



Kameravalvonta työelämässä ennen ja nyt

Tutkimus lakimuutosten vaikutuksesta Tietosuojavaltuutetun toimiston kameravalvonnan ohjeeseen

Niina Peltosara

OPINNÄYTETYÖ
Marraskuu 2019

Liiketalouden koulutusohjelma
Oikeudellinen asiantuntijuus

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Oikeudellinen asiantuntijuus

PELTOSARA NIINA:

Kameravalvonta työelämässä ennen ja nyt

Tutkimus lakimuutosten vaikutuksesta Tietosuojavaltuutetun toimiston kamera-
valvonnan ohjeeseen

Opinnäytetyö 43 sivua, joista liitteitä 5 sivua
Marraskuu 2019

Tämän opinnäytteen tarkoitus on analysoida Tietosuojavaltuutetun toimiston kameravalvonta ohjeen muutostarvetta työelämän osalta. Tutkittava ohje on nimeltään Kameravalvonnan yksityisyyden suoja ja henkilötietojen käsittely. Se on päivitetty viimeksi vuonna 2011, jolloin oli vielä voimassa henkilötietolaki. Euroopan parlamentin ja neuvoston antaman asetuksen (tietosuoja-asetus) ja tietosuojalain astuttua voimaan ne kumosivat henkilötietolain. Opinnäytteen valmistumisvuonna astuivat voimaan myös muutokset yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin, jossa säädetään kameravalvonnasta työelämässä.

Opinnäytteessä käydään kevyesti läpi henkilötietojen käsittelyn peruskäsitteet. Työssä tarkastellaan kameravalvontaa koskevia säädöksiä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain säädösten mukaan. Työssä käydään läpi edellä mainittuun lakiin tehdyt muutokset kameravalvonnan osalta. Analysoidaan Tietosuojavaltuutetun toimiston ohjeen muutostarpeet sekä lopuksi pohditaan haasteita, joita työelämässä kohdataan rekisteröityjen ja rekisterinpitäjien välillä kameravalvontaa koskevissa kysymyksissä.

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Administration
Legal Expertise

PELTOSARA, NIINA:

Video Surveillance in the Workplace in the Past and Present
Study on the Impact of Legislative Changes on Data Protection Ombudsman`s
Guidelines on Video Surveillance

Bachelor's thesis 43 pages, appendices 5 pages
November 2019

The purpose of this thesis was to analyse the need for changes in the video surveillance guidelines given by Data Protection Ombudsman`s Office related to working life.

The guidelines studied in the thesis were called Video Surveillance Privacy and Personal Data Processing. The Guidelines were last updated in 2011, when Personal Data Act was still in force. However Regulation of the European Parliament and Council (Data Protection Regulation) and Data Protection Act replaced Personal Data Act. In 2019 amendments were made to the Privacy Act, which provided instructions for camera surveillance at work.

This thesis dealt with the basic concepts of personal data processing. Thesis examined the regulations on camera surveillance in accordance with the provisions of Privacy Act. Thesis reviewed the changes made to the above-mentioned law regarding video surveillance. The need for change in the guidance of Data Protection Ombudsman`s Office was analyzed. In the end, the challenges faced by data subjects in the field of camera control in working life were reviewed.

Key words: video surveillance, working life, amendment to the law, the Data Protection Ombudsman`s guidelines

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
1.1	Toimeksiantaja	7
1.2	Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus	8
2	HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELYN KESKEISET KÄSITTEET	11
2.1	Henkilötieto	11
2.2	Rekisteröity	12
2.3	Rekisteröidyn oikeudet	12
2.4	Henkilötietojen käsittely	13
2.5	Henkilörekisteri	13
2.6	Rekisterinpitäjä	13
2.7	Henkilötietojen käsittelijä	14
2.8	Henkilötietojen käsittelyn periaatteet sekä perusteet	14
3	KAMERAVALVONTA	18
3.1	Valvonnan edellytykset	19
3.2	Sallittu valvonta	19
3.3	Kielletty tarkkailu	20
3.4	Valvonnan avoimuus	21
3.5	Tallenteiden käyttö	22
3.6	Tallenteiden hävittäminen	23
3.7	Case Tuko Logistics	24
4	TIETOSUOJANEUVOSTON OHJE HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELYSTÄ KAMERAVALVONNASSA	26
4.1	Euroopan tietosuojaneuvosto	26
4.2	Tietosuojaneuvoston tehtävät	27
4.3	Tietosuojaneuvoston ohje	27
5	YKSITYISYYDEN SUOJASTA TYÖELÄMÄSSÄ ANNETUN LAIN MUUTOS KAMERAVALVONNAN OSALTA	31
6	TIETOSUOJAVALTUUTETUN TOIMISTON KAMERAVALVONTAOHJEEN TYÖELÄMÄ OSION MUUTOSTARVE	33
7	OMA POHDINTA KAMERAVALVONNAN HAASTEISTA YKSITYISYYDEN SUOJAN NÄKÖKULMASTA	36
	LÄHTEET	37
	LIITTEET	39
	Liite 1. Luku yhdeksän tietosuojavaltuutetun toimiston ohjeesta: Kameravalvonnan yksityisyyden suoja ja henkilötietojen käsittely	39
	Liite 2. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 16-17 §	43

LYHENTEET JA TERMIT

Tietosuoja-asetus	Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset (EU) 2016/679, (koko pitkä nimi)
Työelämän tietosuojalaki	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004
TSL	Työsopimuslaki 55/2001
RL	Rikoslaki 39/1889
Neuvosto	Euroopan tietosuojaneuvosto
Neuvoston ohje	Guidelines 3/2019 on processing of personal data through video devices

1 JOHDANTO

Epävarmuus tietosuojan ympärillä on edelleen valtava, vaikka keskeiset tietosuojaan liittyvät asiat ovat olleet käytössä ja toiminnassa jo henkilötietolain aikaan. Astuttuaan voimaan toukokuussa 2018 tietosuoja-asetus (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679) tuntui vain lisäävän epävarmuutta ja epätietoutta, toisin kuin sen tarkoitus oli.

Vuoden 2019 alusta astui voimaan tietosuojalaki (1058/2018), joka yhdessä tietosuoja-asetuksen kanssa kumosi henkilötietolain. Uuden tietosuojalainsäädännön myötä tuli tarpeelliseksi tehdä muutoksia muun muassa työelämän tietosuojalakiin (laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004).

Työelämässä kuten sen ulkopuolellakin, on jokaisella perustuslaillinen oikeus yksityisyyden suojaan. Työnantaja joutuu keräämään ja tallentamaan työntekijöistään joukon tietoja, jotta pystyy hoitamaan työsuhteessa vaaditut lakisääteiset tehtävät. Näiden lisäksi työnantaja tarvitsee tietoja jo pelkästään toimintansa mahdollistamiseen. Yksityisyyden suoja työelämässä onkin jatkuvaa tasapainotelua sekä työnantajan että työntekijöiden oikeuksien välillä. Lakisääteisten velvoitteiden lisäksi työelämässä vaikuttavat vahvasti vakiintuneet tavat sekä työehtosopimukset ja niiden käytännöt.

Olin Tietosuojavaltuutetun toimistossa opintoihini kuuluvassa työharjoittelussa reilun viiden kuukauden ajan 2018–2019. Siellä ollessani havaitsin, miten epäselvää tietosuoja-asetuksen soveltaminen käytäntöön on yllättävänkin monille yrityksille sekä työntekijöille. Silmiin pistävää oli erityisesti kameravalvonnan, sen tallenteiden käsittelyn ja säilytyksen epäselvyys. Näiden huomioiden valossa ja luettuani tietosuojavaltuutetun toimiston ohjeen kameravalvonnalle, päätin tehdä tämän tutkimustyön, jotta varmistuisi ohjeiden ajantasaisuus. Uuden lainsäädännön myötä epäselvyydet ja epävarmuudet ovat lisääntyneet ja siksi minusta olisi tärkeätä muuttaa ohjeet niin, että ne pitävät sisällään ajantasaiset käsitteet, lakiviittaukset sekä ohjeistuksen. Vaikka tutkimukseni aikana selviäisi, ettei varsinainen ohjeistus poikkea ajantasaisesta lainsäädännöstä, en näe huonoksi vaihtoehdoksi tehdä pientä päivitystä ainakin ajantasaisten lakiviittausten suhteen.

1.1 Toimeksiantaja

Opinnäytteen toimeksiantaja on Tietosuojavaltuutetun toimisto, jota johtaa tietosuojavaltuutettu.



KUVIO 1 Tietosuojavaltuutetun toimiston logo (haettu sivulta tietosuoja.fi)

Tietosuojavaltuutettu on kansallinen valvontaviranomainen, joka valvoo tietosuojalainsäädännön noudattamista. Toimistossa työskentelee tällä hetkellä noin 40 tietosuoja-asiantuntijaa.

Toimisto neuvoo ja ohjaa niin yksityisiä henkilöitä kuin organisaatioitakin henkilötietojen suojaan liittyvissä ongelmissa. Toimistosta annetaan kannanottoja ja ohjauksia tietosuojaan liittyviin kysymyksiin ja ongelmiin eri elämänalueiden sektoreilla. Tarvittaessa toimisto antaa myös asiantuntijalausuntoja hallitukselle lain muutostöiden yhteydessä, jos ne liittyvät henkilötietojen käsittelyyn. Tietosuojavaltuutettu toimii Suomen edustajana Euroopan tietosuojaneuvostossa. 1.1.2019 voimaan astuneen tietosuojalain myötä on tietosuojavaltuutetulla yhdessä kahden apulaistietosuojavaltuutetun kanssa oikeus määrätä hallinnollisia seuraamusmaksuja (Tietosuojalaki 1050/2018, 24 §).

Tietosuojavaltuutetun toimiston yhteydessä työskentelee myös tiedusteluvalvontavaltuutettu. Helmikuun alussa astui voimaan laki tiedustelutoiminnan valvonnasta (121/2019) ja Suomen ensimmäinen tiedusteluvalvontavaltuutetuksi nimitetty Kimmo Hakonen aloitti työnsä 1.6.2019. Tiedusteluvalvontavaltuutetun tehtävänä on valvoa niin siviili- kuin sotilastiedustelun laillisuutta

Tietosuojavaltuutettu ja tiedusteluvalvontavaltuutettu ovat allekirjoittaneet yhteisymmärryspöytäkirjan, jonka avulla he sopivat keskinäisen yhteistyönsä järjestämisestä. Molemmat valvontaviranomaiset ovat itsenäisiä ja riippumattomia, mutta tehtävien rinnakkaisuuden vuoksi on heidän yhteistyölleen tarvetta.

Toimiston sivuilla oleva tiedote kertoo asiasta seuraavasti: ”yhteistyöllä valtuutetut pyrkivät selkeyttämään tehtävänjakoaan, välttämään päällekkäisiä viranomaistoimia ja ratkaisuja sekä varmistamaan, että kaikkiin viranomaistoimia vaativiin tilanteisiin puututaan. Samalla luodaan edellytyksiä valtuutettujen tehokkaalle toiminnalle tiedustelutoimintaan liittyvien tietojen käsittelyn valvonnassa”. (Tietosuojavaltuutetun toimiston verkkosivut/uutiset/27.11.2019).

1.2 Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus

Opinnäytteen tarkoitus on selvittää, onko Tietosuojavaltuutetun toimiston kameravalvonnan ja henkilötietojen käsittelyn ohjetta syytä päivittää uusien lainsäädäntöjen nojalla. Ohje on henkilötietolain aikainen, eikä sitä ole muutettu tietosuoja-asetuksen, tietosuojalain tai yksityisyyden suoja työelämässä lain muutoksien jälkeen. Opinnäytteen tehtävänä on selvittää, onko ohjeessa muutostarvetta erityisesti kameravalvonta työelämässä osa-alueen suhteen.

1.3 Tutkimuksen rakenne ja rajaus

Opinnäytteeni etenee kuten sipulin rakenne, kerros kerrokselta kohti tutkimuskysymyksen ydintä. Alkuun käyn työssäni lyhyesti läpi keskeiset tietosuojaan liittyvät käsitteet. Tietosuojan peruskäsitteistä on tietoa lukijan löydettävissä paljon ja niitä on myös käsitelty muun muassa useissa opinnäytteissä. Haastan-kin lukijan itse ottamaan käsitteistä tarkemmin selvää, elleivät ne ole jo entuudestaan tuttuja. Lisäksi työni teemana on nimenomaan työelämä, joten käsitteetkin käyn läpi työelämän näkökulmasta. Näin ollen niitä ei voi suoraan sellaisinaan yhdistää kaikkeen henkilötietojen käsittelyyn ja tietosuojaan.

