



Etätöön valvonta – sallittujen ja kiellettyjen keinojen rajamaastossa



Evgeniya Kurvinen

Tiivistelmä

Artikkelissa tutkitaan etätöön teknisen valvonnan toteuttamisen lainmukaisuutta työturvallisuuden liittyvissä tilanteissa. Tutkimuksen mukaan työnantaja ei saa kohdistaa kuuntelun ja katselun mahdollistavia valvontatoimenpiteitä kotirauhan piiriin. Teknisiin menetelmin toteutettava näyttöpäätteen monitorointi voi liittyä työntekijälle haitallisten kuormitustekijöiden vähentämiseen ja työskentelyn tauottamiseen, mutta sitä ei voida pitää välttämättömänä kyseisten tarkoitusten saavuttamiseksi. Tekninen valvonta voidaan toteuttaa myös työturvallisuuden edistämiseen tarkoitetun hyvinvointisovelluksen avulla. Työnantajan tulee kuitenkin varmistaa hyvinvointisovelluksella saatujen tietojen käsittelyn lainmukaisuus. Työnantaja saa käsitellä työntekijöiden tietoja työsuojeluun liittyvissä tarkoituksissa, jos käsittelylle on olemassa oikeusperuste ja tarpeellisuus- ja oikeasuhtaisuusvaatimukset täyttyvät. Tutkimuksen mukaan hyvinvointisovelluksella saatuja tietoja saa käsitellä ensinnäkin sen valvomiseksi, käyttääkö työntekijä sovellusta ja toisekseen, että työntekijä pitää säännönmukaisia taukoja.

Avainsanat:

yksityiselämä, tietosuojat, työsuojelu, valvonta, etätö

Abstract

This article examines in which situations related to occupational health and safety the employer can use a technical device to monitor the work of an employee working remotely. According to the study the employer may not target surveillance measures that enable listening and viewing at the employee's home. Monitoring of the display terminal may be related to reducing the load factors harmful to the employee and pausing work, but it cannot be considered necessary to achieve the purposes in question. Welfare applications can also be used to ensure the safety of remote work. The employer must ensure that the processing of data obtained with welfare application complies with the law. The employer is allowed to process information obtained through the welfare application for purposes related to occupational health and safety, if there is a legal basis for the processing and the requirements of necessity and proportionality are met.

Key words:

private life, data protection, occupational safety and health, monitoring, remote work

Johdanto

Etätyö on yleistynyt merkittävästi viime vuosina (Työolobarometri 2019, 2020 ja 2021). Etätyön käsitettä ei ole voimassa olevassa lainsäädännössä määritelty. Vuoden 2023 alusta voimaan tulleen valtion henkilöstölle etätyöstä johtuvissa olosuhteissa sattuneiden tapaturmien korvaamisesta annetun lain (1012/2022) 5.1 §:ssä määritellään kuitenkin valtion henkilöstön *etätyöpaikan* käsite. Sillä tarkoitetaan työn tekemiseen soveltuvaa muuta kuin työnantajan järjestämää tilaa, jossa henkilön on työnantajan ohjeiden mukaan sallittua hoitaa virka- tai työtehtäviään. Määritelmästä seuraa, että mikä tahansa paikka ei sovellu etätyön suorittamispaikaksi (ks. HE 122/2022 vp, 15). Kaiken kaikkiaan etätyön käsite viittaa varsinaisen työpaikan ulkopuolella tehtävään ansiotyöhön (ks. etätyön käsitteen määritelmästä Kuisma & Sauri 2021, 26; Pokojski, Kister & Lipowski 2022, 1). Tässä tutkimuksessa (1) etätyöllä tarkoitetaan erityisesti työntekijän kotona teknologiaa apuna käyttäen tehtävää työtä. Näin ymmärrettynä se kuuluu työturvallisuuslain (738/2002, TTurVL) 5 §:n nojalla lain soveltamisalan piiriin. Lakia sovelletaan sekä työsopimuksen perusteella tehtävään työhön että virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön (TTurVL 2.1 §).

Työturvallisuuslaissa säädetyillä vaatimuksilla ja velvoitteilla pyritään parantamaan työympäristöä ja työolosuhteita työntekijän työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäisemään ja torjumaan työtaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja (TTurVL 1 §). Työturvallisuuslain soveltamisalaa on rajoitettu silloin, kun työtä tehdään työntekijän kotona. Lain 9, 10 ja 12 §:ssä sekä 3 ja 5 luvussa säädettyjen *velvoitteiden noudattamisessa otetaan huomioon työnantajan työhön ja työolosuhteisiin kohdistuvat toimintamahdollisuuksien rajoitukset* (TTurVL 5 §). Työturvallisuuslain soveltamisalan rajoitukset koskevat työsuojelun toimintaohjelmaa, työn vaarojen selvittämistä ja arviointia, työympäristön suunnittelua, työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa sekä muun muassa työpisteen ergonomiaa sekä työn kuormitustekijöiden välttämistä ja vähentämistä. Soveltamisalan rajoituksia on perusteltu sillä, että perustuslain (731/1999, PL) 10 §:ssä turvattua yksityisyyden suojaa koskeissa olosuhteissa ei työnantajalle voida asettaa sellaisia toimintavelvoitteita, joita hänen ei oikeudellisesti eikä tosiasiallisesti ole mahdollista toteuttaa (HE 59/2002 vp, 26–27). Se, että toimintavelvoitteiden rajoja ei ole selkeästi määritelty laissa, voi aiheuttaa epäselvyyttä etätyön työturvallisuuden ja valvonnan toteutuksen suhteen (ks. myös Pokojski, Kister & Lipowski 2022, 2; Czech 2021, 101).

