



Krister Kojo

Etätyön valvonta asiantuntija- organisaatioissa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Toukokuu 2021

Tiivistelmä

Tekijä:	Krister Kojo
Otsikko:	Etätyön valvonta asiantuntijaorganisaatiossa
Sivumäärä:	65 sivua + 1 liitettä
Aika:	Toukokuu 2021
Tutkinto:	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma:	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto:	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja:	Lehtori Eija Westerberg

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työnantajan oikeudet ja velvollisuudet etätyön valvontaan asiantuntijaorganisaatiossa voimassa olevan lainsäädännön perusteella. Lisäksi työssä tarkasteltiin, mitä menetelmiä työnantaja voi työntekijän etätyön valvontaan käyttää.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin lainoppia, koska työssä pyrittiin tulkitsemaan voimassa olevaa oikeutta. Menetelmän tarkoituksena oli selvittää, mitä voimassa olevalla oikeudella tarkoitettiin tämän opinnäytetyön tavoitteen näkökulmasta. Työn pääasiallinen lähdeaineisto oli voimassa oleva lainsäädäntö. Työssä käytettiin myös oikeuskirjallisuutta tulkinnan tukena. Keskeisimmät työssä käytettävät lait olivat perustuslaki, työsopimuslaki, yhteistoimintalaki, työturvallisuuslaki, työaikalaki, laki yksityisyyden suojasta työelämässä ja laki sähköisen viestinnän palveluista.

Lainsäädännön tavoitteena on suojata työntekijän alisteista asemaa työsuhteessa ja turvata työntekijän yksityisyyttä. Laissa määritellään, miten työnantajan tulee toimia ottaessaan käyttöön työntekijän valvontaan käytettäviä menetelmiä. Laissa ei kuitenkaan määritellä tyhjentevästi, mitä menetelmiä etätyön valvontaan saa käyttää ja mitä ei.

Työnantajalla on työsopimuslaissa määritellyn direktio-oikeuden nojalla oikeus valvoa työntekijän työsuoritusta ja työturvallisuuslaissa sekä työaikalaisissa määritelty velvollisuus työntekijän valvontaan. Työntekijää voi valvoa etätyössä teknisin menetelmin, koska luonnollinen valvonta etätyössä on mahdotonta. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa lähtökohtana on, että teknisin menetelmin toteutettu etätyön valvonta on sallittua, mikäli se on toteutettu siten, ettei se riko muissa laeissa määriteltyjä säännöksiä.

Avainsanat: Etätyö, valvonta, tekninen valvonta, luonnollinen valvonta, työoikeus, yksityisyydensuoja

Abstract

Author: Krister Kojo
Title: Surveillance at Telework in Expert Organization
Number of Pages: 65 pages + 1 appendix
Date: 21 May 2021

Degree: Bachelor of Business Administration
Degree Programme: Economics and Business Administration
Specialisation option: Leadership and Organizational Development
Instructor: Eija Westerberg, Senior Lecturer

This thesis aimed to find out the rights and obligations of the employer for the surveillance of telework in the expert organization based on the existing legislation. The work also investigated what methods the employer can use for surveillance of the employee's telework.

The research methods used was jurisprudence since the thesis aimed to interpret the existing law and clarify what the valid law meant from the point of view of the aim of this thesis. The theoretical framework relied on the existing legislation as well as legal literature to support interpretation. The main laws used in the thesis were the Constitution Act, the Employment Contracts Act, the Co-operation Act, the Occupational Safety Act, the Working Hours Act, the Act on the Protection of Privacy in Working Life, and the Act on Electronic Communications Services.

The purpose of the legislation is to protect the employee's subordinate position in the employment relationship and to safeguard the employee's privacy. The law defines how the employer should act when considering the means for surveillance of the employees. However, the law does not exhaustively define which methods may and may not be used for surveillance of telework.

The thesis demonstrated that, according to the Employment Contracts Act, the employer has the right to supervise the employee's work performance and has the obligation to supervise the employee in accordance with the Occupational Safety and Health Act and the Working Hours Act. The employee can only be monitored remotely with technical methods. The premise of the Act on the Protection of Privacy in Working Life is that telework surveillance carried out by technical methods is permitted, provided that it is implemented in a way that it does not violate the provisions defined elsewhere in the legislation.

Keywords: Teleworking, surveillance, technical surveillance, natural surveillance, labour law, privacy

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Aluksi	1
1.2	Tavoitteet ja aiheen rajaus	3
1.3	Viitekehys ja tutkimusmenetelmä	4
1.4	Rakenne	6
1.5	Käsitteet ja määritelmät	6
2	Etätyö	8
2.1	Yleistä	8
2.2	Historia ja nykytila	9
2.3	Etätyöstä sopiminen	10
2.4	Etätyötä koskeva lainsäädäntö	12
2.5	Etätyöntekijän asema verrattuna työntekijään	15
2.6	Etätyötä koskevat oikeustapaukset	16
3	Valvonta	16
3.1	Yleistä	17
3.2	Historiasta	18
3.3	Valvonnan muodot	19
3.3.1	Yleistä	19
3.3.2	Tekninen valvonta	21
3.3.3	Elektroninen valvonta	22
3.4	Työn valvontaa koskeva lainsäädäntö	23
3.4.1	Yleistä	23
3.4.2	Työlainsäädäntö ja työsopimuslaki	24
3.4.3	Perustuslaki	26
3.4.4	Tietosuoja-asetus ja tietosuojalaki	27
3.4.5	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä	29
3.4.6	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä	31
3.4.7	Laki sähköisen viestinnän palveluista	32
3.4.8	Työturvallisuuslaki	34
3.4.9	Rikoslaki	34
3.5	Työn valvontaa koskevat oikeustapaukset	35
3.6	Etätyön valvontaan käytettävien menetelmien tarkastelua	38
3.6.1	Yleistä	38

3.6.2	Kameravalvonta	40
3.6.3	Kulunvalvonta ja työajanseuranta	41
3.6.4	Paikantaminen	43
3.6.5	Puhelimen valvonta	44
3.6.6	Sähköisen viestinnän valvonta	45
3.6.7	Valvontasovellukset	46
4	Johtopäätökset	48
	Lähteet	52
	Liitteet	60
	Liite 1. Opinnäytetyössä käytettävät lyhenteet	60

1 Johdanto

Tässä luvussa käsitellään opinnäytetyön taustaa, tavoitteita, aiheen rajausta, viitekehystä, tutkimusmenetelmää ja rakennetta. Johdannossa luodaan pohja opinnäytetyölle.

Johdannossa muun muassa käsitellään opinnäytetyön aiheen ajankohtaisuutta ja tuodaan esille nykytilanne. Johdannossa tuodaan esille myös opinnäytetyön tavoitteet sekä tutkimuskysymykset. Tämä luku auttaa lukijaa ymmärtämään opinnäytetyön rakenteen. Lisäksi tämä luku pohjustaa opinnäytetyön aihetta. Luvun tavoitteena on antaa lukijalle kokonaiskuva opinnäytetyöstä.

1.1 Aluksi

Työn murroksesta on puhuttu pitkään ja etätyö on ollut osa tätä keskustelua jo 1970-luvulta saakka, jolloin etätyöilmiötä on kuvattu eri termein. Tieto- ja viestintäteknologian kehittyessä ja tietotyön lisääntyessä ilmiöstä on tullut laajemmin tunnettu ja etätyöhön siirtyminen on ollut kasvava trendi. (Pekkola 2002, 3.) Etätyöllä siis tarkoitetaan tapaa tehdä työtä hyödyntäen tieto- ja viestintäteknologiaa työpaikasta riippumattomassa paikassa, esimerkiksi kotona (Rauramo 2017).

Keväällä 2020 monet organisaatiot ottivat suuren digiloikan siirtäessään työntekijät etätöihin Suomen hallituksen etätyösuosituksen vuoksi.¹ Työnantajien oli reagoitava tähän muutokseen ja tarjottava työntekijöilleen mahdollisuus tehdä etätöitä. Ne organisaatiot, joissa ei ollut aikaisemmin etätyömahdollisuutta, oli-

¹ Hallitus linjasi 16.3.2020 antamassaan päätöksessä, että COVID-19 -pandemian leviämisen ehkäisemiseksi julkisen sektorin työntekijät, joiden työtehtävät sen mahdollistavat, työskentelevät etätyössä. Vastaavaa toimenpidettä suositeltiin myös yksityiselle sektorille. Etätyösuositusta on tämän jälkeen jatkettu toistaiseksi ja sitä tarkastellaan uudelleen 30.6.2021 mennessä. (Valtioneuvosto 2020.)

vat suuren muutoksen edessä. Organisaatioissa jouduttiin esimerkiksi pohtimaan, miten etätyöhön siirtymisessä ja organisaation toiminnan jatkamisessa onnistuttaisiin ja miten etätyöntekijöiden työsuorituksen tuloksellisuutta mitattaisiin. Vaikka etätyön hyödyistä on julkaistu monia tutkimuksia, monet organisaatiot eivät olleet tarjonneet mahdollisuutta etätyöhön ennen hallituksen etätyösuositusta. Etätyöhön liittyy myös monia oikeudellisia kysymyksiä ja ristiriitoja, joihin ei löydy lainsäädännöstä suoraa vastausta. Kysymyksiä herättää esimerkiksi työnantajan mahdollisuudet etätyön valvontaan.

Vaikka etätyötä pidetään usein työyhteisön etuna, siihen liittyy usein myös haasteita. Suomen yliopistojen ja Työterveyslaitoksen yhteistyössä tekemän tutkimuksen ”Etätyö Suomessa koronaviruspandemian aikana” -raportin alustavissa havainnoissa on nostettu esille tekijöitä, jotka vaikuttavat etätyöskentelyyn sopeutumiseen kielteisesti. Yksi näistä tekijöistä on sosiaaliset tekijät, kuten ihmisten välinen luottamus. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että ihmisten välinen luottamus liitettiin kielteisesti etätyöhön sopeutumiseen. (Blomqvist & Sivunen & Vartiainen & Ohlsson & Ropponen & Henttonen & van Zoonen 2020, 7.) Myös Yhdysvalloissa tehty tutkimus osoittaa, että nopea etätyöskentelyyn siirtyminen on heikentänyt luottamusta työntekijöiden ja työnantajien välillä (Parker & Caroline & Keller 2020). Toimittaja Joanna Palmén (2021) mainitsee *Talouselämä* -lehden artikkelissaan, että World Values -tutkimuksen mukaan suomalaiset kuitenkin luottavat toisiinsa huomattavasti paremmin verrattaessa muihin maihin. Esimerkiksi amerikkalaisissa medioissa on kirjoitettu erilaisista työntekijöiden valvontasovelluksista. Valvontasovelluksilla viitataan tietokoneohjelmiin, joilla työnantaja pystyy valvomaan työntekijöiden aktiivisuutta ja tuottavuutta työpäivän aikana. Palmén kirjoittaa seuraavasti: ”Suomessa valvontasovellusten käyttö työntekijän valvontaan olisi kuitenkin laitonta”. (Palmén 2021.) Kiinnostukseni opinnäytetyön aihetta kohtaan heräsi Palménin kommentista.

Entistä itseohjautuvamman ja avoimemman johtamiskulttuurin kehityksen myötä kuvitellaan, että työn jatkuva valvominen on vähentynyt ja luotetaan siihen, että työntekijät ohjautuvat itsestään eivätkä tarvitse ohjausta ja valvontaa. Todelli-

suudessa työntekijöiden valvonta on muuttunut huomaamattomammaksi tietokoneilla tehtävän työn lisääntyessä. Teknologian kehityksen myötä työnantajan mahdollisuus valvoa on lisääntynyt ja valvontaan käytettäviä menetelmiä on enemmän kuin koskaan aikaisemmin. Myös teknisten ja elektronisten valvontajärjestelmien kehittyminen on tehnyt työntekijöiden valvonnasta huomaamattomampaa. Nykyään työnantaja ei ole enää fyysisesti läsnä työpaikalla valvomassa työntekijöitä. Vaikka työntekijät ovat etätyössä, on työnantajalla silti intressi varmistaa työntekijöiden sääntöjen noudattaminen, työn määrä ja työn tuoksellisuus. (Mamia & Alvesalo-Kuusi & Kuokkanen & Virtanen 2011, 16.)

Työsopimuslain, *jäljempänä TSL*, mukaan työnantajalla on direktio-oikeus eli työnjohto- ja valvontaoikeus, joka tarkoittaa, että työnantaja saa määrätä miten, missä ja milloin työ tulee tehdä. Työnantajalla on direktio-oikeuden nojalla oikeus valvoa työntekoa ja sen lopputuloksen laatua. (Äimälä & Nyysölä & Åström 2020a). Työntekijän etätyösuorituksen valvontamahdollisuuksia kuitenkin rajoittaa Suomen lainsäädäntö. Nyysölä (2020a) huomauttaa, että työnantajan suorittama valvonta voidaan kokea työntekijän yksityisyyttä rajoittavana tekijänä. Tämän vuoksi työntekijän oikeuksista yksityisyyden suojaan määrätään Suomen lainsäädännössä. Lainsäädännössä ei kuitenkaan ole suoria säädöksiä etätyöstä tai sen valvonnasta. Käsillämme on siis työoikeudellinen ongelma, joka vaatii syvempää tarkastelua ja tulkintaa.

1.2 Tavoitteet ja aiheen rajaus

Tässä opinnäytetyössä syvennyttään etätyön valvontaan liittyviin työoikeudellisiin kysymyksiin. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää työnantajan oikeudet ja velvollisuudet valvoa etätyöntekijöitä voimassa olevan lainsäädännön perusteella. Vertailun kohteena on laissa määritelty työnantajan oikeus valvontaan ja työntekijän oikeus yksityisyyden suojaan. Opinnäytetyön toissijaisena tavoitteena on tarkastella erilaisia etätyön valvontamenetelmiä ja niiden lainmukaisuutta. Tavoitteeseen pääsemiseksi selvitetään oikeuslähteiden avulla

- mitä etätyö ja työntekijän valvonta on

- miten työntekijöiden etätyöstä ja valvonnasta tulee sopia
- miten työnantajan direktio-oikeus ulottuu etätöiden valvontaan
- mitä oikeuksia työntekijällä on yksityisyyden suojaan
- millaisia menetelmiä työntekijöiden valvontaan on olemassa.

Opinnäytetyö on rajattu koskemaan asiantuntijaorganisaatioita, joissa työn tekeminen on pääasiallisesti tietokoneella tehtävää työtä. Opinnäytetyön kohteena ovat siis asiantuntijaorganisaatiot, joissa tehdään kokonaan, lähes kokonaan tai osittain etätöitä. Lisäksi opinnäytetyö on rajattu koskemaan vain työsuhteessa olevia työntekijöitä. Opinnäytetyö on kirjoitettu pääasiallisesti työnantajan näkökulmasta, vaikka tavoitteeseen pääsemiseksi tarkastellaan myös työntekijän oikeuksia. Tämä opinnäytetyö ei rajoitu tiettyyn alaan, vaan etätyöntekijöitä tarkastellaan toimialojen rajoja huomioimatta. Tarkoituksena tai tavoitteena ei ole ottaa kantaa valvonnan vaikutukseen työyhteisössä, työhyvinvoinnissa tai muutenkaan valvonnan eettisyyteen.

1.3 Viitekehys ja tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön viitekehystenä käytetään eri oikeuslähteitä ja kirjallisuutta etätyöstä ja työntekijöiden valvonnasta. Työntekijän valvontaa määrittelee pitkälti Suomen lainsäädäntö, minkä vuoksi tässä opinnäytetyössä keskitytään työntekijän valvontaan liittyvän lainsäädännön käsittelemiseen. Jotta opinnäytetyössä päästäisiin edellä määriteltäviin tavoitteisiin, tulee aiheita tutkia pääasiallisesti työlainsäädännön näkökulmasta. Viitekehysten avulla selvitetään, mitä Suomen lainsäädännössä säädetään työntekijän valvonnasta. Viitekehysten tarkoituksena on siis tuoda esille ja selittää opinnäytetyössä käytettävät keskeisimmät käsitteet ja aihealueet Suomen lainsäädännön ja muiden lähteiden kautta.

Opinnäytetyön viitekehysten rakenne koostuu kahdesta pääluvusta. Koska opinnäytetyön keskeisimpänä aiheena on etätö ja sen valvonta, on näiden käsitteiden ja määritelmien avaaminen keskeisenä osana viitekehystä. Toisessa luvussa käsitellään etätöitä yleisesti, etätöyhteisöistä ja tulkitaan etätöihin liit-

tyvää lainsäädäntöä. Kolmannessa luvussa käsitellään valvontaa yleisesti ja tarkastellaan työntekijän valvontaa koskevaa lainsäädäntöä. Kolmannessa luvussa tuodaan esiin muun muassa se, miten lainsäädännössä määrätään etätöiden valvonnasta ja mitä velvollisuuksia, oikeuksia ja edellytyksiä lainsäädännössä määritellään työnantajalle etätöiden valvonnasta.

Lainsäädännön näkökulmasta etätöntyöntekijän valvontaan liittyy useita seikkoja. Tämän opinnäytetyön viitekehysessä tullaan keskustelemaan yksityisyyden suojasta, tietosuojasta, yhteistoiminnasta, direktio-oikeudesta sekä teknisestä ja elektronisesta valvonnasta. Viitekehysessä myös tarkastellaan erilaisia tapoja valvoa etätöntyöntekijän työsuoritusta. Lisäksi tarkastellaan millaisia työkaluja työnantaja saa etätöiden valvomisessa käyttää.

Tämän opinnäytetyön lähteitä ovat oikeuslähteet, kuten lainsäädäntö, oikeuskäytäntö ja lain esityöt, kuten hallituksen esitykset. Opinnäytetyössä käytetään lähteinä myös Alma Talent -palvelussa olevaa oikeuskirjallisuutta. Keskeisimpiä kirjoittajia ovat muun muassa Nyyslä, Äimälä, Åström, Koskinen, Nieminen, Nordström, Ullakonoja, Valkonen ja Saarinen. Koska etätöiden valvonnasta ei ole kertynyt oikeuskäytäntöä, lähteinä käytetään pääasiassa lainsäädäntöä ja oikeuskirjallisuutta. Työoikeuden professori Seppo Koskinen on kirjoittanut artikkeleita työntekijän valvonnasta, joita opinnäytetyössä käytetään lähteenä. Lähteenä on myös Työministeriön etätöyöopas työnantajille, jonka toimittajina ovat Pekkola ja Uskelin ja artikkelien kirjoittajina ovat Salmenperä, Pekkola, Hanhike, Helle ja Uskelin. Mamia ym. (2011) ovat tehneet tutkimuksen yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa työntekijän elektronisesta valvonnasta, mihin myös viitataan tässä työssä. Tässä työssä käytetään myös muita relevantteja asiantuntija-artikkeleita ja lähteitä, jotka ovat saatavilla internetissä.

Tässä työssä käytettävä tutkimusmenetelmä on lainopillinen menetelmä. Lainopillista menetelmää käytetään, kun tutkimuskohteena on voimassa olevan oikeuden tulkinta. Menetelmän tarkoituksena on selvittää mitä voimassa olevalla oikeudella tarkoitetaan tämän opinnäytetyön tutkimusongelman näkökulmasta.

(Husa & Mutanen & Pohjolainen 2008, 20.) Lainopillisen menetelmän avulla voidaan erotella toisistaan oikeudellinen ja ei oikeudellinen (Kolehmainen 2015, 114). Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää oikeuslähteiden avulla työnantajan oikeudet ja velvollisuudet etätyönteon valvontaan. Lainopillinen menetelmä on tätä varten oikea tutkimusmenetelmä, koska Suomen lainsäädännössä ei ole tyhjentävästi säädetty etätyöstä tai sen valvonnasta. Koska tässä opinnäytetyössä on kyse voimassa olevan oikeuden tulkinnasta, tutkimusongelmaa ei voi laadullisen tai määrällisen tutkimusmenetelmän avulla selvittää.

1.4 Rakenne

Opinnäytetyö koostuu kokonaisuudessaan neljästä osa-alueesta, jotka voidaan jakaa neljään eri lukuun. Osa-alueet ovat johdanto, viitekehys, johtopäätökset sekä lähteet ja liitteet. Johdannossa käsitellään opinnäytetyön työn taustaa, aihetta, tutkimusmenetelmää, viitekehystä ja rakennetta sekä opinnäytetyön keskeisimpiä käsitteitä ja määritelmiä. Johdannon tarkoituksena on antaa lukijalle kattava kuva opinnäytetyössä käsiteltävistä asioista.

