

31.7.2019

EOAK/3050/2018

**Ratkaisija: Apulaisoikeusasiamies Maija Saksin**

**Esittelijä: Esittelijäneuvos Kaija Tanttinen-Laakkonen**

## **TYÖNTEKIJÄN ROKOTUSSUOJAA KOSKEVIEN HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY**

### **1 KANTELU**

Kantelija arvosteli Helsingin kaupungin tuhka- ja vesirokkoa koskevaa selvityslomaketta ja tiedusteli, mitä tietoja hän antaa sillä käsiteltäväksi ja onko tämä sellainen selvitys, joka kuuluu lähiesimiehelle. Kantelijan mukaan lomake ei edusta selkeää hallintoa ja rikkoo itsemääräämisoikeutta.

### **2 SELVITYS**

Kantelun johdosta hankittiin seuraava selvitys:

- 1) Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimialan lausunto 25.9.2018 ja
- 2) sosiaali- ja terveystoimialan palvelussuhdepäällikön - - - selvitys 12.9.2018 sekä
- 3) Tietosuojavaltuutetun toimiston 19.3.2019 antama vastaus Kuntatyönantajien 9.2.2018 Tietosuojavaltuutetulle esittämään kannanottopyyntöön tartuntatautilain 48 §:ään ja arkaluonteisten tietojen käsittelyyn liittyen.

### **3 RATKAISU**

#### **3.1 Keskeiset oikeusohjeet**

##### *Yleinen tietosuojaa-asetus*

Euroopan unionin yleisen tietosuojaa-asetuksen (2016/679, tietosuojaa-asetus) johdanto-osan 10 perustelukappaleen mukaan erityisiä henkilötietoryhmiä koskeva tieto (9 artikla) on arkaluonteinen tieto.

Tietosuojaa-asetuksen johdanto-osan 35 perustelukappaleen mukaan terveyttä koskevia henkilötietoja ovat kaikki tiedot, jotka koskevat rekisteröidyn terveydentilaa ja paljastavat tietoja rekisteröidyn entisestä, nykyisestä tai tulevasta fyysisen terveyden tai mielenterveyden tilasta.

Tietosuojaa-asetuksen 2 artiklan 1 kohdan mukaan asetusta sovelletaan henkilötietojen käsittelyyn, joka on osittain tai kokonaan automaattista, sekä sellaisten henkilötietojen käsittelyyn muussa kuin automaattisessa muodossa, jotka muodostavat rekisterin osan tai joiden on tarkoitus muodostaa rekisterin osa.

Tietosuojaa-asetuksen 4 artiklan 15 kohdan mukaan asetuksessa tarkoitetaan 'terveystiedoilla' luonnollisen henkilön fyysiseen tai psyykkiseen terveyteen liittyviä henkilötietoja, mukaan lukien tiedot terveystietojen tarjoamisesta, jotka ilmaisevat hänen terveydentilansa.

Tietosuojaa-asetuksen 5 artiklan 1 kohdan a alakohdassa säädetään henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuuden periaatteesta.

Henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuus edellyttää, että käsittely perustuu johonkin tietosuojasetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaiseen edellytykseen. Näitä edellytyksiä ovat

- a) rekisteröity on antanut suostumuksensa henkilötietojensa käsittelyyn yhtä tai useampaa erityistä tarkoitusta varten;
- b) käsittely on tarpeen sellaisen sopimuksen täytäntöön panemiseksi, jossa rekisteröity on osapuolena, tai sopimuksen tekemistä edeltävien toimenpiteiden toteuttamiseksi rekisteröidyn pyynnöstä;
- c) käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi;
- d) käsittely on tarpeen rekisteröidyn tai toisen luonnollisen henkilön elintärkeiden etujen suojaamiseksi;
- e) käsittely on tarpeen yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi tai rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttämiseksi;
- f) käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettujen etujen toteuttamiseksi, paitsi milloin henkilötietojen suoja edellyttävät rekisteröidyn edut tai perusoikeudet ja -vapaudet syrjäyttävät tällaiset edut, erityisesti jos rekisteröity on lapsi.

