



Kamera- ja paikkavalvonta työelämässä

Ilina Myllykylä

2022 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Kamera- ja paikkavalvonta työelämässä

Iina Myllykylä

Liiketalouden tutkinto

Opinnäytetyö

Maaliskuu 2022

lina Myllykylä

Kamera- ja paikkavalvonta työelämässä

Vuosi 2022 Sivumäärä 43

Yksityisyyden suoja on jokaiselle kuuluva perusoikeus, joka on määritelty Euroopan unionin perusoikeuskirjassa, ihmisoikeussopimuksissa sekä kansallisella tasolla myös perustuslaissa. Henkilötietosuoja on osa yksityisyyden suojaa.

Vuonna 2018 voimaan astunut Euroopan unionin yleinen tietosuoja-asetus (679/2016) muutti jäsenvaltioiden, kuten myös Suomen kansallisen tason lainsäädäntöä henkilötietojen käsittelyn osalta. EU:n tietosuoja-asetuksen tarkoituksena on ollut yhtenäistää unionin jäsenvaltioiden linjaa henkilötietojen käsittelyn ja yksityisyyden suojan osalta. Yleisen tietosuoja-asetuksen täydentämiseksi Suomessa on säädetty tietosuojalaki (1050/2018), joka kumosi aiemmin voimassa olleen henkilötietolain (523/1999). Työnantajan ja työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia henkilötietojen käsittelystä työelämässä sääntelee laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004). Tämän opinnäytetyön tavoitteena on koota yhteen henkilötietojen käsittelyyn työelämässä liittyvä sääntely koskien kameravalvontaa ja työntekijän paikantamista.

Työelämässä on tilanteita, jotka voivat edellyttää kamera- ja paikkavalvontaa kohdistuen työntekijään. Työntekijän yksityisyyden suojan toteutumiseksi lainsäädännössä on määritelty tarkasti, millä tavoin työnantajalla on oikeus toteuttaa valvontaa samalla varmistuen työntekijän yksityisyyden suojaamisesta. Tässä opinnäytetyössä on perehdytty tietosuoja-asetuksen ja tietosuojalain ohella työelämässä käytettävään tekniseen valvontaan ja sen vaikutuksiin henkilötietoja käsiteltäessä, mistä säädetään laissa yksityisyyden suojasta työelämässä. Jotta lukija ymmärtää paremmin unionin oikeuden vaikutuksia Suomen kansalliseen lainsäädäntöön, on opinnäytetyön alussa avattu myös Euroopan unionin oikeutta ja sen suhdetta kansalliseen oikeuteen. Opinnäytetyössä tutkimusmenetelmä on lainopillinen ja lähteet koostuvat pääasiassa lainsäädännöstä, hallituksen esityksistä sekä oikeuskirjallisuudesta.

Asiasanat: tietosuoja, henkilötietosuoja, kameravalvonta, paikantaminen

lina Myllykylä

Camera and location monitoring in the workforce

Year

2022

Pages

43

Privacy protection is a fundamental right that belongs to everyone. It is determined in the Charter of Fundamental Rights of the European Union, the European Convention on Human Rights, and the Constitution of Finland. The protection of personal data is a part of privacy protection.

The general data protection regulation (GDPR) of the European Union came into force in 2018 and changed the legislation of the Member States regarding the processing of personal data. The meaning of the GDPR has been harmonizing the Member States' line for processing personal data and privacy protection. To supplement the GDPR in Finland is enacted the data protection act which repealed the previous personal data act. The act on the protection of privacy in working life is regulating the rights and obligations of the employee and the employer regarding processing personal data. The objective of this thesis is to put together the legislation of processing personal data regarding camera and location monitoring at the working life.

Some situations in the work might require camera and location monitoring targeting the employee. The protection of the employee's privacy is accurately defined in the legislation when the employer has the right to implement monitoring and at the same time make sure the employees' privacy is protected. This thesis has been acquainted along with the general data protection regulation and the data protection act for the technical supervision used at work and its effects when processing personal data which is provided by the act on the protection of privacy in working life. The beginning of the thesis has clarified the European Union law and its relationship with Finland's national law to make the reader better understand the effects of European Union law concerning national law. The method of this thesis is juridical, and the sources mainly consist of legislation, proposals of the Broad of Directors, and legal literature.

Keywords: data protection, protection of data privacy, camera monitoring, locating

Lakiluettelo

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

Henkilörekisterilaki (471/1987)

Suomen perustuslaki (731/1999)

Henkilötietolaki (523/1999)

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007)

Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (1233/2013)

Laki sähköisen viestinnän palveluista (917/2014)

Euroopan unionin yleinen tietosuoja-asetus (2016/679)

Tietosuojalaki (1050/2018)

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Opinnäytetyön tavoitteet ja metodi.....	8
3	Euroopan unionin oikeus	8
3.1	Primääri- ja sekundäärioikeus.....	9
3.1.1	Unionin primäärioikeus	10
3.2	Sekundäärinormit	13
3.2.1	Asetukset, direktiivit ja päätökset.....	13
3.3	EU-oikeuden suhde kansalliseen oikeuteen	14
3.4	EU-oikeuden vaikutukset kansalliseen oikeuteen.....	16
4	Henkilötietosuoja	17
4.1	Tietosuojan kehityksestä.....	18
4.2	Tietosuojasetus	22
4.3	Tietosuojan sääntelystä Suomessa.....	24
4.4	Kameravalvonta työpaikalla	25
4.5	Työntekijän paikantaminen.....	33
5	Lopuksi.....	39
	Lähteet.....	42

1 Johdanto

Henkilötietoja on kerätty ja käsitelty kautta aikain, mutta henkilötietojen käsittelyä koskevaa lainsäädäntöä ei ole ollut vielä kovinkaan pitkään. Erityisesti yrityksiin kertyy runsaasti henkilötietoja ihmisistä, muun muassa työntekijöistä ja asiakkaista. Kerättyjä henkilötietoja säilytetään ja hyödynnetään eri tarkoituksiin sekä monissa tapauksissa myös luovutetaan eteenpäin, mikä asettaa henkilöiden yksityisyyden suojan haavoittuvaan asemaan. Tietojen kerääminen on tullut ajan saatossa entistä helpommaksi ja tehokkaammaksi, mikä on edellyttänyt myös tietojen käsittelyä koskevaa sääntelyä.

Yrityksen organisatoristen toimien valvontaan on käytettävissä monia erilaisia keinoja, muun muassa kameravalvontaa ja sijaintitietojen hallintaa, mitkä menetelmät voivat suoraan vaikuttaa työntekijän yksityisyyteen. Tässä työssä perehdytään tietosuojalakiin (1050/2018) ja lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) sekä niiden myötä työelämää koskevaan sääntelyyn erityisesti kamera- ja paikkavalvonnan osalta.

Suomessa henkilötietolainsäädännön alkutaipale ajoittuu 1970-luvulle, jolloin alettiin valmistella henkilörekisterilakia (471/1987), joka säädettiin lopulta 1980-luvulla. Keskeisimpänä lain säätämisen kannalta pidettiin kansalaisten yksityisyyden suojaamista erityisesti automaattisen henkilötietojen käsittelyn osalta. 1990-luvun lopulla henkilörekisterilaki korvattiin henkilötietolailla (523/1999), jota täydentämään säädettiin vuonna 2001 voimaan tullut laki yksityisyyden suojasta työelämässä (477/2001). Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (Myöhemmin myös työelämän tietosuojalaki) uudistettiin kokonaisuudessaan vuonna 2004. Henkilötietolaki puolestaan kumottiin vuonna 2018 voimaan astuneen yleisen tietosuoja-asetuksen (EU 2016/679) yhteydessä ja asetusta täydentämään säädettiin tietosuojalaki (1050/2018).¹

Henkilötietojen suojaa ja henkilöiden yksityisyyden suojaa koskeva lainsäädäntö on siis uudistettu useaan otteeseen, kuitenkin lähtökohdan pysyessä suhteellisen samana. Jo henkilörekisterilakia säädettäessä lakiesityksen yleisperusteluista ilmenee, että yksityisyyden suojan vaatimus on merkinnyt rekisterinpidossa muun muassa sitä, että kansalaisia ja heidän yksityiselämänsä koskevien tietojen kerääminen ja tallentaminen ilman heidän suostumustaan tulee rajoittaa vain välttämättömään. Tämä yksityisyyden suojaa koskeva vaatimus on pysynyt keskeisenä koko henkilötietoja ja tietosuojaa koskevan lainsäädännön elinkaaren ajan.²

¹ Nyysölä 2020, 20.

² Nyysölä 2020, 20.

2 Opinnäytetyön tavoitteet ja metodi

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on perehtyä yksityisyyden suojaan ja henkilötietoja käsittelevään lainsäädäntöön, erityisesti työpaikoilla tapahtuvaan henkilötietojen käsittelyyn. Työssä tarkastellaan yleisesti henkilötietojen käsittelyyn ja lakien valmisteluun käytettyä aineistoa sekä perehdytään erityisesti Euroopan unionin yleiseen tietosuojasetukseen (679/2016) ja laissa yksityisyyden suojasta työelämässä säänneltyihin kamera- ja paikkavalvonnan menetelmiin. Tarkoituksena opinnäytetyöllä on perehtyä siihen, miten työntekijän henkilötietoja käsitellään ja miten teknistä valvontaa eli kameravalvontaa ja työntekijän paikantamista säännellään sekä siihen, millaisia toimia työnantajaosapuolen tulee ottaa huomioon käsitellessään työntekijöitään koskevia tietoja.

Opinnäytetyön metodi on lainopillinen ja lähdeaineisto koostuu pääasiassa hallituksen esityksistä, henkilötietoja ja tietosuojaan koskevista laeista, Euroopan unionin oikeudesta sekä muusta oikeuskirjallisuudesta.

3 Euroopan unionin oikeus

Euroopan unioni on järjestö, joka on perustettu jäsenvaltioiden keskinäisellä kansainvälisoikeudellisella sopimuksella Euroopan unionista (SEU). Kyseisellä sopimuksella sopimuspuolet ovat sopimuksen 1 artiklan mukaisesti perustaneet keskenään Euroopan unionin, jolle jäsenvaltiot antavat toimivaltaa yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Sopimuksen merkitys on 1 artiklan 2 momentin mukaisesti kehittää läheisempi Euroopan kansojen liitto, jossa päätökset tehdään mahdollisimman avoimesti ja mahdollisimman lähellä kansalaisia.³ Sopimuksella Euroopan unionin toiminnasta (SEUT) järjestetään sopimuksen 1 artiklan 1. kohdan mukaisesti Euroopan unionin toiminta ja määritellään unionin toimivallan alat ja rajat sekä toimivallan käyttöä koskevat yksityiskohtaiset säännöt. Saman artiklan 2. kohdassa on määritelty, että Sopimus Euroopan unionista ja Sopimus Euroopan unionin toiminnasta ovat ne sopimukset, joihin unioni perustuu. Näistä kahdesta keskenään saman arvoisesta sopimuksesta käytetään nimitystä perussopimukset.⁴ Jäsenvaltioiden väliset keskinäiset sopimukset muodostavat unionin normihierarkian ja koko unionin toiminta perustuu kyseisiin jäsenvaltioiden keskinäisiin sopimuksiin.⁵

Unionin toimivalta määräytyy Euroopan unionista annetun sopimuksen (SEU) 5.1 artiklassa annetun toimivallan periaatteen mukaisesti, eli unioni toimii ainoastaan sille perussopimuksissa annetun toimivallan rajoissa ja saavuttaakseen perussopimuksissa asetetut

³ SEU Sopimus Euroopan unionista.

⁴ SEUT Sopimus Euroopan unionin toiminnasta.

⁵ Tuominen 2020, 72-76.

tavoitteet. Sopimuksessa Euroopan unionista säädetään artiklassa 5.2, että toimivalta, joka ei ole unionilla, kuuluu jäsenvaltioille. Näin ollen yleistoimivalta kuuluu siis jäsenvaltioille, ja unionin käyttämä toimivalta puolestaan on perussopimuksilla annettua erityistoimivaltaa.⁶

Euroopan unionin oikeudellisena perustana on sopimus Euroopan unionista, joka muodostuu kuudesta osiosta. Ensimmäisenä osiona muun muassa unionin perustana olevista arvoista ja päämääristä kertovat yhteiset määräykset, toisena määräykset demokratian periaatteista, esimerkiksi yhdenvertaisuudesta ja osallistuvasta demokratiasta, kolmantena toimielimiä koskevat määräykset, joilla määritellään unionin toimielinjärjestelmän perusteet. Tiiviimmistä yhteistyöstä annetut määräykset lukeutuvat SEU:n neljänteen osioon, jossa pyritään syventämään yhteistyötä jäsenvaltioiden välillä yhteisen toimielinjärjestelmän rajoissa. Yleiset määräykset unionin ulkoisesta toiminnasta sekä erityismääräykset yhteisestä ulko- ja turvallisuuspolitiikasta sisältyvät SEU:n viidenteen osioon. Kuudennen osion muodostavat loppumääräykset, joissa on sovittu muun muassa unionista eroamisesta, unionin oikeushenkilöllisyydestä, sen jäsenyyden hakemisesta sekä perussopimusten erilaisista muuttamisjärjestelyistä. Sopimus Euroopan unionin toiminnasta puolestaan sisältää yksityiskohtaisemmat sekä monelta osin aiempaa Euroopan yhteisöjen perussopimusta vastaavat määräykset.⁷

3.1 Primääri- ja sekundäärioikeus

Unionin jäsenvaltioiden tekemät sopimukset, joihin Euroopan unionin toiminta perustuu, Euroopan unionista tehty sopimus (SEU) ja Euroopan unionin toiminnasta tehty sopimus (SEUT) sekä lisäksi myös Euroopan unionin perusoikeuskirja, ovat EU:n primäärinormeja, jotka muodostavat primäärioikeuden, johon unionin toiminta perustuu. Normeja, jotka ovat unionin itsensä säätämiä, kutsutaan sekundäärinormeiksi. Sekundäärinormit ovat unionin säätämiä asetuksia ja direktiivejä, jotka konkretisoivat primäärinormeissa esitettyjä tavoitteita, periaatteita ja arvoja.⁸

Primäärinen EU-oikeus on sekundääriseen oikeuteen nähden perusteena tulkinnalle ja pätevyydelle. Sekundääristä oikeutta tulee tulkita yhteensopivasti primäärioikeuden kanssa. Mikäli sekundäärisen EU-oikeuden säädös tai jokin päätös on ristiriidassa sellaisen normin kanssa, joka lukeutuu primääriseen oikeuteen, EU-tuomioistuin voi todeta ristiriidassa olevan säädöksen tai päätöksen pätemättömäksi. Primäärinen EU-oikeus asettaa koko EU:n toimielin- ja päätöksentekojärjestelmälle sekä päätöksentekojärjestelmän toimesta syntyneelle sekundääriselle EU-oikeudelle ylemmän aseman, niin sanotusti perustuslaillisen aseman.⁹

⁶ Ojanen 2016, 22.

⁷ Ojanen 2016, 20.

⁸ Tuominen 2020, 73-80.

⁹ Ojanen 2016, 38-39.