Opinnäytetyön viitekehyksessä syvennytään etätyötä ja valvontaa koskeviin käsitteisiin sekä lainsäädännön määräyksiin. Viitekehyksessä lukijalle pyritään avaamaan opinnäytetyön aiheita, kuten etätyö, valvonta ja etätyöntekijän valvontaa koskevaa lainsäädäntöä. Viitekehyksessä syvennytään etätyöntekijän valvontaa koskevaan lainsäädännön käsittelemiseen.

Neljännessä osassa, eli johtopäätöksissä, verrataan viitekehystä työn tavoitteisiin ja tuodaan selkeästi koottuna vastaukset johdannossa esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Johtopäätöksissä arvioidaan opinnäytetyön tavoitteita ja opinnäytetyön prosessissa onnistumista.

1.5 Käsitteet ja määritelmät

Tässä luvussa selitetään opinnäytetyön keskeisimmät käsitteet. Käsitteet auttavat lukijaa ymmärtämään opinnäytetyössä käsiteltäviä asioita.

Asiantuntijaorganisaatiolla tarkoitetaan organisaatiota, jonka henkilöstöstä suurin osa on korkeasti koulutettuja asiantuntijoita.

Etätyöllä tarkoitetaan työn tekemistä muualla kuin työnantajan tarjoamissa tiloissa esimerkiksi kotona (Rauramo 2017).

Etätyöntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka tekee työtä työnantajan lukuun muualla kuin työnantajan tarjoamassa tilassa (Rauramo 2017).

Työntekijällä tarkoitetaan työnantajan tarjoamissa tiloissa työskentelevää työntekijää, joka henkilökohtaisesti tekee työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan (Rauramo 2017).

Valvonnalla tarkoitetaan työnantajan toimesta suoritettua työntekijään kohdistuvaa työaikana tapahtuvaa valvontaa. Valvonta voi olla luonnollista tai teknistä valvontaa. (Mamia ym. 2011; Koskinen 2013, 5; Nyssölä 2020c.)

Teknisellä valvonnalla tarkoitetaan kulunvalvontaa, kameravalvontaa, sähköpostin ja tietoverkon valvontaa, työntekijän sijainnin seuranta ja muuta teknistä valvontaa. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004, 21 §).

Elektronisella valvonnalla tarkoitetaan valvontaa, jota voidaan mitata tietotekniikan avulla. Esimerkiksi valvontasovellukset, elektroniset järjestelmät, kuten valvontasovellukset. (Mamia ym. 2011, 2.) Elektroninen valvonta on teknistä valvontaa.

Luonnollisella valvonnalla tarkoitetaan työnantajan tiloissa tapahtuvaa valvontaa, kuten esimerkiksi viikkopalavereissa työnantajan tekemiä huomioita työntekijöistä. (Koskinen 2013, 5).

Työsuhteella tarkoitetaan työntekijän työntekoa työnantajan valvonnan ja johdon alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työsuhde syntyy, kun työtä aloitetaan tekemään työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. (Työsopimuslaki 2001, 1 §.)

Tietotyöllä tarkoitetaan tietokoneella tehtävää työtä (Mamia ym. 2011, 13).

Sähköisellä viestinnällä tarkoitetaan tietoa, jota välitetään tai jaetaan sähköisesti (Laki sähköisen viestinnän palveluista 2014, 3 §).

2 Etätyö

Tässä luvussa käsitellään etätyötä erillisenä ilmiönä ja selvitetään, mitä etätyö on, miten siitä tulisi sopia ja millaista etätyöhön liittyvää lainsäädäntöä on olemassa. Tässä luvussa käsitellään myös etätyöntekijää suhteessa työnantajan tiloissa työskentelevään työntekijään ja tarkastellaan niiden eroavaisuuksia.

Jotta voidaan selvittää, miten etätyötä saa valvoa, tulee ensin tarkastella etätyötä ja valvontaa erillisinä ilmiöinä ja selvittää, mitä etätyö on ja mitä sillä tarkoitetaan. Etätyöstä sopimisella on yhteys valvontaan käytettävistä menetelmistä, koska sopimuksessa sovitaan etätyön ehdoista.

2.1 Yleistä

Etätyö on tapa tehdä työtä hyödyntäen tieto- ja viestintäteknologiaa työpaikasta riippumattomassa paikassa, esimerkiksi kotona, mökillä tai matkustaessa. Etätyöllä tarkoitetaan työn tekemistä muualla kuin työnantajan tarjoamissa tiloissa. Etätyö on yleensä joustavaa ja vapaaehtoista, ja se perustuu sopimukseen ja sääntöihin. (Rauramo 2017.)

Tieto- ja viestintäteknologian kehitys on mahdollistanut tietotyötä tekevien etätyöskentelyn ja on huomattavaa, että kehitys etätyöhön siirtymiseen on ollut työelämässä hitaasti kasvava trendi. Työ, jossa tehtävien sisältö keskittyy tiedon käsittelyyn, siirtämiseen ja muokkaamiseen, on mahdollista järjestää nykyisen teknologian avulla muualla kuin yhdessä kiinteässä työpisteessä. Etätyö on siis työtä, jossa työ tehdään siellä, missä työn tekeminen on tarkoituksenmukaista sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta. (Salmenperä 2007, 3.) Nykyään työ ei ole enää samassa määrin sidottua aikaan, paikkaan ja paikalla oloon kuin ennen. COVID-19-pandemian aikana Suomessa tehdyn tutkimuksen mukaan etätyön tekeminen tulee lisääntymään myös jatkossa, ja näin ollen työnantajien tulee kehittää etätyöskentelytapoja sekä etätyöolosuhteita. (Blomqvist, ym. 2020, 9.)

Etätyöskentely voi olla liikkuvaa, epäsäännöllistä tai säännöllistä. Säännöllisen etätyön tunnistaa siitä, että se on sovitun rytmien mukaista ja työtä tehdään tiettyinä päivinä tietty määrä viikossa ja kuukaudessa. Vaihtoehtoisesti etätyö voi olla kokoaikaista, jolloin työtä tehdään pelkästään muualla, kuin työnantajan tarjoamissa tiloissa. Liikkuvalla etätyöllä tarkoitetaan satunnaisissa paikoissa tehtävää työtä esimerkiksi organisaation muissa toimipisteissä, kahvilassa, lentokentällä ja asiakkaiden tiloissa. Epäsäännöllinen etätyö tarkoittaa nimensä mukaisesti tapauskohtaisesti työnantajan kanssa sovittavaa työtä, joka suoritetaan muualla kuin työnantajan tarjoamissa tiloissa. (Rauramo 2017.)

2.2 Historia ja nykytila

Etätyöskentely ei kuitenkaan ole uusi ilmiö, sillä etätyöstä on käyty keskustelua jo 1970-luvulla (Pekkola 2002, 2). Ennen teknologian kehitystä, kun työ tehtiin vielä fyysisillä materiaaleilla käsityönä, työnantaja toimitti materiaalit ja laitteet työntekijälle, jotta työntekijä pystyi työskentelemään kotoa käsin. Oli kyseessä sitten ompelija tai kutoja, työskentely onnistui kotoa jo ennen tieto- ja viestintäteknologian kehitystä. Siihen aikaan etätyötä nimitettiin kotityöksi tai kotoa tehtäväksi työksi. Työn muuttuessa enemmän fyysisistä materiaaleista tietokoneella tehtävään työhön ja siirron kohteeksi vaihtuivat materiaalin sijasta sähköisessä muodossa olevat tietosisällöt, on kotityön nimitys muuttunut etätyöksi. Etätyöskentelystä on käytetty myös termejä e-työ ja hajautettu työ. (Salmenperä 2007, 3.) Etätyöksi voidaan siis nimittää tietoverkoissa tehtävää työtä. EU-komissio tarjosi käsitettä eWork 2000-luvun alussa. EWork on lyhenne englannin kielen sanoista ”Electronic Work”. Käsitteenä eWork on laajempi kuin etätyö, mutta teknologian kehitys on sulauttanut etätyö-käsitteen osaksi laajempaa eWork-käsitettä. (Pekkola 2007, 7.)

Etätyön tuomaa suurta murrosta odotettiin pitkään työelämässä. Salmenperän (2007, 3) mukaan työelämässä suuret muutokset tapahtuvat usein hitaasti. Vuoden 2020 keväällä tapahtui kuitenkin työelämän suuri ja nopea muutos, sillä COVID-19-pandemian seurauksena monet organisaatiot joutuivat siirtämään

työntekijät etätyöhön. Etätyöhön siirryttiin Suomen hallituksen ohjeistuksen mukaisesti nopealla aikataululla. Nepton Oy:n tekemän seurannan mukaan etätyön määrä kasvoi parhaimmillaan melkein 700 prosenttisesti. Seuranta varten kerättiin dataa noin 400 organisaatiosta ja 50 000 työntekijän työaikakirjauksista. (Kivistö 2021.) Myös Ylen teettämä kysely Taloustutkimuksella osoittaa, että yli miljoona suomalaista joutui siirtymään etätyöhön COVID-19-pandemian vuoksi. (Pantsu 2020.)

Etätyöhön siirtyminen tapahtui nopeasti, joten etätyöhön siirtymistä ei ehditty suunnittelemaan. Isoissa organisaatioissa jokaisen työntekijän kanssa etätyöstä sopiminen kirjallisesti aiheuttaisi paljon ylimääräisiä hallinnollisia kustannuksia. Työturvallisuuskeskuksen yleinen suositus kuitenkin on, että etätyöskentelystä tulisi sopia kirjallisesti työntekijöiden kanssa (Rauramo 2017). Luvussa 2.3 syvennytään tarkemmin etätyöstä sopimiseen ja siihen, mitä tulisi ottaa huomioon etätyöskentelystä sovittaessa.

2.3 Etätyöstä sopiminen

Hanhikkeen (2007, 13) mukaan etätyön lähtökohtana on luottamus ja itsenäiseen työskentelyyn kannustava johtamiskulttuuri. Etätyö kuitenkin perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Hietanen (2020) huomauttaa, että kyseessä on työnantajan ja työntekijän välinen sopimus, eikä niin kutsuttu kollektiivisopimus. Kollektiivisopimuksella tarkoitetaan esimerkiksi työehtosopimusta, *jäljempänä TES*, joka koskettaa useampaa kuin yhtä työntekijää. Sopimus on riippuvainen työtehtävistä ja siksi työntekijöillä voi olla erilaiset sopimukset (Hietanen 2020).

Sopiminen etätyöstä on kuitenkin vapaaehtoista, eikä kumpikaan osapuolista voi pakottaa toista etätyön tekemiseen. Etätyön tekemisestä sovitaan työnantajan kanssa ja suositus on, että säännöllisestä yli kuukauden kestävästä etätyöstä tulisi tehdä kirjallinen etätyösopimus. Jos etätyöskentely on kokoaikaista, etätyön ehdot tulee määritellä työ sopimuksessa. Lyhytaikaisesta etätyöskentelystä ei tarvitse tehdä erikseen kirjallista sopimusta. (Rauramo 2017.) Helle

(2007, 26) mainitsee, että sopimus etätyöstä voi olla osana alkuperäistä työsuhteesta tai oma kokonaisuutensa, jos etätyöhön on siirrytty myöhemmin työsuhteen aikana. Kirjallinen etätyösopimus ei kuitenkaan ole pakollinen, eikä lainsäädännössä määrätä sen tekemistä kirjallisesti. Etätyösopimuksen tekeminen sekä sopiminen ehdoista ja pelisäännöistä on eduksi sekä työnantajalle, että työntekijälle. Kirjalliseen sopimukseen on helppo palata riitatilanteissa ja tarkistaa, mitä työn tekemisestä on sovittu. (Uskelin 2007, 34).

Etätyö voi myös olla joustavaa, mikä tarkoittaa, että työntekijä voi olla etätyössä työtilanteen mukaan esimerkiksi osan viikosta tai osan päivästä. Epäsäännölliset etätyötilanteet eivät välttämättä vaadi kirjallista sopimusta. Helle (2007, 27) kuitenkin painottaa, että työnantajan tulisi sopia etukäteen työntekijöiden kanssa etätyön pelisäännöistä. Pelisäännöllä tarkoitetaan työpaikan etätyöohjeistusta, joka ei ole varsinainen sopimus työntekijän ja työnantajan välillä. Työpaikalle voidaan laatia kirjallinen etätyöohjeistus, josta käy ilmi työpaikan etätyöskentelyyn liittyvät ohjeet ja säännöt. Työnantajan tulee käsitellä tämä työntekijöiden tai heidän edustajien kanssa yhteistoimintamenettelyssä. Vaikka yritystä ei sitoisi yhteistoimintalaki, tulee ohjeistus silti käydä läpi yhdessä työntekijöiden kanssa. (Helle 2007, 27.)

Etätyöjärjestely voi toimia joustavasti, jos etätyösopimuksen molemmilla osapuolilla on samanlainen käsitys etätyön tekemisen ehdoista ja periaatteista. Etätyösopimuksessa tulee sopia ainakin etätyön muodosta, kestosta, peruuttamismahdollisuudesta ja irtisanomisajasta. Etätyösopimuksen päättäminen ei tarkoita työntekijän työsuhteen päättämistä, vaan sopimukset ovat erilliset. Etätyöntekijän irtisanomista koskevat samat TSL:n säädökset kuin työnantajan tiloissa työskentelevää työntekijää. (Helle 2007, 27–28.)

Keskusjärjestö Akavan Erityisalojen ohjeistuksen mukaan sopimuksessa tulee myös sopia työntekemispaikasta, työaikaseurannan käytännöistä, työvälineistä, raportoinnista ja tavoitettavuudesta (Akavan Erityisalat). Työpisteestä on hyvä sopia etukäteen, jotta vältetään mahdollisilta tietoturvariskeiltä käsiteltäessä salassapitovelvollisuuden piiriin kuuluvia asioita (Hietanen 2020). Helle (2007, 28)

huomauttaa, että etätyösopimuksessa olisi hyvä sopia työjärjestelyistä, etätyöstä aiheutuneista kustannuksista, työsuojelusta ja tietoturvallisuudesta. Tietoturvallisuuden saavuttamiseksi työnantaja voi edellyttää, että työ tehdään kotona, työntekoon määrättyssä työhuoneessa, eikä julkisella paikalla, kuten esimerkiksi kahvilassa. Työnantaja voi myös määrätä työntekijän salassapitovelvollisuuden nojalla, että työhuoneessa ei saa olla samaan aikaan muita perheenjäseniä silloin, kun käsitellään salassa pidettävää tietoa. (Hietanen 2020.)

Sopimuksessa ei kuitenkaan saa rajoittaa etätyöntekijän oikeutta yksityisyyden suojaan. Jos työnantaja aikoo ottaa käyttöön työntekijöiden tarkkailujärjestelmiä, tulisi hänen selvittää yhteistoimintamenettelyssä työntekijöiden kanssa tarkkailujärjestelmien tarve, tarkoitus ja lainmukaisuus². (Helle 2007, 27–28.) Etätyötä koskevaa lainsäädäntöä käsitellään tarkemmin luvussa 2.4.

2.4 Etätyötä koskeva lainsäädäntö

Työlainsäädännössä ei juurikaan tunneta termiä etätyö. Koska kyseessä on uusi ja nopeasti kasvanut ilmiö, ei siitä ole vielä erikseen säädetty laissa. Lainsäädännössä kotityö on käsitteenä tutumpi. Kotityöstä on säännöksiä esimerkiksi työaikalaisissa, vuosilomalaissa, työturvallisuuslaissa ja työsuojelun valvontalaissa (Kairinen & Koskinen & Nieminen & Nordström & Ullakonoja & Valkonen 2018). Lainsäädännössä kotityöllä tarkoitetaan myös etätyötä. Esimerkiksi TSL:ää sovelletaan kotityöntekijään samalla tavalla kuin normaaliin työntekijään. TSL:n 1 luvun 1 §:n 3 momentissa lain soveltamisesta sanotaan, ettei työn tekeminen työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa estä lain soveltamista. TSL:ssä myös todetaan, että lakia sovelletaan työsopimukseen, jolla työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. (Työsopimuslaki 2001 1 luku 1 §.) Kairinen, ym. (2018) huomauttavat, ettei kaikki kotona

² Luvussa 3.4.6 käsitellään tarkemmin yhteistoimintamenettelyä.

tehty työ ole automaattisesti työlakien piirissä. Mikäli raportointia tai muuta riittävän tiivistä yhteydenpitoa työnantajaan ei ole, saattaa kotityötä suorittavan asema jäädä työsuhteen käsitteen ulkopuolelle. Kotityön tarkastelu tulee siis aloittaa siitä, onko työntekijä työsuhteessa vai ei. Mikäli etätyöntekijän katsotaan olevan työsuhteessa, sovelletaan työsuhteeseen normaalisti työlainsäädännön määräyksiä joitain poikkeuksia lukuun ottamatta. (Kairinen, ym. 2018.)

Näin ollen myös työturvallisuuslakia, *jäljempänä TTL*, sovelletaan etätyössä. TTL 5 §:ssä määrätään lain soveltamisalasta seuraavasti: ”Työturvallisuuslakia sovelletaan työhön, jota työntekijä sopimuksen mukaan tekee kotonaan tai muussa valitsemassaan paikassa, työnantajan kodissa taikka työnantajan osoituksesta muun henkilön kodissa tai näihin liittyvissä olosuhteissa”. TTL 5 §:ssä sanotaan myös, että lain velvoitteiden noudattamisessa, kuten työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa, otetaan huomioon työnantajan työolosuhteisiin kohdistuvat toimintamahdollisuuksien rajoitukset. (Työturvallisuuslaki 2002, 5 §.) Tällä voidaan tulkita viitattavan esimerkiksi siihen, ettei työnantajalla ole työntekijän kieltäytyessä mahdollisuutta toimia TTL 10 §:n mukaisella tavalla ja tehdä työn vaarojen selvittämistä ja arviointia. Työntekijällä on perustuslaillinen oikeus kieltäytyä työnantajan tarkastuskäynniltä.³ Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että työnantajan ensisijainen vastuu työntekijän työturvallisuudesta poistuisi etätyössä, vaan työnantajan toimintamahdollisuuksia tarkastellaan tapauskohtaisesti. (Helle 2007, 29.)

Hallituksen esityksessä, *jäljempänä HE*, (158/2018) ehdotettiin säädettäväksi uutta työaikalakia, joka korvaisi vuoden 1996 työaikalain. Uusi työaikalaki otettiin käyttöön vuonna 2019. Esityksen yhtenä tavoitteena oli saada kotityö työaikalain piiriin, sillä vielä vuoteen 2019 asti vuosilomalakia ei lähtökohtaisesti sovellettu kotityöntekijöihin, koska ei voitu katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyitä. Näin ollen kotityö jäi työaikalain soveltamisen

³ PL 10 §:ssä säädetään yksityiselämän suojasta ja kotirauhasta (Perustuslaki 10 §). Työntekijän perustuslaillisia oikeuksia tarkastellaan tarkemmin luvussa 3.4.3.

ulkopuolelle. HE:ssa ehdotettiin, että työaikalakia sovellettaisiin myös kotityöntekijöihin ja näin ollen myös vuosilomalain kotityöntekijöitä koskeva soveltamisrajaus ei olisi enää perusteltu. Etätyöstä koituvat vaikutukset työnantajan hallinnolliseen taakkaan puolsivat lakiehdotusta eteenpäin, sillä aikaisempi työaikalaki teki etätyön työajan seurannan raportoinnista työlästä, koska etätyötunnit piti kirjata erikseen. Esityksessä etätyön ottamista mukaan työaikalakiin perusteltiin myös sillä, ettei etätyö eroa luonteeltaan työpaikalla tehtävästä työstä, koska myös etätyössä työnteko perustuu työnantajan tekemiin työvuoroihin. (HE 158/2018.)