Tietosuojasetuksen 5 artiklan 1 kohdan c alakohdan mukaisen tietojen minimointia koskevan periaatteen mukaan henkilötietojen on oltava asianmukaisia ja olennaisia ja rajoitettuja siihen, mikä on tarpeellista suhteessa niihin tarkoituksiin, joita varten niitä käsitellään.

Tietosuojasetuksen 5 artiklan 1 kohdan e alakohdan mukaisen säilytyksen rajoittamista koskevan periaatteen mukaan henkilötiedot tulee säilyttää muodossa, josta rekisteröity on tunnistettavissa, ainoastaan niin kauan kuin on tarpeen tietojenkäsittelyn tarkoitusten toteuttamista varten.

Tietosuojasetuksen 9 artiklassa säädetään erityisiä henkilötietoryhmiä koskevien tietojen käsittelystä.

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.

9 artiklan 2 kohdan a alakohdan mukaan 1 kohtaa ei sovelleta, jos rekisteröity on antanut nimenomaisen suostumuksensa kyseisten henkilötietojen käsittelyyn yhtä tai useampaa tiettyä tarkoitusta varten, paitsi jos unionin oikeudessa tai jäsenvaltion lainsäädännössä säädetään, että 1 kohdassa tarkoitettua kieltoa ei voida kumota rekisteröidyn suostumuksella.

### *Tartuntatautilaki*

Tartuntatautilain (1227/2016) 48 §:ssä säädetään työntekijän ja opiskelijan rokotussuojasta potilaiden suojaamiseksi seuraavaa:

Työskentelyyn sosiaalihuollon ja terveydenhuollon toimintayksiköiden asiakas- ja potilastiloissa, joissa hoidetaan lääketieteellisesti arvioituna tartuntatautien vakaville seuraamuksille alttiita asiakkaita tai potilaita, saa käyttää vain erityisestä syystä henkilöä, jolla on puutteellinen rokotussuoja (1 mom.).

Työntekijällä ja työharjoitteluun osallistuvalla opiskelijalla on oltava joko rokotuksen tai sairastetun taudin antama suoja tuhkarokkoa ja vesirokkoa vastaan. Lisäksi edellytetään rokotuksen antama suoja influenssaa vastaan ja imeväisikäisiä hoitavilla hinkuuskäätä vastaan (2 mom.).

Opiskeluterveydenhuollon on huolehdittava, että työharjoitteluun osallistuvilla opiskelijoilla on 2 momentissa tarkoitettu rokotussuoja (3 mom.).

Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän tai työharjoittelussa olevan opiskelijan 1 momentissa tarkoitettuihin tehtäviin soveltuvuutta koskevia tietoja riittävän rokotussuojan osalta työntekijän tai opiskelijan suostumuksella yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004), työterveyshuoltolain ja henkilötietolain mukaisesti (4 mom.).

#### *Laki yksityisyyden suojasta työelämässä*

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 3 §:n mukaan 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 (1 mom.). Tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa työntekijän suostumuksella (2 mom.).

Lain 5 §:ssä säädetään työntekijän terveydentilaa koskevien tietojen käsittelystä.

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 selvitettyään työkykyisyytään terveydentilaa koskevien tietojen perusteella. Lisäksi työnantajalla on oikeus käsitellä näitä tietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa, kuin muualla laissa erikseen säädetään (1 mom.).

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 (2 mom.).

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 (3 mom.).

Työnantajan on säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot erillään muista keräämistään henkilötiedoista. Terveydentilaa koskevat tiedot on poistettava välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole 1 momentissa tarkoitettua perustetta. Käsittelyn perustetta ja tarvetta on arvioitava vähintään viiden vuoden välein (15.3.2019/347) (4 mom.).

### 3.2 Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimialan selvitys

Helsingin kaupungin menettely tartuntatautilain 48 §:n mukaista rokotussuojaa koskevassa asiassa perustuu kaupunginkanslian henkilöstöosaston toimialoille antamaan ohjeeseen. Henkilöstöosasto on myös laatinut rokotussuojan selvittämistä koskevat lomakkeet.