3.1.1 Unionin primäärioikeus

Unionin primääriseen oikeuteen kuuluu jäsenvaltioiden kesken tehdyt perussopimukset, niiden liitteet, pöytäkirjat sekä myöhemmin sopimukseen tehdyt muutokset. Perussopimuksia ovat vuonna 1957 tehty Rooman sopimus, eli alkuperäinen Euroopan talousyhteisön perussopimus, Euroopan yhtenäisasiakirja (1986), sopimus Euroopan unionista, eli vuonna 1992 solmittu Maastrichtin sopimus, Amsterdamin sopimus (1997) sekä Nizzan sopimus (2001), jolla EY:n ja EU:n perussopimuksia muutettiin Maastrichtin sopimuksen voimaantulon jälkeen. Myös Lissabonin sopimus kuuluu unionin primäärioikeuteen.¹⁰

Euroopan alueen yhtenäistyminen on alkanut Euroopan hiili- ja teräsyhtiön perustamisesta. Euroopan hiili- ja teräsyhteisön (EHTY) perustamissopimus on allekirjoitettu Pariisissa huhtikuussa vuonna 1951. Ranskassa oltiin huolissaan Saksan nousemisesta Euroopan teollisuusmahdiksi, ja EHTY:n perustamissopimus perustuukin varsin taluspainotteisiin ja osin nationalistisiin taustavaikuttimiin. Hiilienergian tuotanto ja terästeollisuus tuli saattaa ylikansallisen toimielimen hallintoon. Sopimuksen voimassaoloajaksi sovittiin 50 vuotta ja sen voimassaolo päättyi vuonna 2002.¹¹

Hiili- ja teräsyhteisön menestyksen seurauksena kehittyi ajatuksia yhteismarkkinoiden luomisesta, minkä seurauksena EHTY-maiden ulkoministerit kokoontuivat kehittämään integraatiokehityksen tulevaisuutta.¹² Roomassa vuonna 1957 kuusi ensimmäistä valtiota, Alankomaat, Belgia, Luxemburg, Italia, Ranska ja Länsi-Saksa, perustivat kaksi erillistä sopimusta, Euroopan atomienergiayhteisön ja Euroopan talousyhteisön, jolla jäsenvaltiot alkoivat poistamaan valtioiden väliltä kaupan esteitä ja perustamaan yhteismarkkinoita. Yhteismarkkinoilla ja niin ikään tullionin perustamisella tarkoituksena oli mahdollistaa tuotannontekijöiden ja työvoiman mahdollisimman vapaa liikkuvuus maasta toiseen.¹³

Yhteismarkkinoiden toteutumisessa ja etenkin tavaroiden, palveluiden, työvoiman ja pääomien vapaassa liikkuvuudessa oli jokseenkin vielä 1980 luvun puolivälin tienoilla takeltelua. Ongelman ratkaisemiseksi jäsenvaltiot laativat suunnitelman sisämarkkinoiden loppuunsaattamisesta vuoden 1992 loppuun mennessä. Suunnitelman lähtökohtaisesti nähtiin edellyttävän perussopimuksen muuttamista ja uusien säädösten antamista, jotta sisämarkkinoiden loppuunsaattaminen tulisi kiinteäksi osaksi Rooman sopimuksia. Kyseinen perussopimusmuutos toteutettiin vuonna 1987 voimaan tulleella Euroopan yhtenäisasiakirjalla. Merkittävä vaikutus yhtenäisasiakirjalla saavutettiin koskien ympäristöpolitiikan toimivallan tunnustamista yhteisölle sekä Euroopan parlamentin

¹⁰ Ojanen 2016, 39.

¹¹ Tuominen 2020, 5.

¹² Tuominen 2020, 5.

¹³ Ojanen 2016, 9-11.

toimivaltuuksien ja sen aseman vahvistamista unionin toimielin- ja päätöksentekojärjestelmässä.¹⁴

Euroopan integraation käännekohta sijoittuu vuoteen 1992, jolloin Maastrichtissa allekirjoitettiin sopimus Euroopan unionista, eli 1.11.1993 voimaan tullut Maastrichtin sopimus. Euroopan unionia on kuvattu pilarimuodostumalla, jossa ennen Maastrichtin sopimusta Euroopan yhteisöjä kuvattiin yhdellä pilarilla. Maastrichtin sopimuksen myötä pilarirakenteeseen tuotiin ensimmäisen pilarin rinnalle kaksi uutta pilaria, jotka kuvaavat yhdentymisen ulottuvuutta. Muodostettiin yhteinen ulko- ja turvallisuuspolitiikka (toinen pilari) ja yhteistyö oikeus- ja sisäasioissa (kolmas pilari). Lopputulemana muodostui Euroopan yhteisöihin verrattuna paljon laajempi ja monimuotoisempi poliittinen ja taloudellinen rakenne - Euroopan unioni. Maastrichtin sopimuksella myös aiemmin kutsuttu Euroopan talousyhteisön nimi muutettiin Euroopan yhteisöksi, minkä tarkoituksena on ollut kuvata muutoksella alkuperäisen talousyhteisön muuttumista laajemmaksi poliittiseksi unioniksi, joka ei kuvaisi ainoastaan taloutta koskevaa toimintaa.¹⁵ Euroopan yhteisö sai myös oikeushenkilöllisyyden sopimuksen myötä. Maastrichtin sopimuksen tarkoituksena oli myös lisätä EU:n legitimitettiin kansalaisten silmissä vahvistamalla Euroopan parlamentin asemaa. Tällöin perustettiin Euroopan oikeusasiamiehen virka, parlamentin sisäinen tutkintavaliokunta sekä EU-kansalaisten veto-oikeus parlamentille. Myös EU:n toimivaltaa laajennettiin ja määriteltiin uudelleen sopimuksen myötä.¹⁶

Unionin perussopimuksia on muutettu useampaan otteeseen. Merkittävä muutos on ollut, kun myös kolmannen pilarin alaista yhteistyötä painotettiin rikosasioissa poliisiyhteistyöhön ja oikeudelliseen yhteistyöhön. Myös tavoitteet päivitettiin, jolloin unionin kehittämisen tavoitteeksi muodostui vapauden, turvallisuuden ja oikeuden alue. Euroopan unionin tuomioistuin sai Amsterdamin sopimuksen myötä toimivallan tietyin rajoituksin myös kolmannen pilarin asioihin, kun tuomioistuimen toimivalta oli niihin ulottunut aiemmin vain erityisten sopimusjärjestelyiden perusteella. 1. toukokuuta vuonna 1999 voimaan tulleella Amsterdamin sopimuksella siis vähennettiin merkittävästi eroja yhteisöpilarin ja kolmannen pilarin välillä.¹⁷ Tämän sopimuksen keskeinen uudistus koski Rooman ja Maastrichtin sopimusten teknistä yksinkertaistamista ja kodifiointia siten, että sopimuksista poistettiin merkityksensä menettäneet artikkelit. Myös tiettyjä henkilöiden vapaaseen liikkuvuuteen ja yhteiseen ulkorajapolitiikkaan liittyviä kysymyksiä siirrettiin ensimmäisestä pilarista kolmanteen, jolloin ne siirtyivät selkeämmin myös EY:n toimivaltaan.¹⁸

¹⁴ Ojanen 2016, 14-15.

¹⁵ Ojanen 2016, 15-16.

¹⁶ Tuominen 2020, 20.

¹⁷ Ojanen 2016, 17.

¹⁸ Tuominen 2020, 25.

Vuonna 2000 Nizzassa allekirjoitetulla Nizzan sopimuksella, joka tuli voimaan 1.2.2003 mukautettiin unionin toimielin- ja päätöksentekojärjestelmää niin, että se pysyy toimintakykyisenä myös sen jälkeen, kun unioniin liittyisi yhtäaikaisesti jopa 10 uutta jäsenvaltiota Itä-Euroopasta. Nizzan sopimuksen allekirjoittamisella myös hyväksyttiin poliittisena julistuksena Euroopan unionin perusoikeuskirja, jolla koottiin samoihin kansiin kaikki perusoikeuksina suojatut oikeudet ja vapaudet Euroopan unionissa. Kyseisiä perusoikeuksia pidetään nykyään perus- ja ihmisoikeuksina.¹⁹

Lissabonissa allekirjoitettiin joulukuussa 2009 Lissabonin sopimus, joka tuli voimaan 1.12.2009 alkaen. Taustan sopimukselle muodostaa unionin perustaksi suunniteltu perustuslakisopimus, jota ajoi jäsenvaltioiden hallitusten ja valtion päämiesten edustajista ja kansallisten parlamenttien sekä Euroopan parlamentin ja komission edustajista koottu konvetti. Perustuslakisopimus olisi ollut unionin sopimusten kokonaisuudistus, jossa olisi muodostettu yhtenäinen ja selkeä linja aiempien pirstaleisten ja lukuisien muutossopimusten tilalle sekä muodostettu unionin perustuslaillinen normisto. Perustuslakisopimuksen hyväksytyksi saattamisesta kaikissa jäsenvaltioissa kuitenkin lopulta luovuttiin vuonna 2007. Lissabonin sopimus on asiasisällöltään pääosin samankaltainen kuin perustuslakisopimus ja sillä muutettiin aiempia perussopimuksia sillä lopputulemalla, että aiemmat sopimukset pysyivät voimassa muutoin, paitsi niiltä osiltaan kuin ne nimenomaisesti kumottiin tai muutettiin Lissabonin sopimuksella. Euroopan unionista tehtyä sopimusta (SEU) muutettiin, kuten myös Euroopan yhteisön perussopimusta, jonka nimi myös muutettiin sopimukseksi Euroopan unionin toiminnasta (SEUT).²⁰ Unionin keskeiset primaarinormit ovatkin Lissabonin sopimukseen perustuvat perussopimukset Sopimus Euroopan unionin toiminnasta (SEUT) ja Sopimus Euroopan unionista (SEU).²¹ Huomionarvoista on myös, että SEU 6 artiklan momentin 1 mukaan Euroopan unionin perusoikeuskirja on oikeuslähteenä oikeudellisesti saman arvoinen kuin perussopimukset.²²

Primaarinormeihin lukeutuu myös uusien jäsenvaltioiden liittymissopimukset sekä perussopimusten täydennykseksi ja ajanmukaistamiseksi laaditut sopimukset, kuten Amsterdamin sopimus ja Nizzan sopimus. Myös Euroopan atomienergiayhteisön perustamissopimus on edelleen voimassa ja täten myös osa Unionin primaarinormistoa.²³

¹⁹ Ojanen 2016, 17-18.

²⁰ Ojanen 2016, 19-21.

²¹ Tuominen 2020, 75-76.

²² SEU Sopimus Euroopan unionista.

²³ Tuominen 2020, 76.

3.2 Sekundäärinormit

Sekundäärinormit konkretisoivat primäärinormeissa esitettyjä tavoitteita, periaatteita ja arvoja.²⁴ Sekundäärinormien tyypit on luokiteltu SEUT 288 artiklassa asetuksiksi, direktiiveiksi ja päätöksiksi sekä lausunnoiksi ja suosituksiksi. Ne voidaan jaotella SEUT 289 artiklan mukaisesti myös lainsäätämisyjärjestyksessä hyväksytyihin säädöksiin ja muihin säädöksiin.²⁵

3.2.1 Asetukset, direktiivit ja päätökset

Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 288.2 artiklassa on määritelty, että EU-säädöksistä asetukset ovat yleispäteviä ja kaikilta osiltaan velvoittavia. Asetuksia sovelletaan sellaisinaan kaikissa jäsenvaltioissa. Asetusten välitön sovellettavuus tarkoittaa sitä, että ne tulevat sellaisinaan voimaan kaikissa unionin jäsenvaltioissa, ilman erillisiä jäsenvaltioiden voimaansaattamis- ja implementointitoimia. Asetukset koskevat EU-toimielinten ja jäsenvaltioiden lisäksi myös suoraan luonnollisia henkilöitä ja muita oikeushenkilöitä. Euroopan unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kansallisessa lainsäädännössä ei voi olla säädöksiä asetuksen soveltamisalalla, ellei asetukset nimenomaisesti velvoita tai valtuuta kansalliseen sääntelyyn tai päätösten tekemiseen. Kansalliset implementointitoimet voisivat johtaa siihen, että asetuksen kyky tulla välittömästi sellaisenaan voimaan ja soveltamiskelpoiseksi saattaa heikentyä tai poistua kokonaan. Kansallisissa säädöksissä on kuitenkin oikeus viitata asetuksiin tai toistaa asetuksen tiettyjä kohtia tarpeen vaatiessa.²⁶

Asetusten ominaispiirre on voimaantultuaan välittömästi velvoittaa jäsenvaltioita ja sen kansalaisia, sekä etusijaperiaatteen mukaisesti myös syrjäyttää asetuksen kanssa ristiriidassa oleva kansallinen lainsäädäntö. Asetuksen soveltamiseen kansallisessa lainsäädännössä kuitenkin antaa liikkumavaraa asetuksen kirjoitustavan täsmällisyys ja yksityiskohtaisuus, sekä mikäli asetuksessa on määräyksiä, jotka antavat kansallisille viranomaisille harkintavaltaa niiden soveltamisessa.²⁷

EU:n toiminnasta tehdyn sopimuksen 288.3 artiklan mukaisesti direktiivit ovat asetusten lisäksi oikeudellisesti sitovia ja velvoittavat saavutettavaan tulokseen nähden kaikkia jäsenvaltioita, joille direktiivi on osoitettu. Se kuitenkin jättää muodon ja keinot kansallisen viranomaisen valittavaksi. Direktiivit eroavat asetuksista siinä, että ne velvoittavat suoraan ainoastaan jäsenvaltioita, eli niistä ei voida johtaa suoraan velvoitteita yksityisille tahoille. Direktiivit velvoittavat suoraan jäsenvaltioita ainoastaan tuloksen osalta, mikä voisi olla esimerkiksi tieliikenteen päästöjen vähentäminen vuoteen 2030 mennessä. Jokaisessa

²⁴ Tuominen 2020, 80.

²⁵ SEUT Sopimus Euroopan unionin toiminnasta.

²⁶ Ojanen 2016, 43-45.

²⁷ Ojanen 2016, 44.

direktiivissä on siis asetettu määräaika, johon mennessä jäsenvaltion tulee panna direktiivi täytäntöön. Jäsenvaltiot voivat vapaasti valita direktiivin päämäärän saavuttamiseksi tarvittavat keinot ja muodot, jolloin jäsenvaltiot voivat ottaa huomioon kansallisen oikeuskulttuurin ja lainsäädännön erityispiirteet direktiivien implementoinnissa. Suomen kansallisessa lainsäädännössä direktiivit pannaan täytäntöön eduskuntalaeilla, ja asetuksilla, joita valtioneuvosto tai ministeriöt säätävät. Direktiivien tavoitteena on yhtenäistää jäsenvaltioiden kansallista lainsäädäntöä.²⁸

Sopimuksen Euroopan unionin toiminnasta 288.4 artiklassa on säädetty päätösten asemasta unionin oikeuskäytännössä. Päätökset ”ovat kaikilta osiltaan velvoittavia” ja jos päätöksessä on nimetty ne, joille päätös on tarkoitettu, velvoittaa se ainoastaan kyseisiä tahoja. Lainsäätämismenettelyssä direktiivien ja asetusten ohella kolmas hyväksyttävä säädöstyypipi on päätös. Ne ovat tarkempia ja yksityiskohtaisempia sisällöltään, kuin direktiivit ja asetukset, ja ne osoitetaan koskemaan ja velvoittamaan tiettyjä tahoja. Asetusten ja direktiivien tapaan päätöksillä voi olla välitön oikeusvaikutus tiettyin edellytyksin.²⁹

3.3 EU-oikeuden suhde kansalliseen oikeuteen

SEU 4 artiklassa määritellään jäsenvaltioiden asemaa unionissa. 4 artiklan ensimmäisen kohdan mukaisesti toimivalta, jota ei ole perussopimuksissa annettu unionille, kuuluu SEU 5 artiklan mukaisesti jäsenvaltioille.³⁰ Unionin toimivalta määräytyy siis annetun toimivallan periaatteen mukaisesti, mutta sen käyttö puolestaan määräytyy toissijaisuus- ja suhteellisuusperiaatteen mukaan.³¹

Kansainvälisen ja valtiosisäisen oikeuden suhdetta määrittää kansainvälisen oikeuden näkökulmasta pacta sunt servanda -periaate, joka tarkoittaa, että sopimukset on pidettävä. Periaatteen mukaisesti valtiolla on velvollisuus täyttää velvoitteensa koskien kansainvälisoikeudellisia sopimuksia. Pacta sunt servanda -periaatteen muodostaman velvollisuuden negatiivinen ulottuvuus tarkoittaa, että valtion tulee pidättäytyä kaikista sellaisista toimista, jotka voivat loukata kansainvälisen oikeuden velvoitteita. Valtio ei voi siis säätää lakia, joka olisi ristiriidassa valtiota velvoittavan kansainvälisen sopimuksen kanssa. Positiivinen ulottuvuus periaatteelle muodostuu valtion velvollisuudesta huolehtia kansallisen oikeusjärjestyksen saattamisesta yhteensopivaksi kansainvälisoikeudellisten velvoitteidensa kanssa ja niiden täyttämiseksi.³²

²⁸ Ojanen 2016, 45-47.