Uutta työaikalakia sovelletaan TSL 1 luvun 1 §:n perusteella tehtävään työhön eli työhön, jossa työntekijä tekee henkilökohtaisesti työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työaikalain 2 §:n mukaan lakia ei kuitenkaan sovelleta, mikäli työntekijän työaikaa ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota. Lakia ei myöskään sovelleta työntekijään, joka voi itse päättää työajastaan, tai jos kyse on yrityksen itsenäisen osan johtajasta. (Työaikalaki 2019, 1–2 §.) Näin ollen työaikalakia sovelletaan etätyössä, mikäli etätyötä suorittavan työntekijän katsotaan olevan työsuhhteessa. Ennen uutta työaikalakia etätyön ei katsottu kuuluvan työaikalain soveltamisen piiriin. Työaikalain uudistuksen keskeisin muutos oli joustotyöaikamalli. Joustotyöaikamallilla tarkoitetaan, että työntekijällä on oikeus päättää työajastaan ja työntekopaikastaan. Työnantaja kuitenkin määrittelee työtehtävät, tavoitteet ja kokonaisuikataulun työnteolle. (Äimälä ym. 2020b).

Etätyössä huomioidaan myös työntekijän yksityisyyden suoja. Yksityisyyden suojasta työelämässä säädetään lailla, *jäljempänä YksTL*. Tätä lakia sovelletaan muun muassa työsuhhteessa olevaan työntekijään (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004, 1 §). Helle (2007, 30) huomauttaa, että etätyönteko ei rajoita työntekijän oikeutta yksityisyyden suojaan. Tällä viitataan muun muassa siihen, että työnantajan tulee noudattaa laissa määritellyt säädöksiä henkilötietojen käsittelystä myös etätyöntekijän kohdalla. Äimälän ym. (2020c) mukaan työnantajan on huolehdittava työntekijöiden tietosuojasta ja siitä, ettei työntekijöiden yksityisyyden suoja loukkaa. Työntekijällä on myös perustuslaillinen

suoja omista yksityisasioistaan. YksTL:ssa säädetään työntekijän oikeudesta yksityiselämän asioiden suojaan työelämässä. Tällä tarkoitetaan, että tietyt asiat ovat työntekijän henkilökohtaisia, eivätkä niitä kuulu ottaa huomioon työelämässä, ellei työnantajalla ole siihen laillista perustetta. Esimerkiksi työntekijän uskonnollista vakaumusta tai vapaa-ajan harrastuksia ei kuulu ottaa huomioon työelämässä ja siten ne eivät myöskään saa vaikuttaa työntekijän asemaan yrityksessä. (Nyyssölä 2020b.)

Edellä kuvatulla tavalla Suomen lainsäädännössä on otettu kantaa etätöihin. Kuten edellä on mainittu, etätö on määrätty sovellettavaksi muun muassa työaikalaisissa, mutta etätöistä ei kuitenkaan ole tyhjentyviä säädöksiä työlainsäädännössä, kuten esimerkiksi määräyksiä siihen, miten ja mitä etätöistä tulisi sopia.

2.5 Etätötyöntekijän asema verrattuna työntekijään

Etätötyöntekijän oikeudellinen asema verrattuna työnantajan tiloissa työskentelevään työntekijään on neutraali. Työnantajan tiloissa työskentelevä työntekijä ja etätötyöntekijä ovat samassa asemassa, eikä etätö siten vaikuta työntekijän asemaan yrityksessä. Työsuhteen ehtojen ja työoikeudellisen aseman kannalta etätö tarkoittaa vain pieniä muutoksia verrattuna työnantajan tiloissa tapahtuvaan työntekoon. Etätötyöntekijään sovelletaan samoja työlainsäädännön ja TES:n säännöksiä kuin normaaliin työntekijään. Eroavaisuudet etätötyöntekijän ja työnantajan tiloissa työskentelevän työntekijän välillä liittyvät TTL:ään ja työturvallisuuden valvontaan. Etätötyöntekijän kodissa TTL:ää voidaan työnantajan puolelta noudattaa vain rajoitetusti. (Helle 2007, 26).

HE:ssa (158/2018) myös todetaan, että lain soveltamisen näkökulmasta ei ole enää perustetta asettaa kotona tai muualla työpaikan ulkopuolella tehtävää työtä eri asemaan. Näin ollen voidaan todeta, että etätötyöntekijä ja työnantajan tiloissa työskentelevä työntekijä ovat tasavertaisia ja samassa asemassa tar-

kasteltaessa näiden aseman suhdetta toisiinsa. Siten heihin tulee soveltaa työlainsäädännön määräyksiä yhtäläisesti, mikäli ei muuten normihierarkiassa korkeammalla toisin määrätä.

2.6 Etätyötä koskevat oikeustapaukset

Etätyötä koskevat oikeustapaukset ovat niukassa, koska ilmiö on uusi niin oikeuskäytäntöä ei ole ehtinyt kertymään. Etätyötä koskevat oikeustapaukset käsittelevät pääasiallisesti vanhan työaikalain (1996) ja vuosilomalain soveltamista etätyössä, kuten tapauksissa TN 1429-08, TN 1420-06 ja KKO 2002:36. Vanhan työaikalain (1996) 2 §:n mukaan lakia ei katsottu sovellettavan työhön, jota työntekijä tekee kotonaan. Vaikka etätyö oli säädetty lain soveltamisen ulkopuolelle, KKO totesi päätöksessään (2002:36), että työaikalakia (1996) tuli soveltaa kotona tehtävään työhön, koska tapauksessa työnantaja pystyi työajan järjestelyjen kannalta riittävästi valvomaan työntekijän kotona tehtävää työtä.

Kuten edellä on mainittu, aikaisemmassa työaikalaisissa kotityötä ei laskettu työajaksi. Tämä ristiriidassa oleva KKO:n päätös osoitti työaikalain muutoksen olevan tarpeen. Kuten KKO päätöksessään (2002:36) toteaa, työaikalaki tulee sovellettavaksi, mikäli työnantaja voi riittävästi valvoa työntekijän kotona tehtävää työtä. Päätöksessä ei kuitenkaan ole selitetty tai otettu kantaa siihen, mitä riittäväällä työajan valvonnalla tarkoitetaan ja miten valvontaa voi toteuttaa.⁴

3 Valvonta

Tässä luvussa tarkastellaan valvontaa ensin yleisellä tasolla, jonka jälkeen selvitetään, mitä eri valvonnan muotoja on olemassa. Sen jälkeen valvontaa tarkastellaan Suomen lainsäädännön näkökulmasta ja selvitetään, mitä oikeuksia ja velvollisuuksia työnantajalla on työntekijän valvontaan liittyen.

⁴ Etätyöntekijän valvontaan käytettäviä menetelmiä (ks. luku 3.6).

Lopuksi syvennytään etätyön valvontaan ja siinä käytettäviin menetelmiin. Etätyönvalvontaan on käytettävissä monia menetelmiä, ja tässä luvussa niiden lainmukaisuutta tarkastellaan lähemmin. Tämän luvun tavoitteena on selvittää eri menetelmien lainmukaisuutta.

3.1 Yleistä

David Lyon (2007, 14) on tutkinut valvontaa (eng. surveillance), ja hän määrittelee valvonnan käyttäytymisen (behaviour) ja toiminnan (activity) systemaattiseksi tarkkailuksi ja seurannaksi, jonka avulla voidaan vaikuttaa, johtaa, määrätä, suojata tai ohjata yksilöitä (to watch over). Valvonnalle tunnusomaisia piirteitä ovat muun muassa rutiininomaisuus. Valvonta toteutetaan tietotekniikan avulla ja sitä tehdään yhteiskunnissa, joissa hallitsee byrokratia. (Lyon 2007, 14.) Kun puhutaan ihmisten valvonnasta, puhe usein liitetään ajatukseen valvontayhteiskunnasta, jossa ”Iso Veli valvoo” kansalaisia. Korjan (2010, 13) mukaan Suomessa eletään valvontayhteiskunnassa, jossa yhteiskunta valvoo kansalaisia monin tavoin. Viimeisten kolmenkymmenen vuoden aikana valvontamahdollisuudet ovat tehostuneet merkittävästi ja Suomi on tällä saralla yksi maailman edelläkävijöistä. Syynä tähän on esimerkiksi erilaisten rekistereiden määrän kasvaminen. Rekistereillä tarkoitetaan tietokantoja, jotka voivat koostua esimerkiksi henkilötiedoista. Valvontamahdollisuuksia on myös kasvattanut teknologian ja analysointimahdollisuuksien kehittyminen. (Korja 2010, 13.) Suomessa yksityishenkilön yksityisyyden turvaamiseksi valvontaa on rajoitettu useammassa laissa. Esimerkiksi PL:ssa ja YksTL:ssa on valvontaa rajoittavia määräyksiä. Rajoittavilla määräyksillä pyritään turvaamaan luonnollisten henkilöiden yksityisyyttä. (Äimälä 2020.)

Tässä opinnäytetyössä keskitytään työelämässä tapahtuvaan työntekijän työsuorituksen valvontaan. Valvonnalla tarkoitetaan työnantajan valvontaa, jonka työnantaja kohdistaa työntekijään työaikana. Työsuhteen yksi keskeisistä piirteistä on työntekijän alisteinen asema suhteessa työnantajaan. TSL:n tulkinnan mukaan työnantajalla on velvollisuus ja oikeus valvoa työntekijää, direktio-oi-

keus, ja työntekijällä on velvollisuus ja oikeus toimia työnantajan johdon ja valvonnan alaisena eli niin sanottu kuuliaisuusvelvollisuus. (Työsopimuslaki 2001, 1 luku 1 §). Näistä elementeistä koostuu työntekijän alisteinen asema. TTL 8 §:n mukaan työnantajalla on esimerkiksi velvollisuus valvoa työntekijän työturvallisuutta ja työsuojelun toteutumista (Työturvallisuuslaki 2002, 8 §). Kuten aikaisemmissa luvuissa on kuvattu, työnantajalla on direktio-oikeutensa nojalla myös oikeus valvoa työntekijän työsuoritusta ja määrätä työnteosta. Työntekijän alisteisen aseman vuoksi työnantajan oikeutta valvontaan tulee rajoittaa lailla. Työnantajan työnjohto-oikeutta rajoittavat työlainsäädännön normihierarkiassa ylempänä olevat määräykset, kuten TES:n tai PL:n määräykset. (Saarinen 2015a.)

3.2 Historiasta

Historiallisesti katsottuna työntekijöiden valvonta ei ole uusi ilmiö. Työntekijöiden työsuoritusta valvottu jo siitä asti, kun työ on ollut organisoitua. Ennen informaatioteknologian ja johtamiskulttuurien kehitystä työnteon valvonta ja kontrolli perustuivat esimiehen läsnäoloon eli luonnolliseen valvontaan. Fredrik Taylor ja muut tieteellisen liikkeenjohdon kehittäjät ovat työntekijöiden valvonnan edelläkävijöitä. Tieteellisen liikkeenjohdon perusteena oli työn tehokkuus ja kontrolli. Työntekijöiden työsuorituksen valvonnan kautta toimintatapoja alettiin kehittää, jotta saavutettaisiin maksimaalinen tehokkuus ja turhat liikkeet voitaisiin karsia pois. Päämääränä oli tuotannon tehokkuus ja kurinalaisesti toimivat työntekijät. Informaatioteknologian kehittyessä ja työntekijöiden tietotyön lisääntyessä on työntekijöiden perinteisestä valvonnasta siirrytty tekniseen ja elektroniseen valvontaan. Työntekijöiden elektronista valvontaa on verrattu taylorismiin, koska elektroninen valvonta ei eroa juurikaan perinteisestä valvonnasta. (Mamia ym. 2011, 8–9.)

Työntekijöiden valvonnan tarpeen lisääntymistä perustellaan usein organisaatioiden jatkuvan tuottavuuden parantamisen tavoittelemisella. Alvesalo-Kuusi ja Kuokkanen (2014, 30) vakuuttavat, että valvonta on osa johtamisen ja työntekijän hallinnan historiallista jatkumoa. Valvonnan ensisijaisena perusteena on

useimmiten työnantajan oikeus tavoitella tehokkuutta ja tuottavuutta. Valvontaa voidaan perustella myös sääntöjen noudattamisella sekä työn laadun ja määrän sääntelyllä. Työnantajalle houkutteita ottaa käyttöön tietoteknisiä valvontajärjestelmiä työn organisoinnin avuksi luo tietokoneella tehtävän työn lisääntyminen. Laajat projektit ja organisaatiot ovat helpommin hallittavissa näiden järjestelmien avulla. Lisäksi valvontajärjestelmät voivat parantaa organisaatioiden tuloksellisuutta tekemällä prosesseista tehokkaampia. (Mamia ym. 2011, 16.)

3.3 Valvonnan muodot

Tässä luvussa tarkastellaan, millaisia eri valvonnan muotoja on olemassa. Koska opinnäytetyössä keskitytään pääasiallisesti työntekijän etätöiden valvontaan, tulee valvonnan erilaiset muodot esitellä selkeästi.⁵

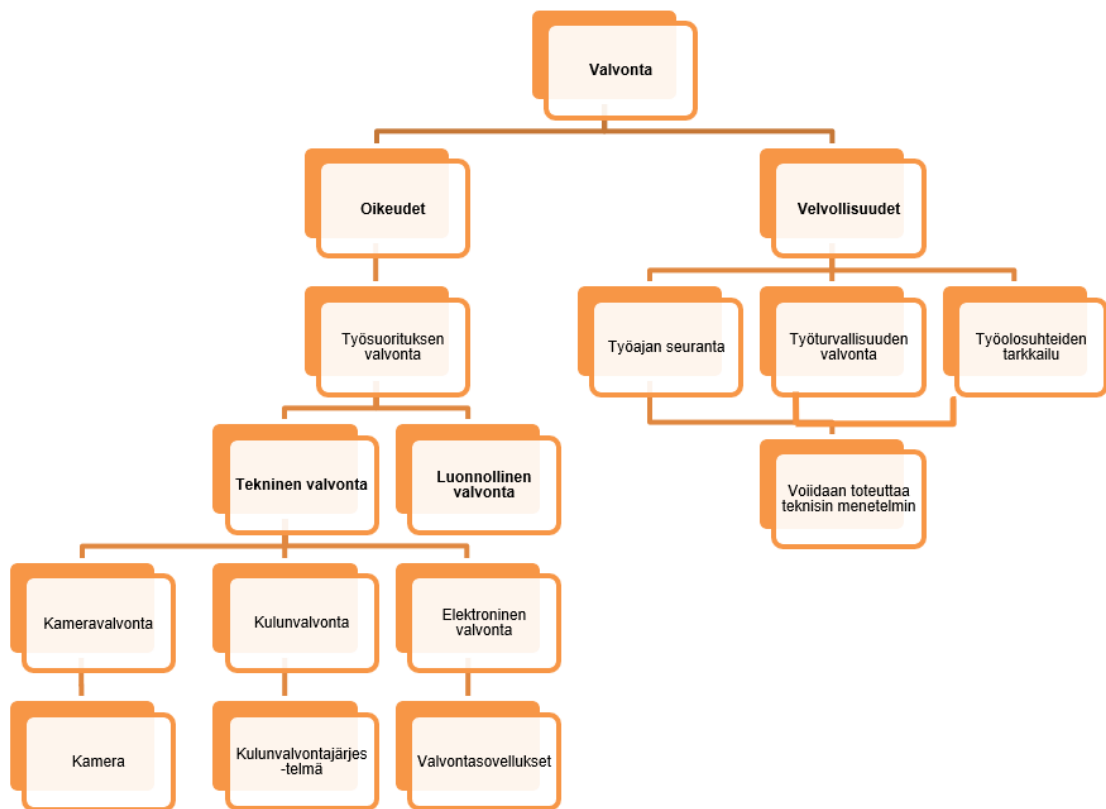
Selvyyden vuoksi tässä luvussa erotetaan työnantajan oikeuksiin ja velvollisuuksiin perustuva valvonta toisistaan. Lisäksi selvitetään, mitä teknisellä ja luonnollisella valvonnalla tarkoitetaan. Usein erilaiset käsitteet, kuten tekninen ja elektroninen valvonta menevät helposti sekaisin keskenään. Tämän luvun tarkoituksena on selkeyttää, mitä eri valvonnan muotoja on ja miten ne eroavat toisistaan.

3.3.1 Yleistä

Työntekijän valvontaan käytettäviä muotoja on monia. Tässä opinnäytetyössä työnantajan oikeudella valvontaan viitataan työntekijän työsuorituksen valvontaa, joka nykyään usein tapahtuu teknisin ja elektronisin menetelmin. Työnantajalla on oikeus valvoa työntekijän työsuoritusta. On kuitenkin tärkeää huomata, että työnantajalla on myös lainsäädännön asettamia velvollisuuksia työntekijän valvontaan. Osa valvonnasta perustuu lainsäädäntöön, joka velvoittaa työnantajan valvomaan työntekijää. Esimerkiksi TTL 8 § ja 10 § velvoittavat työntekijän valvontaan. (Työturvallisuuslaki 2002, 8, 10 §). Työturvallisuuden valvonnalla ei

⁵ Etätöiden valvontaan käytettäviä menetelmiä käsitellään luvussa 3.6.

tässä työssä tarkoiteta työntekijän kontrollointia työsuorituksen valvonnalla vaan työnantajan velvollisuutta valvoa työntekijää työturvallisuuden näkökulmasta.



Kuvio 1. Valvonnan muodot (Äimälä ym. 2020; Nyyslä 2021; Koskinen 2013; Mamia ym. 2011).⁶

Kuvio 1 on tehty helpottamaan eri valvonnan muotojen ja tapojen hahmottamista. Työntekijöiden valvonnan muodot voidaan jakaa kahteen osa-alueeseen, jotka ovat työnantajan valvonnan **oikeudet** ja **velvollisuudet**. Kuten Kuviosta 1 käy ilmi työnantajan oikeus työsuorituksen valvontaan voidaan jakaa edelleen työnantajan **tekniseen** valvontaan ja **luonnolliseen** valvontaan. Luonnollisella valvonnalla tarkoitetaan työnantajan direktio-oikeuteen perustuvaa työpaikalla tapahtuvaa valvontaa. Esimerkiksi työnantaja voi valvoa työntekijän työsuori-

⁶ Kuvio 1 on luotu useiden opinnäytetyössä käytettävien lähteiden pohjalta ja sen tarkoituksena on auttaa lukijaa hahmottamaan valvonnan muodot paremmin. Kuviossa 1 ei ole tyhjentävästi käsitelty kaikkia työssä käsiteltäviä valvontamenetelmiä.

tusta ja sen laatua olemalla läsnä työpaikalla ja seurata työntekijöiden työskentelyä sekä työnjälkeä. Myös teknisellä valvonnalla viitataan direktio-oikeuteen perustuvaan valvontaan. (Koskinen 2013, 5.)

Työnantajalla voi myös olla velvollisuus valvontaan. Tämä valvonnan muoto on esitetty Kuvion 1 oikealla puolella. Työnantajan velvollisuudet valvontaan voi liittää muun muassa työajanseurantaan, työturvallisuudesta huolehtimiseen ja työolosuhteista aiheutuviin haittatekijöiden tarkkailuun. Työnantaja on yleisen huolehtimisvelvoitteen perusteella velvollinen huolehtimaan työntekijän turvallisuudesta työssä. (Työturvallisuuslaki 2002, 8, 10 §.)⁷

3.3.2 Tekninen valvonta

Tekninen valvonta on teknologian avulla suoritettua valvontaa. Tekniseen valvontaan käytetään usein jotain laitetta, esimerkiksi kameraa, jolla toteutetaan kameravalvontaa. Nyyssölä (2020c) huomauttaa, että lainsäädännössä ei määritellä tyhjentävästi, mitä teknisellä valvonnalla tarkoitetaan. YksTL 21 §:n mukaan teknisellä valvonnalla tarkoitetaan ainakin kameravalvontaa, kulunvalvontaa ja muuta teknisin menetelmin toteutettua valvontaa. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004, 21 §.) Lisäksi HE:ssa (75/2000 vp) teknisen valvonnan on todettu tarkoittavan myös tietojen käsittelyn kirjautumisjärjestelmiä ja puhelimen sekä tietoverkon käytön valvontaa.

Koska lainsäädännössä ei ole tyhjentävästi määritelty teknistä valvontaa, voidaan myös elektroninen valvonta lukea osaksi teknistä valvontaa. Kirjallisuudessa työn elektronisella valvonnalla viitataan tietokonejärjestelmiin ja ohjelmistoihin, joiden avulla esimerkiksi työntekijän tietokoneella tehtävän työn valvonta on mahdollista. (Mamia ym. 2011, 12.) Näin ollen tässä työssä elektroninen valvonta katsotaan osaksi teknistä valvontaa.

⁷ Luvussa 3.4.8 tarkastellaan TTL:n asettamia velvollisuuksia tarkemmin.

