsuhteen aikana siten, että ne täyttävät edellä tarkoitetut edellytykset työnantajan oikeudesta käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittviä tietoja.

Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittamisesta työnantajalle virkaan nimittämisen edellytyksenä säädetään valtion virkamieslain (750/1994) 8 b §:ssä ja virkasuhteeseen otettaessa kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 7 §:ssä. Päihdeohjelmasta säädetään työterveyshuoltolain 11 §:ssä.

8 §

Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työsuhteen aikana

Työnantaja voi velvoittaa työntekijän esittämään työsuhteen aikana huumausainetestiä koskevan todistuksen, jos työnantajalla on perusteltua syytä epäillä, että työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä tai että työntekijällä on riippuvuus huumeista, ja jos testaaminen on välttämätöntä työntekijän työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi ja työntekijä toimii sellaisessa työssä, joka edellyttää erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä ja jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena:

- 1) vakavasti vaarantaa työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta;
- 2) vakavasti vaarantaa maanpuolustusta tai valtion turvallisuutta;
- 3) vakavasti vaarantaa liikenneturvallisuutta;
- 4) voi lisätä huomattavasti merkittävien ympäristövahinkojen riskiä;
- 5) vakavasti vaarantaa työtehtävissä saatujen tietojen suojaa, käytettävyyttä, eheyttä ja laatua ja voi siten aiheuttaa haittaa tai vahinkoa salassapitosäännösten suojaamille yleisille eduille tai vaarantaa rekisteröityjen yksityisyyden suojaa tai oikeuksia;
- 6) vaarantaa taloudellisesti merkittävää liike- ja ammattisalaisuutta tai voi aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaalle merkittävää taloudellista vahinkoa, jos liike- ja ammattisalaisuuden vaarantamista tai taloudellisen riskin syntymistä ei voida muiden keinojen avulla estää; tai
- 7) voi merkittävästi lisätä työnantajan hallussa olevien huumausainelain 3 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitettujen aineiden laittoman kaupan ja leviämisen riskiä. (30.5.2008/375)

Työnantaja voi asettaa työntekijälle kohtuullisen määräajan, jonka kuluessa todistus on esitettävä. Päihdeohjelmasta säädetään työterveyshuoltolain 11 §:ssä.

Työnantajalla on oikeus käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittviä tietoja myös, jos työntekijä on positiivisen huumausainetestituloksen perusteella sitoutunut huumausaineiden väärinkäytön vuoksi toteutettavaan hoitoon ja todistuksen tietojen käsittely liittyy hoidon toteutumisen seurantaan.

9 §

Työnantajan tiedonantovelvollisuus huumausainetestiä koskevasta todistuksesta

Työnantajan on ilmoitettava työnhakijalle hakumenettelyn yhteydessä ennen työsuhteen tekemistä tai työntekijälle ennen työehtojen muuttamista siitä, että kysymys on työtehtävästä, jonka perusteella työnantajalla on tarkoitus 7 §:n mukaisesti käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittviä tietoja tai jonka perusteella työnantajalla on tarkoitus 8 §:n 2 momentin mukaisesti velvoittaa työntekijä

esittämään huumausainetestiä koskeva todistus.

10 §

Kustannukset todistuksen hankkimisesta

Työnantaja vastaa sille toimitettujen tässä luvussa tarkoitettujen todistusten hankkimisesta aiheutuvista kustannuksista.

11 §

Suhde terveystarkastuksia koskeviin säännöksiin

Mitä 7 ja 8 §:ssä säädetään, ei estä huumausainetestin suorittamista osana työterveyshuollon yksikön toimesta työnhakijalle tai työntekijälle työterveyshuoltolain tai valtion virkamieslain taikka kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain mukaan suoritettavaa terveystarkastusta. Työterveyshuoltolain mukaisen terveystarkastuksen perusteella annettavaan todistukseen merkittävistä tiedoista säädetään erikseen.

12 §

Säännösten soveltaminen ammattiuurheilijaan

Tämän luvun säännöksiä ei sovelleta työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettussa työsopimussuhteessa olevaan urheilijaan.

4 luku

Testien ja tarkastusten suorittamista koskevat vaatimukset

13 §

Henkilö- ja soveltuvuusarviointitestit

Työntekijää voidaan hänen suostumuksellaan testata henkilö- ja soveltuvuusarvioinnein työtehtävien hoidon edellytysten tai koulutus- ja muun ammatillisen kehittämisen tarpeen selvittämiseksi. Työnantajan on varmistettava, että testejä tehtäessä käytetään luotettavia testausmenetelmiä, niiden suorittajat ovat asiantuntevia ja testauksella saatavat tiedot ovat virheettömiä. Tietojen virheettömyyttä varmistettaessa on otettava huomioon testausmenetelmä ja sen luonne.