²⁹ Ojanen 2016, 47.

³⁰ SEU Sopimus Euroopan unionista.

³¹ Tuominen 2020, 205.

³² Ojanen 2016, 59.

Jäsenvaltiot ovat sitoutuneet toteuttamaan kaikki sellaiset yleis- tai erityistoimenpiteet, joilla voidaan varmistaa perussopimusten tai unionin toimielinten säädösten aiheuttamien velvoitteiden täyttyminen.³³ Jäsenvaltiot siis avustavat ja kunnioittavat toinen toisiaan perussopimuksista aiheutuvia tehtäviä täyttäessään. Tätä kutsutaan SEU 4 artiklan 3 momentin mukaisesti vilpittömän yhteistyön periaatteeksi.

Kansainvälinen oikeus ei määrää sen tavoitteista ja vaikutustavoista valtiosisäisessä oikeusjärjestyksessä, jolloin kunkin maan valtiosäännössä on määritelty kansainvälisen oikeuden ja valtiosisäisen oikeuden välinen suhde maan omaksutun ratkaisun mukaisesti. Tätä toista periaatetta, joka määrittää EU-oikeuden ja valtiosisäisen oikeuden suhdetta, kuvataan dualismin ja monismin käsitteillä. Dualismissa kansainvälinen oikeus ja valtiosisäinen oikeusjärjestys mielletään toisistaan erillisinä normijärjestelminä, kun taas monismissa niitä pidetään yhtenäisenä normikokonaisuutena. Suomen valtiosäännössä ilmenetään dualistista periaatetta, sillä perustuslain (731/1999) 94 §:ssä erotellaan kansainvälisen velvoitteen hyväksyminen ja sen voimaansaattaminen osaksi Suomen oikeusjärjestystä. Käytännössä Suomessa sovellettavat kansainvälisten sopimusten voimaansaattamisen menetelmät muodostavat monistisia piirteitä, mistä johtuen Suomen mallia onkin luonnehdittu *de facto* monismiksi.³⁴

Yksi keskeisimmistä ominaisuuksista, joka erottaa EU-oikeuden perinteisestä kansainvälisestä oikeudesta, on sen kyky määrätä omasta asemastaan ja vaikutuksistaan jäsenvaltioissa riippumatta niiden valtiosääntöisistä ratkaisuista kansainvälisen ja kansallisen oikeuden välisiin suhteisiin. Asetusten välitön sovellettavuus ilmentää hyvin tätä EU-oikeuden kykyä määrätä asemastaan ja vaikutuksistaan jäsenvaltioiden oikeusjärjestelmässä. Yleisellä tasolla EU-oikeudella on perustansa jokaisen jäsenvaltion valtiosäännössä ainakin siinä määrin, että perussopimusten, niiden muutosten ja uusien liittymissopimusten voimaansaattaminen edellyttää aina järjestelyä jäsenvaltioiden valtiosäännön mukaisesti. Jäsenvaltioiden valtiosääntöisten ratkaisujen erotessa toisistaan, aiheuttaa se eroavaisuuksia EU-oikeuden asemaan ja sovellettavuuteen jäsenvaltioiden välillä. Yhtenäisesti ristiriitatilanteissa jäsenvaltioiden oikeusjärjestyksessä kuitenkin EU-oikeus syrjäyttää kansallisen oikeuden.³⁵

EU-oikeuden etusijaperiaate ristiriitatilanteissa kansalliseen oikeuteen nähden on kehittynyt EU-tuomioistuimen oikeuskäytännössä. Etusija ei rajoitu koskemaan vain välittömiä oikeusvaikutuksia, joihin se yleensä liittyy, vaan etusija ulottuu käytännössä kaikkeen EU-oikeuteen. Välitön oikeusvaikutus on oikeastaan tehokas mekanismi toteuttamaan EU-oikeuden etusijaa yksittäisten oikeustapausten ratkaisutilanteiden tasolla jäsenvaltioiden tuomioistuimissa ja muissa lainkäyttöelimissä. Ratkaisuprosessin tasolla tuomioistuimen tai

³³ Tuominen 2020, 205.

³⁴ Ojanen 2016, 60.

³⁵ Ojanen 2016, 60-63.

lainkäyttöelimen tulee ensisijaisesti pyrkiä poistamaan normijännite unionin oikeuden ja kansallisen oikeuden väliltä tulkitsemalla valtiosisäistä oikeutta mahdollisimman pitkälle yhteensopivalla tavalla EU-oikeuden kanssa. Kansallisen tuomioistuimen tai muun laintulkitseijan tulee olettaa, ettei lainsäätaja ole tarkoittanut säätää kansallista lakia loukataksaan EU-oikeutta, jotta tulkinta edistäisi normihierarkian saavuttamista. EU-oikeudella on siis etusija kansalliseen oikeuteen nähden riippumatta siitä, onko kansallinen oikeus tullut voimaan myöhemmin.³⁶

Etusijan toteuttaminen kansallisessa oikeusjärjestyksessä on kaikkien jäsenvaltion tuomioistuinten ja viranomaisten velvollisuus. Periaatteen toteutumisen valvontaa ei voida antaa ylimpien oikeusasteiden tai valtiosääntötuomioistuimen tehtäväksi, minkä vuoksi toteutumisen valvonta on hajautettu kaikille kansallisille tuomioistuimille ja muille lainkäyttöelimille. Oikeusvaikutus etusijaperiaatteelle muodostuu kansallisen säännöksen soveltamiskelvottomuudesta suhteessa EU-oikeuden säännökseen sekä siitä, että yksittäisessä ratkaisutilanteessa todettu ristiriita saattaa muodostaa tarpeen kumota tai muuttaa EU-oikeuden vastaiseksi tulkittu kansallinen oikeussäännös. EU-oikeuden asema kansalliseen lainsäädäntöön nähden on siis ehdoton. Mikäli kansallinen lainsäädäntö ei anna mahdollisuutta tulkita ristiriitatilanteessa EU-oikeutta myötäillen, on kansallisen oikeuden väistyttävä kaikissa tilanteissa.³⁷

3.4 EU-oikeuden vaikutukset kansalliseen oikeuteen

Vuonna 2000 voimaan tullessa perustuslaissa määritellään, että Suomi on Euroopan unionin jäsen. Unionin jäsenyys on Suomen oikeusjärjestelmän kannalta merkinnyt suomalaisille tuomioistuimille sekä oikeutta, että velvollisuutta tutkia Suomen oikeuden EU-oikeuden mukaisuutta ja jättää soveltamatta jokainen ristiriidassa EU-oikeuden kanssa oleva kotimaisen oikeuden säännös. Ennen unionin jäsenyyttä Suomen tuomioistuimilla oli ehdoton kieltä tulkita lakien perustuslainmukaisuutta, mikä merkitsi suurta eriarvoisuutta lainsäätäjän ja tuomioistuinten välillä. Kun etusijaperiaate unionin jäsenyyden myötä koskee näin ollen koko Suomen oikeutta ristiriitatilanteissa, sisällytettiin myös perustuslakiin säännös koskien etusijaa. Sen nojalla tuomioistuinten tulee antaa etusija myös perustuslain säännökselle, mikäli tuomioistuimen käsiteltävänä olevassa asiassa jonkin lain säännöksen soveltaminen on selvässä ristiriidassa perustuslain kanssa (PL 106 §). Perustuslain 106 § merkitsi perusteellista muutosta koko vallinneeseen oikeustilaan.³⁸

Unionin jäsenyys on vaikuttanut merkittävästi myös perus- ja ihmisoikeuksien suojajärjestelmään tuomalla unionin perusoikeusjärjestelmä kotimaisen

³⁶ Ojanen 2016, 86-88.

³⁷ Ojanen 2016, 88-89.

³⁸ Ojanen 2016, 222-225.

perusoikeusjärjestelmän ja Suomen kansainvälisten ihmisoikeusveloitteiden lisäksi. Tämän seurauksena Euroopan unionin perusoikeuskirja ja sitä koskeva unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö ovat alkaneet vaikuttamaan enemmän lakien säätämiseen ja soveltamiseen Suomessa. Eduskunnan perustuslakivaliokunta on korostanut, että kotimaisen perusoikeussuojan tasosta täytyy pitää yleisesti huolta myös EU-säädöksiä täytäntöön pantaessa.³⁹

Dualistisen perusratkaisun myötä Suomen solmimat kansainvälisoikeudelliset sopimukset tai muut veloitteet eivät ole Suomen oikeusjärjestyksessä muodollisesti voimassa ennen kuin ne on hyväksytty ja saatettu voimaan valtiosisäisesti erillisellä kansallisella voimaansaattamissäädöksellä. Kansainvälisen veloitteen lainsäädännön piiriin liittyvät määräykset saatetaan voimaan lailla, ja muilta osin veloitteet saatetaan voimaan asetuksin. Voimaansaattamissäädöksen taso määrää valtiosopimuksen tai jonkin muun kansainvälisoikeudellisen veloitteen aseman Suomen oikeusjärjestyksessä pitkälti sillä periaatteella, onko kyseessä laki vai asetus. Mikäli voimaansaattamissäädöksenä on laki, veloitte saa lain aseman myös Suomen oikeusjärjestyksessä.⁴⁰

4 Henkilötietosuojasta

Henkilötiedoilla tarkoitetaan Euroopan unionin yleisen tietosuojasta-asetuksen (679/2016) 4 artiklan 1 kohdan mukaisesti kaikkia tunnistettuun tai tunnistettavissa olevaan luonnolliseen henkilöön liittyviä tietoja. Tunnistettavana taas pidetään luonnollista henkilöä, joka voidaan tunnistaa suoraan tai epäsuorasti tunnistetietojen, kuten nimen, henkilötunnuksen, sijaintitiedon, verkkotunnistetietojen taikka yhden tai useamman hänelle tunnusomaisen fyysisen, fysiologisen, geneettisen, psyykkisen, taloudellisen, kulttuurillisen tai sosiaalisen tekijän perusteella.

Tietoja ihmisistä on kerätty lähes aina. Erityisesti yritykset ovat keränneet ja käsitelleet henkilötietoja omiin tarpeisiinsa liittyen, mutta lisäksi myös ulkopuolisille luovutetaan kerättyä dataa. Myöhemmin on alettu miettimään, voiko tietojen keräämisellä olla merkitystä luonnollisen henkilön yksityisyyden suojalle ja missä määrin työnantajalla on oikeus ja tarve saada työntekijästä tietoa. Suomessa vuonna 1980 säädetyssä henkilökisterilaissa (471/1987) on otettu useita erilaisia intressejä huomioon, mutta keskeisenä perusteena laille on pidetty kansalaisten yksityisyyden suojaamista. 1990-luvun lopussa henkilökisterilaki korvattiin henkilötietolailla (523/1999), jonka keskeinen vaatimus oli niin ikään yksityisyyden suojeleminen. Henkilötietolakia täydentämään säädettiin laki yksityisyyden suojasta

³⁹ Ojanen 2016, 224-226.

⁴⁰ Ojanen 2016, 232-235.

työelämässä (477/2001). Vuonna 2004 yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki (759/2004) uudistettiin kokonaisuudessaan.⁴¹

Henkilötietojen käsittelyn periaatteena henkilökisterilain myötä on ollut, että henkilötietoja saa kerätä ja tallentaa rekistereihin vain laissa säädetyissä tilanteissa. Ennen lain säätämistä kuka tahansa on saattanut kerätä ja tallentaa tietoja kenestä tahansa. Henkilökisterilain myötä pääsäännöksi muodostui, että rekisterinpitäjä sai kerätä henkilötietoja vain sellaisista henkilöistä, joilla oli asiallinen yhteys, esimerkiksi asiakassuhde tai työsuhde rekisterinpitäjään. Henkilötietolainsäädännön toinen keskeinen periaate on ollut tarpeellisuusvaatimus. Vaikka työnantaja rekisterinpitäjänä on saanutkin kerätä tietoja työntekijöistään, on tietojen keräämisen edellytyksenä tullut olla tietojen tarpeellisuus niiden käyttötarkoitukseen nähden. Näin ollen sellaisten tarpeettomien tietojen kerääminen, joiden ei ole voitu osoittaa olevan tarpeellisia esimerkiksi työsuhteen kannalta, on ollut kiellettyä. Käyttötarkoitussidonnaisuuden periaatteella puolestaan on tarkoitettu, että tietojen kerääjän tulee ennen toimenpiteiden toteuttamista määritellä mihin tarkoitukseen tietoja tullaan käyttämään ja ettei tietoja ole sallittua käyttää muihin tarkoituksiin.⁴²

Henkilötietolainsäädännön tarkoituksena on henkilötietolain (523/1999) 1 §:n mukaisesti ollut toteuttaa yksityisyyden suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia henkilötietoja käsiteltäessä sekä edistää hyvän tietojenkäsittelytavan kehittämistä ja noudattamista. Nykyään yksityisyyden suojan ja henkilötietojen käsittelyn säännöt määräytyvät Unionin alueella Euroopan unionin yleisen tietosuojasetuksen (679/2016) (luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelystä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta) perusteella, mutta se sisältää edelleen saman perusajatuksen yksityisyyden ja henkilötietojen käsittelyn suojelemisesta kuin aikaisemmat henkilötietojen käsittelyyn liittyvät säännökset niin kansainvälisellä, kuin kansallisellakin tasolla.⁴³

4.1 Tietosuojan kehityksestä

Taloudellisen kehityksen ja yhteistyön järjestö (OECD) on vuonna 1980 hyväksynyt suosituksen koskien yksityisyyden suojaa ja kansainvälistä henkilötietojen siirtoa (Recommendation of the Council concerning Guidelines governing the Protection of Privacy and Transborder Flows of the Personal Data 23.8.1980). Suosituksessa käsitellään muun muassa henkilötietojen keräämiseen ja laatuun, rekisteröidyn tarkastusoikeuteen, tietoturvaan ja kansainväliseen tiedonsiirtoon liittyviä periaatteita, joita valtioiden tulisi toteuttaa lainsäädännössään. Kyseinen OECD:n tietosuojasuositus on valmisteltu yhteistyössä tietosuojasopimusta

⁴¹ Nyssölä 2020, 19-20.

⁴² Nyssölä 2020, 20-21.

⁴³ Nyssölä 2020, 20.

valmistelleen komitean kanssa. Vuonna 2013 suositusta on päivitetty vastaamaan huomattavasti kehittynyttä tilannetta teknologian kehityksen ja henkilötietojen taloudellisen ja yhteiskunnallisen merkityksen seurauksena.⁴⁴

Euroopan neuvosto on vuonna 1981 tehnyt yleissopimuksen (ETS No. 108) koskien yksilöiden suojelua henkilötietojen automaattisessa tietojenkäsittelyssä. Tämän tietosuojasopimuksen tarkoituksena on turvata kunkin sopijavaltion alueella jokaiselle yksilölle hänen oikeutensa ja perusvapautensa sekä erityisesti hänen oikeutensa yksityisyyteen henkilötietojen automaattisessa tietojenkäsittelyssä.⁴⁵ Kyseistä sopimusta on päivitetty vuonna 2013 ja edelleen vuonna 2019, jolloin neuvosto on antanut päätöksen, jolla se antaa luvan jäsenvaltioille ratifioida Euroopan unionin edun mukaisesti yksilöiden suojelusta henkilötietojen automaattisessa tietojenkäsittelyssä tehdyn Euroopan neuvoston yleissopimuksen muuttamista koskevan pöytäkirjan.⁴⁶ Sekä kyseinen tietosuojasopimus, että OECD:n tietosuojasuositus sisältävät hyvin samansisältöiset henkilöreistereiden käyttöä koskevat peruseriaatteen.⁴⁷

Hallituksen esityksellä (96/1998) ehdotettiin säädettäväksi henkilötietolaki, joka korvasi vuoden 1987 henkilöresterilain. Kyseisen esityksen tarkoituksena oli saattaa voimaan Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta, eli tietosuojadirektiivi. Esitystä valmisteltaessa oli otettu huomioon myös vuonna 1995 voimaan tullut uudistus koskien perusoikeussäännöksiä, jonka mukaisesti henkilötietojen suojasta on säädettävä tarkemmin lailla. Tietosuojadirektiivin myötä lisättiin tiedonsaantioikeuksia koskien rekisteröityjä. Tällöin henkilötietorekisterinpitäjien tulisi aikaisempaa laajemmin antaa oma-aloitteisesti rekisteröidylle tietoja esimerkiksi siitä, mihin tarkoituksiin kyseisiä kerättyjä tietoja käsitellään.⁴⁸ Esityksessä on otettu huomioon sekä OECD:n tietosuojasuositus, että neuvoston tietosuojasopimus sekä monet Euroopan neuvoston antamat suositukset, mukaan lukien jäljempänä tässä opinnäytetyössä käsiteltävä vuonna 1989 annettu työelämää koskeva suositus.⁴⁹

⁴⁴ OECD Recommendation of the Council concerning Guidelines governing the Protection of Privacy and Transborder Flows of the Personal Data

⁴⁵ ETS No.108 Convention for the Protection of Individuals with regard to Automatic Processing of Personal Data 1981, 1.

