



LEXIA

Legal Excellence

LEXIA

Legal Excellence



HR-Webinaari

20.12.2023

Työelämän tietosuojan kulmakiviä: Tärkeimmät huolehdittavat asiat työntekijöiden ja -hakijoiden tietosuojaan liittyen

Palkka-avoimuusdirektiivi

Ajankohtaisia oikeustapauksia

- TT 2023:38: luottamusmiehen irtisanominen ja kohtuulliset mukautukset
- TT 2023:1 työskentely toisen palveluksessa sairausloman aikana
- KKO 2023:92: saatavien vanhentuminen
- KKO 2023:83: kilpailukieltoehto ja turvaamistoimi
- KHO 2023:116: työntekijän puolesta maksettujen oikeudenkäyntikulujen veronalaisuus



LEXIA

Legal Excellence

TYÖELÄMÄN TIETOSUOJAN KULMAKIVIÄ

Lähtökohtia työelämän tietosuojaan

- Tunnistettava yleisen tietosuoja-asetuksen (GDPR) asema yleislakina
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä ("työelämän tietosuojalaki") tarkoittaa kansallisesti GDPR:n soveltamista, mutta osin myös haastaa
- Henkilötietojen käsittelyä koskevilla periaatteilla suuri merkitys

Lainmukaisuus

Kohtuullisuus

Läpinäkyvyys

Käyttötarkoituus-
sidonnaisuus

Tietojen
minimointi

Täsmällisyys

Säilytyksen
rajoittaminen

Eheys ja
luottamuksellisuus

Lähtökohtia työelämän tietosujoaan

- Tunnistettava yleisen tietosuoja-asetuksen (GDPR) asema yleislakina
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä ("työelämän tietosuojalaki") tarkoittaa kansallisesti GDPR:n soveltamista, mutta osin myös haastaa
- Henkilötietojen käsittelyä koskevilla periaatteilla suuri merkitys

Osoitus-
velvollisuus!

Lainmukaisuus

Kohtuullisuus

Läpinäkyvyys

Käyttötarkoitus-
sidonnaisuus

Tietojen
minimointi

Täsmällisyys

Säilytyksen
rajoittaminen

Eheys ja
luottamuksellisuus

Työelämän tietosuoja – TOP 5 huomioitavaa asiaa

- Tarpeellisuusvaatimus
- Informointivelvoite
- Käsitteyperusteen merkitys
- Jatkuvassa vuoropuhelussa käsiteltävät asiat
- Omien tietojen tarkastuspyynnöt

Tarpeellisuusvaatimus: YksTL 3 §

- 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 (edes) työntekijän suostumuksella.



Informointivelvoite, GDPR 13-14 artiklat

- Rekisteröidyt: työntekijät ja työnhakijat, rekisterinpitäjä: työnantaja
- Rekisteröityjä tulee informoida henkilötietojensa käsittelystä; voi olla esim. HR-tietosuojaseloste tai vastaava
- Käsittelyn tarkoitukset ilmoitettava; käyttötarkoitussidonnaisuus
- Tiedot tulee kerätä pääsääntöisesti työntekijältä itseltään, ja vain suostumuksella muualta (YksTL)
- Säilytysajat määriteltävä eri henkilötiedoille; työlakien mukaiset kanneajat antavat suuntaa
- Henkilötietojen vastaanottajat tai vastaanottajaryhmät (kuten käsittelijät)

Käsittelyperuste (GDPR 6 artikla)

- Työntekijöiden ja –hakijoiden henkilötietojen osalta kyseeseen voivat käytännössä tulla:
 - 1) Sopimus tai sen täytäntöönpanoa edellyttävät toimenpiteet
 - 2) Lakisääteinen velvoite
 - 3) Oikeutettu etu
 - 4) Suostumus
- Miksi suostumus on huono peruste työelämässä?
- Oikeutettu etu – lisävaatimukset
- Käsittelyperuste on yksilöitävä, ei riitä, että se "on olemassa"



Vuoropuhelussa käsiteltävät tietosuoja-asiat: yhteistoimintalaki 2: 12§

- Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana
- Työtehtävät, joissa käytetään huumeetestejä
- Työntekijöihin kohdistuva kameravalvonta, kulunvalvonta ja muu teknisin menetelmin toteutettava valvonta
- Sähköpostin ja tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely



Omien tietojen tarkastuspyynnöt

- Rekisteröidyllä (=työntekijällä) on aina oikeus tarkistaa omat tietonsa
- Rekisterinpitäjän on vastattava pääsääntöisesti kuukaudessa (+2 kk lisäaikaa)
- Kaikki tiedot toimitettava, mitä henkilöstä löytyy (myös liian kauan säilytetyt tiedot)
- Ei koske muiden tietoja
- Sähköposteissa yms. olevat tiedot – luottamuksellisen viestin salaisuus

LEXIA

Legal Excellence

PALKKA-AVOIMUUSDIREKTIVI

Mistä palkka-avoimuusdirektiivissä on kyse? 1(2)

- EU:n palkka-avoimuusdirektiivin tarkoituksena on lisätä palkkojen läpinäkyvyyttä ja sukupuolten välistä tasa-arvoa.
- Direktiivi tulee velvoittamaan myös Suomea muuttamaan lainsäädäntöään viimeistään 2026 kesällä.
- HUOM! Eri asia kuin Marinin hallitusohjelmaan sisältynyt ajatus siitä, että kuka tahansa voi pyytää kenen tahansa kollegan palkkatiedon nähtäväkseen.
- Direktiivi tulee velvoittamaan työnantajia ilmoittamaan tehtävään kuuluvan palkan tai palkkahaarukan jo työpaikkailmoituksessa.

Mistä palkka-avoimuusdirektiivissä on kyse? 2(2)

- **Saatuaan työn työntekijällä tulee olemaan oikeus pyytää työnantajaltaan seuraavanlaisia tietoja:**
 - samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien keskipalkkataso sukupuolen mukaan jaoteltuna
 - palkan ja urakehityksen määrittelyyn käytetyt kriteerit, joiden on oltava objektiivisia ja sukupuolineutraaleja
- **Yli 250 työntekijän yritysten tulee jatkossa raportoida vuosittain asiaankuuluvalla kansalliselle viranomaiselle sukupuolten palkkaeroista organisaatiossaan.**
 - 100-250 työllistävät yritykset: joka 3. vuosi
 - Jos raportista ilmenee yli 5 %:n palkkaero, jota ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä, yritysten on tehtävä yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa yhteinen palkka-arviointi.
- **Palkkasyrjinnästä kärsineet työntekijät voivat saada korvausta, johon sisältyvät täysimääräisinä maksamaton palkka ja siihen liittyvät bonukset tai luontoisedut**

LEXIA

Legal Excellence

AJANKOHTAISIA OIKEUSTAPAUKSIA

TT 2023:38 Luottamusmiehen irtisanominen Kohtuulliset mukautukset

- Tuomiossa käsiteltiin tilannetta, jossa luottamusmiehen työsopimus oli irtisanottu hänen työkykynsä olennaisen ja pysyvän heikentymisen perusteella. Työnantaja oli kuitenkin jättänyt pyytämättä luottamusmiehen edustamien työntekijöiden enemmistön suostumusta irtisanomiselle, väittäen sen vaativan luottamusmiehen terveydentilaan liittyvien salassa pidettävien tietojen paljastamista. Tuomioistuin katsoi, että työntekijöiden enemmistön suostumus oli mahdollista pyytää ilman tarkempaa terveystietojen ilmaisemista, sillä työntekijöillä oli tarvittavat tiedot luottamusmiehen työkyvyn arvioimiseksi. Työnantaja määrätti maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä, ja työnantajaliitto tuomittiin hyvityssakkoon.
- Tuomiossa todettiin myös, että ei ollut näyttöä siitä, ettei luottamusmiehellä olisi ollut mahdollisuuksia suoriutua tarjolla olevista työtehtävistä kohtuullisin mukautuksin. Luottamusmiehen työkyvyn ei siis voitu katsoa heikentyneen riittävän olennaisesti ja pitkäaikaisesti, jotta sopimussuhdetta ei olisi voitu jatkaa. Sen sijaan työnantajan päätettiin rikkoneen syrjinnän kieltoa jättämällä toteuttamatta kohtuulliset mukautukset, mikä vaikutti päättämiskorvauksen määrään korottavasti.

