

# **Työnteon tekninen valvonta ja yksityisyyden suoja etätyössä**

Työelämän oikeusnormit OTMU2496

Tutkielma

Laatija:

Klaus Lehtonen

6.2.2023

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu  
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Tutkielma

**Oppiaine:** Oikeustiede

**Tekijä(t):** Klaus Lehtonen

**Otsikko:** Työnteon tekninen valvonta ja yksityisyyden suoja etätyössä

**Ohjaaja(t):** Annika Rosin

**Sivumäärä:** 63 sivua

**Päivämäärä:** 6.2.2023

Tutkielmassa tarkastellaan työnantajan valvontaoikeuden sisältöä, kun on kyse teknisestä valvonnasta etätyössä. Työnantajan valvontaoikeus ilmenee työsopimuslain 1.1 §:stä, jonka nojalla työnantajalla on oikeus valvoa työntekoa. Etätyölle on olemassa monta eri määritelmää. Tutkielmassa etätyöllä viitataan työsuhteessa tehtävään työhön, jota suoritetaan työntekijän kotona tietotekniikan avulla. Aiheen tutkimusongelma muodostuu epäselvyydestä, voiko työnantaja toteuttaa valvontaoikeuttaan etätyössä. Työntekijän perustuslaissa turvatus kotirauhan suoja tarkoittaa, että työnantaja ei voi valvoa työntekijää vastaavalla tavalla kuin työnantajan tiloissa. Työnantajan näkökulmasta käytännöllinen tapa valvoa työntekoa etätyössä olisi valvontamenetelmät, jotka kohdistuvat työntekijän työssä käytettäviin tietoteknisiin laitteisiin ja niiden käyttöön. Tutkielman tarkoitus on lainopillisen metodin avulla tulkita työnantajan valvontaoikeuden sisältöä, kun kyse on työnteon teknisestä valvonnasta etätyössä työntekijän kotona. Valvontaoikeuden sisällön arviointia konkretisoidaan tarkastelemalla tiettyjä teknisiä valvontamenetelmiä, erityisesti menetelmiä, jotka kohdistuvat työntekijöiden laitteiden ja niiden käytön valvontaan. Tutkielman lähdeaineistona toimii keskeisesti tekniseen valvontaan soveltuva moninainen sääntely, oikeuskirjallisuus, Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen oikeuskäytäntö työntekijän yksityisyyden suojasta sekä työntekijän tietosuojaa koskevat ohjeistukset ja ratkaisut. Työnteon teknisessä valvonnassa on olennaisesti kyse henkilötietojen keräämisestä, jonka vuoksi tietosuojasääntely sekä sitä koskevat ohjeistukset soveltuvat siihen. Lisäksi teknisen valvonnan avulla kerätyt tiedot kuuluvat usein myös viestinnän luottamuksellisuuden piiriin, mikä rajoittaa valvontaoikeuden toteuttamista entisestään. Keskeisiin tutkimustuloksiin kuuluu, että työnantaja voi nähdäkseni tietyin edellytyksin valvoa työntekoa teknisin menetelmin etätyössä. Sitä haastavampi kysymys on määritellä, millä tavalla ja missä laajuudessa työnantaja voi toteuttaa teknistä valvontaa. Henkilötietojen suojan, viestinnän luottamuksellisuuden ja kotirauhan turvan johdosta työntekijän yksityisyyden suoja on Suomessa laaja, mikä myös lähtökohtaisesti syrjäyttää työnantajan oikeuden tekniseen valvontaan etätyössä.

**Avainsanat:** etätyö, direktio-oikeus, valvontaoikeus, tekninen valvonta, tietosuoja

## Sisällys

Lähteet.....	V
Lyhenteet.....	XI
<b>1 Johdanto.....</b>	<b>1</b>
1.1 Tausta .....	1
1.2 Tutkimuksen tarkoitus ja rajaukset.....	4
1.3 Metodi, lähteet ja rakenne.....	9
<b>2 Työnteon tekninen valvonta.....</b>	<b>12</b>
2.1 Työnantajan valvontaoikeus ja tekninen valvonta.....	12
2.2 Tekniset valvontamenetelmät .....	14
<b>3 Teknisen valvonnan laillisuus etätyössä.....</b>	<b>18</b>
3.1 Tekninen valvonta perusoikeusnäkökulmasta.....	18
3.2 Tekninen valvonta ja henkilötietojen suoja .....	19
3.3 Teknisen valvonnan laillisuus.....	22
3.3.1 Yleistä .....	22
3.3.2 Tarpeellisuus oikeutetun edun toteuttamiseksi .....	23
3.3.2 Tarpeellisuus sopimuksen täytäntöönpanemiseksi.....	25
<b>4 Valvontaoikeutta rajoittavat henkilötietojen käsittelyperiaatteet.....</b>	<b>27</b>
4.1 Yleistä .....	27
4.2 Lainmukaisuus ja käyttötarkoitussidonnaisuus .....	27
4.3 Minimoinnin periaate .....	30
4.4 Suostumuksen merkitys .....	32
<b>5 Valvontaoikeuden sisällön arviointi yksittäistapauksissa .....</b>	<b>36</b>
5.1 Työnantajan tapauskohtainen arviointi .....	36
5.2 Valvontaoikeuden sisältö valvontamenetelmittäin .....	38
5.2.1 Tietojen kerääminen näppäinlyönneistä ja hiiren liikkeistä.....	38
5.2.2 Tietojen kerääminen verkkotoiminnan ja sovellusten käytöstä .....	40
5.2.3 Paikantaminen .....	44
5.2.4 Tilastojen laatiminen laitteiden käytöstä .....	48

<b>5.3 Läsnäolon valvonta.....</b>	<b>49</b>
<b>5.4 Aktiivisuuden valvonta .....</b>	<b>50</b>
<b>5.5 Työtehokkuuden valvonta .....</b>	<b>52</b>
<b>6 Lopuksi .....</b>	<b>54</b>

## Lähteet

### Kirjallisuus

Aarnio, Aulis, Mitä lainoppi on? Tammi 1978.

Aarnio, Aulis, Tulkinnan taito - Ajatuksia oikeudesta, oikeustieteestä ja yhteiskunnasta. Alma Talent 2006.

Alapuranen, Leena – Lehtonen, Lasse – Koskinen, Seppo – Wiberg, Matti, Henkilötietojen käsittely työelämässä. Edita Publishing 2020.

Aloisi, Antonio – De Stefano, Valerio, Essential jobs, remote work and digital surveillance: Addressing the COVID-19 pandemic panopticon. International Labour Review 161 (2) 2022, s. 289-314.

Bruun, Niklas, Työoikeuden perusteet. 3., uudistettu painos, Alma Talent 2022.

Bygrave, Lee A., Core principles of data protection. Privacy Law and Policy Reporter 7(9) 2001.

Dumortier, Jos, Evaluation and Review of the ePrivacy Directive. European Data Protection Law Review 2 (2) 2016, s. 247–252.

EDPB, Ohjeet 2/2019 yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan b alakohdan perusteella tapahtuvasta henkilötietojen käsittelystä rekisteröidyille tarjottavien verkkopalvelujen yhteydessä. Versio 2.0, Annettu 8.10.2019.

EDPB, Ohjeet 3/2019 henkilötietojen käsittelystä videolaitteilla. Versio 2.0, Annettu 29.1.2020. (EDPB 2020a)

EDPB, Asetuksen 2016/679 mukaista suostumusta koskevat suuntaviivat 05/2020, Versio 1.1. Annettu 4.5.2020. (EDPB 2020b)

EDPB, Ohjeet 4/2019 25 artiklan mukaisesta sisäänrakennetusta ja oletusarvoisesta tietosuojasta. Versio 2.0, Annettu 20.5.2020. (EDPB 2020c)

Eklund, Mia, Skyddet för privatliv i anställningsförhållanden och dataskyddsförordningens implikationer. JFT 6/2017, s. 897-941.

Eklund, Mia, Monitoring employees' e-mail correspondence and Internet use - A Finnish perspective PART I-II. European Labour Law Journal 10 (2) 2019, s. 116-153.

Eklund, Mia, The Finnish legal prerequisites for conducting location monitoring of employees - an EU perspective. Europarättslig tidskrift nr 4 2020, s. 543-565.

- Eklund, Mia, Integritet och övervakning i arbetslivet - Juridiska perspektiv på arbetsgivarens rätt att övervaka arbetstagare. Helsingin yliopisto 2021.
- Eurofound, Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalization. Publications Office of the European Union, Luxembourg 2020.
- Eurofound, Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates. Publications Office of the European Union, Luxembourg 2022. (Eurofound 2022a)
- Eurofound, The rise in telework: Impact on working conditions and regulations. Publications Office of the European Union, Luxembourg 2022. (Eurofound 2022b)
- Euroopan työmarkkinajärjestöjen etätyötä koskeva puitesopimus 2002. <https://www.kt.fi/sites/default/files/media/document/2005-28-liite3.pdf> (Luettu 2.2.2023)
- Hallberg, Pekka – Karapuu, Heikki – Ojanen, Tuomas – Scheinin, Martin – Tuori, Kaarlo – Viljanen, Veli-Pekka, Perusoikeudet. WSOY 2011.
- Helle, Minna, Etätyö. Edita 2004.
- Helopuro, Sanna – Perttula, Juha – Ristola, Juhapekka, Sähköisen viestinnän tietosuoja. 2., uudistettu painos, Talentum 2009.
- Hietala, Harri – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa, Työsopimuslaki käytännössä. 7., uudistettu painos, Alma Talent 2020.
- High-Level Expert Group on Artificial Intelligence (AI HLEG), A definition of AI: Main capabilities and scientific disciplines, Euroopan Komissio 2018.
- Husa, Jaakko – Mutanen, Anu – Pohjolainen, Teuvo, Kirjoitetaan juridiikkaa: ohjeita oikeustieteellisten kirjallisten töiden laatijoille. 2., uudistettu painos, Talentum 2008.
- Härkönen, Heidi – Hokka, Jenni – Parviainen, Henni – Vänskä, Annamari – Alvesalo-Kuusi, Anne, Puettava teknologia ja yksityisyyden suoja työelämässä. Defensor Legis 2/2022, s. 503–524.
- Katsabian, Tammy, Employees' Privacy in the Internet Age Towards a New Procedural Approach. Berkeley Journal of Employment and Labor Law 40 (2) 2019, s. 203–255.
- Katsabian, Tammy, The Telework Virus: How the Covid-19 Pandemic has affected telework and exposed its implications for privacy equality, SSRN Electronic Journal 2020.

- Kotschy, Walter, Article 6. Lawfulness of processing, s. 321-344 teoksessa Kuner, Christopher – Bygrave, Lee A. – Christopher Docksey, Christopher – Drechsler, Laura, *The EU General Data Protection Regulation (GDPR) A Commentary*. Oxford University Press 2020.
- Koskinen, Seppo, Verkkosurffailun valvonnasta, *Edilex* 2013/18. ([www.edilex.fi/lakikirjasto/10495](http://www.edilex.fi/lakikirjasto/10495), Luettu 2.2.2023)
- Kovalainen, Anne – Poutanen, Seppo – Arvonen, Johanna, *Covid-19, luottamus ja digitalisaatio. Tutkimus etätyöstä ja sen järjestymisestä Suomessa keväällä ja syksyllä 2020*, Turun Yliopisto 2021.
- Kuokkanen, Anna – Alvesalo-Kuusi, Anne, Työn elektroninen valvonta osana työntekijän hallinnan jatkumoa ja turvallistamista. *Oikeus* 1/2014, s. 30-49.
- Kurvinen, Evgeniya, Sijaintitietojen käsittely työnjohdollisessa ja työsuojelullisessa tarkoituksessa. *Lakimies* 3-4/2022, s. 467–486.
- Mamia, Tero – Alvesalo-Kuusi, Anne – Kuokkanen, Anna – Virtanen, Simo, *Työn elektroninen valvonta Suomessa*. Työterveyslaitos 2011.
- Nieminen, Kimmo (toim.), *Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2023*. Alma Talent 2022.
- Närhi, Verner, Käyttäjän aktiivisuuden seuraaminen Teams-viestintäsovelluksen kautta. *Metropolia Ammattikorkeakoulu* 2022. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/744542/Verner\\_Narhi.pdf?sequence=2](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/744542/Verner_Narhi.pdf?sequence=2) (Luettu 28.1.2023).
- Nyysölä, Mikko, *Henkilötietojen käsittely työelämässä*. 9., uudistettu painos, Alma Talent 2020.
- Pöysti, Tuomas, The IIoT and Design for Contextually Relevant Data Protection, s. 183-206 teoksessa Ballardini, Rosa Maria – Kuoppamäki, Petri – Pitkänen, Olli (ed.), *Regulating Industrial Internet through IPR, Data Protection and Competition Law*. Wolters Kluwer 2019.
- Raitio, Juha – Tuominen, Tomi, *Euroopan unionin oikeus*. 2., uudistettu painos, Alma Talent 2020.
- Singh, Arjun – Choudhary, Pushpa – Singh Akhilesh – Tyagi Dheerendra, Keylogger Detection and Prevention. *Journal of Physics: Conference Series* 2007 (1) 2021.
- Tietosuojavaltuutetun toimisto, *Työelämän tietosuojan käsikirja - Toimintaohjeita yksityisyyden ja henkilötietojen suojan toteuttamiseksi työpaikalla*. Päivitetty 18.6.2020, [https://tietosuoja.fi/documents/6927448/8214540/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n\\_tietosuojan\\_k%C3%A4sikirja\\_-\\_Toimintaohjeita\\_yksityisyyden\\_ja\\_henkil%C3%B6tietojen\\_suojan\\_toteuttamiseksi\\_ty%C3%B6paikalla.pdf](https://tietosuoja.fi/documents/6927448/8214540/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n_tietosuojan_k%C3%A4sikirja_-_Toimintaohjeita_yksityisyyden_ja_henkil%C3%B6tietojen_suojan_toteuttamiseksi_ty%C3%B6paikalla.pdf)

3%A4n+tietosuojan+k%C3%A4sikirja+2020-  
+Tietosuojavaltuutetun+toimisto.pdf/3b506e9f-ae9a-c3fd-919a-  
df1c901ea6b8/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+tietosuojan+k%C3%A4sik  
irja+2020-+Tietosuojavaltuutetun+toimisto.pdf?t=1600345504494 (Luettu  
12.12.2022).

Van Eecke, Patrick – Šimkus, Anrijs, Article 88. Processing in the context of employment, s. 1229-1237 teoksessa Kuner, Christopher – Bygrave, Lee A. – Christopher Docksey, Christopher – Drechsler, Laura, The EU General Data Protection Regulation (GDPR) A Commentary. Oxford University Press 2020.

Voutilainen, Tomi, Digitaalisten palvelujen sääntely. Alma Talent 2020.

WP 29, Lausunto 6/2014 direktiivin 95/46/EY 7 artiklan mukaisesta rekisterinpitäjän oikeutetun intressin käsitteestä, WP 217, Annettu 9.4.2014.

WP 29, Lausunto 2/2017 tietojenkäsittelystä työpaikalla, WP 249, Annettu 8.6.2017. (WP 29 2017a)

WP 29, Asetuksen 2016/679 mukaista läpinäkyvyyttä koskevat suuntaviivat, WP260 rev.01. (WP 29 2017b)

Äimälä, Markus – Kärkkäinen Mika, Työsopimuslaki. 5., uudistettu painos, Alma Talent 2017.

### **Virallislähteet**

HE 309/1993 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

HE 96/1998 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle henkilötietolaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

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

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

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

HE 48/2008 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle sähköisen viestinnän tietosuojalain 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 97/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ja lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 10 §:n muuttamisesta.

HE 35/2022 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n muuttamisesta.

PeVL 46/2001 vp – HE 140/2001 vp. Perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä Maaseutuviraston perustamista koskevaksi lainsäädännöksi.

PeVM 25/1994 vp - HE 309/1993 vp. Perustuslakivaliokunnan mietintö n:o 25 hallituksen esityksestä perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

### **Internetlähteet**

ActivTrack. <https://www.activtrak.com/> (Luettu 28.1.2023).

CyberGhost, Vioreanu, Dana, Europe Keeps a Close Watch on Improper Remote Work Surveillance. Päivitetty 23.11.2021, [https://www.cyberghostvpn.com/en\\_US/privacyhub/europe-keeps-a-close-watch-on-improper-remote-work-surveillance/](https://www.cyberghostvpn.com/en_US/privacyhub/europe-keeps-a-close-watch-on-improper-remote-work-surveillance/) (Luettu 25.1.2023).

Electronic Frontier Foundation, Cyphers, Bennett – Gullo, Karen, Inside the Invasive, Secretive “Bossware” Tracking Workers. Julkaistu 30.6.2020. <https://www.eff.org/deeplinks/2020/06/inside-invasive-secretive-bossware-tracking-workers> (Luettu 12.12.2022).

Kivimäki, Hans, Työntekijä työnantajan käytettävissä - vai onko? Julkaistu 20.9.2021. <https://www.kivimakilaw.com/post/ty%C3%B6aika> (Luettu 28.1.2023)

Microsoft Teams. User presence in Teams, <https://learn.microsoft.com/en-us/microsoftteams/presence-admins> (Luettu 28.1.2023).

Teollisuusliitto, Suorsa, Birgitta, Isoveli valvoo työntekijää - "Kun ei tiedetä, missä menee sallitun raja, siihen ei puututa". Julkaistu Teollisuusliiton lehdessä Tekijä 21.1.2020, <https://tekijalehti.fi/2020/01/21/isoveli-valvoo-tyontekijaa-kun-ei-tiedeta-missa-menee-sallitun-rajaa-siihen-ei-puututa/> (Luettu 25.1.2023).

Teramind. <https://www.teramind.co/> (Luettu 28.1.2023).

Tilastokeskus, Digitalisaatio on läpäissyt suomalaisen työelämän. 11.12.2019, [https://www.stat.fi/til/tyoolot/2018/tyoolot\\_2018\\_2019-12-11\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/tyoolot/2018/tyoolot_2018_2019-12-11_tie_001_fi.html) (Luettu 25.1.2023).

Time Doctor. <https://www.timedoctor.com/> (Luettu 28.1.2023).

Traqq. What Is Cyberslacking and How Does It Affect Workplace Productivity?  
 Julkaistu 30.5.2022. <https://traqq.com/blog/what-is-cyberslacking-and-how-does-it-affect-workplace-productivity/> (Luettu 28.1.2023).

Yle Uutiset, Niilola, Merja, Professori: Yliopiston etätenttien kameravalvonta ja paikannustietojen vaatiminen loukkaavat opiskelijan kotirauhaa ja perusoikeuksia. Julkaistu 13.7.2020, <https://yle.fi/a/3-11445294> (Luettu 25.1.2023).

## Oikeustapaukset

Euroopan ihmisoikeustuomioistuin

Niemietz v. Saksa 16.12.1992

Copland v. Yhdistynyt Kuningaskunta 3.4.2007

Bărbulescu v. Romania 5.9.2017

López Ribalda and Others v. Espanja 17.10.2019

Euroopan unionin tuomioistuin

Asia C-73/07 Satakunnan Markkinapörssi Oy ja Satamedia Oy

Korkein oikeus

KKO 1995:145

Ulkomainen oikeuskäytäntö

Das Bundesarbeitsgericht 27.7.2017, 2 AZR 681/16,  
 ECLI:DE:BAG:2017:270717.U.2AZR681.16.0.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant 28.9.2022, 10072897 AZ VERZ 22-61,  
 ECLI:NL:RBZWB:2022:5656.

Tietosuojavaltuutetun ratkaisut

TSV 21.1.2010 Dnro 87/41/2010

TSV 5.7.2021 Dnro 3843/163/20

TSV 31.5.2022 Dnro 6813/171/21

## Lyhenteet

EDPB	European Data Protection Board
EIS	Euroopan ihmisoikeussopimus
EIT	Euroopan ihmisoikeustuomioistuin
EU	Euroopan unioni
EUT	Euroopan unionin tuomioistuin
HE	Hallituksen esitys
KKO	Korkein oikeus
PeVL	Perustuslakivaliokunnan lausunto
PeVM	Perustuslakivaliokunnan mietintö
PL	Suomen perustuslaki (731/1999)
TSA	Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679, luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuoja-asetus)
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)
TSV	Tietosuojavaltuutettu
WP 29	Article 29 Data Protection Working Party
YksTL	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)

# 1 Johdanto

## 1.1 Tausta

Yksi Covid 19 -pandemian merkittävimmistä vaikutuksista työelämään on ollut etätöiden vakiintuminen. Etätömuotoja on monenlaisia, ja tässä tutkielmassa etätöillä viitataan työsuhteessa tehtävään työhön, jota suoritetaan työntekijän kotona tietotekniikan avulla.<sup>1</sup> Verrattuna aikaan ennen pandemiaa, etätöitä tekevien työntekijöiden määrä kaksinkertaistui EU:ssa vuonna 2021,<sup>2</sup> ja paikkariippumattomat työt tulevat todennäköisesti kasvamaan jatkossakin.<sup>3</sup> Suomessa vuonna 2021 julkaistun tutkimuksen mukaan noin puolet etätöitä tehneistä vastaajista halusi jatkaa ainakin osittaista etätöitä myös pandemian jälkeen.<sup>4</sup>

Etätöihin siirtyminen tarkoittaa myös työnantajan ja työntekijöiden välisten työjärjestelyjen uudelleenarviointia. Yksi arvioinnin kohteena oleva asia on työnteon valvonnan järjestäminen. Työnantajan oikeutta johtaa ja valvoa työtä kutsutaan direktio-oikeudeksi.<sup>5</sup> Oikeus kuuluu työsopimuslain (55/2001, ”TSL”) 1.1 §:stä ilmeneviin työsuhteen tunnusmerkkeihin. Direktio-oikeuden toisen osan, valvontaoikeuden, nojalla työnantajalla on oikeus valvoa työntekoa sekä sen lopputuloksen laatua.<sup>6</sup>

Työnteon siirtymisestä työnantajan tiloista työntekijän kotiin seuraa, että työnantajan on luovuttava perinteisistä työnteon valvontamenetelmistä, kuten työntekijän fyysisen läsnäolon valvonnasta. Tätä keinoa työnteon valvontaan työnantaja ei voi toteuttaa etätöissä, etenkin kotirauhan suojan vuoksi. Kotirauha on osa PL 10 §:n yksityiselämän suojaa, mikä merkitsee sitä, ettei työnantajalla ole oikeutta mennä työntekijän kotiin.<sup>7</sup> Työnteon valvonnan yhteydessä

---

<sup>1</sup> Etätöiden käsitettä tarkastellaan tarkemmin kappaleessa 1.2.

<sup>2</sup> Vuonna 2008 alle 8 prosenttia työntekijöistä työskenteli kotoa käsin "joskus" tai "yleensä". Vastaava prosentti vuonna 2019 oli 11. Pandemian alettua etätö nousi 19 prosenttiin vuonna 2020 ja edelleen 22 prosenttiin vuonna 2021. Ks. Eurofound 2022b, s. 7–8.

<sup>3</sup> Kovalainen, s. 22–23; Eurofound 2022b, s. 31.

<sup>4</sup> Kovalainen 2021, s. 20, 32.

<sup>5</sup> Bruun 2022, s. 25–26.

<sup>6</sup> HE 157/2000 vp, s. 56.

<sup>7</sup> Helle 2004, s. 200; Nieminen 2022, s. 48.

nousevat esiin erityisesti kysymykset työntekijän yksityisyyden suojasta. Yksi keskustelua herättävä aihe onkin, missä määrin työntekijä voi hoitaa yksityisasiotaan työajalla.<sup>8</sup> Käytännössä työnantajat sallivat työntekijöillensä mahdollisuuden hoitaa satunnaisia yksityisasiota myös työajalla.<sup>9</sup> Tämä ilmiö on johtanut siihen, että työntekijän työ- ja yksityiselämän välisistä rajoista on tullut liukuvia. Kodin käyttö työsuhteessa tehtävään työhön on hämärtänyt näitä rajoja entisestään.<sup>10</sup>

Työntekijän ollessa samanaikaisesti sekä kotirauhan piirissä että työnantajan valvonnan alaisena, niin sanotussa ”kotitoimistossa”<sup>11</sup>, työnantajan on mietittävä työnteon valvonnan järjestelyt uudelleen. Kotirauhan suojan ja käytännön kätevyuden näkökulmasta työnantaja voi työnteon valvonnan suhteen olla kiinnostunut ottamaan käyttöön teknisiä valvontamenetelmiä.<sup>12</sup> Tässä tutkielmassa teknisellä valvonnalla viitataan työnteon valvontaan, joka toteutetaan keräämällä tietoja työntekijän työssä käytettävistä laitteista ja niiden käytöstä.<sup>13</sup>

Erilaiset tekniset tietojenkäsittelyohjelmat ovat yleisessä käytössä suomalaisessa työelämässä.<sup>14</sup> Tietotekniikan kehitys on mahdollistanut etätönn monelle, mutta samalla se on myös asettanut työnantajien saataville uusia tietojenkäsittelymenetelmiä, jotka helpottavat työntekijöitä koskevien tietojen keräämistä.<sup>15</sup> Uudet valvontamenetelmät mahdollistavat tietojen keräämisen muun muassa työntekijöiden aktiivisuudesta, työtehokkuudesta, sijainnista sekä päivittäisten taukojen pituudesta.<sup>16</sup> Suomessa yleisiä teknisiä tietojenkäsittelyohjelmia ovat etenkin digitaaliset kellokortit ja työpaikkojen sähköiset kirjautumisjärjestelmät.<sup>17</sup> Nimenomaan työnteon valvontaan käytettäviin teknisiin menetelmiin kuuluu esimerkiksi

---

<sup>8</sup> Ks. esim. Kivimäki 2021. Englanniksi tästä käytetään nimitystä *cyberslacking*, jolla tarkoitetaan työntekijää, joka käyttää työaikaansa internetissä muuhun kuin työntekoon. Ks. Traqq 2022.

<sup>9</sup> Helle 2004, s. 205.

<sup>10</sup> Katsabian 2020, s. 13. Ks. myös WP 29 2017a, s. 16; Eklund 2021, s. 95.

<sup>11</sup> Katsabian 2020, s. 5.

<sup>12</sup> Helle 2004, s. 201; Eklund 2021, s. 2.

<sup>13</sup> Teknisen valvonnan käsitettä tarkastellaan tarkemmin kappaleessa 2.1.