Tässä artikkelissa tutkitaan, *missä työturvallisuuteen liittyvissä tilanteissa työnantaja voi kohdistaa teknistä valvontaa etätyötä tekevään työntekijään*. Tekninen valvonta on teknisin menetelmin toteutettua valvontaa. Työsuojelun valvontaa on aikaisemmin tutkittu muun muassa tosiasiallisten etätyökäytänteiden (Kurvinen, Korhonen & Vartiainen 2022) sekä työsuojeluviranomaisen näkökulmasta (Paasonen & Kávé 2021). Tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteena ovat näyttöpäätteen monitoroinnin sekä hyvinvointisovelluksen käyttöönoton lainmukaiset edellytykset. Laajemmassa merkityksessä tutkimuksella vastataan tietotarpeeseen, joka liittyy perusoikeus-suojaan työnantajan ja työntekijöiden välisissä suhteissa (ks. Kuokkanen & Alvesalo-Kuusi 2014, 45). Tarkastelun ulkopuolelle on rajattu valvontakeinot, jotka perustuvat pääosin sijaintitietojen käsittelyyn (ks. sijaintitietojen käsittelyyn perustuvien digitaalisten palvelujen käytön edellytyksistä Kurvinen 2022).

Perusoikeuksien rajoittava vaikutus etätyön valvonnassa

Valvontatoimenpiteiden kohdistaminen työntekijään merkitsee puuttumista hänen perusoikeuksiinsa, erityisesti yksityiselämän suojaan ja siihen liittyviin perusoikeuksiin. Perustuslain 10 § sisältää säännökset yksityiselämän, kunnian ja kotirauhan suojasta, henkilötietojen suojasta sekä luottamuksellisen viestin salaisuudesta. *Yksityiselämän suojan* taustalla on Euroopan ihmisoikeussopimuksen (1950) 8 artiklan mukainen oikeus nauttia yksityis- ja perhe-elämän kunnioitusta.

Yksityiselämän lähtökohtana on, että ihmisellä on oikeus elämään ilman viranomaisten tai muiden ulkopuolisten tahojen perusteetonta puuttumista (HE 309/1993 vp, 52–53). Euroopan ihmis-oikeustuomioistuin on korostanut yksityiselämän piirin laajaa tulkintaa (2). *Henkilötietojen suoja* on myös tulkittu olennaiseksi osaksi Euroopan ihmisoikeussopimuksen 8 artiklan tarkoittamaa suojan piiriä (3). Perustuslain 10.1 § pitää sisällään sääntelyvarauksen, joka edellyttää tarkempia laintasoisia säännöksiä henkilötietojen suojasta (HE 309/1993 vp, 52–53, ks. myös Neuvonen 2014, 73). Työntekijän henkilötietojen käsittelystä säädetään Euroopan unionin (EU) yleisessä tietosuojaa-asetuksessa (4), tietosuojalaissa (1050/2018), yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004, jäljempänä työelämän tietosuojalaki tai YksTL) ja sähköisen viestinnän palveluista annetussa laissa (917/2014).

Työnantajalla on oikeus johtaa ja valvoa työtä. *Työnjohto- ja valvontaoikeus* pitää sisällään oikeuden määrätä työn sisällöstä ja siitä missä, miten ja milloin työ tehdään sekä oikeuden seurata, että työntekijä noudattaa annettuja työn suorittamista koskevia ohjeita ja määräyksiä (Kairinen 2018, 86–94; Paanetoja 2019, 58–60). Työnantajan velvollisuuksiin puolestaan kuuluu valvoa, että työturvallisuuteen liittyviä määräyksiä ja ohjeita noudatetaan (Turun hovioikeuden tuomio 21.10.2011, Dnro 10/2634, ks. Saloheimo 2016, 104). Lisäksi tilanteessa, jossa työturvallisuusmääräyksiä ja -ohjeita ei noudateta, tulee työnantajan ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin asian kuntoon saattamiseksi (ks. myös Sortti 2019, 42). Pelkästään työnjohto- ja valvontaoikeutensa nojalla työnantaja ei saa puuttua työntekijän perusoikeuksiin (ks. Bruun 2022, 30–31). Tämän tutkimuksen yksi keskeisimmistä kysymyksistä liittyy siihen, muodostaako työturvallisuusvelvoitteiden noudattaminen lainmukaisen ja hyväksyttävän perusteen työntekijän perusoikeuksiin puuttuvien valvontatoimien toteuttamiselle.

Työturvallisuuslain 8.4 §:n mukaan työnantajan *on jatkuvasti tarkkailtava* työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyteen. Työnantajan tarkkailuvelvoite ulottuu työntekijän fyysisen ja psyykkisen turvallisuuden ja terveyden ohella myös työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen (HE 59/2002 vp, 29). Työympäristöä voidaan tarkkailla ainakin kuvaamisen mahdollistavien teknisten välineiden avulla. Yksilöön kohdistuva valvonta nähdään usein riskinä perusoikeuksille (Aloisi & De Stefano 2022, 299–306; ks. Nurse ym. 2021, 587–588; Collins & Marassi 2021, 68–70). Tämän vuoksi valvonnan tarkoituksena tulee olla työn suorittamisen valvonta eikä yksittäisen työntekijän seuraaminen (Czech 2021, 99).