3.3.3 Elektroninen valvonta

Elektronisella valvonnalla tarkoitetaan tietoteknisiä ohjelmistoja ja järjestelmiä. Työn elektronisen valvonnan ja teknisen valvonnan ero on käytännössä hyvin pieni. Tässä työssä tekninen ja elektroninen valvonta on eroteltu toisistaan siten, että elektroninen valvonta on tietokonejärjestelmiin perustuvaa ja teknisellä valvonnalla viitataan fyysisiin laitteistoihin, kuten kameraan. Suomen lainsäädännössä käytetään työntekijään kohdistuvasta elektronisin menetelmin suoritetusta valvonnasta termiä tekninen valvonta. Tässä opinnäytetyössä elektroninen valvonta käsitetään osaksi teknistä valvontaa kuten kuviossa 1. on esitetty. Mamia ym. (2011, 12) kirjoittaa elektronisesta valvonnasta tarkoittaen elektronisten valvontajärjestelmien lisäksi myös kameravalvontaa ja kulunvalvontaa, joihin laissa viitataan teknisenä valvontana.

Työntekijän työsuoritusta voidaan valvoa elektronisesti hyvin monella eri tavalla. On olemassa esimerkiksi valvontasovelluksia, jotka mittaavat työntekijän aktiivisuutta ja tehokkuutta, sekä projektinhallintatyökaluja, joilla seurataan erilaisten projektien etenemistä. Näiden elektronisten työkalujen avulla kerätystä datasta voidaan koostaa raportteja ja tarkastella mihin aikaa on kulunut ja mikä työvaihe ei ole tehokasta. Tietotyössä ovat yleistyneet sähköiset järjestelmät ja projektinhallintatyökalut, joihin työntekijä itse tallentaa eri työvaiheisiin käyttämänsä ajan. Vaikka näiden järjestelmien tietokannat perustuvat työntekijän omaan ilmoitukseen on ne kaikille pakollisia ja niiden tavoitteena on työprosessien hallinta ja kontrolloiminen. Näin ollen edellä kuvatut sähköiset järjestelmät täyttävät ainakin osin elektronisen valvonnan määritelmän. (Mamia ym. 2011, 12.)

On myös olemassa monia muita valvontaan käytettäviä työkaluja ja menetelmiä, joilla tarkkaillaan esimerkiksi kulunvalvontaa, tunnistetaan henkilöstöä ja paikannetaan työntekijöitä. Kulunvalvontaan käytetään ohjelmistoja ja laitteita, jotka tunnistavat työntekijän ja mittaavat työntekijöiden työaikaa. Henkilöstön tunnistamiseen käytetään elektronisia henkilökortteja tai biometrisiä järjestelmiä, kuten sormenjälkien tunnistaminen. Työntekijöiden paikantamiseen käytetään esimerkiksi GPS-paikantimia tai puhelimeen kerääntyviä sijaintitietoja.

Myös työntekijöiden sähköistä viestintää ja siitä aiheutuvia välitystietoja valvotaan. (Alvesalo-Kuusi & Kuokkanen 2014, 34.) Nykyisen teknologian avulla työnantajalla on periaatteessa mahdollisuus valvoa kaikkea mitä työntekijä työnantajan tietokoneella tekee. Mamia ym. (2011, 11) mukaan Yhdysvalloissa työntekijöiden valvontajärjestelmien käyttö on yleisempää kuin muualla. Suomessa työntekijöiden valvontaan käytettäviä menetelmiä on kuitenkin rajoitettu usealla lailla, joita tarkastellaan lähemmin luvussa 3.4.

3.4 Työn valvontaa koskeva lainsäädäntö

Tässä luvussa tarkastellaan työn valvontaa koskevaa lainsäädäntöä. Ensin lainsäädäntöä tarkastellaan yleisesti, jonka jälkeen syvennyttään lakeihin ja niissä oleviin määräyksiin yksityiskohtaisemmin.

Luvun tarkoitus on antaa kattava kuva siitä, mitkä lait ja määräykset liittyvät työn valvontaan. Luvuissa tuodaan pykäläkohtaisesti esiin työn valvontaan liittyviä säännöksiä.

3.4.1 Yleistä

Työn valvonta on tarkoin säädeltyä Suomen lainsäädännössä. Työn valvonnan luonteen vuoksi valvontaa koskevassa lainsäädännössä lähtökohtana on työntekijän yksityisyyden suojan turvaaminen. Suomessa yksilön perusoikeuksiin luetaan henkilökohtainen vapaus, koskemattomuus, yksityisyys ja viestinnän luottamuksellisuus, joista säädetään esimerkiksi PL:ssa. (Nyyssölä 2020d.) Työnantajan suorittamaan valvontaan liittyy lähes aina työntekijöiden henkilötietojen käsittelyä, jonka vuoksi valvontaan vaikuttaa myös Euroopan unionin tietosuojasetus, *jäljempänä GDPR*, joka otettiin käyttöön Suomessa vuonna 2018.

Tämän luvun alaluvuissa käydään yksitellen läpi lainsäädännön määräyksiä. Työnantajan teknisin menetelmin toteutettavaa työn valvontaa rajoittavat tai sääntelevät seuraavat lait:

- Suomen perustuslaki 11.6.1999/731

- EU:n tietosuoja-asetus 2016/679
- Tietosuojalaki 5.12.2018/1050
- Laki yksityisyydensuojasta työelämässä 13.8.2004/759
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334
- Rikoslaki 19.12.1889/39.

Suomessa lainsäädännön lähtökohtana on, että salaa tehty työntekijöiden valvonta on kiellettyä (Mamia ym. 2011, 13). Valvonnan edellytyksenä on, että työntekijä on tietoinen valvonnasta ja pääsääntönä on se, että työntekijän tulee olla tietoinen myös käytettävistä menetelmistä. Jos esimerkiksi organisaatiossa tarkkailujärjestelmiä aiotaan ottaa käyttöön, työnantajan on yhteistoimintamennettelyssä työntekijöiden kanssa selvitettävä järjestelmien tarve, tarkoitus ja lainmukaisuus. Toisin sanoen, vaikka työnantaja sopisi jostain tarkkailujärjestelmästä työntekijöidensä kanssa, se ei tarkoita, että se olisi lainmukaisesti toteutettu. Jos valvontajärjestelmä ei kata tiettyjä kriteereitä, joita laissa vaaditaan, on sen käyttäminen kiellettyä. (Helle 2007, 30.) Pelkästään työntekijän suostumus valvontaan ei oikeuta työnantajaa käyttämään lain vastaisia valvontamenetelmiä. On myös syytä huomata, että lainsäädännön rikkominen voi pahimmassa tapauksessa johtaa työnantajan rikosoikeudelliseen vastuuseen. Saari- nen (2015b) huomauttaa, että myös rikoslaissa määrätään salakatselusta ja salakuuntelusta. Rikoslaissa kielletään henkilön luvaton tarkkailu teknisellä laitteella kotirauhan piiriin tarkoitetussa paikassa (Saari- nen 2015b).

3.4.2 Työlainsäädäntö ja työsopimuslaki

Työlainsäädännön tulkinnassa tulee ottaa huomioon työsuhdeasioiden etusija- järjestys. Etusijajärjestyksellä tarkoitetaan sitä, että pääasiallisesti aina hierarki- assa ylempänä oleva normi syrjäyttää asian kanssa ristiriidassa olevan normin.

Organisaatioissa tehdyissä päätöksissä laillisesti oikean ratkaisun löytämiseksi tulee selvittää useita oikeuslähteitä. Työsuhdeasioiden lähteet muodostavat monimutkaisen hierarkian, joka on seuraavassa luettelossa järjestettynä pääasialliseen etusijajärjestykseen. (Saarinen 2015c.)

1. Perustuslaki
2. EU-perustamissopimuksen määräykset
3. Valtiosopimukset, kuten muun muassa Euroopan ihmisoikeussopimus
4. Pakottavat Suomen lain säännökset ja EU-asetusten määräykset
5. Normaalisitovat TES
6. Yleissitovat TES
7. ”Puolipakottavat” lainsäännökset – poikkeus ainoastaan TES:lla
8. YTL:n tarkoittamat sopimukset
9. Työsopimuksen ehdot
10. Yrityksen vakiintunut käytäntö
11. TES:n normit, joista työsopimuksissa voi sopia toisin
12. Tahdonvaltaiset lainsäännökset
13. Työnantajan direktio-oikeuden perusteella antamat määräykset. (Saarinen 2015c.)

Työlainsäädännön peruskäsitteitä ovat työsopimus ja työsuhde. Työsopimus on työntekijän ja työnantajan välinen sopimus työn tekemisestä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Työsuhde syntyy, kun työtä aloitetaan tekemään työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Työlainsäädännön soveltamisen kannalta olennainen kysymys on, onko työntekijä työsuhteessa vai ei. (Äimälä ym. 2020d.) TSL:n soveltamisesta säädetään 1 luvun 1 §:ssä seuraavasti: ”työsopimuslakia sovelletaan sopimukseen, jolla työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajan lukuun johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai vastiketta vastaan. Lakia sovelletaan myös vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos käy ilmi, ettei

työtä ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta”. Mikäli työntekijän katsotaan tehneen töitä työnantajan lukuun vastiketta vastaan, voidaan katsoa tämän täyttävän työsuhteen tunnusmerkit. TSL:ää voidaan soveltaa myös, vaikka työtä tehtäisiin työntekijän kotona työntekijän työvälineillä tai koneilla. (Työsopimuslaki 2001, 1 luku 1 §.)

Näin ollen, kun katsotaan, että TSL:ää voidaan soveltaa astuvat myös sen muut säädökset voimaan. TSL 1 §:n mukaan työnantajalla on direktio-oikeus eli työnjohto- ja valvontaoikeus, joka tarkoittaa, että työnantaja saa määrätä miten, missä ja milloin työ tulee tehdä. Työnantajalla on direktio-oikeuden nojalla myös oikeus valvoa työntekoa ja sen lopputuloksen laatua. (HE 157/2000.) Työnantajalla ei kuitenkaan ole rajoittamaton valta määrätä työntekijää. Työnjohtomääräysten tulee olla lain ja hyvän tavan mukaisia, eikä työnantaja saa määrätä työntekijää esimerkiksi kavaltamaan rahaa eli toimimaan vastoin lakia työnantajan edun tavoittelemiseksi. (Äimälä ym. 2020e.)

Työnantajalla on yksipuolisesti oikeus määrätä ja muuttaa työnjohto-oikeuden nojalla työntekijän työskentelytiloista, työajasta ja palkkauksesta. Kuitenkin laajuus vaihtelee aina tapauksen mukaisesti. Työsopimuksessa nimenomaisesti sovittuja ehtoja ei työnantaja voi yksipuolisesti muuttaa, vaan oikeutta voi käyttää ainoastaan työsopimuksen puitteissa. (Äimälä ym. 2020f.) Koskinen (2013, 4) huomauttaa, että työnantaja voi direktio-oikeuden perusteella esimerkiksi kieltää omien asioiden hoitamisen, kuten Facebookin päivittämisen, henkilökohtaisen sähköpostin käyttämisen ja nettilehtien lukemisen työajalla. Näiden valvontaa työnantaja voi suorittaa luonnollisen valvonnan keinoin, esimerkiksi kiertämällä työpaikalla valvomassa työntekijöiden toimintaa (Koskinen 2013, 4).

3.4.3 Perustuslaki

Työnantajalle TSL:ssä määrättyä oikeutta työntekijän valvontaan rajoittaa muun muassa Suomen perustuslaki, *jäljempänä PL*. PL:ssa säädetään yksilön henkilökohtaisesta vapaudesta, koskemattomuudesta ja yksityisyydestä. PL 10 §:ssä

säädetään yksityiselämän suojasta. Kohdassa määrätään, että jokaisen yksityiselämä ja kotirauha on turvattu. Tämä tarkoittaa, että työntekijällä on PL mukaan tietynlainen suoja omista yksityisasiastaan. PL 10 §:n mukaan kotirauhan turvaaminen asettaa rajoitteita myös työnantajan velvollisuuteen valvoa työntekijän työturvallisuutta etätöissä. YksTL:ssa säädetään työntekijän oikeudesta yksityiselämän asioiden suojaan eli toisin sanoen siitä, että tietyt asiat ovat työntekijän henkilökohtaisia, eivätkä niitä kuulu ottaa huomioon työelämässä, ellei siihen ole laillista perustetta. PL 10 § 2 momentissa säädetään myös viestinnän luottamuksellisuudesta. Lain mukaan kirjeen, puhelun ja muun luottamuksellisen viestin salaisuus on loukkaamaton. Tällä tarkoitetaan, ettei kolmannelle osapuolella ole oikeutta toisen henkilökohtaisiin viesteihin. (Perustuslaki 1999, 10 §.)

Työntekijän valvonnassa on myös otettava huomioon PL 7 §, jonka mukaan jokaisella on oikeus henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen (Perustuslaki 1999, 7 §). Näihin yksilön oikeuksiin voi puuttua ainoastaan laissa säädettyin perustein. Henkilökohtainen vapaus on yleinen perusoikeus, joka tarkoittaa yksilön fyysistä ja psyykkistä koskemattomuutta, siten että yksilöllä on oikeus päättää miten häntä koskevia tietoja saa käyttää, jollei toisin ole säädetty. HE:ssa (162/2003) huomautetaan, että henkilökohtainen vapaus koskee myös työntekijöiden yksityiselämän suojaa tekniseltä tarkkailulta. (Mamia ym. 2011, 32.)

3.4.4 Tietosuoja-asetus ja tietosuojalaki

Työntekijän valvontaan liittyy myös vahvasti GDPR ja tietosuojalaki, koska lähes aina valvonnasta kertyy työnantajalle työntekijän henkilötietoja. GDPR:ssä ja tietosuojalaissa määrätään henkilötietojen käsittelystä (EU:n tietosuoja-asetus). Työntekijän valvonnasta kertyy työnantajalle työntekijöiden henkilötietoja, aina rekrytoinnista työsuhteen loppuun asti. Henkilötietoja säilytetään, käytetään ja hyödynnetään erilaisiin tarkoituksiin. (Nyyssölä 2020d.)

Teknologian kehityksen myötä alettiin pohtia sitä, mikä merkitys henkilötietojen keräämisellä voi olla työntekijän yksityisyyden suojan kannalta, eikä lainsäädäntöä yksityisyyden suojan turvaamiseksi ole ollut kovin pitkään. Yksityisyyden suojan turvaamiseksi PL:n lisäksi Suomessa säädettiin henkilörekisterilaki 1980-luvun lopulla, jonka keskeisin tavoite oli henkilön yksityisyyden suojaaminen automaattisessa henkilötietojen käsittelyssä. Tämän jälkeen yksityisyyden suojaan on panostettu lainsäädännössä entistä enemmän, kun henkilörekisterilaki korvattiin henkilötietolailla (523/1999) ja myöhemmin työelämään tulleen erityislainsäädännön yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain kautta. Henkilötietolaki kumottiin 2018 Euroopan unionin GDPR:n voimaantulon yhteydessä ja korvattiin tietosuojalailla. GDPR:n tavoitteena on suojella henkilöiden perusoikeuksia ja erityisesti oikeutta henkilötietojen suojaan. Suomessa tällä hetkellä työntekijän näkökulmasta henkilötietojen käsittelyä sääntelee tietosuojalaki (2018) ja tietosuojalakiin pohjautuva erikoislaki YksTL. (Nyyssölä 2020e.)

Suomessa tietosuojalainsäädännön noudattamista valvoo tietosuojavaltuutettu. Tietosuojavaltuutetun tehtäviin kuuluu muun muassa henkilötietojen käsittelyn valvonta, GDPR:n rikkomusten seurausten määrääminen ja selvitysten sekä tarkastusten tekeminen. (Tietosuojavaltuutetun toimisto.) Tietosuojavaltuutettu valvoo myös esimerkiksi työntekijän valvonnasta kertyviä henkilötietojen käsittelyn laillisuutta. Henkilötietoja ovat kaikki tunnistettavissa olevaan luonnolliseen henkilöön liittyvät tiedot, joita voi olla esimerkiksi sähköisissä tiedostoissa, ääni ja kuva tallenteena, tietokannoissa tai fyysisesti paperilla. Rekisteröidyllä tarkoitetaan henkilöä, johon henkilötieto liittyy. Henkilötietoja koskevan lainsäädännön pääsääntönä on, että henkilötietoja saa kerätä vain niistä henkilöistä, joilla on asiakassuhteen, palvelussuhteen, jäsenyyden tai muun vastaavan seikan perusteella asiallinen yhteys rekisterinpitäjään. Rekisterinpitäjällä tarkoitetaan osapuolta, joka määrittää mihin tarkoitukseen ja millä keinoin henkilötietoja käsitellään. Henkilötietojen käsittelijällä tarkoitetaan kolmatta osapuolta, esimerkiksi pilvipalvelun tarjoajaa, joka käsittelee henkilötietoja rekisterinpitäjän lukuun. (Euroopan komissio.)

Lain pääsäännön perusteella työsuhde on laillinen peruste henkilötietojen keräämiseen ja käsittelyyn. Lain toinen keskeinen periaate on tarpeellisuusvaatimus, joka tarkoittaa, että esimerkiksi työntekijöistä saa kerätä vain työn kannalta tarpeellisia tietoja. Turhien tietojen kerääminen on kielletty lailla. Työsuhteessa kerättävistä tiedoista määrätään laissa YksTL:ssa. (Nyyssölä 2020f.)

Euroopan unionissa toimi tietosuojaviranomaisista koostuva työryhmä (WP29), joka on antanut ohjeiston työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä. Ohjeisto ei ole juridisesti sitovaa oikeutta, mutta sitä voi hyödyntää esimerkiksi suunniteltaessa työntekijöiden valvontaan liittyviä järjestelmiä. Ohjeistossa keskitytään tekniseen valvontaan, kuten sijainnin seurantaan ja kameravalvontaan. Ohjeiston yleisiä lähtökohtia on, että: ”työntekijöille on tiedotettava tehokkaasti heitä koskevasta valvonnasta” ja ”työnantajien tulee muistaa perustavaa laatua olevat tietosuojaperiaatteet riippumatta siitä, mitä tekniikkaa käytetään”. (Nyyssölä 2020g.) Suomessa työnantajan toimesta teknisin menetelmin suoritettua työntekijän valvontaa säädellään tarkemmin YksTL:ssa, jota tarkastellaan luvussa 3.4.5.

3.4.5 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

Euroopan unionin GDPR:ää Suomen työelämässä täydentää YksTL. GDPR:n tullessa voimaan vuonna 2018 siihen tehtiin vain pieniä lakitekniisiä korjauksia. YksTL on erityislaki ja sitä sovelletaan ainoastaan työsuhteessa sekä virkasuhteessa oleviin työntekijöihin. Erityislailla tarkoitetaan, että se voi säännellä yleislakia tarkemmin tai määritellä mikä on sallittua yleislaista poiketen (Erityislainsäädäntö). YksTL:ssa säädetään muun muassa työntekijän teknisestä valvonnasta. Kuten luvussa 3.3.2 on kerrottu, laissa ei tyhjentävästi määritellä mitä teknisellä valvonnalla tarkalleen ottaen tarkoitetaan. (Nyyssölä 2020a; 2020c.)

Koskisen (2013, 4) mukaan lain lähtökohtana on se, että teknisin menetelmin toteutettu valvonta on sallittua. YksTL:n mukaan teknisellä valvonnalla tarkoitetaan kameravalvontaa, kulunvalvontaa ja muuta teknisin menetelmin toteutettua

valvontaa (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004, 7 luku 21 §). Työntekijöiden teknistä valvontaa voi olla myös esimerkiksi tietojenkäsittelyn, kirjautumisjärjestelmien ja verkkosurffailun valvonta. (Koskinen 2013, 4.) Teknistä valvontaa rajoittavat työntekijöiden perusoikeudet, jotka on kuvattu luvussa 3.4.3.

Kameravalvonnasta on laissa poikkeuksellisen selkeät määräykset. Kameravalvonnasta työpaikalla säädetään lain 5 luvun 16 ja 17 §:ssä. Kameravalvontaa saa toteuttaa ainoastaan hyväksytyin perustein, joita ovat

- turvallisuuden varmistaminen
- omaisuuden suojaaminen
- tuotantoprosessin asianmukainen valvonta
- edellä mainittuja tilanteita vaarantavien tilanteiden ennaltaehkäiseminen tai selvittäminen. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004, 16, 17 §.)