Työnantajan tai tämän osoittaman testajaan on työntekijän pyynnöstä annettava työntekijälle maksutta henkilö- tai soveltuvuusarvioinnissa annettu kirjallinen lausunto. Jos lausunto on annettu työnantajalle suullisena, työntekijän tulee saada selvitys lausunnon sisällöstä.

14 §

Terveydenhuollon palvelujen käyttäminen

Työntekijöiden terveydentilaa koskevien tarkastusten ja testien suorittamiseen sekä näytteiden ottamiseen tulee käyttää terveydenhuollon ammattihenkilöitä, asianomaisen laboratoriokoulutuksen saaneita henkilöitä ja terveydenhuollon palveluja siten kuin terveydenhuollon lainsäädännössä säädetään.

Mitä 1 momentissa säädetään, koskee myös alkoholi- ja huumausainetestejä.

15 §

Geneettinen tutkimus

Työnantaja ei saa edellyttää työntekijältä osallistumista geneettiseen tutkimukseen työhön otettaessa tai työsuhteen aikana, eikä työnantajalla ole oikeutta saada tietää, onko työntekijälle tehty geneettinen tutkimus.

5 luku

Kameravalvonta työpaikalla

16 §

Kameravalvonnan edellytykset

Työnantaja saa toteuttaa jatkuvasti kuvaa välittävän tai kuvaa tallentavan teknisen laitteen käyttöön perustuvaa valvontaa (*kameravalvonta*) käytössään olevissa tiloissa työntekijöiden ja muiden tiloissa oleskelevien henkilökohtaisen turvallisuuden varmistamiseksi, omaisuuden suojaamiseksi tai tuotantoprosessien asianmukaisen toiminnan valvomiseksi sekä turvallisuutta, omaisuutta tai

tuotantoprosessia vaarantavien tilanteiden ennaltaehkäisemiseksi tai selvittämiseksi. Kameravalvontaa ei kuitenkaan saa käyttää tietyn työntekijän tai tiettyjen työntekijöiden tarkkailuun työpaikalla. Käymälässä, pukeutumistilassa tai muussa vastaavassa paikassa tai muissa henkilöstötiloissa taikka työntekijöiden henkilökohtaiseen käyttöön osoitetussa työhuoneessa ei myöskään saa olla kameravalvontaa.

Työnantaja voi kuitenkin 1 momentin estämättä kohdentaa kameravalvonnan tiettyyn työpisteeseen, jossa työntekijöitä työskentelee, jos tarkkailu on välttämätöntä:

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

17 §

Avoimuus kameravalvontaa toteutettaessa

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

- 1) ennen kameravalvonnan käyttöönottamista selvitetään työntekijöiden yksityisyyteen vähemmän puuttuvien muiden keinojen käyttömahdollisuudet;
- 2) työntekijän yksityisyyteen ei puututa enempää kuin on välttämätöntä toimenpiteiden tarkoituksen saavuttamiseksi;
- 3) valvonnalla saatujen henkilöitä koskevien tallenteiden käyttö ja niiden muu käsittely suunnitellaan ja toteutetaan ottaen huomioon, mitä henkilötietolain 5–7, 10 ja 32–34 §:ssä säädetään, riippumatta siitä, muodostavatko tallenteet mainitussa laissa tarkoitetun henkilörekisterin;
- 4) tallenteita käytetään vain niihin tarkoituksiin, joita varten tarkkailua on suoritettu;
- 5) työntekijöille tiedotetaan 21 §:ssä tarkoitetun yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen kameravalvonnan alkamisesta, toteuttamisesta ja siitä, miten ja missä tilanteissa mahdollisia tallenteita käytetään sekä 16 §:n 2 momentin tarkoittamissa tilanteissa kameroiden sijainnista; ja
- 6) kameravalvonnasta ja sen toteuttamistavasta ilmoitetaan näkyvällä tavalla niissä tiloissa, joihin kamerat on sijoitettu.

Työnantajalla on oikeus 1 momentin 4 kohdan ja 21 §:n estämättä käyttää tallenteita:

- 1) työsuhteen päättämisen perusteen toteennäyttämiseksi;
- 2) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986) tarkoitetun häirinnän tai ahdistelun taikka työturvallisuuslaissa (738/2002) tarkoitetun häirinnän ja epäasiallisen käytöksen selvittämiseksi ja toteen näyttämiseksi, jos työnantajalla on perusteltu syy epäillä työntekijän syyllistyneen häirintään, ahdisteluun tai epäasialliseen käytökseen; tai
- 3) työtapaturman tai muun työturvallisuuslaissa tarkoitettua vaaraa tai uhkaa aiheuttaneen tilanteen selvittämiseksi.