<sup>14</sup> Tilastokeskus 2019. Ks. myös Kuokkanen 2014; Katsabian 2019.

<sup>15</sup> Ks. esim. Mamia 2011, s. 31–32; WP 29 2017a, s. 3–4; Alapuranen 2020, s. 7.

<sup>16</sup> Alapuranen 2020, s. 117.

<sup>17</sup> Kovalainen 2021, s. 14, 17, 27–28.

tietojen kerääminen työntekijöiden tietokoneiden näppäinlyönneistä. Suomalaisen vuonna 2021 julkaistun tutkimuksen mukaan tämänkaltainen valvontamenetelmä oli käytössä kolmella prosentilla tutkimukseen vastanneista työntekijöistä.<sup>18</sup> Lähes puolet tutkimukseen vastanneista ilmoittivat, ettei työtä valvottu lainkaan etätöiden aikana. Kun kyse oli työnteon valvonnasta ennen etätöihin siirtymistä, tätä vastaava osuus oli sen sijaan noin kolmannes.<sup>19</sup>

Työnteon valvonta on siis tilastojen valossa vähentynyt etätöihin siirtymisen myötä. Suomalaisessa työelämässä työsuhteen osapuolten välillä on yleisesti vahva luottamus työnteon sujuvuudesta, minkä vuoksi konkreettiselle valvonnalle ei nähdä tarvetta.<sup>20</sup> Itsenäisen työn lisääntyminen merkitsee, että työntekijää odotetaan suoriutuvan työtehtävistään ilman työnantajan jatkuvaa väliintuloa.<sup>21</sup> Valvonnan vähentymisen seurauksena työnantajan valvontaoikeudessa onkin konkreettisten valvontatoimenpiteiden toteuttamisen sijaan kyse enemmän *mahdollisuudesta* valvoa työntekoa.<sup>22</sup>

Työnteon valvonnan vähäinen esiintyvyys käytännössä ei tarkoita, etteikö aiheen tutkimus olisi merkityksellistä. Perusteena konkreettisen valvonnan vähäisyydelle voi nähdäkseni olla myös etätöikäytäntöjen vakiintumisen puute sekä työnantajan valvontaoikeuden oikeudellisen sisällön epäselvyys. On ensinnäkin epätietoisuutta siitä, voiko työnantaja ylipäänsä valvoa työntekoa etätöissä ja mikäli voi, millä tavalla. Toisin sanoen oikeudellinen raja valvontaoikeuden asianmukaisen toteuttamisen ja työntekijän yksityisyyden suojan loukkaamisen välillä on sumea. Erityisesti työnteon teknistä valvontaa koskeva oikeustila on epäselvä.<sup>23</sup> Kun yhtälöön vielä lisätään kotirauhan ulottuvuus, tulee kysymyksestä vielä haastavampi. Verrattuna työnteon valvontaan työnantajan tiloissa, työntekijään kohdistettua valvontaa tämän ollessa kotona voidaan pitää myös tunkeilevämpana, kun kyse on työntekijän yksityisyyden suojasta.<sup>24</sup> Epäselvyys valvontaoikeuden sisällöstä etätöissä luo laajemmin

---

<sup>18</sup> Kovalainen 2021, s. 17, 27–28.

<sup>19</sup> Kovalainen 2021, s. 17.

<sup>20</sup> Ks. Kovalainen 2021.

<sup>21</sup> Ks. Koskinen 2013, s. 1.

<sup>22</sup> Työntekijöiden valvonnan kehityksestä Koskinen 2013, s. 1–2.

<sup>23</sup> Ks. Teknisen valvonnan rajojen epäselvyydestä Teollisuusliitto 2021.

<sup>24</sup> Katsabian 2020, s. 5–6.

katsottuna myös epätietoisuutta työntekijän yksityisyyden suojasta. Tämän perusteella on yksinkertaisesti tärkeä selvittää, mitkä ovat työnantajan mahdollisuudet valvoa työntekoa etätyössä.

Vaikeaselkoisuutta työnteon tekniseen valvontaan tuo lisäksi se, että lainsäädännössä on säädetty nimenomaisesti ainoastaan muutamasta teknisestä valvontamenetelmästä, kuten kameravalvonnasta ja sähköpostiviestien käsittelystä.<sup>25</sup> Valvontamenetelmiä, joita laissa ei ole nimenomaisesti mainittu, on arvioitava teknologianeutraalien periaatteiden avulla,<sup>26</sup> mikä lisää valvontaoikeuden sisällön tulkinnanvaraisuutta. Epätietoisuutta työnteon tekniseen valvontaan lisää myös siihen soveltuva moninainen sääntely. Työnantajan on ensinnäkin huomioitava työntekijän yksityisyyden suoja<sup>27</sup> ja siihen kuuluvat yksityiselämän, kotirauhan sekä henkilötietojen suoja. Teknisessä valvonnassa on olennaisesti kyse henkilötietojen käsittelystä,<sup>28</sup> mikä tarkoittaa sitä, että tekninen valvonta kuuluu tietosuojasääntelyn<sup>29</sup> soveltamisalan piiriin. Tietojen kerääminen työntekijän laitteista kuuluu usein myös luottamuksellisen viestinnän<sup>30</sup> piiriin.

## 1.2 Tutkimuksen tarkoitus ja rajaukset

Kysymyksiä työnantajan oikeudesta puuttua työntekijöiden yksityisyyden suojaan ja käsitellä heidän henkilötietojaan työnteon valvonnan yhteydessä on käsitelty suhteellisen vähän suomalaisessa oikeuskirjallisuudessa.<sup>31</sup> Aiempi tutkimus työnteon valvonnasta etätyössä on myös määrällisesti vähäistä. Vähäisen tutkimuksen seurauksena lainmukaisesta työnteon

---

<sup>25</sup> Kameravalvonnasta ja sähköpostiviestien käsittelystä säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 5 ja 6 luvussa.

<sup>26</sup> Teknologianeutraalisuuden periaatteesta ks. esim. Alapuranen 2020, s. 166; Eurofound 2020, s. 8–9.

<sup>27</sup> Yksityisyyden suojan käsitteelle ei löydy tyhjentävää määritelmää, ja tässä tutkielmassa yksityisyyden suojan käsitteellä viitataan yksityiselämän suojan käsitteeseen verrattuna laajempaan kokonaisuutena, johon kuuluvat erityisesti PL 10 §:n yksityiselämän, kotirauhan ja henkilötietojen suoja sekä viestinnän luottamuksellisuus. Yksityisyyden ja yksityiselämän suojan käsitteiden välisestä suhteesta ks. esim. HE 96/1998 vp, s. 5.

<sup>28</sup> Mamia 2011, s. 31.

<sup>29</sup> Tietosuojasääntelyllä viitataan tässä tutkielmassa EU:n tietosuojasetukseen, tietosuojalakiin sekä työelämän tietosuojalakiin.

<sup>30</sup> Luottamuksellisen viestinnän ja työnteon teknistä valvonnan suhdetta käsitellään tarkemmin kappaleessa 5.2.

<sup>31</sup> Ks. Eklund 2021, s. 1.

valvonnasta etätyössä on epätietoisuutta. Tutkimus työntekijöiden valvonnasta on keskittynyt tarkastelemaan aihetta erityisesti työnantajan omaisuuden suojan näkökulmasta, johon sisältyy esimerkiksi työntekijöiden valvonta liikesalaisuuksien paljastamisen ehkäisemiseksi.<sup>32</sup> Työnantajan oikeutta valvoa työntekijöitä valvontaoikeudellisesta näkökulmasta on sen sijaan tutkittu harvemmin.

Tutkielman tarkoitus on arvioida työnantajan valvontaoikeuden sisältöä, kun on kyse työnteon teknisestä valvonnasta etätyössä työntekijän kotona. Työnantajan valvontaoikeus on ajan myötä muuttunut konkreettisesta työnteon valvonnasta, enemmän työnantajan mahdollisuuteen valvoa. Riippumatta työnteon valvontakäytännön esiintyvyydestä, merkitystä tämänkaltaiselle tutkimukselle luo etätyöntekijöihin kohdistuvan työnteon valvonnan oikeustilan epäselvyys. Tämän lisäksi etätyön yleistyminen sekä teknologian kehityksen myötä nousevat uudet tietojenkäsittelymuodot luovat uutuusarvoa aiheen tarkastelulle. Etätyöntekijän työntekoa ei voida kotirauhan suojasta johtuvista rajoituksista valvoa paikan päällä työntekijän kotona. Jos työnantaja haluaa valvoa myös etätyöntekijöiden työntekoa, voi tämä tarkoittaa uusien valvontamenetelmien käyttöönottoa. Työnantajan näkökulmasta yksi kätevä tapa tähän on hyödyntää erilaisia automaattisia teknisiä valvontamenetelmiä. Tässä tutkielmassa tarkastelun kohteena on työnteon valvonta erityisesti teknisin menetelmin. Tutkielman tutkimuskysymys on siten seuraavanlainen: *mikä on työnantajan valvontaoikeuden sisältö, kun kyse on teknisestä valvonnasta etätyössä?*

Tutkimuskysymystä tarkastellaan työoikeudellisesta näkökulmasta, sillä tutkimuksen painopiste on työnantajan ja työntekijän välisessä suhteessa. Ensimmäisenä on arvioitava, voiko työnantajan ylipäänsä valvoa työntekoa etätyössä teknisin menetelmin. Tämä tehdään tutkimalla teknisen valvonnan laillisuutta etätyössä. Jos teknisiä menetelmiä työnteon valvontaan on mahdollista hyödyntää, on seuraavaksi arvioitava, millä tavalla työnantaja voi hyödyntää näitä menetelmiä valvontaoikeutensa nojalla. Työnteon teknistä valvontaa rajoittaa erityisesti tietosuojasääntely ja siihen kuuluvat henkilötietojen käsittelyperiaatteet. Tämän vuoksi on myös syytä selvittää, miten henkilötietojen käsittelyperiaatteet rajoittavat työnantajan valvontaoikeutta etätyössä. Tutkielman tutkimuskysymyksen tukena toimivat seuraavat

---

<sup>32</sup> Suomalaisessa oikeuskirjallisuudessa työnantajan oikeutta valvoa työntekijöitä on käsitelty Eklundin väitöskirjassa vuodelta 2021. Eklund 2021. Ks. myös Eklund 2019; Härkönen 2022.

apukysymykset: 1) voiko työnantaja valvoa työntekoa teknisin menetelmin etätyössä ja 2) miten henkilötietojen käsittelyperiaatteet rajoittavat työntekoa teknistä valvontaa etätyössä.

Tutkielma on ensinnäkin rajattu työntekoa valvontaan etätyössä. Etätyön käsitettä ei ole määritelty lainsäädännössä, mikä johtuu muun muassa siitä, että sille ei ole nähty tarvetta.<sup>33</sup> Määritelmän puutetta voidaan osittain perustella myös sillä, että etätyömuotoja on monenlaisia.<sup>34</sup> Etätyöllä voidaan ensinnäkin viitata kaikkeen työhön, jota suoritetaan työnantajan tilojen ulkopuolella, mukaan lukien esimerkiksi liikkuvat työt.<sup>35</sup> Toiseksi etätyöllä voidaan viitata tietotekniikan avulla tehtävään työhön, jota tehdään esimerkiksi kotona, vaikka se voitaisiin tehdä myös työnantajan tiloissa.<sup>36</sup> Etätyö on luonteeltaan vain toinen tapa organisoida työsuhteessa tehtävää työtä, minkä vuoksi etätyöhön soveltuvat samat työlainsäädännön säännökset kuin työntekoon työpaikalla.<sup>37</sup> Etätyömuotojen määrän vuoksi tässä tutkielmassa on perusteltua rajata etätyön käsitettä. Työsuhteessa tehtävän etätyön virallisena määritelmänä on pidetty Euroopan työmarkkinajärjestöjen etätyötä koskevan puitesopimuksen määritelmää vuodelta 2002.<sup>38</sup> Etätyötä koskevan puitesopimuksen 2 kohta määrittelee etätyön työksi, jota tehdään säännöllisesti työnantajan tilojen ulkopuolella tietotekniikkaa käyttäen, vaikka sitä voitaisiin tehdä myös työnantajan tiloissa.<sup>39</sup>

Tässä tutkielmassa etätyöllä viitataan työsuhteessa tehtävään työhön, jota suoritetaan työntekijän kotona tietotekniikan avulla. Laajuuden rajoittamiseksi tutkielmassa tarkastellaan ainoastaan työsopimuslain 1.1 §:n mukaisia työsuhteita. Tarkastelun ulkopuolelle jäävät julkisoikeudelliset virka- ja palvelusuhteet, joihin tietyissä tapauksissa sovelletaan eri sääntelyä, vaikkakin yksityisyyden suoja koskevat säännökset soveltuvat usein myös julkisella

---

<sup>33</sup> Ks. Helle 2004, s. 41–42.

<sup>34</sup> Ks. Eurofound 2022a, s. 5–6.

<sup>35</sup> Ks. Eurofound 2022a, s. 5–6.

<sup>36</sup> Englanniksi käytetään usein termejä *remote work* ja *telework*. *Telework* on termi, jota yleisesti käytetään empirisessä tutkimuksessa Euroopassa. Tällä termillä viitataan yleensä tietotekniikan mahdollistamiin työjärjestelyihin työnantajan tilojen ulkopuolella, mitä voitaisiin myös tehdä työnantajan tiloissa. Ks. Eurofound 2022a, s. 5–6.

<sup>37</sup> Nieminen 2022, s. 47.

<sup>38</sup> Helle 2004, s. 41.

<sup>39</sup> Euroopan työmarkkinajärjestöjen etätyötä koskeva puitesopimus 2002.

sektorilla.<sup>40</sup> Etätyö käsitteen rajaaminen työntekoon työntekijän kotona mahdollistaa keskittymisen kotirauhan suojan merkityksen arvioimiseen sekä rajoittaa tutkimuksen leviämistä liian laajaksi. Työntekijän kodilla viitataan tutkielmassa kotirauhan piiriin kuuluviin tiloihin, kuten asuntoihin ja loma-asuntoihin.<sup>41</sup> Tarkastelun rajoittaminen työntekijän kotiin on perusteltua myös siitä syystä, että valvontamenetelmien lainmukaisuus työnteon valvonnan yhteydessä voi vaihdella riippuen työntekijän työntekopaikasta. Työntekijän yksityisyyteen on aina puututtava mahdollisimman vähän,<sup>42</sup> ja valvontamenetelmien vaikutus työntekijöiden yksityisyyteen voi vaihdella sen perusteella, onko työntekijä työpaikalla, liikkuvassa työssä tai kotona. Tutkielmassa viitatus etätyön määritelmän voidaan katsoa sisältävän esimerkiksi asiantuntija-, konsultointi-, suunnittelu-, tutkimus- ja asiakaspalvelutyöt, joita suoritetaan työsuhteessa työntekijän kotona ja johon kuuluu tietotekniikan toistuva käyttö.

Toiseksi tutkielma on rajattu työnteon valvontaan. Tutkielmassa valvonnalla viitataan työnantajan valvontaoikeuden nojalla suorittamaan työnteon valvontaan. Tutkielmassa tarkastellaan työnantajan valvontaoikeuden toteuttamista, mikä tarkoittaa sitä, että työnteon valvonnasta saatujen tietojen käyttö muuhun tarkoitukseen jää tarkastelun ulkopuolelle. Näin ollen esimerkiksi työnantajan työsuojelunäkökulmasta suoritettava työturvallisuuden varmistamiseen liittyvä valvonta ei sisälly tutkielman tarkastelupiiriin. Sama koskee valvontaa, jonka työnantaja suorittaa omaisuutensa, kuten laitteidensa tai liikesalaisuuksiensa suojelemiseksi.<sup>43</sup> Työntekijän henkilötietojen käsittelyyn soveltuu myös erinäisiä menettelyllisiä velvollisuuksia.<sup>44</sup> Nämä velvollisuudet eivät kuitenkaan vaikuta työnantajan valvontaoikeuden sisältöön, minkä vuoksi niitä ei tarkastella tutkielmassa tarkemmin. Työnantajan on myös huomioitava työsopimuslain 2.2 §, jonka mukaan työnantajan on

---

<sup>40</sup> Ks. Eklund 2021, s. 5.

<sup>41</sup> Kotirauhan piiriin kuuluvista tiloista ks. esim. PeVL 46/2001 vp, s. 3–4.

<sup>42</sup> PeVM 25/1994 vp, s. 5.

<sup>43</sup> Työntekijöiden valvonta muihin tarkoituksiin kuin valvontaoikeuden toteuttamiseen voi olla myös muun muassa tietojen keräämistä työntekijää koskevaa päätöksentekoa varten tai yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 13 §:n mukaisen henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin laatimiseksi.

<sup>44</sup> Esim. tietosuoja-asetuksen 25 artiklan säädökset sisäänrakennetusta ja oletusarvoisesta tietosuojasta ja tietosuoja-asetuksen 30 artiklan säädökset työnantajan velvollisuudesta pitää selostetta käsittelytoimista. Tietosuoja-asetuksen 35 artiklan mukaan työnantajan on myös tehtävä vaikutustenarviointi henkilötietojen käsittelystä, kun käsittelystä todennäköisesti seuraa korkea riski työntekijän oikeuksille ja vapauksille. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 21 §:n mukaan työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät on käsiteltävä yhteistoimintalain (1333/2021) mukaisissa menettelyissä.

kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Tutkielman laajuuden rajoittamiseksi myös tämä tasapuolisen vaatimuksen merkitys rajataan tarkastelun ulkopuolelle.

Digitalisaation jatkuvan kehityksen seurauksena valvontamenetelmiä on monia, minkä vuoksi on perusteltua rajata tarkastelu tiettyihin nimenomaisiin valvontamenetelmiin. Tutkielman tarkastelun kohteena on tekniset valvontamenetelmät, jotka kohdistuvat työntekijöiden työssä käyttämiin laitteisiin sekä niiden käyttöön. Tähän kategoriaan kuuluviin ja tässä tutkielmassa erityisesti tarkasteltaviin valvontamenetelmiin syvennytään kappaleessa 2.2. Seuraavaksi mainitaan kuitenkin ne tekniset valvontamenetelmät, jotka ovat rajattu tutkielman tarkastelun ulkopuolelle.

Tutkielmassa ei erityisesti tarkastella teknisiä valvontamenetelmiä, joista on nimenomaisesti säädetty laissa kuten kameravalvonnasta ja sähköpostiviestien käsittelystä.<sup>45</sup> Kameravalvonnasta ja sähköpostiviestien käsittelystä on säädetty yksityiskohtaisesti laissa, minkä vuoksi valvontaoikeuden sisältö näiden menetelmien osalta selvä.<sup>46</sup> Kameravalvontaan soveltuvia edellytyksiä ja käsittelyperiaatteita voidaan kuitenkin heijastaa muihin teknisiin valvontamenetelmiin, joten ne huomioidaan soveltuvien osin tutkielmassa tarkasteltavien valvontamenetelmien yhteydessä. Tarkastelun ulkopuolelle on jätetty myös käytännössä harvoin esiintyvät menetelmät, kuten tekoälyohjelmistot<sup>47</sup> ja biometristen tietojen<sup>48</sup> käsittely. Erilaisia sähköisiä tietojenkäsittelyohjelmia käytetään myös työajan seurantaan,<sup>49</sup> mikä kuuluu myös työnantajan lakisääteisiin velvollisuuksiin työaikalain (872/2019) 32 §:n nojalla.

---

<sup>45</sup> Kameravalvontaa etätyössä on kuitenkin esiintynyt ja näin ollen käsitelty tuomioistuimessa. Alankomaiden alioikeuden ratkaisussa työnantaja oli vaatinut työntekijää pitämään tietokoneen web-kameraa ja näytönjakamistoimintoa päällä koko työpäivän ajan. Ks. Rechtbank Zeeland-West-Brabant 28.9.2022. Kotirauhan merkityksestä on keskusteltu myös opiskelijoiden etätenttien kameravalvonnan yhteydessä. Yle Uutiset 2020.

<sup>46</sup> Kameravalvonnasta ja sähköpostiviestien käsittelystä säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 5 ja 6 luvussa.

<sup>47</sup> Tekoälyohjelmistojen määritelmästä ks. esim. High-Level Expert Group on Artificial Intelligence 2018.

<sup>48</sup> Biometristen tietojen käsittelyä voi olla muun muassa kasvo- ja sormenjäljen tai muiden arkaluonteisten tietojen hyödyntäminen. Ks. Eurofound 2020, s. 5.

<sup>49</sup> Kovalainen 2021, s. 14, 17, 27–28. Ks. myös teknisten valvontamenetelmien yleisyydestä työelämässä Mamiä 2011, s. 45–46.

Tutkielmassa ei käsitellä työaikatietojen keräämistä, sillä se ei ole osa työnteon valvonnan määritelmää, vaikka työajan seuraamisesta voikin saada viitteitä työntekijän työnteosta.

### 1.3 Metodi, lähteet ja rakenne

Tutkimuskysymystä tarkastellaan lainopillista metodia hyödyntäen. Lainopin tehtäviin kuuluu voimassa olevan oikeuden tulkinta ja systematisointi.<sup>50</sup> Tulkinnalla selvitetään voimassa olevien oikeusnormien sisältöä ja systematisoinnilla hahmotetaan niiden välisiä keskinäissuhteita.<sup>51</sup> Lainopillisen tutkimusmenetelmän tutkielmassa tulkitaan ja systematisoidaan voimassa olevaa oikeutta tarkastelun kohteena olevan tutkimusongelman osalta.<sup>52</sup> Tulkinnan ja systematisoinnin avulla tutkielmassa hahmotetaan työnantajan valvontaoikeuden sisältöä etätyössä työntekijän kotona suhteessa työntekijän yksityisyyden suojaan. Systematisoinnin tarkoitus tutkielmassa ei ole nimenomaisesti arvioida oikeuslähteiden suhdetta toisiinsa, vaan konkretisoida käsiteltävän aiheen kannalta relevanttia voimassa olevaa oikeutta.

Tieto voimassa olevasta oikeudesta saadaan oikeuslähteistä.<sup>53</sup> Tutkielman lähdeaineisto on keskittynyt tutkimuskysymyksen kannalta relevantteihin säännöksiin työoikeudesta sekä yksityisyyden suojasta työelämässä. Työnantajan valvontaoikeus ja työntekijän yksityisyyden suoja kuuluvat ensinnäkin työoikeuden piiriin. Työnantajan valvontaoikeutta etätyössä rajoittavat työntekijän yksityisyyden suojaan kuuluvat PL (731/1999) 10 §:n yksityiselämän suoja, kotirauha, henkilötietojen suoja sekä viestinnän luottamuksellisuus. Henkilötietojen suoja konkretisoituu tietosuojasäntelyllä, johon lukeutuvat etenkin EU:n yleinen tietosuoja-asetus (2016/679, ”tietosuoja-asetus”, ”TSA”)<sup>54</sup>, tietosuojalaki<sup>55</sup> (1050/2018) sekä laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004, ”työelämän tietosuojalaki”, ”YksTL”).

---

<sup>50</sup> Aarnio 1978, s. 52.

<sup>51</sup> Aarnio 1978, s. 73; Husa 2008, s. 13–14.

<sup>52</sup> Husa 2008, s. 13.

<sup>53</sup> Ks. esim. Aarnio 2006, s. 283.

<sup>54</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EU) 2016/679, annettu 27 päivänä huhtikuuta 2016, luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuoja-asetus)

<sup>55</sup> Tietosuojalakia sovelletaan myös työsuhteeseen, mutta sen käytännön merkitys on työelämässä pieni. Nyyssölä 2020, s. 33.

Kansalliset henkilötietojen suojaan liittyvät säännökset perustuvat tietosuoja-asetukseen, ja siten tarkasteluun liittyy vahva EU-oikeudellinen ulottuvuus. Valvontaoikeutta rajoittavat erityisesti tietosuoja-asetuksen henkilötietojen käsittelyperiaatteet, sillä tekninen valvonta on olennaisesti juurikin henkilötietojen käsittelyä. Teknisen valvonnan yhteydessä soveltuvat usein myös viestinnän luottamuksellisuuteen liittyvät säännökset, joten tutkielmassa käsitellään myös sähköisen viestinnän palveluista annetun lain (917/2014, ”viestintäpalvelulaki”) säännöksiä.

Voimassa olevan normiston tulkinnan ja systematisoinnin avuksi tutkimuksessa on erityisesti hyödynnetty virallislähteitä, oikeuskirjallisuutta, tietosuojaan liittyviä kansainvälisiä ohjeistuksia sekä tietosuojavaltuutetun toimiston ratkaisuja ja ohjeistuksia. Oikeuskäytäntö työnantajan oikeudesta valvoa työntekoa teknisin menetelmin on vähäistä. Kansainvälisesti erityisesti Euroopan ihmisoikeustuomioistuin (EIT) on antanut ratkaisuja liittyen työntekijän yksityisyyden suojaan valvonnan yhteydessä. Keskeisiä ratkaisuja ovat erityisesti *Bărbulescu v. Romania* sekä *Copland v. Yhdistynyt Kuningaskunta*.<sup>56</sup> Suomessa tietosuojavaltuutettu on antanut ratkaisuja ja ohjeistuksia teknisestä valvonnasta sekä henkilötietojen käsittelystä työelämässä. Tutkielman kannalta keskeisiä suositusluonteisia ohjeistuksia henkilötietojen käsittelyn suhteen ovat muun muassa 29 artiklan mukaisen tietosuojatyöryhmän (WP 29) ja Euroopan tietosuojaneuvoston (EDPB) ohjeistukset. Erityisesti tietosuojatyöryhmän ohjeistus työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä on merkityksellinen soveltamisohjeena työnantajan valvontaoikeuden sisällön arvioinnin yhteydessä.<sup>57</sup>

Tutkielma koostuu johdanto mukaan lukien kuudesta luvusta. Toisessa luvussa tarkastellaan työnteon teknistä valvontaa ja työnantajan valvontaoikeuden lähtökohtia. Luvussa esitellään myös tutkielman tarkastelun kohteena olevat tekniset valvontamenetelmät. Arvioimalla etätyössä käytettäviä valvontamenetelmiä on tarkoituksena saada ymmärrys siitä, miten työnteon tekninen valvonta etätyössä esiintyy käytännössä. Kolmannen luvun teemana on teknisen valvonnan laillisuus. Luvussa käsitellään teknisen valvonnan lainmukaisuutta perusoikeusnäkökulmasta sekä henkilötietojen suojan perspektiivistä. Luvussa selvitetään työntekijän yksityisyyden suojan lainsäädännöllistä perustaa erityisesti yksityisyyden suojan ja siihen kuuluvan henkilötietojen suojan sekä niiden rajoitusten näkökulmasta. Kolmannen luvun

---

<sup>56</sup> *Copland v. Yhdistynyt Kuningaskunta* 3.4.2007; *Bărbulescu v. Romania* 5.9.2017.