Kameravalvontaa ei saa käyttää yksilön tai yksilöiden tarkkailuun työpaikalla, eikä kameravalvontaa saa olla henkilöstön tiloissa, kuten pukeutumistiloissa, vessassa tai henkilökohtaisissa työhuoneissa. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004, 16 §.) Saarinen (2015a) huomauttaa, että kameravalvonnan tulee olla mahdollisimman avointa ja välttämätöntä. Kameravalvonnan tallenteita saa käyttää ainoastaan siihen tarkoitukseen, jota varten tarkkailua on suoritettu (Saarinen 2015a). Kameravalvonnan toteuttamiseen etätyössä ei laissa oteta kantaa. Kameravalvonnan toteuttaminen etätyössä kuitenkin rikkoisi työntekijän perustuslaillista oikeutta kotirauhaan sekä rikoslaissa säädettyjä määräyksiä salakuvauksesta, mikäli työntekijään kohdistuvaa kameravalvontaa suoritettaisiin salaa.

Vaikka yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa määrätään teknisestä valvonnasta, kuitenkin sen tarkoitus, käyttöönotto ja menetelmät kuuluvat yhteistoimintalain, *jäljempänä YTL*, piiriin. HE (75/2000) todettiin, että teknologian kehityksen myötä työnantajilla on käytössä erilaisia valvontajärjestelmiä,

mikä lisää riskiä käyttää työntekijöistä saatuja tietoja epäasianmukaisella tavalla. HE:ssa myös ehdotettiin, että valvonnan tavoista sovittaisiin yhteistyössä työntekijöiden kanssa saattamalla valvonta YTL:n piiriin (HE 75/2000). Koskinen (2013, 4) huomauttaa, että laissa yksityisyyden suojasta työelämässä siirretään yhteistoimintamenettelyn piiriin myös muu teknisin menetelmin toteutettu valvonta sekä muu tietoverkon käyttö.

3.4.6 Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

Työntekijän henkilötietojen kerääminen kuuluu yhteistoimintamenettelyn piiriin (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004, 2 luku 4 §). Työnantajan tulee sopia ja käsitellä yhteistoimintaneuvotteluissa teknisen valvonnan perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot. YksTL:n säätämisen yhteydessä muutettiin yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain säännöksiä. Tällöin yhteistoimintamenettelyn piiriin lisättiin työntekijästä työsuhteen aikana kerättävät tiedot sekä henkilöstöön kohdistuvasta teknisestä valvonnasta sopiminen. (Mamia ym. 2011, 33.) Laissa annettujen perusteluiden mukaan neuvotteluissa tulee keskittyä valvonnan tarkoitukseen ja menetelmiin. Yhteistoimintamenettelyn jälkeen työnantaja voi tehdä päätöksen menettelyssä käsitellyistä asioista. Työnantajalla on ilmoitusvelvollisuus työntekijöille teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja käytettävistä menetelmistä, sekä sähköpostin ja tietoverkon käytöstä (Äimälä ym. 2020g.) Saarisen (2015b) mukaan kulunvalvontajärjestelmien käytöstä ei tarvitse tiedottaa työntekijöille erikseen, jos työhönotto-vaiheessa työntekijöille on kerrottu sen olemassaolosta ja tarkoituksesta.

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluu tekninen valvonta, joka kohdistuu nimenomaisesti työntekijöihin. Nyssölän (2020h) mukaan työntekijöihin kohdistuvan valvonnan perusteena on yleensä työturvallisuuden varmistaminen, työajan, työsuorituksen ja työrikkomusten valvonta. Lain tavoitteena on ollut työpaikka-kohtaisten sääntöjen vahvistaminen sähköpostin ja tietoverkon käytölle yhdessä työntekijöiden kanssa. Yhteistoimintamenettelyllä ei voi luoda työnantajalle oikeuksia, joita hänellä ei jo entuudestaan lain tai työsopimuksen perusteella ole.

(Nyyssölä 2020h.) Vaikka yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluu teknisestä valvonnasta sopiminen työntekijöiden kanssa, tulee asiaa tarkastella myös muun lainsäädännön kautta. Työnantaja ei siis voi sopia pätevästi työntekijöidensä kanssa laittomista valvontaan käytettävistä menetelmistä. (Koskinen 2013, 4.)

3.4.7 Laki sähköisen viestinnän palveluista

Sähköinen viestintä on luonut uusia tapoja työntekijöiden valvontaan. Lähtökohdiana on kuitenkin se, että sähköiset viestit ovat luottamuksellisia, eikä toisella henkilöllä ole oikeutta ottaa selkoa viestin sisällöstä ilman erityisen painavaa syytä. Ennen tästä käytettiin termiä kirjesalaisuus, mutta nykyään puhutaan viestinnän luottamuksellisuudesta, koska viestintä on muuttunut teknologian kehittyessä. Nyyssölä (2020i) huomauttaa, että sähköisillä viesteillä on kuitenkin samanlainen suoja kuin perinteisellä kirjepostillakin. Työnantajalla ei siis ole esimerkiksi oikeutta avata työntekijänsä sähköposteja ilman työntekijän suostumusta tai muuta laillista perustetta (Nyyssölä 2020i).

Sähköisen viestinnän palveluista annetussa laissa, *jäljempänä LSVP*, tavoitteena on turvata sähköisen viestinnän luottamuksellisuus ja yksityisyyden suojan toteutuminen (Laki sähköisen viestinnän palveluista 2015, 1 §). Viestinnän luottamuksellisuudella tarkoitetaan, että kolmas osapuoli ei saa ottaa selvää kahden henkilön välisestä viestinnän sisällöstä ilman erityistä perustetta. Laissa säädetään muun muassa niistä edellytyksistä, joilla työnantaja voi seurata työntekijöiden sähköisen viestinnän välitystietoja. Välitystiedoilla tarkoitetaan esimerkiksi viestin vastaanottamis- ja lähettämisaikaa tai verkkosurffailusta kertyneitä tunnistamistietoja. (Nyyssölä 2020i; Koskinen 2013, 5.)

LSVP:ssä säädetään myös työnantajan oikeudesta viestien ja välitystietojen käsittelyyn sekä siihen liittyvästä yhteistoimintavelvoitteesta. YksTL:n 6 luvussa säädetään tarkemmin työnantajan oikeudesta ottaa selvää työntekijän työ sähköpostin viestien sisällöstä. Työnantajan tulee täyttää laissa määritelty huolehtimisvelvollisuus ennen viestien hakemista ja avaamista. Huolehtimisvelvollisuus

den täyttämällä tarkoitetaan, että työnantajan tulee tarjota työntekijälle vaihtoehtoisia tapoja työasioiden hoitamiseen työntekijän ollessa poissa töistä. Vaihtoehtoisia tapoja ovat automaattinen vastaus poissaolosta, viestien ohjaus toiseen sähköpostiosoitteeseen tai työntekijän suostumus toiselle työntekijälle viestien vastaanottamisesta. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004, 18 §.) Tämän tavoitteena on välttää työnantajan tarve hakea ja avata työntekijän sähköposteja (Nyssölä 2020i).

Työnantaja saa avata viestejä työntekijän sähköpostista, mikäli työntekijä on esitynyt suorittamasta työtehtäviään, työnantajan huolehtimisvelvollisuus on täytetty, viestit ovat selvästi osoitettu työnantajalle ja viestit ovat sellaisia, että niiden sisällöstä saama tieto on välttämätöntä saada neuvotteluiden loppuun saattamiseksi, asiakkaiden palvelemiseksi tai muuten työnantajan toimintojen turvaamiseksi (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004, 20 §). Nyssölä (2020j) huomauttaa, että työnantajalla on oikeus vain sellaiseen työntekijän sähköpostiosoitteeseen, jonka työnantaja on osoittanut työntekijän käyttöön. Eli toisin sanoen työnantajalla ei ole oikeutta päästä työntekijän henkilökohtaiseen sähköpostiin. Viestintäsalaisuuden loukkauksesta on säädetty myös rikoslaisissa. Rikoslain 38 luvun 3 §:ssä on määrätty rangaistavaksi viestintäsalaisuuden loukkaus oikeudettomasti. (Rikoslaki 38 luku 3 §.)

Tietosuojavaltuutettu on todennut kannanotossaan 8.10.2007, työntekijän verkkosurffailun valvonnasta, että työlainsäädännössä ei ole säännöksiä oikeudesta seurata viestinnän tunnistamistietoja eli välitystietoja. Tällöin sovelletaan PL 10 §, LSVP 17 luvun 136 § ja työelämän tietosuojalain 21 §. LSVP:n esitöissä (HE 125/2003, HE 48/2008) on todettu, että verkkosurffailu kuuluu lain soveltamisalaan, koska verkkosurffailusta saatavien tietojen avulla viestit voidaan yhdistää ne vastaanottavaan henkilöön. Tietosuojavaltuutettu on todennut, ettei työnantaja saa käyttää työntekijöiden valvontaan ja tarkkailuun verkkosurffailusta muodostuneita välitystietoja. Työnantaja voi kuitenkin direktio-oikeuden puitteissa päättää, millä sivustoilla ei saa vieraila. (Työelämän tietosuojan käsikirja 2020, 87.)

3.4.8 Työturvallisuuslaki

Työnantajan tulee noudattaa työlainsäädännön mukaisia velvollisuuksia. TSL 2 luvun 1 §:n mukaan työnantajan on huolehdittava, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen työskentelymenetelmien muuttuessa. Työnantajan on myös huolehdittava työntekijän työturvallisuudesta (Työsopimuslaki 2001, 3 §). TTL 5 §:n mukaan työnantajalla on etätyöskentelystä huolimatta ensisijainen vastuu työntekijän työturvallisuudesta. Työnantajalla on TTL 8 §:n mukaan velvollisuus tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtimaan työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä (Työturvallisuuslaki 2002, 5, 8 §). Rauramon (2020) mukaan TTL:ssä säädettyt työnantajaa koskevat velvollisuudet soveltuvat vain rajoitetusti etätyöskentelyyn, sillä kuten aikaisemmin on esitetty, työnantajan mahdollisuus valvoa etätyöolosuhteita on rajoitettu useammassa eri laissa.

Joissain tapauksissa työnantaja voi siis perustella valvontaa myös työturvallisuuden turvaamisen perusteella. Tämä ei kuitenkaan oikeuta työnantajaa valvomaan työntekijää rajoituksetta⁸. Nyssölän (2020k) mukaan esimerkiksi kameravalvonnan tallenteita saa käyttää niiden alkuperäisestä tarkoituksesta huolimatta työpaikan työturvallisuuden selvittämiseksi. Esimerkiksi työssä tapahtunutta tapaturmaa voi selvittää kameravalvonnan tallenteiden avulla. Tämän tarkoituksena on työturvallisuuden parantaminen työpaikalla (Nyssölä 2020k).

3.4.9 Rikoslaki

Rikoslaisissa salakatselu ja salakuuntelu on määrätty rangaistavaksi teoksi. Rikoslain 24 luvun 5 §:ssä on säädetty salakuuntelusta seuraavasti: ”Joka oikeudettomasti teknisellä laitteella kuuntelee tai tallentaa keskustelua, jota ei ole tarkoitettu hänen tietoonsa, joka tapahtuu kotirauhan suojaamassa paikassa, on tuomittava salakuuntelusta sakkoon tai vankeuteen.” Salakatselu on määritelty salakuuntelun tavoin rangaistavaksi teoksi. Salakatselu tai salakuvaus on 6 §:n

⁸ Ks. luvut 3.4.3, 3.4.5 ja 3.4.7.

mukaan kiellettyä kotirauhan suojaamassa paikassa, käymälässä, pukeutumistilassa tai muussa vastaavassa paikassa. (Rikoslaki 1889, 24 luku 5, 6 §.)

Rikoslaki tulee sovellettavaksi Suomessa tehtyyn rikokseen (Rikoslaki 1 luku 1 §). Näin ollen Suomessa myös työnantajalla on rikosoikeudellinen vastuu työntekijän valvonnan toteuttamisessa. Mikäli työnantajan suorittama valvonta on lain vastaista voi työnantajalla olla rikosoikeudellinen vastuu, jos valvonnassa käytetyt menetelmät ovat olleet rikoslaissa määriteltyjen säännösten vastaisia. Esimerkiksi työnantajan suorittama salakuvaus työntekijöille tarkoitetussa käymälässä on suoraan rikoslaissa rangaistavaksi määrätty teko. (Rikoslaki 1889, 24 luku 5, 6 §.) Tietosuojavaltuutettu päätöksessään 23.12.2012 toteaa, että rikoslaissa tai sen esitöissä ei oteta kantaa siihen, miten rikoslaissa määriteltyä salakatselua kotirauhan piirissä saisi toteuttaa.

3.5 Työn valvontaa koskevat oikeustapaukset

Tässä luvussa tarkastellaan kahta eri oikeustapausta ja kahta tietosuojavaltuutetun lausuntoa. Kaikki seuraavista tapauksista liittyvät opinnäytetyön aiheeseen suorasti tai epäsuorasti. Ensimmäinen tapaus liittyy kameravalvontaan työpaikalla, jossa työnantaja tuomittiin sakkoihin. Toisessa tapauksessa oli kyse työntekijän auton paikantamisesta, jossa tietosuojavaltuutettu katsoi paikantamisen olevan perusteltua tietyissä tilanteissa. Kolmannessa tapauksessa tietosuojavaltuutettu antoi lausunnon kulunvalvontajärjestelmän käytöstä. Tapauksessa tietosuojavaltuutettu katsoi järjestelmän käytön olevan perusteltua, jos se on toteutettu YTL:n menettelytapojen mukaisesti. Neljännessä tapauksessa HO katsoi työnantajan toimineen lainvastaisesti hakiessaan viestejä irtisanoutuneen työntekijän sähköpostista. Tapauksia voidaan pitää ennakkotapauksina lakia tulkitessa.

Palvelualan yrityksen entinen toimitusjohtaja tuomittiin Pirkanmaan KO:ssa 25 päiväsakon rangaistukseen työntekijöiden lainvastaisesta kuvaamisesta työpaikalla. KO tuomitsi 19.4.2017 tapauksen, jossa työpaikalla suoritettiin työntekijöi-

hin kohdistettua kameravalvontaa ulkopuolisilta suljetuissa toimistotiloissa. Lisäksi osa valvontakameroista kuvasi jatkuvasti työntekijöiden työskentelyä tietokoneella. KO totesi, ettei työnantajalla ollut perusteita kuvata toimistotiloja, sillä työhön ei liittynyt konkreettista väkivallan uhkaa eikä muutakaan, mikä olisi oikeuttanut työpisteiden kuvauksen. Lisäksi Pirkanmaan KO piti erityisen moitittavana, ettei työnantaja ollut työsuojeluviranomaisen huomautuksesta huolimatta muuttanut kameroiden suuntausta niin, ettei kameroilla olisi kuvattu työntekijöiden työpisteitä. (KO 17/115948.)

Tietosuoja-valtuutettu on lausunnossaan (21.1.2010) katsonut paikantamistietojen keräämisen olevan perusteltua tietyissä tilanteissa. Ammattiliitto pyysi tietosuoja-valtuutetulta lausuntoa koskien työntekijän ja huoltoauton paikantamista. Tapauksessa oli kyse asentajien käytössä olevan huoltoauton sijainnin valvonnasta. Huoltoauton paikannusjärjestelmä oli ohjeistettu pidettävän jatkuvasti päällä. Päivystävällä asentajalla on ollut lupa käyttää huoltoautoa vähäisiin omiin ajoihinsa, joten myös vapaa-ajan käytöstä tallentuivat sijaintitiedot työnantajalle. Työnantaja perusteli paikannusjärjestelmän käyttöä työturvallisuuden ja asiakaspalvelun parantamisella.

Tietosuoja-valtuutettu toteaa lausunnossaan (21.1.2010), että paikannustietoa voidaan pitää henkilötietona, jos siitä voidaan tunnistaa luonnollinen henkilö. YksTL:n 3 §:n mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia tietoja. Paikannusjärjestelmän käytölle tulee olla henkilötietolain 6 §:n mukainen etukäteen määritelty peruste ja tarkoitus. Joissain työtehtävissä, kun työ tehdään muualla kuin työnantajan tiloissa, voi olla piirteitä, joiden nojalla työntekijän paikannus voi olla välittömästi tarpeellista. Paikannustietojen käyttö työajan valvontaan ei ole pääsääntöisesti asiallisesti perusteltu käyttötarkoitus. Mikäli työajan valvontaan ei ole käytettävissä muita vähemmän yksityisyyteen puuttuvia keinoja, voi paikannusjärjestelmien käyttö olla mahdollista. Tietosuoja-valtuutettu katsoi lausunnossaan, että mikäli paikannusjärjestelmän käyttö ei ole etukäteen määritelty työajanseuranta varten, eikä siitä ole käyty yhteistoimintamenettelyä niin paikannustietoja ei tule käyttää työsuhteen ehtojen noudattamisen valvontaan. (Tietosuoja-valtuutetun lausunto 2010.)

Organisaation luottamusmies on pyytänyt tietosuojavaltuutetulta lausuntoa kulunvalvontajärjestelmän käytöstä. Tapauksessa osuuskunnassa oli käytössä kulunvalvontajärjestelmä, jonka ensisijaisena tarkoituksena oli työajanseuranta ja tehtäväleimausten seuranta palkanmaksua varten. Kulunvalvontajärjestelmään kirjautui työntekijöiden henkilötietoja, koska elektroniset avaimet toimivat työpai-kan tilojen ovien avaimina, sekä maksuvälineinä ruokalassa. Näistä leimauk-sista kirjautui tietoja kulunvalvontajärjestelmään. Tietosuojavaltuutettu on kan-nanotossaan 4.9.2015 todennut, että työnantajalla on oikeus YTL:ssä määritel-lyn kuulemismenettelyn jälkeen määritellä työntekijöihin kohdistuvan teknisen valvonnan käyttötarkoitus ja käytettävät menetelmät, ja direktio-oikeuden nojalla määrätä työpaikalla tapahtuvasta kulunvalvonnasta ja työaikavalvonnasta laissa määriteltyjä velvoitteita ja menettelytapoja noudattaen. (Tietosuojavaltuutetun lausunto 2015.)

Irtisanoutuneen työntekijän sähköpostit omiin sähköposteihin ohjannut työnan-tajan edustaja syylistyi YksTL:n 19 ja 20 §:n rikkomiseen. Tapauksessa oli siis kyse siitä, että oliko irtisanottu työntekijä antanut suostumuksensa työnantajalle ottaa vastaan hänen sähköpostiviestejään. Hovioikeus päätöksessään katsoi, ettei irtisanottu työntekijä ollut valinnut toista henkilöä ottamaan vastaan hänen sähköpostiviestejään YksTL 18 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaisella tavalla, eikä työnantaja ollut noudattanut laissa määriteltyjä menettelysäännöksiä työn-tekijän sähköpostiviestejä esille hakiessaan. Hovioikeus katsoi yhtiön toimitus-johtajan ja myyntijohtajan rikkoneen edellä mainittujen pykälien säännöksiä. Ta-pauksessa vain toimitusjohtaja tuomittiin kymmenen päiväsakon rangaistuk-seen, koska katsottiin, että myyntijohtaja oli toiminut esimiehensä (toimitusjohta-jan) suoran määräyksen varassa. Myyntijohtajan kohdalla katsottiin, että rikos oli kokonaisuutena arvioiden siinä määrin vähäinen, että se jätettiin RL 6 luvun 12 §:n nojalla tuomitsematta. (Turun HO 16/111796.)

3.6 Etätyön valvontaan käytettävien menetelmien tarkastelua

Aikaisemmin tarkasteltiin miten lainsäädäntö rajoittaa etätyöntekijän valvontaa, joten seuraavaksi voidaan tarkastella erilaisia etätyöntekijän valvontamenetelmiä. Tässä luvussa siis tarkastellaan etätyön valvontaan käytettäviä menetelmiä lähemmin.

Tämän luvun tarkoitus on tutkia eri menetelmien lainmukaisuutta aikaisemmin esitettyjen oikeustapausten ja lainsäädösten pohjalta. Tässä luvussa käsitellään muun muassa kameravalvontaa, kulunvalvontaa, sähköistä viestintää ja valvonta sovelluksia. Tämän luvun tavoitteena on selvittää edellä mainittujen menetelmien lainmukaisuus.