Kolmannessa osiossa perehdytään tarkemmin itse kameravalvontaan. Osio vastaa kysymyksiin kuten; millä edellytyksillä valvontaa saa toteuttaa, milloin se on kiellettyä, mitä työnantajan on otettava huomioon valvontaa suunnitellessaan sekä mitä oikeuksia työntekijällä tällaisessa henkilötietojen käsittelyssä on. Oikeustapauksien ja tietosuojavaltuutetun toimiston kannanottojen avulla avataan lukijalle tilanteita, joissa kameravalvonta on kiellettyä.

Työn neljäs osio on hieman irrallinen osa opinnäytteen kontekstista. Siinä kerrotaan Euroopan tietosuojaneuvostosta, sen roolista tietosuojaan liittyvissä asioissa sekä ohjeesta henkilötietojen käsittelystä kameravalvonnassa. Tämä kyseinen neuvoston ohje on käynyt läpi julkisen kuulemisen, mutta sitä ei ole vielä hyväksytty. Ohjeen on tarkoitus selventää, miten tietosuoja-asetusta sovelletaan henkilötietojen käsittelyyn kameravalvonnassa.

Työn viidennessä osiossa kohdistetaan tutkimus työelämän tietosuojalain muutokseen. Työn tarkoitus ei ole tutkia kaikkia lakiin tehtyjä muutoksia vaan ainoastaan niitä jotka koskivat kameravalvontaa.

Kuudes osio on tutkimustyön ydin ja varsinainen tutkimuskysymys. Siinä käydään läpi ne muutostarpeet, jotka työelämän tietosuojalain muutokset mahdollisesti tuovat ohjeeseen.

Seitsemäs ja viimeinen osio käy läpi omia havaintojani sekä pohdintaa kameravalvontaan liittyvistä epäselvyyksistä.

Halusin rajata työni tarkasti ja riittävän pienelle osa-alueelle, ettei työni paisu liian suureksi massaksi hallita. Jos lakimuutos olisi ollut laajempi ja vähemmän teknisluoteinen, olisi tutkimukseni muutosehdotuksineen ollut laajempi. Kuitenkin selkeä ja tarkka aiheen raja on lukijankin helpompi käsitellä. Siksi olen myös useaan kertaan työni johdannossa tuonut esiin ja korostanut tutkimuskysymystäni. Näin olen pyrkinyt ehkäisemään sen, ettei lukijalle jää vääränlainen mielikuva työni tarkoituksesta. Lukijalla on myös jo heti alkuun mahdollisuus todeta, josko työni ei olekaan hänen etsimäänsä tietoa sisältävä. Tai se ei vastakaan kysymykseen johon hän etsii vastausta.

1.4 Työn teoreettinen viitekehys ja tutkimusmetodi

Opinnäytteessä käytetty tutkimustapa on oikeusdogmaattinen eli lainopillinen. Työssä selvitetään uudehkon kansainvälisen lainsäädännön (tietosuoja-asetus) mukanaan tuomia muutoksia kansalliseen lainsäädäntöön.

Yksityisyyden suoja sisältyy vahvasti yksilön perusoikeuksiin, joista säädetään niin kansainvälisesti kuin kansallisestikin. Työssäni en keskity kaikkiin lainsäädännöllisiin teorioihin, joita yksityisyyden suojasta olisi olemassa. Pääpaino työn teoriassa ovat tietosuoja-asetus (EU 2016/679), työelämän tietosuojalaki (759/2004) sekä hallituksen esitys, jossa käydään lävitse edellä mainitun lain muutokset (HE 97/2018). Työni aiheesta ei ole vielä tehty muita opinnäytetöitä tai pro graduja. Tutkimusaiheeni on tarkasti rajattu, joten työt jossa yleisesti käsitellään kameravalvontaa/yksityisyyden suojaa työelämässä, eivät juurikaan olisi soveltuneet työni teorioiksi.

Opinnäytteen lähteinä on käytetty vahvasti velvoittavaa lainsäädäntöä, sitä täydentävää kansallista lainsäädäntöä, suomalaista oikeuskirjallisuutta, Tietosuojavaltuutetun toimiston materiaaleja, suomalaisia oikeustapauksia, Euroopan tietosuojaneuvoston julkaisuja sekä muita sallittuja oikeuslähteitä.

2 HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELYN KESKEISET KÄSITTEET

Tässä osiossa käsitellään lyhyesti niitä keskeisiä käsitteitä, jotka ovat oleellisia opinnäytteen kannalta. Käsitteet käydään läpi työelämän näkökulmasta, joten niitä ei ole suositeltavaa yleistää kaikkeen henkilötietojen käsittelyyn.

2.1 Henkilötieto

Euroopan parlamentin ja neuvoston antamassa tietosuoja-asetuksessa (EU 2016/679) on henkilötieto määritelty seuraavalla tavalla: ”henkilötiedoilla tarkoitetaan kaikkia tunnistettuun tai tunnistettavissa olevaan luonnolliseen henkilöön, jäljempänä ’rekisteröity’, liittyviä tietoja; tunnistettavissa olevana pidetään luonnollista henkilöä, joka voidaan suoraan tai epäsuorasti tunnistaa erityisesti tunnistetietojen, kuten nimen, henkilötunnuksen, sijaintitiedon, verkkotunnistetietojen taikka yhden tai useamman hänelle tunnusomaisen fyysisen, fysiologisen, geneettisen, psyykkisen, taloudellisen, kulttuurillisen tai sosiaalisen tekijän perusteella” (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 2016/679 1 luku, 4 artikla kohta 1).

Henkilötieto koskee nimenomaan luonnollisen henkilön yksilöivää tietoa. Työelämässä käsiteltäviä henkilötietoja ovat pääasiassa työntekijän luonnolliset tunnistetiedot kuten nimi, osoite, syntymäaika, koulutus sekä aiempi työkokemus. Lisäksi työntekijästä säilytetään sekä käsitellään tietoja palkasta, työajasta, terveydestä sekä työntekijän osaamista ja työsuorituksia koskevaa informaatiota. Tieto, joka on hänen työssään yhdistettävissä työntekijään, on häntä koskeva henkilötieto. (Nyyssölä 2018, 20).

Osa kerätyistä tiedoista voi olla myös arkaluonteista eli tietosuoja-asetuksen mukaan erityisiä henkilötietoryhmiä koskevaa käsittelyä (tietosuoja-asetus 2016/679, 2 luku 9 artikla 1 kohta). Tällaisia tietoja ovat esimerkiksi terveyteen liittyvät tiedot sekä tieto ammattiliittoon kuulumisesta. Näiden tietojen kerääminen ja käsittely on lähtökohtaisesti kiellettyä, mutta erityisillä perusteilla edellä mainitut toimenpiteet ovat sallittuja (tietosuoja-asetus 2016/679, 2 luku 9 artikla

kohdat 1-4). Esimerkkeinä näistä perusteista mainittakoon rekisteröidyn suostumus (artiklan kohta 2a) tai jos se on tarpeen rekisterinpitäjän tai rekisteröidyn velvoitteiden ja erityisten oikeuksien noudattamiseksi työoikeuden, sosiaaliturvan ja sosiaalisen suojelun alalla (artikla kohta 2b). Kuitenkaan perusteen olemassaolo ei itsestään anna lupaa arkaluontoisten tietojen käsittelylle. Edellytyksenä on, kuten kaikkiin muihinkin kerättäviin tietoihin se, että käsittelylle on olemassa asianmukainen tarpeellisuusvaatimus (laki yksityisyydensuojasta työelämässä 759/2004, 2 luku 3 § 2 mom.).

2.2 Rekisteröity

Tietosuoja-asetuksessa käytetään nimitystä rekisteröity henkilöstä, josta kerätyt tiedot liittyvät häneen eli niiden perusteella hänet pystytään tunnistamaan (tietosuoja-asetus 2016/679, 1 luku 4 artikla). Työelämässä rekisteröidyllä tarkoitetaan työntekijää ja työnhakijaa.

2.3 Rekisteröidyn oikeudet

Rekisteröidyn oikeuksista säädetään tietosuoja-asetuksen (2016/679) 3. luvussa. Tiivistetysti ilmaistuna työntekijällä on oikeus tietää mitä tietoja hänestä on kerätty, oikeus tietää missä niitä säilytetään, oikeus pyynnöstä saada nähdä kerätyt tiedot, oikeus oikaista tietoja niiden ollessa väärinä, oikeus poistattaa tietoja tiettyjen perusteiden täytyessä sekä oikeus rajoittaa tietojensa käsittelyä. Rekisteröidyllä ei kuitenkaan ole absoluuttista päätösvaltaa siihen, miten hän voi tietopyyntöihin tai muihin hänen tietoihinsa liittyviä oikeuksiaan käyttää vaan työnantajalla on oikeus vastata tästä. Kuitenkin on molempien osapuolien huomioitava tarkoituksenmukaisuus sekä kohtuullisuus.

Esimerkki 1. Työntekijällä on oikeus saada nähdä hänestä kerätyt tiedot. Työnantajan on etukäteen määriteltävä millä tavalla tietopyyntö tulee tehdä, huomioiden kuitenkin ettei sen tekeminen ole kohtuuttoman hankalaa työntekijälle. Työntekijän puolestaan on huomioitava tiedon määrä. Hän on voinut olla samalla työnantajalla vuosikymmeniä, joten tietojakin on voinut kertyä hyvin paljon.

Olisi kohtuutonta työnantajaa kohtaan, jos hänen pitäisi kopioida työntekijälle kaikki tiedot elleivät ne ole helpommin saatavilla esimerkiksi sähköisessä muodossa. Tai jos vanhoja tietoja säilytetään esimerkiksi eri kaupungissa, yrityksen pääkonttorissa tai muussa vastaavassa. Näin ollen tietopyyntöön olisi hyvä kyetä mahdollisesti spesifioimaan esimerkiksi minkä ajanjakson tiedot hän haluaa nähdä. Toki työntekijällä on oikeus nähdä kaikki hänestä kerätyt tiedot, mutta työnantaja voi myös periä niiden toimittamisesta maksun, jos niiden toimittaminen vaatii kohtuuttoman paljon työtä tai tietopyyntö on selkeästi perusteeton (Tietosuoja-asetus 2016/679, luku 3 artikla 12 alakohta 5a).

2.4 Henkilötietojen käsittely

Henkilötietojen käsittely on määritelty tietosuoja-asetuksen (2016/679) ensimmäisen luvun neljännessä artiklassa seuraavasti: ”henkilötietojen keräämistä, tallettamista, järjestämistä, käyttöä, siirtämistä, luovuttamista, säilyttämistä, muuttamista, yhdistämistä, suojaamista, poistamista, tuhoamista sekä muita niihin kohdistuvia toimenpiteitä”.

2.5 Henkilörekisteri

Rekisterillä tarkoitetaan jollain tavalla jäsenneiltyä tietojoukkoa, josta tiedot voidaan saada tietyillä perusteilla (tietosuoja-asetus 2016/679, 1 luku 4 artikla). Työelämässä myös muu lainsäädäntö asettaa omat ehtonsa siihen, mitä tietoja on työntekijöistä kerättävä ja mitä eri rekistereitä varten. Esimerkkinä mainittakoon työterveys, jossa tarvitaan työntekijän henkilötiedot yksilöintiä varten sekä tiedot hänen terveyden tilastaan sairastumistapauksissa.

2.6 Rekisterinpitäjä

Tietosuoja-asetuksen (2016/679) 4 artiklan mukaan rekisterinpitäjällä tarkoitetaan luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, viranomaista, virastoa tai muuta elintä, joka yksin tai yhdessä toisten kanssa määrittelee henkilötietojen käsitte-

lyn tarkoitukset ja keinot. Työsuhteessa rekisterinpitäjä on työnantaja, riippumatta siitä kuka käytännössä henkilötietoja käsittelee (Nyyssölä 2018, 51).

Rekisterinpitäjällä on osoitusvelvollisuus. Sen mukaan on rekisterinpitäjän määriteltävä ennen tietojen keräämistä, mitä tietoja kerätään, miksi niitä käsitellään sekä miten niitä käsitellään. Työnantajan on tehtävä tietosuoja-asetuksen (2016/679) artiklan 30 mukainen käsittelyseloste, josta nämä asiat käyvät ymmärrettävästi ja selkeästi ilmi. (Nyyssölä 2018, 52).

2.7 Henkilötietojen käsittelijä

Henkilötietojen käsittelijä on läheisessä yhteydessä rekisterinpitäjään. Tietosuoja-asetus (2016/679, artikla 4 alakohta 8) määrittelee henkilötietojen käsittelijän seuraavasti: ”luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö, viranomainen, virasto tai muu elin, joka käsittelee henkilötietoja rekisterinpitäjän lukuun”. Työelämässä esimerkiksi palkkahallinto on yleensä ulkoistettu ja näin ollen toimii henkilötietojen käsittelijänä työnantajan puolesta. (Nyyssölä 2018, 55-56).