Etätötilanteessa tarkkailuvelvoitteen toteuttaminen edellyttäisi puuttumista perustuslain 10.1 §:ssä turvattuun kotirauhan piiriin. Kotirauhan ydinalueena on henkilön asunto, mutta suoja ulottuu laveammalle, lähtökohtaisesti kaikkiin pysyväisluonteiseen asumiseen käytettyihin tiloihin (PeVL 16/2004 vp, 5 ja PeVL 18/2010 vp, 7; ks. HE 309/1993 vp, 53). *Lailla* voidaan säätää perusoikeuksien turvaamiseksi tai rikosten selvittämiseksi välttämättömistä kotirauhan piiriin ulottuvista toimenpiteistä (PL 10.3 §). Perusoikeussäännös rajoittaa valvontatoimien ulottamista kotirauhan piiriin. Perustuslakivaliokunnan mukaan kotirauhan piirissä olevaan henkilöön kohdistuva tekninen tarkkailu eli teknisin apuvälinein tapahtuva kuuntelu ja katselu on perustuslain 10.3 §:ssä tarkoitettu kotirauhan piiriin ulottuva toimenpide (PeVL 21/2022 vp, 3; PeVL 5/1999 vp, 4; PeVL 12/1998 vp, 4–5). Kotirauhan piiriin ulottuvista rajoituksista on säädettävä lailla. Kotirauhan suojaa rajoittavalla toimenpiteellä on oltava selvä ja riittävän läheinen yhteys johonkin perustuslaissa turvattuun perusoikeussäännökseen, jotta tällainen toimenpide olisi perustuslain 10.3 §:ssä tarkoitettulla tavalla välttämätön perusoikeuksien turvaamiseksi (PeVL 6/2019 vp, 3; PeVL 23/2020 vp, 12).

Työturvallisuuslain mukaisilla vaatimuksilla ja velvoitteilla voidaan katsoa olevan läheinen yhteys perustuslain 19.3 §:ssä turvattuun perusoikeussäännökseen. Siinä säädetään julkisen vallan velvollisuudesta turvata, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään, jokaiselle riittävät sosiaali- ja terveyspalvelut ja *edistää väestön terveyttä*. Hallituksen esityksen mukaan säännös viittaa sosiaali- ja terveydenhuollon ehkäisevään toimintaan sekä yhteiskunnan olosuhteiden kehittämiseen

julkisen vallan eri toimintaloikoilla yleisesti väestön terveyttä edistävään suuntaan. Säännöksellä on läheinen yhteys muihin perusoikeussäännöksiin, erityisesti oikeutta elämään (7 §), työvoiman suojaa (18.1 §) ja oikeutta terveelliseen ympäristöön (20.2 §) koskeviin säännöksiin (HE 309/1993 vp, 71). Työnantajan oikeudesta kohdistaa työturvallisuuslain mukaisia toimenpiteitä kotirauhan piirissä tehtävään työhön ei kuitenkaan ole erikseen nimenomaisesti säädetty. Tämän vuoksi työnantaja ei saa ulottaa kotirauhan piiriin sellaisia toimenpiteitä, jotka pitävät sisällään teknisin välinein tapahtuvaa kuuntelua ja katselua.

Yksityiselämän suojaan puuttuvien rajoitusten toteuttamisessa korostunutta merkitystä saa perustuslakivaliokunnan esittämiin perusoikeuksien yleisiin rajoitusedellytyksiin (PeVM 25/1994 vp, 5) lukeutuva suhteellisuusvaatimus (ks. myös Viljanen 2011, 144–164, 351–353). Valiokunnan mietinnössä todetaan suhteellisuusvaatimuksesta seuraavaa: ”Rajoitusten tulee olla 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, 5). Suhteellisuusvaatimuksen täyttymiseen liittyvän *intressipunninnan* kautta tulee varmistaa, että perusoikeusrajoitus on välttämätön tavoitteen saavuttamiseksi sekä laajuudeltaan oikeassa suhteessa perusoikeuksien suojaamaan oikeushyvään ja rajoituksen taustalla olevan intressin painoarvoon (Viljanen 2011, 157–158; Viljanen 2001, 210–214). Muiden kuin kuuntelun ja katselun mahdollistavien valvontakeinojen kohdalla työnantajan tulee vahvan perusoikeuskytkennän vuoksi varmistaa, ettei ole yleistä estettä valvonnan kohdentamiselle kotona työtä tekevään työntekijään.

Näyttöpäätteen monitorointi

Näyttöpäätteen monitorointi on valvontakeino, joka mahdollistaa etätöiden valvonnan puuttumatta samalla kotirauhan piiriin. Mikäli näyttöpäätteen monitoroinnin yhteydessä ei kerätä ääniä, kuvia ja muita tietoja sen ympäristöstä, sillä ei lähtökohtaisesti ole myöskään kotirauhan piiriin puuttuvaa vaikutusta. Näyttöpäätteen monitorointiohjelmisto voi esimerkiksi ottaa kuvakaappauksia ruudusta sekä seurata työntekijän internetin, näppäimistön ja yleisesti työajan käyttöä (ks. näyttöpäätteen monitoroinnin ominaisuuksista Riedy & Wen 2010, 89). Näyttöpäätteen monitorointi on kuitenkin työelämän tietosuojalaissa tarkoitettua teknistä valvontaa ja edellyttää työntekijän henkilötietojen käsittelyä. Työelämän tietosuojalain 3 §:ssä säädetyn tarpeellisuusvaatimuksen mukaisesti työnantaja saa käsitellä *välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja*, jotka liittyvät muun muassa työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen. Työturvallisuuslaissa säädetään näyttöpäätetyöhön liittyvistä velvoitteista.