<sup>57</sup> WP 29 2017a.

tarkoituksena on vastata tutkielman ensimmäiseen apukysymykseen, voiko työnantaja valvoa työntekoa etätyössä teknisin menetelmin. Neljännessä luvussa syvennyttään tutkielman kannalta relevantteihin henkilötietojen käsittelyperiaatteisiin ja niiden arviointiin työnteon teknisen valvonnan kontekstissa. Luvun tarkoituksena on löytää vastaus tutkielman toiseen apukysymykseen, miten henkilötietojen käsittelyperiaatteet rajoittavat työnteon teknistä valvontaa etätyössä. Viidennessä luvussa keskitytään tutkimuskysymyksen arviointiin kokoamalla yhteen aikaisimmissa luvuissa havaitut seikat. Luvussa käsitellään työnantajan tapauskohtaista arviointia työnteon valvonnan järjestelyissä sekä valvontaoikeuden sisältöä valvontamenetelmittäin. Luku sisältää lopuksi arvioinnin valvontaoikeuden sisällöstä, kun kyse on teknisestä valvonnasta etätyössä työntekijän kotona. Viimeinen luku sisältää tutkielman yhteenvedon sekä johtopäätökset.

## 2 Työnteon tekninen valvonta

### 2.1 Työnantajan valvontaoikeus ja tekninen valvonta

Tässä kappaleessa tarkastellaan työnantajan valvontaoikeuden lähtökohtia sekä sitä, mitä työnteon teknisellä valvonnalla tarkoitetaan. Työsuhteessa työntekijä tekee työtä työnantajan valvonnan alaisena. Työsopimuslain esitöissä on tarkennettu, että työnantajalla on oikeus valvoa sekä työntekoa että työn laadun lopputulosta.<sup>58</sup> Työnantajan direktio-oikeuden toiseen osaan, eli työnjohto-oikeuteen, kuuluu lähtökohtaisesti oikeus määrätä milloin, missä, miten sekä millä välineillä työtä tehdään.<sup>59</sup> Valvontaoikeus merkitsee sen sijaan oikeutta valvoa, että työ tehdään tavalla, joka täyttää työnantajan asettamat laadulliset sekä määrälliset vaatimukset.<sup>60</sup> Työsopimuslain 3.1 §:n säädetään työntekijän yleisistä velvollisuuksista. Säännöksen mukaisesti työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta.

KKO on ratkaisussaan vuodelta 1995 täsmentänyt direktio-oikeuden sisältöä: ”Työn johdolla ja valvonnalla tarkoitetaan työnantajan oikeutta määrätä muun muassa työn suoritustavasta, laadusta ja laajuudesta sekä sen ajasta ja paikasta. Työntekijän kannalta se merkitsee velvollisuutta noudattaa työnantajan tai tämän sijaisen toimivaltansa rajoissa antamia ohjeita sekä sallia työnteon ja sen tulosten tarkastaminen.”<sup>61</sup> Työntekijän näkökulmasta valvontaoikeus merkitsee siis velvollisuutta sallia työnteon valvonnan.

Direktio-oikeuden ajatuksena on työnantajan oikeus puuttua kaikkiin liiketoiminnan kannalta relevantteihin asioihin työpaikalla.<sup>62</sup> Käytännössä työnteon valvonnan luonne ja laajuus eroaa työpaikka- ja työntekijäkohtaisesti, eikä valvontaoikeuden olemassaolo edellytä konkreettisia valvontatoimia.<sup>63</sup> Työelämän tietosuojalain perusteluissa on mainittu, että työnantajalla on työn

---

<sup>58</sup> HE 157/2000 vp, s. 56.

<sup>59</sup> Ks. esim. Bruun 2022, s. 25–26.

<sup>60</sup> Bruun 2022, s. 25–26.

<sup>61</sup> KKO 1995:145.

<sup>62</sup> Koskinen 2013, s. 2.

<sup>63</sup> Ks. Äimälä 2017, s. 38–39; Hietala 2020, s. 34.

johto- ja valvontaoikeutensa perusteella päättää valvontamenetelmistä, jos ne muutoin ovat sallittuja.<sup>64</sup> Keskeinen kysymys valvonnan luonteen suhteen on, millä menetelmällä työnantajalla on mahdollista toteuttaa oikeuttaan valvoa työntekoa.

Kun työtä tehdään työnantajan tiloissa, voi tämä valvoa työntekoa paikan päällä. Jos työnantaja haluaa valvoa työntekoa myös etätyössä, hän voi olla kiinnostunut ottamaan käyttöön etätyöhön soveltuvia teknisiä menetelmiä.<sup>65</sup> Helle on etätyötä käsittelevässä kirjassaan todennut, että käytännössä ainoastaan työn tulosten valvonta on etätyössä mahdollista.<sup>66</sup> Tästä väitteestä huolimatta tässä tutkielmassa pyritään selvittämään työnantajan mahdollisuuksia valvoa myös itse työntekoa etätyössä.

Työnteon tekniseen valvontaan voi kuulua työntekijän käyttämien laitteiden näyttöjen tai näppäimistöjen käytön valvonta, verkkotoiminnan käytön valvonta tai ohjelmistot, jotka automaattisesti laativat tilastoja työnteosta.<sup>67</sup> Teknistä valvontaa koskevaa sääntelyä on sekä kansainvälisellä että kansallisella tasolla, mutta teknisen valvonnan käsitettä ei ole määritelty missään tyhjentyvästi.<sup>68</sup> Työelämän tietosuojalain perustelujen mukaan tekniseen valvontaan kuuluvat esimerkiksi kameravalvonta, kulunvalvonta sekä tietojenkäsittelyn kirjautumisjärjestelmät ja puhelimen käyttöön liittyvä valvonta.<sup>69</sup> Etätyöntekijöiden kohdalla korostuvat etenkin tietojenkäsittelyn, tietoverkkojen ja laitteiden käyttöön liittyvät valvontamenetelmät.<sup>70</sup> Työnteon tekninen valvonta toteutetaan useimmiten keräämällä tietoja työntekijöiden käyttämistä laitteista ja niiden käytöstä, minkä vuoksi tässä tutkielmassa tarkastellaan erityisesti työnteon valvontaa tämän kategoriaan kuuluvien menetelmien avulla. Tämänkaltaisen valvonta voidaan epäilemättä luokitella tekniseksi valvonnaksi. Työnteon valvontaan olemassa olevat valvontaohjelmistot ja -työkalut koostuvat usein

---

<sup>64</sup> HE 75/2000 vp, s. 30.

<sup>65</sup> WP 29 2017a, s. 16.

<sup>66</sup> Helle 2004, s. 129.

<sup>67</sup> Ks. Kovalainen 2021, s. 17; Mamia 2011, s. 45–46.

<sup>68</sup> Ks. Nyssölä 2020, s. 175.

<sup>69</sup> HE 75/2000 vp, s. 27.

<sup>70</sup> Helle 2004, s. 202. Etätyössä esiintyvistä valvontamenetelmistä ks. CyberGhost 2021.

yhdistelmäratkaisuihin, jotka keräävät tietoa työntekijän laitteista ja niiden käytöstä monella eri tavalla.<sup>71</sup>

Työnteon valvonnan sisällön selkeyttämiseksi on tarkoituksenmukaista pilkkoa työnteon valvonnan käsite yksityiskohtaisempiin osiin. Tässä tutkielmassa työnteon valvonnan käsite on jaettu läsnäolon, aktiivisuuden sekä työtehokkuuden valvontaan. Viitteitä työntekijän työnteosta etätyössä saadaan ensinnäkin keräämällä tietoja työntekijän läsnäolosta. Perinteisin tapa valvoa työntekoa on varmistaa, että työntekijä on läsnä ennakkoon sovitussa työn suorittamispaikassa. Läsnäolon valvonnan tuloksena saadaan viitteitä työnteosta, vaikka siinä ei valvotakaan itse työntekoa. Tässä tarkoituksessa työnantaja voi olla kiinnostunut paikantamaan työntekijää. Toiseksi työntekoa voidaan valvoa keräämällä tietoja työntekijän aktiivisuudesta varmistamalla, että tämä hoitaa hänelle määrättyt työtehtävät työaikanaan. Tässä tarkoituksessa työnantaja voi haluta kerätä tietoja muun muassa työntekijän näppäinlyönneistä tai tietoverkon käytöstä. Kolmanneksi työntekoa voidaan valvoa keräämällä tietoja työntekijän työtehokkuudesta. Työnantaja voi olla kiinnostunut valvomaan työntekoa mittaamalla työntekijöiden työtehokkuutta esimerkiksi ohjelmistoilla, jotka automaattisesti laativat tilastoja työntekijöiden työnteosta.

## 2.2 Tekniset valvontamenetelmät

Valvontaoikeuden sisältöön vaikuttaa työnantajan käyttämä valvontamenetelmä, minkä vuoksi tässä kappaleessa tarkastellaan erilaisia teknisiä menetelmiä valvoa työntekoa etätyössä. Valvontamenetelmillä on toisistaan eroavia vaikutuksia työntekijän yksityisyyden suojaan. Esimerkiksi kameravalvonta ja paikantaminen muodostavat erityyppisiä ja -laajuisia tietoja. Koska valvonnan lainmukaisuus voi riippua käytetystä valvontamenetelmästä, on perusteltua tarkastella valvontaoikeuden sisältöä valvontamenetelmittäin.

Yhteistä tutkielmassa tarkasteltaville valvontamenetelmille on, että ne ovat teknisiä valvontamenetelmiä, jotka keräävät tietoja työntekijän käyttämistä laitteista tai niiden käytöstä. Tähän kategoriaan kuuluvat: a) tietojen kerääminen näppäinlyönneistä ja hiiren liikkeistä, b)

---

<sup>71</sup> Tämänkaltaisia ohjelmistoja tarjoavat muun muassa ActivTrack, HubStaff, Time Doctor, ja Teramind. Electronic Frontier Foundation 2020; Ks. myös Aloisi 2022, s. 298.

tietojen kerääminen verkkotoiminnan<sup>72</sup> ja sovellusten käytöstä, c) paikantaminen ja d) tilastojen laatiminen työssä käytettävien laitteiden käytöstä. Työntekijän etätyössä käytettävissä olevilla laitteilla tarkoitetaan esimerkiksi tietokonetta, mobiililaitetta tai puettavaa laitetta<sup>73</sup>. Seuraavaksi esitellään näiden valvontamenetelmien käytännön toiminnot.

- a) Ohjelmistot, jotka keräävät tietoja tietokoneiden näppäinlyönneistä sekä hiiren liikkeistä voidaan jakaa kahteen kategoriaan. Ensinnäkin tämänkaltaisia ohjelmistoja voidaan käyttää aktiivisuuden valvontaan siten, että työntekijän ”aktiivisuustila” määritellään riippuen tietokoneen näppäinlyöntien ja hiiren liikkeiden aktiivisuudesta.<sup>74</sup> Tämänkaltainen aktiivisuustilatoiminto on yleisessä käytössä etätyössä Suomessa esimerkiksi Microsoft Teams viestintä- ja yhteistyöalustalla.<sup>75</sup> Aktiivisuustilatoiminnon ensisijainen tarkoitus on nähdä työorganisaatioon kuuluvien henkilöiden tavoitettavuus,<sup>76</sup> mutta samanaikaisesti se voi antaa tietoja myös työntekijän aktiivisuudesta. Ohjelmisto viestii, että työntekijä on ”tavoitettavissa”, kun tämä on käyttänyt näppäimistöään tai liikuttanut hiirtään työnantajan asettaman ajan sisällä.<sup>77</sup> Jos työntekijä on epäaktiivinen tai poissa koneelta, ohjelmisto viestii, että työntekijä on ”poissa”.<sup>78</sup> Työntekijän aktiivisuustilasta voi ilmetä myös tieto siitä, milloin työntekijä on ollut aktiivinen viimeksi.<sup>79</sup> Jos työntekijä on käyttämättä näppäimistöään tai hiirtään pidemmän aikaa, voi työnantaja epäillä, ettei työntekijä ole työnteossa. Tämänkaltaiset ohjelmistot, voivat myös lähettää automaattisen ja reaaliaikaisen ilmoituksen työnantajalle, kun työntekijä on ohjelmistoon asetettujen asetusten mukaan liian epäaktiivinen.<sup>80</sup> Riippumatta siitä, käytetäänkö aktiivisuustilaa käytännön työelämässä

---

<sup>72</sup> Tässä tutkielmassa verkkotoiminnalla viitataan tietoverkkojen, kuten internetin ja organisaation lähiverkon, käyttöön. Tietoverkkojen oikeudellisista määritelmistä ks. Voutilainen 2020, s. 24–29.

<sup>73</sup> Puettaviin laitteisiin kuuluu muun muassa älykellot. Puettavista laitteista ja yksityisyyden suojasta työelämässä ks. Härkönen 2022.

<sup>74</sup> Microsoft Teams.

<sup>75</sup> Aktiivisuuden valvonnasta Microsoft Teams -alustalla ks. Närhi 2022, s. 8–13.

<sup>76</sup> Närhi 2022, s. 9–10.

<sup>77</sup> Microsoft Teams.

<sup>78</sup> Microsoft Teams.

<sup>79</sup> Microsoft Teams.

<sup>80</sup> Time Doctor.

työntekijän tavoitettavuuden varmistamiseen vai työnteon valvontaan, tarkastellaan tässä tutkielmassa sitä, voiko työnantaja käyttää tämänkaltaista toimintoa nimenomaisesti työnteon valvontaan.

Toiseen kategoriaan kuuluvat ohjelmistot, jotka keräävät sekä tallentavat tietoja näppäinlyönneistä ja hiiren liikkeistä, niin sanotut *keylogger* -ohjelmistot.<sup>81</sup> Tämänkaltaisten ohjelmistojen avulla työnantaja voi jälkikäteen tarkistaa näppäimistön käytöstä ja hiiren liikkeistä kirjatut yksityiskohtaiset tiedot. Sekä ensimmäiseen että toiseen kategoriaan kuuluvilla ohjelmistoilla työnantaja voi saada viitteitä työntekijän aktiivisuudesta.

- b) Työnantaja voi olla kiinnostunut valvomaan työntekoa myös keräämällä tietoja työntekijän verkkotoiminnasta tai sovellusten käytöstä. Tämänkaltaisilla ohjelmistoilla työnantaja voi kerätä tietoja siitä, mitä sovelluksia työntekijä käyttää ja millä verkkosivuilla hän vierailee työaikana. Samaan kategoriaan olen tutkielmassa sisällyttänyt laitteiden näyttöjen valvonnan. Näytönvalvontaohjelmistot voivat ottaa niin sanottuja kuvakaappauksia ja videotallenteita työntekijän käyttämien laitteiden näytöistä, minkä avulla työnantaja voi saada viitteitä työntekijän aktiivisuudesta työaikana.<sup>82</sup> Ohjelmistojen avulla työnantaja voi reaaliajassa valvoa työntekoa tarkkailemalla työntekijöiden näyttöjä.<sup>83</sup> Jos näytöntallennus on jatkuvaa videotallennusta, työnantaja voi valvoa, millä verkkosivuilla ja sovelluksilla työntekijä viettää työaikaansa sekä kuinka aktiivista työnteko on. Näytönvalvontaohjelmistot voivat valvoa kaikkia näytön tapahtumia tai olla rajoitettuja tiettyihin sovelluksiin.<sup>84</sup>
- c) Työnantaja voi olla myös kiinnostunut paikantamaan työntekijää varmistaakseen, että työntekijä on läsnä ennakkoon sovitussa työntekopaikassa. Tähän työnantajalla on myös oikeus direktio-oikeutensa nojalla.<sup>85</sup> Paikantamisessa on kyse työntekijän sijaintietojen

---

<sup>81</sup> Ks. Singh 2021.

<sup>82</sup> Ks. esim. Electronic Frontier Foundation 2020.

<sup>83</sup> Electronic Frontier Foundation 2020.

<sup>84</sup> Time Doctor.

<sup>85</sup> HE 157/2000 vp, s. 56.

keräämisestä. Työntekijää voidaan paikantaa hänen käyttämistään laitteista kuten tietokoneelta, mobiililaitteelta tai puettavasta laitteesta.

- d) Työnteon valvontaan voivat myös kuulua ohjelmistot, jotka laativat automaattisesti tilastoja työntekijän työnteosta.<sup>86</sup> Aika- ja paikkariippumattoman työn jatkuvan kasvun myötä työsuhteen osapuolten eivät välttämättä myöskään seuraa samoja työaikoja. Joustavien työaikojen johdosta työnantaja voi olla kiinnostunut valvoa työntekijän työntekoa jälkikäteen. Työnantaja voi esimerkiksi haluta valvoa kuinka suuren osan työajasta työntekijä on käyttänyt työntekoon tarkoitettujen sovellusten parissa.<sup>87</sup> Näiden ohjelmistojen avulla on myös mahdollista kerätä tietoja esimerkiksi siitä, kuinka suuren osan työajastaan työntekijä on ollut aktiivinen. Laatimalla tilastoja työntekijän käyttämien laitteiden käytöstä työnantaja voi saada viitteitä työntekijän työtehokkuudesta. Ohjelmistojen automaattisten tietojenkeräystoimintojen avulla tiedot työntekijöiden työnteosta tallentuvat mahdollista jälkikäteistä tarkistusta varten.<sup>88</sup>

---

<sup>86</sup> Ks. Time Doctor.

<sup>87</sup> Ks. Electronic Frontier Foundation 2020.

<sup>88</sup> Time Doctor.

### 3 Teknisen valvonnan laillisuus etätöissä

#### 3.1 Tekninen valvonta perusoikeusnäkökulmasta

Työnteon tekniseen valvontaan soveltuu monimuotoinen sääntely. Valvontaoikeutta rajoittavat muun muassa tietyt perusoikeudet, työlainsäädäntö sekä muu työsuhteen osapuoliin sovellettava lainsäädäntö.<sup>89</sup> Teknisen valvonnan käyttöä työnteon valvonnassa rajoittaa erityisesti työntekijän yksityisyyden suoja sekä siihen kuuluva henkilötietojen suoja. Tietosuojasääntely soveltuu usein suoraan työnteon tekniseen valvontaan, sillä siinä on olennaisesti kyse henkilötietojen käsittelystä.<sup>90</sup> Tekniseen valvontaan soveltuu myös laki sähköisten viestinnän palveluista ja yhteistoimintalaki (1333/2021). Tämä kuvastaa tekniseen valvontaan vaikuttavan sääntelyn monimutkaisuutta ja hajanaisuutta.<sup>91</sup>

Tekniseen valvontaan vaikuttaa ensinnäkin työntekijän perusoikeus yksityiselämän suojaan. Jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu PL 10.1 §:llä. Jokaiselle yksilölle kuuluvasta yksityiselämän suojasta säädetään myös Euroopan ihmisoikeussopimuksessa (EIS) sekä EU:n perusoikeuskirjassa.<sup>92</sup> Yksityiselämän suojan lähtökohtana on, että yksilöllä on oikeus elää omaa elämäänsä ilman viranomaisten tai muiden ulkopuolisten tahojen mielivaltaista tai aiheetonta puuttumista hänen yksityiselämäänsä.<sup>93</sup> Etätöissä työntekijän yksityisyyden suoja laajentaa kotirauhan suoja. PL 10.1 §:n mukaisesti henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla. Työntekijään kohdistuvaa valvontaa rajoittaa myös PL 10.2 §, jonka mukaan kirjeen, puhelun ja muun luottamuksellisen viestin salaisuus on loukkaamaton. Säännös turvaa jokaiselle oikeuden luottamukselliseen viestintään ilman, että ulkopuoliset saavat oikeudettomasti tiedon itse lähettämänsä tai itselle osoitetun luottamuksellisen viestin sisällöstä.<sup>94</sup> Luottamuksellisuus tarkoittaa sitä, että viestejä ja

---

<sup>89</sup> HE 75/2000 vp, s. 27.

<sup>90</sup> Mamia 2011, s. 31.

<sup>91</sup> Ks. Härkönen 2022, s. 508–509.

<sup>92</sup> Euroopan ihmisoikeussopimuksen (EIS) 8 artiklan mukaan jokaisella on oikeus nauttia yksityis- ja perhe-elämäänsä, kotiinsa ja kirjeenvaihtoonsa kohdistuvaa kunnioitusta. Vastaavasti säädetään myös EU:n perusoikeuskirjan 7 artiklassa.

<sup>93</sup> HE 309/1993 vp, s. 52.

<sup>94</sup> Helopuro 2009, s. 31.

välitystietoja<sup>95</sup> saadaan käsitellä vain erikseen laissa säädettyihin tarkoituksiin.<sup>96</sup> Työnteon teknisessä valvonnassa etätöissä esiin nousevat siis erityisesti yksityisyyden suojaan kuuluvat yksityiselämän, kotirauhan, henkilötietojen suoja sekä viestinnän luottamuksellisuus.

Työsuhteen syntyminen tarkoittaa, että työntekijän on luovutettava itsestään tietoja.<sup>97</sup> Puuttuminen työntekijän perusoikeuksiin vaatii PL 80 §:n mukaan kuitenkin aina laillisen perusteen.<sup>98</sup> Työntekijän yksityisyyden suoja rajoittavat työnantajalle kuuluvat lakisääteiset oikeudet ja velvollisuudet.<sup>99</sup> Työelämässä työntekijä tuo tietyissä määrin yksityiselämänsä muiden suojattujen oikeuksien yhteyteen, minkä johdosta työsuhteessa esiintyvät tilanteet voivat johtaa perusoikeuksien kaventumiseen.<sup>100</sup> Työnteon valvonnan yhteydessä työntekijän yksityisyyden suoja sekä työnantajan valvontaoikeus asettuvat vastakkain. Työnantajan on otettava huomioon, että työntekijän perusoikeuksiin on puututtava aina mahdollisimman vähän.<sup>101</sup>

### 3.2 Tekninen valvonta ja henkilötietojen suoja

Tässä kappaleessa tarkastellaan teknisen valvonnan ja henkilötietojen suojan välistä suhdetta. Teknisessä valvonnassa on olennaisesti kyse työntekijöiden henkilötietojen keräämisestä,<sup>102</sup>

---

<sup>95</sup> Välitystietoja ovat muun muassa tietoverkkojen käytöstä muodostuvat tiedot, jotka ovat yhdistettävissä luonnolliseen henkilöön ja joita viestinnän välittäjä käsittelee viestinnän välittämiseksi. HE 221/2013 vp, s. 17.

<sup>96</sup> Helopuro 2009, s. 31.

<sup>97</sup> HE 75/2000 s. 15.

<sup>98</sup> PL 80 §:n mukaan yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista on säädettävä lailla. Työntekijän yksityiselämän suojan sisällöstä työelämässä ks. Niemietz v. Saksa 16.12.1992, 29 kohta.

<sup>99</sup> Eklund 2017, s. 915.

<sup>100</sup> Ks. Bruun 2022, s. 30–31.

<sup>101</sup> Perustuslakivaliokunnan mukaan perusoikeuksien rajoitusten on oltava suhteellisuusvaatimuksen mukaisia: ”Rajoitusten on oltava välttämättömiä hyväksyttävän tarkoituksen saavuttamiseksi. Jokin perusoikeuden rajoitus on sallittu ainoastaan, jos tavoite ei ole saavutettavissa perusoikeuteen vähemmän puuttuvien keinoin. Rajoitus ei saa mennä pidemmälle, kuin on perusteltua ottaen huomioon rajoituksen taustalla olevan yhteiskunnallisen intressin painavuus suhteessa rajoitettavaan oikeushyvään.” PeVM 25/1994 vp, s. 5.

<sup>102</sup> Nyssölä 2020, s. 300.

johon sovelletaan lähtökohtaisesti tietosuoja-asetusta. Tietosuoja-asetus säättää muun muassa, mitä tietoja ihmisestä saa kerätä sekä mihin tarkoituksiin niitä saa käyttää.<sup>103</sup>

Henkilötiedon käsite on määritelty tietosuoja-asetuksen 4 artiklan 1 kohdassa, jonka mukaan henkilötiedoilla tarkoitetaan kaikkia tunnistettuun tai tunnistettavissa olevaan luonnolliseen henkilöön liittyviä tietoja. Kohdassa tarkennetaan, että tunnistettavissa olevana pidetään luonnollista henkilöä, joka voidaan suoraan tai epäsuorasti tunnistaa erityisesti tunnistetietojen perusteella. Tämänkaltaisia tunnistetietoja ovat 4 artiklan 1 kohdan mukaan muun muassa nimi, henkilötunnus, sijaintitiedot ja verkkotunnistetiedot. Työntekijän henkilötietoja ovat siten kaikenlaiset työntekijään ja työnhakijaan liittyvät tiedot, joista henkilö voidaan tunnistaa joko suoraan tai epäsuorasti.<sup>104</sup> Asetuksessa käytetään rekisterinpitäjän ja rekisteröidyn määritelmiä. Työsuhdeasioissa työnantaja on 4 artiklan 7 kohdassa tarkoitettu rekisterinpitäjä ja työntekijä 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu rekisteröity.

Käsittelyllä tarkoitetaan asetuksen 4 artiklan 2 kohdan mukaan toimintoa tai toimintoja, joita kohdistetaan henkilötietoihin tai henkilötietoja sisältäviin tietojoukkoihin joko automaattista tietojenkäsittelyä käyttäen tai manuaalisesti, mikä tarkoittaa muun muassa tietojen keräämistä, tallentamista, järjestämistä, jäsentämistä, säilyttämistä, hakua tai käyttöä.