2.8 Henkilötietojen käsittelyn periaatteet sekä perusteet

Tietosuoja-asetuksen (2016/679) artiklassa 5 on määritelty ne yleiset periaatteet, joiden mukaan henkilötietoja voidaan käsitellä. Artiklassa oleviin periaatteisiin on oikeastaan tiivistetty kaikki mitä tietosuoja-asetuksen muissa artikloissa säädetään. Tästä artiklasta selviää parhaiten se mitä vaatimuksia tietosuoja-asetus asettaa henkilötietojen käsittelylle.

Periaatteita on kuusi:

1. Lainmukaisuus, kohtuullisuus ja läpinäkyvyys
2. Käyttötarkoitussidonnaisuus
3. Tietojen minimointi
4. Täsmällisyys
5. Säilytyksen rajoittaminen
6. Eheys ja luottamuksellisuus

Ensimmäisen periaatteen mukaan henkilötietojen käsittelemiselle on oltava lainmukainen peruste eli joko asetukseen tai Suomen lakiin perustuva. Tietojen käsittelyn on myös oltava rekisteröidyn kannalta läpinäkyvää eli hänen on voitava tietää mitä tietoja hänestä kerätään ja mitä tarkoitusta varten. (Nyyssölä 2018, 71-73).

Toinen periaate tarkoittaa sitä, että tietoja saa kerätä ja käsitellä vain tiettyä tarkoitusta varten, jolle on oltava nimenomainen sekä laillinen peruste. Tietoja ei myöskään saa myöhemmin käsitellä näiden tarkoitusten kanssa yhteensopimattomalla tavalla. Työsuhteessa tietojen kerääminen työsuhteeseen liittyvien oikeuksien ja velvoitteiden hoitamiseksi on tietosuoja-asetuksen periaatteen mukainen tarkoitus. Arkistointi, tieteellinen ja historiallinen tutkimus sekä tilastointi ovat myös tietosuoja-asetuksen mukaisia nimenomaisia käyttötarkoituksia. (Nyyssölä 2018, 74).

Kolmas periaate on henkilötietojen käsittelyn keskeinen lähtökohta ja tunnetaan parhaiten tarpeellisuusvaatimuksena. Sillä tarkoitetaan sitä, että työntekijästä kerätään tietoja mahdollisimman vähän ja vain sitä tietoa mikä on ehdottomasti tarpeen. Työelämän tietosuojalain (759/2004) 3 §:ssä on ollut jo ennen tietosuoja-asetuksen voimaantuloa määritelmänä, että työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja eikä siitä voida poiketa työntekijän suostumuksella. (Nyyssölä 2018, 75–76).

Neljännän periaatteen mukaan kerättyjen tietojen on oltava täsmällisiä ja tarvittaessa päivitettyjä. Työnantajan onkin hyvä luoda käytäntö, jossa muutaman vuoden välein käydään läpi henkilökäytön tiedot. Näin voidaan poistaa jo tarpeettomiksi käyneet tiedot, varmistaa että tarpeettomat tiedot ovat poistuneet sekä selvittää onko tiedoilla päivittämistarvetta. (Nyyssölä 2018, 78–79).

Viides periaate ei varsinaisesti määrittele säilytysaikoja vaan ne säädetään Suomen lainsäädännössä. Esimerkiksi työnantajalla on velvollisuus antaa työtodistus pyydettyäessä 10 vuotta työsuhteen päättymisen jälkeen (Työsopimuslaki 55/2001 6 luku 7 §). Kuitenkaan tietoja ei tule säilyttää pidempään kuin se on tarpeen työsuhteen kannalta.

Viides periaate pitää myös sisällään määritelmän siitä missä muodossa tietoja saa säilyttää. Pidempi säilytys esimerkiksi arkistointia tai tieteellistä tutkimusta varten edellyttää henkilötietojen pseudonymisointia. Tämä tarkoittaa henkilötietojen muokkaamista sellaisiksi joista rekisteröityä ei ole enää tunnistettavissa. Käytännössä pseudonymisoinnissa katkaistaan henkilötietojen yhteys rekisteröityyn ottamalla käytöstä pois joitakin lisätietoja. Lisäämällä tiedot takaisin, on periaatteessa mahdollista palauttaa yhteys rekisteröityyn. (Nyyssölä 2018, 48-49). Muodossa, josta rekisteröity on tunnistettavissa, saa henkilötietoja säilyttää vain niin pitkään kuin se on ehdottomasti tarpeen (tietosuoja-asetus 2016/679, artikla 5 kohta 1 e).

Kuudennen periaatteen mukaan henkilötietojen käsittelyltä vaaditaan tietojen eheyttä ja luottamuksellisuutta (Nyyssölä 2018, 82). Vaatimus edellyttää muun muassa sitä, että henkilötietoja käsitellään niin, ettei niitä voida vahingossa hävittää, tuhota tai vahingoittaa. Toisin sanoen rekisterinpitäjän on huolehdittava henkilötietojen käsittelyssä riittävästä tietoturvasta.

Tietosuojalain (1050/2018) 35 §:ssä on säännös vaitiolovelvollisuudesta, joka liittyy vahvasti luottamuksellisuuden periaatteeseen ja koskee yleissäännöksenä kaikkia rekisterinpitäjiä sekä henkilötietojen käsittelijöitä. Tämän kyseisen pykälän mukaan ei kukaan, joka käsittelee henkilötietoja, saa oikeudettomasti levittää sivullisille näitä tietoja.

Tietosuoja-asetuksen (2016/679) artiklassa 6 säädetään henkilötietojen keräämisen ja käsittelyn sallituista perusteista. Ilman perustetta on henkilötietojen kerääminen laitonta.

Työsuhdetta ei tietosuoja-asetuksessa ole erikseen mainittu käsittelyn perusteena. Kuitenkin työsuhde on laillinen peruste, koska työsuhdetta koskevia lakisääteisiä velvoitteita ei työnantaja kykene hoitamaan ilman tarpeellisia tietoja työntekijästä. (Nyyssölä 2018, 90).

Artiklan 6 alussa on luettelo käsittelyn perusteista, joista vähintään yhden on toteuduttava, jotta käsittely on lainmukaista. Seuraavaksi perusteet lyhyesti:

- a) rekisteröidyn suostumus
- b) käsittelyn tarpeellisuus sopimuksen täytäntöön panemiseksi

- c) käsittelyn tarpeellisuus rekisterinpitäjän lakisääteisen veloitteen noudattamiseksi
- d) käsittelyn tarpeellisuus rekisteröidyn elintärkeiden etujen suojaamiseksi
- e) käsittelyn tarpeellisuus yleistä etua koskevassa tehtävässä tai julkisen vallan käyttämiseksi
- f) käsittelyn tarpeellisuus rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeuttujen etujen toteuttamiseksi

Tietosuoja-asetuksen artiklan 6 perusteita täydentää Suomen lainsäädännössä tietosuojalain (1050/2018) 4 §. Pykälässä tarkennetaan tietosuoja-asetuksen (2016/679) 6 artiklan kohdan 1 e alakohtaa, jonka mukaan: henkilötietojen ”käsittely on tarpeen yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi tai rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttämiseksi”. Täsmennykset koskevat viranomaisia ja heidän toimiaan, eivätkä esimerkiksi yksityisiä työnantajia.

Tietosuoja-asetuksen lisäksi työnantajaa koskee tietojen käsittelyssä ja varsinkin niiden keräämisessä myös muu Suomen lainsäädäntö. Esimerkiksi työelämän tietosuojalain (759/2004) 4 §:ssä on määritelty, että työnantajan tulee ensisijaisesti kerätä tiedot työntekijältä itseltään.

3 KAMERAVALVONTA

Tässä osiossa selvitetään kameravalvonnan perusteita sekä tallennetta ja niiden käyttöä. Kameravalvonnasta säädetään lain yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) luvussa viisi. Luvun säännökset määrittelevät millaiseen tarkoitukseen työnantaja saa kameravalvontaa käyttää sekä myös siihen, millaiseen tarkoitukseen sitä ei saa käyttää. Valvonta voi muuttua väärin tehtynä salakatseluksi ja sellaisen tunnusmerkistön omaavasta toimesta on omat säädöksensä rikoslaissa (rikoslaki 39/1889 24 luku 6 §). Siksi työelämän tietosuojalaisissa ei oteta kantaa salakatseluun, ennemminkin vain määritellään ne tilanteet, jolloin valvonta ei ole rangaistavaa salakatselua (Nyyssölä 2018, 188).

Kameravalvonta sisältyy laissa tekniseen valvontaan, koska se toteutetaan teknisellä laitteella, joka joko välittää tai tallentaa kuvaa jatkuvasti (työelämän tietosuojalaki 759/2004, 16 §). Muuta teknistä valvontaa on esimerkiksi työntekijöiden kulunvalvonta.

Silloin kun valvonta kohdistuu työntekijöihin, kuuluu se työelämän tietosuojalain (759/2004) 21 §:n mukaan yhteistoimintamenettelyn piiriin. Työnantajan on asian käsittelyn jälkeen tiedotettava siitä työntekijöitä. Tämä toimintamalli pätee niin yksityisellä puolella kuin valtion virastoissa ja kunnissa (yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki 19 §, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettu laki 13 § ja yhteistoiminnasta kunnissa annettu laki 4 §). Yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä, jotka eivät kuulu yhteistoiminnan piiriin, on työnantajan kameravalvontaa suunnitellessaan varattava työntekijöilleen tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla asiassa kuulluksi ennen päätöksentekoa (Tietosuojavaltuutetun toimisto, Työelämän tietosuojan käsikirja 2018, 56).

Yhteistoimintamenettelyn tai kuulluksi tulemisen jälkeen, on työnantajan tarkoin määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan valvonnan käyttötarkoitus ja valvonnassa käytettävät menetelmät. Työntekijöille on myös tiedotettava valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta sekä käytettävistä menetelmistä. (Työelämän tietosuojan käsikirja 2018, 56).

Osiassa käsitellään asiat voimassaolevan lainsäädännön valossa. Varsinainen selvitys lakimuutoksen sisällöstä käsitellään myöhemmin.

3.1 Valvonnan edellytykset

Työelämän tietosuojalain (759/2004) 16 §:n määrittellään, millaisilla edellytyksillä työnantajan on luvallista toteuttaa kameravalvontaa käytössään olevissa tiloissa. Ilman näiden edellytysten olemassa oloa ei kameravalvonta ole sallittua ja siitä voidaan työnantajaa rangaista. Esimerkiksi vuonna 2017 Pirkanmaan käräjäoikeus tuomitsi tamperelaisen palvelualan yrityksen entisen toimitusjohtajan sakkoihin työntekijöiden lainvastaisesta kuvaamisesta työpaikalla. Tuomiona oli 25 päiväsakkoa eli 700 euroa. (Pirkanmaan käräjäoikeus R17/660).

Lainkohta määrittelee aluksi ne tarkoitukset joihin kameravalvontaa saa käyttää. Seuraavaksi määrittellään ne tilanteet ja paikat, joihin kameroiden asettaminen tai niiden kohdistaminen ei ole sallittua. Lainkohdan lopussa on myös muutama poikkeustilanne, jolloin kielletyksi mainittu valvonta onkin sallittua tiettyjen edellytysten täytyessä.

3.2 Sallittu valvonta

Sallittuna valvontana voidaan lainkohdan mukaan pitää sellaista jonka tarkoitus on työntekijöiden ja muiden tiloissa oleskelevien henkilökohtaisen turvallisuuden varmistaminen, omaisuuden suojaaminen tai tuotantoprosessien asianmukaisen toiminnan valvominen. Lisäksi työnantaja saa toteuttaa valvontaa turvallisuutta, omaisuutta tai tuotantoprosessia vaarantavien tilanteiden ennaltaehkäisemiseksi tai selvittämiseksi (työelämän tietosuojalaki 759/2004, 16 §). Lainkohta kattaa kohtuullisen tyhjentävästi kaikki ne tilanteet, joissa kameroin toteutettua valvontaa voi työpaikoilla ylipäättään tarvita. Esimerkiksi kauppoihin on ulkopuolisilla pääsy, siellä on myyjän omaisuutta sekä työntekijät. Valvontaa tarvitaan työntekijöiden sekä omaisuuden turvaamiseksi, sitä vaarantavien tilanteiden ennaltaehkäisemiseksi ja mahdollisesti myös niiden tilanteiden selvittämiseksi. Myymälöiden tallenteet ovat lähtökohtaisesti hyvin merkittävässä asemassa myymälävarkauksien ratkaisemiseksi tuomioistuimissa.