Kaupungin palveluksessa oleva työntekijä ja työharjoittelussa oleva opiskelija voi antaa esimiehelleen rokotussuojaansa koskevan selvityksen kirjallisesti lomakkeella. Tuhka- ja vesirokon osalta tehdään molemmista kertaluonteinen selvitys rokotuksesta tai taudin sairastamisesta. Hinkuyskän osalta selvitys annetaan rokotuksen voimassaolon mukaisin määräajoin ja kausi-influenssasta vuosittain.

Esimiehet keräävät tartuntatautilain mukaiset henkilöstön rokotussuojatiedot alaisiltaan työntekijöiltä niissä toimipisteissä, joissa rokotussuojan on katsottu olevan tarpeellinen. Rokotussuojatiedot säilytetään rokotuksen voimassaoloajan lukitussa kaapissa tai sähköisesti salasanan takana sellaisessa paikassa, johon vain esimiehellä on pääsy.

Esimiehen hallussa olevat selvitykset muodostavat henkilörekisterin, josta on laadittu rekisteriseloste. Esimiehiä on ohjeistettu, että heillä olisi hyvä olla tulostettuna rekisteriseloste, johon voi työpaikalla tutustua. Lisäksi kaupungin tietosuojasivuilta löytyvät ohjeet muun muassa tietojen tarkastusoikeuden käytöstä.

Työntekijää, joka ei halua ottaa rokotusta tai joka ei anna selvitystä tartuntatautilain mukaisesta rokotussuojastaan, ei voida käyttää rokotussuojaa edellyttävässä tehtävässä. Tällaisissa tilanteissa esimies lähettää työntekijän työterveyshuoltoon, missä arvioidaan hänen sopivuutensa tehtävään. Mikäli työterveyshuolto katsoo työntekijän ei-sopivaksi kyseiseen tehtävään, tarjotaan työntekijälle ensisijaisesti hänen työsuojatietojensa mukaista uutta työtä, jossa ei edellytetä rokotussuojaa.

Selvityksessä kerrotaan, että Kuntatyönantajat on 9.2.2018 pyytänyt Tietosuojavaltuutetulta kannanottoa liittyen tartuntatautilain 48 §:ään ja arkaluonteisten tietojen käsittelyyn.

### 3.3 Tietosuojavaltuutetun toimiston vastaus Kuntatyönantajien kannanottopyyntöön

Tietosuojavaltuutetun toimisto vastasi Kuntatyönantajien Tietosuojavaltuutetulle esittämiin tartuntatautilain 48 §:ään ja arkaluonteisten tietojen käsittelyyn liittyviin kysymyksiin nykyisin voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti seuraavasti.

Mahdollistaako nykyinen henkilötietosuojaa koskeva lainsäädäntö sen, että työnantaja kokoaisi itselleen rekisteriä siitä, kenellä työntekijällä on tartuntatautilain 48 §:n mukainen rokotussuoja kunnossa?

Tartuntatautilain 48 §:n 4 momentin mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän tai työharjoittelussa olevan opiskelijan 1 momentissa tarkoitettuihin tehtäviin soveltuvuutta koskevia tietoja riittävän rokotussuojan osalta työntekijän tai opiskelijan suostumuksella yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain, työterveyshuoltolain ja henkilötietolain mukaisesti.

Henkilötietolaki on kumottu 1.1.2019 voimaan tulleella tietosuojalalla (1050/2018). Lailla täsmennetään ja täydennetään 25.5.2018 sovellettavaksi tullutta Euroopan unionin yleistä tietosuojasetusta.

Tietosuojasetuksen 2 artiklan 1 kohdan mukaan asetusta sovelletaan henkilötietojen käsittelyyn, joka on osittain tai kokonaan automaattista, sekä sellaisten henkilötietojen käsittelyyn muussa kuin automaattisessa muodossa, jotka muodostavat rekisterin osan tai joiden on tarkoitus muodostaa rekisterin osa.

Tietosuojasetuksen 5 artiklan 1 kohdan a alakohdassa säädetään henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuuden periaatteesta.

Henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuus edellyttää, että käsittely perustuu johonkin tietosuojasetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaiseen edellytykseen. Tietosuojasetuksen 4 artiklan 15 kohdan mukaisten terveyttä koskevien tietojen käsittely edellyttää lisäksi tietosuojasetuksen 9 artiklan 2 kohdan mukaisen poikkeusperusteen täyttymistä.

Onko mahdollista erikseen kirjata, ja missä muodossa, tarkempi tieto henkilön rokotussuojasta, esimerkiksi ”soveltuva työskentelemään imeväisikäisten osastolla” tai jopa tieto siitä, miltä osin rokotussuoja on kunnossa?

Työnantaja voi käsitellä työntekijän tartuntatautilain 48 §:n 1 momentissa tarkoitettuihin työtehtäviin soveltuvuutta kuvaavia tietoja siltä osin kuin tiedot koskevat työntekijän tartuntatautilain 48 §:n 2 momentissa tarkoitettua rokotussuojan riittävyttä.

Saako esimies säilyttää lomakkeet, joissa työntekijä ilmoittaa sairastetut tartuntatautinsa ja niihin kuuluvan rokotussuojansa?

Tietosuoja-asetuksen 5 artiklan 1 kohdan e alakohdan mukaisen säilytyksen rajoittamista koskevan periaatteen mukaan henkilötiedot tulee säilyttää muodossa, josta rekisteröity on tunnistettavissa, ainoastaan niin kauan kuin on tarpeen tietojenkäsittelyn tarkoitusten toteuttamista varten. Tietosuoja-asetuksen 5 artiklan 1 kohdan c alakohdan mukaisen tietojen minimointia koskevan periaatteen mukaan henkilötietojen on oltava asianmukaisia ja olennaisia ja rajoitettuja siihen, mikä on tarpeellista suhteessa niihin tarkoituksiin, joita varten niitä käsitellään. Myös yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3 §:n 1 momentin mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja. Tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida 2 momentin mukaan poiketa edes työntekijän suostumuksella.

Lomakkeiden säilyttämisessä on otettava huomioon, sisältävätkö lomakkeet myös muita kuin tarpeellisia tietoja työntekijän soveltuvuudesta hänen riittävän rokotussuojansa osalta. Lomakkeiden hävittäminen voi olla tarpeen erityisesti, jos lomakkeet sisältävät esimerkiksi tietoja, jotka ovat tarpeettoman täsmällisiä kuvaamaan työntekijän soveltuvuutta hänen rokotussuojansa riittävyyden kannalta, ja tarpeelliset tiedot on jo kirjattu toisaalle, eikä lomakkeiden säilyttämiselle ole muuta erityistä perustetta.

Onko esimerkiksi seuraava menettely mahdollista: ”Työntekijä ilmoittaa soveltuvuustiedon halutessaan esimiehelle, joka kirjaa tiedon HR-järjestelmään. Syntyneestä rekisteristä laaditaan rekisteriseloste. Esimiehet seuraavat yksikkönsä työntekijöiden soveltuvuustietoja ja tarvittaessa kehottavat työntekijää toimittamaan puuttuvan tiedon.”

Yksityisyyden suojasta työelämästä annetun lain 5 §:n 4 momentin mukaan työnantajan on säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot erillään muista keräämistään henkilötiedoista. Lain 5 §:n 2 momentin mukaan terveydentilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen. Työnantajan on nimettävä nämä henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joihin sisältyy terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä. Tietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen. Tartuntatautilain 48 §:n 4 momentin mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän tietoja ainoastaan työntekijän suostumuksella.

### 3.4 Helsingin kaupungin menettelyn arviointi

Yhdyn tietosuojavaltuutetun toimiston Kuntatyönantajalle antamaan vastaukseen. Arvioin Helsingin kaupungin menettelyä seuraavasti.