3.6.1 Yleistä

Laissa määrätyn työnantajan valvonnan velvollisuuden lisäksi etätyöhön siirtyminen on nostanut työnantajien intressiä valvoa työntekijöitä. Kuten aikaisemmin on osoitettu, etätyöhön siirtyminen on vaikuttanut työntekijöiden ja työnantajan väliseen luottamussuhteeseen päivittäisen kanssakäymisen esimiehen kanssa vähennyttyä. Kun työtä tehdään yksin ilman kenenkään välitöntä valvontaa, voi työntekijän houkutukset työajan väärinkäytölle kasvaa. Työnantajan intressi työntekijän valvontaan kasvaa, sillä työnantaja odottaa työntekijöiltään tuloksia. Mikäli tuloksia ei työhön käytetystä ajasta synny, ei organisaation toiminta ole kannattavaa. Näin ollen työnantajalla on siis selkeä intressi työntekijöiden työnteon valvontaan. Työnantajan mahdollisuudet valvoa työntekijää etänä ovat kuitenkin rajatut, koska työntekijän oikeus yksityisyyden suojaan rajoittaa työnantajan valvontaa. Työnantajalla ei ole mahdollisuutta toteuttaa työntekijän työsuorituksen luonnollista valvontaa etätyössä, joten jäljelle jää teknisin menetelmin toteutettu valvonta. Tässä luvussa ja tämän luvun alaluvuissa käsitellään erilaisten teknisten valvontamenetelmien käyttöä etätyössä.

Työterveyslaitoksen tutkimuksen perusteella työntekijöiden valvontaan käytetään useita erilaisia menetelmiä. Tutkimuksen raportissa ei tarkenneta, että

työskentelivätkö työntekijät työnantajan tiloissa vai olivatko työntekijät etätyössä. On myös huomattavaa, että kyselyyn osallistui myös muita kuin asiantuntijaorganisaatioita. Tutkimuksen tulokset ovat myös ajalta ennen COVID-19-pandemiaa, joten tutkimuksen tuloksia tulee tässä yhteydessä tulkita varovaisesti. Vastaavaa tutkimusta ei ole saatavilla tuoreempana. (Mamia ym. 2011, 46.) Seuraavana on listattuna tutkimuksen mukaisia Suomessa käytettäviä teknisiä valvontamenetelmiä

- kameravalvonta
- sähköinen kulunvalvonta
- sähköinen työajanseuranta
- puhelinliikenteen rajoittaminen tai valvonta
- internetin käytön rajoittaminen
- työn tehokkuuden elektroniset seurantajärjestelmät
- työprosessin ja laadun seuranta
- paikannusjärjestelmät
- puheluiden tallentaminen
- sähköpostin valvonta
- valvontasovellukset. (Mamia ym. 2011, 46.)

Tutkimuksen perusteella kameravalvonta, kulunvalvonta, puhelinliikenteen rajoittaminen ja työajanseuranta olivat yleisimpiä elektronisen valvonnan menetelmiä sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Näitä käytettiin noin 40–65 % tutkimuksen kohteena olevista työpaikoista. Muiden menetelmien käyttö oli harvinaisempaa, mutta niitäkin oli havaittu käytettävän 1–15 % tutkimuksen kohteena olevilla työpaikoilla. Tämä johtunee siitä, että näiden menetelmien käyttöä rajoi-

tetaan lainsäädännössä tiukemmin. (Mamia ym. 2011, 46.) Seuraavissa luvuissa tarkastellaan edellä mainittujen valvontajärjestelmien käyttöä etätyössä aikaisemmin kuvattujen lainsäädännön rajoitusten perusteella.

3.6.2 Kameravalvonta

Työnantaja mahdollisuudet varmistaa työntekijän työn tehokkuus ja tuloksellisuus on käytettävien menetelmien varassa. Kuten aikaisemmin on kameravalvonnasta mainittu, työnantaja ei ensisijaisesti saa käyttää kameravalvontaa yksittäisen työntekijän tarkkailemiseksi. Tämän lisäksi työntekijän kotona suoritettu kameravalvonta on PL 10 § vastainen menetelmä, koska työntekijän kotirauha ja yksityiselämä on turvattu. Työnantajalla on kuitenkin vastuu ja velvollisuus myös etätyöntekijän työturvallisuudesta. Työntekijän sekä työnantajan etu on, että työntekijä pysyy terveenä ja pystyy suoriutumaan työstä. Työnantajan tulee muun muassa tarkkailla työntekijän työn kuormitusta ja TTL 25 §:n mukaisella tavalla ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden vähentämiseksi.

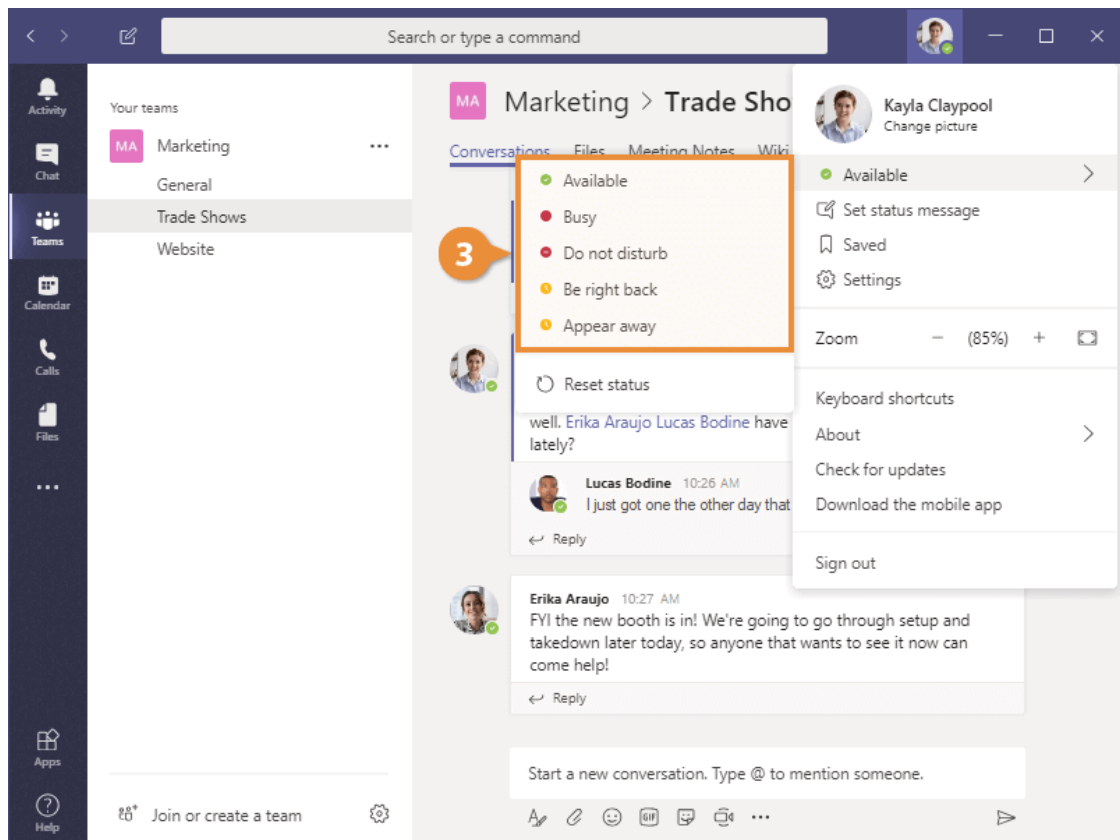
Etätyössä työnantaja tapaa työntekijöitä ainoastaan virtuaalisissa palavereissa. Mikäli työntekijä ei pidä videokameraa päällä etäpalavereissa, työnantaja joutuu valvomaan työntekijää pelkän äänen perusteella. Työnantajalla ei myöskään ole oikeutta pakottaa työntekijää laittamaan videokameraa päälle etäpalavereissa, mikäli työntekijä on kotirauhan piiriin tarkoitettussa paikassa. Oulun kaupungin tapauksessa opiskelijoiden oli pakon edessä käytettävä videokameraa etätentin valvontaa varten. Tapausta on Ylen haastattelussa kommentoinut muun muassa julkisoikeuden professori Tomi Voutilainen, jonka tulkinnan mukaan tapauksessa on rikottu opiskelijoiden perustuslaillista oikeutta kotirauhaan. (Niilola 2020.) Oulun poliisi oli myöhemmin päättänyt esitutkinnan toimittamatta jättämisestä. Yliopistot olivat myöhemmin muokanneet arviointiohjeistustaan siten, että ensisijaisesti suositellaan muuta kuin etävalvottua etätenttiä. Lisäksi jatkossa etätentille on tarjottava vaihtoehto. (Peltonen 2020.) Tapausta ei suoranaisesti voi verrata työelämään, mutta sitä voidaan kuitenkin pitää ennakkotapauksena tietosuojan ja kotirauhan rikkomisen selvittämisessä.

Monilla etäpalavereihin tarkoitetuilla alustoilla on mahdollisuus sumentaa video kuva siten, että kuvassa tarkennettuna on vain henkilö. Näin ympäristö voidaan sumentaa ja perusteltua onkin kysyä, että rikkooko kameravalvonta silloin henkilön kotirauhaa ja yksityisyyden suojaa, kun kuvassa ei näy muuta kuin henkilö itse. Esimerkiksi, jos työnantaja tarjoaa työntekijöilleen mahdollisuuden työskennellä myös toimistolla, voiko työnantaja silloin perustella kameravalvontaa etäpalavereissa sillä, että on antanut työntekijöilleen vaihtoehdoisen tavan osallistua palaveriin ja siten voi edellyttää työntekijän laittamaan videokameran päälle. Aiheesta ei toistaiseksi löydy ennakkotapauksia.

Jos työnantajalla ei ole mahdollisuutta tarkastella työntekijän työturvallisuutta työn kuormituksen muodossa ja työntekijälle tämän vuoksi tapahtuu jotain, mikä on TTL:ssä määritelty työnantajan velvollisuudeksi valvoa. On tärkeää pohtia, onko tällaisessa tapauksessa perusteltua sanoa, että työnantajalla ei ollut mahdollisuutta etätöiden vuoksi valvoa työntekijän työn kuormitusta, koska työntekijä ei käyttänyt palavereissa videokameraa. Pelkän äänen perusteella voi olla vaikeaa tulkita, onko työntekijä väsynyt työstä, mikäli työntekijä ei tätä itse tuo esille. Työn kuormituksen raportointi jää näin ollen työntekijän itsensä vastuulle.

3.6.3 Kulunvalvonta ja työajanseuranta

Työterveyslaitoksen tutkimuksesta käy ilmi, että kulunvalvonta ja työajanseuranta ovat käytössä usealla työnantajalla Suomessa ja usein kulunvalvontaa käytetään myös automaattiseen työajanseurantaan (Mamia ym. 2011, 52). Tietosuojavaltuutettu toteaa lausunnossaan (2015), että kulunvalvontajärjestelmien käyttö työpaikalla on työnantajan direktio-oikeuden nojalla mahdollista laissa määriteltyjä velvoitteita ja menettelytapoja noudattaen. Lausunnossa ei kuitenkaan oteta kantaa etätöissä suoritettavaan kulunvalvontaan. Työntekijän kotona suoritettu kulunvalvonta tuskin on työnantajalle tarpeellista ja kulunvalvontajärjestelmien asentaminen työnantajan kotiin rikkoisi aikaisemmin selitettyä PL 10 §:ssä määriteltyä kotirauhaa.



Kuvio 2. Microsoft Teamsin aktiivisuusstatus (Change Your Status in Microsoft Teams).

Monissa asiantuntijaorganisaatioissa on käytettävissä erilaisia viestintäsovelluksia. Microsoft Teams on yksi suosituista viestintäsovelluksista. Myös viestintäsovelluksien avulla on mahdollisuus valvoa työntekijöitä. Esimerkiksi Teams-viestintäsovellus ilmoittaa työntekijän aktiivisuusstatuksen erilaisilla värikoodilla, kuten Kuvio 2:stä käy ilmi. Vihreä väri työntekijän kohdalla kuvastaa sitä, että työntekijä on aktiivinen. Oranssi väri tarkoittaa, että työntekijä on epäaktiivisessa tilassa. Epäaktiivinen tila menee asetetun ajastimen mukaan automaattisesti päälle, jos työntekijä ei tee tietokoneellaan mitään. Punainen väri voi tarkoittaa sitä, että työntekijä on varattu. Harmaa väri tarkoittaa, että työntekijä ei ole tavoitettavissa ollenkaan sovelluksen kautta eli työntekijän tietokone on kiinni. Mikäli työnantaja käyttää Teams -sovelluksesta saatuja aktiivisuustietoja työntekijän valvontaan ja siten työntekijää koskevassa päätöksenteossa, tulisi työntekijän olla tietoinen käytettävästä teknisen valvonnan menetelmästä. Asiasta sopia YksTL:n 21 §:n mukaisella tavalla. Mikäli työntekijä ei ole tietoinen

tästä käytettävästä teknisestä valvonnasta, ei sitä työntekijää koskevassa päätöksenteossa saa käyttää. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004, 7 luku 21 §.) Aiheesta ei löydy ennakkotapauksia.

Työntekijän työajan valvonta etätyössä kuuluu työnantajalle. Kuten aikaisemmin on esitetty, etätyö kuuluu työaikalain soveltamisen piiriin ja näin ollen se edellyttää työajanseurantaa. Etätyöntekijän työajanseuranta voi perustua työntekijän omaan ilmoitukseen tai automaattisesti kerättävään tietoon elektronisen järjestelmän avulla. Mikäli käytössä on jokin automaattinen järjestelmä, työntekijän tulee olla käytettävästä järjestelmästä tietoinen. Myös työajanseurantaan käytettävät järjestelmät voidaan lukea osaksi työntekijän teknistä valvontaa. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004, 7 luku 21 §.)

3.6.4 Paikantaminen

Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan työntekijöiden paikantaminen ei ollut Suomessa kovin laajalti levinnyt ilmiö. Tulokset kuitenkin osoittavat, että paikannusjärjestelmien käyttö on yleistymässä. (Mamia ym. 2011, 56.) Tietosuojavaltuutetun toimiston julkaiseman työelämän tietosuojan käsikirjan (2020, 97) mukaan työntekijän paikantamista voidaan pitää YksTL 21 §:n tarkoitettavana teknisenä valvontana. Näin ollen myös sen käyttöönotto kuuluu yhteistoimintamennettelyn piiriin.

Työntekijän paikantaminen voi olla välillistä tai välitöntä paikantamista. Välillisellä paikantamisella tarkoitetaan muun muassa työnantajan ajoneuvon paikantamista. Välitön paikantaminen on puolestaan esimerkiksi työntekijän työpuhelimien avulla toteutettua paikantamista. Välittömässä paikantamisessa tarkoituksena on seurata tiettyä työntekijää, kun taas välillinen seuranta voi kohdistua useampaan työntekijään. Välitöntä paikantamista on arvioitava työntekijäkohtaisesti. Tällöin paikantamiseen tulisi olla työntekijän suostumus. (Työelämän tietosuojan käsikirja 2020, 98.) Tietosuojavaltuutetun antaman lausunnon (2010) mukaan työnantajan on huolehdittava, että työntekijällä on mahdollisuus kytkeä

paikannus pois päältä, jos työpuhelinta voi luvallisesti käyttää työajan ulkopuolella. Nyyssölä (2020k) huomauttaa, että LSVP:n soveltaminen ei koske välillistä paikantamista, joten sitä varten ei tarvitse pyytää erikseen työntekijän suostumusta.

Asiantuntijaorganisaatiossa työskentelevän etätyöntekijän paikantamisen tarvetta tulee tarkastella, mikäli paikannusjärjestelmiä aiotaan ottaa käyttöön. YksTL:n 3 §:n mukaan työnantaja saa kerätä työntekijästä vain välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät oikeuksien tai velvollisuuksien hoitamiseen tai johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Kuten aiemmin on esitetty, tästä tarpeellisuusvaatimuksesta ei voi poiketa työntekijän suostumuksella. Mikäli työnantaja ei voi perustella paikannustietojen keräämistä esimerkiksi etätyöntekijöiden turvallisuuden varmistamisella, ei työnantajalla ole perustetta kerätä työntekijän paikantamisesta kertyviä henkilötietoja. (Tietosuojavaltuutetun lausunto 2010.)

3.6.5 Puhelimen valvonta

Työnantaja voi päättää siitä, mihin työntekijä saa käyttää työpaikan puhelimia. Työnantaja voi direktio-oikeuden nojalla sallia tai kieltää työpuhelimien käytön yksityisten asioiden hoitamiseen. (Nyyssölä 2020k.) Työnantajalla on myös oikeus kieltää puhelimen käyttö työajalla henkilökohtaisten asioiden hoitoon, jos sillä katsotaan olevan riittävä yhteys työpaikan asioihin. Mikäli on kyse työpaikalla ja työaikana tapahtuvasta puhelimen käytöstä niin yhteys työpaikkaan on selkeä (Koskinen 2013, 3).

Työnantajan mahdollisuus valvoa puhelimen käyttöä on hyvin rajoitettu etätyössä, koska työnantaja ei pysty valvomaan etätyöntekijää luonnollisella tavalla. Mikäli työnantaja haluaa olla varma siitä, ettei työntekijä käytä työpuhelinta henkilökohtaisten asioiden hoitamiseen etätyössä, on työnantajan rajoitettava puhelimen käyttö vain työasioiden hoitamiseen. Näin ollen työnantajan ei tarvitse valvoa työntekijöiden puhelimen käyttöä.

3.6.6 Sähköisen viestinnän valvonta

Sähköisen viestinnän valvonta on teknistä valvontaa. Luvussa 3.4.7 on kerrottu sähköisestä viestinnästä ja työnantajan oikeuksista hakea työntekijän sähköpostiviestejä työntekijän ollessa poissa. Voidaan olettaa, että samat laissa säädetyt periaatteet pätevät myös etätyöntekijän kohdalla, koska sovellettavista säännöksistä ei ole toisin sovittu. Työnantajalla ei siis ole oikeutta ilman laillista perustetta hakea viestejä työntekijän sähköpostista kuten YksTL 6 luvun 18–20 §:ssä määrätään. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004, 6 luku 18–20 §.)

Sähköiseen viestintään liittyy myös verkkosurffailu. Tietosuojavaltuutettu on lausunnossaan todennut, että työntekijän sähköisestä viestinnästä eli verkkosurffailusta muodostuvia välitystietoja ei saa käyttää direktio-oikeuden nojalla työntekijöiden valvontaan, seurantaan ja tarkkailuun keräämällä tai katsomalla tunnistamistietoja. Tunnistamistiedoista muodostuu henkilörekisteri siltä osin, kun niistä tallentuu tunnistettavia luonnollisiin henkilöihin kohdistuvia henkilötietoja. Kuten aiemmin on esitetty, työnantajalla ei ole oikeutta teknisin menetelmin valvoa työntekijän verkkosurffailua. Työnantajalla on direktio-oikeuden nojalla oikeus kieltää tietyillä verkkosivuilla surffailu ja valvoa sitä luonnollisella tavalla. Työnantaja voi myös asettaa koko organisaatiota koskevan rajoituksen tietyille verkkosivuille pääsystä työnantajan tarjoamilla laitteilla. (Koskinen 2013, 5–6.)

Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan Suomessa työntekijöiden internetin käyttöä rajoittaa noin 38% tutkimuksen kohteena olevista yrityksistä. Työntekijöiden internetin käytön rajoittamisella tarkoitetaan pääsyn estoa tietyille sivustoille. Tämän luvun ulkopuolelle jää työnantajat, jotka ovat ohjeistaneet, että tietyillä sivustoilla vierailu työpäivän aikana on kielletty. Estojen käyttö on yleisempää suurissa organisaatioissa. (Mamia ym. 2011, 62.)