3.3 Kielletty tarkkailu

Vaikka kameravalvonta on lähtökohtaisesti sallittua työntekijöiden turvallisuuden varmistamisen perusteella, ei tätä perustetta voida kuitenkaan soveltaa niin, että tiettyä työntekijää tai tiettyjä työntekijöitä tarkkailtaisiin. Kameroin toteutettu valvonta tai tarkkailu ei ole sallittua henkilökunnan henkilöstö- ja sosiaaliloissa (vessat, keittiö/ruokailutilat, pukuhuoneet) tai työntekijän henkilökohtaisessa työhuoneessa (työelämän tietosuojalaki 759/2004, 16 §).

Henkilöstötilojen käytävän valvonta kameroin ei myöskään ole sallittua, jos käytävää käytetään tosiasiallisesti henkilöstötilana. Tietosuojavaltuutetun toimisto on katsonut kannanotossaan, joka koski hätäkeskuksen henkilöstötilojen käytävällä tapahtuvaa valvontaa, että työnantajan ei tulisi siellä suorittaa valvontaa siten, että sillä tarkkaillaan ja valvotaan työntekijöitä. Käytävän varrella sijaitsevat henkilökunnan puku-, lepo- sekä kuntoiluhuoneet eikä ulkopuolisilla ollut pääsyä näihin tiloihin saati käytävään. Näin ollen valvonta ei ollut tarkoituksenmukaista. (1378/45/2005, Tietosuojavaltuutetun toimiston kannanotto).

Toinen esimerkki kielletystä valvonnasta on Helsingin hovioikeuden ratkaisu asiassa, jossa työnantaja oli asentanut valvontakameran tavaratalon ensiapuhuoneeseen. Kamera oli asennettu siten, että kuvista näkyi henkilöiden tuleminen ja poistuminen. Huonetta käytettiin tavaratalon asiakkaiden ja henkilökunnan ensiapuhuoneena sekä työntekijöiden tauko- ja lepotilana. Asiassa työnantajan edustaja tuomittiin salakatselusta sakkoihin. (21.9.2004, R 04/6462/Helsingin HO).

Tarkkailun kiellosta on työelämän tietosuojalain (759/2004) 16 §:n 2 momentissa säädetty kolme poikkeusta. Näissä tilanteissa on sallittua kohdentaa valvontaa tiettyyn työpisteeseen, jos se on aivan välttämätöntä:

- 1) työntekijään kohdistuvan väkivallan, turvallisuuden tai terveyden uhan välttämiseksi
- 2) omaisuuteen kohdistuvien rikosten estämiseksi ja selvittämiseksi, jos työntekijän tehtäviin olennaisesti niiden käsittely kuuluu, milloin omaisuus on arvoltaan tai määrältään ”merkittävää”,

- 3) työntekijän etujen ja oikeuksien varmistamiseksi ja kameravalvonta perustuu tarkkailun kohteeksi tulevan työntekijän pyyntöön

Raja sallitun ja kielletyn valvonnan välillä voi olla häilyvä, ellei valvonnan periaatteita ja edellytyksiä oteta huomioon riittävästi valvontaa suunniteltaessa. Jotta sallittu valvonta ei siirry kielletyn puolelle, on työnantajan ymmärrettävä, ettei valvonta ole lähtökohtaisesti häntä varten vaan turvaamistoimenpide. Kamera-valvontakin on vaihtoehtona vain, ellei jokin muu, vähemmän työntekijän yksityisyyden suojaa rajoittava toimenpide ole mahdollinen.

3.4 Valvonnan avoimuus

Työelämän tietosuojalain (759/2004) pykälässä 17 säädetään kameravalvonnan avoimuudesta. Avoimuus tarkoittaa sitä, että työntekijät tietävät mitä tarkoitusta varten valvontaa toteutetaan, missä kamerat sijaitsevat, milloin valvonnan on tarkoitus alkaa, kuka tai ketkä saavat tallenteita käsitellä sekä millaisissa tilanteissa mahdollisia tallenteita voidaan käyttää. Avoimuuden vaatimuksen mukaan kameravalvonnan toteutus on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Siitä on kerrottu tässä osiossa jo aiemmin, opinnäytteen sivulla 19. Työnantajalla ei siis missään tapauksessa ole oikeutta ottaa käyttöön kameravalvontaa työntekijöiden siitä tietämättä.

Esimerkkinä muun muassa kameravalvonnan toteutuksen avoimuuden rikkomisesta Pohjois-Savon kärjäoikeus tuomitsi kesäkuussa 2019 kahvilayrittäjän sakkoihin sekä korvauksiin työntekijöilleen heidän kokemistaan oikeuksiensa loukkauksista. Kahvilayrittäjä oli kertonut työntekijöilleen tallentavasta kameravalvonnasta, mutta hän oli jättänyt kertomatta mitä kamera kuvaa, miten ja missä tilanteissa tallenteita käytetään sekä sen, että kamera välittää myös ääntä. Työntekijät olivat lisäksi huomanneet työnantajan tarkkailevan heidän työskentelyään sekä puuttuvan heidän työskentelynsä valvonnan kautta tekemiensä havaintojen perusteella. Työntekijät kokivat tämän hyvin ahdistavana. Työnantajan mukaan kameravalvonta oli varkauksien estämistä varten. Kärjäoikeus katsoi tuomionsa perusteluissa, että kameravalvonta ei ollut laissa säädettyjen edellytysten mukaista ja sillä oli puututtu työntekijöiden yksityisyyteen enem-

män kuin oli välttämätöntä. Oikeus arvioi, että työnantaja on käyttänyt kamera-valvontaa työntekijöiden tarkkailuun työpaikalla, eikä sitä ole käytetty vain työnantajan esiin tuoman varkauksien estämiseksi. (Pohjois-Savon käräjäoikeus 10.6.2019, R 19/2).

Kameravalvontaa suunniteltaessa on ensin selvittävä, voidaanko käyttää joi-tain muita, vähemmän työntekijän yksityisyyteen puuttuvia keinoja (työelämän tietosuojalaki 759/2004, 17 § 1 mom alakohta 1). Tätä vaatimusta kutsutaan vähemmän puuttumisen vaatimukseksi ja se kulkee vahvasti mukana kaikessa rekisteröidyn yksityisyyden- ja tietosuojaan liittyvissä toimenpiteissä. Se on myös oivallinen ohjenuora, jotta ei tapahtuisi ylilyöntejä valvonnan järjestämi- sessä. Lähtökohtaisesti kameravalvonnan ei näin ollen tulisi olla se ensimmäi- nen vaihtoehto esimerkiksi turvaamistoimenpiteitä suunniteltaessa. Kameran sijainnilla ja sen suuntaamisella on myös ratkaiseva merkitys siinä, kuinka pal- jon enemmän tai vähemmän se puuttuu työntekijän yksityisyyden suojaan.

3.5 Tallenteiden käyttö

Pääsääntöisesti kameran kuvaamia tallenteita saa käyttää vain sitä tarkoitusta varten, jota varten kameravalvonta on asennettu (työelämän tietosuojalaki 759/2004, 17 § 4 kohta). Työelämän tietosuojalain 17 §:n 2 momentissa on kui- tenkin kolme poikkeusta, jolloin työnantaja voi ensimmäisen momentin estämät- tä käyttää tallenteita. Työnantaja voi tallenteita käyttää työsuhteen päättämisperusteen, työpaikkahäirinnän sekä tapaturmatilanteiden toteennäyttämistä var- ten. Näissä tilanteissa ei ole merkitystä sillä, mitä tarkoitusta varten kameraval- vonta on alun perin toteutettu.

Työsuhteen päättämisperusteen toteennäyttämisen tilanteessa on huomioitava, että kyseessä on nimenomaan perusteen toteennäyttämisen, ei irtisanomispe- rusteen olemassaolon selvittäminen. Toisin sanoen työnantaja ei saa tallenteita käyttää selvittääkseen tai etsiäkseen irtisanomisperusteita vaan ainoastaan sii- nä tapauksessa, jos työnantajalla on jo jotenkin muutoin ollut tieto perusteen olemassaolosta. (Nyyssölä 2018, 192).

Toisena poikkeuksena tallenteiden käytössä on tasa-arvolaisissa sekä työturvallisuuslaissa määritellyn häirinnän, ahdistelun tai epäasiallisen käytöksen selvittämiseen ja toteennäyttämiseen (Nyyssölä 2018, 192). Kuten työsuhteen päättämisperusteen kohdalla, myös tässä on työnantajalla oltava peruste epäillä työntekijän syyllistyneen tämänkaltaiseen toimintaan. Tässäkään asiassa ei työnantaja saa tutkia tallenteita vain selvittääkseen löytyykö työpaikalta epäasiallista käytöstä. (Nyyssölä 2018, 192).

Kolmantena poikkeuksena saa tallenteita käyttää työtapaturman tai vaaraa aiheuttaneen tilanteen ratkaisemiseksi. Säännöksen tarkoituksena on antaa työnantajalle mahdollisuus parantaa työturvallisuutta, mutta myös toteennäyttää epäselvissä tapauksissa vakuutusyhtiölle tilanne oikeanlaista korvauspäätöstä varten. (Nyyssölä 2018, 193).

3.6 Tallenteiden hävittäminen

Työelämän tietosuojalain (759/2004) 17 §:n viimeisessä momentissa säädetään tallenteiden säilyttämisestä seuraavasti: ”tallenteet on hävitettävä heti kun ne eivät enää ole tarpeellisia valvonnan tarkoituksen toteuttamiseksi”. Säädökseen on kuitenkin otettu mukaan tarkennus tai sanotaanko taka-aika, jotta työnantaja ei voi loputtomiin ajatella tallenteen säilyttämisen perusteen olevan olemassa. Tallenteet on hävitettävä viimeistään yhden vuoden kuluttua tallentamisen päättymisestä.

Tallenteiden käyttämisessä olevat poikkeukset antavat myös niiden säilytysajalle poikkeuksen. Tallenteita voidaan säilyttää ylitse säännöksessä mainitun määräajan, jos se on tarpeen poikkeustapaus tilanteen selvittämistä varten. Työnantaja voi näin ollen säilyttää sellaista tallennetta, jota käytetään esimerkiksi irtisanomisperusteen olemassaolon toteennäyttämistä varten, siihen asti kuin se on tarpeen, vaikka säilytyksen määräaika umpeutuisi. Työnantajalla on näyttövelvollisuus irtisanomista koskevassa oikeudenkäynnissä ja olisi kohtuutonta, jos hän ei siinä tilanteessa voisi tallennetta käyttää säilytysajan mentyä umpeen kesken asian käsittelyn. Säädöksessä annettun määräajan jälkeen voidaan tallennetta säilyttää myös erityisestä syystä. (Nyyssölä 2018, 193).

3.7 Case Tuko Logistics

Seuraava tapaus antaa kuvan siitä millaisia epäselvyyksiä ja ristiriitoja voi kameravalvonnan toteuttamisen suhteen olla sekä työnantajalla että työntekijöillä. Tietosuojavaltuutetun toimistossa on ollut vireillä vuonna 2013–2014 asia, jossa oli kyseessä Tuko Logistics Keravan jakelukeskuksessa tapahtunut kameravalvonta (Tietosuojavaltuutetun toimiston kannanotto, 697/452/2013).

Yrityksen ilmoituksen mukaan kameravalvonta oli Keravan toimipisteessä aloitettu vuonna 2003, mutta vasta vuodelta 2008 löytyi asiasta maininta henkilöstötoimikunnan kokouksen pöytäkirjasta. Työntekijöillä oli ollut sekä epäselvyyttä että epävarmuutta, siitä miten kameravalvontaa suoritetaan yrityksessä, missä kamerat sijaitsevat, kuinka monta niitä on sekä mitä ne kuvaavat. Epäselvyyttä oli ollut myös siinä, kuka tai ketkä ovat valvonnasta saatujen tietojen pääkäyttäjiä. Luottamusmiehet olivat kukin vuorollaan vuosien varrella toistuvasti pyytäneet työnantajalta yhteistoimintamenettelyä koskien kameravalvontaa. Työnantajalla ja luottamusmiehillä oli ollut eri näkökannat siihen, mitä tarkoitetaan työpisteellä. Näin ollen oli epäselvyyttä työnantajan velvollisuudesta tiedottaa kameroiden sijainnista, jos ne on kohdistettu työpisteisiin joissa työntekijöitä työskentelee.

Tilanteessa työntekijät olivat epävarmoja omien oikeuksiensa toteutumisesta yksityisyyden suojan suhteen ja kokivat työnantajan toimivan lainvastaisesti sekä välinpitämättömästi tai jopa salaavan tarkoituksellisesti kameravalvonnan käytön.