Työturvallisuuslain 26.1 §:n mukaan näyttöpäätetyötä tekeväälle työntekijälle aiheutuvien haitallisten tai vaarallisten kuormitustekijöiden vähentämiseksi työnantajan on järjestettävä työnteko mahdollisimman turvallisiksi. Saman pykälän 2 momentin mukaan valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä näyttöpäätetyön järjestämisestä ja muun muassa näyttöpäätetyössä käytettäville työpisteille asetettavista vaatimuksista. Aikaisemman työturvallisuuslain (299/1958, kumottu) aikana annettu valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyöstä (1405/1993) on jätetty voimaan (TTurvL 68.4 §). Valtioneuvoston antamassa päätöksessä säädetään muun muassa työnantajan velvoitteesta arvioida työpisteet työntekijän turvallisuuden ja terveyden kannalta, sekä velvoitteesta ryhtyä asianmukaisiin toimenpiteisiin työn ja työpisteiden järjestämiseksi sellaisiksi, ettei työstä aiheudu vaaraa tai haittaa terveydelle. Tosin päätöksen soveltamiseen vaikuttaa se, että perustuslain 80.1 §:n näkökulmasta katsottuna valtioneuvoston päätöksellä ei voida antaa velvoittavia oikeussääntöjä. Tämä taas viittaa siihen, että kyseisen päätöksen velvoittavuus on varsin kyseenalainen ja siten sääntelyn tarkistaminen on ilmeisen tarpeellinen. Toisaalta päätöksessä edellytetyt työnantajan velvollisuudet ovat sellaisia, ettei niitä välttämättä voida toteuttaa tilanteissa, joissa näyttöpäätetyötä tehdään kotirauhan piirissä (Kurvinen, Korhonen & Vartiainen 2022, 80).

Turvallisen näyttöpäätetyön järjestämisvelvollisuuden ohella työnantajan on huolehdittava työn tauottamisesta. Työturvallisuuslain 31 §:n mukaan silloin, kun työ on yhtäjaksoista paikallaoloa vaativaa tai yhtäjaksoisesti kuormittavaa, on työn lomaan järjestettävä mahdollisuus tarvittaessa sellaisiin *taukoihin*, jotka sallivat lyhytaikaisen poistumisen työpisteeltä. Näyttöpäätteen monitoriohjelman avulla olisi mahdollista seurata, milloin työntekijä on näyttöpäätteen äärellä sekä onko hän pitänyt säännönmukaisia taukoja ja poistunut näyttöpäätteen ääreltä. Tosin tämäntyyppinen näyttöpäätteen monitorointi merkitsee puuttumista työntekijän perusoikeuksina turvattuihin yksityiselämän suojaan ja henkilötietojen suojaan, minkä vuoksi sitä voidaan toteuttaa ainoastaan, jos se välttämätöntä työturvallisuuslain mukaisten tavoitteiden saavuttamiseksi (ks. Copland v. Yhdistynyt Kuningaskunta (2007), 48 kohta; Alapuranen 2020, 103). Myös tietosuoja-asetuksen johdanto-osan 39 kohdassa todetaan, että henkilötietoja on käsiteltävä vain, jos käsittelyn tarkoitusta ei voida kohtuullisesti toteuttaa muilla keinoin. Näyttöpäätteen monitorointia – myös satunnaisesti toteutettuna – ei voida pitää välttämättömänä työturvallisuuden toteuttamiseksi, sillä näyttöpäätetyöskentelyn turvallisuutta voidaan edistää ja seurata muilla keinoin, esimerkiksi hyvinvointisovelluksen avulla.

Työkyvyn turvaaminen ja ylläpitäminen hyvinvointisovelluksen avulla

Työntekijä henkilötietojen kerääminen

Hyvinvoinnin turvaamiseen ja ylläpitämiseen tarkoitettun hyvinvointisovelluksen käyttö työsuhteessa voi olla työturvallisuuslain tavoitteiden mukaista, jos sillä pyritään työturvallisuuslain 1 §:ssä tarkoitettulla tavalla työntekijän *työkyvyn* turvaamiseen ja ylläpitämiseen. Työkyvyn käsitettä ei ole lainsäädännössä määritelty. Työkyvyn perustana on kuitenkin katsottu olevan työntekijän fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky eli kyky suoriutua työtehtävistä, sekä terveys (Työterveyslaitos 2022). Lain esitöiden mukaan työkyvyn turvaamisen ja ylläpitämisen tavoite liittyy muun ohella työntekijän fyysiseen ja henkiseen suorituskykyyn ja työn kuormittavuuteen sekä ergonomiaan (HE 59/2002 vp, 22). Työturvallisuuslaissa säädellään sitä osaa työkykyä ylläpitävästä toiminnasta, joka liittyy *työn tekemiseen ja työolosuhteisiin* (HE 59/2002 vp, 22; ks. työkykyä ylläpitävästä toiminnasta Paanetoja 2021, 152–153). Fyysistä toimintakykyä edistäviin toimiin voidaan lukea muun muassa työpisteen/työpaikan ergonomiasta huolehtiminen sekä työasentojen vaihtaminen (ks. kuormitustekijöistä Työturvallisuuskeskus 2019, 52–60). Työturvallisuuslain tavoitteiden mukaisuus ei yksinään oikeuta hyvinvointisovelluksen käyttöön työsuhteessa. Tämä perustuu siihen, että sovelluksen käyttö pitää sisällään henkilötietojen keräämistä ja muuta käsittelyä.

Henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuuden varmistamiseksi on määritettävä tietojenkäsittelyn oikeusperuste, joka määräytyy sen mukaan, kerätäänkö tiedot rekisteröidyltä itseltään vai muualta, ja mitä tarkoitusta varten tietoja kerätään ja käsitellään. Hyvinvointisovelluksen avulla saatujen tietojen alkuperään tai lähteeseen liittyy tulkinnanvaraisuutta. Työelämän tietosuojalain lähtökohtana on, että työnantaja kerää työntekijää koskevat henkilötiedot *ensi sijassa työntekijältä itseltään*. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Suostumus ei ole tarpeen silloin, kun viranomaisen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai *jos tietojen keräämisestä tai saamisesta laissa erikseen nimenomaisesti säädetään* (YksTL 4.1 §). Työelämän tietosuojalain säännöksiä on tulkittava tietosuoja-asetuksen 6 (1) artiklan c alakohdan valossa (ks. Kurvinen 2022, 475–476), mistä seuraa, että työntekijän suostumusta ei tule edellyttää tilanteessa, jossa työnantaja kerää työntekijän henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään lakisääteisten velvoitteidensa noudattamiseksi.

Henkilötietoja voidaan siis kerätä joko suoraan rekisteröidyltä (eli työntekijältä) tai muualta kuin rekisteröidyltä itseltään. Työelämän tietosuojalain 4.1 §:n esitöissä ei täsmennetä, missä

tilanteessa henkilötietoja kerätään työntekijältä itseltään ja missä tilanteessa henkilötietoja kerätään muualta kuin työntekijältä itseltään. Euroopan unionin tietosuojatyöryhmän tulkinnan mukaan henkilötietoja kerätään rekisteröidyltä myös silloin, kun rekisterinpitäjä kerää henkilötietoja rekisteröityä havainnoimalla, esimerkiksi käyttämällä automaattisia tiedonkeruun välineitä tai tiedonkeruuhjelmistoa (Euroopan unionin tietosuojatyöryhmä, WP260 rev.01, 26 kohta, ks. Härkönen ym. 2022, 512). Tietosuojatyöryhmän ohjeissa ei kuitenkaan täsmennetä, mihin tämä tulkinta tarkkaan ottaen perustuu. Sitä paitsi tietosuoja-asetuksen johdanto-osan 60 kohdan mukaan kerätessä henkilötietoja rekisteröidyltä, hänelle on ilmoitettava, onko hänen pakko *toimittaa* henkilötiedot. Tämä viittaa siihen, että rekisteröidyltä odotetaan tiettyä aktiivisuutta ja tietoisuutta häneen liittyvien tietojen keruusta. Teknologia sen sijaan mahdollistaa rekisteröidystä tosiasiallisesti riippumattoman tietojen keruun ja analysoinnin sekä kokonaan uuden informaation tuottamisen. Työntekijään liittyvien tietojen kerääminen hyvinvointisovelluksen avulla ei siten välttämättä merkitse tietojen keruuta rekisteröidyltä itseltään.

Silloin, kun tietoja kerätään muualta kuin työntekijältä itseltään, tietoja voi kerätä joko työntekijän suostumuksella tai ilman työntekijän suostumusta laissa säädetyn perusteen nojalla. Työsuhteeseen liittyy osapuolten välinen epäsuhta, minkä vuoksi suostumuksen vapaaehtoisuutta koskevan edellytyksen täyttymistä voidaan pitää epätodennäköisenä (GDPR johdanto-osan 43 kohta, ks. suostumuksen merkityksestä työsuhteesta Kurvinen 2022, 472–473 ja 479; Collins & Marassi 2021, 80–82). Muutenkin henkilötietojen käsittelyn, joka tapahtuu lakisääteisten velvoitteiden – kuten työturvallisuusvelvoitteiden – toteuttamiseksi, tulee perustua ensisijaisesti laissa säädettyyn perusteeseen.

Työntekijän henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste

Työnantaja saa käsitellä työntekijöiden henkilötietoja lakisääteisten velvoitteidensa noudattamiseksi (GDPR 6 (1) c alakohta). Mikäli hyvinvointisovellusten avulla kerätään ja saadaan terveystietoja ja muita arkaluonteisia tietoja, se voi aiheuttaa huomattavia riskejä työntekijän perusoikeuksille (GDPR johdanto-osan 51 kohta). Tämän vuoksi arkaluonteisten tai luonteeltaan hyvin henkilökohtaisten tietojen käsittely on lähtökohtaisesti kiellettyä. Käsittelykiellon piirissä ovat erityiset henkilötietoryhmät, kuten terveystiedot (GDPR 9 (1) artikla). *Terveystiedoilla* tarkoitetaan luonnollisen henkilön fyysiseen tai psyykkiseen terveyteen liittyviä henkilötietoja, mukaan lukien tiedot terveyspalvelujen tarjoamisesta, jotka ilmaisevat hänen terveydentilansa (GDPR 9 (1) artiklan ja 4 artiklan 15 kohta). Hyvinvointisovellus saattaa mahdollistaa myös sellaisten tietojen keruun, joiden perusteella voidaan tehdä johtopäätöksiä henkilön terveydentilasta (ks. Collins & Marassi 2021, 77–78). Erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvia tietoja, mukaan lukien terveystietoja, voidaan käsitellä, jos tietojenkäsittelystä tietosuojalain 6.1 §:n 2 kohdassa tarkoitettulla tavalla *säädetään laissa* tai tietojenkäsittely *johtuu välittömästi rekisterinpitäjälle laissa säädetystä tehtävästä* (ks. työntekijän henkilötietojen käsittelyn oikeusperusteista Hordern 2018, 262–264; Eklund 2020, 558–559).