Työnantajalla on kuitenkin oikeus väärinkäytöstilanteissa käsitellä työntekijöiden sähköisestä viestinnästä kertyneitä välitystietoja. LSVP 146 §:n perusteella yh-

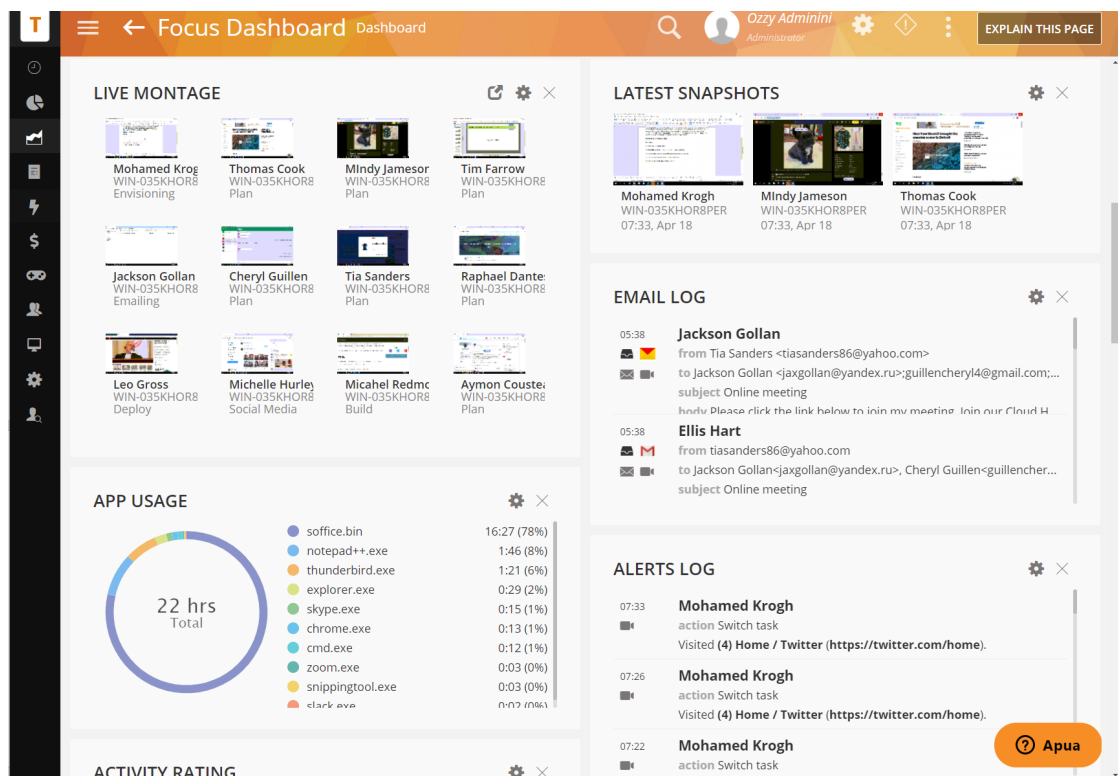
teisötilaajalla on oikeus käsitellä välitystietoja väärinkäytöstilanteissa esimerkiksi viestintäpalvelun luvattoman käytön tai liikesalaisuuden paljastamisen selvittämiseksi kuten lain 147–150 §:ssä säädetään. (Laki sähköisen viestinnän palveluista 2014, 146 §.) Yhteisötilaajalla tarkoitetaan teleyritysten yhteisöasiakkaita, jotka käsittelevät asiakkaidensa tai yhteisönsä välitystietoja. Luvattonta käyttöä voi olla esimerkiksi jonkin ohjelman asentaminen työnantajan viestintäverkkoon tai työnantajan ohjeiden vastaista käyttöä. Luvattoman käytön tarkastelun kohdalla on kiinnitettävä huomiota siihen, että työnantaja ei voi seurata työntekijöiden normaaleihin viestintään liittyviä välitystietoja. On myös huomattava, ettei viestien välitystietojen tutkimista ole ensisijaisesti tarkoitettu väärinkäytöstilanteiden estämiseksi vaan työnantajan tulee laatia kirjalliset ohjeet työntekijöille viestintäverkon käytöstä. (Nyyssölä 2020I.) Työnantaja voi kuitenkin LSVP:ssä tarkoitetulla tavalla selvittää muutoin salaisia tunnistamistietoja tietoverkon väärinkäytön selvittämiseksi (Koskinen 2013, 9).

Kun asiaa tarkastellaan etätyöntekijän valvomisen näkökulmasta, on verkkosurffailun valvonta luonnollisella tavalla mahdotonta. Työnantaja voi kuitenkin rajoituksilla estää työntekijältä pääsyn työkoneella tietyille verkkosivustoille. Mikään ei kuitenkaan estä etätyöntekijää käyttämästä henkilökohtaista tietokoneetta tai puhelinta verkkosivuilla surffailuun työaikana, eikä työnantajalla ole mahdollisuutta tällaista toimintaa tarkkailla.

3.6.7 Valvontasovellukset

Työterveyslaitoksen tutkimuksen perusteella Suomessa työntekijöiden valvontasovellusten käyttö ei ole kovin yleisiä. Työntekijöiden valvontasovelluksilla tarkoitetaan muun muassa sellaisia sovelluksia, jotka keräävät dataa työntekijöiden tietokoneen käytöstä eri osa-alueilla, jonka jälkeen kasaavat näistä automatisoituja raportteja. Valvontasovelluksilla voi myös valvoa työntekijän tietokoneen käyttöä reaaliajassa. Yhdysvalloissa valvontasovellusten käyttö on huomattavasti yleisempää kuin Suomessa. Osana tähän vaikuttaa lainsäädännön eroavaisuudet. Yhdysvalloissa työntekijöiden valvontaa ei rajoiteta lainsäädännöllä yhtä tiukasti kuin Suomessa. (Mamia ym. 2011, 62.)

Suomessa uutisoitiin viime vuonna, että Microsoft on kehittämässä uutta valvontasovellusta, joka mittaa työntekijöiden tuottavuutta etätyössä. Ohjelmisto kerää työntekijän tietokoneen käytöstä dataa, jonka avulla työnantajat pystyisivät tarkkailla, kuinka moneen palaveriin työntekijä osallistuu ja kuinka kauan Microsoft Office -ohjelmia on käytetty. Näiden lisäksi sovelluksella voisi tarkkailla työntekijän kehonkieltä, ilmeitä ja sitoutuneisuutta videokameran välityksellä palavereissa. (Sibakov, 2020.) Microsoft ei vielä ole julkaissut sovellustaan.



Kuvio 3. Kuvakaappaus valvontasovelluksen kokeiluversiosta Teramind-palveluntarjoajan internetsivuilta (Teramind).

Työntekijöiden valvontaan on jo tarjolla monenlaisia valvontasovelluksia. Kuviossa 3 on esitettyä Teramind-palveluntarjoajan esimerkki työnantajalle koostetusta näkymästä. Teramind valvontasovelluksella työnantaja pystyy valvomaan kaikkea työntekijöiden tietokoneen käyttöä. Sovelluksella työnantaja pystyisi muun muassa tarkkailemaan yksittäisen työntekijän tietokoneen näyttöä, verkkosurffailua, aktiivisuutta, näppäinlyöntejä ja viestintää. Sovellus myös kerää

numeerista dataa ja koostaa raportteja työntekijän tietokoneen käytöstä. (Terminid.)

Edellä kuvattujen valvontasovellusten käyttö Suomessa rikkoisi työntekijän yksityisyyttä ja viestinnän luottamuksellisuutta, ja siten niiden käyttö työntekijän valvontaan sellaisenaan olisi myös laitonta. Valvontasovelluksista kertyviä henkilötietojen ei voida katsoa olevan työsuhteen kannalta välittömästi tarpeellisia, joten työnantajalla ei ole oikeutta edellä mainittujen sovellusten käyttöön. Ongelmallista tämän asian tulkinnasta tekee se, että YksTL:ssa ei ole tyhjentävästi selitetty sitä, mitä teknisellä valvonnalla tarkoitetaan ja miten sitä rajoitetaan. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004, 21 §.) Valvontasovellusten käytöstä työntekijöiden valvontaan ei löydy oikeuskäytäntöä, jonka avulla voisi tarkastella lainsäätäjän tulkintaa.

4 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työnantajan oikeudet ja velvollisuudet etätyöntekijän valvontaan asiantuntijaorganisaatiossa voimassa olevan lainsäädännön perusteella. Pääasiallisesti työssä tarkasteltiin työnantajan oikeuksia valvontaan suhteessa työntekijän yksityisyyden suojaan. Lisäksi työssä tarkasteltiin, mitä menetelmiä työnantaja voi työntekijän etätyön valvontaan käyttää. Opinnäytetyön viitekehyksessä ilmi tulleiden asioiden pohjalta voidaan todeta, että Suomessa työntekijällä on vahva suoja yksityisyyteen muun muassa perustuslain, Euroopan tietosuojasetuksen ja lain yksityisyyden suojasta työelämässä perusteella. Käsiteltävistä laeista ja niiden pykälistä kävi kuitenkin ilmi, ettei etätyöstä tai sen valvonnasta ole tyhjentäviä määräyksiä laissa. Näin ollen lain rajoitukset etätyön valvontaan käytettävien menetelmien osalta ovat tapauskohtaisia ja tulkinnanvaraisia.

Työnantajan mahdollisuudet valvoa etätyötä ovat hyvin rajatut. Kuten viitekehyksessä tuodaan esille, etätyö perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen luottamukseen ja siksi on tärkeää, että etätyöstä sovitaan kirjallisesti. Etätyöstä

sopimisesta voidaan yhteenvetona todeta, että mitä kattavammin etätyösopimuksessa on sovittu työn tekemisestä ja pelisäännöistä, sitä selkeämpi käsitys sopimuksen molemmilla osapuolilla on ja näin ollen väärinkäsityksiltä ja riidoilta on helpompi välttyä.

Etätöön valvontaan liittyviä työelämän ennakkotapauksia ei vielä ole, joten on vaikeaa sanoa, miten lainsäätäjä tulee tulkitsemaan lainsäädäntöä tulevaisuudessa asiaan liittyvissä tapauksissa. Viitekehyksen perusteella voidaan kuitenkin todeta, että luonnollinen valvonta on etätöissä mahdotonta, koska työnantaja ei ole fyysisesti läsnä samassa tilassa työntekijän kanssa. Voidaan myös todeta, että teknisin menetelmin toteutettu etätöön valvonta on sallittua, mikäli se on toteutettu siten, ettei se riko muissa laeissa määriteltyjä säännöksiä. Tällaisia säännöksiä on muun muassa työntekijän oikeus yksityisyyden suojaan, joka on määritelty perustuslaissa ja laissa yksityisyyden suojasta työelämässä. Työnantajan tulee valvonnassaan välttää kaikkea, mikä on ristiriidassa työntekijän yksityisyyden suojan oikeuden kanssa.

Työntekijöiden valvontaan käytettäviä menetelmiä voi olla muun muassa kameravalvonta, sähköinen kulunvalvonta, sähköinen työajanseuranta, puhelinliikenteen rajoittaminen tai valvonta, internetin käytön rajoittaminen, työn tehokkuuden elektroniset seurantajärjestelmät, työprosessin ja laadun seuranta, paikanusjärjestelmät, puheluiden tallentaminen, sähköpostin valvonta ja valvontasovellukset. Näistä kuitenkin kaikki ei sovellu työntekijän valvontaan etätöissä. On myös huomioitava, että työnantaja saa kerätä työntekijästä vain välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja. Henkilötiedoilla tarkoitetaan kaikkea tietoa, joka on liitettävissä tunnistettavissa olevaan henkilöön.

Työnantajalla on työturvallisuuslain ja työaikalain perusteella velvollisuus muun muassa valvoa työntekijän työn kuormitusta, työturvallisuutta ja työaika. Työnantajalla on direktio-oikeuden perusteella oikeus valvoa etätöitä. Direktio-oikeus ulottuu etätöihin siten, että työnantajalla on tietyin teknisin menetelmin oikeus valvoa työntekijän työsuoritusta. Etätöissä sallittuja teknisin menetelmin

toteutettuja valvontamenetelmiä ovat ainakin ne, jotka kuuluvat työnantajan velvollisuuksiin, eli työajanseuranta, työturvallisuuden varmistaminen ja työn kuormituksen seuranta. Näiden valvonta tulee toteuttaa siten, että valvonnassa ei rikota työntekijän oikeutta yksityisyyden suojaan. Valvonnan toteutuksessa tulee myös ottaa huomioon se, ettei valvonta riko hierarkiassa ylempänä olevia säädöksiä.

On myös selvää, että työntekijää koskevassa päätöksenteossa ei voida käyttää laittomin keinoin hankittuja tietoja. Työntekijän tulee olla tietoinen häntä koskevassa päätöksenteossa käytetyistä menetelmistä. Näin ollen työntekijöiltä salaa suoritettu valvonta on kiellettyä. Salakatselu ja salakuuntelu ovat myös rikollaisia rangaistavaksi määrätty teko.

Ennen teknisen valvonnan toteuttamista tulee siitä sopia yhteistoimintaneuvotteluissa. Työnantajan tulee sopia ja käsitellä yhteistoimintaneuvotteluissa teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja muun tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely. Yhteistoimintamenettelyn jälkeen työnantajan on määriteltävä valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä tiedotettava työntekijöille valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä sekä sähköpostin ja tietoverkon käytöstä. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004, 21 §.)

On tärkeää huomata, että laki sähköisen viestinnän palveluista luo aukkoja sähköisen viestinnän valvontaan. Jos työntekijä ei ole tietoinen esimerkiksi etätönpelissäännöistä ja työnantajan ohjeistuksesta tietoverkon käyttöön, tahattomasti sääntöjen rikkominen voi johtaa siihen, että työnantajalla on tietoverkon luvattoman käytön johdosta oikeus suorittaa työntekijää koskevaa valvontaa. Tämän vuoksi etätönsopimuksen tekemistä suositellaan, jotta työntekijä on tietoinen etätöyöhön liittyvistä säännöistä. Näin voidaan ennaltaehkäistä riitatilanteita työntekijän ja työnantajan välillä.

Tulkintani perusteella lainsäätäjä on halunnut, että työnantaja mieluummin proaktiivisesti kieltää työntekijöitä, kuin jälkikäteen valvoo heitä. Tähän myös lakien nykyisillä säännöksillä yritetään tähdätä. Tulkintani mukaan lakien tavoitteena ei ole työnantajien kannustaminen työntekijöiden tekniseen valvontaan.

On jo nyt huomattavissa, ettei lainsäädäntö ole pysynyt teknologian kehityksen mukana. Tulkintani perusteella tulevaisuudessa tärkeä kehityksen kohde on kehittää lainsäädäntöä etätöiden valvontaan ja sitä koskeviin seikkoihin, koska etätö tulee lisääntymään tulevaisuudessa. Näin voimme varmistaa työntekijöiden oikeudenmukaisen kohtelun, sekä välttää turhia riitoja lainsäädännön tulkintaongelmien vuoksi.

Lähteet

Akavan Erityisalat. Etätyö. Julkaistu 2020. https://www.akavanerityisalat.fi/palvelut_ja_edut/tyosuhdeneuvonta_lakipalvelut/koronasta_kysyttya/etatyo. Luettu 8.2.2021.

Alvesalo-Kuusi, Anne & Kuokkanen, Anna 2014. Työn elektroninen valvonta osana työntekijän hallinnan jatkumoa ja turvallistamista. Oikeus 2014 (43); 30–49. Julkaistu 2014. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/oikeus/13194.pdf>. Luettu 7.3.2021.

Blomqvist, Kirsimarja & Sivunen, Anu & Vartiainen, Martti & Ohlsson, Thomas, Ropponen Annina & Henttonen, Kaisa & van Zoonen, FT Ward 2020. Etätyö Suomessa Koronaviruspandemian aikana. Pitkittäistutkimuksen tuloksia. Futu-Remote-tutkimuskonsortio. CoCoDigi-tutkimusryhmä. Julkaistu 2020. <https://cocodigiresearch.files.wordpress.com/2020/12/etacc88tyocc88-suomessa-koronaviruspandemian-aikaan-2020.pdf>. Luettu 22.3.2021.

Change Your Status in Microsoft Teams. <https://www.customguide.com/microsoft-teams/change-your-status>. Luettu 16.4.2021.

Erityislainsäädäntö. Tietosuojavaltuutetun toimisto. <https://tietosuoja.fi/erityislainsaadanto>. Luettu 16.4.2021.

EU:n tietosuojaa-asetus. Tietosuoja.fi. <https://tietosuoja.fi/gdpr>. Luettu 15.3.2021.

Hanhike, Tiina 2007. Etätyön soveltaminen käytännössä. Teoksessa Pekkola, Juhani & Uskelin, Leena (toim.) Etätyöopas työnantajille. Työministeriö. Yliopistopaino. Helsinki. Julkaisu 2007. https://www.motiva.fi/files/1996/Etatyoopas_tyonantajille.pdf. Luettu 29.1.2021.

HE 125/2003 vp. <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2003/20030125.pdf>. Luettu 5.4.2021.

HE 157/2000. <https://finlex.fi/fi/esitykset/he/2000/20000157>. Luettu 15.3.2021.

HE 158/2018. <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2018/20180158>. Luettu 14.3.2021.

HE 48/2008 vp. <https://finlex.fi/fi/esitykset/he/2008/20080048.pdf>. Luettu 5.4.2021.

HE 75/2000 vp. <https://finlex.fi/fi/esitykset/he/2000/20000075>. Luettu 22.3.2021.

Helle, Minna 2007. Etätyöstä sopiminen. Teoksessa Pekkola, Juhani & Uskelin, Leena (toim.) Etätyöopas työnantajille. Työministeriö. Yliopistopaino. Helsinki. Julkaistu 2007. https://www.motiva.fi/files/1996/Etatyoopas_tyonantajille.pdf. Luettu 29.1.2021.

Hietanen, Herkko 2020. Etätyösopimus. Webinaari. Turre Legal. YouTube. Julkaistu 12.3.2020 <https://www.youtube.com/watch?v=XUbZcVxS8XM>. Luettu 8.2.2021.

Husa, Jaakko & Mutanen, Anu & Pohjalainen, Teuvo 2010. Kirjoitetaan juridiikka. Ohjeita oikeustieteellisten kirjallisten töiden laatijoille. 3. uud. painos. Talentum, Helsinki. Luettu 22.3.2021.

Kairinen, Martti & Koskinen, Seppo & Nieminen, Kimmo & Nordström, Kim & Ullakonoja, Vesa & Valkonen, Mika 2018. Työoikeus. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 2018. Viides painos. Päivitetty 16.1.2021. Luku 3: Työoikeuden soveltamisala>Työsuhteen tunnistamista täydentäviä sääntöjä>Kotityöntekijän asema [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/etusivu#P\(e4\)ivittyv\(e4\)t\(20\)hakuteokset](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/etusivu#P(e4)ivittyv(e4)t(20)hakuteokset). Luettu 21.2.2021.

Kivistö, Jukka 2021. Päivittyvä tilasto etätyön ja kokonaistyön määrästä koronakriisin aikana. Nepton Oy. Päivitetty 15.3.2021. <https://nepton.fi/2021/03/etatyo-tilastot-koronakriisin-aikana/>. Luettu 27.3.2021.

KKO 2002:36. <https://finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2002/20020036>. Luettu 15.4.2021.

Kolehmainen, Antti 2015. Tutkimusongelma ja metodi lainopillisessa työssä. Edilex 2015/29. Julkaistu 30.6.2015. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/artikkelit/15461.pdf>. Luettu 10.4.2021.

Korja, Juhani 2010. Kameravalvonnan oikeudellinen sääntely – lainsäädännön ja toimeenpanon tarkastelua. Pro gradu -tutkielma. Edilex. Julkaistu 31.1.2011. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/opinnaytetyot/7599.pdf>. Luettu 22.2.2021.

Koskinen, Seppo 2013. Verkkosurffailun valvonnasta. Edilex. Julkaistu 12.6.2013. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/artikkelit/10495.pdf>.

Laki sähköisen viestinnän palveluista 7.11.2014/917. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/20140917?>. Luettu 20.3.2021.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/20070334#L1>. Luettu 5.4.2021.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/20040759>. Luettu 20.3.2021.

Lyon, David 2007. Surveillance Studies: An Overview. Cambridge. Polity Press. Julkaistu 2007. https://books.google.fi/books?hl=en&lr=&id=_dTHJgh3-f0C&oi=fnd&pg=PR4&dq=Lyon,+David.+2007.+Surveillance+Studies:+An+Overview.+Cambridge:+Polity+Press.&ots=JprLLjtPMa&sig=rVVzpuyxFWcCIM1id1rFHBXygk&redir_esc=y#v=onepage&q=Lyon%20David.%202007.%20Surveillance%20Studies%3A%20An%20Overview.%20Cambridge%3A%20Polity%20Press.&f=false. Luettu 26.2.2021.

Mamia, Tero & Alvesalo-Kuusi, Anne & Kuokkanen, Anna & Virtanen Simo 2011. Työn elektroninen valvonta Suomessa. Työterveyslaitos. Tutkimuksen loppuraportti 6/2011. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134952/Työn%20elektroninen%20valvonta%20Suomessa.pdf?sequence=1>. Luettu 3.4.2021.