Kuitenkin selvitystyön ja asian tutkimisen jälkeen kävi ilmi, että periaatteessa yritys oli toiminut lain mukaan, mutta pieniä korjauksia toimintaan oli suotavaa tehdä ja niihin annettiin ohjausta. Näitä olivat muun muassa tietosuojaselosteen muutamien kohtien korjaaminen asiasisällöltään sekä tarkoitusten selventäminen sekä kameravalvonnan käsittely uudestaan ja riittävän perusteellisesti yhteistoimintamenettelyssä. Valvonnan avoimuus ja riittävä informointi olivat selvästi jääneet yrityksessä heikohkolla tasolle. Kameravalvonta aiheutti paljon kysymyksiä sekä lopulta toimenpidepyynnön tietosuojavaltuutetulle. Työpisteen käsitettä sekä sen kuvaamista ilman kameroiden merkitsemistä käsiteltiin myös

kannanotossa. Sen mukaan laki ei sinällään velvoita tiedottamaan kameroiden tarkasta sijainnista, jos kyseessä ei ole työpisteiden kuvaaminen. Työpisteeksi ei myöskään katsottu pääosin liikkuvan varastotyön olevan. Yritykselle annettiin tässä asiassa ohjaukseksi antaa luottamusmiesten käyttöön vähintään yleistä tietoa kameroiden sijainnista.

Tuko Logisticsin tapauksessa jo se, että heti kameravalvonnan toteuttamista suunniteltaessa olisi pidetty asianmukainen yhteistoimintamenettely, olisivat koko asiasta aiheutuneet epäselvyydet todennäköisesti jääneet nousematta pintaan. Työnantajan olisi myös ollut suotavaa ottaa yhteyttä esimerkiksi oman liittonsa edustajiin tai Tuko Logisticsin juristeihin, varmistaakseen valvonnan suunnittelussa sen toteutuksen oikeellisuudesta. Toisin sanoen jos et ole varma, varmista taholta joka tietää. Luonnollisesti myös tietosuojavaltuutetulta olisi voitu pyytää ohjeistusta varsinkin hieman puutteelliseksi jääneen tietosuojaselosteen kohdalla.

Työnantajan salailevan tuntuinen toiminta ei myöskään Tukon tapauksessa ollut omiaan herättämään työntekijöiden luottamusta siitä, ettei heidän yksityisyytään loukata. Siksi avoimuus henkilötietojen käsittelystä on ehdotonta, onhan se rekisteröidyn perusoikeuksia.

4 TIETOSUOJANEUVOSTON OHJE HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELYSTÄ KAMERAVALVONNASSA

Tässä osiossa kerrotaan lyhyesti tietosuojaneuvostosta sekä uudesta, kamera-valvontaan liittyvästä ohjeesta. Neuvoston ohje tulee vaikuttamaan myös Suomessa ja toivottavasti selkeyttää osaltaan kameravalvontaan liittyviä kysymyksiä. Neuvoston ohje koskee kamera-/videovalvontaa laajemminkin kuin mitä opinnäytteessä on tutkittu. Näin ollen neuvoston ohjetta ei käydä tarkasti lävitse vaan huomioidaan vain muutamia kohtia, jotka vaikuttavat rekisteröidyn oikeuksiin, kameravalvonnasta ilmoittamiseen sekä rekisterinpitäjään rekisteröidyn tietopyynnön toteuttamisessa.

4.1 Euroopan tietosuojaneuvosto

Euroopan tietosuojaneuvosto eli European Data Protection Board (EDPB) on riippumaton Euroopan Unionin toimielin ja se on perustettu yleisellä tietosuojasetuksella (EU 2016/679). Neuvoston perustamiskokous pidettiin 25. toukokuuta 2018, jolloin tietosuojasetusta alettiin soveltaa jäsenmaissa. Samalla päätti toimintansa neuvostoa edeltänyt tietosuojaviranomaisten yhteistyöelin WP29-työryhmä. Tämä työryhmä antoi ohjeita tietosuojasetuksen soveltamista varten. (Euroopan tietosuojaneuvoston verkkosivut).

Neuvoston toimipaikka sijaitsee Brysselissä. Neuvosto vastaa tietosuojasääntöjen yhdenmukaisesta soveltamisesta kaikkialla Euroopan unionissa sekä edistää EU:n tietosuojaviranomaisten välistä yhteistyötä. Neuvoston muodostavat yksi valvontaviranomaisen päällikkö (tietosuojaviranomainen) kustakin jäsenvaltiosta sekä Euroopan tietosuojavaltuutettu eli European Data Protection Supervisor (EDPS) tai heidän edustajansa. Giovanni Buttarelli toimii opinnäytteen kirjoittamisen hetkellä Euroopan tietosuojavaltuutettuna yhdessä apulaistietosuojavaltuutettu Wojciech Wiewiórowskin kanssa (Euroopan tietosuojavaltuutetun verkkosivut). Tietosuojaneuvoston puheenjohtajana toimii opinnäytteen kirjoittamisen hetkellä Andrea Jelinek (Euroopan tietosuojaneuvoston verkkosivut). Suomea neuvostossa edustaa tietosuojavaltuutettumme Reijo Aarnio.

4.2 Tietosuojaneuvoston tehtävät

Neuvoston pääasiallinen tehtävä on varmistaa, että tietosuoja-asetusta sovelletaan yhdenmukaisesti kaikissa EU:n jäsenvaltioissa. Neuvosto toteuttaa joko itsenäisesti tai Euroopan komission pyynnöstä muun muassa seuraavanlaisia tehtäviä:

- 1) asetuksen soveltamisen seuranta
- 2) Euroopan komissiolle neuvojen antaminen henkilötietojen suojeluun sekä Euroopan unionin uuteen ehdotettuun lainsäädäntöön liittyen.
- 3) antaa yhdenmukaisuutta koskevia ohjeita rajat ylittävissä tietosuojatapa-uksissa
- 4) lainsäädäntöä selventävät yleiset ohjeet
- 5) edistää yhteistyötä ja tehokasta tietojen ja parhaiden käytäntöjen vaihtoa kansallisten valvontaviranomaisten välillä.
- 6) ehkäistä riitojen syntymistä jäsenvaltioiden valvontaviranomaisten kesken rajat ylittävien tietoturvaloukkauksien tutkimusten johtamisesta
- 7) vuosikertomuksen laatiminen, joka toimitetaan Euroopan parlamentille, neuvostolle sekä komissiolle.

Kaikki neuvoston tehtävät on määritelty tietosuoja-asetuksen (2016/679) luvussa 7 artiklassa 70. Lisäksi neuvoston toimintaa ohjaavat suuntaa antavat periaatteet, joita ovat muun muassa riippumattomuus, yhteistyö, avoimuus ja ennakointi. (Euroopan tietosuojaneuvoston verkkosivut).

4.3 Tietosuojaneuvoston ohje

Heinäkuun 9.-10. pidetyssä tietosuojaneuvoston kahdennessatoista täysistunnossa hyväksyttiin ohje henkilötietojen käsittelystä kameravalvonnassa lähetettäväksi julkiseen kuulemiseen, joka päättyi 9.9.2019. Ohjeen tarkoitus on selventää, miten yleistä tietosuoja-asetusta sovelletaan henkilötietojen käsittelyyn kameravalvonnassa. Ohjeessa käydään läpi muun muassa tietojen käsittelyn lainmukaisuutta, videomateriaalin paljastamista kolmansille osapuolille, kotitalo-

uspoikkeamaa, rekisteröidyn oikeuksia ja tiedottamisen läpinäkyvyyttä. Ohje on vielä toistaiseksi saatavilla vain englannin kielellä. (Tietosuojavaltuutetun toimiston verkkosivut).

Neuvoston ohjeen alussa tuodaan esille muutamia videolaitteiden käytön lisääntymisestä aiheutuvia tietoturvallisuuden huolenaiheita. Videolaitteiden runsas käyttö voi tosiasiallisesti rajoittaa henkilöiden mahdollisuutta jäädä huomaamattomiksi ja vaikutukset tietoturvaan ovat näin ollen massiivisia. Tekniikan ja samalla videolaitteiden kehittyminen entistä enemmän tekoälyn suuntaan sekä siihen liitettynä tallentamisesta saadun tiedon määrä, lisää väärinkäytön riskejä. Laitteiden mahdolliset toimintahäiriöt tuovat yhtälailla omat riskinsä tietoturvallisuuteen. Kameravalvontaa ei tule pitää oletusarvoisesti välttämättömyytenä, kun muitakin keinoja on olemassa. Muutoin uhkana on meidän kulttuurinormeissamme tapahtuva muutos, joka pitää yksityisyyden suojan puutetta hyväksyttävänä lähtökohtana. (Guidelines 3/2019 on processing of personal data through video device 4-5).

Neuvoston ohjeen kappaleessa 6 käydään lävitse muutamia asioita rekisteröidyn oikeuksista. Rekisteröidyllä on lähtökohtaisesti aina oikeus saada pyynnöstä selville mitä tietoja hänestä on kerätty ja tallennettu. Jos rekisterinpitäjällä on käytössään sellainen valvontalaitte, joka ei tallenna, ei rekisteröidylle voida luonnollisesti antaa tietoja. Tällaisessa tapauksessa on kuitenkin annettava tieto siitä, että tietoja ei ole. (Neuvoston ohje 2019, 18-19).

Rekisterinpitäjän puolestaan on tietopyyntöä toteuttaessaan huomioitava mahdolliset kolmannet osapuolet ja pyynnön vaikutus heidän oikeuksiinsa. Valvontakameran otoksessa on todennäköisesti myös muitakin henkilöitä kuin vain tietopyynnön tehnyt rekisteröity. Rekisterinpitäjä ei tätä seikkaa saa pitää tekoosyynä siihen, ettei tietoja anneta vaan hänen on esimerkiksi kuvankäsittelyohjelman avulla sumennettava kolmannet osapuolet. (Neuvoston ohje 2019, 19).

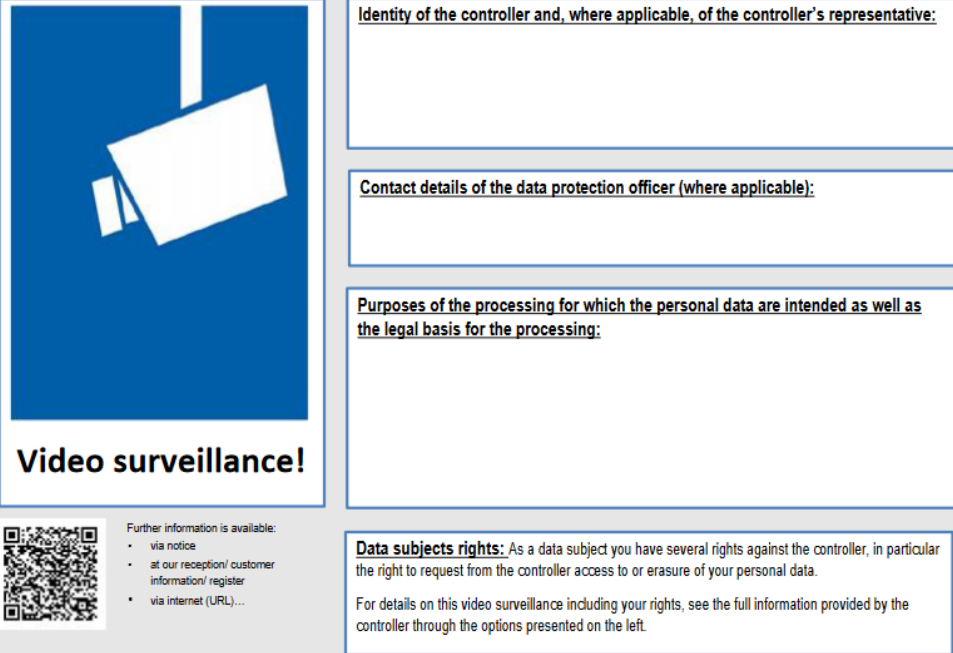
Rekisterinpitäjällä saattaa olla tallennettua kuvamateriaalia runsaasti. Tietopyyntöä tehdessään on rekisteröidyn riittävästi spesifioitava aikaikkuna jolta tiedon haluaa. Esimerkiksi saapumispäivä ja – aika sille alueelle, jolla valvontaa

toteutetaan. Rekisterinpitäjän on myös hyvä ilmaista jo etukäteen mitä tietoja hän tarvitsee voidakseen täyttää tietopyynnön. (Neuvoston ohje 2019, 19).

Neuvoston ohjeen kappaleessa 7 käsitellään muun muassa kameravalvonnan merkitsemistä. Koska tiedon määrä, joka rekisteröidylle on valvonnan toteuttamisesta annettava, on laaja, ohjeistetaan käyttämään kerroksellista lähestymistapaa. Se on omiaan parantamaan tiedottamisen läpinäkyvyyttä. (Neuvoston ohje 2019, 21).

Ensimmäinen kerros koskettaa sitä pääasiallista kameravalvonnan tiedottamisen tapaa joka lähtökohtaisesti on varoituskyltti. Se sisältää tärkeimmät tiedot valvonnasta ja ne voidaan sijoittaa kylttiin yhdessä kuvan kanssa..