Työnantajan oikeudesta käsitellä terveydentilaa koskevia tietoja säädetään erikseen työelämän tietosuojalain 5 §:ssä. Pykälän 1 momentin mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta ja tietojen käsittely on tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveydentilaaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi taikka sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy, taikka jos työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitetävän työkykyisyyttään terveydentilaa koskevien tietojen perusteella. Lisäksi *työnantajalla on oikeus käsitellä näitä tietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa, kuin muualla laissa erikseen säädetään*. Lain esitöiden mukaan jälkimmäinen virke tarkoittaa ensisijaisesti sitä, että työnantaja voi käsitellä terveydentilatietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa kuin on säädetty *työturvallisuutta ja työterveyttä koskevassa lainsäädännössä*. Terveydentilatietojen käsittely voi olla tarpeellista myös

työnantajan velvollisuudeksi säädetyn työkykyä ylläpitävän toiminnan yhteydessä (HE 75/2000 vp, 26; ks. terveydentilaa koskevien tietojen käsittelystä työsuhteessa Brassart Olsen 2020, 243–246; Paanetoja 2021, 139–142).

Työkykyä edistävien toimien toteuttamisessa tulee huomioida myös työnantajan ja työterveydenhuollon tehtävänjako. Työterveyshuoltolain (1383/2001, jäljempänä TTerveysL) 4 §:ssä säädetään erikseen työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto. Työterveyshuollon tarkoituksena on muun muassa edistää *työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä* työuran eri vaiheissa (TerveysL 1.2 §). Työterveyshuolto omalta osaltaan edistää ja tukee työelämässä mukana olevien työ- ja toimintakykyä (TerveysL 3.1 §:n 2 kohta). Työntekijän *työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta* kuuluvat työterveydenhuollon piiriin (TerveysL 12 §). Työterveyshuoltoa toteuttavat työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat (Ullakonoja 2018, 580–581).

Tietosuoja-asetuksen 9 (2) artiklan h alakohta, jossa säädetään muun muassa terveystietojen käsittelystä ennalta ehkäisevää tai työterveydenhuoltoa koskevia tarkoituksia varten ja työntekijän työkyvyn arvioimiseksi, koskee ennen kaikkea terveydenhuollon, mukaan lukien työterveyshuollon toimijoita (Nyyssölä 2020, 117, ks. myös Collins & Marassi 2021, 85–86). Työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn arviointi ja seuranta kuuluu siis työterveyshuollon piiriin. Työterveyshuolto on puolestaan työnantajasta erillinen rekisterinpitäjä eikä työnantajalla ole yleistä oikeutta saada työntekijöiden terveystietoja, vaikka työnantaja järjestäisi työterveyspalvelut itse (Nyyssölä 2020, 49–50, ks. Brassart Olsen 2020, 242, 247–248). Työnantaja saa kerätä ja muulla tavoin käsitellä työntekijöiden tietoja – mukaan lukien terveystietoja – heidän työkykynsä turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi ainoastaan niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa, kuin työturvallisuuslaissa tai muualla laissa säädetään.

Työturvallisuuslain 8 §:ssä säädetään työnantajan yleisestä velvollisuudesta huolehtia *tarpeellisilla* toimenpiteillä työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan *yleistä huolehtimisvelvoitetta* koskevan lainkohdan väljyydestä huolimatta sen itsenäistä merkitystä ei ole kokonaan poissuljettu (Sortti 2019, 16, ks. myös Ala-Mikkula 2020, 61–62; Ullakonoja 2018 a, 77). Sen ei kuitenkaan voida katsoa muodostavan työnantajalle oikeutta käsitellä työntekijän hyvinvointisovelluksella saatuja tietoja. Yhdessä muiden työturvallisuuslain säännösten kanssa siihen voi kuitenkin avautua mahdollisuus.

Työturvallisuuslain 8 §:ssä säädetään työnantajan yleisestä huolehtimisvelvoitteesta, 24 §:ssä ergonomisten periaatteiden soveltamisesta työpisteisiin ja työvälineisiin, 25 §:ssä työntekijän terveyttä vaarantavan tai haitallisen fyysisen tai psyykkisen kuormittumisen vähentämisestä, 26 §:ssä näyttöpäätetyöstä ja 31 §:ssä työn tauottamiseen liittyvistä vaatimuksista. Hyvinvointisovelluksella työnantaja voi pyrkiä näiden työturvallisuuslain säännösten mukaisesti työntekijän istumisen vähentämiseen, työasennon vaihtamiseen ja työn tehokkaaseen tauottamiseen. Työnantaja saa kuitenkin käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta *tarpeellisia* henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen (YksTL 3.1 §). Työnantajan tulee suorittaa tarpeellisuusarviointi aina kussakin yksittäistapauksessa erikseen (HE 75/2000 vp, 15–16).