TT 2023:1: Työskentely sairausloman aikana toisella työnantajalla

- Työnantaja oli irtisanonut vartijan työsopimuksen tämän työskenneltä toisen työnantajan palveluksessa sairauslomansa aikana.
- Työntekijä oli aiemmin saanut kaksi varoitusta työtehtävien laiminlyönnistä, kun työntekijä ei ollut kiertänyt kaikkia sovittuja asiakaskohteita. Työnantajan mukaan kahteen varoitukseen johtaneet työtehtävien laiminlyönnit sekä sairausloman aikainen työskentely toiselle työnantajalle olivat muodostaneet vakavan luottamuspuolan yrityksen ja työntekijän välille siten, että yrityksellä oli ollut asiallinen ja painava syy työsopimuksen irtisanomiselle.
- Työtuomioistuin katsoi ratkaisussaan, että sinänsä aiheellisesti annetuilla varoituksilla ei ollut asiallista yhteyttä irtisanomisperusteeseen. Työntekijä ei ollut toisen varoituksen antamisen jälkeen syyllistynyt vastaavaan työvelvoitteen laiminlyöntiin eikä työnantaja ollut näiden laiminlyöntien perusteella voinut enää kohdistaa työntekijään päättämistoimenpidettä valittuaan seuraamukseksi varoituksen.
- Tapauksessa ei ollut esitetty selvitystä siitä, että sairausloman aikaisella työskentelyllä toisen työnantajan palveluksessa olisi ollut haitallisia seurauksia työntekijän työkyvyn palautumisen kannalta.
- Työntekijä ei ollut myöskään pyrkinyt tahallaan erehdyttämään työnantajaansa tai toiminut muutoin epärehellisesti siten, että työnantajalle olisi voitu katsoa muodostuneen irtisanomiseen oikeuttava luottamuspuola.
- Siten tuomioistuin katsoi, että työnantajalla ei ollut asiallista ja painavaa syytä irtisanoa työntekijän työsopimusta.
- Tuomioistuin velvoitti työnantajan suorittamaan irtisanotulle työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

KKO 2023:92 Saatavien vanhentuminen

- Tapauksessa työnantaja oli jättänyt antamatta työntekijälleen työehtosopimuksen mukaisia työajan lyhennysvapaita vuosilta 2013-2017. Vapaita ei myöskään oltu korvattu muulla tavoin. Työntekijä vaati työnantajaa suorittamaan hänelle korvauksena pitämättä jääneistä vapaapäivistä yhteensä 7499,76 euroa.
- Työnantaja myönsi työntekijän väitteet pitämättömistä vapaapäivistä, mutta katsoi, ettei työntekijä ollut esittänyt vuosiin 2013-2015 kohdistuvia vaatimuksia työaikalain (605/1996) 38 §:n mukaisen kahden vuoden kanneajan kuluessa.
- Korkeimman oikeuden ratkaistavana oli, sovellettiinko kysymyksessä oleviin saataviin työaikalain mukaista kannesäännöstä ja olivatko saatavat näin ollen osittain vanhentuneet.
- Korkein oikeus katsoi, että lähtökohtaisesti työaikalain mukaista kannesäännöstä sovelletaan vain työaikalain mukaisiin korvauksiin. Nyt kyseessä olleet vaatimukset perustuivat työaikalain sijasta työehtosopimukseen.
- Kuitenkin korkein oikeus viittasi arvioinnissaan tapaukseen KKO 2018:10, jossa myös sellaisia työehtosopimukseen perustuvia korvauksia, joista ei säännelty työaikalaisissa, rinnastettiin työaikalain mukaisiin korvauksiin.
- Korkein oikeus katsoi, etteivät kyseiset vapaapäivät rinnastuneet työaikalain mukaisiin korvauksiin, eivätkä työntekijän saatavat olleet rauenneet vanhentuneina.

