



# Code of Conduct ja ilmiantokanavat

Uudistunut tietosuojasääntely tuo yrityksille haasteita

PARTNERINA YHTEISTYÖSSÄ

DITTMAR & INDRENIUS



Tämä FIBS Insight -palvelun osana toteutettu julkaisu on saatavilla sähköisenä pdf-dokumenttina osoitteessa [fibsry.fi](https://fibsry.fi)

Kirjoittajat:

[Kaisa Päivinen](#), Dittmar & Indrenius  
[Krista Poitsalo](#), Dittmar & Indrenius

[Jukka Lång](#), Dittmar & Indrenius  
[Hanna-Mari Manninen](#), Dittmar & Indrenius

Julkaisun sisältöä voi lainata mainitsemalla lainauksen yhteydessä julkaisijan (FIBS, Dittmar & Indrenius). Julkaisua ei saa laajamittaisesti kopioida, jakaa tai myydä nykymuodossaan tai uudelleen muotoiltuna ilman FIBS:n lupaa. Julkaisun ohjeita tulee soveltaa oman organisaation sisäisten käytäntöjen ja huolellisuusvelvoitteiden mukaisesti. Julkaisun tekijät eivät vastaa julkaisun sisällön soveltamisesta mahdollisesti aiheutuvista haitoista.

*FIBS on Suomen johtava kestävä liiketoiminnan vauhdittaja ja asiantuntijuuden kehittäjä. Tavoitteemme on saada suomalaisyritykset innovoimaan tuottavia ratkaisuja paikallisiin ja maailmanlaajuisiin ongelmiin yhteistyössä muiden yritysten ja organisaatioiden kanssa ja nousemaan näin kestävä liiketoiminnan huipulle globaalisti. Tarjoamme räätälöityä palvelua eri jäsenryhmillemme: autamme pysymään kartalla yritysvastuusta, syventämään koko organisaation vastuullisuusosaamista sekä kasvattamaan mainetta yritysvastuun aktiivisena kehittäjänä ja huippuosaajana. [www.fibsry.fi](https://www.fibsry.fi)*

## Sisällys

<b>Johdanto</b> .....	<b>4</b>
Avainkäsitteet.....	4
<b>Code of Conduct ja ilmiantokanavat</b> .....	<b>5</b>
<b>Tietosuojasäntely Suomessa</b> .....	<b>5</b>
Taustaa .....	5
Uudistuva tietosuojasäntely ja ilmiantokanavat .....	6
Ilmiantokanavien tulevaisuus ja ohjeet työnantajille .....	7
<b>Lähteet</b> .....	<b>9</b>

## Johdanto

Vastuullinen yritys huolehtii, että soveltuva lainsäädäntö ja yhtiön eettistä ohjeistusta noudatetaan kaikessa toiminnassa. Yksi keino valvoa yhtiön toimintaa ja saada tietoa mahdollisista väärinkäytöksistä ovat ilmiantokanavat, jotka ovat nopeasti vakiinnuttaneet asemansa myös Suomessa. Nyt työelämän tietosuojalakiin on tehty muutoksia, joiden vaikutus ilmiantokanavien asianmukaiselle käyttämiselle voi olla merkittävä. Tämän ajankohtaistarkastuksen tarkoitus on tarjota yrityksille tietoa ja käytännönläheisiä neuvoja, jotta yritykset toimisivat vastuullisesti ja ehkäisisivät väärinkäytöksiä kunnioittaen samalla työntekijöidensä oikeutta yksityisyyteen.

## Avainkäsitteet

### Code of Conduct

Yhtiön toimintaa ohjaava eettinen ohjeistus. Code of Conductissa määritellään yhtiön toimintatavat esimerkiksi korruption ehkäisemiseksi ja eturistiriitojen ratkaisemiseksi.

### Ilmiantokanavat

Whistleblowing- eli ilmiantojärjestelmien kautta organisaation henkilöstön jäsen tai muu taho voi nimettömänä tuoda ilmi organisaation lainsäädännön vastaista, epäeettistä ja arvojen vastaista toimintaa tai sisäisiä rikkomuksia. Ilmiantojärjestelmien tavoitteena voi olla esimerkiksi varmistaa, että organisaation päivittäisessä hallinnossa noudatetaan asianmukaisesti päätöksenteko- ja valvontajärjestelmän periaatteita.