Työntekijän henkilötietojen käsittelyn hyväksyttävyyys

Työelämän tietosuojalain 3 §:n mukaista tarpeellisuusarviointia tehtäessä työnantajan olisi syytä arvioida myös oikeasuhtaisuuden vaatimuksen täyttymistä, eli sitä voidaanko tietojenkäsittelyä pitää hyväksyttävässä suhteessa siihen intressiin tai etuun, jota tietojenkäsittelyllä pyritään saavuttamaan (Eklund 2020, 552; Kurvinen 2022, 476).

Teknisiin menetelmin ja välinein toteutetun valvonnan hyväksytyttä tarkoituksia ovat erityisesti

omaisuuden suojeleminen sekä henkilöstön ja asiakkaiden turvallisuuden takaaminen. Valvontaan voi kuitenkin liittyä myös muita tarkoituksia, kuten työntekijän laittoman toiminnan paljastaminen (ks. D'aponte 2021, 124). Hyvinvointisovelluksen käyttöönottolla voidaan pyrkiä etätöitä tekevän työntekijän turvallisuuden ja terveyden edistämiseen, jolloin kyse on työnantajalle laissa säädetyn veloitteen noudattamisesta. Työntekijän työkyvyn turvaaminen ja ylläpitäminen on niin työnantajan kuin työntekijän itsensä intresseissä. Tosin työsuojelun ja yksityiselämän suojan intressien tasapaino alkaa horjua sitä enemmän mitä syvemmälle työntekijän perusoikeuksiin puututaan (ks. Brassart Olsen 2020, 238). Erityisesti on merkitystä sillä, mitä tarkoitusta varten työntekijän henkilötietoja kerätään ja liittyykö käsittelyyn mahdollisesti muita tarkoituksia (ks. Collins & Marassi 2021, 74–76). Lisäksi merkitystä on sillä, mitä ja missä laajuudessa tietoja työntekijästä kerätään, tuottaako tietojenkäsittely uutta tietoa työntekijästä sekä miten näitä tietoja käsitellään ja suojataan.

Hyvinvointisovelluksen avulla saa kerätä ja muulla tavoin käsitellä työntekijöiden henkilötietoja työturvallisuuslain mukaisten veloitteiden täyttämiseksi sillä edellytyksellä, että oikeasuhtaisuuden vaatimus täyttyy (ks. Brassart Olsen 2020, 240; Eklund 2020, 552). Työnantajan on selvítettävä, onko kyseinen tarkoitus saavutettavissa työntekijän perusoikeuksiin vähemmän puuttuvien keinoin (ks. Brassart Olsen 2020, 248–249). Työntekijän perusoikeussuojaan vähemmän puuttuva keino olisi ainakin käyttää hyvinvointisovellusta työntekijän työkyvyn turvaamiseen ja ylläpitämiseen siten, että ainoastaan työntekijällä itsellään olisi pääsy hänestä kerättyihin tietoihin. Työntekijän perusoikeuksiin vähemmän puuttuvia keinoja arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota myös siihen, että työturvallisuuslain 8.3 §:n ennalta ehkäiseviin periaatteisiin kuuluu, että yleisesti vaikuttavia työsuojelutoimenpiteitä toteutetaan ennen yksilöllisiä.

Oikeasuhtaisuuden vaatimuksen täyttymisen kannalta on siis olennaista, mitä tietoja työntekijästä hyvinvointisovelluksen avulla kerätään. Mikäli työnantaja seuraa hyvinvointisovelluksen avulla esimerkiksi sitä, käyttääkö työntekijä työnantajan edellyttämää sovellusta, työntekijän oikeudet yksityiselämän suojaan ja henkilötietojen suojaan eivät vaarannu. Myös säännönmukaisten taukojen pitämisen seuranta hyvinvointisovelluksen avulla ei ole ongelmallista oikeasuhtaisuuden vaatimuksen kannalta. Sen sijaan työnantaja ei saa hyvinvointisovelluksen avulla jatkuvasti seurata tai tarkkailla etätöitä tekevän työntekijän liikkeitä ja muuta käyttäytymistä. Työnantajalle ei siis voida työturvallisuuslain mukaisista veloitteista johtaa oikeutta etätöitä tekevän työntekijän järjestelmälliseen seurantaan.

Yhteistoimintamenettely ja riskiperusteinen suunnittelu

Työ- ja virkasuhteissa teknisen laitteen avulla tapahtuvaa tietojenkäsittelyä edeltää yhteistoimintamenettely ja riskiperusteinen suunnittelu. Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana on käsiteltävä yhteistoimintalaissa (1333/2021) tarkoitettussa vuoropuhelussa taikka yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (1233/2013) tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007) tarkoitettussa yhteistoimintamenettelyssä (YksTL 4.3 §). Teknisen menetelmän toteutettu valvonta kuuluu myös työelämän tietosuojalain 21 §:ssä tarkoitettulla tavalla yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn piiriin.