Vaikka tietosuoja-asetus ei ole työoikeudellista erikoissääntelyä, sitä sovelletaan suoraan työntekijöiden henkilötietojen käsittelyyn. Tietosuoja-asetuksen 2 artiklan 1 kohdan mukaan asetusta sovelletaan henkilötietojen käsittelyyn, joka on osittain tai kokonaan automaattista, sekä sellaisten henkilötietojen käsittelyyn muussa kuin automaattisessa muodossa, jotka muodostavat rekisterin osan tai joiden on tarkoitus muodostaa rekisterin osa. Soveltamisalan määrittelystä seuraa, että automaattinen käsittely kuuluu aina tietosuoja-asetuksen soveltamisalaan, mutta manuaalinen käsittely vain silloin, kun henkilötiedot muodostavat rekisterin osan tai silloin, kun niiden tarkoituksena on muodostaa rekisterin osa.<sup>105</sup> Tässä tutkielmassa käsitellään työnteon teknistä valvontaa, joka on 2 artiklan 1 kohdan määritelmässä tarkoitettua osittain tai kokonaan automaattista henkilötietojen käsittelyä. Automaattista

---

<sup>103</sup> Nyssölä 2020, s. 31–32.

<sup>104</sup> Alapuranen 2020, s. 38–39.

<sup>105</sup> Nyssölä 2020, s. 37.

henkilötietojen käsittelyä ei ole määritelty tietosuoja-asetuksessa tarkemmin, mutta käytännössä kyse on tietokoneella tapahtuvasta henkilötietojen käsittelystä.<sup>106</sup>

Tietosuoja-asetus täsmentyy kansallisella tasolla työelämän tietosuojalailla,<sup>107</sup> joka sääntelee työsuhteeseen liittyvää henkilötietojen käsittelyä. Työelämän tietosuojalain 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia työelämässä. Lakia sovelletaan 2.1 §:n nojalla muun muassa työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyyn, tekniseen valvontaan työpaikalla sekä työntekijän sähköpostiviestin hakemiseen ja avaamiseen. Lailla pyritään toteuttamaan mahdollisimman avoin tietojen käsittely, mutta toisaalta myös se, että vain välittömästi tarpeellisia tietoja kerätään.<sup>108</sup> Työnteon valvonnan suhteen laissa mainitaan kameravalvonnan lisäksi, että työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät kuuluvat yhteistoimintalaissa tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin. Työelämän tietosuojalaista ilmenee siis, että tekninen valvonta on lähtökohtaisesti sallittua.<sup>109</sup> Keskeinen osa työntekijöiden henkilötietojen suojaa teknisen valvonnan osalta on, että työnantajan on noudatettava tietosuoja-asetuksesta sekä työelämän tietosuojalaista ilmeneviä henkilötietojen käsittelyperiaatteita.

Tietosuoja-asetuksen 88 artikla sallii jäsenvaltioiden antavan lakisääteisesti tai työehtosopimuksilla yksityiskohtaisempia sääntöjä työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä työsuhteen yhteydessä oikeuksien ja vapauksien suojan varmistamiseksi. Asetuksen 88 artiklan 2 kohdan mukaan näihin sääntöihin on sisällytettävä asianmukaisia ja erityisiä toimenpiteitä rekisteröidyn ihmisarvon, oikeutettujen etujen ja perusoikeuksien suojelemiseksi siten, että erityistä huomiota kiinnitetään muun muassa työpaikan valvontajärjestelmiin. Yksityiskohtaisempaa lainsäädäntöä sisältyy etenkin työelämän tietosuojalakiin. Tietosuoja-asetuksen ja työelämän tietosuojalain säännökset poikkeavat paikoittain keskenään, ja

---

<sup>106</sup> Nyssölä 2020, s. 239.

<sup>107</sup> Työelämän tietosuojalaki tuli ensimmäisen kerran voimaan vuonna 2001 (477/2001, kumottu).

<sup>108</sup> HE 75/2000 vp, s. 10.

<sup>109</sup> Koskinen 2013, s. 4.

oikeuskirjallisuudessa onkin keskusteltu 88 artiklan mukaisen kansallisen liikkumavaran tulkinnanvaraisesta sisällöstä sekä säännöksiin ristiriitojen vaikutuksista.<sup>110</sup>

EU-oikeudellisen etusijaperiaatteen<sup>111</sup> mukaisesti työntekijän henkilötietojen käsittelyä koskevan sääntelyn on oltava tietosuoja-asetuksen sääntelyliikkumavaran piirissä eikä sääntely saa olla tietosuoja-asetuksen säännösten kanssa ristiriidassa.<sup>112</sup> Tietosuoja-asetus on suoraan sovellettavaa sääntelyä jokaisessa EU:n jäsenmaassa eikä kansallinen liikkumavara liittyen työntekijöiden henkilötietojen käsittelyyn salli poikkeuksia asetuksen säännöksistä, vaan mahdollistaa vain sen, että jäsenmaat antavat ”yksityiskohtaisempia” säännöksiä.<sup>113</sup> Tämän perusteella kansallisen sääntelyn ollessa ristiriidassa tietosuoja-asetuksen kanssa kansallista sääntelyä on tulkittava EU-oikeuden mukaisella tulkinnalla.<sup>114</sup> Ristiriitatilanteissa tietosuoja-asetusta sovelletaan siis suoraan etusijaperiaatteen mukaisesti syrjäyttäen kansalliset säännökset.<sup>115</sup> Tietosuoja-asetuksen ja työelämän tietosuojalain säännösten ollessa ristiriidassa, tässä tutkielmassa työntekijöiden henkilötietojen käsittelyä tietosuoja-asetuksen säännösten pohjalta, sillä henkilötietojen käsittelyyn sovellettavat säännökset ratkaistaan viime kädessä asetuksen mukaisella tulkinnalla.

### 3.3 Teknisen valvonnan laillisuus

#### 3.3.1 Yleistä

Voidakseen hyödyntää teknistä valvontaa, työnantajalla on oltava tietosuoja-asetuksen 6 artiklan mukainen käsittelyperuste. Käsittelyperusteen olemassaolo ratkaisee sen, voiko työnantaja ylipäänsä valvoa työntekoa teknisin menetelmin etätyössä. Työsuhdetta koskevia velvoitteita ei voida täyttää ilman tiettyjä työntekijän henkilötietoja, joten työsuhde on

---

<sup>110</sup> Keskustelua 88 artiklan liikkumavaran kansallisesta ulottuvuudesta ja TSA:n ja YksTL:n säännösten ristiriitojen mahdollisista vaikutuksista ks. HE 97/2018 vp, s. 7–9; HE 35/2022 vp, s. 13. Ks. myös Nyssölä 2020, s. 68, 74–75; Van Eecke 2020, s. 1234; Eklund 2021, s. 4–5, 19; Härkönen 2022, s. 511.

<sup>111</sup> EU-oikeuden etusijaperiaatteesta ks. esim. Raitio, s. 252–257.

<sup>112</sup> HE 35/2022 vp, s. 8. Ks. myös Van Eecke 2020, s. 1234; Eklund 2021, s. 4.

<sup>113</sup> Ks. Eklund 2021, s. 4–5.

<sup>114</sup> Kurvinen 2022, s. 475–476.

<sup>115</sup> Ks. Nyssölä 2020, s. 68.

luonnollisesti laillinen peruste henkilötietojen käsittelylle.<sup>116</sup> Tietosuoja-asetuksen 6 artiklassa työsuhdetta ei kuitenkaan mainita käsittelyperusteena. Henkilötietojen käsittely työsuhteessa voikin tilanteesta riippuen perustua 6 artiklan eri kohtiin.<sup>117</sup>

Seuraavaksi arvioidaan mahdollisia sovellettavia käsittelyperiaatteita työnteon tekniseen valvontaan etätyössä. Näitä ovat nähdäkseni 6 artiklan 1 f kohdan mukainen tarpeellisuus oikeutetun edun toteuttamiseksi tai 6 artiklan 1 b kohdan mukainen tarpeellisuus työ sopimuksen täytäntöönpanemiseksi. Tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 a kohdassa säädetään myös suostumuksesta käsittelyperusteena. Työntekijän oletusarvoisesta alisteisesta asemasta työnantajaan nähden suostumusta ei kuitenkaan lähtökohtaisesti voida soveltaa käsittelyperusteena työnteon valvonnan yhteydessä.<sup>118</sup> Tästä syystä suostumusta ei tässä yhteydessä käsitellä tarkemmin. Työntekijän suostumuksen merkitystä työnteon teknisen valvonnan yhteydessä tarkastellaan erikseen kappaleessa 4.4.

### 3.3.2 Tarpeellisuus oikeutetun edun toteuttamiseksi

Tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 f kohdan mukaan *henkilötietojen käsittely on lainmukaista, kun se on tarpeen työnantajan oikeutetun edun toteuttamiseksi, paitsi milloin henkilötietojen suoja edellyttävät rekisteröidyn edut tai perusoikeudet ja -vapaudet syrjäyttävät tällaiset edut.* EIT on ratkaisussaan *Bărbulescu v. Romania* todennut, että työnantajalla on oikeutettu etu varmistaa liiketoiminnan sujuvuus.<sup>119</sup> Tämä voidaan EIT:n mukaan toteuttaa järjestelyillä, joiden avulla työnantaja voi valvoa, että työntekijät suorittavat työtehtäviään asianmukaisesti sekä vaadittavalla huolellisuudella.<sup>120</sup> Valvontaoikeus kuuluu työnantajan laissa säädettyihin oikeuksiin ja valvontaoikeutta voidaan nähdäkseni pitää osana EIT:n tarkoittamaa liiketoiminnan sujuvuuden varmistamista. Kysymys kuitenkin on, voiko valvontaoikeutta pitää

---

<sup>116</sup> Nyssölä 2020, s. 90.

<sup>117</sup> Nyssölä 2020, s. 90.

<sup>118</sup> HE 75/2000 vp, s. 15–17. Työoikeudellisen suojeluperiaatteen työsuhteen heikompaa osapuolta on suojeltava. Ks. Bruun 2022, s. 26–27.

<sup>119</sup> *Bărbulescu v. Romania* 5.9.2017, tuomion 127 kohta.

<sup>120</sup> *Bărbulescu v. Romania* 5.9.2017, tuomion 127 kohta.

tietosuoja-asetuksena mukaisena oikeutettuna etuna, kun työnteon teknisessä valvonnassa esiin nousee yksityiselämän suojan lisäksi myös työntekijän henkilötietojen suoja.

Käyttääkseen oikeutettua etua käsittelyperusteena työnantajan on toteutettava suhteellisuusperiaatteen mukainen tasapainotesti.<sup>121</sup> Tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 f kohdan mukaan, mikäli työntekijöiden henkilötietojen suoja edellyttävät edut tai perusoikeudet ja -vapaudet syrjäyttävät työnantajan edut, teknisen valvonnan käyttöä ei voida perustella työnantajan oikeutetuilla eduilla. Tietosuoja-asetuksen johdanto-osan 47–49 mainitaan esimerkkejä mahdollisista oikeutetuista eduista.<sup>122</sup> Näistä esimerkeistä ilmenee, että käsittely oikeutetun edun perusteella vaatii tietyn tason välttämättömyyttä, kuten käsittelyä omaisuuden tai tietoturvan suojaamiseksi.

Kun kyse on henkilötietojen käsittelystä työnteon valvonnan yhteydessä, käsittelyltä puuttuu nähdäkseni oikeutettuun etuun vetoamiseen vaadittava tietosuoja-asetuksen johdanto-osan 47 kohdassa mainittu ehdoton välttämättömyys.<sup>123</sup> Työnteon valvonnan välttämättömyyttä voi myös olla vaikea perustella liiketoiminnan sujuvuuden näkökulmasta, kun liiketoiminta on aikaisemminkin sujunut ilman henkilötietojen käsittelyä työnteon valvonnan yhteydessä.<sup>124</sup> Euroopan tietosuojaneuvosto on ohjeistuksessaan käsitellyt tasapainotestin toteuttamista kameravalvonnan yhteydessä.<sup>125</sup> Tietosuojaneuvosto korostaa ohjeistuksessaan, että ratkaisevaa tasapainottamisessa on, miten voimakkaasti yksilön oikeuksiin ja vapauksiin käsittelyllä puututaan.<sup>126</sup> Puuttumisen voimakkuuden arvioinnissa voidaan ottaa huomioon muun muassa kerättyjen tietojen tyyppi, laajuus<sup>127</sup>, rekisteröityjen määrä, yksittäinen tilanne, rekisteröityjen tosiasialliset intressit sekä vaihtoehtoiset keinot.<sup>128</sup> Henkilötietojen käsittely

---

<sup>121</sup> Kotschy 2020, s. 338.

<sup>122</sup> Esimerkkejä oikeutetuista eduista annetaan tietosuoja-asetuksen johdanto-osan 47–49 kohdissa. Laajempi luettelo rekisterinpitäjän oikeutetuista eduista on sisälletty WP 29:n ohjeistukseen. WP 29 2014, s. 25–31.

<sup>123</sup> Tietosuoja-asetuksen johdanto-osan 47 kohta.

<sup>124</sup> Ks. Härkönen 2022, s. 513.

<sup>125</sup> EDPB 2020a.

<sup>126</sup> EDPB 2020a, s. 12.

<sup>127</sup> Kuten esimerkiksi tietojen tallennustiheyttä. EDPB 2020a, s. 12.

<sup>128</sup> EDPB 2020a, s. 12.

oikeutetun edun perusteella on joka tapauksessa rajoitettu siihen, mikä on tarpeellista tämän edun tavoittamiseksi. Käsittelyä voidaan pitää suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tarpeellisena vain, jos vähemmän työntekijän yksityisyyteen puuttuvaa keinoa ei ole saatavilla.<sup>129</sup> Tämä tarkoittaa sitä, että jos sama laillinen tavoite voidaan toteuttaa monella eri keinolla, on valittava vaihtoehdoista se, joka puuttuu yksityisyyden suojaan vähiten.<sup>130</sup>

Tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 f kohdan nimenomainen viittaus rekisteröidyn etuihin ja perusoikeuksiin tarkoittaa, että työntekijän suoja on laaja.<sup>131</sup> Artiklan mukaan henkilötietojen suoja edellyttävät perusoikeudet, kuten yksityiselämän suoja, syrjäyttävät työnantajan oikeutetun edun. Työnantajan oikeutta valvoa työntekoa ei voida nähdäkseni pitää osana tietosuoja-asetuksessa tarkoitettua oikeutettua etua, sillä henkilötietojen käsittelyltä työnteon valvonnan yhteydessä puuttuu artiklassa vaadittava tarpeellisuus. Näkemykseni mukaan työntekijän laaja yksityisyyden suoja syrjäyttää henkilötietojen käsittelyn oikeutetun edun perusteella, kun kyse on henkilötietojen käsittelystä työnteon valvonnan yhteydessä. Näin ollen tulkitsen, ettei työnantaja voi käyttää 6 artiklan 1 f kohdan oikeutettua etua käsittelyperusteena työnteon tekniseen valvontaan.

### 3.3.2 Tarpeellisuus sopimuksen täytäntöönpanemiseksi

Tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 b kohdan mukaan *käsittely on lainmukaista, kun käsittely on tarpeen sellaisen sopimuksen täytäntöön panemiseksi, jossa rekisteröity on osapuolena*. Kysymys on, voiko työnantaja käyttää 6 artiklan 1 b kohtaa käsittelyperusteena tekniselle valvonnalle etätyössä. Ensinnäkin on arvioitava, onko työnteon valvonta osa työsopimuksen täytäntöönpanoa. Termi ”sopimuksen täytäntöönpano” viittaa siihen, että se sisältää kaikki vaiheet, jotka ovat tarpeellisia osapuolten työsopimuksen toteuttamiseksi.<sup>132</sup>

Euroopan tietosuojaneuvosto on ohjeistuksessaan arvioinut henkilötietojen käsittelyä 6 artiklan 1 b kohdan perusteella.<sup>133</sup> Ohjeistuksen mukaan tämän käsittelyperusteen kohdalla on tärkeää

---

<sup>129</sup> Kotschy 2020, s. 338.

<sup>130</sup> Kotschy 2020, s. 336.

<sup>131</sup> Kotschy 2020, s. 338.

<sup>132</sup> Kotschy 2020, s. 331.

<sup>133</sup> EDPB 2019.

arvioida, mikä on objektiivisesti katsottuna tarpeen sopimuksen täytäntöön panemiseksi.<sup>134</sup> Tarpeellisuutta on EDPB:n mukaan tulkittava tiukasti.<sup>135</sup> Työnantajan on tehtävä tapauskohtaisen kokonaisarvion, joka sisältää selvityksen siitä, voidaanko työsopimus panna täytäntöön käyttämällä työntekijän yksityisyyteen vähemmän puuttuvia keinoja.<sup>136</sup>

Nähdäkseni valvontaoikeuden toteuttaminen täyttää tämän tarpeellisuuden vaatimuksen. Vaikka työnantajan valvontaoikeus ei edellytä käytännössä esiintymistä, se on lain nojalla työnantajalle kuuluva oikeus. Tämän perusteella työnantajalla on nähdäkseni tarvittaessa oltava siihen tosiasiallinen mahdollisuus. Käsittelyperuste sopimuksen täytäntöönpanon perusteella on työnantajan näkökulmasta myös nähdäkseni kevyemmin perustein perusteltavissa, kuin käsittely oikeutetun edun perusteella, jota nimenomaisesti rajoittaa 6 artiklan 1 f kohdan mukaisesti työntekijän perusoikeudet.

Tarpeellisuuden arvioinnin yhteydessä työnantajan on selvitettävä, voiko sopimuksen täytäntöönpanoon kuuluvaa työnteon valvontaa toteuttaa ilman, että henkilötietoja käsitellään ylipäänsä.<sup>137</sup> Työnantaja voi valvoa työntekoa ilman, että tietosuojasääntely tulee sovellettavaksi esimerkiksi työnantajan ja työntekijän välisen viestinnän keinoin. Tämä voikin olla tapa, jolla työnantaja pystyy toteuttamaan valvontaoikeuttaan tyydyttävästi pienemmissä työorganisaatioissa, mutta mikä isommissa organisaatioissa voi olla käytännössä mahdotonta. Aika- ja paikkariippumattoman sekä kansainvälisen työn kasvattaessa suositaan työnantaja ei myöskään välttämättä seuraa samoja työaikoja työntekijöiden kanssa, mikä vähentää työnantajan mahdollisuuksia toteuttaa valvontaoikeuttaan. Nähdäkseni tosiasiallinen mahdollisuus valvoa itse työntekoa etätyössä on toteutettavissa lähtökohtaisesti ainoastaan teknisin menetelmin. Näin ollen työnantajalla on näkemykseni mukaan 6 artiklan 1 b kohdan nojalla käsittelyperuste tekniseen valvontaan etätyössä. Tämän perusteella kysymykseen, voiko työnantaja valvoa työntekoa etätyössä teknisin menetelmin, on näkemykseni mukaan vastattava myöntävästi.

---

<sup>134</sup> EDPB 2019, s. 9.

<sup>135</sup> EDPB 2019, s. 10.

<sup>136</sup> EDPB 2019, s. 9–10.

<sup>137</sup> EDPB 2019, s. 7.

## 4 Valvontaoikeutta rajoittavat henkilötietojen käsittelyperiaatteet

### 4.1 Yleistä

Tässä luvussa tarkastelun kohteena ovat valvontaoikeuden sisältöön vaikuttavat henkilötietojen käsittelyperiaatteet, jotka pääosin ilmenevät tietosuoja-asetuksen 5 artiklasta. Työnantajan on teknisen valvonnan yhteydessä varmistuttava siitä, että artiklan mukaiset vaatimukset täyttyvät. Tietosuoja-asetuksen käsittelyperiaatteiden lisäksi työelämän tietosuojalaki täsmentää osaa 5 artiklan vaatimuksista. Kansallisella tasolla henkilötietojen käsittelyperiaatteiksi voidaan sisällyttää työelämän tietosuojalain 3 §:n tarpeellisuusvaatimus. Tämän lisäksi kansalliseksi käsittelyperiaatteeksi voidaan lukea työelämän tietosuojalain 4 §, joka edellyttää, että henkilötiedot on kerättävä lähtökohtaisesti työntekijältä itseltään. Työelämän tietosuojalain 4 §:ään sisältyy myös vaatimus, että henkilötietoja kerätessä muualta kuin työntekijältä itseltään, on siihen saatava työntekijän suostumus. Kappaleessa 4.4 käsitellään tämän vuoksi suostumuksen merkitystä henkilötietojen käsittelyperiaatteena teknisen valvonnan yhteydessä.

Tietosuoja-asetuksen 5 artiklan henkilötietojen käsittelyperiaatteita ovat muun muassa lainmukaisuus, käyttötarkoitussidonnaisuus, minimoinnin periaate, läpinäkyvyys, täsmällisyys, säilytyksen rajoittaminen, eheys ja luottamuksellisuus. Työnantajan valvontaoikeuden sisällön kannalta keskeisiä käsittelyperiaatteita ovat lainmukaisuus, käyttötarkoitussidonnaisuus sekä minimoinnin periaate. Työnantaja on kuitenkin velvollinen noudattamaan myös muita 5 artiklan periaatteita, kuten läpinäkyvyyden periaatetta.<sup>138</sup> Nämä muut periaatteet eivät kuitenkaan vaikuta työnantajan valvontaoikeuden sisällön arviointiin, jonka vuoksi ne jätetään mainitsemisen tasolle.

### 4.2 Lainmukaisuus ja käyttötarkoitussidonnaisuus

Tietosuoja-asetuksen 5 artiklan 1 a kohdan mukaan *henkilötietoja on käsiteltävä lainmukaisesti, asianmukaisesti ja rekisteröidyn kannalta läpinäkyvästi*. Lainmukaisuuden vaatimus tarkoittaa olennaisesti sitä, että rekisterinpitäjän on noudatettava tietosuojasääntelyn sekä mahdollisten työehtosopimusten määräyksiä henkilötietojen käsittelyssä.<sup>139</sup> Lainmukaisuuden ohella

---

<sup>138</sup> Ks. tietosuoja-asetuksen 5 artiklan 2 kohta työnantajan osoitusvelvollisuudesta. Tietosuoja-asetuksen 5 artiklan 1 a kohdan mukaan henkilötietoja on käsiteltävä rekisteröidyn kannalta läpinäkyvästi, joka tarkoittaa muun muassa, että työnantajan on informoitava työntekijää henkilötietojen käsittelystä.

<sup>139</sup> Nyssölä 2020, s. 69; Härkönen 2022, s. 513.

artiklassa puhutaan asianmukaisuudesta. Henkilötietojen käsittelyn asianmukaisuus on yleensä kontekstisidonnaista.<sup>140</sup> Havainnollistavana esimerkkinä kontekstisidonnaisuudesta on verrata työntekijän paikantamista työajalla ja työajan ulkopuolella. Nyssölä on esittänyt, että asianmukaisuuden vaatimukselta puuttuu kuitenkin itsenäinen juridinen sisältö, sillä vaatimus täyttyy silloin, kun työnantaja noudattaa henkilötietojen käsittelyssä asetuksen ja lainsäädännön konkreettisia määräyksiä.<sup>141</sup> Tietosuoja-asetuksen 5 artiklan 1 a kohdan tiivistelmään sisältyy myös ilmaisu ”kohtuullisuus”. Euroopan tietosuojaneuvoston ohjeistuksen mukaan kohtuullisuus sisältää vaatimuksen siitä, että henkilötietoja ei saa käsitellä ”rekisteröidyn kannalta perusteettoman haitallisella, lainvastaisen syrjivällä, odottamattomalla tai harhaanjohtavalla tavalla.”<sup>142</sup> Kohtuullisuuden vaatimus merkitsee tietynlaista suhteellisuutta ja työntekijöiden etujen huomioon ottamista.<sup>143</sup> Asianmukaisuuden vaatimuksen tapaan kohtuullisuuden vaatimuksella ei käytännössä vaikuta olevan itsenäistä sisältöä, sillä kohtuullisuuden vaatimus täyttyy lähtökohtaisesti tietosuoja-asetuksen ja lainsäädännön muita määräyksiä noudattamalla.<sup>144</sup> Tämän vuoksi kohtuullisuuden arviointi ei lähtökohtaisesti ole keskeistä, mutta rajanvetotilanteissa sillä voi nähdäkseni olla merkitystä.

Käyttötarkoitussidonnaisuuden periaatteesta säädetään tietosuoja-asetuksen 5 artiklan 1 b kohdassa, jonka mukaan *henkilötiedot on kerättävä tiettyä, nimenomaista ja laillista tarkoitusta varten, eikä niitä saa käsitellä myöhemmin näiden tarkoitusten kanssa yhteensopimattomalla tavalla*. Työsuhteessa käyttötarkoitussidonnaisuus merkitsee sitä, että työnantajan on määriteltävä mitä laillista tarkoitusta varten työntekijöiden henkilötietoja kerätään työnteon teknisen valvonnan yhteydessä. Käyttötarkoitussidonnaisuuden periaatteessa on kyse toiseksi myös siitä, että tiettyyn tarkoitukseen kerättyjä henkilötietoja saa käyttää vain siihen tarkoitukseen, johon tiedot on alun perin kerätty. Käyttötarkoitussidonnaisuuden periaate saa

---

<sup>140</sup> Ks. Pöysti 2019, s. 195–197.

<sup>141</sup> Nyssölä 2020, s. 70.

<sup>142</sup> EDPB 2020c, s. 18–20.

<sup>143</sup> Bygrave 2001, kappaleessa ”Fair and lawful processing”.