⁴⁶ EU 2019/682, 1-2. Neuvoston ministerikomitea on vuonna 2018 hyväksynyt pöytäkirjan yleissopimuksen No. 108 muuttamisesta, sen tarkoituksena on laajentaa kyseisen sopimuksen turvaaman tietosuojan soveltamisalaa sekä parantaa sen tasoa ja kattavuutta. Ks. Convention 108+ (Modernised Convention for the Protection of Individuals with Regard to the Processing of Personal Data).

⁴⁷ HE 96/1998 vp, 13.

⁴⁸ HE 96/1998 vp, 1.

⁴⁹ HE 96/1998 vp, 13-15.

Perustuslakivaliokunta on vuonna 1998 antanut lausunnon (PeVL 25/1998 vp) hallituksen esityksestä henkilötietolaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 96/1998 vp). Valiokunnan lausunnon huomautukset liittyivät pääosin henkilötietolain 12 §:ssä säädettyihin poikkeuksiin arkaluonteisten tietojen käsittelystä ja 39 §:n 2 momentissa säädettyyn tietosuojavaltuutetun oikeuteen tarkastaa henkilörekistereitä ja niiden tarkastuksessa oikeudesta käyttää asiantuntijoita. Perustuslakivaliokunta on lausunnon mukaisesti esittänyt, että lakiehdotukset voidaan käsitellä valtiopäiväjärjestyksen 66 §:ssä säädettyssä järjestyksessä, ensimmäinen lakiehdotus kuitenkin vain siinä tapauksessa, että valiokunnan edellä mainitut valtiosääntöoikeudelliset huomautukset otetaan asianmukaisesti huomioon.⁵⁰

Vuonna 1919 on perustettu kansainvälinen työjärjestö ILO (International Labour Organization) edistämään sosiaalista oikeudenmukaisuutta ja siten myös yleistä ja kestävää rauhaa. Sen hallintoelimeen kuuluu hallituksen edustajia sekä edustajia työntekijöiden ja työnantajien järjestöistä. ILO on vuosien saatossa antanut jäsenvaltioiden hyväksyttäväksi monia laajalti kunnioitettuja lausuntoja ja suosituksia koskien kansainvälisiä työsopimuksia. Se tarjoaa asiantuntevaa neuvontaa ja teknistä apua jäsenvaltioille yli 40 maassa sijaitsevien toimistojen ja monialaisten ryhmien verkoston avulla.⁵¹

Työjärjestö ILO on antanut vuonna 1996 ohjeiston, joka sisältää suosituksia työsuhteeseen liittyvien henkilötietojen suojaamisesta (The Code of Practice on the protection of workers' personal data). Ohjeisto ei ole jäsenvaltioita sitova, eikä se korvaa kansallisia lakeja, mutta sitä voidaan käyttää hyväksi lainsäädännön, työ- ja virkaehtosopimusten, sekä sääntöjen ja muiden vastaavien ohjeiden muodostamisessa työpaikoilla. ILO:n ohjeiston suositusten mukaisesti henkilötietoja tulee käsitellä laillisesti, oikeudenmukaisesti ja vain työsuhteen hoitamiseen välittömästi liittyviä tarkoituksia varten. Henkilötiedot tarkoittavat tässä yhteydessä mitä tahansa sellaisia tietoja, joilla työntekijä on tunnistettavissa tai jotka koskevat tunnistettua työntekijää. Työntekijä käsitteenä kattaa nykyisessä työsuhteessa olevan työntekijän lisäksi entiset työntekijät ja työnhakijat. Ilon ohjeiston mukaisesti saatuja henkilötietoja tulee käyttää vain niihin tarkoituksiin, joihin ne alun perin on kerätty.⁵²

ILO:n ohjeisto on annettu täsmentämään jäsenvaltioita sitovaa työlainsäädäntöä, sillä työnantajat käsittelevät työntekijöiden ja työnhakijoiden henkilötietoja niin moninaisissa eri tilanteissa, että työryhmä on katsonut ohjeiston olevan tarpeen lainsäädännön täsmentämiseksi, jotta voidaan varmistua henkilötietojen riittävästä suojaamisesta ja taata henkilöiden perusoikeudet. Lisäksi ohjeiston taustalla vaikuttavat monet kansalliset lait ja kansainväliset ohjeistukset, joissa ILO:n näkemyksen mukaan henkilötietojen suojelua on käsitelty yleisluonnollisesti ja siten, että väärinymmärrysten ja väärän tiedon soveltaminen on

⁵⁰ PeVL 25/1998 vp, 1-5.

⁵¹ ILO The Code of Protection of workers' personal data 1996, 2.

⁵² ILO The Code of Protection of workers' personal data 1996, 13-14.

mahdollista. Tästä johtuen ohjeisto on laadittu selventämään ja täsmentämään laajaa joukkoa ohjeita, jotta suositukset tulevat helpommin saavutetuiksi.⁵³ Työryhmä ILO:n ohjeistukset on otettu huomioon henkilötietojen suojaa koskevia Suomen lakeja valmisteltaessa.⁵⁴

Euroopan neuvosto on vuonna 1989 antanut suosituksen työsuhteeseen liittyvien henkilötietojen suojaamisesta Nro R (89)2 (Recommendation on the protection of personal data used for employment purposes). Kyseistä suositusta on päivitetty ja neuvosto on vuonna 2015 hyväksynyt päivitetyn suosituksen työsuhteeseen liittyvien henkilötietojen käsittelystä (Recommendation on the processing of personal data in the context of employment). Uudella suosituksella on pyritty huomioimaan työntekijöiden ja työnantajien välillä tapahtuvan uusien informaatio- ja viestintäteknologioiden käytön lisääntymisen aiheuttamia haasteita, joita jäsenvaltiot kohtaavat lainsäädännössään. Neuvosto on katsonut, että uusien tietojenkäsittelymenetelmien käyttö työnantajien toimesta edellyttää ohjaavia periaatteita, jotka on suunniteltu minimoimaan pienimmätkin riskit, joilla kyseiset menetelmät voisivat vahingoittaa työntekijöiden oikeuksia ja perusvapauksia sekä eritoten heidän yksityisyyden suojaansa.⁵⁵

Euroopan neuvosto on todennut aiemman suosituksen päivittämisen olevan tarpeen siitä syystä, että tietotekniset ja informatiiviset viestintäteknologiat ovat kansainvälisesti merkittävästi muuttuneet vuodesta 1989, jolloin aiempi suositus on annettu. Neuvosto on perustellut suosituksen tarkistamista myös siitä syystä, että myös työntekijöiden ja työnantajien välisten suhteiden eri näkökohdat ja käytännöt ovat merkittävästi muuttuneet teknologian myötä sekä huomioiden myös sen, että laki on vain yksi keino säännellä tällaisia suhteita. Uudella päivitetyllä suosituksella on tarkistettu aiempaa vuonna 1989 annettua suositusta, jotta voidaan edelleen tarjota riittävä yksityisyyden suojan taso työllisyyden yhteydessä. Lisäksi Euroopan ihmisoikeussopimuksen (EIS) 8 artikla velvoittaa suojelemaan oikeutta yksityiselämään mukaan lukien ammatti- tai liike-elämän toimintaa sellaisena kuin Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on tulkinnut.⁵⁶ Muun muassa edellä mainituista syistä ja ILO:n suosituksen johdosta Euroopan neuvosto ohjeistaa jäsenvaltioita työsuhteisiin liittyvässä henkilötietojen käsittelyssä.

Neuvoston suosituksen mukaan henkilötietojen käsittelyssä liittyen työsuhteeseen tulee turvata ihmisarvon, yksityisyyden ja henkilötietojen suoja sekä mahdollistaa työntekijän persoonallisuuden vapaa kehittyminen ja mahdollisuus solmia työpaikalla henkilökohtaisia ja

⁵³ ILO The Code of Protection of workers' personal data 1996, 13, 20.

⁵⁴ HE 162/2003 vp, 11-12. ja HE 75/2000 vp, 5-6.

⁵⁵ Recommendation CM/Rec(2015)5 (Recommendation on the processing of personal data in the context of employment) 2015, 1.

⁵⁶ Recommendation CM/Rec(2015)5 (Recommendation on the processing of personal data in the context of employment) 2015, 1-2.

sosiaalisia suhteita. Periaatteina käyttötarkoitussidonnaisuus, suhteellisuus ja avoimuus sisältyvät suositukseen sekä myös tietojen kerääminen perustuen työntekijän suostumukseen. Suosituksen mukaisesti työntekijällä tulee olla mahdollisuus tutustua omiin tietoihinsa, oikeus vastustaa tietojen käsittelyä ja oikeus vaatia virheellisen tiedon korjaamista tai poistamista. Myös työntekijöiden edustajia tulisi kuulla, mikäli työpaikalla tulee käyttöön valvontajärjestelmiä. Neuvosto on suositellut jäsenvaltioita ottamaan huomioon suositukseen sisältyvät periaatteet soveltaessaan kansallista tietosuojalainsäädäntöä tai muunlaista henkilötietojen käsittelyyn vaikuttavaa lainsäädäntöä.⁵⁷

4.2 Tietosuoja-asetus

Euroopan komissio on vuonna 2012 antanut ehdotuksen tietosuojarahjelmaksi, mikä on suurin henkilötietojen suojaa koskevan lainsäädännön muutos Euroopassa yli 20 vuoteen. Komissio on pyrkinyt kyseisellä hankkeella yhdenmukaistamaan, vahvistamaan ja saattamaan eurooppalaista henkilötietojen suojaa koskevaa lainsäädäntöä ajan tasalle. Muun muassa yksilön oikeuksia on lujitettu ja täytäntöönpanon valvomista on tehostettu. Tietosuoja-asetuksen tavoitteena on edellä mainitun lisäksi vahvistaa myös unionin sisämarkkinoita. Kyseisiä tavoitteita kuvastavat erimerkiksi ne toimet, joilla pyritään vahvistamaan tietosuojarahjelmän yhtenäisyyttä, kattavuutta sekä ajanmukaisuutta.⁵⁸

Euroopan parlamentin ja neuvoston yleisen tietosuoja-asetuksen (679/2016) kohdan 1 mukaisesti luonnollisten henkilöiden suojeleminen henkilötietojen käsittelyssä on jokaiselle kuuluva perusoikeus. Tietosuoja-asetuksen tarkoituksena on kohdan kaksi mukaan suojella luonnollisten henkilöiden henkilötietojen käsittelyä sekä tukea vapauden, turvallisuuden sekä oikeuden alueen ja talousunionin kehittämistä, taloudellista ja sosiaalista edistystä, luonnollisten henkilöiden hyvinvointia sekä talouksien lujittamista ja lähentämistä sisämarkkinoilla.

Tietosuoja-asetuksen 3 ja 4 kohdan mukaisesti asetuksen taustalla on varmistaa luonnollisten henkilöiden yhdenmukainen suoja unionin alueella sekä taata oikeusvarmuus ja läpinäkyvyys talouden toimijoille, edistää tietojen vapaata liikkuvuutta sisämarkkinoilla ja asettaa kaikille luonnollisille henkilöille jäsenvaltioissa samantasoiset oikeudet, velvollisuudet ja vastuut henkilötietojen käsittelyyn. Oikeuksien, velvollisuuksien ja vastuiden yhdenmukaisuudella varmistetaan henkilötietojen käsittelyn valvonta ja samantasoiset seuraamukset kaikissa jäsenvaltioissa.

Euroopan unionin yleinen tietosuoja-asetus astui asetuksen artiklan 99 mukaisesti voimaan 24. toukokuuta 2016 ja sitä alettiin soveltaa kansallisesti 25. toukokuuta 2018. Unionin yleinen

⁵⁷ Recommendation CM/Rec(2015)5 (Recommendation on the processing of personal data in the context of employment) 2015, 2-9.

⁵⁸ HE 9/2018 vp, 26-27.

tietosuoja-asetus on kaikilta osiltaan velvoittava ja sitä tulee soveltaa sellaisenaan pääsääntöisesti kaikissa jäsenvaltioissa.

Hallituksen esityksessä (9/2018) on huomioitu lainsäädäntöinstrumentin luonne. Asetus poikkeaa direktiivistä lainsäädäntöinstrumenttina siten, että direktiivi edellyttää kansallista täytäntöönpanevaa lainsäädäntöä. Asetus ei lähtökohtaisesti salli kansallista, edes asetuksen mukaista lainsäädäntöä. Tästä johtuen yleisen tietosuoja-asetuksen mahdollistamaa kansallista liikkumavaraa tuleekin hallituksen esityksen mukaisesti arvioida tästä lähtökohdasta käsin.⁵⁹

Yleinen tietosuoja-asetus korvaa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä tietojen vapaasta liikkuvuudesta (95/46/EY, henkilötietodirektiivi.) Asetuksen taustalla ovat kansainväliset ihmisoikeussopimukset ja EU:n perusoikeuskirja (364/01), jotka vaikuttavat olennaisesti asetuksen sisältöön.⁶⁰

Perusoikeuskirjan 7 artiklan mukaisesti jokaisella on oikeus yksityis- ja perhe-elämänsä, kotinsa ja viestiensä yksityisyyden kunnioitukseen sekä 8 artiklan mukaisesti henkilötietojensa suojaan. Perusoikeuskirjan 8 artiklassa on säädetty, että henkilötietojen käsittelyn tulee olla asianmukaista ja sen on tapahduttava tiettyä tarkoitusta varten, asianomaisen henkilön suostumuksella tai muun laissa säädetyn oikeuttavan perusteen nojalla. Jokaisella on oikeus tutustua itsestään kerättyihin tietoihin ja saada myös mahdolliset väärät tiedot oikaistuksi.

Unionin yleisen tietosuoja-asetuksen 2 luvun 5-7 artiklat käsittelevät henkilötietojen käsittelyn periaatteita, jotka vastaavat monelta osin sitä, mitä perusoikeuskirjan 8 artiklassa on säädetty. Tietosuoja-asetuksen 2 luvussa käsittelyn periaatteita on tarkennettu ja täsmennetty.

Henkilötietodirektiivissä säädetty keskeiset periaatteet koskien henkilötietojen käsittelyä ovat yhä päteviä huolimatta yhteiskunnan kehityksestä ja digitalisaatiosta. Verrattuna aikaisempaan henkilötietolainsäädäntöön, on tietosuoja-asetuksen 5 artiklan 2 kohdassa osoitusvelvollisuus uusi henkilötietojen käsittelyä koskeva periaate. Osoitusvelvollisuus koskee kaikkea henkilötietojen käsittelyä ja se tarkoittaa, että rekisterinpitäjän on kyettävä osoittamaan, että henkilötietojen käsittely todella on tietosuoja-asetuksen mukaista.⁶¹

EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 5 artiklan b kohdan mukaan henkilötiedot tulee kerätä erityistä nimenomaista ja laillista tarkoitusta varten, ja henkilötietojen käsittely yleisesti vaatii käsittelyperusteen. Henkilötietojen käsittely on lainmukaista ainoastaan silloin, kun jokin tietosuoja-asetuksen 6 artiklassa nimetyistä edellytyksistä täyttyy. Henkilötietojen

⁵⁹ HE 9/2018 vp, 27.