Example:



Video surveillance!

Further information is available:

- via notice
- at our reception/ customer information/ register
- via internet (URL)...

Identity of the controller and, where applicable, of the controller's representative:

Contact details of the data protection officer (where applicable):

Purposes of the processing for which the personal data are intended as well as the legal basis for the processing:

Data subjects rights: As a data subject you have several rights against the controller, in particular the right to request from the controller access to or erasure of your personal data.

For details on this video surveillance including your rights, see the full information provided by the controller through the options presented on the left.

KUVIO 2 Neuvoston ohjeen malli kameravalvonnan tiedottamisesta sivu 23

Näitä tärkeimpiä tietoja ovat muun muassa yksityiskohdat käsittelyn tarkoituksesta, rekisterinpitäjän henkilöllisyys sekä viittaus toisen kerroksen tietoihin ja niiden sijaintiin. Tietojen tulee olla helposti ymmärrettävällä ja selkeästi luettavalla tavalla ilmaistuja. Kyltin sijainnin tulee olla kohtuullisen etäisyyden päässä

alueesta, jolla kuvaaminen tapahtuu. Näin, jotta rekisteröity voi helposti havaita sen ennen alueelle saapumista ja hänellä on siten mahdollisuus välttää tarkkailu. (Neuvoston ohje 2019, 22).

Toisen kerroksen tietoja ovat muut pakolliset tiedot. Niiden on oltava helposti saatavilla ja ohjeessa suositellaankin sähköisen lähteen käyttöä, esimerkiksi QR-koodia. (Neuvoston ohje 2019, 23).

Neuvoston ohjeessa on hyviä täsmennyksiä tietosuoja-asetukseen kameravalvonnan osalta. Neuvoston ohjeessa on myös oivallisia niin sanottuja elävän elämän esimerkkejä, jotka vielä omalta osaltaan selkeyttävät ohjeessa läpikäytyjä asioita.

Suomessakin on näille neuvoille tarpeensa, koska samojen ongelmakohtien ja epäselvyyksien kanssa tehdään töitä tietosuojavaltuutetun toimistossa niin rekisteröityjen kuin rekisterinpitäjien osalta.

5 YKSITYISYYDEN SUOJASTA TYÖELÄMÄSSÄ ANNETUN LAIN MUUTOS KAMERAVALVONNAN OSALTA

Tietosuoja-asetus astui voimaan 25.5.2018 ja tietosuoja laki puolestaan 1.1.2019. Tämän seurauksena henkilötietolaki kumottiin tarpeettomana ja tietosuoja-asetusta sekä tietosuojalakia sovelletaankin nyt rinnakkain tietosuojaan liittyvissä kysymyksissä. Näiden muutosten myötä muun muassa työelämän tietosuojalakiin tehtiin muutamia, pääasiassa täsmentäviä, muutoksia 1.4.2019 alkaen. Näin laki vastaisi tietosuoja-asetuksen sekä tietosuojalain asettamiin yksityisyyden suojan tarpeisiin ajantasaisella tavalla.

Tietosuojavaltuutetun toimistosta lausunnot hallituksen esityksestä eduskunnalle laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ja lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 10 §:n muuttamisesta (HE 97/2018) antoivat tietosuojavaltuutettu Reijo Aarnio sekä ylitarkastaja Mia Murtomäki.

Kaksi muutostarpeen kohteena ollutta pykälää työelämän tietosujalaissa koskevat kameravalvontaa. Ensimmäinen niistä, 16 §, käsittelee säädöksiä kameravalvonnan edellytyksistä. Toinen niistä, 17 §, puolestaan käsittelee säädöksiä kameravalvonnan avoimuudesta ja tallenteiden hävittämisvelvollisuudesta.

Kameravalvonnan edellytyksissä on kolme poikkeusta, kuten opinnäytteen sivulla 20 on kerrottu. Näistä poikkeuksista viimeisin eli kohta 3, oli suotavaa muuttaa. Aiempi teksti kuului seuraavasti: työnantaja voi pykälän 1 momentin estämättä kohdentaa kameravalvonnan tiettyyn työpisteeseen, jossa työntekijöitä työskentelee, **”jos tarkkailu on välttämätöntä työntekijän etujen ja oikeuksien varmistamiseksi, jos kameravalvonta perustuu tarkkailun kohteeksi tulevan työntekijän pyyntöön ja asiasta on sovittu työnantajan ja työntekijän välillä”**.

Hallitus esitti, että vaatimuksesta, jonka mukaan kameravalvonnan kohdentamisesta tiettyyn työpisteeseen tulisi olla sovittu työnantajan ja työntekijän välillä, luovuttaisiin. Perusteluiksi oli otettu tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan a alakohta, jonka mukaan rekisteröidyn suostumus on yksi lainmukainen käsitte-

lyperuste henkilötietojen käsittelylle. Näin ollen lain astuttua voimaan, työnantaja voi kohdentaa kameravalvonnan tiettyyn työpisteeseen, jos se perustuu työntekijän pyyntöön. Luonnollisesti työnantajalla pitää olla olemassa peruste siitä, että tarkkailu on välttämätöntä työntekijän etujen ja oikeuksien varmistamisesta. Työntekijän pyyntö ei yksinään ole riittävä peruste kameravalvonnan asettamiselle ja kohdistamiselle työpisteeseen, jossa hän työskentelee.

Vastaavasti työntekijän pyyntöön perustuva valvonta on myös lakkautettava, jos työntekijä sitä pyytää. Perusteena hallitus käytti esityksessään tietosuoja-asetuksen 7 artiklan 3 kohtaa, jonka mukaan rekisteröidyllä on oikeus peruuttaa suostumuksensa milloin tahansa. Suostumuksen peruuttaminen ei kuitenkaan tule olemaan jokaisessa tapauksessa absoluuttinen toiminto valvonnan lopettamiselle. Työnantajalla voi joissain tapauksissa olla oikeus työntekijän lakkauttamispyynnöstä huolimatta toteuttaa kameravalvontaa. Tällöin hänellä on oltava edelleen välttämätön tarve kohdentaa valvonta tiettyyn työpisteeseen. 16 § 2 momentissa säädettyjen muiden edellytysten on tällöin myös täytyttävä.

Hallitus katsoi esityksessään, että 17 § 1 momentin 3 kohdan voi poistaa kokonaisuudessaan tarpeettomana, koska tietosuoja-asetuksen 2 artiklan 1 kohta käsittelee saman asian. Artiklan 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. Hallitus katsoikin että kameravalvonnasta saatujen henkilötietojen sisältäviin tallenteisiin voidaan tätä oheista artiklan kohtaa soveltaa eikä sitä näin ollen ole tarpeellista enää pitää työelämän tietosuojalain alaisena. Tietosuoja-asetus kun on rekisterinpitäjää suoraan velvoittavaa lainsäädäntöä, olisi poistettu kohta tarpeetonta toistoa.

Hallituksen esittämät muutokset työelämän tietosuojalakiin kameravalvonnan osalta olivat kaiken kaikkiaan sangen pienimuotoisia ja lähinnä teknisluonteisia.

6 TIETOSUOJAVALTUUTETUN TOIMISTON KAMERAVALVONTAOHJEEN TYÖELÄMÄ OSION MUUTOSTARVE

Tutkimuksen kohteena oleva ohje, Kameravalvonnan yksityisyyden suoja ja henkilötietojen käsittely, on viimeksi päivitetty 2011. Tällöin henkilötietolaki oli vielä voimissaan. Nyt vuonna 2019, kun sekä tietosuoja-asetus että tietosuoja-laki ovat henkilötietolain kumonnet ja työelämän tietosuojalakiin on tehty muutoksia, on hyvä ajankohta tutkia, millaisia muutoksia kyseisen ohjeen päivittäminen vaatisi. Tutkimuksen pääasiallinen kohde on ollut tarkastella ohjeen muutostarvetta nimenomaan työelämän tietosuojalain muutoksen kautta. Muutokset tähän lakiin olivat kuitenkin hyvin suppeat ja teknisluonteiset, joten tämän tutkimani asian osalta muutokset ohjeeseen olisivat myös pienet. Tutkimuskysymys joka tapauksessa on mahdollisen muutostarpeen tutkiminen, ja vaikka muutostarve on pieni, on se kuitenkin olemassa.

Opinnäytteen osiossa 5 on käyty läpi työelämän tietosuojalain muutokset kameravalvonnan osalta. Tietosuojavaltuutetun toimiston ohjeen luvussa yhdeksän käsitellään kameravalvontaa työpaikalla työelämän tietosuojalain näkökulmasta. Tähän lukuun sisältyvät myös ne kappaleet, joihin muutostarve kohdistuu tutkimuskysymyksen näkökulmasta.

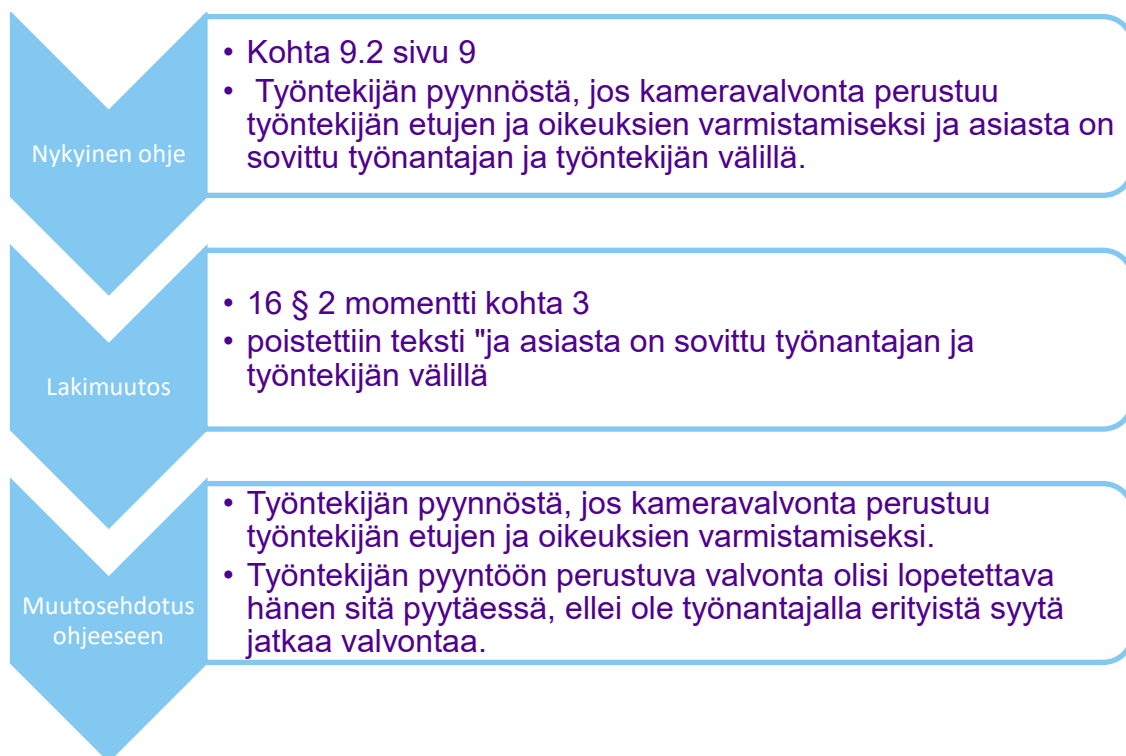
Työelämän tietosuojalain (759/2004)16 §:ssä säädetään muun muassa tilanteista, jolloin kielletty valvonta on tiettyjen edellytysten toteutuessa sallittua. Näitä poikkeustilanteita on kolme ja niistä viimeisin muutettiin lakimuutoksen yhteydessä. Ohjeessa oleva kohta tulisi muutoksen myötä päivittää ajantasaiseksi eli poistaa kohta: ”ja asiasta on sovittu työnantajan ja työntekijän välillä”. Tietosuoja-asetuksen mukaan rekisteröidyn suostumus on laillinen peruste käsitteilylle ja tietosuoja-asetus on myös suoraan rekisterinpitäjää velvoittavaa lainsäädäntöä. Näin ollen erillisille sopimisella ei enää ole tarvetta. Olisi myös hyvä lisätä ohjeeseen maininta, että työntekijän pyyntöön perustuva valvonta on lopetettava työntekijän sitä pyytäessä. Tietosuoja-asetuksen (2019/679, artikla 13 alakohta 2 c) mukaan rekisteröidyllä on oikeus milloin tahansa peruuttaa suostumuksensa.

Työnantajalla voi kuitenkin joissain tapauksissa olla oikeus työntekijän pyynnöstä huolimatta toteuttaa kameravalvontaa. Tällöin hänellä on oltava edelleen välttämätön tarve kohdentaa valvonta tiettyyn työpisteeseen. 16 § 2 momentissa säädettyjen muiden edellytysten on tällöin myös täyttyttävä.

