



HAMMARSTRÖM PUHAKKA PARTNERS

**TYÖNTEKIJÖIDEN SÄHKÖPOSTIEN  
TUNNISTAMISTIETOJEN KÄSITTELYOIKEUS,  
KUN EPÄILLÄÄN  
YRITYSSALAISUUKSIEN VUOTAMISTA**

Nice Tuesday 11.11.2008

asianajaja Klaus Nyblin

1. **Nykyisin: työnantajilla ei oikeutta tunnistamistietojen käsittelyyn, kun epäillään yrityssalaisuuksien loukkaamista**
  - HE 48/2008 (s. 4): ”Voimassa oleva sähköisen viestinnän tietosuojalaki ei salli tunnistamistietojen käsittelyä yrityssalaisuuksien oikeudettoman paljastamisen selvittämiseksi.”
  - Em. lähtökohdan tiedostamisessa on tapahtunut kehittymistä vuosien varrella: 2000-luvun alkupuolella oli melko yleisenä ajatusmallina, että sähköpostin tunnistamistietoja voi tarkastaa, jos on ”perusteltu aihe” epäillä yrityssalaisuuksien loukkaamista (”kenen laitteet, sen viestit”; ”rehellisellä ei ole mitään salattavaa”) → nykyisin sähköpostiviestinnän luottamuksellisuus tiedostetaan jo huomattavasti selkeämmin

## 2. Pääkohdat ehdotetusta tunnistamistietojen käsittelyoikeudesta ”yrittäjäsalaisuuksien paljastamisen selvittämiseksi” (HE 48/2008)

- Huom. tunnistamistietojen käsittelyoikeuden peruste: ”yrittäjäsalaisuuksien paljastamisen selvittämiseksi” → entä tapaukset, joissa on kysymys yrittäjäsalaisuuksien *oikeudettomasta hankkimisesta* (yrittäjäsalaisuuksien) tai yrittäjäsalaisuuden rikkomisen *valmistelusta*?
- Kohteena vain sähköpostiviestien tunnistamistiedot, ei kiinteän tai matkapuhelinverkon puhelinpalvelujen tunnistamistiedot
- Jaottelu automaattiseen käsittelyyn ja manuaaliseen käsittelyyn, ei missään olosuhteissa oikeutta viestien sisällön selvittämiseen → jos asia päättyy esitutkintaan, poliisi tarvittaessa avaa viestejä

- Millaisten yrityssalaisuuksien suojaamiseksi käsittelyoikeus voi olla? →
  - 1) joko työnantajan omat tai yhteistyökumppanille kuuluvat yritys-salaisuudet
  - 2) vain elinkeinotoiminnan kannalta keskeiset yrityssalaisuudet tai teknologisen tai muun kehittämistoiminnan tulokset, jotka toden-näköisesti ovat merkittäviä elinkeinotoiminnan käynnistämisen tai sen harjoittamisen kannalta
- Jos väärinkäytöksiä ilmenee, työnantajalla mahdollisuus tutkintapyynnön tekemiseen poliisille; HE 48/2008 ei erikseen ota kantaa kysymykseen työsuhteen päättämisen perusteista (→ työnantajalla kuitenkin ”näyttö-velvollisuus” mahdollisessa oikeudenkäynnissä, joka koskee työsuhteen päättämistä)
- Työntekijöiden oikeusturva taataan yksityiskohtaisilla menettely- ja informointivelvoitteilla

### 3. Keskeinen rajanvetokysymys: millaisia yrityssalaisuuksien loukkaamisia vastaan työnantajat ovat saamassa suojaa?

- Lakiehdotuksen 13 a §:n 1 mom.: ”Yhteisötilaajalla on oikeus käsitellä tunnistamistietoja... yrityssalaisuuksien *paljastamisen* selvittämiseksi siten kuin 13 b–13 j §:ssä säädetään.”
- ”Paljastaminen” → tiedon ilmaiseminen toiselle (ks. rikoslain 30:5:n säännös yrityssalaisuuden rikkomisesta ja rikoslain 38:1:n säännös salassapitorikoksesta)
- Entä tapaukset, joissa työpaikkaa vaihtava tai omaa yritystoimintaa käynnistävä työntekijä lähettää ennen työsuhteensa päättymistä omaan henkilökohtaiseen sähköpostiosoitteeseensa yrityssalaisuuksia?