Niilola, Merja 2020. Professori: Yliopiston etätenttien kameravalvonta ja paikanustietojen vaatiminen loukkaavat opiskelijan kotirauhaa ja perusoikeuksia. Yle Uutiset. Julkaistu 13.7.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-11445294>. Luettu 11.4.2021.

Nyyssölä, Mikko 2020a. Yksityisyyden suoja työsuhteessa. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 2018. Päivitetty 3.8.2020. Luku 1: Johdanto>Työpaikalla sovellettava lainsäädäntö. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAIBGXCTDG#kohta:YKSITYISYYDEN\(\(20\)SUOJA\(\(20\)TY\(\(d6\)SUHTEESSA/piste:t11N](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAIBGXCTDG#kohta:YKSITYISYYDEN((20)SUOJA((20)TY((d6)SUHTEESSA/piste:t11N). Luettu 15.2.2021.

Nyyssölä, Mikko 2020b. Yksityisyyden suoja työsuhteessa. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 2018. Päivitetty 3.8.2020. Luku 1: Johdanto>Yksityisyyden suoja perustuslaissa>Yksityisyyden suojan käsite. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAIBGXCTDG#kohta:YKSITYISYYDEN\(\(20\)SUOJA\(\(20\)TY\(\(d6\)SUHTEESSA/piste:t11N](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAIBGXCTDG#kohta:YKSITYISYYDEN((20)SUOJA((20)TY((d6)SUHTEESSA/piste:t11N). Luettu 20.2.2021.

Nyyssölä, Mikko 2020c. Yksityisyyden suoja työsuhteessa. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 2018. Päivitetty 3.8.2020. Luku 8. Teknisin menetelmin toteutettu valvonta. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAIBGXCTDG#kohta:YKSITYISYYDEN\(\(20\)SUOJA\(\(20\)TY\(\(d6\)SUHTEESSA/piste:t11N](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAIBGXCTDG#kohta:YKSITYISYYDEN((20)SUOJA((20)TY((d6)SUHTEESSA/piste:t11N). Luettu 28.2.2021.

Nyyssölä, Mikko 2020d. Yksityisyyden suoja työsuhteessa. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 2018. Päivitetty 3.8.2020. Luku 1: Johdanto>Yksityisyyden suoja perustuslaissa>Perusoikeuksien vaikutustapa. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAIBGXCTDG#kohta:YKSITYISYYDEN\(\(20\)SUOJA\(\(20\)TY\(\(d6\)SUHTEESSA/piste:t11N](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAIBGXCTDG#kohta:YKSITYISYYDEN((20)SUOJA((20)TY((d6)SUHTEESSA/piste:t11N). Luettu 4.3.2021.

Nyyssölä, Mikko 2020e. Yksityisyyden suoja työsuhteessa. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 2018. Päivitetty 3.8.2020. Luku 1: Johdanto. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAIBGXCTDG#kohta:YKSITYISYYDEN\(\(20\)SUOJA\(\(20\)TY\(\(d6\)SUHTEESSA/piste:t11N](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAIBGXCTDG#kohta:YKSITYISYYDEN((20)SUOJA((20)TY((d6)SUHTEESSA/piste:t11N). Luettu 10.3.2021.

Nyyssölä, Mikko 2020f. Yksityisyyden suoja työsuhteessa. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 2018. Päivitetty 3.8.2020. Luku 1: Johdanto>Henkilötietojen käsittelyn periaatteet. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAIBGXCTDG#kohta:YKSITYISYYDEN\(\(20\)SUOJA\(\(20\)TY\(\(d6\)SUHTEESSA/piste:t11N](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAIBGXCTDG#kohta:YKSITYISYYDEN((20)SUOJA((20)TY((d6)SUHTEESSA/piste:t11N). Luettu 15.3.2021.

Nyysölä, Mikko 2020g. Yksityisyyden suoja työsuhteessa. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 2018. Päivitetty 3.8.2020. Luku 1. Johdanto>Kansainväliset säännökset>Euroopan unionin lainsäädäntö>Euroopan unionin ohjeisto. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAIBGXCTDG#kohta:YKSITYISYY-DEN\(\(20\)SUOJA\(\(20\)TY\(\(d6\)SUHTEESSA/piste:t11N](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAIBGXCTDG#kohta:YKSITYISYY-DEN((20)SUOJA((20)TY((d6)SUHTEESSA/piste:t11N). Luettu 15.3.2021.

Nyysölä, Mikko 2020h. Yksityisyyden suoja työsuhteessa. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 2018. Päivitetty 3.8.2020. Luku 10: Rekisterinpitäjän ja henkilötietojen käsittelijän velvollisuudet>Yhteistoimintamenettely>Teknisiin menetelmin toteutettu valvonta ja viestintäverkko>Yhteistoiminta tai kuuleminen. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAIBGXCTDG#kohta:YKSITYISYY-DEN\(\(20\)SUOJA\(\(20\)TY\(\(d6\)SUHTEESSA/piste:t11N](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAIBGXCTDG#kohta:YKSITYISYY-DEN((20)SUOJA((20)TY((d6)SUHTEESSA/piste:t11N). Luettu 24.3.2021.

Nyysölä, Mikko 2020i. Yksityisyyden suoja työsuhteessa. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 2018. Päivitetty 3.8.2020. Luku 8: Teknisiin menetelmin toteutettu valvonta>Sähköposti. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAIBGXCTDG#kohta:YKSITYISYYDEN\(\(20\)SUOJA\(\(20\)TY\(\(d6\)SUHTEESSA/piste:t11N](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAIBGXCTDG#kohta:YKSITYISYYDEN((20)SUOJA((20)TY((d6)SUHTEESSA/piste:t11N). Luettu 5.4.2021.

Nyysölä, Mikko 2020j. Yksityisyyden suoja työsuhteessa. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 2018. Päivitetty 3.8.2020. Luku 8: Teknisiin menetelmin toteutettu valvonta>Kameravalvonta>Tallenteiden käyttö. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAIBGXCTDG#kohta:YKSITYISYY-DEN\(\(20\)SUOJA\(\(20\)TY\(\(d6\)SUHTEESSA/piste:t11N](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAIBGXCTDG#kohta:YKSITYISYY-DEN((20)SUOJA((20)TY((d6)SUHTEESSA/piste:t11N). Luettu 7.4.2021.

Nyysölä, Mikko 2020j. Yksityisyyden suoja työsuhteessa. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 2018. Päivitetty 3.8.2020. Luku 8. Teknisiin menetelmin toteutettu valvonta>Sähköposti>Sähköpostin luottamuksellisuus. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAIBGXCTDG#kohta:YKSITYISYY-DEN\(\(20\)SUOJA\(\(20\)TY\(\(d6\)SUHTEESSA/piste:t11N](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAIBGXCTDG#kohta:YKSITYISYY-DEN((20)SUOJA((20)TY((d6)SUHTEESSA/piste:t11N). Luettu 5.4.2021.

Nyysölä, Mikko 2020k. Yksityisyyden suoja työsuhteessa. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 2018. Päivitetty 3.8.2020. Luku 8: Teknisiin menetelmin toteutettu valvonta>Puhelinliikenne ja paikantaminen>Työntekijän paikantaminen. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAIBGXCTDG#kohta:YKSITYISYY-DEN\(\(20\)SUOJA\(\(20\)TY\(\(d6\)SUHTEESSA/piste:t11N](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAIBGXCTDG#kohta:YKSITYISYY-DEN((20)SUOJA((20)TY((d6)SUHTEESSA/piste:t11N). Luettu 17.4.2021.

Nyysölä, Mikko 2020l. Yksityisyyden suoja työsuhteessa. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 2018. Päivitetty 3.8.2020. Luku 8: Teknisiin menetelmin toteutettu valvonta>Sähköposti>Viestien välitystiedot. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAIBGXCTDG#kohta:YKSITYISYY-DEN\(\(20\)SUOJA\(\(20\)TY\(\(d6\)SUHTEESSA/piste:t11N](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAIBGXCTDG#kohta:YKSITYISYY-DEN((20)SUOJA((20)TY((d6)SUHTEESSA/piste:t11N). Luettu 17.4.2021.

Palmén, Joanna 2021. Etätyö on viimeinen linnake, johon luottamus ei ole ulottunut – "Kyllä off the record -keskusteluissa mietitään, että mitä ne työntekijät kotona tekee". Talouselämä. Julkaistu 26.1.2021. https://www.talouselama.fi/uutiset/etatyo-on-viimeinen-linnake-johon-luottamus-ei-ole-ulottunut-kylla-off-the-record-keskusteluissa-mietitaan-etta-mita-ne-tyontekijat-kotona-tekee/94d51781-d069-4109-9f62-91f2b0a26903?_ga=2.86355864.1220983682.1612797743-516800095.1612797743. Luettu 18.2.2021.

Pantsu, Pekka 2020. Ylen kysely: Yli miljoona suomalaista siirtynyt etätöihin koronakriisin aikana – heistä noin puolet haluaa jatkaa etätöissä koronan jälkeenkkin Yle Uutiset. Julkaistu 5.4.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-11291865>. Luettu 27.3.2021.

Pekkola, Juhani 2002. Etätyö Suomessa: Fyysiset, virtuaaliset, sosiaaliset ja henkiset työtilat etätyöympäristöinä. Svenska Handelshögskolan. Yliopistopaino. Helsinki. Julkaistu 2002. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10227/458/104-951-555-721-6.pdf?sequence=2>. Luettu 13.2.2021.

Pekkola, Juhani 2007. Etätyö ja sen käsitteet. Teoksessa Pekkola, Juhani & Uskelin, Leena (toim.) Etätyöopas työnantajille. Työministeriö. Yliopistopaino. Helsinki. Julkaistu 2007. https://www.motiva.fi/files/1996/Etatyoopas_tyonantajille.pdf. Luettu 29.1.2021.

Peltonen, Heidi 2020. Korkeakouluille yhteinen ohje etätenttien valvonnasta – keväällä Oulun yliopiston etätentistä poliisille tehty ilmoitus ei johtanut esituttakaan. Kalevala. Julkaistu 1.12.2020. <https://www.kaleva.fi/korkeakouluille-yhteinen-ohje-etatenttien-valvonna/3152317>. Luettu 11.4.2021.

Pirkanmaan KO 17/115948. Päätös tilattu Pirkanmaan käräjäoikeudesta.

Rauramo, Päivi 2017. Etätyössä turvallisesti. Työturvallisuuskeskus TTK. Julkaistu 6.9.2017. https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti. Luettu 29.1.2021.

Rauramo, Päivi 2020. Työturvallisuuskeskus TTK, Palveluryhmä. Julkaistu 12.3.2020. https://ttk.fi/ajankohtaista/teema-artikkelit/etatyossa_turvallisesti_-_ohjeita_tyonantajalle_ja_tyontekijalle.9234.news. Luettu 19.2.2021.

Rikoslaki 19.12.1889/39. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/18890039001#L38>. Luettu 5.4.2021.

Saarinen, Mauri 2015a. Työsuhteen pelisäännöt. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjalyly. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 2015. Kahdeksas, uudistettu painos. Päivitetty 16.1.2021. Luku 3: Työntekijän velvollisuudet ja työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeus>3.4 Työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeus. <https://verkkokirjalyly.almatalent.fi/teos/HAFBCXCTEB#piste:b1603>. Luettu 22.2.2021.

Saarinen, Mauri 2015b. Työsuhteen pelisäännöt. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 2015. Kahdeksas, uudistettu painos. Päivitetty 16.1.2021. Luku 3 Työntekijän velvollisuudet ja työnantajan työjohto- ja valvontaoikeus>3.5 Työntekijöiden teknisen valvonnan rajoitukset. <https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/HAFBCXCTEB#piste:b1603>. Luettu 22.2.2021.

Saarinen, Mauri 2015c. Työsuhteen pelisäännöt. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 2015. Kahdeksas, uudistettu painos. Päivitetty 16.1.2021. Luku 1 Työsuhdeasioiden lähteet. <https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/HAFBCXCTEB#piste:b1603>. Luettu 16.4.2021.

Salmenperä, Matti 2007. Johdannoksi. Teoksessa Pekkola, Juhani & Uskelin, Leena (toim.) Etätyöopas työnantajille. Työministeriö. Yliopistopaino. Helsinki. Julkaistu 2007. https://www.motiva.fi/files/1996/Etatyopas_tyonantajille.pdf. Luettu 29.1.2021.

Sharon Parker & Caroline Knight & Anita Keller 2020. Remote Managers Are Having Trust Issues. Harvard Business Review. Julkaistu 30.7.2020. <https://hbr.org/2020/07/remote-managers-are-having-trust-issues>. Luettu 10.4.2021.

Sibakov, Jutta 2020a. <https://www.tekniikkatalous.fi/uutiset/microsoft-on-kehittanyt-etatyontekijan-valvontasovelluksen-tutkija-kommentoi-se-on-hirvittavaa/bcee0031-3b05-4515-bfe9-b8408474cd0a>. Luettu 16.4.2021.

Sibakov, Jutta 2020b. <https://www.iltalehti.fi/digiuutiset/a/a9f393f1-2d00-4763-92f8-5c1121b1ee08>. Luettu 16.4.2021.

Teramind. <https://democompany.teramind.co/#/report/Focus+Dashboard>. Luettu 17.4.2021.

Tietosuojalaki 5.12.2018/1050. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lain-saadanto/20181050?>. Luettu 28.3.2021.

Tietosuojavaltuutetun lausunto 2010. Paikantaminen työelämässä. Edilex. Julkaistu 21.1.2010. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/tsv/20100209?>. Luettu 12.4.2021.

Tietosuojavaltuutetun lausunto 2015. Yrityksen kulunvalvontajärjestelmän henkilörekisterin käytöstä. Edilex. Julkaistu 4.9.2015. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/tsv/20150048?>. Luettu 16.4.2021.

Tietosuojavaltuutetun toimisto. Tehtävät. <https://tietosuoja.fi/tehtavat>. Luettu 7.3.2021.

TN 1420-06. https://tem.fi/documents/1410877/2191939/TN_1420-06.pdf/06034827-a818-49aa-8612-b167360c7f53/TN_1420-06.pdf. Luettu 15.4.2021.

TN 1429-08. https://tem.fi/documents/1410877/2191939/TN_1429-08.pdf/a02041a7-79ae-446b-b49d-82763875b826/TN_1429-08.pdf. Luettu 15.4.2021.

Turun HO 16/111796. Päätös tilattu Turun hovioikeudesta.

Työaikalaki 5.7.2019/872. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/20190872?>. Luettu 21.2.2021.

Työaikalaki 9.8.1996/605. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/19960605?>. Luettu 21.2.2021.

Työelämän tietosuojan käsikirja 2020. Toimintaohjeita yksityisyyden ja henkilötietojen suojan toteuttamiseksi työpaikalla. Tietosuojavaltuutetun toimisto. Päivitetty 18.6.2020. <https://tietosuoja.fi/documents/6927448/8214540/Työelämän+tietosuojan+käsikirja+2020-+Tietosuojavaltuutetun+toimisto.pdf>. Luettu 5.4.2021.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/20010055#L1>. Luettu 19.2.2021.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/20020738>. Luettu 21.2.2021.

Uskelin, Leena 2007. Etätyö henkilöstöhallinnon näkökulmasta. Teoksessa Pekkola, Juhani & Uskelin, Leena (toim.) Etätyöopas työnantajille. Työministeriö. Yliopistopaino. Helsinki. Julkaistu 2007. https://www.motiva.fi/files/1996/Eta-tyoopas_tyonantajille.pdf. Luettu 29.1.2021.

Valtioneuvosto 2020. Hallitus linjasi valtakunnallisista ja alueellisista suosituksista koronaepidemian leviämisen estämiseksi Julkaistu 15.10.2020. <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-linjasi-valtakunnallisista-ja-alueellisista-suosituksista-koronaepidemian-leviamisen-estamiseksi>. Luettu 2.4.2021.

Äimälä, Markus & Nyyssölä, Mikko & Åström, Johan 2020a. Työoikeus. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 1998. Päivitetty 17.12.2020. Luku 3: Työsuhteen sääntelyjärjestelmä>Työsopimus>Työsuhteen tunnusmerkit>Johto ja valvonta. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAIBGXCTDG#kohta:TY\(\(d6\)OI-KEUS/piste:t3l6](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAIBGXCTDG#kohta:TY((d6)OI-KEUS/piste:t3l6). Luettu 15.2.2021.

Äimälä, Markus & Nyyssölä, Mikko & Åström, Johan 2020b. Työoikeus. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 1998. Päivitetty 17.12.2020. Ajankohtaista>Ajankohtaiskatsaus 9.3.2020>Uusi työaikalaki tuli voimaan. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAIBGXCTDG#kohta:TY\(\(d6\)OIKEUS/piste:t3l6](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAIBGXCTDG#kohta:TY((d6)OIKEUS/piste:t3l6). Luettu 20.2.2021.

Äimälä, Markus & Nyyssölä, Mikko & Åström, Johan 2020c. Työoikeus. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 1998. Päivitetty 17.12.2020. Luku 5: Työsuhteen ehdot. <https://verkkokirjahylly->

almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAIBGXCTDG#kohta:TY((d6)OI-KEUS/piste:t3l6. Luettu 4.3.2021.

Äimälä, Markus & Nyyssölä, Mikko & Åström, Johan 2020d. Työoikeus. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 1998. Päivitetty 17.12.2020. Luku 3: Työsuhteen sääntelyjärjestelmä>Työsopimus>Työsuhteen tunnusmerkit. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAIBGXCTDG#kohta:TY\(\(d6\)OIKEUS/piste:t3l6](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAIBGXCTDG#kohta:TY((d6)OIKEUS/piste:t3l6). Luettu 8.3.2021.

Äimälä, Markus & Nyyssölä, Mikko & Åström, Johan 2020e. Työoikeus. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 1998. Päivitetty 17.12.2020. Luku 5. Työsuhteen ehdot>Työntekijän velvollisuudet>Työnjohto-oikeus>Kuuliaisuusvelvollisuus>Rajoitukset. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAIBGXCTDG#kohta:TY\(\(d6\)OIKEUS/piste:t3l6](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAIBGXCTDG#kohta:TY((d6)OIKEUS/piste:t3l6). Luettu 15.3.2021.

Äimälä, Markus & Nyyssölä, Mikko & Åström, Johan 2020f. Työoikeus. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 1998. Päivitetty 17.12.2020. Luku 5: Työsuhteen ehdot>Työsuhteen muutostilanteet>Muuttamismenettely>Työnjohto-oikeuden käyttö. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAIBGXCTDG#kohta:TY\(\(d6\)OIKEUS/piste:t3l6](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAIBGXCTDG#kohta:TY((d6)OIKEUS/piste:t3l6). Luettu 20.3.2021.

Äimälä, Markus & Nyyssölä, Mikko & Åström, Johan 2020g. Työoikeus. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 1998. Päivitetty 17.12.2020. Luku 5: Työsuhteen ehdot>Yksityisyyden suoja työsuhteessa>Yhteistoiminta ja tiedottaminen. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAIBGXCTDG#kohta:TY\(\(d6\)OIKEUS/piste:t3l6](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAIBGXCTDG#kohta:TY((d6)OIKEUS/piste:t3l6). Luettu 20.3.2021.

Äimälä, Markus & Nyyssölä, Mikko & Åström, Johan 2020h. Työoikeus. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 1998. Päivitetty 17.12.2020. Luku 15: Työympäristö>Työturvallisuus>Työturvallisuusmääräykset>Työnantajan yleiset velvollisuudet>Yleinen huolehtimisvelvoite. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAIBGXCTDG#kohta:TY\(\(d6\)OIKEUS/piste:t3l6](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAIBGXCTDG#kohta:TY((d6)OIKEUS/piste:t3l6). Luettu 1.4.2021.

Liitteet

Liite 1. Opinnäytetyössä käytettävät lyhenteet

TSL	Työsopimuslaki 26.1.2001/55
TTL	Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738
PL	Perustuslaki 11.6.1999/731
YksTL	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759
HE	Hallituksen esitys
LSVP	Laki sähköisen viestinnän palveluista 7.11.2014/917
GDPR	General Data Protection Regulation – EU:n Tietosuoja-asetus 2016/679
YTL	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334
RL	Rikoslaki 19.12.1889/39
HO	Hovioikeus
KO	Käräjäoikeus