Totean, että tartuntatautilain 48 §:ssä tarkoitettujen rokotusten ottaminen on vapaaehtoista. Työntekijällä on oikeus päättää näiden rokotusten ottamisesta. Sen sijaan tartuntatautilain 48 § velvoittaa työnantajaa huolehtimaan siitä, että sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköiden asiakas- ja potilastiloissa, joissa hoidetaan lääketieteellisesti arvioituna tartuntatautien vakaville seuraamuksille alttiita asiakkaita tai potilaita, käytetään työntekijöitä, joilla on säännöksessä tarkoitettu rokotussuoja ja vain erityisestä syystä henkilöitä, joilla on puutteellinen rokotussuoja.

Tartuntatautilain 48 §:n 4 momentin mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän tai työharjoittelussa olevan opiskelijan 1 momentissa tarkoitettuihin tehtäviin soveltuvuutta koskevia tietoja riittävän rokotussuojan osalta työntekijän tai opiskelijan suostumuksella yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain, työterveyshuoltolain ja henkilötietolain mukaisesti. Henkilötietolaki on kumottu 1.1.2019 voimaan tulleella tietosuojalailla.

Tartuntatautilain esitöissä (HE 13/2016 vp) todetaan 48 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa seuraavaa.

Työnantajalle annettaisiin oikeus käsitellä työntekijän tai työharjoittelussa olevan opiskelijan 1 momentissa tarkoitettuihin tehtäviin soveltuvuutta koskevia tietoja riittävän rokotussuojan osalta heidän suostumuksellaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 3 ja 5 §:n, työterveyshuoltolain ja henkilötietolain mukaisesti. Tämä olisi tarpeellista työntekijän ja opiskelijan rokotussuojan selvittämiseksi.”

Lain esitöiden yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan kohdassa 4 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys seuraavaa.

”Työntekijän rokotussuojaa koskevan selvityksen esittäminen työnantajalle tapahtuisi vain työntekijän suostumuksella ja rokotusten ottaminen olisi vapaaehtoista. Rokotussuojaa koskevien tietojen käsittelyoikeus on ehdotuksessa rajattu koskemaan työntekijöitä, jotka työskentelevät laissa tarkemmin rajattujen potilaiden ja asiakkaiden läheisyydessä asiakas- ja potilastiloissa, joissa ilman rokotussuojaa toimiva henkilö lääketieteellisen arvioinnin perusteella voi aiheuttaa kyseisten tartuntatautien leviämistä potilaille. Menettely koskee työ- tai virkasuhteeseen otettavaa sekä sitä, jolle ensi kerran annetaan pykälässä tarkoitettuja tehtäviä. Rokotussuojaa koskevan selvityksen tietosisältö rajattaisiin ehdotetussa laissa välttämättömimpään, siis vain siihen, soveltuuko työntekijä kyseisiin tehtäviin rokotussuojansa kannalta. Selvitykseksi riittäisi myös työntekijän suullinen ilmoitus työnantajalle.”

Helsingin kaupungin palveluksessa oleva työntekijä ja työharjoittelussa oleva opiskelija voi antaa esimiehelleen rokotussuojaansa koskevan selvityksen kirjallisesti lomakkeella. Tuhka- ja vesirokon osalta tehdään molemmista kertaluonteinen selvitys rokotuksesta tai taudin sairastamisesta. Hinkuyskän osalta selvitys annetaan rokotuksen voimassaolon mukaisin määräajoin ja kausi-influenssasta vuosittain. Työntekijän, joka ei anna selvitystä tartuntatautilain mukaisesta rokotussuojastaan, esimies lähettää työntekijän työterveyshuoltoon, missä arvioidaan työntekijän sopivuus tehtävään.

Totean, että työnantaja ei voi vaatia työntekijää antamaan selvitystä rokotussuojastaan tai taudin sairastamisesta kirjallisesti tai lomakkeella; selvitykseksi riittää työntekijän suullinen ilmoitus työnantajalle. Jos Helsingin kaupunki edellyttää työntekijän ilmoittavan asiasta kirjallisesti lomakkeella, menettely ei ole lainmukainen.

#### **4. TOIMENPITEET**

Saatan edellä kohdassa 3.4 esittämäni käsityksen Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimialan tietoon.

Tässä tarkoituksessa lähetän jäljennöksen tästä päätöksestäni sille.