⁶⁰ Yleinen tietosuoja-asetus 2016/679, 1.

⁶¹ HE 9/2018 vp, 28.

käsittämiseksi on laillinen peruste, kun rekisteröity on antanut suostumuksensa tietojen käsittelyyn jotain tiettyä tarkoitusta varten, kun käsittely on tarpeen sopimuksen täytäntöön panemiseksi, rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi, rekisteröidyn tai toisen henkilön etujen suojaamiseksi, jonkin yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi, julkisen vallan käyttämiseksi tai silloin, kun käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen etujen toteuttamiseksi.

Euroopan unionin yleisen tietosuoja-asetuksen 9 artiklassa on säädetty henkilön yksityisyyteen liittyvästä henkilötietojen käsittelystä. Rodun, uskonnollisen vakaumuksen, poliittisten mielipiteiden, alkuperän, ammattiliiton jäsenyyden, geneettisten ja biometrinen henkilötietojen käsittely henkilön tunnistamista varten on kielletty. Niin ikään kiellettyä on terveyttä koskeviin tietoihin tai seksuaalisuuteen liittyvät seikat henkilön yksilöimiseksi.

Yleistä tietosuoja-asetusta sovelletaan sellaiseen henkilötietojen käsittelyyn, joka on kokonaan tai osittain automaattista. Mikäli henkilötietoja käsitellään muussa kuin automaattisessa muodossa, asetuksen soveltamisen kannalta ratkaisevaksi kysymykseksi nousee, muodostuuko kerätyistä tiedoista rekisteri, tai onko tiedoista tarkoitus muodostaa rekisteri tai sellaisen osa. Asetusta tulee soveltaa niin julkisella, kuin yksityiselläkin sektorilla.⁶²

4.3 Tietosuojan sääntelystä Suomessa

Henkilötietojen suoja on Euroopan unionin lainsäädäntökehikossa vahvistunut myös unionin perusoikeuskirjan tullessa oikeudellisesti sitovaksi vuonna 2009.⁶³ Perusoikeuskirjan (364/01) 7 artiklalla turvataan yksityiselämän suoja ja 8 artiklassa on säädetty henkilötietojen suojasta.

Suomen perustuslain 10.1 §:ssä säädetään jokaisella olevasta yksityiselämän suojasta, jossa kunnia ja kotirauha on turvattu. Samaisessa lainkohdassa on maininta henkilötietojen suojan sääntelystä tarkemmin lailla. Kyseisellä kohdalla viitataan tietosuojalakiin (1050/2018). Perustuslain vaatimus velvoittaa säätämään henkilötietojen suojasta tarkemmin lailla, mikä merkitsee, että tietosuoja on siis perusoikeustasoinen oikeus.⁶⁴

Hallituksen esityksellä (9/2018) on ehdotettu, että henkilötietolaki kumotaan kokonaisuudessaan ja säädetään tietosuojalaki, jolla täydennetään tietosuoja-asetusta. Lisäksi on ehdotettu, että sovelletaan kattavasti kaikkeen henkilötietojen käsittelyyn

⁶² HE 9/2018 vp, 28.

⁶³ HE 9/2018 vp, 27.

⁶⁴ Alapuranen 2019, 11.

tietosuoja-asetuksen säännöksiä. Ehdotettu tietosuojalaki muodostaa yhtenäisen kokonaisuuden asetuksen kanssa.⁶⁵

Tietosuojalain 1 §:n mukaisesti lain tarkoituksena on täsmentää ja täydentää Euroopan unionin tietosuoja-asetusta luonnollisten henkilöiden henkilötietojen suojelusta ja kyseisten tietojen vapaasta liikkuvuudesta unionin alueella. Lisäksi sillä täsmennetään asetuksen kansallista soveltamista. Tietosuoja-asetusta täsmentävänä ja täydentävänä lakina se ei muodosta sääntelykokonaisuutta, joka olisi itsenäinen ja kattava, vaan tietosuojalakia on tarkoitus soveltaa rinnakkain Euroopan unionin yleisen tietosuoja-asetuksen kanssa.⁶⁶ Kansallisella lainsäädännöllä on mahdollista täsmentää asetusta ainoastaan yleisellä tietosuoja-asetuksella annetun kansallisen liikkumavaran rajoissa.⁶⁷

Hallituksen esityksen (9/2018) mukaisesti yleisen tietosuoja-asetuksen kansallista soveltamista täsmennettäessä tietosujalailla on asetuksen tavoitteilla välitön vaikutus myös tietosuojalain tarkoitukseen. Tietosuoja-asetuksen 1 artiklassa on säädetty, että asetuksen tavoitteena on suojella perusoikeuksia ja vapauksia yleisemmin eikä ainoastaan turvata yksilön oikeutta yksityisyyteen henkilötietoja käsiteltäessä. Asetuksella suojellaan perusoikeuksia ja -vapauksia koskien luonnollisia henkilöitä, ja erityisesti heidän oikeuttaan henkilötietojen suojaan.⁶⁸

Suomen lainsäädännössä lain yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 1 ja 2 §:ssä säädetään, että lain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita turvaavia perusoikeuksia työelämässä koskien muuta yksityisyyden suojaa. Laissa säädetään sellaisten henkilötietojen käsittelystä, jotka koskevat työntekijää, työntekijälle tehtävistä tarkastuksista, niitä koskevista vaatimuksista, sekä työntekijälle tehtävistä testeistä. Lisäksi laissa säädetään teknisestä valvonnasta työpaikalla sekä siitä, milloin työntekijän sähköposteja on mahdollista hakea ja avata.

4.4 Kameravalvonta työpaikalla

Työnantajalla on yksityisyyden suojasta työelämässä säädetyn lain, eli työelämän tietosuojalain 16 §:n mukaisesti oikeus toteuttaa työpaikalla jatkuvasti kuvaa välittävän tai tallentavan teknisen laitteen käyttöön perustuvaa valvontaa. Tällä tarkoitetaan saman lain 16 §:n 1 momentin mukaisesti kameravalvontaa sellaisissa käytössä olevissa tiloissa, joissa voidaan kameravalvonnalla varmistaa tiloissa oleskelevien työntekijöiden ja muiden henkilöiden henkilökohtainen turvallisuus, omaisuuden suojaaminen, tuotantoprosessien

⁶⁵ HE 9/2018 vp, 53.

⁶⁶ Alapuranen 2019, 9.

⁶⁷ HE 9/2018 vp, 75.

⁶⁸ HE 9/2018 vp, 75.

valvominen ja sen turvallisuus tai tuotantoprosessia vaarantavien tilanteiden ennaltaehkäiseminen tai niiden selvittäminen.

Kameravalvontaa ei työelämän tietosuojalain 16 §:n mukaisesti kuitenkaan voi kohdistaa tietyn tai tiettyjen työntekijöiden tarkkailuun työpaikalla. Sellaisissa henkilöstötiloissa, joissa työntekijän yksityisyys voi vaarantua, kuten käymälässä tai pukeutumistilassa, tai työntekijöiden henkilökohtaiseen käyttöön osoitetussa työhuoneessa ei lain mukaan saa olla kameravalvontaa.

Henkilötietojen suojaamista koskevassa ILO:n ohjeistossa on myös haluttu rajoittaa teknisin menetelmin toteutettua valvontaa työpaikoilla. Ohjeiston mukaisesti teknistä valvontaa on sallittua käyttää ainoastaan silloin kun työntekijöille kerrotaan työnantajan aikomuksista. Työnantajan tulee myös valita sellainen valvontamenetelmä, joka on vähiten työntekijöiden yksityisyyttä vahingoittava.⁶⁹

Hallituksen esityksen (162/2003) 5 luvusta ilmenee ehdotus lisätä säännökset liittyen kameravalvontaan työpaikalla. Ehdotuksen lähtökohtana on ollut työntekijöihin kohdistetun kameravalvonnan rajoittuminen välttämättömään. Työntekijän yksityisyyden suojan kannalta ongelmallisena ei ole pidetty esimerkiksi yleiselle paikalle kohdistuvaa kameravalvontaa, vaan lakiehdotuksessa on otettu huomioon erilaiset tilanteet, joissa on kyse jatkuvasti kuvaa välittävällä tai tallentavalla laitteella kuvaaminen ja tallenteiden katseleminen.⁷⁰

Hallituksen esityksen (162/2003) mukaisesti kameravalvontaa on työelämän tietosuojalain 16 §:n nojalla mahdollista suorittaa myös kulunvalvonnan yhteydessä, mikäli tarkoituksena on seurata, kuka tiloissa liikkuu ja estää mahdollisesti asiattomien pääsy tiettyihin tiloihin. Lisäksi sellaisissa yrityksissä tai laitoksissa, joissa liike- tai ammattisalaisuuksien tai tietoturvallisuuden ja yrityssalaisuuksien turvaaminen tulee varmistaa, on mahdollista suorittaa valvontaa. Tuotannon valvonnan, esimerkiksi teollisten prosessien valvonta ja toimintahäiriöiden ennaltaehkäisy sekä vaarallisia aineita käytettäessä turvallisuuden valvonta on 16 §:n mukaisesti mahdollista, mikäli tarkoituksena valvonnalle ei olisi kuvata työntekijöiden työskentelyä kohteessa. Toisaalta esimerkiksi sairaaloissa potilaan tilan ja turvallisuuden tarkkailu kameravalvonnalla on hallituksen esityksen mukaisesti mahdollista, vaikka sairaalan työntekijätkin tulisivat valvonnassa kuvatuiksi.⁷¹

Euroopan neuvoston vuonna 2015 antamassa suosituksessa (Recommendation on the processing of personal data in the context of employment) on myös otettu kantaa työntekijöitä kuvaavaan valvontaan. Suosituksen kohdassa 15.1 valvontaa ei tulisi sallia suoritettavan siten, että sen tarkoituksena on kuvata työntekijän toimintaa ja käyttäytymistä.

⁶⁹ ILO The Code of Protection of workers' personal data 1996, 16-19.

⁷⁰ HE 162/2003 vp, 49.

⁷¹ HE 162/2003 vp, 49.

Valvonnan käyttöönotto ja käyttö muihin laillisiin tarkoituksiin, kuten tuotannon suojaamiseksi, terveyden ja turvallisuuden tai yrityksen tehokkaan toiminnan varmistamiseksi luo epäsuorasti mahdollisuuden kuvata myös työntekijöiden toimintaa, mutta tällöin siinä tulisi soveltaa kohdassa 21 asetettuja lisäsuojatoimenpiteitä ja erityisesti kuulla työntekijöiden edustajia asiasta.⁷²

Suosituksen kohdassa 21 tarkoitettu lisäsuojatoimenpide on työntekijöiden asianmukainen tiedottaminen ennen valvontamenetelmien käyttöönottoa valvonnan kohdistumisesta osittain myös työntekijän toimintaan. Työntekijälle tulee tiedottamisen yhteydessä käydä selväksi valvonnan tarkoitus, valvontatallenteiden säilytysaika tai varmuuskopiointi, oikeus saada tietoja tallenteista ja vaatia oikaisua niihin, sekä saada tietoa myös siitä, kuinka näitä oikeuksia voidaan käyttää. Lisäksi työnantajien tulee toteuttaa asianmukaiset toimenpiteet organisaation sisällä tietojen käsittelemiseksi ja ilmoittaa työntekijöille etukäteen, miten tietoja käsitellään. Työnantajalla on velvollisuus myös kuulla työntekijöiden edustajia kansallisen lainsäädännön tai oikeuskäytännön mukaisesti ennen kuin valvontalaitteita voi asentaa sekä myös sellaisissa olosuhteissa, joissa valvonta jollakin tavalla muuttuu. Mikäli kuulemismenettelyn seurauksena ilmenee, että toiminnalla voi olla mahdollisuus loukata työntekijöiden yksityisyyttä ja ihmisarvoa, tulee työnantajan saada suostumus valvontatoimenpiteiden toteuttamiselle työntekijöiden edustajilta. Työnantajan tulee myös kansallisen lainsäädännön mukaisesti kuulla henkilötietojen käsittelystä vastaavaa kansallista valvontaviranomaista asiasta.⁷³

Mikäli kameravalvonnan kohdistaminen työntekijän työpisteeseen on työelämän tietosuojalain 16 §:n 2 momentin mukaisesti välttämätöntä työhön kohdistuvan turvallisuuden uhkan tai terveydelle haitallisen vaaran ehkäisemiseksi, omaisuuteen kohdistuvien rikosten estämiseksi ja niiden selvittämiseksi työntekijän käsitellessä arvoesineitä tai rahaa, tai työntekijän oikeuksien ja etujen varmistamiseksi, voi työnantaja kohdistaa kameravalvontaa työntekijän työpisteeseen. Lisäksi työntekijän pyyntö valvonnan kohdistamiseksi on peruste kameravalvonnalle.

Hallituksen esityksen (162/2003) yksityiskohtaisista perusteluista ilmenee, että 16 §:n 2 momentin kohdassa 3 työnantaja ja työntekijä voivat sopia kameravalvonnan kohdistamisesta edellyttäen, että työntekijä on pyynnön esittänyt. Tällaisessa tilanteessa kameravalvonnan tarkoituksena tulee olla työntekijän etujen ja oikeuksien varmistaminen. Työntekijän pyynnön tulee täyttää myös saman lain 3 §:ssä tarkoitettu tarpeellisuusvaatimus, jonka mukaan työnantaja voi käsitellä ainoastaan välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia tietoja.

⁷² Recommendation CM/Rec(2015)5 (Recommendation on the processing of personal data in the context of employment) 2015, 8.

⁷³ Recommendation CM/Rec(2015)5 (Recommendation on the processing of personal data in the context of employment) 2015, 9.

Tällöin työntekijän pyynnöstäkään kameravalvontaa ei voida toteuttaa ennen kuin työntekijä on tosiasiallisesti sellaisessa tehtävässä, jossa kameravalvonnan tarpeellisuus kyetään perustelemaan.

Hallituksen esityksellä (97/2018) on muutettu 16 § lainkohtaa siten, että luovuttiin vaatimuksesta, jonka mukaan kameravalvonnan kohdistamisesta yksilöityyn työpisteeseen tulisi olla sovittu työnantajan ja työntekijän välillä. Työnantaja pystyi toteuttamaan kameravalvontaa kohdistuen sen tiettyyn työpisteeseen työntekijän pyynnöstä ja vastaavasti lakkauttamaan valvonnan, jos työntekijä niin pyysi. Työelämän tietosuojalain 16 §:n 2 momentin 3 kohdan mukaisesti työnantaja voi momentin 1 estämättä kohdentaa valvontaa tiettyyn työpisteeseen, jossa työntekijöitä työskentelee, mikäli tarkkailu on työntekijän etujen ja oikeuksien varmistamiseksi välttämätöntä, ja mikäli kameravalvonta perustuu tarkkailtavana olevan työntekijän pyyntöön.

Edellä mainitun lainkohdan muutoksen myötä työnantajalla on työntekijän lakkautuspyynnöstä huolimatta mahdollisuus toteuttaa kameravalvontaa edelleen kohdistuen sen tiettyyn työpisteeseen, mikäli työnantajalla on välttämätön tarve valvonnan kohdistamiseksi 16 §:n 2 momentissa säädettyjen muiden edellytysten täytyessä. Hallituksen esitys lainkohdan muuttamiseksi perustuu Euroopan unionin yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan a alakohtaan, jonka mukaisesti rekisteröidyn suostumus on lainmukainen käsittelyperuste henkilötietojen käsittelylle. Asetuksen 7 artiklan 3 kohdan mukaisesti rekisteröidyllä on oikeus peruuttaa antamansa suostumus milloin tahansa.⁷⁴

Yksityisyyden suojasta työelämässä säädetyn lain 16 §:n 2 momentissa kameravalvonnan kohdistaminen tiettyyn työpisteeseen on mahdollista, mikäli valvonnan tarkoituksena on suojella työnantajan omaisuutta. Tällöin edellytetään, että työpisteessä työskentelevän tehtävän olennaisena osana on käsitellä arvoltaan tai laadultaan merkittävää omaisuutta, kuten esimerkiksi rahaa, arvopapereita tai arvokkaita esineitä.