### Whistleblower-direktiivi

EU:n valmisteluvaiheessa oleva direktiivi, jonka tarkoituksena on luoda keinot väärinkäytöksistä ilmoittavien henkilöiden suojelemiseksi.

### Henkilötiedot

Henkilötietoja ovat kaikki tiedot, jotka liittyvät tunnistettuun tai tunnistettavissa olevaan luonnolliseen henkilöön. Henkilötietoja voi olla talletettuna esimerkiksi sähköisissä tiedostoissa, tietokannoissa, paperilla, kortistossa, mapeissa tai ääni- tai kuvataallenteella.

### Rekisteröity

Rekisteröity on henkilö, jota henkilötieto koskee. Tämän tekstin kontekstissa rekisteröidyllä tarkoitetaan esimerkiksi työntekijää.

### Työelämän tietosuojalaki

Eli laki yksityisyyden suojasta työelämässä on tietosuojalajista erillinen, täsmällisempi laki, jonka tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suoja ja muita yksityisyyden suoja turvaavia perusoikeuksia työelämässä.

## Code of Conduct ja ilmiantokanavat

Yhä useamman suomalaisyhtiön toimintaa ohjaa osaltaan Code of Conduct eli yhtiön eettinen ohjeistus. Code of Conductissa määritellään yhtiön toimintatavat esimerkiksi korruption ehkäisemiseksi ja eturistiriitojen ratkaisemiseksi. Code of Conductin rooli yritystoiminnan itsesääntelyssä on merkittävä, ja se täydentää pakottavasta lainsäädännöstä tulevia yrityksen velvollisuuksia ja vastuita. Code of Conduct on siten olennainen osa vastuullista yritystoimintaa.

Niin sanotuilla whistleblowing- eli ilmiantokanavilla on Code of Conductin toteutumisen ja noudattamisen valvonnan kannalta keskeinen merkitys. Ilmiantokanavien kautta mahdollisista väärinkäytöksistä voi ilmoittaa luottamuksellisesti ja joissain tapauksissa myös anonyymisti. Tämä madaltaa kynnystä ilmoittaa esimerkiksi arkaluontoisista häirintätapauksista tai muista rikkomuksista. Ilmiantajan kannalta on olennaista, että hänen ei tarvitse pelätä, että tehty ilmianto aiheuttaisi hänelle negatiivisia seuraamuksia.

Joissain tapauksissa myös laki velvoittaa yrityksiä ylläpitämään ilmiantokanavaa. Tällaisia velvoitteita on asetettu erityisesti finanssisektorilla toimiville yrityksille esimerkiksi rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämiseen liittyvässä lainsäädännössä. Kuitenkin yhä enenevässä määrin yhtiöt käyttävät myös vapaaehtoisia, nimenomaisesti Code of Conductiin perustuvia ilmiantokanavia.

Myös EU-tasolla on jo pitkään tiedostettu ilmiantokanavien merkitys erilaisten väärinkäytösten paljastamisessa. Lisäksi paljon julkisuutta saaneet skandaalit, kuten Cambridge Analytica ja Luxleaks, ovat vaikuttaneet siihen, että EU:ssa on valmisteilla direktiivi ilmiantoja tekevien henkilöiden suojelemiseksi. Tällä halutaan varmistaa, että työntekijät ja muut sidosryhmät ilmoittaisivat aiempaa enemmän havaitsemistaan EU-lainsäädännön rikkomuksista. Direktiivin myötä ilmiantokanavat tulevat lähivuosina pääsääntöisesti pakolliseksi yrityksille, jotka työllistävät vähintään 50 henkilöä tai joiden liikevaihto tai tase on vähintään 10 miljoonaa euroa.

## Tietosuojasääntely Suomessa

### Taustaa

Eurooppalainen tietosuojasääntely harmonisoitiin Euroopan unionin yleisellä tietosuoja-asetuksella (EU) 2016/679, jota alettiin soveltaa toukokuussa 2018. Asetus on kaikissa unionin jäsenvaltioissa suoraan sovellettavaa lainsäädäntöä, eli sillä varmistetaan yhdenmukainen tietosuojan taso koko Euroopan unionin alueella. Tietosuoja-asetus jättää kuitenkin avoimeksi tiettyjä kysymyksiä, joista jäsenmaat saavat säännellä täsmällisemmin kansallisesti. Tietosuoja-asetuksen mukaan jäsenvaltiot voivat esimerkiksi määrätä tarkempia sääntöjä, joilla varmistetaan työntekijöiden henkilötietojen käsittelyyn liittyvien oikeuksien suoja. Vaikka tietosuoja-asetuksella siis lähtökohtaisesti varmistetaan yhdenmukainen tietosuojan taso koko

Euroopan unionin alueella, työelämän tietosuojaa koskevaa sääntelyä ei ole harmonisoitu, vaan se on jäsenvaltioille kuuluvalla liikkumavaralla jätetty säädettäväksi kansallisesti.

Suomessa tietosuoja-asetusta täydentää kansallisen tietosuojalain lisäksi laki yksityisyyden suojasta työelämässä. Työntekijöiden oikeus yksityisyyteen on Suomessa kansainvälisestikin arvioiden hyvin vahvaa, ja tietosuoja-asetuksessa jäsenvaltioille jätetyn liikkumavaran ansiosta tämä työntekijöille kuuluva vahva oikeus säilyy myös vastaisuudessa. Työelämän tietosuojalaki asettaa työntekijöiden henkilötietojen käsittelylle muun muassa tiukan tarpeellisuusvaatimuksen: työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja.

Tietosuoja-asetuksen soveltamisen myötä vuodesta 2001 sovellettua työelämän tietosuojalakia on nyt muutettu vastaavasti. Lakimuutosta koskeva ehdotus on hyväksytty maaliskuussa 2019, ja uusi laki tulee voimaan 1.4.2019.

## **Uudistuva tietosuojasääntely ja ilmiäntokanavat**

Suomessa ilmiäntokanavien käyttöönotossa ja käyttämisessä on huomioitava edellä mainitut tiukat työntekijöiden henkilötietojen käsittelyä koskevat säännökset. Työelämän tietosuojalakiin on yllä kuvatun mukaisesti tehty vastikään muutoksia, jotka ensisilmäyksellä eivät vaikuta kovinkaan suurilta, mutta joiden vaikutus esimerkiksi ilmiäntokanavien asianmukaiselle käyttämiselle voi olla merkittävä. Työelämän tietosuojalain mukaan työntekijää koskevat henkilötiedot on kerättävä pääsääntöisesti työntekijältä itseltään. Mikäli tietoja halutaan kerätä myös muista lähteistä, tämä edellyttää muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta työntekijän suostumuksen. Tietosuojaviranomainen on omassa vakiintuneessa ratkaisukäytännössään tulkinnut kyseistä säännöstä osittain lain aiempiin esitöihin tukeutuen siten, että työnantajalla on oikeus tarpeellisissa määrin kerätä tietoja myös ilman suostumusta työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi. Tästä on usein kyse myös ilmiäntokanavien kautta tulevissa yksittäistä työntekijää koskevissa ilmiannoissa. Tietosuojaviranomainen pyrki lainvalmistelun aikana tuomaan kyseisen näkökulmansa esille ja saamaan säännökseen tämän osalta oikeanlaisen sanamuodon.

Nyt muutetussa työelämän tietosuojalaisissa tietosuojavaltuutetun vakiintunut kanta ei kuitenkaan tullut huomioiduksi, vaan esitöiden perusteella lakia on tulkittava sen sanamuodon mukaisesti, jolloin ilman työntekijän suostumusta tietoja saisi kerätä vain tilanteissa, joissa i) viranomainen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai ii) *jos tietojen keräämisestä tai saamisesta laissa erikseen nimenomaisesti säädetään*.

Tämä muodostaa Code of Conductiin perustuvien ilmiäntokanavien osalta haastavan tilanteen, koska kyseiset ilmiäntokanavat eivät nimenomaisesti perustu lakiin, vaan yritysten vapaaehtoiseen väärinkäytösten valvontaan. Tällaisten ilmiäntokanavien käyttämiseen ja niiden kautta tulleiden ilmiäntöjen käsittelemiseen tarvittaisiin siis työntekijän suostumus. Tavallisestihan ilmiannot koskevat yksittäisiä työntekijöitä ja heidän epäiltyjä väärinkäyttöksiään.

Suostumuksen hankkiminen ilmiantokanavissa tapahtuvaan tietojenkäsittelyyn olisi kuitenkin ongelmallista. Suostumuksen antaessaan henkilön tulisi olla hyvin tietoinen siitä, mihin hän on suostumuksensa antamassa. Esimerkiksi työntekijältä työsopimuksen yhteydessä hankittu yleinen suostumus ei käytännössä täytä tietosuoja-asetuksen vaatimusta vapaaehtoisesta, tietoisesta ja yksilöidystä suostumuksesta. Mikäli työntekijä ei antaisi suostumustaan, työnantaja ei voisi käsitellä ilmiantokanavan kautta tulleita tietoja ilman, että käsittely olisi lainvastaista. Todettakoon lisäksi, että myöskään edellä kuvattu lakiin perustuva velvoite ylläpitää ilmiantokanavaa ei oikeuta yrityksiä keräämään ja käsittelemään ilmiantokanavan kautta tulleita muita kuin laissa edellytetyjä tietoja ilman työntekijän suostumusta. Näin esimerkiksi laki kaupankäynnistä rahoitusvälineillä antaa siis työnantajille oikeuden kerätä ja käsitellä työntekijöitään koskevia henkilötietoja ilman heidän suostumustaan vain siinä laajuudessa, kuin ne koskevat *finanssimarkkinoita koskevien säännösten ja määräysten epäillyä rikkomista*.

## Ilmiantokanavien tulevaisuus ja ohjeet työnantajille

Mikäli työnantaja ei voi kerätä ilmiantokanavansa kautta tietoja ilman työntekijöiden suostumusta, vesittyy ilmiantokanavien tärkein tarkoitus, väärinkäytösten tehokas selvittäminen.

Lain valmisteluaineiston perusteella vaikuttaa siltä, että lainvalmistelijat ovat tunnistaneet laajemman tarpeen päivittää työelämän tietosuojalakia työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi tapahtuvan tietojen keräämisen osalta. Tässä työssä on lainvalmistelijoiden mukaan huomioitava erityisesti työelämän muutokset ja tietosuojavaletuutetun ratkaisukäytäntö. Aikataulupaineiden vuoksi uudistustyö jää kuitenkin lähestyvien eduskuntavaalien myötä uuden hallituksen tehtäväksi, eikä odotettavissa siis ole pikaisia uudistuksia.

Ennen kuin lainsäädäntöä jälleen muutetaan, ilmiantokanavia käyttävät yritykset ovat vaikean tilanteen edessä. Yhtäältä yritysten tulisi pystyä ehkäisemään Code of Conductin vastaisia väärinkäytöksiä ja puuttumaan niihin asianmukaisesti, mutta toisaalta olisi varmistettava henkilötietojen käsittelyn laillisuus. Moni yritys joutuneekin arvioimaan uudelleen vakiintuneita käytäntöjään ja muokkaamaan toimintatapojaan. Tuleva EU-direktiivi luo luottamusta, että ilmiantokanavista ei kuitenkaan ole tarkoitus luopua.

Käytännössä työntekijöiden on muutoksista huolimatta mahdollista ilmoittaa havaitsemistaan epäkohdista useissa heidän käytettävissään olevissa kanavissa. Työnantajan voi olla vaikeaa täysin estää työntekijöitään sisällyttämästä tällaisiin ilmiantoihin muita työntekijöitä koskevia tietoja. Tästä syystä työnantajan tulisikin riittävästi ohjeistaa työntekijöitään ilmiantokanavien käytöstä, ja että työntekijöiden tulisi sisällyttää ilmiantoihin ainoastaan sellaisia tietoja, joita työnantajalla on oikeus tällaisten ilmiantokanavien yhteydessä käsitellä. Jos työntekijä, työnantajan riittävästä ohjeista huolimatta, sisällyttää kuitenkin ilmoitukseensa muita tietoja, työnantajan käytäntöjä ei todennäköisesti voida pitää lain vastaisina.

Huomionarvoista on, että tietosuojavaletuutettu on sisällyttänyt ilmiantokanavat luettelonsa käsittelytoimista, joiden yhteydessä on tehtävä tietosuoja-asetuksen mukainen vaikutustenarviointi. Tietosuojavaletuutettu on siis tunnistanut rekisteröidyille ilmiantokanavien

käyttämistä potentiaalisesti aiheutuvan korkean riskin, vaikka onkin tulkinnut lainsäädäntöä liiketoimintamyönteisesti. Tietosuoja-asetuksen 35 artiklan 1 kohdan mukaisesti vaikutustenarviointi tehdään silloin, kun käsittelystä todennäköisesti seuraa korkea riski rekisteröidyn oikeuksille ja vapauksille. Jos ilmiantokanavaa käyttävä yritys ei vielä ole laatinut tietosuojaa koskevaa vaikutustenarviointia, nyt olisi otollinen aika sen tekemiselle.

### **Yleiset toimintaohjeet henkilötietojen käsittelyyn ilmiantokanavien yhteydessä:**

- 1.** Luo selkeästi määritellyt kanavat sisäiseen ja ulkoiseen raportointiin.
- 2.** Määritä ilmiantokanaville säännöt, joissa niiden käytön tarkoitukset on selkeästi määriteltä ja ohjeistettu työntekijöitä olemaan sisällyttämättä muita työntekijöitä koskevia henkilötietoja ilmoituksiinsa.
- 3.** Tiedota yllä mainituista säännöistä selkeästi.
- 4.** Varmista saatujen tietojen luottamuksellisuus ja suojaa ilmiantajien sekä muiden tapaukseen liittyvien henkilöiden henkilöllisyys.
- 5.** Selvitä, mitkä henkilötiedot ovat tarpeellisia. Muista työelämän tietosuojalain mukainen tarpeellisuusvaatimus, jonka mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja.
- 6.** Sovella tiedon minimoinnin periaatetta: käsittele vain henkilötietoja, jotka ovat asianmukaisia, asian kannalta merkityksellisiä ja tarpeellisia. Poista tarpeettomiksi todetut tiedot järjestelmistä.
- 7.** Varmista, että toteuttaessasi rekisteröidylle kuuluvaa hänen omia henkilötietojaan koskevaa tarkastusoikeutta, muiden osapuolten henkilötietoja ei paljasteta.
- 8.** Huolehdi, että ilmiantokanavien kautta kerättyjä henkilötietoja käsittelevät ainoastaan sellaiset henkilöt, joilla on siihen työtehtäviensä perusteella oikeus.
- 9.** Määrittele oikeasuhteiset ja lainsäädännön vaatimukset täyttävät säilytysajat ilmiantokanavien kautta kerätyille henkilötiedoille.
- 10.** Huolehdi teknisistä ja organisatorisista turvatoimista henkilötietojen suojaamiseksi.



## Lähteet

### Lainsäädäntö

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679 luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta ([yleinen tietosuojaa-asetus](#), General Data Protection Regulation "GDPR")

[Tietosuojalaki \(1050/2018\)](#)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) ([työelämän tietosuojalaki](#))

[Direktiiviehdotus unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta sekä lisätietoa sitä koskevasta valmisteluaineistosta](#)

### Lisätietoja

[Tietosuojavaltuutetun toimiston työelämän tietosuojan käsikirja](#)

[Työ- ja elinkeinoministeriön työelämän tietosuoja -opas](#)

[Tietosuojavaltuutetun toimiston usein kysytyä työelämästä](#)

[Tietosuojavaltuutetun päätös luetteloksi käsittelytoimista, joiden yhteydessä on tehtävä vaikutustenenarviointi](#)

[Työ- ja elinkeinoministeriön uudistettavaa työelämän tietosuojalakia koskeva hankesivusto](#)

[Tietosuojavaltuutetun toimiston lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ja lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 10 §:n muuttamisesta \(HE 97/2018 vp\)](#)

[Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä eduskunnalle laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ja lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 10 §:n muuttamisesta \(HE 97/2018 vp\)](#)

### Lisätietoja kirjoittajasta

*Dittmar & Indrenius on vuonna 1899 perustettu asianajotoimisto, joka tarjoaa näkemyksellisiä ja kokonaisvaltaisia neuvoja vaativille yritysasiakkaille.*

*Vastuullisuus on kiinteä osa Dittmar & Indreniuksen toimeksiantotyötä ja kulttuuria. Asiakkaille tämä näkyy konkreettisena, kokonaisvaltaisena ja vastuullisena neuvonantona, joka tarjoaa juridiikan ohella yhteiskunnallisesti kestäviä ratkaisuja.*

[dittmar.fi](#)

Ilmiantokanaviin liittyviin tietosuojakysymyksiin vastaa [Jukka Lång](#), Dittmar & Indrenius. Code of Conduct -asioissa lisätietoja antaa [Hanna-Mari Manninen](#), Dittmar & Indrenius.