Tallenteet on hävitettävä heti, kun ne eivät enää ole tarpeen kameravalvonnan tarkoituksen toteuttamiseksi ja viimeistään vuoden kuluttua tallentamisen päättymisestä. Tallenteen saa kuitenkin säilyttää tämän määräajan jälkeen, jos se on tarpeen ennen säilyttämisen enimmäismääräajan loppua selvitetäväksi tulleen 2 momentissa tarkoitetun asian käsittelyn loppuun saattamiseksi tai jos työnantaja tarvitsee tallennetta työsuhteen päättämisen asianmukaisuuden toteennäyttämiseksi taikka jos tallenteen säilyttämiseen on muu

erityinen syy.

6 luku

Työnantajalle kuuluvien sähköpostiviestien hakeminen ja avaaminen

18 §

Työnantajan huolehtimisvelvollisuudet

Työnantajalla on oikeus hakea esille tai avata työnantajan työntekijän käyttöön osoittamaan sähköpostiosoitteeseen lähetettyjä tai työntekijän tällaisesta sähköpostiosoitteesta lähettämiä sähköpostiviestejä ainoastaan silloin, jos hän on suunnitellut ja järjestänyt työntekijälle tämän nimellä lähetettyjen ja tämän lähettämien sähköpostiviestien suojan toteuttamiseksi tarpeelliset toimenpiteet ja tässä tarkoituksessa erityisesti huolehtinut siitä, että:

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

Edellä 1 momentissa tarkoitettujen sähköpostiviestien esille hakemisen tai avaamisen edellytyksenä on lisäksi, mitä 19 ja 20 §:ssä säädetään.

19 §

Työnantajalle kuuluvien sähköisten viestien esille hakeminen

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

- 1) työntekijä hoitaa tehtäviä itsenäisesti työnantajan lukuun eikä työnantajan käytössä ole järjestelmää, jonka avulla työntekijän hoitamat asiat ja niiden käsittelyvaiheet kirjataan tai saadaan muutoin selville;
- 2) työntekijän tehtävien ja vireillä olevien asioiden vuoksi on ilmeistä, että työnantajalle kuuluvia viestejä on lähetetty tai vastaanotettu;
- 3) työntekijä on estynyt tilapäisesti suorittamasta työtehtäviään eikä työnantajalle kuuluvia viestejä siitä huolimatta, että työnantaja on huolehtinut 18 §:ssä tarkoitetuista velvollisuuksistaan, voida saada työnantajan käyttöön; ja
- 4) työntekijän suostumusta ei voida saada kohtuullisessa ajassa ja asian selvittäminen ei kestä viivytystä.

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

Jollei viestin esille hakeminen johda viestin avaamiseen, siitä on laadittava siihen osallistuneiden henkilöiden allekirjoittama selvitys, josta ilmenee, miksi viestiä on haettu, hakemisen ajankohta ja sen suorittajat. Selvitys

on ilman aiheetonta viivytystä toimitettava työntekijälle, jollei 2 momentista muuta johdu. Viestin lähettäjä- tai vastaanottajatietoja taikka otsikkotietoja ei saa käsitellä laajemmin kuin on välttämätöntä viestin esille hakemisen tarkoituksen vuoksi, eivätkä tietoja käsittelevät henkilöt saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen.

20 §

Työnantajalle kuuluvien sähköisten viestien avaaminen

Jos sähköisen viestin lähettäjää tai vastaanottajaa taikka viestin otsikkoa koskevan tiedon perusteella on ilmeistä, että työntekijälle lähetetty tai työntekijän lähettämä viesti on selvästi työnantajalle kuuluva viesti, jonka sisällöstä työnantajan on toimintaansa liittyvien neuvottelujen loppuun saattamiseksi, asiakkaiden palvelemiseksi tai toimintojensa turvaamiseksi välttämätöntä saada tieto, eikä viestin lähettäjänsä tai vastaanottajaansa saada yhteyttä viestin sisällön selvittämiseksi tai sen lähettämiseksi työnantajan osoittamaan osoitteeseen, työnantaja saa avata viestin 19 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa tietojärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia käyttävän henkilön avulla toisen henkilön läsnä ollessa.

Avaamisesta on laadittava siihen osallistuneiden henkilöiden allekirjoittama selvitys, josta ilmenee, mikä viesti on avattu, miksi viesti on avattu, avaamisen ajankohta, avaamisen suorittajat sekä kenelle avatun viestin sisällöstä on annettu tieto. Selvitys on ilman aiheetonta viivytystä toimitettava työntekijälle, jollei 19 §:n 2 momentista muuta johdu. Avattu viesti on säilytettävä eikä sen sisältöä ja lähettäjä tietoja saa käsitellä laajemmin kuin on tarpeen viestin avaamisen tarkoituksen vuoksi, eivätkä tietoja käsittelevät henkilöt saa ilmaista viestin sisältöä sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen.