<sup>144</sup> Kohtuullisuudesta henkilötietojen käsittelyssä ks. EDPB 2020c, s. 18-20; Nyssölä 2020, s. 71–72; Alapuranen 2020, s. 50-51.

konkreettisemmän sisältönsä erityisesti tietosuoja-asetuksen 6 artiklasta, joka määrittelee sallitut tilanteet henkilötietojen käsittelylle.<sup>145</sup>

Käyttötarkoitussidonnaisuuden vaatimus velvoittaa työnantajan määrittelemään, mihin tarkoitukseen henkilötietojen käsittelyä tarvitaan. Oikeuskirjallisuudessa on eri näkemyksiä siitä, miten tarkasti käyttötarkoituksen yksilöiminen on tehtävä.<sup>146</sup> Laaja tulkinta käyttötarkoituksen määrittelemisestä on, että työnantajan on määriteltävä, minkä 6 artiklan käsittelyperusteen nojalla henkilötietoja käsitellään.<sup>147</sup> Suppeampi tulkinta käyttötarkoitussidonnaisuudesta työnteon valvonnan yhteydessä on, että käsittely on perusteltava nimenomaisesti tarpeelliseksi työnteon valvonnan kannalta. Suppeampaa tulkinnan käyttöä tukee tietosuojavaltuutetun ratkaisu 5.7.2021, jossa oli kyse sijaintietojen keräämisestä työaikaleimausten yhteydessä.<sup>148</sup> Sijaintitietojen kerääminen ei kuitenkaan täyttänyt käyttötarkoitussidonnaisuuden vaatimusta, sillä sijaintitietojen keräämistä ei pidetty tarpeellisena tarkoituksessa seurata työaika.<sup>149</sup>

Nähdäkseni käyttötarkoitussidonnaisuuden periaate täyttyy jo sillä, että työnantaja määrittelee työnteon teknisen valvonnan tarkoitukseksi 6 artiklan 1 b kohdan tarpeellisuuden työ sopimuksen täytäntöönpanemiseksi. Vetoamalla 6 artiklan 1 b kohtaan henkilötiedot teknisen valvonnan yhteydessä kerätään näkemykseni mukaan artiklassa tarkoitettua tiettyä, nimenomaista ja laillista tarkoitusta varten. Ristiriitatilanteissa työnantajan on kuitenkin nähdäkseni viimekädessä osattava suppeamman tulkinnan mukaisesti määrittellä, että tietoja käsitellään nimenomaan valvontaoikeuden toteuttamiseksi.

---

<sup>145</sup> Nyssölä, s. 72–73.

<sup>146</sup> Nyssölä mukaan käsittelyn tarkoituksena on aina työelämän tietosuojalain 3 §:n mukainen työsuhteeseen liittyvien oikeuksien ja velvollisuuksien hoitaminen. Nyssölä 2020 s. 100. Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin esitetty, että käsittelyn käyttötarkoituksesta tulee käydä ilmi, minkä työnantajan oikeuden tai velvollisuuden hoitamiseksi käsittely on tarpeellista. Alapuranen 2020, s. 57.

<sup>147</sup> Kuten kappaleessa 3.3.2 todettiin, käsittelyperusteena tekniseen valvontaan voidaan nähdäkseni soveltaa tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 b kohdan tarpeellisuutta sopimuksen täytäntöönpanemiseksi.

<sup>148</sup> TSV 5.7.2021.

<sup>149</sup> TSV 5.7.2021.

### 4.3 Minimoinnin periaate

Työnantajan valvontaoikeuden sisältöön vaikuttaa, lainmukaisuuden ja käyttötarkoitussidonnaisuuden lisäksi, erityisesti 5 artiklan 1 c kohdan minimoinnin periaate. Minimoinnin periaatteen mukaan *käsiteltävien henkilötietojen on oltava asianmukaisia ja olennaisia ja rajoitettuja siihen, mikä on tarpeellista suhteessa niihin tarkoituksiin, joita varten tietoja käsitellään*. Minimoinnin periaatteen tavoitteena on, että rekisteröidystä kerätään niin vähän tietoja kuin mahdollista.<sup>150</sup>

Minimoinnin periaatteen merkitystä korostaa se, että periaate on sisälletty myös työelämän tietosuojalakiin. Kansallisella tasolla minimoinnin periaate tunnetaan nimellä tarpeellisuusvaatimus, josta säädetään työelämän tietosuojalain 3 §:ssä. Pykälän mukaan ”työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta.” Tarpeellisuusvaatimuksella on pyritty sovittamaan yhteen työnantajan tarvetta käsitellä työntekijän henkilötietoja ja työntekijän tarvetta näiden tietojen suojaamiseen.<sup>151</sup> Käsiteltävien henkilötietojen rajausta on työelämän tietosuojalaissa tiukempi kuin tietosuojasetuksessa.<sup>152</sup> Minimoinnin periaatteen mukaan käsiteltävien henkilötietojen on oltava ”rajoitettua siihen, mikä on tarpeellista suhteessa niihin tarkoituksiin, joita varten niitä käsitellään”, ja tarpeellisuusvaatimuksen mukaan henkilötietojen on oltava ”välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen.” Tätä voidaan pitää konkreettisena esimerkkinä siitä, miten tietosuojasetusta on työelämän tietosuojalain avulla täsmennetty työsuhteen erityistarpeisiin. Kuten kappaleessa 3.2 todettiin, työnantajan valvontaoikeuden sisältöä arvioidaan viime kädessä tietosuojasetuksen säännösten mukaisesti työelämän tietosuojalain ja tietosuojasetuksen säännösten ollessa ristiriidassa. Tästä johtuen tässä

---

<sup>150</sup> Alapuranen 2020, s. 61.

<sup>151</sup> HE 75/2000 vp, s. 3.

<sup>152</sup> TSV 31.5.2022, s. 2. Työelämän tietosuojalain perusteluissa vuodelta 2000 on vastaavasti todettu, että tarpeellisuusvaatimus on tulkinnaltaan tiukempi kuin silloisen henkilötietolain (523/1999, kumottu) vastaava säännös. HE 75/2000 vp, s. 15.

kappaleessa keskitytään siihen, miten minimoinnin periaate rajoittaa työnteon teknistä valvontaa etätyössä.

Työelämän tietosuojalain perusteluista ilmenee, että tarpeellisuusvaatimus koskee myös teknisen valvonnan yhteydessä kerättäviä tietoja.<sup>153</sup> Työelämän tilanteiden moninaisuudesta johtuen on mahdotonta luetella tyhjentävästi työsuhteen kannalta välittömästi tarpeellisia tietoja.<sup>154</sup> Näin ollen työnantajan tapauskohtaisen tarpeellisuusharkinnan rooli on suuri.<sup>155</sup> Työnantajan on arvioitava kerättävän tiedon tarpeellisuus työnteon valvonnan kannalta työntekijäkohtaisesti. Se, mikä on tarpeellista yhdessä työsuhteessa, ei ole välttämättä tarpeellista eriluonteisessa työsuhteessa.<sup>156</sup> Se, mikä on tarpeellista henkilötietojen käsittelyä työnteon valvonnan yhteydessä, voi riippua muun muassa siitä, onko työntekijä työpaikalla vai etätyössä. Minimoinnin periaate on vahvasti yhteydessä myös käyttötarkoitussidonnaisuuden periaatteeseen, sillä työnantajan on arvioitava suunnitellun käsittelyn tarpeellisuutta nimenomaisesti suhteessa käsittelyn tarkoitukseen.

Tietosuoja-asetuksen johdanto-osan 15 kohdassa todetaan, että luonnollisten henkilöiden suojelun on oltava teknologianeutraalia.<sup>157</sup> Teknologianeutraalisuuden periaate merkitsee muun muassa sitä, että henkilötietojen käsittelyyn käytettävän tekniikan ei lähtökohtaisesti pitäisi vaikuttaa oikeudelliseen tulkintaan.<sup>158</sup> Tällä tavoin lainsäädäntö on varautunut teknisen kehityksen myötä tuleviin uusiin teknisiin ratkaisuihin, mutta periaatteen haittana on, että lainsäädäntö ei silloin välttämättä ole tarpeeksi täsmällistä ja informatiivista.<sup>159</sup> Täsmällisyyden puutteesta seuraa, että minimoinnin periaatteen tulkinnanvaraisuus yksittäistilanteissa voi olla laaja.

---

<sup>153</sup> HE 162/2003, s. 7.

<sup>154</sup> HE 75/2000 vp, s. 15–16.

<sup>155</sup> Alapuranen 2020, s. 81.

<sup>156</sup> Nyysölä 2020, s. 75.

<sup>157</sup> TSA:n johdanto-osan 15 kohta.

<sup>158</sup> Alapuranen 2020, s. 166.

<sup>159</sup> Alapuranen 2020, s. 166.

Teknisen valvonnan käyttö työntöön valvontaan ei ole lähtökohtaisesti tarpeellista, mikäli tavoite on saavutettavissa jollakin toisella työntekijöiden yksityisyyteen vähemmän puuttuvalla keinolla. Tämä toissijaisuuden periaate voi tietyissä tapauksissa tarkoittaa, että teknistä valvontaa ei voida toteuttaa lainkaan.<sup>160</sup> Myös tietosuojaneuvoston ohjeistuksessa todetaan, että minimoinnin periaatteeseen liittyvä keskeinen tekijä on välttää henkilötietojen käsittely, jos se on mahdollista suhteessa käsittelyn tarkoitukseen.<sup>161</sup> Tämä ilmenee myös EIT:n ratkaisukäytännöstä.<sup>162</sup> EIT toteaa ratkaisussa *Bărbulescu v. Romania* myös, että mitä enemmän yksityisyyteen puuttuvaa menetelmää käytetään, sitä painavampia menetelmän perustelujen on oltava.<sup>163</sup> Tämä voi rajoittaa teknisten valvontamenetelmien käyttöönottoa. Uusien menetelmien tarpeellisuuden perusteleminen voi myös olla haastavaa siitä syystä, että ilman näitä menetelmiä on selvitty aikaisemminkin.<sup>164</sup> Myös EUT:n ratkaisukäytännöstä ilmenee, että henkilötietojen suojaan liittyvät poikkeukset ja rajoitukset on toteutettava täysin välttämättömän rajoissa.<sup>165</sup> Minimoinnin periaatteesta ilmenevää tarpeellisuutta on siis tulkittava tiukasti.

#### 4.4 Suostumuksen merkitys

Tässä kappaleessa tarkastellaan suostumuksen merkitystä henkilötietojen käsittelyperiaatteena teknisen valvonnan yhteydessä. Tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 a kohdan mukaan laillinen peruste henkilötietojen käsittelylle voi olla se, että rekisteröity on antanut suostumuksensa henkilötietojensa käsittelyyn yhtä tai useampaa erityistä tarkoitusta varten.<sup>166</sup> Tietosuoja-asetuksen 4 artiklan 11 kohta edellyttää, että suostumus on vapaaehtoinen, yksilöity, tietoinen ja yksiselitteinen. Työelämän tietosuojalain 3 §:n tarpeellisuusvaatimuksen säättää sen lisäksi,

---

<sup>160</sup> Ks. WP 29 2017a, s. 15–16.

<sup>161</sup> EDPB 2020b, s. 22.

<sup>162</sup> Ks. *Bărbulescu v. Romania* 5.9.2017, tuomion 121 kohta; *López Ribalda and Others v. Espanja* 17.10.2019, tuomion 116 kohta. Ks. myös EDPB 2019, s. 8.

<sup>163</sup> *Bărbulescu v. Romania* 5.9.2017, kohta 121.

<sup>164</sup> Ks. Härkönen 2022, s. 513.

<sup>165</sup> Ks. esim. EUT:n ratkaisu *Satakunnan Markkinapörssi Oy ja Satamedia Oy C-73/07*, tuomion 56 kohta. Ks. myös EDPB 2019, s. 8.

<sup>166</sup> Suostumuksen edellytyksistä säädetään tietosuoja-asetuksen 7 artiklassa.

että työnantaja saa kerätä ja käsitellä vain välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, eikä tästä tarpeellisuusvaatimuksesta voi poiketa edes työntekijän suostumuksella. Työsuhteen kannalta tarpeetonta tietoa ei siis voida kerätä, vaikka työntekijä antaisikin siihen suostumuksensa. Itsemääräämisoikeuden nojalla jokaisella lähtökohtainen on oikeus tietää ja päättää itseään koskevien tietojen käytöstä.<sup>167</sup> Henkilötietojen käsittelyn yhteydessä itsemääräämisoikeus ilmenee siten, että yksilön suostumus toimii lähtökohtaisena perusteena henkilötietojen käsittelylle.<sup>168</sup>

Suostumus toimii huonosti käsittelyperusteena, sillä työntekijöiden tahdonilmaisujen vapaaehtoisuutta voidaan kyseenalaistaa, kun otetaan huomioon työntekijän alisteinen asema työsuhteessa.<sup>169</sup> Työsuhteen osapuolten vallan epätasapainon vuoksi työntekijät voivat antaa suostumuksensa vapaaehtoisesti ainoastaan poikkeustilanteissa, joissa tarjouksen hyväksymisestä tai hylkäämisestä ei aiheudu minkäänlaisia seurauksia.<sup>170</sup> Työnteon teknisen valvonnan yhteydessä työnantajalla on näkemykseni mukaan käsittelyperuste jo tietosuojasetuksen 6 artiklan 1 b kohdan nojalla, joten työnantajalla ei ole tarveakaan käyttää suostumusta käsittelyperusteena. Vaikka suostumuksella ei ole merkitystä käsittelyperusteena työnteon valvonnan yhteydessä, on arvioitava, voiko suostumuksella olla kuitenkin merkitystä lisävaatimuksena teknisessä valvonnassa.<sup>171</sup>

Työelämän tietosuojalain 4 §:n mukaan työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Säännöksessä tarkennetaan, että työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen, jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään.<sup>172</sup> Säännöksen tarkoitus on, että henkilötietojen kerääminen

---

<sup>167</sup> HE 75/2000 vp, s. 15. Ks. myös Eklund 2020, s. 563.

<sup>168</sup> Ks. Hallberg 2011, s. 223.

<sup>169</sup> TSA johdanto-osa 43 ja 155 kohdat. Ks. myös EDPB 2020b, s. 8–10; Van Eecke 2020, s. 1235–1236. Työoikeudellisen suojeluperiaatteen työsuhteen heikompa osapuolta on suojeltava. Bruun 2022, s. 26–27.

<sup>170</sup> Eklund 2021, s. 64. Ks. myös Nyysölä 2020, s. 92–94 ja 102–105.

<sup>171</sup> Suostumuksen merkityksestä käsittelyn lisävaatimuksena ks. Eklund 2021, s. 57.

<sup>172</sup> Työelämän tietosuojalain 4 §:n 1 momentissa säädetään myös tilanteista, kun suostumusta ei tarvita: ”Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun viranomainen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai jos tietojen keräämisestä tai saamisesta laissa erikseen nimenomaisesti säädetään.” Nämä poikkeukset eivät kuitenkaan sovellu työnteon valvonnan yhteydessä, jonka vuoksi niitä ei tässä tarkastella. Työelämän tietosuojalain 4 §:ää on ehdotettu myös uusittavaksi niin, että työnantaja voisi työsuhteen

lähtökohtaisesti perustuisi työntekijän suostumukseen, jolloin työntekijä saa parhaiten selville, mitä tietoja hänestä kerätään.<sup>173</sup> Tietosuojasetus ei, toisin kuin työelämän tietosuojalaki, rajoita millään tavalla sitä, mistä työnantaja saa hankkia työntekijää koskevia tietoja. Tämä on herättänyt keskustelua siitä, että työelämän tietosuojalain 4 § on tietosuojasetuksen 88 artiklan kansallisen liikkumavaran piirin ulkopuolella ja näin ollen ristiriidassa tietosuojasetuksen kanssa.<sup>174</sup>

Tässä yhteydessä on selvitetävää, mikä määritellään työntekijältä kerätyiksi henkilötiedoiksi ja mikä ei. Työelämän tietosuojalaissa tai sen esitöissä ei tarkenneta mitä tarkoitetaan sillä, että henkilötiedot on kerättävä työntekijältä ”itseltään”. WP 29:n ohjeistuksen mukaan henkilötietojen kerääminen rekisteröidyltä ei ole ainoastaan sitä, kun rekisteröity nimenomaisesti antaa tietoja itsestään rekisterinpitäjälle.<sup>175</sup> Ohjeistuksen mukaan myös työntekijää *havainnoimalla* kerättyjen henkilötietojen, esimerkiksi automaattisten tietojenkeruuhjelmistojen avulla, on katsottava tulevan kerätyksi työntekijältä itseltään.<sup>176</sup> Näin ollen tiedot, jotka työnantaja kerää havainnoimalla työntekijää teknisten valvontamenetelmien avulla, katsotaan ohjeistuksen mukaan tulevan myös työntekijältä itseltään, vaikka työntekijä ei ole niitä erikseen antanut.

Ohjeistuksen perusteella työnteon teknisen valvonnan yhteydessä kerättyjen tietojen katsotaan siis olevan kerättyjä työntekijältä itseltään, eikä työnantaja tarvitsisi ohjeistuksen perusteella työntekijän suostumusta tekniseen valvontaan. Näin ollen työnteon tekninen valvonta täyttää nähdäkseni työelämän tietosuojalain 4 §:n vaatimuksen ilman, että työntekijän on annettava suostumuksensa teknisen valvonnan toteuttamiseen. Työnantajan on kuitenkin huolehdittava muun muassa siitä, että läpinäkyvyyden periaate täyttyy. Tämä varmistaa sen, että työntekijä on tietoinen teknisestä valvonnasta. Työntekijän suostumusta tekniseen valvontaan ei

---

aikana kerätä työntekijän henkilötietoja ilman hänen suostumustaan työnantajalle laissa säädettyjen oikeuksien tai velvollisuuksien toteuttamista varten. Ks. HE 35/2022 vp.

<sup>173</sup> HE 75/2000 vp, s. 17.

<sup>174</sup> Ks. Eklund 2020, s. 561–562. Ks. myös Nyysölä 2020, s. 32–33. Työelämän tietosuojalain 4 §:n ehdotetun uudistuksen tavoitteena on muun muassa yhteensovittaa tietosuojasetuksen ja kansallisten säännösten välisiä eroja. Ks. HE 35/2022 vp.

<sup>175</sup> WP 29 2017b, s. 14–15.

<sup>176</sup> Ohjeistukset mukaan tilanteet, joissa henkilötietoja kerätään rekisteröidyltä ovat henkilötiedot, jotka rekisteröity antaa rekisterinpitäjälle tai rekisterinpitäjä kerää rekisteröidystä havainnoimalla (esim. käyttämällä automaattisia tiedonkeruun välineitä tai tiedonkeruuhjelmistoa, kuten kameroita, verkkolaitteita, wifi-seurainta sekä RFID- tai muita antureita). WP 29 2017b, s. 14–15.

kuitenkaan nähdäkseni vaadita. Tämä koskee teknistä valvontaa sekä työnantajan tiloissa että etätyössä. Tämän perusteella suostumuksella ei ole merkitystä myöskään lisävaatimuksena työnteon valvonnan yhteydessä tietyn valvontamenetelmän käyttöönotossa. Suostumuksella ei myöskään voida poiketa käsiteltävien tietojen tarpeellisuudesta työelämän tietosuojalain 3 §:n nojalla.

## 5 Valvontaoikeuden sisällön arviointi yksittäistapauksissa

### 5.1 Työnantajan tapauskohtainen arviointi

Yllä on käsitelty teknisen valvonnan laillisuutta sekä sitä, miten henkilötietojen käsittelyperiaatteet rajoittavat työnantajan valvontaoikeutta, kun kyse on teknisestä valvonnasta etätyössä. Tässä vaiheessa tutkielmaa arvioinnin kohteena ovat olleet seuraavat apukysymykset: 1) voiko työnantaja valvoa työntekoa teknisin menetelmin etätyössä sekä 2) miten henkilötietojen käsittelyperiaatteet rajoittavat työntekoa teknistä valvontaa etätyössä. Kolmannessa luvussa todettiin, että työnantaja voi toteuttaa teknistä valvontaa etätyössä, sillä työnantajalla on 6 artiklan 1 b kohdan nojalla lähtökohtaisesti käsittelyperuste työntekijöiden henkilötietojen käsittelylle työntekoa valvonnan yhteydessä. Työnantaja voi nähdäkseni perustella työntekoa teknisen valvonnan tarpeellisuudella työsopimuksen täytäntöönpanemiseksi. Tämän lisäksi tutkielmassa on arvioitu henkilötietojen käsittelyperiaatteiden vaikutusta tekniseen työntekoa valvontaan. Valvontaoikeuden sisältöön vaikuttavat erityisesti minimoinnin ja käyttötarkoitussidonnaisuuden periaatteet sekä lainmukaisuuden vaatimus. Käsittelyperiaatteiden keskeisiin vaikutuksiin lukeutuu, että teknisen valvonnan on oltava tarpeellista suhteessa käsittelyn tarkoitukseen. Työnantajan on sen lisäksi varmistettava siitä, että teknisessä valvonnassa käytetään menetelmää, joka puuttuu työntekijän yksityisyyden suojaan mahdollisimman vähän. Lisäksi tutkielmassa on päädytty siihen, ettei työntekijän suostumuksella ole merkitystä työntekoa teknisessä valvonnassa.

Ensisijainen keino työntekoa valvontaan on menetelmä, joka ei edellytä työntekijän henkilötietojen käsittelyä. Etätyössä työnantajan mahdollisuudet tosiasiallisesti valvoa työntekoa on nähdäkseni kuitenkin rajattu tekniseen valvontaan, minkä seurauksena arviointi siirtyy yksittäisten valvontamenetelmien sallittavuuteen. Siksi on perusteltua tarkastella, missä laajuudessa työnantaja voi kerätä tietoja työntekijöiden laitteista ja niiden käytöstä työntekoa valvonnan yhteydessä. Valvontaoikeuden sisällön arviointi valvontamenetelmittäin antaa viitteitä siitä, millä tavalla työnantaja voi toteuttaa teknistä valvontaa etätyössä.

Työnantajalla on työsuhteessa tulkintaetuoikeus, joka sisältää lähtökohtaisen oikeuden päättää työsuhteeseen soveltuvien oikeusnormien sisällön tulkinnasta.<sup>177</sup> Työntekijän on noudatettava

---

<sup>177</sup> Tulkintaetuoikeudesta ks. esim. Äimälä 2017, s. 243–244; Bruun 2022, s. 25–26.

työnantajan tulkintaa, ellei esimerkiksi työorganisaation sisäisissä neuvotteluissa tai tietosuojavaltuutetun ratkaisussa todeta toisin.<sup>178</sup> Työnantajan tapauskohtaiselle tarpeellisuusharkinnalle työnteon valvonnan järjestelyissä jää tulkintaetuoikeuden myötä suuri merkitys. Työnantajan tapauskohtaisen arvioinnin merkityksellisyys on osasyy valvontaoikeuden sisällön epäselvyyteen.<sup>179</sup> Valvontaoikeuden laajuus ja voimakkuus voivat vaihdella huomattavasti työn luonteesta riippuen.<sup>180</sup> Työnantajan on etukäteen määriteltävä, onko suunniteltu tekninen valvonta tarpeellista työnteon valvontatarkoituksessa. Valvontamenetelmän valinnan suhteen työnantajan on EDPB:n ohjeistuksen mukaan myös käytettävä ajantasaista ja asianmukaista tekniikkaa, jotta voidaan välttää henkilötietojen käsittely ja varmistaa tietojen minimointi.<sup>181</sup>

Arviointiin vaikuttaa ensinnäkin, onko työssä käytettävät laitteet työnantajan vai työntekijän omistuksessa. Etätyö voidaan myös järjestää sillä tavalla, että työntekijän on käytettävä omia laitteitaan työntekoon. Ohjelmistot työnteon valvontaan voidaan usein myös asentaa työntekijän omistamalle laitteille. Erilaiset järjestelmätekniset järjestelyt ovat yleensä työnantajan asettama edellytys, jotta etätyötä voidaan ylipäänsä suorittaa.<sup>182</sup> Työnantaja voi edellyttää, että hänen omistamiansa laitteita tai tietoliikenneyhteyksiä käytetään pelkästään työasioiden hoitamiseen ja kieltää laitteiden yksityisen käytön.<sup>183</sup> Työnantaja voi myös rajoittaa laitteiden käyttömahdollisuuksia asettamalla teknisiä rajoituksia esimerkiksi tietoverkon käytölle. Riippumatta kenen laitteilta tietoja kerätään, keskeistä arvioinnissa on, että ainoastaan tarpeellisia tietoja tulee kerätyiksi.<sup>184</sup>

WP 29 korostaa ohjeistuksessaan, että uusien tietotekniikoiden käyttöönotossa on arvioitava työnantajan liiketoiminnan suojelua koskevan oikeutetun intressin ja työntekijöiden

---

<sup>178</sup> Bruun 2022, s. 25–26.

<sup>179</sup> Teollisuusliitto 2021.

<sup>180</sup> Ks. esim. Hietala 2020, s. 37.

<sup>181</sup> EDPB 2020c, s. 22–23.

<sup>182</sup> WP 29 2017a, s. 16.

<sup>183</sup> Helle 2004, s. 205.

<sup>184</sup> WP 29 2017a, s. 23.

yksityisyyttä koskevien kohtuullisten odotusten välistä tasapainoa.<sup>185</sup> Työnantajan on arvioitava, onko käsittely tarpeen laillisen tarkoituksen toteuttamiseksi ja onko yksityisyyden suojan loukkaukset rajattu mahdollisimman vähäisiksi. WP 29 korostaa, että kotona tehtävän työn yhteydessä on huomioitava kohtuullisuuden periaatetta, erityisesti kun työelämän- ja yksityiselämän väliset rajat ovat liukuvia.<sup>186</sup>

## 5.2 Valvontaoikeuden sisältö valvontamenetelmittäin

### 5.2.1 Tietojen kerääminen näppäinlyönneistä ja hiiren liikkeistä

Ohjelmistoilla, jotka keräävät tietoja työntekijän näppäinlyönneistä sekä hiiren liikkeistä voidaan saada tietoja työntekijän aktiivisuudesta. Ensinnäkin kyse voi olla ohjelmistoista, jotka määrittelevät työntekijän aktiivisuustilan näppäimistön ja hiiren liikkeistä saatujen tietojen perusteella. Tämänkaltaista aktiivisuustilatoimintoa voidaan järjestelmäteknisesti käyttää työorganisaation viestintäalustan, kuten Microsoft Teams -alustan, yhteydessä. Tämänkaltaisesta teknisestä valvonnasta ei ole nimenomaisesti säädetty laissa, joten silloin arvioitavaksi tulee, onko valvontamenetelmän käyttö tarpeellista työnteon valvontaan. Tietoja työntekijän aktiivisuudesta voidaan pitää tarpeellisena valvontaoikeuden toteuttamisen näkökulmasta. Keskeinen kysymys on, onko tämän aktiivisuustilatoiminnon käyttö vähiten työntekijän yksityisyyteen puuttuva keino etätyössä. Aktiivisuustilatoiminnon ensisijainen tarkoitus Teams -alustalla on saada viitteitä työntekijän tavoitettavuudesta. On arvioitava, voiko tätä aktiivisuustilatoimintoa hyödyntää myös työnteon valvonnan yhteydessä.<sup>187</sup>

Tietojen kerääminen työntekijän aktiivisuustilasta on nähdäkseni tekninen valvontamenetelmä, joka ei puutu työntekijän yksityisyyden suojaan voimakkaasti, ottaen huomioon kerättyjen tietojen tyyppi. Tämän menetelmän käyttö antaa työnantajalle reaaliaikaista tietoa siitä, että työntekijä on käyttänyt hiirtään tai näppäimistöään. Kun otetaan huomioon ainoastaan

---

<sup>185</sup> WP 29 2017a, s. 4. Työntekijän kohtuullisten odotusten arvioinnissa ratkaiseva kriteeri on, mitkä olisivat objektiivisen kolmannen osapuolen kohtuulliset odotukset valvonnasta. EDPB 2020a, s. 12.