Hallituksen esityksestä (162/2003) ilmenee, että tuotteiden laatua tai arvon merkityksellisyyttä arvioitaessa tulee kiinnittää huomiota siihen, mitä objektiivisesti arvioiden ja yleisesti ottaen voidaan pitää merkittävänä omaisuutena yksittäistapauksessa. Merkitystä tulisi kameravalvonnan kohdistamisessa antaa sille, miten valvonnalla voidaan nimenomaisesti estää tai selvittää rikosten tapahtumista. Kameravalvonta olisi säännöksen mukaisesti mahdollista käytännössä esimerkiksi pankkien ja kauppaliikkeiden kassoilla työntekijöiden käsitellessä rahaa, jonka määrä on merkittävää. Toisaalta tietotekniikan valmistuksessa ja myynnissä sekä sairaaloiden ja apteekkien lääkevarastoissa tuotteet ovat myös merkittäviä

⁷⁴ HE 97/2018 vp, 20.

laadultaan ja arvoltaan. Tällöin valvonnalla voidaan pyrkiä estämään esimerkiksi varkaudet, ja lääkkeiden väärinkäyttö ja levittäminen.⁷⁵

Tarkoituksena kameravalvonnan kohdistamisessa tiettyyn työpisteeseen ei saa lähtökohtaisesti kuitenkaan olla tietyn tai tiettyjen työntekijöiden tarkkailu. Hallituksen esityksen (162/2003) mukaisesti työelämän tietosuojalain 16 §:n tarkoituksena on suojella työntekijän turvallisuutta ja terveyttä. Kameravalvonta mahdollistuu, mikäli sen tarkoituksena on ehkäistä työntekijän työhön kohdistuvaa ilmeistä uhkaa tai vaaraa hänen terveydelleen tai turvallisuudelleen. Tällöin kameravalvonnalla on mahdollisuus myös nopeuttaa pitkäaikaisen avun saantia todellisten vaaratilanteiden kohdatessa.

Työelämän tietosuojalain 16 §:n säännös liittyy myös työturvallisuuslain (738/2002) 29 §:ssä tarkoitettuun yksityisyyden suojaamiseen ja saman lain 27 §:ssä tarkoitettujen väkivalta- ja vaaratilanteiden ehkäisemiseksi tarvittavan valvonnan järjestämiseen. Työelämän tietosuojalain mukaisesti kameravalvonnan tarkoituksena on ehkäistä ilmeistä väkivallan uhkaa tai työntekijän työhön liittyvää haittaa tai vaaraa, joka kohdistuu hänen turvallisuuteensa ja terveyteensä. Tällöin liittymät työturvallisuuslain 27 ja 29 §:n mahdollistaa keinot pitää työturvallisuuslaissa vaadittu tietty taso työturvallisuuden ylläpitämiseksi. Usein tilanteet, joissa väkivallan uhka on suurin, liittyy työhön, jossa työntekijä joutuu kohtaamaan väkivaltaisen asiakkaan, esimerkiksi poliisin, sairaanhoitajan tai kaupan myyjän roolissa.⁷⁶

Työelämän tietosuojalain 17 §:ssä on säädetty, että kameravalvontaa toteutettaessa ja sitä suunniteltaessa työnantajan on varmistettava, onko olemassa sellaisia keinoja, jotka puuttuvat työntekijän yksityisyyteen vähemmässä määrin kuin kameravalvonta. Kameravalvonnan tallenteita saa käyttää vain siihen tarkoitukseen, jota varten tarkkailua suoritetaan, eikä työntekijän yksityisyyteen saa puuttua enempää, kuin on välttämätöntä. Työntekijöille tulee myös tiedottaa kameravalvonnan toteuttamisesta ja alkamisesta, sekä siitä, missä tilanteissa, sijainnissa, ja miten valvontaa tullaan toteuttamaan ja miten tallenteita käytetään. Kameroiden sijainnista tulee myös ilmoittaa näkyvästi sellaisissa tiloissa, joihin valvontaa kohdistetaan.

Euroopan neuvoston suosituksen (Recommendation CM/Rec(2015)5) kohdan 15.2 mukaisesti sellaisissa tilanteissa, joissa valvonnan tarkoituksena ei ole kohdistua työntekijän toimiin, mutta se epäsuorasti kuvaa myös työntekijöiden käyttäytymistä ja toimintaa, tulisi valvontalaitteiden sijainti olla tarkasti suunniteltu niin, ettei se heikennä työntekijöiden perusoikeuksia. Videovalvonnan käyttö työntekijöiden henkilökohtaiseen elämään liittyvän

⁷⁵ HE 162/2003 vp, 50.

⁷⁶ HE 162/2003 vp, 49-50.

paikan seurantaan ei tulisi olla sallittua missään tilanteessa.⁷⁷ Tällaisiksi paikoiksi voidaan lukea myös hallituksen esityksessä (162/2003) mainitut pukeutumistilat tai käymälät.

Tallenteita voi saman lain 17 §:n mukaisesti käyttää työsuhteen päättämiseen tarvittavien perusteiden näyttämiseksi toteen, häirinnän, ahdistelun tai epäasiallisen käytöksen selvittämiseksi sekä jos työnantajalla on syy epäillä työntekijän syyllistyneen edellä kuvattuun epäasialliseen käytökseen. Tallenteita voi käyttää myös työtapaturman todentamiseen tai muun vaaraa tai uhkaa aiheuttaneen tilanteen selvittämiseen. Kameravalvonnan tallenteet tulee hävittää heti, kun ne eivät enää ole tarpeen, tai viimeistään vuoden kuluttua tallentamisen päätyttyä. Tallenteen säilyttämiselle on kuitenkin olemassa poikkeustilanteita, joissa työnantaja voi säilyttää tallenteita pidempään kuin vuoden.

Tällaisia tilanteita voisi olla esimerkiksi Euroopan neuvoston suosituksen 15.3 kohdassa esitetyn riidan tai oikeudenkäynnin sattuessa. Tällöin työntekijöillä tulee olla mahdollisuus saada jäljennökset kaikista tehdyistä tallenteista ja äänitteistä tarvittaessa. Tallenteiden säilyttämiselle on suosituksenkin mukaisesti esitetty tarve määräajalle.⁷⁸ Kuitenkin monesti oikeudenkäyntien käsittelyajoissa on ruuhkaa ja käsittely voi venyä monen vuoden päähän tapahtuneesta. Tällainen tilanne voisi olla perusteena tallenteiden pidemmälle säilytykselle, kuin mitä työelämän tietosuojalain 17 §:ssä säädetään.

Hallituksen esityksestä (162/2003) ilmenevistä yksityiskohtaisista perusteluista ilmenee, että yksityisyyden suojasta työelämässä säädetyn lain 17 §:n tarkoituksena on säännellä kameravalvonnan avoimuutta työelämässä, keinoista, joilla puututtaisiin vähemmän työntekijän yksityisyyteen ja kameravalvonnalla saatujen tietojen suojaamisesta. Kyseessä olevan lain 17 §:ssä tarkoituksena on myös ohjata työnantajan toimintaa, ja ottaa huomioon myös perusoikeuksien myönteisen tulkinnan periaate, jotta myös suhteellisuusperiaate toteutuu.⁷⁹

Lain yksityisyyden suojasta työsuhteessa säädetyn 17 §:n 1 momentin mukaisesti kameravalvonnan suunnittelu- ja toteutusvaiheessa työnantajan tulee huolehtia siitä, että valvonta on tavoitteen saavuttamisen ja laajuuden osalta oikeassa suhteessa työntekijän

⁷⁷ Recommendation CM/Rec(2015)5 (Recommendation on the processing of personal data in the context of employment) 2015, 8.

⁷⁸ Recommendation CM/Rec(2015)5 (Recommendation on the processing of personal data in the context of employment) 2015, 8.

⁷⁹ HE 162/2003 vp, 51., ks. myös Ojanen 2016, EU-oikeuden perusteet s.165.

Suhteellisuusperiaatteen mukaisesti rajoituksen tulee olla välttämätön ja oikeasuhtainen, jolloin perusoikeusrajoitus ei saa merkitä epäsuhtaista rajoitusta perusoikeuteen, vaikka rajoitukselle olisi hyväksyttävä tarkoitus ja siitä olisi asianmukaisesti säädetty laissa. Suhteellisuusperiaatteen mukaan siis lainsäädännöllä ei saada ylittää niitä rajoja, jotka johtuvat siitä, mikä on tarpeellista tavoiteltujen päämäärien toteutumiseksi.

yksityisyyden suojaamiseksi. Säännös kameravalvonnan avoimuudesta koskee 16 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettulla tavalla toteutettavaa kameravalvontaa.⁸⁰

Momentin 1 kohdan mukaisesti työnantajalla on velvollisuus selvittää muiden työntekijöiden yksityisyyteen vähemmän puuttuvien keinojen olemassaolo ja niiden käyttömahdollisuus. Ennen kameravalvonnan käyttöön ottamista selvitettäviä yksityisyyteen vähemmän puuttuvia keinoja voisi olla esimerkiksi kulunvalvonta, ulkopuolisten henkilöiden sisäänpääsyn valvominen tai hälytyslaitteet. Tällaisten vähemmän yksityisyyteen puuttuvien keinojen avulla on tarkoitus vähentää kameravalvonnan tarpeellisuutta ja sen määrää, vaikka valvonnan tarvetta ei kokonaisuudessa voitaisikaan poistaa. Mikäli valvonnalla suojeltava kohde voidaan saavuttaa työntekijän yksityisyyteen vähemmän puuttuvilla keinoilla, ei kameravalvontaa tule toteuttaa muutoin.⁸¹

Työelämän tietosuojalain 17 §:n 1 momentin 2 kohdan tarkoituksena on hallituksen esityksestä (162/2003) ilmenevin tavoin täydentää kohtaa 1 siten, että vaikka momentin 2 kohdan mukaan työntekijän yksityisyyteen ei saa puuttua enempää kuin on välttämätöntä, ja asian selvittäminen on työnantajan vastuulla, voidaan säännöksen katsoa täydentävän myös saman lain 21 §:ää, joka koskee teknisen valvonnan järjestämisessä noudatettavia menettelytapoja. Siinä vaihtoehtojen perusteluiden punnitseminen tulee ottaa esille henkilöstön kanssa ennen työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan käyttöönottoa, jolloin tilannetta tulee arvioida niin yksityisyyden suojan toteutumisen, kuin myös suojattavien intressien osalta. Työnantajan tulee huomioida erityisesti se, että kamerat kohdistetaan ja suunnataan siten, että työntekijää ei kuvata pidempää aikaa kuin on välttämätöntä.⁸²

Momentin 1 kohdan 4 mukaisesti kameravalvonnalla saatuja tallenteita ei saa käyttää muuhun tarkoitukseen kuin siihen, jota varten valvonta on suoritettu. Tavoitteena säännöksellä on turvata työntekijöistä kuvaa sisältävien tallenteiden käyttäminen ainoastaan siihen tarkoitukseen, minkä vuoksi tarkkailu on suoritettu. Työnantajan tulee myös huolehtia siitä, että työntekijöille on selvää, että kameravalvontaa suoritetaan. Kameravalvonnasta tiedottamista säännellään momentin 1 kohdassa 5, jonka mukaan työnantajalla on velvollisuus tiedottaa valvonnan alkamisesta, toteuttamisesta ja siitä, milloin ja missä tilanteissa mahdollisia tallenteita käytetään. Tiedottamisen tulee olla riittävän yksityiskohtaista, jotta siitä selviää kameravalvonnan toteuttaminen, aloittaminen, sen tarkoitus ja kohde, jota valvotaan. Työntekijöiden tulee olla tietoisia myös sellaisesta tilanteesta, jossa valvonta lopetetaan.⁸³

⁸⁰ HE 162/2003 vp, 51.

⁸¹ HE 162/2003 vp, 51.

⁸² HE 162/2003 vp, 51.

⁸³ HE 162/2003 vp, 52.

Momentin 6 kohdan mukaan valvonnan avoimuuden toteutumiseksi työnantajan tulee ilmoittaa näkyvällä tavalla kameravalvonnasta niissä tiloissa, joihin kamerat on asetettu. Vastaavasti ilmoitukset tulee poistaa valvonnan loppuessa. Ilmoituksesta pitää ilmetä, onko valvonta tallentavaa vai ei, ja ilmoituksen sijainnin osalta riittävänä voidaan pitää esimerkiksi kulun yhteyteen lisätty ilmoitus kameravalvonnan suorittamisesta.⁸⁴

17 §:n 2 momentissa tallenteiden käyttöoikeuksiin on säädetty poikkeuksia. Mikäli työntekijä syyllistyy työssään rangaistavaan tekoon, on työnantajalla oikeus työsopimuslain 8 luvun 1 §:n perusteella purkaa tai irtisanoa työntekijän ja työnantajan välinen työsopimus. Rikoksen tapahduttua työnantajalla on velvollisuus näyttää toteen vaatimuksiensa perusteet, minkä vuoksi 2 momentin 1 kohdassa on ehdotettu, että työnantajalla on oikeus käyttää tallenteita työsuhteen päättämisen perusteiden näyttämiseksi toteen.

Saman lainkohdan momentin 2 kohdan mukaan työnantajalla on vastaavasti oikeus käyttää kameravalvonnan tallenteita tasa-arvolaisissa (609/1986) tarkoitetun häirinnän tai ahdistelun tai työturvallisuuslaissa (738/2002) tarkoitetun epäasiallisen käytöksen tai häirinnän selvittämiseksi ja näyttämiseksi toteen siinä tapauksessa, jos työnantajalla on perusteltu syy epäillä työntekijän syyllistyneen edellä mainittuihin tekoihin. Kameravalvonnan tallenteiden käyttö on perusteltua, kun työnantajalla on työturvallisuuslain 28 §:n säännöksen mukaan velvollisuus ryhtyä käytettävissään olevin keinoin poistamaan kyseisessä lainkohdassa tarkoitettua häirintää tiedon siitä saatuaan.

Lisäksi tallenteiden käyttöön on perusteltu syy, kun myös tasa-arvolain säännöksissä tarkoitettut tilanteet täyttyvät. Tasa-arvolain 6 §:n 2 momentin 4 kohdan sekä 8 §:n 2 momentin 4 kohdan mukaisesti työnantajan tulee huolehtia, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän kohteeksi. Saman lain 11 §:n perusteella työnantaja on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä, mikäli työnantaja on laiminlyönyt velvoitteensa häirinnän tai ahdistelun poistamiseksi. Työnantajalla tulee siis olla keinoja selvittää epäiltyä epäasiallista käytöstä, häirintää tai ahdistelua, minkä vuoksi kameravalvonnalla saatujen tallenteiden käyttö edellä tarkoitetuissa tilanteissa on perusteltua.⁸⁵

Lain yksityisyyden suojasta työelämässä 17 §:n momentin 2 kohdan 3 mukaisesti työnantajalla on oikeus työturvallisuudesta vastaavana tahona käyttää saman lain 16 §:n 1 ja 2 momenteissa tarkoitettuja valvonnan tallenteita työtapaturmien ja muiden työturvallisuuslaissa tarkoitettujen vaaratilanteiden tai uhkaa aiheuttaneiden tilanteiden selvittämiseksi. Tällaisessa tilanteessa tallenteiden käytön tavoitteena tulee olla nimenomaisesti työtapaturmien, ammattitautien ja muiden työympäristöön liittyvien haittatilanteiden selvittäminen ja ennaltaehkäiseminen. Tallenteet tulee hävittää kuitenkin heti, kun ne eivät

⁸⁴ HE 162/2003 vp, 53.