Työnantajan palveluksessa olevalla tai tämän toimeksiannosta toimivalla, jolle työntekijä on ohjannut sähköpostinsa 18 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettulla tavalla tai joka voi 18 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettulla tavalla työntekijän suostumuksen mukaan ottaa vastaan hänen nimellään lähetettyjä viestejä, on oikeus avata viesti noudattaen, mitä 2 momentissa säädetään, jollei työntekijä ole antanut suostumustaan muuhun menettelyyn.

7 luku

Erinäisiä säännöksiä

21 §

Yhteistoiminta teknisin menetelmin toteutetun valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä

Työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja muun tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely kuuluvat yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluiksi edellä mainituista asioista. (13.3.2009/126)

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

22 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset yhdessä tietosuojavaltuutetun kanssa.

23 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki työntekijöiden nähtävillä työpaikoilla.

24 § (18.7.2008/511)

Rangaistussäännös

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta

- 1) rikkoo 4 §:n 2 momentin tai 9 §:n säännöksiä tiedonantovelvollisuudesta,
- 2) vastoin 5 a §:n säännöksiä hankkii tai käyttää työnhakijan tai työntekijän henkilöluottotietoja,
- 3) vastoin 7 §:n säännöksiä ottaa vastaan tai muutoin käsittelee työnhakijan huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittviä tietoja,
- 4) vastoin 8 §:n säännöksiä vaatii työntekijää esittämään todistuksen huumausainetestistä tai muutoin käsittelee siihen merkittviä tietoja,
- 5) vastoin 13 §:n 1 momentin säännöksiä testaa työntekijän henkilö- tai soveltuvuusarvioinnein tämän suostumuksetta taikka jättää varmistamatta testaamisen menetelmän luotettavuuden, testaajan asiantuntevuuden tai testauksella saatavien tietojen virheettömyyden,
- 6) rikkoo 13 §:n 2 momentin säännöksiä kirjallisen lausunnon antamisesta tai selvityksen antamisesta suullisen lausunnon sisällöstä,
- 7) vastoin 14 §:n säännöksiä käyttää muuta kuin terveydenhuollon ammattihenkilöstöä, asianomaisen laboratoriokoulutuksen saanutta henkilöstöä tai terveydenhuollon palveluja,
- 8) vastoin 15 §:n säännöksiä edellyttää työntekijän osallistuvan geneettiseen tutkimukseen tai hankkii tiedon työntekijälle tehdystä geneettisestä tutkimuksesta,
- 9) vastoin 16 §:n säännöksiä toteuttaa kameravalvontaa,
- 10) rikkoo 17 §:n säännöksiä kameravalvonnan avoimuudesta,
- 11) vastoin 19 §:n säännöksiä hakee esille tai vastoin 20 §:n säännöksiä avaa työntekijälle lähetetyn tai työntekijän lähettämän viestin,
- 12) rikkoo 21 §:n 2 momentin säännöksiä määrittely- tai tiedottamisvelvollisuudesta taikka
- 13) rikkoo 23 §:n säännöksiä tämän lain nähtävänäpidosta

on tuomittava, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, *yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain rikkomisesta* sakkoon.

Rangaistus henkilörekisteririkoksesta, tietomurrosta, salakatselusta, salakuuntelusta, viestintäsalaisuuden loukkauksesta, salassapitorikoksesta ja virkarikoksista säädetään rikoslaisissa (39/1889).

8 luku

Voimaantulo

25 §

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä lokakuuta 2004.

Jos lain 4 §:n 3 momentissa ja 21 §:ssä säädetyt työnantajan velvollisuudet on täytetty tämän lain voimaan tullessa olleen yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n 3 momentissa ja 9 §:ssä säädetyllä tavalla, katsotaan velvollisuudet täytetyiksi tämän lain mukaisesti. Lain 17 §:ssä säädetyt työnantajan velvollisuudet on täytettävä viimeistään kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

26 §

Kumottavat säännökset

Tällä lailla kumotaan yksityisyyden suojasta työelämässä 8 päivänä kesäkuuta 2001 annettu laki (477/2001).

Jos muussa laissa tai asetuksessa viitataan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleeseen yksityisyyden

suojasta työelämässä annettuun lakiin, on sen sijasta sovellettava tätä lakia.

HE 162/2003, TyVM 8/2004, EV 114/2004

Muutossäädösten voimaantulo ja soveltaminen:

13.4.2007/457:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä syyskuuta 2007.

HE 267/2006, TyVM 17/2006, EV 308/2006

30.5.2008/375:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä syyskuuta 2008.

HE 22/2008, StVM 5/2008, EV 34/2008

18.7.2008/511:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä syyskuuta 2008.

HE 19/2008, TyVM 3/2008, EV 63/2008

13.3.2009/126:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2009.

HE 48/2008, LiVM 19/2008, EV 3/2009