<sup>186</sup> WP 29 2017a, s. 16.

<sup>187</sup> Toinen epä tietoisuutta herättävä kysymys, vaikkakin tämän tutkielman tarkastelun ulkopuolella, on aktiivisuustilatoiminnon käyttö tavoitettavuuden varmistamiseksi. Onko työnantajalla oikeus käsitellä työntekijän henkilötietoja saadakseen tietoja työntekijän tavoitettavuudesta? Nähdäkseni tämä ei täytä tiukasti tulkittavaa tarpeellisuuden vaatimusta. Työntekijällä on siten nähdäkseni oikeus kytkeä aktiivisuustilatoiminto pois päältä. Tietojen kerääminen aktiivisuustilasta sekä esimerkiksi siitä, milloin työntekijä on viimeksi ollut ”aktiivinen” on työelämässä vakiintunut käytäntö, ja sen laillisuus on nähdäkseni otettu jokseenkin itsestään selvänä. Osittain varmasti siksi, että se on osa ohjelmistojen kanssa tulevia oletustoimintoja.

kerättyjen tietojen tyyppi, tämä valvontamenetelmä on nähdäkseni keino, joka puuttuu työntekijän yksityisyyden suojaan vain vähäisesti. Jos tämän valvontamenetelmän avulla kerättyjä tietoja tallennetaan myöhempää tarkastelua varten, on tietojen kerääminen näppäinlyönneistä ja hiiren liikkeistä nähdäkseni pidettävä käsittelyn laajuuden seurauksena tarpeettomana. Käytännössä työnantajan on kuitenkin arvioitava, voiko työnantaja valvoa työntekoa ilman henkilötietojen käsittelyä.

Nähdäkseni työnantaja ei voi tosiasiallisesti toteuttaa valvontaoikeuttaan etätyössä ilman teknistä valvontaa. Tämän perusteella tietojen kerääminen näppäimistön käytöstä ja hiiren liikkeistä aktiivisuustilan määrittelemiseksi on valvontamenetelmä, joka puuttuu vähiten työntekijän yksityisyyden suojaan, kun kyse on laitteiden ja niiden käyttöön kohdistuvasta teknisestä valvonnasta etätyössä. Microsoft Teams -alustan kaltaista aktiivisuustilatoimintoa voidaan siten nähdäkseni käyttää valvontaoikeuden toteuttamiseksi. Keskeinen edellytys tälle on kuitenkin, että työnantaja erikseen käyttötarkoitussidonnaisuuden periaatteen mukaisesti määrittelee aktiivisuustilatoiminnon tarkoitukseksi työnteon valvonnan. Työnantajan on arvioinnissaan otettava huomioon myös valvonnan kohteena olevan työn luonne. Tietojen kerääminen näppäinlyönneistä sekä hiiren liikkeistä soveltuu nähdäkseni parhaiten työhön, jonka tehtävien suorittamiseen vaaditaan tietokoneen aktiivista käyttöä. Vastakkaisesti menetelmä ei soveltuisi yhtä hyvin työhön, jonka suorittamiseen vaaditaan vain satunnaista laitteiden käyttöä.

Toiseksi tämänkaltaisiin valvontamenetelmiin kuuluvat ohjelmistot, jotka keräävät ja tallentavat tietoja näppäinlyönneistä ja hiiren liikkeistä eli niin sanotut *keylogger* -ohjelmistot. Tämänkaltaisen teknisen valvonnan avulla työnantaja voi jälkikäteen tarkistaa näppäimistön käytöstä ja hiiren liikkeistä kirjatut yksityiskohtaiset tiedot. Tietosuojatyöryhmä WP 29:n mukaan tämänkaltaisen valvontamenetelmän käyttöön liittyvä käsittely on suhteetonta verrattuna hyötyyn.<sup>188</sup> Tietosuojatyöryhmä pitää erittäin epätodennäköisenä, että työnantajalla olisi oikeutetun intressin nojalla oikeudellinen peruste työntekijän näppäinlyöntien ja hiiren liikkeiden tallentamiseen.<sup>189</sup>

---

<sup>188</sup> WP 29 2017a, s. 16.

<sup>189</sup> WP 29 2017a, s. 16.

Saksan liittovaltion työtuomioistuimen ratkaisussa 2017 käsiteltiin työnteon valvontaa juuri vastaavanlaisen ohjelmiston avulla.<sup>190</sup> Tapauksessa työnantaja oli käyttänyt ohjelmistoa kerätäkseen ja tallentaakseen näytöntallenteita työntekijöiden tietokoneilta, tarkoituksessa valvoa tietokoneiden sekä internetin käyttöä. Työntekijöitä oli sisäisen ohjeistuksen muodossa kielletty käyttämästä yrityksen verkkoyhteyttä yksityiseen käyttöön. Tuomioistuimen mukaan ohjelmiston käyttö ei kuitenkaan ollut perusteltua kansallisen lain nojalla, eikä ohjelmiston käyttöä siten voitu pitää asianmukaisena. Ohjelmiston käytön katsottiin myös loukkaavan työntekijän itsemääräämisoikeutta.<sup>191</sup>

Tämän ratkaisun ja WP 29:n ohjeistuksen perusteella *keylogger* -ohjelmistojen käyttöä työnteon valvontaan on nähdäkseni pidettävä tarpeettomana. Kun tämänkaltaista ohjelmistoa käytetään työnteon valvonnan yhteydessä, se voi täyttää käyttötarkoitussidonnaisuuden periaatteen, mutta kerättyjä tietoja ei nähdäkseni voida pitää tarpeellisina minimoinnin periaatteen mukaisesti.

## 5.2.2 Tietojen kerääminen verkkotoiminnan ja sovellusten käytöstä

Tässä kappaleessa tarkastellaan, voiko työnantaja valvoa työntekoa keräämällä tietoja työntekijöiden verkkotoiminnasta ja sovellusten käytöstä muodostuvien tietojen avulla. Työnantajalla on työnjohto-oikeutensa perusteella oikeus asettaa sääntöjä verkkoselailusta ja sovellusten käytöstä työajalla. Työnantajalla on mahdollisuus asettaa teknisiä rajoituksia työnantajan omistamille laitteille tai työnantajan internet-yhteyden käytölle.<sup>192</sup>

Verkkotoiminnasta ja sovellusten käytöstä muodostuvat tiedot ovat välitystietoja, ja kuuluvat viestien tavoin viestinnän luottamuksellisuuden piiriin.<sup>193</sup> Välitystiedoilla tarkoitetaan sähköisen viestinnän palveluista annetun lain 3 §:n 40 kohdan mukaan muun muassa henkilötietoja, joita käsitellään viestin välittämiseksi. Sähköisen viestinnän palveluista annetun lain 136–137 §:ssä säädetään viestin ja välitystietojen luottamuksellisuudesta. Lain 137 § 1 momentin mukaan välitystietojen käsittely on sallittua ainoastaan käsittelyn tarkoituksen

---

<sup>190</sup> Das Bundesarbeitsgericht 27.7.2017.

<sup>191</sup> Das Bundesarbeitsgericht 27.7.2017.

<sup>192</sup> Alapuranen 2020, s. 113.

<sup>193</sup> HE 221/2013 vp, s. 152.

vaatimassa laajuudessa eikä sillä saa rajoittaa luottamuksellisen viestin ja yksityisyyden suojaa enempää kuin on välttämätöntä.<sup>194</sup> Viestinnän luottamuksellisuus tarkoittaa sitä, ettei ulkopuoliset saa ilman erityistä perustetta käsitellä viestinnän osapuolten viestinnästä muodostavia tietoja.<sup>195</sup> Luottamuksellisuus koskee sekä viestin sisältöä että tietoa siitä, ketkä henkilöt ovat viestinnän osapuolia.<sup>196</sup>

EIT:n ratkaisussa Copland v. Yhdistynyt Kuningaskunta oli kysymys muun muassa siitä, saiko työnantaja laillisesti valvoa työntekijänsä internetin käyttöä.<sup>197</sup> Tapauksessa työnantaja oli valvonut millä verkkosivuilla työntekijä vieraili sekä vierailujen ajankohtaa, määrää ja kestoja.<sup>198</sup> Internetin käyttö yksityiseen käyttöön kuuluu ratkaisun mukaan EIS:n 8 artiklan yksityiselämän suojan piiriin.<sup>199</sup> Vaikka EIT katsoi käsittelyn loukanneen työntekijän yksityiselämän suojaa, tuomioistuin ei kuitenkaan pitänyt poissuljettuna sitä, että työntekijän verkkotoiminnan valvonta tietyissä tapauksissa on hyväksyttävän tavoitteen saavuttamisen kannalta välttämätöntä.<sup>200</sup> Nähdäkseni EIT viittaa tässä muun muassa työnantajan liikesalaisuuksien oikeudettoman leviämisen ehkäisemiseen, jolloin välitystietojen kerääminen on välttämätöntä omaisuuden suojelun näkökulmasta. Tässä yhteydessä on syytä erottaa työntekijöiden valvonta työnantajan omaisuuden suojelemiseksi ja työntekijöiden valvonta tarkoituksena valvoa työntekoa. Jokaisen omaisuuden suoja on PL 15 §:n nojalla turvattu, kun taas työnantajan valvontaoikeus on ainoastaan lain nojalla annettu oikeus. Siten puuttuminen

---

<sup>194</sup> Välitystietoja voidaan käsitellä sähköisen viestinnän palveluista annetun lain 138–144 §:n perusteella seuraaviin tarkoituksiin: viestinnän välittämiseksi ja palvelun toteuttamiseksi sekä tietoturvasta huolehtimiseksi; laskutusta varten; markkinointia varten; teknistä kehittämistä varten; tilastollista analyysia varten; väärinkäytöstopausten havaitsemiseksi, estämiseksi ja paljastamiseksi sekä teknisen vian tai virheen havaitsemiseksi.

<sup>195</sup> Nyssölä 2020, s. 176.

<sup>196</sup> Nyssölä 2020, s. 176. Viestinnän luottamuksellisuudesta työelämässä ks. Helopuro 2009, s. 29–36. Ks. myös Tietosuojavaltuutetun toimisto 2020, s. 75–95.

<sup>197</sup> Copland v. Yhdistynyt Kuningaskunta 3.4.2007.

<sup>198</sup> Copland v. Yhdistynyt Kuningaskunta 3.4.2007, tuomion 10–11 kohdat.

<sup>199</sup> Copland v. Yhdistynyt Kuningaskunta 3.4.2007, tuomion 41 kohta.

<sup>200</sup> Copland v. Yhdistynyt Kuningaskunta 3.4.2007, tuomion 44 ja 48 kohdat.

työntekijän yksityisyyden suojaan on enemmän perusteltua vetoamalla työnantajan omaisuuden suojaan kuin valvontaoikeuteen.

EIT:n ratkaisussa *Bărbulescu v. Romania* käsiteltiin vastaavasti, oliko työnantajalla oikeutta valvoa työntekijän tietoverkon käyttöä työaikana.<sup>201</sup> Työpaikalla oli voimassa yhtiön sisäiset määräykset, joiden mukaan tietoverkon käyttö henkilökohtaisiin tarkoituksiin oli kielletty.<sup>202</sup> Työnantaja oli valvonut työntekijän viestintää internetissä reaaliaikaisesti ja saanut tiedon siitä, että työntekijä oli käyttänyt työnantajan viestintäohjelmaa yksityiseen viestintään, jonka seurauksena työntekijän työsuhde oli päätetty.<sup>203</sup> EIT totesi tapauksessa, että työnantajalla on oikeutettu etu varmistaa liiketoiminnan sujuvuus.<sup>204</sup> EIT:n mukaan tämän voi toteuttaa järjestelyillä, joiden avulla voidaan valvoa, että työntekijät suorittavat työtehtäviään asianmukaisesti sekä vaadittavalla huolellisuudella.<sup>205</sup> EIT korosti ratkaisussaan, että työnantajan on valittava valvontamenetelmä, joka vähiten puuttuu työntekijän yksityisyyden suojaan.<sup>206</sup> EIT katsoi asiassa että, asianmukaista tasapainoa työntekijän yksityisyyden ja työnantajan laissa säädettyjen oikeuksien välillä ei oltu saavutettu.<sup>207</sup>

Näistä kahdesta EIT:n ratkaisusta ilmenee se, että työnantajan tulee perustella toteutetut toimenpiteet ja minimoida valvonta sellaiseen, joka puuttuu vähiten työntekijän yksityisyyden suojaan. Kumpikaan päätöksistä ei kuitenkaan kiellä työnantajia valvomasta viestintää tai internetin käyttöä.<sup>208</sup> Valvonta on kuitenkin voitava perustella tarpeellisuudella, jota työnteon valvonnan osalta ei nähdäkseni voida perustella vakuuttavasti.

---

<sup>201</sup> *Bărbulescu v. Romania* 5.9.2017.

<sup>202</sup> *Bărbulescu v. Romania* 5.9.2017, tuomion 12 kohta.

<sup>203</sup> *Bărbulescu v. Romania* 5.9.2017, tuomion 17–23 kohdat.

<sup>204</sup> *Bărbulescu v. Romania* 5.9.2017, tuomion 127 kohta.

<sup>205</sup> ”It acknowledges that the employer has a legitimate interest in ensuring the smooth running of the company, and that this can be done by establishing mechanisms for checking that its employees are performing their professional duties adequately and with the necessary diligence.” *Bărbulescu v. Romania* 5.9.2017, tuomion 127 kohta.

<sup>206</sup> *Bărbulescu v. Romania* 5.9.2017, tuomion 121.

<sup>207</sup> *Bărbulescu v. Romania* 5.9.2017, tuomion 141 kohta.

<sup>208</sup> *Copland v. Yhdistynyt Kuningaskunta* 3.4.2007, tuomion 48 kohta; *Bărbulescu v. Romania* 5.9.2017, tuomion 119–121 kohdat.

Valvontaoikeuden sisältö verkkotoiminnan ja sovellusten käytöstä muodostuvien tietojen osalta on suoraan viestintäpalvelulaissa säädetty. Työnantajalla ei ole valvontaoikeutensa nojalla oikeutta käsitellä yksittäisen työntekijän verkkoselailusta syntyviä välitystietoja.<sup>209</sup> Myös WP 29 on ohjeistossaan todennut, että työntekijän kaiken verkkotoiminnan valvonta on kohtuutonta ja loukkaa viestintäsalaisuutta.<sup>210</sup> Siten myöskään tietojen kerääminen työntekijän verkkotoiminnasta ja sovellusten käytöstä eivät täytä tarpeellisuuden vaatimusta. Työnteon valvontaa ei täten nähdäkseni voida pitää poikkeuksena puuttua työntekijän välitystietojen luottamuksellisuuteen. Työnantaja voi käsitellä välitystietoja ainoastaan lain sallimassa piirissä, kuten väärinkäytön sekä yrityssalaisuuksien oikeudettoman paljastamisen selvittämiseksi.<sup>211</sup> Vetoaminen omaisuuden suojaan perusoikeutena toimii vahvempana perusteluna puuttua työntekijän yksityisyyden suojaan, kuin lain nojalla annettuun valvontaoikeuteen vetoaminen. Välitystietojen kuulussa viestinnän luottamuksellisuuteen verkkotoiminnasta ja sovellusten käytöstä muodostuneilla tiedoilla on laaja suoja. Työnantajan keinoksi jää siten sääntöjen asettaminen sille, että työnantajan suomia laitteita ja verkkoyhteyksiä käytetään pelkästään työasioiden hoitoon.<sup>212</sup>

Näytöntallennusohjelmistot eroavat verkkotoiminnasta ja sovellusten käytöstä muodostuvien tietojen keräämisestä siten, että näytönvalvonnalla työnantaja havainnoi työntekijän laitteen näyttöä, eikä työntekijän välitystietoja. Näytöntallennusohjelmistojen käyttö on minimoinnin periaatteen näkökulmasta kyseenalaista, sillä työntekoa on mahdollista valvoa myös tavalla, joka puuttuu vähemmän työntekijän yksityisyyteen. Näiden ohjelmistojen käytön yhteydessä on ongelmana myös se, että tällöin valvotaan työntekijän verkkotoimintaa, vaikka välitystietoja ei sinänsä käsitelläkään. Näytönvalvontaohjelmistolla kerätyt tiedot ovat luonteeltaan sellaisia tietoja, jotka näkemykseni mukaan puuttuvat työntekijän yksityisyyteen voimakkaasti. Näytönvalvontaan voidaan nähdäkseni myös soveltaa WP 29:n tulkintaa siitä, että kaiken verkkotoiminnan valvonta on kohtuutonta.<sup>213</sup>

---

<sup>209</sup> Ks. myös Tietosuojavaltuutetun toimisto 2020, s. 87.

<sup>210</sup> WP 29 2017a, s. 13–14.

<sup>211</sup> Välitystietojen käsittelystä väärinkäytösten havaitsemiseksi, estämiseksi ja paljastamiseksi säädetään viestintäpalvelulain 143 §:ssä.

<sup>212</sup> Ks. Helopuro 2009, s. 48. Ks. myös Mamia 2011, s. 38.

<sup>213</sup> WP 29 2017a, s. 13–14.

Kun työnantajan työntekijöihin kohdistama valvonta on lainmukaista sopimuksen täytäntöönpanon perusteella, on arvioitava tämänkaltaisen teknisen valvonnan tarpeellisuutta. Tarpeellisena ei nähdäkseni voida pitää tietojen keräämistä työntekijän verkkotoiminnasta yksinään sillä perusteella, että on olemassa valvontamenetelmiä, jotka puuttuvat työntekijän yksityisyyden suojaan lievemmin. Työnantajan keinoiksi rajoittaa työntekijöiden verkkotoiminnan käyttöä jää nähdäkseni teknisten rajoitukset sekä sisäiset säännöt tietoverkon käyttöön. Näiden sääntöjen noudattamista työnantaja ei kuitenkaan valvontaoikeuden nojalla voi valvoa.

Välitystietojen käsittelyedellytyksille löytyy kuitenkin poikkeuksia, jotka on luoteltu viestintäpalvelulain 17 luvussa. Yksi näistä laissa säädetyistä poikkeuksista on 142 §:n mukainen tietojen kerääminen tilastollista analyysiä varten. Tietojen keräämistä tilastojen laatimista varten käsitellään kappaleessa 5.2.4.

### 5.2.3 Paikantaminen

Paikantamisen suhteen työnantaja on direktio-oikeutensa nojalla oikeutettu valvomaan, että työntekijä tekee työn sopimuksen mukaisessa paikassa, jos työn suorittamispaikasta on nimenomaisesti sovittu työsopimuksessa tai muussa sopimuksessa.<sup>214</sup> Sijaintitietojen kerääminen liittyy tarpeeseen seurata, suoritetaanko työ sille osoitetussa paikassa.<sup>215</sup>

Sijaintitiedolla tarkoitetaan viestintäpalvelulain 3 § 18 kohdan mukaan ”viestintäverkosta tai päätelaitteesta saatavaa tietoa, joka ilmaisee liittymän tai päätelaitteen maantieteellisen sijainnin ja jota käytetään muuhun tarkoitukseen kuin viestinnän välittämiseen.” Jos sijaintitietoa käytetään viestin välittämiseksi, nämä tiedot luetaan viestintäpalvelulain 3 § 40 kohdan välitystietojen määritelmään.<sup>216</sup> Paikannusjärjestelmät käyttävät ja siirtävät tietoa yleistä viestintäverkkoa käyttäen, minkä vuoksi sijaintitiedot ovat luonteeltaan usein myös välitystietoja, jolloin viestinnän luottamuksellisuutta säännökset tulevat sovellettaviksi.<sup>217</sup>

---

<sup>214</sup> HE 157/2000 vp, s. 56.

<sup>215</sup> Kurvinen 2022, s. 478–479.

<sup>216</sup> HE 221/2013 vp, s. 87–88.

<sup>217</sup> Ks. TSV 21.1.2010.

Viestintäpalvelulain 160.1 §:ssä säädetään sijaintitietojen käsittelyedellytyksistä. Pykälää ei kuitenkaan voida soveltaa sijaintitietojen keräämiseen etätyön teknisen valvonnan yhteydessä.<sup>218</sup>

Tietosuoja-asetuksen johdanto-osan 173 kohdan mukaisesti sijaintitietojen keräämiseen sovelletaan tietosuojasääntelyä, jos sähköisen viestinnän tietosuojadirektiivissä (2002/58/EY)<sup>219</sup> ei säädetä toisin.<sup>220</sup> Sijaintitietojen käsittelyyn työnteon valvonnan yhteydessä soveltuu siis tietosuojasääntely, sillä viestintäpalvelulain säännökset sijaintitietojen käsittelystä eivät sovellu paikantamiseen, kun kyse on työnteon valvonnasta. Jos sijaintitietoja käytetään viestin välittämiseksi, viestintäpalvelulain säännökset välitystietojen käsittelyedellytykset tulevat sovellettavaksi. Näin ollen sijaintitietojen keräämiseen työnteon valvonnan yhteydessä soveltuu tietosuojasääntely, ja vaihtoehtoisesti viestinnän luottamuksellisuuteen liittyvä sääntely, kun sijaintitiedot täyttävät välitystietojen määritelmän.

Jos työnantajan tarkoituksena on paikantaa työntekijöitään, tulee sijaintitietojen keräämiselle olla laillinen käsittelyperuste ja täyttää minimoinnin periaatteen vaatimukset. Sijaintitietojen kerääminen liittyy myös jokaisen liikkumisvapauteen, johon kuuluu, ettei työntekijän liikkumista saa perusteettomasti valvoa.<sup>221</sup> Työelämän tietosuojalakiin ei sisälly sijaintitietojen käsittelyä koskevia säännöksiä ja lain esitöissä todetaan, että ennen kuin viestintäpalvelulain säännöksiä soveltuu vuudesta saadaan käytännön kokemuksia, ei ole tarpeen säätää paikantamisesta erikseen työelämän kohdalla.<sup>222</sup>

Keskeinen kysymys paikantamisen suhteen on, onko sijaintitietojen kerääminen tarpeellista etätyössä työntekijän kotona. On arvioitava, voiko työnantaja valvontaoikeutensa perusteella kerätä työntekijän sijaintitietoja tämän tehdessä töitä kotoa käsin. Sijaintitietojen kerääminen voi olla perusteltua, jos työ suoritetaan kokonaan tai enimmäkseen muualla kuin työnantajan

---

<sup>218</sup> Viestintäpalvelulain 160.1 §:ää sovelletaan, kun sijaintitietoja käsitellään viestintäpalvelulain 3 §:n 10 kohdan mukaisen lisäarvopalvelun tarjoamiseksi. Esimerkiksi mobiilisovellukset, jotka perustuvat pääosin sijaintitietojen käsittelyyn, kuten reittineuvonta- tai säätiedotuspalvelut ovat viestintäpalvelulaissa tarkoitettuja lisäarvopalveluita. Kurvinen 2022, s. 471.

<sup>219</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (2002/58/EY) henkilötietojen käsittelystä ja yksityisyyden suojasta sähköisen viestinnän alalla (sähköisen viestinnän tietosuojadirektiivi). Sähköisen viestinnän tietosuojadirektiivi konkretisoituu kansallisella tasolla viestintäpalvelulailla.

<sup>220</sup> Tietosuoja-asetuksen johdanto-osan 173 kohta.

<sup>221</sup> Helopuro 2009, s. 187.

<sup>222</sup> HE 162/2003 vp, s. 36.; Ks. myös Helopuro 2009, s. 183.

tiloissa ja paikantamista pidetään tarpeellisena työnteon valvonnan yhteydessä.<sup>223</sup> Etätyönteon valvonnan yhteydessä työntekijän sijaintitietojen käsittely ei nähdäkseni täytä tarpeellisuuden vaatimusta. Sijaintitietojen kerääminen ei yksinkertaisesti ole tarpeellista valvontaoikeuden toteuttamiseen.

Vaikka paikantaminen ei sovellu tekniseksi valvontamenetelmäksi etätyön valvonnan yhteydessä, sijaintitietojen käsittelystä työelämässä on arvioitu muun muassa tietosuojavaltuutetun antamissa ratkaisuisa. Näissä ratkaisuisa arvioidaan sijaintitiedon keräämistä työaikaleimausten yhteydessä sekä sijaintitietojen käsittelyä kannettavissa tietokoneissa.<sup>224</sup> Vaikka ratkaisut koskevat vain sijaintitietojen käsittelyperiaatteita, ratkaisujen perusteluita voidaan heijastaa myös muuhun tietojenkäsittelyyn työelämässä. Nämä ratkaisut antavat viitteitä valvontaoikeuden sisällöstä myös toisenlaisten tietojen osalta, jonka vuoksi niitä on tässä syytä tarkastella tarkemmin.

Tietosuojavaltuutettu katsoi ratkaisussaan 21.1.2010, että laillisia käsittelyperusteita paikantamiselle voivat olla esimerkiksi työntekijöiden turvallisuuden varmistaminen tai resurssien ohjaaminen oikeaan paikkaan.<sup>225</sup> Tietosuojavaltuutetun mukaan työntekijän paikannus voi olla välittömästi työsuhteen oikeuksien ja velvollisuuksien kannalta tarpeellista, kun työtä tehdään muualla kuin työnantajan tiloissa.<sup>226</sup> Tietosuojavaltuutettu korostaa ratkaisussaan myös, että sijaintitietojen käsittelyltä puuttuu pääsääntöisesti asiallisesti perusteltu käyttötarkoitus, kun kyse on työoikeudellisten velvoitteiden noudattamisesta, esimerkiksi työajan valvonnasta.<sup>227</sup>

Apulaistietosuojavaltuutetun päätöksessä 5.7.2021 arvioitiin työnantajan oikeutta käsitellä työntekijöiden sijaintitietoja työaikaleimausten yhteydessä.<sup>228</sup> Työnantajan näkemyksen mukaan sijaintitietojen käsittely oli ollut tarpeellista työelämän tietosuojalain 3 §:n mukaisesti,

---

<sup>223</sup> TSV 21.1.2010. Ks. myös Eklund 2020, s. 548.