KKO 2023:83 Kilpailukieltoehto ja turvaamistoimi

- Tapauksessa työntekijä oli irtisanonut kilpailukieltoehdon sisältäneen työsopimuksensa ja aloittanut työskentelyn uudessa työpaikassaan ehdon vastaisesti kilpailukieltoaikana. Työntekijän entinen työnantaja vaati, että työntekijää kielletään rikkomasta osapuolten välistä kilpailukieltoehtoa 200.000 euron sakon uhalla.
- Korkeimman oikeuden ratkaistavana oli, muodostiko työsopimuksessa ollut kilpailukieltoehto sellaisen oikeudenkäymiskaaren mukaisen oikeuden, jonka nojalla oli mahdollista määrätä turvaamistoimi.
- Korkein oikeus totesi, että oikeudenkäymiskaaren mukaisen turvaamistoimen määrääminen tapauksessa edellyttäisi, että työntekijää voitaisiin työsopimusta koskevassa pääasiassa kieltää rikkomasta kilpailukieltoehtoa.
- Korkein oikeus viittasi ratkaisussaan yleisiin sopimusoikeudellisiin periaatteisiin, joiden mukaan sopimusta rikkoneelta osapuolelta voidaan vaatia sopimuksen täyttämistä ja vaatimusta voidaan lähtökohtaisesti tehostaa myös luontoissuorituspakolla. Lisäksi korkein oikeus totesi, ettei kilpailukieltoehtoa koskevan sääntelyn tarkoitus toteudu tilanteessa, jossa työnantajan mahdollisuudet puuttua ehdon vastaiseen toimintaan rajoittuisivat jälkikäteen haettaviin korvauksiin.
- Näin ollen korkein oikeus katsoi, että kilpailukieltoehto muodosti sellaisen oikeuden, jonka nojalla voitiin määrätä ulosottokaaren mukainen turvaamistoimi.

KHO 2023:116 Työntekijän puolesta maksettujen oikeudenkäyntikulujen veronalaisuus

- Tapauksessa toimittajana työskentelevää työntekijää vastaan oli nostettu syyte turvallisuussalaisuuden paljastamisesta sekä turvallisuussalaisuuden paljastamisen yrityksestä. Syytteen nostamisen jälkeen työntekijän työnantaja oli ottanut vastatakseen työntekijän puolustuksen.
- Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaistavana oli, kertyikö työntekijälle veronalaista palkkatuloa, kun työntekijän työnantaja maksoi tälle kertyneet neuvonanto- ja oikeudenkäyntikulut.
- Korkein hallinto-oikeus katsoi, että kyseessä oleva syyte kohdistui nimenomaisesti työntekijään ja näin ollen neuvonanto- sekä oikeudenkäyntikulut olivat tämän henkilökohtaisia kuluja. Siten edellä kuvattu etu voitiin lähtökohtaisesti katsoa työntekijän palkkatuloksi.
- Toisaalta korkein hallinto-oikeus pohti, voitiinko neuvonanto- ja oikeudenkäyntikuluja pitää työntekijälle työn suorittamisesta välittömästi aiheutuneina menoina, jotka rinnastuisivat esimerkiksi työvälineistä tai –matkoista aiheutuneisiin kuluihin.
- Kuitenkin korkein hallinto-oikeus päätyi tulkintaan, jonka mukaan työntekijän työtehtäviin ei kuulunut vastaajana olemisen rikosasiaa koskevassa oikeudenkäynnissä ja näin ollen edellä kuvattua etua oli pidettävä työntekijän veronalaisena palkkatulona.

LEXIA

Legal Excellence



KIITOS JA IHANAA
JOULUN AIKAA!

LEXIA

Legal Excellence



Johanna Havula
Counsel, Helsinki
johanna.havula@lexia.fi



Jari Määttä
Counsel, Oulu
jari.maatta@lexia.fi



Juuli Hanhinen
Associate, Turku
juuli.hanhinen@lexia.fi

lexia.fi



Lexia Helsinki

Lönnrotinkatu 11
00120 Helsinki
p. +358 10 4244 200

Lexia Turku

Henrikinkatu 9
20500 Turku
p. +358 10 4244 240

Lexia Tampere

Technopolis Yliopistonrinne A-talo
Kalevantie 2
33100 Tampere
p. +358 3 260 2000

Lexia Oulu

Kauppurienkatu 7
90100 Oulu
p. +358 20 778 9580