⁸⁵ HE 162/2003 vp, 53.

ole enää tarpeen kameravalvonnan tarpeen toteutumiseksi. Tallenteet tulee hävittää kuitenkin viimeistään vuoden kuluessa. Tähän poikkeuksen luo tilanne, jossa tallenteiden säilyttämiselle on perusteltu syy vuoden määräajan päättymisen jälkeenkin. Tällainen tilanne muodostuu, jos syynä on selvitettäväksi tullut pykälän 2 momentissa tarkoitettu epäasiallisen käytöksen tai ahdistelun ja häirinnän tilanne, sekä jos työnantaja tarvitsee tallennetta työsuhteen päättämisen asianmukaisuuden näyttämiseksi toteen.⁸⁶

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 21 §:ssä säädetään, että edellä mainituista työntekijään kohdistuvista kameravalvonnan menetelmistä ja muilla teknisesti toteutetuilla tavoilla suoritetusta valvonnasta ja tarkkailusta, niiden käyttöön ottamisesta sekä niillä saatujen tallenteiden käsittelystä tulee ennen päätöksentekoa tiedottaa työntekijöitä ja varata heille tai heidän edustajalleen tilaisuus tulla kuulluksi. Valvonnan käyttöönotto, suunnittelu, toteuttaminen ja tallenteiden käsittely kuuluu yhteistoimintamenettelyn piiriin, mistä on säädetty yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007), yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) sekä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007).

Työelämän tietosuojalain 21 §:n 2 momentin mukaisesti työnantajan on yhteistoiminta- ja kuulemismenettelyn jälkeen määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan valvonnan käyttötarkoitus ja käyttömenetelmät sekä myös tiedotettava työntekijöille valvonnan tarkoituksenmukaisuudesta, milloin valvonta otetaan käyttöön ja siinä käytettävistä menetelmistä.

4.5 Työntekijän paikantaminen

Työnantajalle voi muodostua erityinen tarve paikantaa työntekijä silloin kun työtä tehdään muualla kuin työnantajan tiloissa. Esimerkiksi liikkuva työ voi muodostaa tällaisen tarpeen. Työntekijän paikantaminen voi tapahtua esimerkiksi puhelimen sijainnin perusteella. Työntekijän paikantamisen käytön ehdoista säädetään laissa sähköisen viestinnän palveluista (917/2014). Kyseisessä laissa ei säädetä sellaisesta työntekijän paikantamisesta, joka ei koske puhelimen sijainnin hyödyntämistä. Tällaista paikantamista voisi olla esimerkiksi autoon kiinnitetyn erillisen päätelaitteen kautta tapahtuva paikantaminen.⁸⁷

Sähköisen viestinnän palveluista annetun lain 1 §:n mukaan lain tavoitteena on edistää sähköisen viestinnän palvelujen tarjontaa ja niiden käyttöä sekä varmistaa viestintäverkkojen ja -palveluiden saatavuus kohtuullisin ehdoin koko maan kattavuudella. Lain tavoitteena on turvata myös radiotaajuuksien toiminta, edistää kilpailua ja varmistaa, että verkot ja palvelut ovat teknisesti kehittyneitä, hyviä laadultaan, varmoja ja turvallisia toiminnaltaan sekä

⁸⁶ HE 162/2003 vp, 54.

⁸⁷ Nyyssölä 2020, 191-192.

edullisia hinnaltaan. Lisäksi tavoitteena on turvata sähköisen viestinnän luottamuksellisuuden ja yksityisyyden suojan toteutuminen, mikä on tämän opinnäytetyön osalta lain huomionarvoisin osa-alue.

Hallituksen esityksen (HE 221/2013) mukaisesti sähköisen viestinnän palveluista annetun lain 20 luvun tarkoituksena on säännellä sijaintitietojen käsittelystä sellaisessa tapauksessa, jossa käsittelijänä toimii joku muu kuin paikannettava itse.⁸⁸ Lain 20 luvussa käsitellään sijaintitietoja ja muita liittymän tai päätelaitteen sijainnin ilmaisevia tietoja. 20 luvun 160 §:ssä on säädetty, että sellaisia sijaintitietoja, jotka on mahdollista yhdistää luonnolliseen henkilöön, saa käsitellä lisäarvopalvelun tarjoamiseksi ja hyödyntämiseksi, jos tietoja koskeva käyttäjä tai tilaaja on antanut sellaiseen luvan tai suostumuksen, joka ilmenee yksiselitteisesti asiayhteydestä.

160 §:n 3 momentin mukaisesti sijaintitietoja voi käsitellä ainoastaan sen tarkoituksen vaatimassa laajuudessa, jota käsitteyllä on tarkoitus saavuttaa ja sijaintitietojen käsitteyllä ei saa rajoittaa yksityisyyden suojaa enempää kuin on välttämätöntä. Sijaintitiedot tulee hävittää käsittelyn jälkeen tai ne tulee tehdä sellaisiksi, ettei niitä enää voi yhdistää tilaajaan tai käyttäjään, jollei laissa toisin säädetä. Saman lainkohdan 4 momentin mukaan sijaintitietoja voi käsitellä vain lisäarvopalvelun tarjoajan palveluksessa sekä sen lukuun toimivat henkilöt, joiden tehtävänä on tämän lain mukaisesti käsitellä sijaintitietoja.

160 §:n 5 momentin mukaisesti sellaisen henkilön, joka on saanut tiedon sijaintitiedosta, jota ei ole hänelle tarkoitettu, ei saa ilmaista tai käyttää hyväksi sijaintitietoa eikä sen olemassaoloa ilman paikannettavan suostumusta, ellei laissa toisin säädetä.

Työnantaja ei siis voi paikantaa työntekijän sijaintia hyödyntäen työntekijän matkapuhelinta ilman työntekijän suostumusta. Työoikeuden näkökulmasta tarkasteltuna asia on kuitenkin monimuotoisempi kuin hyvinkin ehdoton edellä mainittu lainkohta, joka sulkee sijaintitiedon käyttämisen mahdollisuuden ilman työntekijän suostumusta. Työntekijän kieltäytyessä sijaintinsa paikantamiseen, työnantaja saattaa joutua miettimään tilanteen mukaan työsuhteen ehtojen muuttamista tai mahdollisesti jopa työsuhteen päättämistä.⁸⁹

Paikantamisella puututaan työntekijän itsemääräämisoikeuteen, liikkumisvapauteen sekä työntekijän yksityisyyden suojaan, sillä paikantamisella saadaan hyvin tarkkaa tietoa työntekijän sijainnista. Tämän vuoksi paikkatietojen käsittelyn edellytykset on säännelty tarkasti laissa.⁹⁰ Sijaintitiedolla tarkoitetaan viestintäverkosta tai päätelaitteesta saatavaa

⁸⁸ HE 221/2013 vp, 157.

⁸⁹ Nyssölä 2020, 191.

⁹⁰ Alapuranen 2020, 123-124.

tietoa, joka ilmaisee sijainnin maantieteellisesti liittymän tai päätelaitteen avulla, ja jota käytetään johonkin muuhun tarkoitukseen, kuin välittämiseen viestintää.⁹¹

Yksityisyyden suojasta työelämässä säädetyn lain 3 §:n tarpeellisuusvaatimus tulee huomioida työnantajan toimesta tapahtuvassa sijaintitietojen käsittelyssä. Saatavien sijaintitietojen tulee olla välittömästi tarpeen työsuhteen kannalta, liityttävä osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien suorittamiseen sekä johdettava myös työtehtävien erityisluontoisuudesta. Jos työnantajan tarkoituksena on paikantaa työntekijöitä erillisen paikannusjärjestelmän avulla, tulee paikantamisen oikeuttamiseksi olla lisäksi oikeusperuste ja käyttötarkoitus, joka voi olla esimerkiksi turvallisuuden varmistaminen työntekijän osalta. Kun työ tehdään muualla kuin työnantajan tiloissa, voi työntekijän paikantaminen tulla kysymykseen. Työnantajalla on direktio-oikeutensa nojalla oikeus määrätä miten, milloin ja missä työntekijä työtä tekee.⁹²

Myös Euroopan neuvosto on vuonna 2015 suosituksessaan kohdassa 16 todennut, että sellaisten työntekijän sijainnin paljastavien laitteiden käyttö tulisi olla sallittua vain, jos se osoittautuu tarpeelliseksi ja sillä voidaan saavuttaa laillinen työnantajien tavoitteleva tarkoitus. Paikannuslaitteiden ei tulisi olla jatkuvasti tietoa työntekijän sijainnista välittävää valvontaa. Suosituksen mukaisesti työntekijän sijainnin valvominen ei saisi olla valvonnan pääasiallinen tarkoitus, vaan ainoastaan epäsuora seuraus tuotannon, terveyden tai turvallisuuden suojelemiseksi tai tuotannon toimimisesta varmistumiseksi vaadittavista toimenpiteistä. Suosituksen mukaan paikannuslaitteiden käytön yhteydessä tulee huomioida mahdollisuus loukata henkilöiden oikeuksia ja vapauksia, jolloin työnantajien tulisi varmistaa kaikilla suojakeinoilla työntekijöiden oikeus yksityisyyteen ja henkilötietojen suojaan mukaan lukien aiemmin tässä opinnäytetyössä mainitut neuvoston suosituksen 21 kohdan vaatimukset.⁹³

Suosituksen kohtien 4 ja 5 mukaisesti työnantajien tulisi kiinnittää erityistä huomiota niihin tarkoituksiin, joihin paikannuslaitetta käytetään sekä kyseisten tarpeiden minimointiin ja niitä koskeviin suhteellisuusperiaatteisiin. Suosituksen kohdan 4 mukaisesti työnantajien tulee minimoida henkilötietojen käsitteleminen ainoastaan tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi yksittäistapauksissa tarpeellisten tietojen osalta. Työnantajien tulee myös kehittää asianmukaisia valvonnan toimenpiteitä tarkistaakseen ja varmistaakseen, että ne noudattavat käytännössä periaatteita ja velvollisuuksia, jotka liittyvät tietojenkäsittelyyn työtarkoituksessa. Valvontaviranomaisen pyynnöstä työnantajien pitää osoittaa noudattavansa näitä periaatteita ja velvoitteita.⁹⁴

⁹¹ HE 221/2013 vp, 95.

⁹² Alapuranen 2020, 124.

⁹³ Recommendation CM/Rec(2015)5 (Recommendation on the processing of personal data in the context of employment) 2015, 8.

⁹⁴ Recommendation CM/Rec (2015)5 (Recommendation on the processing of personal data in the context of employment) 2015, 3.

Suosituksen 4 kohdan mukaisesti ne toimenpiteet, joilla valvontaa suoritetaan, tulee työnantajan toimesta mukauttaa käsiteltyjen tietojen määrään ja luonteeseen, toteutettavan toimenpiteen tyyppiin ja niissä tulee ottaa huomioon myös mahdolliset vaikutukset työntekijän yksilön perusoikeudelle ja -vapaudelle. Neuvoston suosituksen kohdassa 5 on käsitelty tietojen keräämistä ja säilyttämistä. Kohdan 5.1 mukaisesti työnantajan tulisi kerätä henkilötietoja suoraan siltä henkilöltä, jota tiedot koskevat. Silloin kun tietojen saaminen kolmansilta osapuolilta on tarpeen, työnantajan tulisi informoida kyseistä henkilöä tietojen hankkimisesta etukäteen. 5.2 kohdassa on mainittu, että työnantajan työtarkoituksiin keräämien tietojen tulisi olla merkityksellisiä eikä liiallisia työn luonne huomioon ottaen. Työnantajien tulisi pidättäytyä pyytämästä pääsyä työntekijän tai -hakijan verkossa julkaisemaan materiaaliin, esimerkiksi sosiaalisen median kanaviin. Henkilötietojen säilyttäminen työtarkoituksiin olisi sallittava ainoastaan, jos tiedot on kerätty suosituksessa esitetyllä asianmukaisella tavalla ja ainoastaan tarpeellisiin ja laillisiin tarkoituksiin.⁹⁵

Unionin tietosuoja-asetuksen voimaantulon myötä työnantajan velvollisuudeksi on muodostunut arvioida riskejä henkilön oikeuksille ja vapauksille, joita henkilölle, jonka tietoja on rekisteröity, voi aiheutua, kun henkilötietoja käsitellään. Tällaista menettelyä kutsutaan vaikutustenarvioinniksi.⁹⁶ Vaikutustenarviointi tarkoittaa EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 35 artiklan mukaan rekisterinpitäjän ennen henkilötietojen käsittelyä toteutettavaa arviointia suunniteltujen käsittelytoimien vaikutuksista henkilötietojen suojalle. Vaikutustenarviointi tulee tehdä, mikäli käsittely todennäköisesti aiheuttaa luonnollisten henkilöiden oikeuksien ja vapauksien kannalta korkean riskin. Tietosuoja koskeva vaikutustenarviointi on välttämätöntä erityisesti sellaisissa tapauksissa, joissa luonnollisten henkilöiden henkilökohtaisten ominaisuuksien järjestelmällinen ja kattava arviointi, esimerkiksi profilointi johtaa päätöksiin, joilla on henkilöä koskevia oikeusvaikutuksia tai jotka vaikuttavat merkittävästi henkilöön. Vaikutustenarviointi tulee tehdä myös, mikäli käsittely on laajamittainen ja koskee 9 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja erityisiä henkilöryhmiä, eli muun muassa henkilön rotuun, etniseen alkuperään tai geneettisiin ja biometrisiin henkilön ominaisuuksiin perustuvia ryhmiä, tai 10 artiklassa tarkoitettujen rikostuomioihin ja rikkomuksiin tai niihin liittyviin turvaamistoimiin liittyviä henkilöitä. Lisäksi yleisölle avoimen alueen järjestelmällinen valvonta, joka on laajamittaista, edellyttää vaikutustenarvioinnin tekemistä.

Vaikutustenarvioinnilla siis kuvataan, minkälaisesta henkilötietojen käsittelystä on kyse, onko se tarpeellista ja oikeassa suhteessa käsittelyn tarkoituksiin. Lisäksi siinä arvioidaan millaisia

⁹⁵ Recommendation CM/Rec (2015)5 (Recommendation on the processing of personal data in the context of employment) 2015, 3.

⁹⁶ Nyssölä 2020, 273-274.

riskejä tietojen käsittelystä voi aiheutua ja millaisilla toimenpiteillä havaittuihin riskeihin voidaan reagoida.⁹⁷

Tietosuoja-asetuksen 35 artiklan 4 kohdan mukaan valvontaviranomaisen on laadittava luettelo sellaisista käsittelytoimen tyypeistä, joiden yhteydessä vaikutustenarviointia vaaditaan ja vastaavasti 5 kohdan mukaisesti se voi laatia myös listan käsittelytoimista, joissa ei vaadita vaikutustenarviointia. Asetuksen 35 artiklan 7 kohdassa on määritelty, mitä arvioinnin on vähintään sisällettävä; järjestelmällinen kuvaus käsittelyn toimista ja tarkoituksista, arvio toimien tarpeellisuudesta ja oikeasuhteisuudesta tarkoituksiin nähden, arvio rekisteröityjen oikeuksia ja vapauksia koskevista riskeistä sekä sellaiset toimenpiteet, joilla riskeihin puututaan.

Esimerkitapauksena työnantajan velvollisuudesta vaikutustenarviointiin työntekijän paikantamiseen toimii tietosuojavaltuutetun ja seuraamuskollegion toukokuussa 2020 antama päätös (Dnro 531/161/20) asiassa, jossa kysymys on ollut siitä, onko rekisterinpitäjä täyttänyt sille tietosuoja-asetuksen 35 artiklan mukaisesti asetetun velvollisuuden suorittaa tietosuoja koskeva vaikutustenarviointi. Rekisterinpitäjällä tapauksessa tarkoitetaan työnantajaa, joka on käsitellyt työntekijöiden sijaintitietoja ajoneuvoja paikantamalla. Rekisterinpitäjä on lausunut, ettei se ole tehnyt tietosuoja-asetuksen 35 artiklan mukaista tietosujaa koskevaa vaikutustenarviointia ajotietojärjestelmän osalta, koska se ei ole todennut tarvetta tai velvollisuutta vaikutustenarvioinnin tekemiselle. Rekisterinpitäjä on vuonna 2017 ottanut käyttöön sähköisen ajopäiväkirjajärjestelmän ja 18.12.2018 alkaen järjestelmän käyttötarkoituksiin on kuulunut myös sijaintitietojen avulla tapahtuva työajanseuranta.⁹⁸

Tietosuojavaltuutettu on todennut, että koska työntekijät ovat heikommassa asemassa työnantajaansa nähden ja sijaintitietoja on käytetty järjestelmälliseksi valvonnaksi luokiteltuna työajanseurantana, aiheutuu tilanteessa muodostunut henkilötietojen käsittely huomioiden todennäköisesti työntekijöiden vapauksien ja oikeuksien kannalta korkea riski. Tällöin tietosuojavaltuutetun julkaisemassa tietosuoja-asetuksen 35 artiklan 4 kohdan mukaisessa luettelossa koskien käsittelytoimien tyyppejä, joiden yhteydessä rekisterinpitäjällä on velvollisuus tehdä tietosujaa koskeva vaikutustenarviointi, tulee tapauksessa vaikutustenarviointi tehtäväksi. Rekisterinpitäjän mukaan se on huolellisesti arvioinut ajotietojärjestelmään liittyvää henkilötietojen käsittelyä järjestelmän hankintavaiheessa ja sitä on käsitelty myös työntekijöiden kanssa, vaikka rekisterinpitäjä ei muodollista vaikutustenarviointia olekaan tehnyt. Tietosuojavaltuutettu on edellä mainitun selvityksen saatuaan todennut, että tietynlaisia muotovaatimuksia vaikutustenarvioinnille ei ole määritelty, mutta vaikutustenarvioinnista tulisi olla selkeästi todennettavissa EU:n tietosuoja-asetuksen 35 artiklan 7 kohdan mukaiset elementit. Selvityksen perusteella

⁹⁷ Nyssölä 2020, 273.

⁹⁸ TSV Dnro 531/1616/20, 1-5.

tietosuojavaltuutetun näkemyksen mukaisesti rekisterinpitäjän tekemän arvioinnin ei voida osoittaa sisältäneen kaikkia 35 artiklan 7 kohdan mukaisia edellytyksiä, eikä asetuksen 35 artiklan mukaisia velvoitteita ole näin ollen täytetty.⁹⁹

Tietosuojavaltuutettu on katsonut, että rekisterinpitäjä ei ole toteuttanut riittäviä organisatorisia tai teknisiä toimenpiteitä työntekijän sijaintitietojen käsittelytapojen määrittämisen ja käsittelyn yhteydessä, jotta tietosuoja-asetuksen 25 artiklan mukainen yrityksen velvollisuus arvioida käsittelytoimien lainmukaisuutta säännöllisin väliajoin oikeustilan muutosten tai muiden ohjeiden huomioimiseksi toteutuisi. Rekisterinpitäjä on antamassaan selvityksessä todennut, ettei se ole tehnyt vaikutustenarviointia osittain myöskään siksi, että järjestelmä on otettu käyttöön jo ennen kuin kaikki voimassa olleet oikeusohjeet ovat olleet saatavilla.¹⁰⁰

Tietosuojatyöryhmä WP 29 on perustettu direktiivin 95/46/EY 29 artiklalla. Työryhmä on riippumaton unionin neuvonantaja elin, joka käsittelee kysymyksiä liittyen tietosuojaan ja yksityisyyden suojaan. Työryhmä on lausunnossaan WP 249 2/2017 ottanut kantaa tietojenkäsittelyyn työpaikoilla. Lausuntonsa kohdassa 4 työryhmä on todennut, että työntekijöiden seuraaminen pitkällä aikavälillä on mahdollistunut nykyaikaisten tekniikoiden avulla muun muassa työpaikoilla ja kodeissa älypuhelinien, tietokoneiden tablettien ja ajoneuvojen kaltaisilla laitteilla. Mikäli tälle käsittelylle ei aseteta rajoja, on olemassa kasvanut riski siitä, että työnantajien oikeudet intressit muuttuvat lopulta perusteettomiksi ja työntekijän yksityisyyteen puuttuvaksi valvonnaksi, vaikka pohjimmainen tarkoitus valvonnalla on ollut edistää tehokkuutta ja suojella yrityksen omaisuutta.¹⁰¹

Tällainen tietoteknisten laitteiden avulla tapahtuva valvonta, kuten paikantaminen eroaa myös kameravalvonnasta siinä, että se voi helposti tapahtua salassa. Mikäli työpaikoilla ei ole helposti ymmärrettävää ja kaikkien tuntemaa valvontakäytäntöä, työntekijät eivät välttämättä tule tietoisiksi valvonnasta ja sen vaikutuksista heidän yksityisyyteensä, eivätkä tällöin myöskään kykene käyttämään oikeuksiaan. Esimerkiksi WiFi-sijaintitietoja keräävissä järjestelmissä uhkana on myös, että tietoja kerätään liikaa, jolloin myös lainmukainen tarpeellisuusvaatimus jää täyttymättä.¹⁰²

Työympäristössä tekniikan kehityksen seurauksena syntyvän tiedon määrän kasvu yhdistettynä uuteen data-analyysitekniikkaan voi johtaa siihen, että tietoja käsitellään myöhemmin alkuperäisen tarkoituksen vastaisesti. Esimerkkinä myöhemmästä laittomasta tietojen käsittelystä on sellaisten järjestelmien käyttö, jotka on alun perin asennettu laillisesti omaisuuden suojelemiseksi, mutta joilla seurataan työntekijöiden käytettävissä olemista ja

⁹⁹ TSV Dnro 531/1616/20, 5-6.

¹⁰⁰ TSV Dnro 531/1616/20, 6-7.

¹⁰¹ WP 249, Lausunto 2/2017, 10.

¹⁰² WP 249, Lausunto 2/2017, 10.

työsuorituksia. Toisena esimerkkinä työryhmä on nostanut kameravalvontajärjestelmällä kerättyjen tietojen käyttämisen työntekijöiden suoritusten ja käyttäytymisen seurantaan tai paikkatietojärjestelmätietojen (esim. WiFi- tai Bluetooth-seuranta) käyttämisen työntekijän liikkeiden ja käyttäytymisen jatkuvaan seurantaan. Kyseisenlainen seuranta voi rikkoa olennaisesti työntekijän yksityisyyden oikeutta riippumatta siitä, onko seuranta satunnaista tai järjestelmällistä. Henkilöiden metadataa analysoimalla on mahdollisuus valvoa heidän elämäänsä ja käyttäytymistä yhtä lailla yksityisyyteen puuttuvilla tavoin ja kohtuuttoman tarkasti.¹⁰³

5 Lopuksi

Yksityisyyden suoja on suomalaisessa yhteiskunnassa erityisen arvostettu ominaisuus, jota vaalitaan ja jota toivotaan kunnioitettavan. Monesti myös jopa sellaisissa tilanteissa, joissa ei olisi mitään salattavaa halutaan pitää huoli siitä, että yksityisyys on suojattu, eivätkä ulkopuoliset saa tietää asioista enempää kuin on tarpeen. Yksityisyyden suojan on katsottu olevan haavoittuvassa asemassa myös työelämässä, minkä seurauksena on säädetty laki yksityisyyden suojasta työelämässä. Suomessa henkilötietojen suoja ja yksityisyyttä sääntelevistä laeista merkittävimpiä lienevätkin tietosuojalaki (1050/2018) ja laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004), joita tässä työssä on käsitelty. Tietosuojalaki voidaan pitää yleislakina, joka kattaa yleisesti ottaen tietosuojaan liittyvän sääntelyn. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä onkin säädetty täydentämään tietosuojalakia edeltänyttä henkilötietolakia (523/1999), ja nykyisellään tietosuojalakia.

Työntekijän voinee katsoa olevan alisteisessa asemassa työnantajaansa nähden, jolloin työelämän sääntelyn on katsottu olevan tarpeen työntekijöiden yksityisyyden suojan ja muiden oikeuksien varmistamiseksi. Tämän opinnäytetyön pohjalta voidaan todeta, että työelämän tietosuojalaki asettaakin työnantajille monia velvollisuuksia varmistaa työntekijän yksityisyyden suojan toteutuminen ja sen noudattamista työsuhteen aikana. Näitä velvollisuuksia on pyritty kuvaamaan mahdollisimman tarkasti työn edetessä painottuen lopulta erityisesti kamera- ja paikkavalvonnan toteuttamisesta aiheutuviin velvollisuuksiin.

Työelämän tietosuojalaki ei suinkaan aseta työnantajaosapuolelle ainoastaan velvoitteita, vaan niiden ohella myös oikeuksia. Tämän työn yhtenä tarkoituksena onkin ollut nostaa esiin myös työnantajille kuuluvia oikeuksia työntekijän yksityisyyteen liittyen, erityisesti valvontamenetelmien käyttöönottamiseen liittyen kuitenkin vaarantamatta työntekijän yksityisyyttä.

¹⁰³ WP 249, Lausunto 2/2017, 10.

Työpaikoilla tapahtuvaa teknistä valvontaa tulee käyttää harkiten ja arvioida monelta eri kannalta ennen menetelmien käyttöön ottamista. Työnantajien vastuu on huolehtia siitä, että työntekijöiden yksityisyyden suoja säilyy ja henkilötietoja käsitellään asianmukaisesti. Työnantajilla on myös velvollisuus ennen menetelmien käyttöönottoa tehdä riittävässä laajuudessa vaikutustenarvointi siitä, miten käyttöön otettavat menetelmät voivat vaikuttaa työntekijöiden yksityisyyteen. Saattavatko valvontamenetelmät ja niillä saadut tiedot vaarata työntekijän yksityisyydelle ja toteutuvatko heidän perusoikeutensa? Työnantajan tulee selvittää, onko valvontaa mahdollisuus suorittaa sellaisella tavalla, että työntekijän yksityisyys ei vaarannu. Valvonnan kohteena ja perusteena ei missään tilanteessa saa olla työntekijän tehokkuuden valvonta ja arviointi, vaan valvonnan tulee perustua yrityksen organisatorisiin ja toiminnallisiin periaatteisiin tai riskien ehkäisemiseen.

Lainsäädännön mukaisesti teknisin menetelmin toteutettavaa valvontaa tulee toteuttaa ainoastaan sellaisissa tilanteissa, joissa vähemmän työntekijän yksityisyyteen puuttuvien valvontamenetelmien käyttöön ottaminen ei tule kysymykseen. Tekninen valvonta on yritysten toiminnan turvaamisen ja tehostamisen kannalta erinomainen työkalu oikein käytettynä. Teknisellä valvonnalla saatu hyöty on suuri, kun työnantaja on toiminnallaan perehtynyt, suunnitellut ja valmistellut valvonnan toteuttamisen huolellisesti. Tällöin myös valvonnan kohteeksi joutuvat työntekijät voivat varmistua yksityisyydestään ja henkilötietojensa käsittelyn oikeudenmukaisuudesta. Noudattamalla lainsäädäntöä ja jatkuvalla valvonnan tarkoituksien ja toteutuksen uudelleenarvioinnilla työnantaja voi varmistua käsittelevänsä työntekijöiden henkilötietoja vastuullisesti.

Jatkuva teknologian kehittyminen ja sen myötä uusien henkilötietojen tallentamiseen ja käsittelyyn muodostuneiden uusien menetelmien vuoksi tietosuojan sääntelyä onkin ajantasaistettu useilla suosituksilla ja ohjeistuksilla sekä unionin yleisellä tietosuojasetuksella (2016/679). Tietosuojasetuksella on pyritty yhtenäistämään tietosuojaa koskeva lainsäädäntö kaikissa Euroopan unionin jäsenvaltioissa. Asetukselle tunnusomaisena se on suoraan jäsenvaltioita velvoittavaa oikeutta, jota täydentämään Suomessa on säädetty tietosuojalaki.

Tässä opinnäytetyössä on perehdytty työelämässä tapahtuvaa kamera- ja paikkavalvontaa koskevaan lainsäädäntöön. Lainsäädäntö on kamera- ja paikkavalvonnan osalta osin puutteellista, eikä se ota huomioon tarpeeksi kattavasti uusien tekniikoiden kehittymisen myötä muodostuneita tilanteita datan käsittelyn ja valvonnan muotoihin. Lainsäädäntöä työpaikoilla tapahtuvan valvonnan osalta olisi erittäin tarpeellista täsmentää juurikin uudenlaisten menetelmien kehittymisen myötä ja tietosuojatyöryhmänkin lausunnossaan esittämän huolen mahdollisesta jopa salaisesta ja tarpeettomasti yksityisyyteen puuttuvasta valvonnan mahdollistumisesta johtuen.

Lähteet

Virallislähteet

EIS Euroopan ihmisoikeussopimus

Euroopan unionin perusoikeuskirja (364/01)

EU 2019/682. Neuvoston päätös luvan antamisesta jäsenvaltioille ratifioida Euroopan unionin edun mukaisesti yksilöiden suojelusta henkilötietojen automaattisessa tietojenkäsittelyssä tehdyn Euroopan neuvoston yleissopimuksen muuttamista koskeva pöytäkirja.

HE 96/1998 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle henkilötietolaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 75/2000 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 162/2003 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

HE 221/2013 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle tietoyhteiskuntakaareksi sekä laeiksi maankäyttö- ja rakennuslain 161 §:n ja rikoslain 38 luvun 8 b §:n muuttamisesta.

HE 9/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle EU:n yleistä tietosuojaa-asetusta täydentäväksi lainsäädännöksi.

PeVL 25/1998 vp - HE 96/1998 vp. Hallituksen esitys henkilötietolaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

SEU Sopimus Euroopan unionista

SEUT Sopimus Euroopan unionin toiminnasta

Kirjallisuus

Alapuranen, L. teoksessa Henkilötietojen käsittely työelämässä (Alapuranen, L., Lehtonen, L., Koskinen, S., Wiberg, M.) 2019. 3. uudistettu painos. Otavan kirjapaino Oy, Keuruu.

Nyyslä, M. 2020. Yksityisyyden suoja työsuhteessa. 9. uudistettu painos. Alma Talent Oy. Balto print, Liettu.

Ojanen, T. 2016. EU-oikeuden perusteita. Otavan kirjapaino Oy, Keuruu.

Tuominen, T. teoksessa Euroopan unionin oikeus (Raitio, J. & Tuominen T.) 2020. 2. uudistettu painos. Alma Talent Oy.

Voutilainen, T. 2019. Oikeus tietoon. Informaatio-oikeuden perusteet. 2. uudistettu painos. Edita publishing Oy. Otavan kirjapaino Oy, Keuruu.

Muut lähteet

Convention 108+. 2019. Modernised Convention for the Protection of Individuals with Regard to the Processing of Personal Data. Viitattu 1.2.2022. <https://rm.coe.int/convention-108-convention-for-the-protection-of-individuals-with-regar/16808b36f1>

Council of Europe - Committee of Ministers: Recommendation on the processing of personal data in the context of employment 2015. Viitattu 11.1.2022. <https://www.apda.ad/sites/default/files/2018-10/cm-rec-2015-5-en.pdf>

ETS No.108. 1981. Convention for the Protection of Individuals with regard to Automatic Processing of Personal Data. Viitattu 1.2.2022. <https://rm.coe.int/1680078b37>

ILO The Code of Practice on the protection of workers' personal data. 1996. Viitattu 15.1.2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf

OECD Recommendation of the Council concerning Guidelines governing the Protection of Privacy and Transborder Flows of the Personal Data. 2013. Viitattu 15.1.2022. <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0188#mainText>

TSV Dnro 531/161/20. 2020. Tietosuojavaltuutetun toimiston julkaisu. Tietosuojavaltuutetun ja seuraamuskollegion päätökset. Viitattu 10.1.2022 <https://tietosuoja.fi/documents/6927448/22406974/Ty%C3%B6ntekij%C3%B6iden+sijaintitietojen+k%C3%A4sittely+ja+vaikutustentarviointi.pdf/2d04e545-d427-8a0d-3f4d-967de7b428ac/Ty%C3%B6ntekij%C3%B6iden+sijaintitietojen+k%C3%A4sittely+ja+vaikutustentarviointi.pdf>

WP 249. Tietosuojatyöryhmä WP 29. Lausunto 2/2017. Viitattu 19.2.2022. <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/610169/en>