<sup>224</sup> TSV 21.1.2010; TSV 5.7.2020; TSV 31.5.2022.

<sup>225</sup> Ratkaisussa nostetaan myös esiin muita tilanteita, jossa sijaintitietojen keräämistä voidaan pitää tarpeellisena. Ks. TSV 21.1.2010.

<sup>226</sup> TSV 21.1.2010.

<sup>227</sup> TSV 21.1.2010.

<sup>228</sup> TSV 5.7.2021.

sillä mobiilisovellus työajan seurantaan ei järjestelmäteknisesti olisi toiminut ilman sijaintitiedon päälle kytkemistä.<sup>229</sup> Apulaistietosuojavaltuutetun mukaan paikantaminen oli kuitenkin tarpeetonta, sillä työajan seuranta ja työaikojen leimaaminen olisi ollut mahdollista toteuttaa myös ilman sijaintitietojen käsittelyä.<sup>230</sup> Tapauksessa oli olennaista erottaa toisistaan se, mikä on sovelluksen käyttötarkoituksen kannalta välttämätöntä ja mikä on sovelluksen käytön kannalta välttämätöntä. Apulaistietosuojavaltuutettu huomautti, että sellaisia palveluita tai järjestelmiä, joiden toiminnallisuudet eivät vastaa työnantajan tarpeita tai mahdollista tietosuojaa koskevien säännösten noudattamista ei tulisi myöskään ottaa käyttöön.<sup>231</sup>

Tässä tapauksessa työajan seuranta olisi voitu suorittaa tarvittaessa myös ilman sijaintitiedon käsittelyä, jonka vuoksi käsittely oli tarpeetonta. Huomioitavaa tässä tapauksessa oli myös se, että työntekijät olivat antaneet nimenomaisen suostumuksensa sijaintitietojen käyttöön. Työntekijän suostumus ei ole kuitenkaan peruste poiketa tarpeellisuusvaatimuksesta. Tämä ratkaisu näyttää sen, että valvontamenetelmän valinnan yhteydessä työnantajat ovat vastuussa siitä, että menetelmällä kerätään vain tarpeellisia tietoja suhteessa käsittelyn tarkoitukseen.

Apulaistietosuojavaltuutetun päätöksessä 31.5.2022 tarkasteltiin sijaintitietojen keräämistä työntekijöiden tietokoneista.<sup>232</sup> Työntekijöiden kannettavissa tietokoneissa sijaintitoiminto oli ollut automaattisesti päälle lukittuna. Asiassa arviointiin työnantajan oikeutta käsitellä työntekijöiden sijaintitietoja sekä sitä, oliko sijaintitoiminnon käyttö työntekijöiden kannettavissa tietokoneissa ollut työelämän tietosuojalain tarpeellisuusvaatimuksen mukaista. Työnantaja ei ollut määritellyt mihin tarkoitukseen sijaintitietoja kerättiin, ja käsiteltäviltä tiedoilta oli asiassa puuttunut sekä käsittelyperuste että tarpeellisuus. Myös tämän ratkaisun myötä seuraa, että työnantaja ei pääsääntöisesti saa käsitellä sijaintitietoja yksinomaan työnjohto- ja valvontaoikeutensa toteuttamiseksi.<sup>233</sup>

Tietosuojasääntely rajoittaa työnantajan oikeutta kerätä sijaintitietoja siten, että työnantajan on valittava työnteon valvontaan keino, joka puuttuu työntekijän yksityisyyden suojaan vähiten.

---

<sup>229</sup> TSV 5.7.2021.

<sup>230</sup> TSV 5.7.2021.

<sup>231</sup> TSV 5.7.2021.

<sup>232</sup> TSV 31.5.2022.

<sup>233</sup> Kurvinen 2022, s. 478.

Sijaintitiedot kuuluvat useimmiten myös välitystietojen määritelmään, minkä vuoksi työnantajan silloin on otettava huomioon viestinnän luottamuksellisuuteen liittyvät säännökset. Vaikka työnantaja voi saada viitteitä työntekijän työnteosta paikantamisella, sijaintitietojen keräämistä etätyössä työntekijän kotona ei voida nähdäkseni pitää tarpeellisenä suhteessa tarkoitukseen valvoa työntekoa.

#### 5.2.4 Tilastojen laatiminen laitteiden käytöstä

Seuraavaksi tarkastellaan, voiko työnantaja valvoa työntekoa laatimalla tilastoja työntekijöiden työnteosta. Viestintäpalvelulain 142 §:n nojalla työnantaja voi viestinnän välittäjänä käsitellä välitystietoja automaattisen tietojenkäsittelyn avulla tilastollista analyysiä varten.<sup>234</sup> Näin ollen työnantaja voi tietyin edellytyksin kerätä tietoja työnantajan tietoverkon käytöstä muodostuvista tiedoista. Edellytykset tämänkaltaiselle käsittelylle on viestintäpalvelulain 142 §:n mukaan, että analyysiä ei voida muuten tuottaa ilman kohtuutonta vaivaa ja analyysistä ei voida tunnistaa yksittäistä luonnollista henkilöä.<sup>235</sup> Lainsäädännös antaa oikeuden käsitellä yksittäisen työntekijän henkilötietoja sillä edellytyksellä, että laaditun analyysin perusteella yksittäisen työntekijän tunnistaminen ei ole mahdollista.<sup>236</sup>

Työnantajan on tässä yhteydessä otettava huomioon myös lain 137 §:n edellytykset. Viestintäpalvelulain 137 § 1 momentin mukaan välitystietojen käsittely on sallittua ainoastaan käsittelyn tarkoituksen vaatimassa laajuudessa eikä sillä saa rajoittaa luottamuksellisen viestin ja yksityisyyden suojaa enempää kuin on välttämätöntä. Välitystietojen käsittely tilastointia varten tulee myös olla asiallisesti perusteltua.<sup>237</sup> Työnantajan on tapauskohtaisesti arvioitava, voidaanko tämä tilastotarve saavuttaa muilla keinoilla, kuten anonymisoituja tietoja käyttämällä.<sup>238</sup>

Viestintäpalvelulain mukaan välitystietojen kerääminen työntekijöiden laitteiden verkkotoiminnasta ja sovellusten käytöstä työnantajan tietoverkossa on siten lähtökohtaisesti

---

<sup>234</sup> Helopuro 2009, s. 88.

<sup>235</sup> Viestintäpalvelulain 142 §:n perusteluista ks. HE 48/2008 vp, s. 17–19.

<sup>236</sup> HE 48/2008 vp, s. 19.

<sup>237</sup> Helopuro 2009, s. 91.

<sup>238</sup> HE 48/2008 vp, s. 19. Ks. myös Helopuro 2009, s. 91.

mahdollista 142 §:n nojalla. Tätä oikeutta rajoittaa kuitenkin se, että tietoja yksittäisen työntekijän työnteosta ei pykälän nojalla voida kerätä. Käsittely on 137 §:n mukaisesti myös sallittu ainoastaan käsittelyn tarkoituksen vaatimassa laajuudessa. Viestintäpalvelulain 142 §:ää ei kuitenkaan voida soveltaa muiden henkilötietojen kuin välitystietojen kohdalla. Tietosuoja-asetuksen johdanto-osan 173 kohdan mukaan, asetusta ei sovelleta tietojenkäsittelyyn, johon sovelletaan sähköisen viestinnän tietosuojadirektiivissä säädettyjä erityisiä velvoitteita, joilla on sama tavoite.<sup>239</sup> Tietosuoja-asetuksen mukaiset käsittelyn edellytykset eivät näin ollen tule sovellettavaksi, sillä välitystietojen käsittely kuuluu sähköisen viestinnän tietosuojadirektiivin nojalla annetun viestintäpalvelulain piiriin.

Nähdäkseni tilastojen laatiminen työntekijöiden käyttämien laitteiden käytöstä työnantajan tietoverkossa on lähtökohtaisesti pidettävä sallittuna valvontamenetelmänä. Tämä menetelmä ei puutu työntekijän yksityisyyden suojaan näkemykseni mukaan niin voimakkaasti, sillä yksittäistä työntekijää ei laadittujen tilastojen avulla voida tunnistaa. Tällä tavoin työnantaja voi nähdäkseni kerätä työntekijöistä kollektiivina tietoja siitä, millä tavalla työorganisaation työntekijät ovat käyttäneet työnantajan tietojärjestelmiä. Yksittäisen työntekijän yksityisyyden suojaan ei kuitenkaan nähdäkseni puututa viestintäpalvelulain 137 §:n vastaisesti, sillä laadituista tilastoista yksittäistä työntekijää ei voida tunnistaa.

### 5.3 Läsnaolon valvonta

Tämän luvun päätteeksi tarkastellaan valvontaoikeuden sisältöä läsnäolon, aktiivisuuden ja työtehokkuuden näkökulmasta. Pilkkomalla työnteon valvonnan käsite yksityiskohtaisempiin osiin luvun tarkoitus on saada syvempi ymmärrys työnantajan valvontaoikeuden sisällöstä, kun kyse on teknisestä valvonnasta etätyössä.

Perinteinen tapa valvoa työnteoa on varmistaa, että työntekijä on läsnä ennakkoon sovitussa työn suorittamispaikassa. Viitteitä työntekijän läsnäolosta etätyössä voi saada paikantamisen avulla. Tässä tarkoituksessa on selvitettävä, mikä on vähiten työntekijän yksityisyyteen puuttuva tekninen valvontamenetelmä läsnäolon valvontaan etätyössä.

Työnantajan näkökulmasta kätevin tapa valvoa työntekijän läsnäoloa olisi paikantaminen. Valvonta paikantamisen avulla on kuitenkin ongelmallista johtuen sijaintitietojen vaikutuksista

---

<sup>239</sup> Tietosuoja-asetuksen johdanto-osan 173 kohta. Ks. sähköisen viestinnän tietosuojadirektiivin soveltamisalasta ja suhteesta tietosuoja-asetukseen Dumortier 2016, s. 251–252.

työntekijän yksityisyyden suojaan. Vaikka työnteon tekniselle valvonnalle on tietosuoja-asetuksen mukainen käsittelyperuste, sijaintitietojen tarpeellisuus työnteon valvontaan ei nähdäkseni täytä tarpeellisuuden vaatimusta. Tätä tukee myös tietosuojavaltuutetun ratkaisukäytäntö, jonka mukaan paikantaminen direktio-oikeuden perusteella ei ole pääsääntöisesti hyväksyttävää.<sup>240</sup> Vaikka työnantajalla on oikeus varmistaa, että työntekijä suorittaa työtehtäviään siihen sovitussa paikassa, työntekijän henkilötietojen suoja syrjäyttää työnantajan oikeuden työnteon valvontaan etätyössä.

Työntekijän sijaintitietoihin soveltuvat henkilötietojen suojan lisäksi myös viestinnän luottamuksellisuuteen liittyvä sääntely, sillä sijaintitiedot täyttävät usein myös välitystietojen määritelmän. Yksilön sijaintitietojen kerääminen on katsottu puuttuvan myös perustuslaissa turvattuun liikkumisvapauteen,<sup>241</sup> josta seuraa, että sijaintiedot nauttivat laajaa suojaa. Näin ollen työnantajalla ei ole nähdäkseni oikeutta valvoa kotona olevan työntekijän läsnäoloa valvontaoikeuden nojalla.

#### **5.4 Aktiivisuuden valvonta**

Aktiivisuuden valvonnan tarkoitus on varmistaa, että työntekijä hoitaa hänelle osoitettuja tehtäviä työaikanaan. Tietoja työntekijöiden aktiivisuudesta voidaan saada esimerkiksi keräämällä tietoja näppäinlyönneistä sekä hiiren liikkeistä ja työntekijöiden verkkotoiminnasta sekä sovellusten käytöstä.

Tietoja aktiivisuudesta on nähdäkseni mahdollista kerätä työorganisaatiossa käytettävien ohjelmistojen aktiivisuustoimintojen avulla. Tiedot etätyöntekijän aktiivisuudesta on jatkuvasti näkyvillä työnantajalle, minkä avulla työnantaja voi valvoa työntekijöiden aktiivisuutta työaikana. Microsoft Teams -aktiivisuustilatoiminnon ensisijainen tarkoitus on saada viitteitä työntekijän tavoitettavuudesta työaikana.<sup>242</sup> Aktiivisuustoiminnon ensisijainen tarkoitus ei siis ole työnteon valvonta. Käyttötarkoitussidonnaisuuden ja läpinäkyvyyden periaatteiden mukaan työnantaja ei voi valvoa työnteoa aktiivisuustoiminnolla, ellei hän erikseen ilmoita, että aktiivisuustoimintoa käytetään työnteon valvontaan.

---

<sup>240</sup> TSV 31.5.2022.

<sup>241</sup> Helopuro 2009, s. 187.

<sup>242</sup> Aktiivisuuden valvonnasta Microsoft Teams -alustalla ks. Microsoft Teams ja Närhi 2022, s. 8–13.

Tässä yhteydessä on arvioitava, minkälaisien valvontamenetelmien avulla työnantaja voi varmistaa, että työntekijät tekevät heille osoitetut tehtävät ja toimivat työnantajan määräysten ja ohjeiden mukaisesti. Tutkielman tarkastelun kohteena olevista teknisistä valvontamenetelmistä tietojen kerääminen työntekijän näppäinlyönneistä ja hiiren liikkeistä on menetelmä, joka näkemykseni mukaan puuttuu vähiten työntekijän yksityisyyden suojaan. Tämä menetelmä on nähdäkseni myös suhteellista työnantajan oikeuteen valvoa työntekoa. Kyseinen menetelmä ei kuitenkaan välittömästi kerro työntekijän työnteosta, sillä työntekijä voi käytännössä myös vain liikutella hiirtään tasaisin väliajoin ilman varsinaista työntekoa. Tätä menetelmää käyttäessä työnantaja saa kuitenkin viitteitä siitä, että työntekijä on tietokoneen äärellä työaikanaan. Siten tämä aktiivisuustilan valvonta on nähdäkseni tekninen valvontamenetelmä, joka täyttää tietosuojasääntelyn vaatimukset. Työnantajalla on nähdäkseni käsittelyperuste työnteon tekniseen valvontaan, ja kaikista tässä tutkielmassa tarkasteltujen menetelmien kesken, tämä menetelmä myös täyttää minimoinnin periaatteen. Tietojen keräämistä työntekijän aktiivisuudesta voidaan nähdäkseni pitää tietona, joka on tarpeen sekä sopimuksen täytäntöönpanemiseksi että työnantajan valvontaoikeuden toteuttamiseksi.

Tietojen kerääminen työntekijän aktiivisuustilasta on nähdäkseni menetelmä työnteon valvontaan, mikä täyttää lähtökohtaisesti minimoinnin periaatteen vaatimuksen. Tarpeellisuuteen vaikuttaa tietenkin myös tapauskohtaisuus. Sellaisessa työssä, joka perustuu jatkuvaan laitteiden, kuten tietokoneen käyttöön, tämänkaltaisen valvontamenetelmä soveltuu hyvin. Menetelmän soveltuvuus ei kuitenkaan sovellu yhtä hyvin työhön, jossa laitteiden käyttö on satunnaisempaa. Näissä tilanteissa menetelmä ei anna viitteitä työntekijän aktiivisuudesta yhtä tarkasti.

Aktiivisuustilatoiminnon käyttö työnteon valvontaan on kuitenkin nähdäkseni rajoitettu reaaliaikaiseen valvontaan. Nähdäkseni mikäli tietoja aktiivisuustilasta tallennetaan myöhempää käyttöä varten, näihin tietoihin on sovellettava välitystietojen käsittelyä koskevia säännöksiä. Reaaliaikaisen valvonnan rajoitu ei työnantajan näkökulmasta aikariippumattomien työtehtävien lisääntyessä ainakaan edesauta työnantajan mahdollisuuksia valvoa työntekoa. Reaaliaikainen valvonta voi tietyissä tapauksissa kuitenkin käytännössä olla tunkeilevampaa kuin tietojen tallentaminen ja poistaminen automaattisesti tietyn ajan päästä.<sup>243</sup> Tässä yhteydessä on myös otettava huomioon, voiko työntekijän jatkuva valvonta

---

<sup>243</sup> EDPB 2020a, s. 11.

aktiivisuustilatoiminnon avulla voi ylittää tarpeellisuuden vaatimuksen kerättyjen tietojen laajuuden perusteella. Tallennettuja tietoja työnantaja ei välttämättä ikinä tarkastele ennen kuin ne automaattisesti poistetaan, jolloin työntekijän yksityisyyteen ei käytännössä puututa lainkaan.

Työnteon valvonta niin sanotuilla *keylogger* -ohjelmistoilla on nähdäkseni pidettävä valvontaoikeuden piirin ulkopuolella. Näppäinlyöntien ja hiiren liikkeiden kerääminen ja tallentaminen on perusteltavissa työnteon valvonnan tarkoituksessa, mutta tämä puuttuu siitä huolimatta työntekijän yksityisyyden suojaan liiallisesti. Siten sitä on nähdäkseni pidettävä suhteettomana aktiivisuuden valvonnan yhteydessä. Verkkotoiminnan ja sovellusten käytöstä muodostuvat tiedot ovat välitystietoja, minkä vuoksi tämänkaltaisen valvonta on nimenomaisesti kielletty työnteon valvonnan yhteydessä. Tämänkaltaisia menetelmiä ei siten voida käyttää aktiivisuuden valvontaan. Sama koskee näytönvalvontaa, jota on lisäksi nähdäkseni pidettävä suhteettomana aktiivisuuden valvontaan.

Tietoja työntekijän aktiivisuudesta voidaan siis nähdäkseni tietyin edellytyksin kerätä aktiivisuustilatoiminnon avulla. Ottaen huomioon työnantajan oikeuden valvoa työntekoa, tietojen kerääminen näppäimistön käytöstä ja hiiren liikkeistä aktiivisuustilan määrittelyä on nähdäkseni valvontamenetelmä, joka puuttuu vähiten työntekijän yksityisyyden suojaan, kun kyse on laitteiden ja niiden käyttöön kohdistuvasta teknisestä valvonnasta etätöissä.

## **5.5 Työtehokkuuden valvonta**

Tässä kappaleessa tarkastellaan, onko työnantajalla keinoja valvoa työntekoa keräämällä tietoja työntekijän työtehokkuudesta teknisin menetelmin. Joustavien työaikajärjestelyjen yleistymisestä seuraa, että työnantajalla ei ole aina mahdollista valvoa työntekijöitä reaaliajassa. Viestintäpalvelulain 142 §:n mukaan työnantaja voi laatia tilastoja työtehokkuudesta, kuitenkin sillä edellytyksellä, ettei yksittäistä työntekijää voida tunnistaa tilastojen perusteella. Työtehokkuuden valvonta on siis rajoitettu välitystietojen keräämiseen työnantajan tietoverkoista, ja laaditut tilastot saavat sisältää tietoa työntekijöiden työnteosta ainoastaan kollektiivina. Työtehokkuuden valvonnassa kyse on valvonnasta, joka suoritetaan jälkikäteen.

Viestintäpalvelulain nojalla työnantajalla on nähdäkseni oikeus kerätä työntekijöiden välitystietoja kollektiivina. Laadituista tilastoista ei saa tunnistaa yksittäistä työntekijää, joten

tämänkaltaisella työtahokkuuden valvonnalla ei nähdäkseni puututa yksityisyyden suojaan viestintäpalvelulain 137 §:n vastaisesti. Yksittäisten työntekijöiden työtahokkuudesta työnantaja ei voi kuitenkaan viestintäpalvelulain 142 §:n nojalla kerätä välitystietoja. Tämä rajoittaa työtahokkuuden valvonnan työntekijöihin kollektiivina. Yksittäisten työntekijöiden kohdalla työtahokkuuden arvioinnin keinoihin jää esimerkiksi työn tuloksen laadullinen arviointi ja työn lopputulokseen liittyvät raportoinnit.

## 6 Lopuksi

Tutkielman tarkoituksena on ollut tulkita työnantajan valvontaoikeuden sisältöä, kun kyse on työnteon teknisestä valvonnasta etätyössä työntekijän kotona. Tässä luvussa tarkastellaan, voidaanko tutkielman katsoa täyttäneen tarkoituksensa. Luvussa kerrataan tutkielman keskeinen sisältö ja siihen kuuluvat johtopäätökset.

Ensimmäisessä luvussa käsiteltiin tutkielman taustaa, jonka tarkoituksena oli luoda käsitys tarkastelun kohteena olevasta tutkimusongelmasta. Luvussa esiteltiin tutkielman tarkoitus, tutkimuskysymys, rajaukset, käytettävä metodi, lähdeaineisto sekä rakenne. Covid 19-pandemian seurauksena etätyöstä on tullut vakiintunut tapa organisoida työtä, ja digitalisaatio on lisännyt työnantajan tietojenkäsittelytapoja. Sen lisäksi itsenäisen aika- ja paikkariippumattoman työn lisääntymisen seurauksena valvontaoikeuden toteutumisen luonne on muuttunut. Valvontaoikeuden merkitys on ajan myötä siirtynyt konkreettisesta valvonnasta työnantajan mahdollisuuden valvoa työntekoa. Vaikka työnteon valvonta on tilastojen valossa vähäistä, on sitä tärkeää tutkia oikeudellista näkökulmasta. Suomalaisessa työelämässä konkreettisen valvonnan vähäisyys perustuu osittain työsuhteen osapuolten väliseen luottamukseen työnteon sujuvuudesta. Osasy syy vähäiselle valvonnalle voi olla myös epäselvä oikeustila. Työntekoa ei valvota, sillä työnantaja on ensinnäkin epävarma siitä, täyttääkö työnteon tekninen valvonta siihen soveltuvan sääntelyn vaatimukset. Kysymyksen selvittämisen jälkeen on vielä arvioitava mahdollisesti vielä haastavampaa kysymystä, millä tavalla työntekoa voidaan valvoa työntekijän kotona.

Tutkielmassa työnantajan valvontaoikeuden sisältöä on tulkittu lainopillisen metodin avulla. Tässä yhteydessä voimassa olevaa oikeutta on systematisoitu työnantajan valvontaoikeuteen vaikuttavan sääntelyn osalta. Työnantajan valvontaoikeuden sisältöön etätyössä soveltuu moninainen sääntely, mikä vaikeuttaa aiheen ymmärrettävyyttä.

Toisessa luvussa tarkasteltiin lähemmin työnantajan valvontaoikeutta ja sen perusteella toteutettavaa työnteon teknistä valvontaa. Työnantajan valvontaoikeuteen kuuluu oikeus valvoa työntekoa. Luvun pyrkimyksenä oli esitellä, miten työnteon tekninen valvonta voi käytännössä esiintyä etätyössä. Luvussa työnteon valvonnan käsite jaettiin läsnäolon, aktiivisuuden ja työtehokkuuden käsitteisiin. Käsitteen jakamisen tarkoituksena on ollut mahdollistaa työnteon valvonnan käsitteen syvällisempi tarkastelu. Tutkielmassa tarkasteltiin lähemmin valvontamenetelmiä, jotka perustuvat tietojen keräämiseen työntekijöiden käyttämistä laitteista

ja niiden käytöstä. Valvontamenetelmät jaettiin seuraaviin kategorioihin: a) tietojen kerääminen näppäinlyönneistä ja hiiren liikkeistä, b) tietojen kerääminen verkkotoiminnan ja sovellusten käytöstä, c) paikantaminen sekä d) tilastojen laatiminen työssä käytettävien laitteiden käytöstä.

Kolmannessa luvussa tarkastelun kohteena oli teknisen valvonnan laillisuus etätyössä. Työnteon valvontaa rajoittavat ensisijaisesti työntekijän yksityisyyden suoja sekä siihen kuuluva tietosuojasääntely. Luvussa todettiin, että työntekijällä on oikeus yksityisyyden suojaan myös työajalla, vaikka tämä suoja kaventuukin työntekijän oikeuksien nojalla. Kotirauhan suoja merkitsee, että työnteon valvonta ei voi olla niin laajaa ja yksityiskohtaista kuin työnantajan tiloissa. Työntekijän yksityisyyden suoja tarkoittaa tässä yhteydessä keskeisesti sitä, että työnantaja saa valvoa työntekoa ainoastaan keinolla, joka puuttuu vähiten työntekijän yksityisyyteen ja henkilötietojen suojaan.

Työnteon tekniseen valvontaan vaikuttaa keskeisesti tietosuojasääntely, sillä tekninen valvonta tarkoittaa käytännössä aina henkilötietojen käsittelyä. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan on teknisen valvonnan yhteydessä täytettävä tietosuojasääntelyn vaatimukset. Luvussa todettiin, että tietosuojasääntely rajoittaa työnantajan valvontaoikeuden sisältöä merkittävästi, minkä seurauksena myös tekniset valvontamahdollisuudet ovat rajallisia. Teknisen valvonnan laillisuus merkitsee olennaisesti sitä, että sille on oltava jokin tietosuoja-asetuksen 6 artiklassa mainittu käsittelyperuste. Luvussa tarkasteltiin henkilötietojen käsittelyä tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 f kohdan oikeutetun edun sekä 6 artiklan 1 b kohdan sopimuksen täytäntöönpanemisen perusteella. Työntekijän yksityisyyden suoja merkitsee, ettei oikeutettua etua nähdäkseni voida pitää käsittelyperusteena työnteon tekniselle valvonnalle. Sopimuksen täytäntöönpanemisen tarpeellisuuden kohdalla todettiin sen sijaan, että sitä voidaan pitää työnteon valvonnan yhteydessä sovellettavana käsittelyperusteena. Tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 b kohtaa ei nähdäkseni tule yhtä kevyin perustein syrjäytetyksi työntekijän perusoikeuksien nojalla kuin asetuksen 6 artiklan 1 f kohta. Nähdäkseni tosiasiallinen mahdollisuus valvoa itse työntekoa on tosiasiallisesti toteutettavissa lähtökohtaisesti ainoastaan teknisin menetelmin. Tämän vuoksi tekninen työnteon valvonta täyttää nähdäkseni tarpeellisuuden sopimuksen täytäntöönpanemiseksi. Luvun tarkoituksena oli vastata kysymykseen, voiko työnantaja toteuttaa teknistä valvontaa etätyössä. Koska työnteon valvonnalle on tietosuoja-asetuksessa säädetty käsittelyperuste, on tähän kysymykseen nähdäkseni vastattava myönteisesti.

