

Työntekijää koskevien terveystietojen käsittelyedellytykset työpaikalla ja työterveyshuollon yhteistyössä

Työnantaja on erillinen tietosuoja-asetuksen tarkoittama rekisterinpitäjä omien henkilöstöhallinnon rekisteriensä osalta ja työterveyshuolto rekisterinpitäjä omien työterveyshuollon potilasrekistereiden osalta.

Työterveyshuollon palveluista sopiminen:

- Työpaikan työterveyshuollon toimintatavan tulee olla työpaikan ja työterveyshuollon yhteisesti sopima ja kirjallisesti laatima.
 - Kirjallisen toimintakäytännön tulisi sisältää kuvaus toimintamenettelystä, toimintatavan laadinnassa ja toimintatavan sisällöstä ja käytöstä varhaisen tuen tarpeen tunnistamiseksi ja tuen antamiseksi. ([Työterveyshuoltolaki](#) 6 §)
 - Toimintatapaa ja siitä laadittua kirjallista kuvausta tulee ja pitää päivittää aika-ajoin ja varsinkin tilanteessa, joissa jokin epäkohta on tullut esiin.

Työntekijöiden informointi työterveyshuollon järjestämisestä:

- Työterveyshuollon toimintamallit ja -käytännöt käsitellään työpaikan yhteistoimintamenettelyssä/kuulemismenettelyssä. ([Työelämän tietosuoja laki](#) 4 §)
 - Toimintakäytännöissä sovitaan työnantajan velvollisuudesta:
 - toimittaa sairaus- ja poissaolotiedot kattavasti työterveyshuollolle, ellei työntekijä ole erikseen kieltänyt yksittäisen todistuksen tai lausunnon luovuttamista.
 - työkykyseurannan toteutuksen ja raportoinnin esittämisestä työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa, työkykyseurannan tietoja ja varhaisen tuen toteutumisen analysoimisesta työpaikalla säännöllisesti yhdessä sovitun käytännön mukaisesti
 - Henkilöstöhallinnon tietosuojaselosteisiin tulee merkitä tiedot työntekijöiden henkilötietojen luovuttamisesta työterveyshuoltoon.

Työntekijälistauksien luovuttaminen työterveyshuoltoon:

- Työnantajan kannalta työntekijän henkilötietojen ilmoittaminen tai luovuttaminen työterveyshuollolle on asiallisesti perusteltua, kun se perustuu työnantajalle kuuluvien oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseksi kuten työterveyshuollon järjestämiseksi ([Työelämän tietosuoja laki](#) 3 §)

Työntekijän terveydentilatietojen käsittely työpaikalla

- [Työelämän tietosujalain](#) välittömän tarpeellisuusvaatimuksen (3 §) mukaan vain työsuhteen oikeuksien, velvollisuuksien tai etuuksien takia välittömästi tarpeellisia henkilötietoja voidaan käsitellä. Työntekijän suostumuksellakaan ei voida syrjäyttää tarpeellisuusvaatimusta.

- Työnantajan on mahdollista käsitellä työntekijän suostumuksella terveydentilaa koskevia tietoja, kun käsittely on asiallisesti perusteltu. [Työelämän tietosuojalain](#) (5 §:n) mukaan asiallisesti perusteltuja käyttötarkoituksia työntekijän terveydentilatietojen käsittelyyn ovat:
 - tarve selvittää sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien etuuksien suorittamiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy
 - työkykyisyyden selvittäminen työntekijän tahdosta ja esim. työnteon mitoittaminen terveydentilatietojen tai lausunnon perusteella
 - jos muulla laissa erikseen ja nimenomaisesti säädetään (mm. [työterveyshuoltolaki](#), [työturvallisuuslaki](#), [virkamieslaki](#))
- Työntekijän arkaluonteisia terveydentilatietoja on säilytettävä erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista.
 - Työnantajalla on oikeus käsitellä omissa henkilöstöhallinnon järjestelmissä tietoa siitä, milloin ja kuinka paljon työntekijä on ollut sairauspoissaolojen vuoksi poissa töistä (hyväksyttävä syy, sairasloman palkan maksu). **Henkilöstöhallinnon järjestelmän yhteyteen ei kuitenkaan tule tallettaa tietoa sairauspoissaolon syystä, esim. sairautta, vammaa, niiden laatua tai diagnoositietoa.**

Sairauspoissaolotietojen luovuttaminen työterveyshuoltoon:

- Työntekijän tulee ilmoittaa työterveyshuoltoon, jos työntekijän sairausloma jatkuu yli kuukauden ([Työterveyshuoltolaki](#) 10 a §)
 - Ilmoitus tulee tehdä viimeistään kun 30 sairauspoissaolopäivää tulee täyteen yhden kalenterivuoden aikana. Ei kuitenkaan ole estettä ilmoittaa poissaolosta jo aikaisemmin etenkin silloin, jos poissaolon voidaan heti alkuun arvioida kestävän pitemmän aikaa. Toisaalta ilmoitus olisi syytä tehdä myös silloin, kun poissaolo ei ole yhdenjaksoista, mutta työntekijällä on useita lyhyitä poissaolojaksoja peräkkäin.
 - Jos työntekijä on työterveyshuollon potilas ja työterveyshuollon lääkäri kirjoittaa lääkärintodistuksen, työnantajan ei tässä tapauksessa tarvitse tehdä ilmoitusta.