#### 4. Työnantajan ennakkollinen huolehtimisvelvollisuus

Ennen tunnistamistietojen käsittelyn aloittamista:

- 1) Yrityssalaisuuksiin pääsemistä rajoitettava, ryhdyttävä myös muihin tietoturvatoinenpiteisiin
- 2) Määriteltävä, miten yrityssalaisuuksia saa viestintäverkossa siirtää, luovuttaa tai muutoin käsitellä; määriteltävä, onko kiellettyjä kohdeosoitteita
- 3) Annettava kirjalliset ohjeet työntekijöille

## 5. Suunnittelu-, yhteistoiminta- ja tiedonantovelvoitteet

- Määriteltävä, millaisissa tehtävissä toimivat henkilöt voivat käsitellä tunnistamistietoja (huom. myös ulkoistustilanteet)
- Käsiteltävä asiaa yt-menettelyssä ja tiedotettava työntekijöille (jollei yt-lakia sovelleta, yt-velvoitteen korvaa kuulemisvelvoite)
- Annettava työntekijöiden edustajille vuosittainen ilmoitus tunnistamis-tietojen manuaalisista käsittelyistä
- Niille työntekijöille, joiden tunnistamistietoja on manuaalisesti käsitelty, annettava selvitys toimenpiteistä
- Tietosuojavaltuutetulle annettava ennakollinen ilmoitus, lisäksi vuosittaiset ilmoitukset

## 6. Tunnistamistietojen automaattinen ja manuaalinen käsittely

- Automaattinen hakutoiminto, joka voi perustua 1) viestien kokoon tai yhteenlaskettuun kokoon, 2) tyyppiin, 3) määrään, 4) yhteystapaan tai 5) kohdeosoitteisiin → automaattisessa seurannassa tunnistamistiedot eivät tule kenenkään ”ihmissilmin” nähtäviksi
- Manuaaliseen selvittämiseen oikeus, jos on perusteltu syy epäillä, että yrityssalaisuus on luvattomasti annettu ulkopuoliselle ja jos
  - 1) automaattisessa seurannassa on havaittu poikkeama,
  - 2) yrityssalaisuus on julkaistu tai sitä on käytetty luvatta, tai
  - 3) on muu em. seikkoihin rinnastuva syy epäillä, että yrityssalaisuus on annettu ulkopuoliselle

- Sekä automaattisen että manuaalisen käsittelyn yleisinä edellytyksinä lisäksi:
  - 1) kyse on työnantajan tai sen yhteistyökumppanin elinkeinotoiminnan kannalta keskeisistä yrityssalaisuuksista tai T&K-toiminnan tuloksista, joilla on olennainen merkitys elinkeinotoiminnan käynnistämisen tai sen harjoittamisen kannalta
  - 2) tunnistamistietojen käsittelyn on oltava välttämätöntä väärinkäytöksen selvittämiseksi
- Tunnistamistietojen käsittely on sallittua kohdistaa vain sellaisten työntekijöiden viestintään, joilla on työnantajan hyväksymällä tavalla pääsy yrityssalaisuuksiin → näidenkin työntekijöiden osalta vain välttämättömät tunnistamistiedot (ja käytännössä vain lähetettyjä viestejä koskevat)



## Kiitos ajastasi!

Klaus Nyblin

asianajaja, osakas

Asianajotoimisto Hammarström Puhakka Partners Oy

Bulevardi 1 A, 00100 Helsinki

Puh. (09) 474 2216, 040 725 9252

Telekopio (09) 474 2324

[klaus.nyblin@hpplaw.fi](mailto:klaus.nyblin@hpplaw.fi)

[www.hpplaw.fi](http://www.hpplaw.fi)