Neljännessä luvussa arvioitiin, miten henkilötietojen käsittelyperiaatteet rajoittavat työnteon teknistä valvontaa. Valvontaoikeuden sisältöön vaikuttavat erityisesti minimoinnin, lainmukaisuuden sekä käyttötarkoitussidonnaisuuden periaatteet. Luvussa tarkasteltiin periaatteiden sisältöä sekä sitä, miten ne vaikuttavat työnteon tekniseen valvontaan. Lainmukaisuuden periaate täyttyy lähtökohtaisesti sillä perusteella, että työnantaja noudattaa tietosuojasääntelyn säännöksiä. Lainmukaisuuden periaatteeseen kuuluu tietosuoja-asetuksen mukaan myös kohtuullisuuden periaate. Henkilötietojen käsittelyn on työnteon valvonnan yhteydessä oltava kohtuullista ja vastattava työntekijän kohtuullisia odotuksia yksityisyyden suojasta. Käyttötarkoitussidonnaisuuden periaatteen mukaan käsittelylle on oltava nimenomainen ja laillinen tarkoitus. Käyttötarkoitussidonnaisuuden periaate saa konkreettisemman sisältönsä tietosuoja-asetuksen 6 artiklasta, josta ilmenee käsittelyn perusteet. Käyttötarkoitussidonnaisuus työnteon teknisen valvonnan yhteydessä tarkoittaa tietosuoja-asetuksen perusteella, että sen käsittelyn tarkoituksiksi määritellään tarpeellisuus sopimuksen täytäntöönpanemiseksi. Viimekädessä työnantajan on kuitenkin osattava määritellä henkilötietojen keräämisen tarkoituksiksi nimenomaan valvontaoikeuden toteuttamisen. Käytännön esimerkkinä tästä on apulaistietosuojavaltuutetun päätös 5.7.2021, jossa sijaintitietojen kerääminen ei ratkaisun mukaan ollut tarpeellista, kun tarkoituksena oli työajan seuraaminen.

Luvussa todettiin, että laillisuuden vaatimuksen ja käyttötarkoitussidonnaisuuden periaatteen lisäksi keskeisimmäksi periaatteeksi muodostuu tietosuoja-asetuksen 5 artiklan 1 c kohdan minimoinnin periaate. Minimoinnin periaatteen mukaan kerättävien tietojen on oltava tarpeellisia suhteessa käsittelyn tarkoitukseen. Tarpeellisuusarvioinnissa on keskeistä selvittää, mikä valvontamenetelmä puuttuu työntekijän yksityisyyden suojaan mahdollisimman vähän. EIT:n ratkaisukäytännöstä ilmenee myös, että mitä enemmän jokin keino puuttuu työntekijän yksityisyyteen, sitä vahvemman perusteen käsittely vaatii. Minimoinnin periaate on ilmaistu myös työelämän tietosuojalain 3 §:ssä, jonka avulla tietosuoja-asetusta on täsmennetty työelämän tarpeisiin. Lain 3 §:n tarpeellisuusvaatimuksen mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen. Kansallinen säännös vaikuttaa kuitenkin olevan tiukempi ja näin ollen ristiriidassa tietosuoja-asetuksen minimoinnin periaatteen kanssa. Koska henkilötietojen käsittelyyn sovellettavat säännökset ratkaistaan viime kädessä tietosuoja-asetuksen mukaisesti, tässä tutkielmassa käsittelyn tarpeellisuutta arvioitiin keskittyen tietosuoja-asetuksen minimoinnin periaatteeseen.

Neljannen luvun lopussa käsiteltiin myös suostumuksen merkitystä teknisen valvonnan yhteydessä. Suostumus toimii huonosti käsittelyperusteena, sillä työsuhteessa työntekijä on usein alisteisessa asemassa. Työsuhteen osapuolten välisestä epätasapainosta seuraa, että työntekijän suostumusta ei lähtökohtaisesti voida pitää vapaaehtoisena. Myös työelämän tietosuojalain 3 § rajoittaa suostumuksen vaikutusta säätämällä, että tarpeellisuudesta ei voida poiketa suostumuksella. Luvussa tarkasteltiin, voisiko suostumuksella olla merkitystä lisävaatimuksena käsittelylle yksittäistapauksissa. Työelämän tietosuojalain 4 §:n mukaan, tietosuoja-asetuksesta poiketen, henkilötiedot on kerättävä lähtökohtaisesti työntekijältä itseltään, ja jos tietoja kerätään muualta, on siihen saatava työntekijän suostumus. Euroopan tietosuojaryhmän ohjeistuksen mukaan myös työntekijää havainnoimalla saadut tiedot on katsottava kerätyiksi työntekijältä itseltään. Työnteon valvonnassa on pitkälti kyse työntekijöiden havainnoimisesta, joten näin ollen työntekijän suostumusta ei ylipäänsä vaadittaisi työnteon tekniseen valvontaan. Näin ollen kappaleen lopuksi todettiin, että suostumuksella ei nähdäkseni ole nimenomaista merkitystä henkilötietojen keräämisessä työnteon teknisen valvonnan yhteydessä. Työnantajan on noudatettava läpinäkyvyyden periaatetta sekä yhteistoimintalain menettelysäännöksiä teknisen valvontamenetelmän käyttöönotossa, mutta suostumuksella ei nähdäkseni ole kuitenkaan merkitystä työnteon teknisen valvonnan toteuttamisessa.

Viidennessä luvussa käsittelyn kohteena oli valvontaoikeuden sisällön tapauskohtainen arviointi. Luvun tarkoituksena oli yhdistää tutkielman aiempien kappaleiden lopputulemat ja arvioida tutkielman tutkimuskysymystä. Luvussa tarkasteltiin työnantajan vastuulla olevaa tapauskohtaista arviointia teknisen valvonnan käyttöönotossa. Työnantajan tulkintaetuoikeuden perusteella työnantajalla on lähtökohtainen oikeus tulkita työoikeudellisten normien sisältöä, mikä merkitsee, että työnantajan tapauskohtaiselle harkinnalle jää iso merkitys työnteon valvonnan käytännön järjestelyissä. Luvussa käsiteltiin tutkielman tarkastelun kohteena olevia valvontamenetelmiä tarkoituksena selvittää, millä tavalla työnantaja voi valvoa työntekoa teknisin menetelmin.

Työnteon valvonnan yhteydessä työnantaja voi ensinnäkin haluta kerätä tietoja muun muassa työntekijöiden näppäinlyönneistä ja hiiren liikkeistä. Tarkastelun kohteena olevista menetelmistä tietojen kerääminen työntekijän aktiivisuustilasta on nähdäkseni keino, joka puuttuu vähiten työntekijän yksityisyyteen. Tämänkaltaisen tiedon keräämisen myötä työnantaja saa viitteitä työntekijän työnteosta ilman, että työntekijän verkkotoimintaa ja sovellusten käyttöä valvotaan suhteettomasti. Vastaus kysymykseen, millä tavalla työnantaja

voi toteuttaa teknistä valvontaa etätöissä on nähdäkseni tietojen kerääminen työntekijän näppäinlyönneistä ja hiiren liikkeistä aktiivisuustilatoiminnon toimivuuden mahdollistamiseksi. Vastaukseen on kuitenkin suhtauduttava varauksella, sillä valvontaoikeuden sisältöön vaikuttaa työn luonne yksittäistilanteissa. Tämä valvontatapa soveltuu parhaiten työhön, jonka toimenkuvaan kuuluu laitteiden, kuten tietokoneen toistuva käyttö. Jos työhön käytetään vain satunnaisesti laitteita, ei tämä menetelmä soveltuisi tarkan tiedon keräämiseen työntekijän aktiivisuudesta.

Tällä hetkellä yleisesti työpaikoilla käytössä oleva Microsoft Teams on yhteistyö- ja viestintäalusta, jossa tämänkaltainen aktiivisuustilatoiminto on oletusasetuksena kytkettynä päälle. Teams -alustalla aktiivisuustilatoimintoa käytetään pääasiallisesti tarkoituksena saada tietoja työntekijöiden tavoitettavuudesta työorganisaation sisällä. Aktiivisuustoiminnon ensisijainen tarkoitus ei siten ole työnteon valvonta. Tämän perusteella aktiivisuustilatoimintoa ei voida käyttää työnteon valvontaan, ellei työnantaja ole nimenomaisesti yksilöinyt sen käyttötarkoitukseksi työnteon valvonnan.

Suurin osa tutkielmassa tarkastelun kohteena olevista valvontamenetelmistä ei nähdäkseni täytä tarpeellisuuden vaatimusta. *Keylogger* -ohjelmistot ovat nähdäkseni kohtuuttomia, sillä keräämisen lisäksi ne myös tallentavat tiedot yksittäisten työntekijöiden näppäinlyönneistä ja hiiren liikkeistä. Verkkotoiminnasta muodostuviin tietoihin soveltuu viestinnän luottamuksellisuus. Tietoverkon käytöstä muodostuvat tiedot ovat viestintäpalvelulain mukaisesti välitystietoja, minkä seurauksena verkkotoiminnasta muodostuvia tietoja voidaan käsitellä vain, jos lailla niin erikseen säädetään. Välitystietojen käsittely valvontaoikeuden toteuttamiseksi ei kuulu näihin laissa säädettyihin poikkeuksiin kerätä välitystietoja.

Näytönvalvontaohjelmistojen osalta työntekijän välitystietoja ei suoraan kerätä. Näytönvalvontaa voidaan kuitenkin pitää teknisenä valvontamenetelmänä, joka puuttuu voimakkaasti työntekijän yksityisyyteen, sillä menetelmän avulla työnantaja voi seurata kaikkea, mitä työntekijä tekee laitteellaan työaikanaan. Näytönvalvontaohjelmistolla kerätyt tiedot ovat luonteeltaan tietoja, jotka puuttuvat työntekijän yksityisyyteen voimakkaasti. Tällöin menetelmää on nähdäkseni pidettävä suhteettomana, eikä näytönvalvonta nähdäkseni täytä myöskään tiukasti tulkittavaa tarpeellisuuden vaatimusta.

Valvomalla työntekijän sijaintia työnantaja voi saada viitteitä myös työnteosta. Paikantaminen on yleinen tapa valvoa työntekoa, kun työtä tehdään työnantajan tiloissa. Tutkielmassa

todettiin, ettei paikantamista voida pitää tarpeellisena työnteon valvonnassa. Paikantaminen voi olla tietyissä tapauksissa perusteltua, mutta ei kuitenkaan työnteon valvontaan etätyössä. Paikantamiseen soveltuu tietosuojasääntelyn lisäksi tietyin edellytyksin myös viestintäpalvelulaki. Sallitut tilanteet paikantamiseen, jotka on lueteltu viestintäpalvelulaissa, eivät myöskään sovellu, kun sijaintitietoja kerätään työnteon valvontaan.

Tutkielman aiheen kannalta relevantit tietosuojavaltuutetun ratkaisut liittyvät pääosin sijaintitietojen keräämiseen. Ratkaisuista ilmenee kuitenkin kannanottoja työelämän tietosuojalain tarpeellisuusvaatimuksen sisällöstä sekä käyttötarkoitussidonnaisuudesta. Ratkaisun perusteluita voidaan heijastaa myös toisen tyyppisten tietojen keräämiseen teknisen valvonnan yhteydessä, minkä vuoksi ratkaisut ovat nähdäkseni aiheen kannalta keskeisessä asemassa.

Tutkielmassa tarkasteltiin myös tilastojen laatimista työntekijöiden laitteiden käytöstä muodostuneista tiedoista. Kyse oli siten siitä, onko työnantajalla oikeus laatia tilastoja työnantajan työntekijöiden työnteosta teknisin menetelmin. Tilastollisen analyysin laatiminen työnantajan tietoverkoista muodostuneista tiedoista on mahdollista viestintäpalvelulain 142 §:n perusteella. Edellytykset käsittelylle viestintäpalvelulain 142 §:n nojalla ovat, että analyysiä ei voida muuten tuottaa ilman kohtuutonta vaivaa eikä analyysistä voida tunnistaa yksittäistä luonnollista henkilöä. Lainsäännöksen perusteella työnantajalla on nähdäkseni peruste kerätä työntekijöiden välitystietoja kollektiivina. Kerättävät tiedot on kuitenkin rajoitettu viestintäpalvelulaissa 3 § 40 kohdan tarkoitettuihin välitystietoihin, kuten verkkotoiminnasta ja sovellusten käytöstä muodostuviin tietoihin. Viestintäpalvelulain 137 §:n mukaan välitystietojen käsittely on sallittua kuitenkin ainoastaan käsittelyn tarkoituksen vaatimassa laajuudessa eikä sillä saa rajoittaa luottamuksellisen viestin tai yksityisyyden suojaa enempää kuin on välttämätöntä. Yksittäistapauksissa on siis myös huomioitava, minkälainen käsittely on sallittua suhteessa tarkoitukseen valvoa työntekoa. Nähdäkseni tilastojen laatimista työntekijöiden käyttämien laitteiden käytöstä on pidettävä lähtökohtaisesti sallittuna työnteon valvonnan yhteydessä. Tämä menetelmä ei myöskään puutu työntekijän yksityisyyden suojaan voimakkaasti, sillä yksittäistä työntekijää ei laadittujen tilastojen avulla voida tunnistaa. Tällä tavoin työnantaja voi muun muassa kerätä tietoja siitä, millä tavalla työorganisaation työntekijät ovat käyttäneet työnantajan tietojärjestelmiä.

Tekniset menetelmät työnteon valvontaan ovat siis vähäisiä. Tämä johtuu jo yksinään siitä, että työnantajan on käytettävä sitä keinoa, joka puuttuu yksityisyyden suojaan vähiten. Tämä

rajoittaa käytettävien valvontamenetelmien määrää. Tekniseen valvontaan soveltuva sääntely ei anna selvää vastausta sille, millä menetelmillä työnantaja voi toteuttaa valvontaoikeuttaan. Arviointi siitä, mikä on vähiten yksityisyyteen puuttuvaa keino, on kuitenkin aina tapauskohtaista ja vaihtelee muun muassa työn luonteen, alan sekä työtehtävien mukaan. Tutkielmassa käsiteltyjä valvontamenetelmiä on arvioitu sellaisten työtehtävien mukaan, joille keskeistä on tietotekniikan toistuva käyttö.

Viidennessä luvussa työnteon valvonnan käsite jaettiin myös läsnäolon, aktiivisuuden ja työtehokkuuden valvonnan alakäsitteisiin. Tämän jaon tarkoituksena oli jakaa työnteon valvonnan käsite yksityiskohtaisempiin osiin, mikä edesauttoi valvontaoikeuden sisällön tarkempaa tarkastelua.

Läsnäolon valvonnan suhteen olen tarkastellut, voiko työnantaja valvoa, että työntekijä on ennakkoon sovitussa työntekopaikassa. Tekniset valvontamenetelmät läsnäolon suhteen rajoittuvat paikantamiseen. Tutkielmassa on todettu, ettei sijaintitietoja voida kerätä valvontaoikeuden toteuttamiseksi. Näin ollen läsnäolon valvontaa teknisen valvonnan menetelmin on nähdäkseni pidettävä tarpeettomana etätyössä työntekijän kotona.

Varsinaiseen työnteon valvontaan kuuluu tietojen kerääminen työntekijän aktiivisuudesta. Näin ollen työnantaja voi valvoa, että työntekijä hoitaa hänelle osoitettuja tehtäviä työaikanaan. Tutkielmassa tarkasteltiin, voiko työnantaja valvoa työntekijän aktiivisuutta joko keräämällä tietoja työntekijän näppäinlyönneistä ja hiiren liikkeistä tai verkkotoiminnasta muodostuvien tietojen perusteella. Tietojen keräämistä verkkotoiminnasta ja sovellusten käytöstä ei voida pitää tapana, jolla työnantaja saa kerätä tietoja työntekijän aktiivisuudesta viestintäpalvelulain mukaisten rajoitusten myötä. Tiivistetysti työnantajalla ei ole oikeutta käsitellä työntekijän laitteiden käytöstä muodostuneita välitystietoja yksittäisen työntekijän työnteon valvontaan etätyössä. Nähdäkseni keino aktiivisuuden valvontaan on tietojen kerääminen työntekijän näppäinlyönneistä ja hiiren liikkeistä aktiivisuustilatoiminnon käytön mahdollistamiseksi. Aktiivisuustilan reaaliaikaisella seurannalla työnantaja voi nähdäkseni valvoa työntekijän aktiivisuutta työaikana. Nähdäkseni tämä menetelmä mahdollistaa työnantajalle vaihtoehdon tosiasiallisesti valvoa työntekoa etätyössä kuitenkin puuttumatta suhteettomasti työntekijän yksityisyyden suojaan. Tämänkaltainen tekninen menetelmä työnteon valvontaan täyttää nähdäkseni minimoinnin periaatteen vaatimuksen siitä, että käsiteltävien henkilötietojen on oltava asianmukaisia, olennaisia ja rajoitettuja siihen, mikä on tarpeellista suhteessa niihin tarkoituksiin, joita varten niitä käsitellään. Työnantaja ei kuitenkaan nähdäkseni voi käsitellä

näppäinlyönneistä ja hiiren liikkeistä muodostuneita tietoja jälkikäteen, sillä sovellusten käytöstä muodostuneet tiedot kuuluvat välitystietojen määritelmään, ja näin ollen viestinnän luottamuksellisuuteen.

Viidennen luvun lopuksi käsiteltiin työtehokkuuden valvontaa eli voiko työnantaja laatia tilastoja työntekijöiden työnteosta teknisin menetelmin. Työtehokkuuden valvonnassa on keskeisesti kyse työnteon jälkikäteisestä valvonnasta. Paikka- ja aikariippumattoman työn lisääntyessä työtä ei välttämättä tehdä säännöllisesti samaan aikaan päivästä taikka yhtäaikaaisesti valvontaoikeuttaan toteuttavan esimiehen kanssa. Kun työajat ovat joustavia ja töitä tehdään eri aikoihin, voidaan työtä haluta valvoa automaattisesti, jolloin kerätyt tiedot voidaan tarkistaa jälkeenpäin. Työnantaja voi haluta tallentaa teknisen valvontamenetelmän muodostamia tietoja työnteosta. Verkkotoiminnasta ja sovellusten käytöstä muodostuvat tiedot kuuluvat kuitenkin viestinnän luottamuksellisuuden piiriin, minkä seurauksena työtehokkuuden valvontaan soveltuvat viestintäpalvelulain säädökset. Työtehokkuuden valvonnan kohdalla keinoksi jää nähdäkseni välitystietojen kerääminen tilastollista analyysiä varten viestintäpalvelulain 142 §:n nojalla. Näin ollen työnantajalla on nähdäkseni oikeus kerätä tietoja työntekijöiden työtehokkuudesta kollektiivina.

Keskeisessä asemassa tutkimuskysymyksen kannalta ovat olleet EIT:n ratkaisut liittyen yksityisyyden suojan sisältöön työelämässä. EIT:n ratkaisut osoittavat, että jokaisen yksityisyys ulottuu myös työelämään. Työsuhteen syntyminen merkitsee sitä, että työntekijän yksityisyyden suoja on suhteutettava työnantajan lain nojalla kuuluviin oikeuksiin. Työnantajalla on muun muassa oikeus varmistaa liiketoimintansa sujuvuus, mihin nähdäkseni kuuluu myös työnantajan valvontaoikeus. Ratkaisukäytännöstä ilmenee kuitenkin työntekijän yksityisyyden suojan laajuus. Työnantajan eduille annetaan etusija ainoastaan tiukasti tulkittavan tarpeellisuuden perusteella. Tarpeellisuusarvioinnissa on keskeistä selvittää, mikä valvontamenetelmä puuttuu työntekijän yksityisyyden suojaan mahdollisimman vähän. Vähiten työntekijän yksityisyyteen puuttuva valvontamenetelmä on menetelmä, joka ei vaadi henkilötietojen käsittelyä lainkaan. Työnantajan on siten ensiksi selvitettävä, voiko työntekoa valvoa ilman teknistä valvontaa. Koska työnantajalla on kuitenkin valvontaoikeutensa nojalla oikeus valvoa työntekoa, onkin kysymys, mikä tämän valvontaoikeuden laajuus on työntekijän yksityisyyden suojaan verrattuna. Työntekijän yksityisyyden suojalla on lähtökohtaisesti etu suhteessa työnantajan etuihin, kuten valvontaoikeuden toteuttamiseen. EIT:n ratkaisukäytännön mukaan, mitä enemmän jokin keino puuttuu työntekijän yksityisyyden suojaan, sitä painavampia keinon perustelujen on oltava. Tutkielmassa todettiin, että

työnantajan valvontaoikeus ei ole yhtä painava etu kuin esimerkiksi työntekijän omaisuuden suoja. Tämä johtuu pääosin siitä, että omaisuuden suoja on perustuslaissa suojattu oikeus, kun taas valvontaoikeus ainoastaan lain tasolla säädetty oikeus. Yksityisyyden suoja ja siihen kuuluvat henkilötietojen suoja sekä viestinnän luottamuksellisuus ovat perustuslaissa säädettyjä oikeuksia, minkä nojalla ne viimekädessä menevät useasti työnantajan valvontaoikeuden edelle. Kynnys työntekijän yksityisyyteen puuttumiseen työnteon valvontatarkoituksessa etätyössä on siten korkea.

Tutkimuskysymykseen soveltuu laajatulkintainen sääntely. Ensinnäkään ei ole aivan selvää, voiko työnantaja ylipäänsä toteuttaa valvontaoikeuttaan etätyössä teknisin menetelmin. Tämä johtuu työntekijän yksityisyyden suojan laajuudesta. Nähdäkseni käsittelyperuste työnteon tekniselle valvonnalle löytyy tietosuojasetuksen 6 artiklan 1 b kohdasta, jonka mukaan henkilötietoja voi käsitellä, jos se on tarpeen sopimuksen täytäntöönpanemiseksi. Tämä tarkoittaa, että työnantaja voi lähtökohtaisesti toteuttaa teknistä valvontaa etätyössä. Minimoinnin periaate rajoittaa käsiteltäviä tietoja teknisen valvonnan yhteydessä siten, että tietojen on oltava tarpeellisia työnteon valvonnassa. Tällöin arvioitavaksi tulee, millä tavalla työnteon teknistä valvontaa voidaan toteuttaa niin, että se puuttuu työntekijän yksityisyyteen mahdollisimman vähän. Vaikka käsittelyperuste työnteon tekniselle valvonnalle löydetään, vielä vaikeampaa voi olla minimoinnin periaatteen täyttäminen.

Tiivistetysti työnantaja voi nähdäkseni valvoa työtä teknisin menetelmin etätyössä. Tapa tähän on näkemykseni mukaan aktiivisuustilatoiminnon reaaliaikainen valvonta. Tämä on nähdäkseni menetelmä, joka täyttää tekniseen valvontaan liittyvät yksityisyyden suojan vaatimukset ottaen huomion työnantajan oikeus tosiallisesti toteuttaa valvontaoikeuttaan. Näin ollen työnantaja voi näkemykseni mukaan kerätä tietoja työntekijän näppäinlyönneistä ja hiiren liikkeitä aktiivisuustilatoiminnon toimivuuden varmistamiseksi. Tämä valvontamenetelmä on kuitenkin nähdäkseni rajoitettu reaaliaikaiseen valvontaan. Jos tietoja työntekijän aktiivisuustilasta tallennetaan, nämä tiedot on nähdäkseni sisällytettävä välitystietojen määritelmään. Näin ollen valvontaoikeuden sisältö, kun kyse on teknisestä valvonnasta, on nähdäkseni rajoittunut reaaliaikaiseen valvontaan työntekijän aktiivisuustilasta. Mikäli työnantaja haluaa hyödyntää tätä menetelmää myös työnteon valvontaan, työnantajan on siitä erikseen ilmoitettava. Lisäksi työnantajan on täytettävä muut menettelysäännökset uuden valvontamenetelmän käyttöönoton yhteydessä. Toinen tapa valvoa työntekoa on nähdäkseni välitystietojen kerääminen tilastollista analyysiä varten viestintäpalvelulain 142 §:n nojalla. Tällä tavalla työnantaja voi saada viitteitä työntekijöiden työnteosta. Työnteon valvonta viestintäpalvelulain 142 §:n nojalla

on kuitenkin laajasti rajoitettu, sillä tällä työnantaja voi saada tietoja työntekijöiden työnteosta ainoastaan jälkikäteen sekä työntekijöistä kollektiivina. Lisäksi viestintäpalvelulain 137 §:n mukaan välitystietojen kerääminen on sallittua ainoastaan käsittelyn tarkoituksen vaatimassa laajuudessa. Yksittäisten työntekijöiden kohdalla työtehokkuuden arvioinnin keinoihin jää esimerkiksi työn tulosten arviointi sekä työntekijän itse laatimat raportit.

Tämän tutkielman tarkoituksena on ollut, työnteon valvonnan käytännön yleisyydestä huolimatta, tulkita työnantajan valvontaoikeuden sisältöä etätyössä, kun kyse on teknisestä valvonnasta. Tutkielmassa on nähdäkseni onnistuttu tarkentamaan työnantajan valvontaoikeuden sisältöä. Nähdäkseni työnteon teknisen valvonnan epäselvyys sekä työntekijän yksityisyyden suojan ulottuvuus etätyössä on tämän tutkielman myötä selkiintynyt. Tutkielman lopputuloksena on myös laajempi ymmärrys työntekijän yksityisyyden suojasta jatkuvasti kehittyvässä työelämässä. Tältä osin tutkielma on nähdäkseni täyttänyt tarkoituksensa. Paikka- ja aikariippumattomien töiden lisääntymisen sekä teknologian jatkuvan kehityksen seurauksena työelämän tietojenkäsittelykysymykset tulevat nähdäkseni vain kasvamaan merkityksessään. Epäselvyyttä aiheeseen lisää hajanainen sääntely sekä ristiriidat EU- ja kansallisen oikeuden välillä, mikä ilmentää sitä, että tutkielman aiheen tutkimiselle on tarvetta myös tulevaisuudessa.