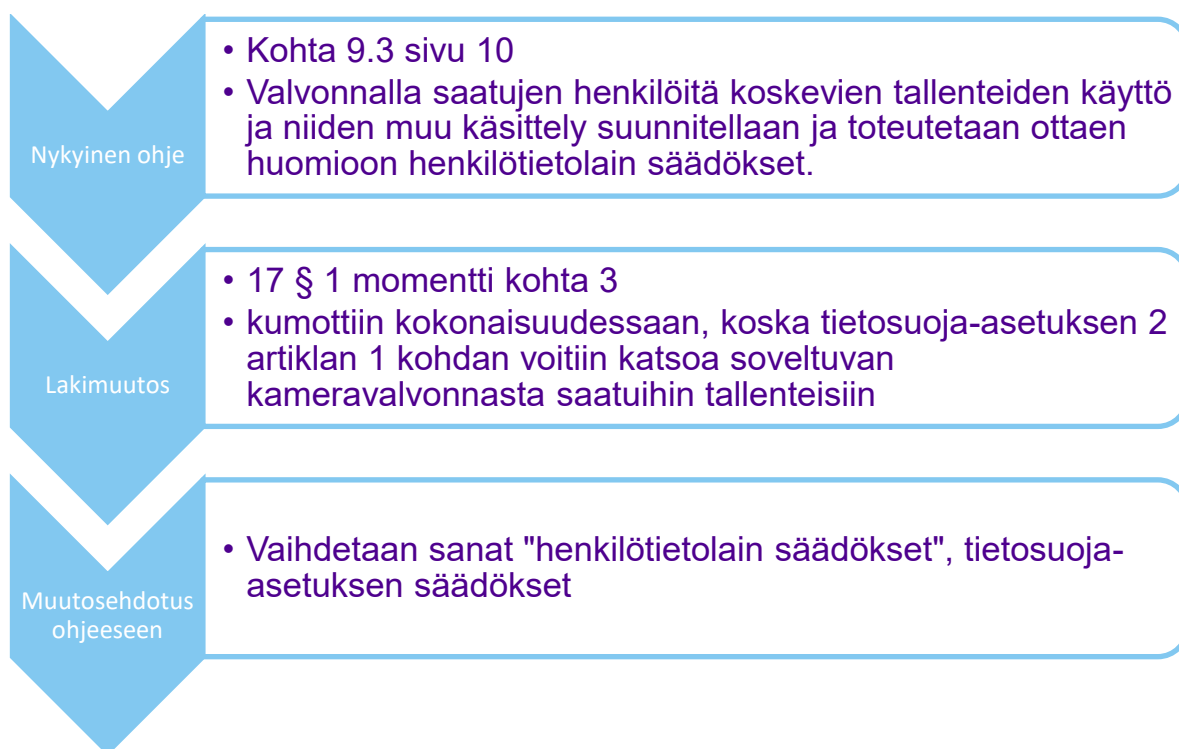
Toinen työelämän tietosuojalain (759/2004) muutos koski säädöksiä kamera-valvonnan avoimuudesta joista säädetään pykälässä 17. Laista poistettiin tarpeettomana 17 § 1 momentin 3 kohta, koska siihen käy suoraan sovellettavaksi tietosuoja-asetus. Ohjeen tätä asiaa käsittelevään kohtaan (kappaleeseen 9.3) tulisi tehdä sellainen muutos, jossa maininta ”henkilötietolain säädökset” vaihdetaan tietosuoja-asetukseksi.

Ohjeen tähän nimenomaiseen osioon työelämän tietosuojalain näkökulmasta tarvittavat muutokset ovat pieniä. En näe pelkkien edellä mainittujen kohtien muutoksella olevan kovinkaan suurta merkitystä ellei koko ohjetta päivitetä. Kansalaisille tietosuoja-asia tuntuu olevan omien kokemuksieni mukaan haastava, monimutkainen sekä hyvin voimakasta epävarmuutta aiheuttava. Kansalaisen näkökulmasta en koe ohjeen olevan luotettava, koska esimerkiksi ohjeessa olevat lakiviittaukset eivät enää pääosin pidä paikkaansa. Sekaannusta tällä hetkellä aiheuttaa kovasti se, että mikä tai mitkä tietosuojaan liittyvät lait ovat voimassa ja mitkä eivät. Näin ollen ei väärillä lakiviittauksilla oleva ohje missään nimessä poista tätä epävarmuutta.

Kehotan tietosuojavaltuutettua ottamaan muutos- tai paremminkin päivitystarpeen vakavasti, jotta kansalaisille olisi annettavaksi ajantasainen ohje. Tämä ohje päivittämisen jälkeen olisi mielestäni hyvä olla kansalaisten saatavilla myös tietosuojavaltuutetun toimiston verkkosivuilla. Sitä kautta sen löydettävyys helpottuisi ja mahdollisesti se myös tavoittaisi laajemman yleisön. Tämä mahdollisesti myös vähentäisi toimistossa asiakaspalvelun ruuhkaa ja työoikeuden sektorin työsumaa, jotka ehkä turhankin paljon koostuvat juuri niistä kysymyksistä joihin kameravalvonnan ohje vastaa. Tietosuojavaltuutetun toimiston sivuilla on toki myös Työelämän tietosuojan käsikirja, jossa kameravalvontaa on käsitelty, mutta samojen asioiden tiimoilta olisi siinäkin materiaalissa päivittämisen tarvetta. Seuraavan sivun kuvioihin on koottu Tietosuojavaltuutetun toimiston ohjeen muutostarpeet.



Kuvio 3 Koonti ensimmäisestä muutosehdotuksesta



Kuvio 4 Koonti toisesta muutosehdotuksesta

7 OMA POHDINTA KAMERAVALVONNAN HAASTEISTA YKSITYISYYDEN SUOJAN NÄKÖKULMASTA

Kuten johdannossa tutkimustani pohjustaessa kerroin, on koko kameravalvonta työelämässä harmillisen monelle työnantajalle hyvin epäselvä kokonaisuus. Haastavaa tuntuu olevan sen edellytyksien hahmottaminen ja täysi välinpitämättömyys sen avoimuudesta ja jopa sen lainmukaisesta toteuttamisesta. Omien havaintojeni mukaan useat työnantajat ajattelevat voivansa käyttää valvontaa ja siitä saatuja tallenteita surutta omia tarkoituksiaan varten. Unohtaen täysin, että kameravalvonta on lähtökohtaisesti työntekijöiden ja hänen omaisuutensa turvaamista varten.

Asia tuntuu olevan myös epäselvää työntekijöille. Tietosuoja-asetuksen voimaan astumisen jälkeen on noussut voimakkaasti pinnalle ärhäkkyys omien henkilötietojen suojelemiseksi. Yllättävän paljon ollaan siinä ajatelmassa, ettei omia tietoja tarvitse antaa minkään tahon käyttöön ja omaa yksityisyyttä halutaan suojella tarkasti. Ymmärrys siitä, että tietosuoja-asetus ei yksinomaan määrittele henkilötietojen käsittelystä vaan myös oma kansallinen lainsäädäntömme asettaa omat tarpeensa ja vaatimuksensa tietojen keräämiselle sekä käsittelylle, ei ole tavoittanut kansalaisia.

Omien havaintojeni pohjalta voin todeta, että monet kärjistyneet tilanteet työelämässä olisi voitu välttää riittävällä työntekijöiden informoinnilla. Avoimuus kameravalvontaa suunniteltaessa sekä sitä toteutettaessa auttaa välttämään ristiriidat ja epäselvyydet. Rekisterinpitäjän olisi hyvä ajatella asia niin, että rekisteröity ja hänen oikeutensa eivät aiheuta lisäkuormaa tai hankaluutta hänen toiminnalleen kaikenlaisine tietovaatimuksineen. Ajatusmalli olisi hyvä muuttaa niin, että rekisterinpitäjä on vastuullinen suojelemaan työntekijän yksityisyyttä yhtä lailla kuin turvallisuutta. Työntekijän on siis voitava tuntea turvallisuutta siitä että hänen yksityisyytään ei loukata. Ja tämä puolestaan saadaan aikaan riittävällä tiedottamisella henkilötietojen käsittelystä yhtä lailla kuin riittävä tiedotus tarvitaan esimerkiksi työturvallisuuteen liittyvistä asioista. Hyvin hoidettu tietosuoja yrityksessä on myös erinomainen kilpailukeino.

LÄHTEET

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679. Yleinen tietosuojasetus. Annettu 27.4.2016.

Euroopan tietosuojaneuvoston ohje henkilötietojen käsittelystä kameravalvonnassa. Guidelines 3/2019 on processing of personal data through video devices, version for public consultation. EDPB Plenary meeting, 09-10 July 20.

https://tietosuoja.fi/documents/6927448/10882171/edpb_guidelines_201903_videosurveillance.pdf/f9fb98bb-9736-c2ca-fc7a-749ffc3caaa3/edpb_guidelines_201903_videosurveillance.pdf. Avattu

20.11.2019

Euroopan tietosuojaneuvoston verkkosivut. Avattu 21.11.2019

https://edpb.europa.eu/about-edpb/about-edpb_fi

Euroopan tietosuojavaltuutetun verkkosivut. Avattu 21.11.2019

https://edps.europa.eu/about-edps/members-mission/supervisors_en

Hallituksen esitys 97/2018. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ja lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 10 §:n muuttamisesta

Helsingin HO, 21.4.2004,R04/6462, Kameravalvonta työpaikalla - tuomio sala-katselusta.

Kameravalvonnan yksityisyyden suoja ja henkilötietojen käsittely. Tietosuojavaltuutetun toimisto. 11.4.2011.

Laki tiedustelutoiminnan valvonnasta 121/2019.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 13.4.2007/449

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334

Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 1233/2013

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004.

Nyysölä, M. 2018. Yksityisyyden suoja työelämässä. Helsinki. Alma Talent.

Pirkanmaan käräjäoikeus. 19.4.2017, R17/660, työntekijöiden lainvastainen kuvaaminen työpaikalla

Rikoslaki 39/1889

Tietosuojalaki 1050/2018

Tietosuojavaltuutetun kannanotto 20.7.2006, 1378/45/2005, Henkilöstötilojen käytävällä tapahtuva kameravalvonta.

Tietosuojavaltuutetun kannanotto 14.2.2014, 697/452/2013, Työpaikan kameravalvonta, avoimuusperiaate ja työntekijöiden informoiminen.

Tietosuojavaltuutetun toimisto. Työelämän tietosuojan käsikirja. Toimintaohjeita yksityisyyden tarkastamiseksi työpaikalla. 21.6.2018. <https://tietosuoja.fi/useinkysyttya-tyoelama>. Avattu 28.10.2019.

Tietosuojavaltuutetun toimiston verkkosivut. Euroopan tietosuojaneuvosto järjestää julkisen kuulemisen henkilötietojen käsittelystä kameravalvonnassa. 16.7.2019. Luettu 21.11.2019.

https://tietosuoja.fi/artikkeli/-/asset_publisher/euroopan-tietosuojaneuvosto-jarjestaa-julkisen-kuulemisen-henkilotietojen-kasittelysta-kameravalvonnassa

Työsopimuslaki 55/2001

LIITTEET

Liite 1. Luku yhdeksän tietosuojavaltuutetun toimiston ohjeesta: Kameravalvonnan yksityisyyden suoja ja henkilötietojen käsittely

9. Kameravalvonta työpaikalla

Työpaikoilla tapahtuvaan kameravalvontaan sovelletaan em. henkilötietolain säännöksiin ja velvoitteiden lisäksi lakia yksityisyyden suojasta työelämässä (579/2004, työelämän tietosuojalaki).

Lain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia työelämässä. Lakia sovelletaan vain työnantajan ja työntekijän väliseen suhteeseen. Lakia sovelletaan kaikkiin työsuhteisiin, virkasuhteisiin ja niihin verrattaviin palvelussuhteisiin sekä oppisopimussuhteisiin.

Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijöiden henkilötietoja henkilötietolain 8.1 §:n 5 kohdan asiallisen yhteyden perusteella. Työelämän tietosuojalain 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. Tästä tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa edes työntekijän suostumuksella.

Työelämän tietosuojalain 21 §:ssä säädetään yhteistoimintavelvoitteesta teknisen menetelmin toteutetun valvonnan järjestämisessä. Työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät kuuluvat yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluiksi edellä mainituista asioista.

Yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen työnantajan on määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun kameravalvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä tiedotettava työntekijöille valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä.