Terveydentilatietojen luovuttamisesta työterveyshuoltoon

- Työntekijän työnantajalle luovuttama työkykyä koskeva lääkärintodistus tai -lausunto saadaan luovuttaa työterveyshuollon palvelujen tuottajalle [työterveyshuoltolaissa](#) säädettyjen työterveyshuollon tehtävien toteuttamista varten, ellei työntekijä ole kieltänyt luovuttamista.
 - Tietosuojavaltuutetun ohjeistuksen mukaan työntekijöitä tulee informoida mahdollisuudesta kieltää tietojen luovuttaminen. Kielto voi koskea yksittäistä luovuttamistilannetta tai tiettyä ajanjaksoa. Työnantajan tulee asianmukaisesti hallinnoida näitä kieltoja osana henkilöstöhallinnon rekisterinpitoa.
 - Jos organisaatio aikoo ottaa käyttöön luovuttamiskäytännön tai muuttaa käytäntöjä tältä osin, asia tulee käydä läpi työpaikan yhteistoimintamenettelyssä.

Työterveyshuolto ja työkykykeskustelut työpaikalla

- Työterveyshuollon tehtävänä on tuottaa työnantajan käyttöön sairauspoissaolojen seuranta ja työpaikan terveys- ja työkykytilannetta koskevia raportteja. Näissä raporteissa tulee ottaa huomioon salassapitosäännökset ja näin ollen vain tilastotietoa sairauspoissaoloista ja niiden syistä (terveydentilatiedot, diagnoosit) voidaan antaa. Tätä tietoa ei ole mahdollista antaa työnantajalle työntekijäkohtaisesti.
 - Työnantajalla on myös yleensä omissa henkilöstöhallinnon järjestelmissä tieto siitä, milloin ja kuinka paljon työntekijällä on ollut sairauspoissaoloja (hyväksyttävä syy).
- Työnantajan työterveyteen liittyvässä yhteydenpidossa työterveyshuollon kanssa ei voida käsitellä diagnoositietoja laajemmin kuin työterveyshuoltolaissa (salassa pidettäviä tietoja suostumuksella) säädettyssä laajuudessa.
- Salassapitovelvollisuus tulee ottaa huomioon myös työpaikalla järjestettävien työkykyyn ja sairauspoissaoloihin liittyvien keskustelujen yhteydessä.
 - Se, miten työkykyyn ja sairauspoissaoloihin liittyvät keskustelut työntekijän, työnantajan ja mahdollisesti työterveyshuollon kanssa yhteisesti työpaikoilla järjestetään, on työnantajan työnjohto-oikeuteen kuuluva menettelytapakysymys. Työkykyneuvotteluissa lienee kuitenkin suositeltavaa keskittyä työkykyyn ja työjärjestelyihin liittyviin asioihin.
 - Pelkkä tieto sairaslomalla olemisesta ei ole arkaluonteinen terveydentilaa kuvaava henkilötieto, mutta se on työntekijää koskeva henkilötieto.
 - Työterveyshuollon edustajilla on työkyky- ja muissa keskustelutilaisuuksissa salassapitovelvoite ja vaitiolovelvollisuus työntekijää koskevista terveydentilatiedoista, ellei työntekijä anna suostumustaan tietojen ilmaisemiseen.
 - Työnantajan edustajilla on samoin vaitiolovelvollisuus työntekijää koskevista terveydentilatiedoista sivullisiin nähden.

Kenellä on oikeus työpaikalla käsitellä terveydentilatietoja ja sairauspoissaolotietoa

- Työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä tai toimeenpanevat niitä.
 - Työnantajan on nimettävä nämä henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joihin sisältyy terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä.
- Työnantajan tulee myös määritellä etukäteen, keillä henkilöillä organisaatiossa on oikeus tarpeellisuusvaatimusta noudattaen työtehtäviensä vuoksi käsitellä työnantajan henkilökistereissä olevia henkilötietoja, esim. työntekijän sairauspoissaoloa.
- Työsuojeluvaltuutetulla tai luottamusmiehellä ei ole suoranaista [Työelämän tietosuojalakiin](#) perustuvaa oikeutta käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja. Työntekijä voi antaa halutessaan suostumuksen siihen, että tarvittaessa työsuojeluvaltuutettu, luottamusmies tai muu henkilöstöhallinnon edustaja osallistuu työkykykeskusteluihin tai muutoin käsittelee työntekijää koskevia henkilötietoja.

- Työnantajalla on velvollisuus kouluttaa henkilökuntansa henkilötietojen lainmukaisen käsittelyn toteuttamiseksi, huolehtia suojaamisesta tietoverkoissa esimerkiksi käyttäjätunnuksin ja salasanoin sekä huolehtia siitä, että organisaatiossa henkilötietoja käsittelevät henkilöt tietävät ja noudattavat vaitiolovelvollisuutta, suojaamisvelvoitetta ja muita henkilötietolain säännöksiä.
- Työntekijöiden terveydentilatietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen.

Työterveyshuollon potilasrekisterin tiedot ovat salassa pidettäviä

- Työnantajalla ei ole oikeutta päästä työterveyshuollon potilasrekistereihin.
 - [Potilaslain](#) 13 §:n ja [Työterveyshuoltolaki](#) 18 §:n mukaan työntekijää koskevat terveydentilatiedot ovat salassa pidettäviä. Salassa pidettäväksi säädettyjä tietoja ei saa ilmaista eikä luovuttaa, jollei henkilö, jonka hyväksi salassapitovelvollisuus on säädetty, anna siihen suostumustaan.
 - Pääsääntöisesti työterveyshuollossa olevia, työntekijöitä koskevia tietoja voidaan luovuttaa työnantajalle vain työntekijän suostumuksella. [Työterveyshuoltolain](#) 18 §:ssä on nimenomaisesti säädetty niistä suppeista poikkeuksista, jolloin tietoja voidaan luovuttaa, esim. erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä.