

5.1.2012

## **YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN OHJE PAIKANTAMISTA JA HENKILÖTIETOJEN KERÄÄMISEN PERIAATTEITA JA KÄYTÄNTÖJÄ KOSKEVASTA YHTEISTOIMINTAMENETTELYSTÄ**

### **Yhteistoiminta-asiamiehelle tehdyn pyynnön keskeinen sisältö**

X on pyytänyt yhteistoiminta-asiamieheltä täsmennettyä ohjetta siihen, millä tavoin henkilöä paikantavien laitteiden käyttöönotto ja muutokset paikantamisen käytössä on käsiteltävä työpaikalla yhteistoimintamenettelyssä.

Ohjetta on pyydetty seuraavista kysymyksistä ja asioista:

1. Missä vaiheessa yhteistoimintaneuvottelut on käytävä, kun työnantaja ottaa paikantamisen käyttöön?
2. Ketkä osallistuvat yhteistoimintaneuvotteluihin?
3. Mitä asioita yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä?
4. Yhteistoimintaneuvottelujen ja sen tuloksen merkitys työnantajan päätöksenteossa?
5. Mitä toimia edellytetään, jos paikantamiseen halutaan tehdä muutoksia?
6. Onko työntekijöillä oikeutta vaikuttaa siihen, mitä tietoja heistä kerätään ja miten niitä käsitellään?
  - työntekijän suostumuksen edellytykset
  - henkilöstönedustajien ja työntekijän oikeus tarkastaa rekisteröidyt tiedot.

### **Tietosuojavaltuutetun ohjaus paikantamisen suunnittelusta ja käyttöönotosta**

X on jo aiemmin pyytänyt tietosuojavaltuutetulta ohjausta paikantamisesta työelämässä. Tietosuojavaltuutetun toimivaltaan kuuluu antaa yleistä ohjausta ja neuvontaa henkilötietolaissa (523/1999) säädetyistä henkilötietojen käsittelystä. Tietosuojavaltuutettu valvoo lakia yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) yhdessä työsuojeluviranomaisten kanssa. Sähköisen viestinnän tietosuojalain (516/2004) 32 §:n mukaan tietosuojavaltuutettu valvoo mm. lain 4 luvun säännöksiä paikkatietojen käsittelystä.

Tietosuojavaltuutettu on antanut 22.12.2010 edellä todettua sääntelyä koskevan ohjauksen Dnro 87/41/2010 paikantamisesta. Ohjauksessa on katsottu, että paikantaminen on työntekijöiden teknistä valvontaa, johon sovelletaan yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia. Tietosuojavaltuutetun ohjauksen mukaan asia tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä työelämän tietosuojalain 21 §:n mukaisesti ennen kuin työntekijöiden paikantaminen ja teknisin keinoin toteutettu valvonta voidaan ottaa käyttöön organisaatioissa. Työelämän tietosuojalain 21 §:ssä on säädetty yhteistoiminnasta teknisin menetelmin toteutetun valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä seuraavaa: Työntekijöihin koh-

distuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja muun tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely kuuluvat mm. yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin. Yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen työnantajan on määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä tiedotettava työntekijöille valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä sekä sähköpostin ja tietoverkon käytöstä.

Ohjauksessaan tietosuojavaltuutettu on jakanut paikantamisen välilliseen paikantamiseen ja välittömään paikantamiseen. Välillisestä paikantamisesta on kyse silloin, kun paikannetaan ajoneuvoja tai muita liikkuvia kohteita. Välittömässä paikannuksessa paikannus kohdistuu välittömästi ja suoraan työntekijään esim. matkapuhelimen, gps-paikannuksen tai muun henkilökohtaisen laitteen avulla. Tietosuojavaltuutetun ohjauksen mukaan välittömässä valvonnassa syntyy paikkatietoja, joiden käsittelyyn vaaditaan lisäksi paikannettavan suostumus sähköisen viestinnän tietosuojasta annetun lain mukaan (16–18 §).

Ohjauksessaan tietosuojavaltuutettu on todennut, että kaikki henkilötietolain veloitteet tulevat huomioitaviksi, mikäli paikannustietoa ja työntekijöitä koskevia muita henkilötietoja kerätään ja tallennetaan automaattisen tietojenkäsittelyn avulla ja/tai niistä muodostuu henkilörekisteri. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain eli ns. työelämän tietosuojalain 4 §:n 3 momentin mukaan työntekijän henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana kuuluu yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007) tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin. Täten yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä sekä paikantamisen käyttöönotto ja sen muutokset että sitä koskevat henkilötietojen keräämisen periaatteet ja käytännöt työsuhteen aikana ja niissä tapahtuvat muutokset.

## **YHTEISTOIMINTA-ASIAMIEHEN OHJE PAIKANTAMISTA JA HENKILÖTIETOJEN KERÄÄMISEN PERIAATTEITA JA KÄYTÄNTÖJÄ KOSKEVASTA YHTEISTOIMINTAMENETTELYSTÄ**

Yhteistoiminta-asiamies valvoo mm. yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, jäljempänä yhteistoimintalaki tai YTL) noudattamista sekä ohjaa ja neuvoo em. lain soveltamisessa (laki yhteistoiminta-asiamiehestä 216/2010 1 §, 2 § 1-, 2- ja 4-kohdat). Yhteistoiminta-asiamiehellä ei ole toimivaltaa antaa valvottavanaan olevasta lainsäädännöstä tulkintoja eikä tehdä sitovia ratkaisuja, mitkä kuuluvat tuomioistuimen toimivaltaan.

Yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan kuuluu yhteistoimintalain mukaisen yhteistoimintamenettelyn ohjeistaminen ennen kuin yritys ottaa käyttöön työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan, esimerkiksi paikantamisen, tai muuttaa tätä valvontaa, sekä myös yhteistoimintamenettelyn ohjeistaminen työntekijöiden henkilötietojen keräämisen periaatteista ja käytännöistä työsuhteen aikana, ja näitä koskevista muutoksista. Yhteistoimintaneuvotteluissa on lisäksi otettava huomioon yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lain, sähköisen viestinnän tietosuojalain ja henkilötietolain säännökset, joiden valvonta kuuluu tietosuojavaltuutetun ja osittain myös työsuojeluviranomaisten toimivaltaan.

## **Paikantamiseen ja henkilötietojen keräämisen periaatteisiin ja käytäntöihin sovellettavat yhteistoimintalain säännökset ja työnantajan velvollisuudet**

Yhteistoimintalain 4 luku koskee yrityksen yleisten suunnitelmien, periaatteiden ja tavoitteiden käsittelyä työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa. Yhteistoimintalaki sisältää nimenomaisen säännöksen, YTL 19 § 3-kohta, jonka mukaan työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja niissä käytettävät menetelmät tulee käsitellä yhteistoimintaneuvotteluissa.

Työntekijöihin kohdistuvassa teknisin menetelmin toteutettavassa valvonnassa voidaan kerätä työntekijöistä henkilötietoja työsuhteen aikana, joten sitä koskee myös yhteistoimintalain 15 §:n 3-kohta. Em. säännöksen mukaan yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä yrityksessä noudatettavat periaatteet ja käytännöt työntekijöistä työhönotossa ja työsuhteen aikana kerättävistä tiedoista ottaen huomioon, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004) säädetään. Viimeksi mainitun lain mukaan työnantaja saa kerätä, tallentaa ja käyttää vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja eikä tarpeellisuusvaatimuksesta voida poiketa edes työntekijän suostumuksella.

Sekä paikantamisen käyttöönotto ja sen muutos että työntekijöitä koskevien henkilötietojen keräämisen periaatteet ja käytännöt ja niiden muutos tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä YTL 4 luvun säännösten mukaisesti ennen käyttöönottoa.

Yhteistoimintaneuvottelut tulee käydä niiden henkilöstöryhmien, joita asia koskee, edustajien kanssa. Jos asia koskee yhtä henkilöstöryhmää, käsitellään asia tämän henkilöstöryhmän edustajan tai edustajien kanssa. Jos asia vaikuttaa kahteen tai useampaan henkilöstöryhmään, tulee asia käsitellä yhteisessä kokouksessa, johon osallistuvat niiden henkilöstöryhmien, joita asia koskee, edustajat (YTL 20 §:n 2–3 mom.). Työnantaja ja henkilöstöryhmien edustajat saavat sopia, että yrityksessä tai sen eri osissa käsitellään yhteistoimintalaissa tarkoitetun yhteistoiminnan piiriin kuuluvat asiat työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien yhteisessä neuvottelukunnassa, jota koskevasta sopimuksesta on säädetty yhteistoimintalaissa (YTL 9 §:n 2–4 mom.).

Työnantajan velvollisuudet yhteistoimintalain mukaan ovat:

1. aloite yhteistoimintaneuvotteluista (YTL 21 §)
2. ennen neuvotteluja annettavat tiedot (YTL 22 §)
3. yhteistoimintaneuvottelut ja yhteistoimintavelvoite (YTL 19, 20 ja 25 §)
4. yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen erillisestä pyynnöstä (YTL 24 ja 54 §)
5. työnantajan tiedottamisvelvollisuus (YTL 26 §).

### 1. Aloite yhteistoimintaneuvotteluista (YTL 21 §)

Yhteistoimintaneuvottelut käynnistyvät tavallisesti työnantajan aloitteella. Myös henkilöstöryhmän edustajalla on aloiteoikeus yhteistoimintamenettelystä ennen ko. teknisen valvonnan käyttöönottoa tai sen muuttamista ja työntekijöiden henkilötietojen keräämisen periaatteista ja käytännöistä ja niiden muutoksista (23 §). Työnantajan on tehtävä mahdolli-

simman pian aloite yhteistoimintaneuvottelujen käymisestä, jos henkilöstöryhmän edustaja sitä pyytää.

Työnantajan on ilmoitettava aloitteessa tai sen antamisen yhteydessä yhteistoimintaneuvottelujen alkamisaika ja -paikka. Työnantajan on tehtävä neuvottelujen kohteena olevassa asiassa aloite niin hyvissä ajoin ennen neuvottelujen aloittamista, että henkilöstöryhmien edustajilla on riittävästi aikaa valmistautua neuvotteluihin. Jos asia koskee yhtä useampaa henkilöstöryhmää, aloite on tehtävä niin, että asianomaisten henkilöstöryhmien edustajilla on mahdollisuus asian keskinäiseen käsittelyyn ennen neuvottelujen alkamista. Säännöksessä ei ole tarkkaa aikamäärää aloitteen antamisen ja neuvottelujen alkamisen välille. Henkilöstöryhmän edustajan valmistautumismahdollisuus edellyttää usein asian taustojen selvittelyä ja hänen edustamiensa työntekijöiden kuulemista, minkä lisäksi huomioon otettavia seikkoja ovat asian laajuus, edustettavien työntekijöiden määrä, toimipaikan tai -paikkojen sijainti ja lukumäärä sekä työpaikan työaikajärjestelyt. Lisäksi on huomioitava henkilöstöryhmien edustajien keskinäisen valmistelun vaatima aika.

Yhteistoiminta-asiamiehen näkemyksen mukaan riittävä aika aloitteen antamisesta neuvottelujen alkamiseen on pääsääntöisesti useita päiviä. Yhteistoimintalain mukaan henkilöstöryhmän edustajalla on oikeus saada yhteistoimintalaissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi riittävästi vapautusta työstään (56 §).

## 2. Ennen neuvotteluja annettavat tiedot (YTL 22 §)

Työnantajan on annettava henkilöstöryhmien edustajille ennen neuvottelujen aloittamista asian käsittelyn kannalta tarpeelliset, käytettävissään olevat tiedot. Tiedot tulee ensisijaisesti liittää työnantajan aloitteeseen. Ne voidaan antaa myös erikseen ennen neuvottelujen aloittamista, huomioiden kuitenkin, että henkilöstöryhmien edustajille jää aikaa perehtyä niihin ja halutessaan käsitellä asiaa keskenään ennen neuvottelujen alkua, jolleivät työnantaja ja henkilöstöryhmien edustajat sovi toisin.

Säännöksessä painotetaan avoimuutta. Tämän vuoksi työnantajan on annettava kaikki sillä hetkellä käytettävissään olevat tiedot.

## 3. Yhteistoimintaneuvottelut ja yhteistoimintavelvoite (YTL 19, 20 ja 25 §)

Neuvotteluissa tulee yhteistoimintalain (19 ja 20 §) nojalla käsitellä teknisen valvonnan eli paikantamisen osalta

- paikantamisen perusteet
- paikantamisen tavoitteet ja tarkoitukset
- paikantamisen vaikutukset
- paikantamisessa käytettävät menetelmät
- paikantamisen käyttöönotto.

Neuvottelujen kohteena on työnantajan suunnitteleman käytännön kokonaisuus. Neuvotteluissa on käsiteltävä, miksi paikantamisen käyttöönottoa harkitaan, mitä käyttöönotolla tavoitellaan ja miten asia vaikuttaa henkilöstöön ja sen asemaan valvonnassa käytettävien menetelmien ja käyttöönoton lisäksi. Asian käsittely edellyttää useimmiten useampia kuin

vain yhtä neuvottelukertaa. Neuvottelut on käytävä ennen paikantamisen tai sen muutoksen käyttöönottoa.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain kameravalvontaa koskevia säännöksiä voitaneen soveltaa myös paikantamiseen. Em. lain mukaan kameravalvontaa koskevissa neuvotteluissa tulee käsitellä lisäksi valvonnan edellytykset ja valvonnassa noudatettava avoimuus.

Periaatteet ja käytännöt työntekijöistä työsuhteen aikana kerättävistä henkilötiedoista ja näiden muutokset käsitellään yhteistoimintaneuvotteluissa myös yhteistoimintalain 20 §:ssä säädetyllä tavalla. Neuvottelujen kohteena on työnantajan suunnitteleman käytännön kokonaisuus, jonka perusteet, tavoitteet, tarkoitukset ja vaikutukset käsitellään yhteistoiminnassa.

Paikantamisesta kertyvien tietojen käsittelyä koskevat lisäksi yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki ja henkilötietolaki, joiden soveltamisesta antaa ohjausta tietosuojavaltuutettu. Lähtökohtana työntekijöistä kerättävien tietojen osalta on, että työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia tietoja, jotka liittyvät osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Tietosuojavaltuutettu on ohjauksessaan todennut, että, mikäli paikantamisesta kertyy paikka-, loki- tai muita tunnistamistietoja, joista työntekijä voidaan tunnistaa, ovat nämä henkilötietolain tarkoittamia henkilötietoja. Henkilötietojen kerääminen työsuhteen aikana tulee käydä läpi työpaikan yhteistoimintamenettelyssä siten kuin laissa yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n 3 momentissa säädetään. Tämä tarkoittaa tietosuojavaltuutetun ohjauksen mukaan seuraavaa:

- Henkilötietojen keräämisen määrittely etukäteen  
Henkilötietojen tulee olla asiallisesti perusteltuja määrittelyn käyttötarkoituksen eli paikantamisen kannalta
- Kerättyjen henkilötietojen käytön määrittely yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ja muun lainsäädännön mukaisesti
- Rekisteriselosteen laadinta ennen henkilötietojen keräämistä henkilörekisteriksi
- Määrittely, kenellä organisaatiossa on oikeus käsitellä paikantamisesta kertyviä henkilötietoja asemaansa tai työtehtäviinsä liittyen suojaamisvelvoite huomioiden
- Henkilötietojen säilyttämisaikojen määrittely asiallisen käsittelyn perusteen ja tarpeellisuusvaatimuksen mukaisesti.

Työnantajan katsotaan täyttäneen yhteistoimintavelvoitteensa (25 §), kun työnantaja on menetellyt yhteistoimintalaissa säädetyllä tavalla eli on antanut ennen neuvotteluja laissa säädetyt aloitteet ja tiedot (YTL 21 § ja 22 §) sekä käsitellyt yhteistoimintaneuvotteluissa säädetyt asiat yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi (19 § ja 20 §).

Yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen työnantaja voi tehdä päätöksen neuvottelujen kohteena olleessa asiassa, joko neuvotteluissa saavutetun yksimielisyyden perusteella, tai muuten.

#### 4. Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen erillisestä pyynnöstä (24 § ja 54 §)

Työnantaja huolehtii pyynnöstä yhteistoimintaneuvottelujen kirjaamisesta. Pynnön kirjaamisesta voi esittää kuka tahansa neuvotteluun osallistunut. Pöytäkirjasta on käytävä vähintään ilmi neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet henkilöt ja neuvottelujen tulokset tai osapuolten eriävät kannanotot, joista tulee käydä ilmi työnantaja- ja työntekijäpuolen kannat asiaan. Kaikki kokouksessa läsnä olleet tarkastavat pöytäkirjan ja varmentavat sen allekirjoituksellaan. Pöytäkirjan allekirjoittaminen merkitsee sen sisällön hyväksymistä.

Yrityksessä voidaan noudattaa myös muita yhteisesti sovittuja käytäntöjä pöytäkirjan tarkistamisesta ja varmentamisesta.

## 5. Työnantajan tiedottamisvelvollisuus (YTL 26 §)

Työnantajan on tiedotettava päätöksestään joko asianomaisen henkilöstöryhmän edustajille tai kaikille niille työntekijöille, joita asia koskee, taikka noudattaen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä, jota koskevasta yhteistoimintavelvoitteesta yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 30, on säädetty yhteistoimintalaissa (YTL 2.2 ja 18 §). Tiedottamisen kohteena on päätöksen yksityiskohdainen sisältö ja voimaantuloajankohta.

Työnantajan on yhteistoimintalain ja yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain nojalla tiedotettava paikantamisen osalta:

- paikantamisen tarkoitus
- paikantamisessa käytettävät menetelmät
- paikantamisen käyttöönottoajankohta.

Lisäksi työnantajan on ilmoitettava, mitä henkilötietoja paikantamisella kerätään ja miten niitä käsitellään.

Tietosuojavaltuutettu on katsonut ohjauksessaan, että työnantajan tulisi laatia paikantamista koskevat kirjalliset käytösäännöt.

## Vastaukset esitettyihin kysymyksiin lyhyesti (yhteenveto)

1. Missä vaiheessa yhteistoimintaneuvottelut on käytävä, kun työnantaja ottaa paikantamisen käyttöön?

*Yhteistoimintaneuvottelut tulee käydä ennen käyttöönottoa.*

2. Ketkä osallistuvat yhteistoimintaneuvotteluihin?

*Yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuvat työnantajan edustaja tai edustajat sekä sen henkilöstöryhmän, jota paikantaminen koskee, edustaja. Jos paikantaminen koskee useampia henkilöstöryhmiä, asia tulee käsitellä kokouksessa, johon osallistuvat ko. henkilöstöryhmien edustajat, tai neuvottelukunnassa (YTL 20 §).*

3. Mitä asioita yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä?

*Yhteistoimintalain mukaan (19 ja 20 §) neuvotteluissa tulee käsitellä paikantamisen perusteet, tavoitteet ja tarkoitukset, vaikutukset, käytettävät menetelmät sekä käyttöönotto.*

*Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain kameravalvontaa koskevia säännöksiä voitaneen soveltaa myös paikantamiseen. Em. lain mukaan kameravalvontaa koskevissa neuvotteluissa tulee käsitellä lisäksi valvonnan edellytykset ja valvonnassa noudatettava avoimuus.*

*Vielä neuvotteluissa tulee käydä läpi valvonnalla hankittavien työntekijöiden henkilötietojen keräämisen periaatteet ja käytännöt.*

4. Yhteistoimintaneuvottelujen ja sen tuloksen merkitys työnantajan päätöksenteossa?

*Työnantajan on annettava ennen neuvotteluja aloite, asian käsittelyn kannalta tarpeelliset, käytettävissään olevat tiedot ja riittävä aika valmistautua neuvotteluihin. Neuvottelut käydään yhteistoiminnan hengessä tavoitteena yksimielisyys. Työnantaja päättää asian neuvotteluissa saavutetun yksimielisyyden perusteella tai muutoin (YTL 20 ja 25 §).*

5. Mitä toimia edellytetään, jos paikantamiseen halutaan tehdä muutoksia?

*Jos halutaan muuttaa käytössä olevaa paikantamiskäytäntöä, muutos tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä kuten käyttöönottokin ennen voimaan tuloa. Aloitteen asiasta voi tehdä työnantaja tai ko. henkilöstöryhmän edustaja (YTL 21 ja 23 §).*

6. Onko työntekijöillä oikeutta vaikuttaa siihen, mitä tietoja heistä kerätään ja miten niitä käsitellään?

*Työnantajan oikeudesta kerätä työntekijöitä koskevia tietoja on säädetty mm. sähköisen viestinnän tietosuojasta annetulla lailla ja yksityisyyden suojasta työelämässä annetulla lailla, joiden noudattamista valvoo tietosuojavaltuutettu yhdessä työsuojeluviranomaisten kanssa.*

*Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä yrityksessä työntekijästä työsuhteen aikana kerättäviä tietoja koskevat periaatteet ja käytännöt ottaen huomioon, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa säädetään (YTL 15 § 3-kohta). Henkilöstön edustajat voivat yhteistoimintaneuvotteluissa esittää näkemyksensä siitä, mitä tietoja paikannuksessa kerätään ja miten niitä käsitellään. Työnantaja saa kerätä työntekijästä vain työsuhteen kannalta tarpeellisia tietoja. Jos tieto ei ole em. tavalla tarpeellinen, työntekijä ei voi antaa edes suostumusta tietojen hankkimiseen. Tietosuojavaltuutettu antaa tarvittaessa ohjausta henkilötietojen käsittelystä ja oikeudesta tarkastaa rekisteröidyt tiedot sekä yksityisyyden suojasta työelämässä.*

## **Ohjeen luonne**

Ohjeessa esitetyt yhteistoiminta-asiamiehen näkemykset eivät ole oikeudellisesti sitovia. Sitovan oikeudellisen kannan voi antaa vain tuomioistuin (hallintolaki 434/2003 §§ 7:43-45 ja laki yhteistoiminta-asiamiehestä 2 §).