Lailla ei perusteta tai luoda työnantajalle teknisen valvonnan osalta oikeuksia ja/tai velvollisuuksia, vaan tavoitteena on saada pelisääntöjen selventämiseksi työpaikoille hyviä yksityisyyden suojaa turvaavia menettelytapoja valvonnan osalta. Muussa lainsäädännössä, kuten työ-sopimuslaissa ja rikoslaissa on epäsuorasti säädetty rajat työnantajan valvontaoikeuksille säätämällä mm. tietyt yksityisyyden suojaa loukkaavat teot rangaistaviksi. Katso tarkemmin edellä kohta 2. salakatselu ja salakuuntelu säännökset.

21

Katso oppaat: "Työelämän tietosuoja –käsikirja", <http://www.tietosuoja.fi> -> oppaat

Työelämän tietosuoja -opas, TEM:n esite:
http://www.tem.fi/files/20193/8.013s_Tyoelaman_tietosuoja.pdf 9

Yhteistoimintamenettelyssäkään ei voida sopia sellaisesta kameravalvonnasta, joka ei täytä henkilötietolain tai työelämän tietosuojalain vaatimuksia tai täyttää mahdollisesti salakatselun tai salakuuntelun tunnusmerkistön.

9.1 Milloin kameravalvonta on sallittua

Kameravalvonnasta työpaikalla sekä asiallisesta käyttötarkoituksesta on säädetty työelämän tietosuojalain 16 – 17 §:ssä.

Työnantaja saa toteuttaa jatkuvasti kuvaa välittävän tai kuvaa tallentavan teknisen laitteen käyttöön perustuvaa valvontaa (*kameravalvonta*)²² vain käytössään olevissa tiloissa.

Kameravalvonta on sallittua tilanteissa, joissa tarkoituksena on

- työntekijöiden ja/tai muiden työntäjän tiloissa olevien henkilökohtaisen turvallisuuden varmistaminen
- omaisuuden suojaaminen
- tuotantoprosessien asianmukaisen toiminnan valvominen
- sekä edellä mainittuja vaarantavien tilanteiden ennaltaehkäiseminen tai selvittäminen.

22

Työelämän tietosuojalaki 16 §. 10

9.2. Milloin kameravalvonta on kiellettyä

Kameravalvontaa voi suorittaa vain työntäjän käytössä olevissa tiloissa, mutta kameravalvontaa ei tule olla henkilöstö- ja sosiaalityötiloissa, pukeutumistiloissa, wc-tiloissa tai muissa vastaavissa tiloissa taikka työntekijän käyttöön osoitetussa henkilökohtaisessa työhuoneessa. Kameravalvontaa ei koskaan saa käyttää työntekijän tai tiettyjen työntekijöiden tarkkailuun työpaikalla.

Poikkeuksia: Kameravalvonta voidaan kohdentaa tiettyyn työpisteeseen, jos se on välttämätöntä:

- työntekijään kohdistuvan ilmeisen väkivallan, turvallisuuden tai terveyden vaarantumisen uhan vuoksi
- omaisuuteen kohdistuvien rikosten estämiseksi ja selvittämiseksi, jos työntekijän tehtäviin olennaisesti kuuluu käsitellä arvoltaan tai laadultaan merkittävää omaisuutta, kuten rahaa, arvopapereita tai arvoesineitä.
- työntekijän pyynnöstä, jos kameravalvonta perustuu työntekijän etujen ja oikeuksien varmistamiseksi ja asiasta on sovittu työntäjän ja työntekijän välillä.

9.3 Avoimuus ja informointi kameravalvontaa toteutettaessa työpaikoilla

Työnantajan on kameravalvontaa suunnitellessaan ja toteuttaessaan pidettävä huolta siitä, että²³

- ennen kameravalvonnan käyttöönottamista selvitetään työntekijöiden yksityisyyteen vähemmän puuttuvien muiden keinojen käyttömahdollisuudet.
- työntekijän yksityisyyteen ei puututa enempää kuin on välttämätöntä toimenpiteiden tarkoituksen saavuttamiseksi.
- valvonnalla saatujen henkilöitä koskevien tallenteiden käyttö ja niiden muu käsittely suunnitellaan ja toteutetaan ottaen huomioon henkilötietolain säädökset²⁴ riippumatta siitä, muodostavatko tallenteet mainitussa laissa tarkoitettun henkilörekisterin.
 - rekisterinpitäjän huolellisuusvelvoite
 - henkilötietojen käsittelyn etukäteinen suunnitteluvelvollisuus
 - asiallisen käsittelyperusteen vaatimus ja käsittelyn tarkoitus
 - käyttötarkoitussidonnaisuus
 - velvollisuus laatia rekisteriseloste ja pitää se jokaisen saatavilla
 - suojaamisvelvollisuus (organisatorinen ja tietotekninen) laittomalta luovuttamiselta sivullisiin nähden.
 - vaitiolovelvollisuus
 - henkilörekisterin hävittäminen
- työntekijöille tiedotetaan yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen kameravalvonnan alkamisesta, toteuttamisesta ja siitä, miten ja missä tilanteissa mahdollisia tallenteita käytetään.²⁵
- jos kameravalvonta on välttämätöntä kohdistaa tiettyyn työpisteeseen, jossa työntekijä työskentelee²⁶, on kameroiden sijainnista tiedotettava työntekijöitä.
- kameravalvonnasta ja sen toteuttamistavasta ilmoitetaan näkyvällä tavalla niissä tiloissa, joihin kamerat on sijoitettu.
- tallenteita saadaan käyttää vain niihin tarkoituksiin, joita varten kameravalvontaa on suoritettu ja siten kuin yhteistoimintamenettelyssä on kameravalvonnan käyttämisestä määritelty.
- edellä mainitun estämättä työnantajalla on kuitenkin oikeus käyttää tallenteita myös seuraaviin tarkoituksiin:

1) työsuhteen päättämisen perusteen toteennäyttämiseksi.

2) tasa-arvolajissa²⁷ tarkoitettun häirinnän tai ahdistelun taikka työturvallisuuslaissa²⁸ tarkoitettun häirinnän ja epäasiallisen käytöksen selvittämiseksi ja toteen näyttämiseksi. Työnantajalla tulee olla perusteltu

syy epäillä työntekijän syyllistyneen häirintään, ahdisteluun tai epäasialliseen käytökseen.

²³ Työelämän tietosuojalaki 17 §.

²⁴ Henkilötietolain 5 — 7, 10 ja 32 — 34 §§.

Työelämän tietosuojalaki 21 §. ²⁵

²⁶ Työelämän tietosuojalain 16 §:n 2 mom. tarkoittamissa tilanteissa.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) ²⁷

²⁸ Työturvallisuuslaki (738/2002) 11

3) työtapaturman tai muun työturvallisuuslaissa tarkoitettua vaaraa tai uhkaa aiheuttaneen tilanteen selvittämiseksi.

9.4 Kameravalvontatallenteiden hävittäminen

Lain mukaan tallenteet on **hävitettävä heti**, kun ne eivät enää ole tarpeen kameravalvonnan tarkoituksen toteuttamiseksi ja viimeistään **vuoden kuluttua** tallentamisen päättymisestä. ²⁹ Hävittämisen osalta on otettava huomioon myös henkilötietolain mukainen tarpeellisuusvaatimus sekä säännökset henkilökisterin hävittämisestä. ³⁰

Tallenteen saa kuitenkin lain mukaan säilyttää tämän määräajan jälkeen, jos se on tarpeen ennen säilyttämisen enimmäismääräajan loppua selvittäväksi tulleen häirintään, ahdisteluun tai epäasialliseen käytökseen liittyvän asian tai työtapaturman tai työturvallisuusasian käsittelyn loppuun saattamiseksi. Tallenne voidaan myös säilyttää, jos työnantaja tarvitsee tallennetta työsuhteen päättämisen asianmukaisuuden toteennäyttämiseksi taikka jos tallenteen säilyttämiseen on muu erityinen syy.

9.5 Rangaistussäännökset

Työntekijä tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästi huolimattomuudesta vastoin työelämän tietosuojalain säännöksiä toteuttaa kameravalvontaa ja/tai rikkoo säännöksiä kameravalvonnan avoimuudesta, voidaan tuomita työelämän tietosuojalain rikkomisesta sakkoon. ³¹

Rangaistus henkilökisteririkoksesta, salakatselusta ja salakuuntelusta säädetään rikoslaisissa (39/1889).

Liite 2. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 16-17 §

5 luku

Kameravalvonta työpaikalla

16 §

Kameravalvonnan edellytykset

Työnantaja saa toteuttaa jatkuvasti kuvaa välittävän tai kuvaa tallentavan teknisen laitteen käyttöön perustuvaa valvontaa (*kameravalvonta*) käytössään olevissa tiloissa työntekijöiden ja muiden tiloissa oleskelevien henkilökohtaisen turvallisuuden varmistamiseksi, omaisuuden suojaamiseksi tai tuotantoprosessin asianmukaisen toiminnan valvomiseksi sekä turvallisuutta, omaisuutta tai tuotantoprosessia vaarantavien tilanteiden ennaltaehkäisemiseksi tai selvittämiseksi.

Kameravalvontaa ei kuitenkaan saa käyttää tietyn työntekijän tai tiettyjen työntekijöiden tarkkailuun työpaikalla. Käymälässä, pukeutumistilassa tai muussa vastaavassa paikassa tai muissa henkilöstötiloissa taikka työntekijöiden henkilökohtaiseen käyttöön osoitetussa työhuoneessa ei myöskään saa olla kameravalvontaa.

Työnantaja voi kuitenkin 1 momentin estämättä kohdentaa kameravalvonnan tiettyyn työpisteeseen, jossa työntekijöitä työskentelee, jos tarkkailu on välttämätöntä:

- 1) työntekijän työhön liittyvän ilmeisen väkivallan uhkan tai hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen ilmeisen haitan tai vaaran ehkäisemiseksi;
- 2) omaisuuteen kohdistuvien rikosten estämiseksi ja selvittämiseksi, jos työntekijän tehtävän olennaisena osana on käsitellä arvoltaan tai laadultaan merkittävää omaisuutta, kuten rahaa, arvopapereita tai arvoesineitä; tai
- 3) työntekijän etujen ja oikeuksien varmistamiseksi ja kameravalvonta perustuu tarkkailun kohteeksi tulevan työntekijän pyyntöön. ([15.3.2019/347](#))

17 §

Avoimuus kameravalvontaa toteutettaessa

Työnantajan on kameravalvontaa suunnitellessaan ja toteuttaessaan pidettävä huolta siitä, että:

- 1) ennen kameravalvonnan käyttöönottoa selvitetään työntekijöiden yksityisyyteen vähemmän puuttuvien muiden keinojen käyttömahdollisuudet;
- 2) työntekijän yksityisyyteen ei puututa enempää kuin on välttämätöntä toimenpiteiden tarkoituksen saavuttamiseksi;

3 kohta on kumottu L:lla [15.3.2019/347](#).

- 4) tallenteita käytetään vain niihin tarkoituksiin, joita varten tarkkailua on suoritettu;

5) työntekijöille tiedotetaan 21 §:ssä tarkoitetun yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen kameravalvonnan alkamisesta, toteuttamisesta ja siitä, miten ja missä tilanteissa mahdollisia tallenteita käytetään sekä 16 §:n 2 momentin tarkoittamissa tilanteissa kameroiden sijainnista; ja

6) kameravalvonnasta ja sen toteuttamistavasta ilmoitetaan näkyvällä tavalla niissä tiloissa, joihin kamerat on sijoitettu.

Työnantajalla on oikeus 1 momentin 4 kohdan ja 21 §:n estämättä käyttää tallenteita:

- 1) työsuhteen päättämisen perusteen toteennäyttämiseksi;
- 2) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa ([609/1986](#)) tarkoitetun häirinnän tai ahdistelun, yhdenvertaisuuslain ([1325/2014](#)) [14 §:ssä](#) tarkoitetun häirinnän taikka työturvallisuuslaissa ([738/2002](#)) tarkoitetun häirinnän ja epäasiallisen käytöksen selvittämiseksi ja toteennäyttämiseksi, jos työnantajalla on perusteltu syy epäillä työntekijän syyllistyneen häirintään, ahdisteluun tai epäasialliseen käytökseen; tai ([30.12.2014/1345](#))
- 3) työtaturman tai muun työturvallisuuslaissa tarkoitettua vaaraa tai uhkaa aiheuttaneen tilanteen selvittämiseksi.

Tallenteet on hävitettävä heti, kun ne eivät enää ole tarpeen kameravalvonnan tarkoituksen toteuttamiseksi ja viimeistään vuoden kuluttua tallentamisen päättymisestä. Tallenteen saa kuitenkin säilyttää tämän määräajan jälkeen, jos se on tarpeen ennen säilyttämisen enimmäismääräajan loppua selvittäväksi tulleen 2 momentissa tarkoitetun asian käsittelyn loppuun saattamiseksi tai jos työnantaja tarvitsee tallennetta työsuhteen päättämisen asianmukaisuuden toteennäyttämiseksi taikka jos tallenteen säilyttämiseen on muu erityinen syy.