Työelämän tietosuojalain 21.1 §:n mukaan työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kullunvalvonnan ja *muun teknisen menetelmän toteutetun valvonnan* tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät kuuluvat laissa tarkoitettuna yhteistoimintamenettelyn piiriin. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluiksi edellä mainituista asioista. Kun otetaan huomioon, että henkilötietojen käsittelyä koskevan lainsäädännön soveltamiseen liittyy usein tapauskohtaista harkintaa esimerkiksi sen suhteen, mitä ja miten tietoja kerätään sekä intressipunnintaa, yhteistoimintamenettelyä

voidaan pitää tarpeellisenä erilaisten tietojenkäsittelyyn liittyvien intressien yhteensovittamisena. Yhteistoimintamenettely ei kuitenkaan mahdollista poikkeamista henkilötietojen käsittelyä koskevasta lainsäädännöstä (ks. Nyyssölä 2020, 298).

Työelämän tietosuojalain 21.1 §:n ja yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 13 §:n 3 kohdan perusteella yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan *tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät*. Lain esitöissä kyseistä vaatimusta ei ole täsmennetty (HE 162/2003 vp, 60; HE 75/2000 vp, 29; HE 152/2013 vp, 21). Teknisen valvonnan tarkoitus ei ole täysin vapaasti sovittavissa oleva seikka. Teknisen valvonnan tulee tapahtua tietosuoja-asetuksen 5 (1) artiklan 2 alakohdassa tarkoitettulla tavalla nimenomaisessa ja lainmukaisessa tarkoituksessa. Työelämän tietosuojalain mukainen tarpeellisuusvaatimus rajaa teknisen valvonnan tilanteet siihen, mikä on välittömästi tarpeellista työ- ja virkasuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseksi. Neuvotteluissa voidaan sen sijaan käsitellä, miksi teknisen laitteen tai ohjelmiston käyttöönottoa harkitaan, mitä käyttöönotolla tavoitellaan ja miten asia vaikuttaa henkilöstöön ja sen asemaan (ks. myös Yhteistoimintasiemiehen ohje paikantamista ja henkilötietojen keräämisen periaatteita ja käytäntöjä koskevasta yhteistoimintamenettelystä 2012).

Yhteistoimintamenettelyn ohella työnantajan on noudatettava muita voimassa olevassa tietosuojalainsäädännössä vahvistettuja velvoitteita. Tietosuoja-asetuksen 24 artiklasta seuraa, että työnantajan on toteutettava *riskiperusteinen suunnittelu*. Sen mukaan rekisterinpitäjän on toteutettava tarvittavat *tekniset ja organisatoriset toimenpiteet*, joilla voidaan varmistaa ja osoittaa, että käsittelyssä noudatetaan asetusta. Teknisiä ja organisatorisia toimenpiteitä suunniteltaessa on otettava huomioon käsittelyn luonne, laajuus, asiayhteys ja tarkoitukset sekä luonnollisten henkilöiden oikeuksiin ja vapauksiin kohdistuvat, todennäköisyydeltään ja vakavuudeltaan vaihtelevat riskit. Tietosuoja-asetuksen 35 (1) artiklan mukaan tilanteessa, jossa *tietojenkäsittely todennäköisesti aiheuttaa luonnollisen henkilön oikeuksien ja vapauksien kannalta korkean riskin*, on rekisterinpitäjän ennen käsittelyä toteutettava arviointi suunniteltujen käsittelytoimien vaikutuksista henkilötietojen suojalle.

Tietosuoja-asetuksessa tarkoitettu korkea riski saattaa liittyä tietojenkäsittelyyn, joka pitää sisällään arkaluonteisten tai luonteeltaan hyvin henkilökohtaisten tietojen käsittelyä ja henkilökohtaisten ominaisuuksien arviointia. Riski saattaa liittyä myös tilanteeseen, jossa käsitellään *beikossa asemassa* olevien luonnollisten henkilöiden, kuten työntekijöiden henkilötietoja (GDPR johdanto-osan 75 kohta; Euroopan unionin tietosuojatyöryhmä, WP 248 rev.01, 10–12; ks. Voutilainen 2019, 122–125; Korpisaari, Pitkänen & Warma-Lehtinen 2022, 299–322). Työntekijöihin kohdistuva tekninen valvonta sekä terveystietojen käsittelyä edellyttävien mobiili- ja tietokone-sovellusten käyttö työsuhteessa kuuluu tämän perusteella riskiperusteisen suunnittelun piiriin. Riskiperusteisen suunnittelun ohella työnantajan on noudatettava myös muita voimassa olevassa tietosuojalainsäädännössä vahvistettuja velvoitteita, kuten tietosuoja-asetuksen 12–14 artiklan mukaista *informointivelvollisuutta* (ks. informointivelvollisuudesta Voutilainen 2019, 96–100; Korpisaari, Pitkänen & Warma-Lehtinen 2022, 193–226).

Johtopäätökset

Tässä artikkelissa on tutkittu etätöiden teknisen valvonnan toteuttamisen lainmukaisuutta työturvallisuuteen liittyvissä tilanteissa. Tutkimuksen mukaan työnantaja ei saa kohdistaa kuuntelun ja katselun mahdollistavia valvontatoimenpiteitä kotirauhan piiriin. Kotirauhan suoja ei vaaranna näyttöpäätteen monitoroinnissa, mutta se merkitsee työntekijän yksityiselämän suojaan ja henkilötietojen suojaan puuttumista. Vaikka näyttöpäätteen monitorointi voi liittyä työntekijälle haitallisten kuormitustekijöiden vähentämiseen ja työskentelyn tauottamiseen, valvontakeinona sitä ei voida pitää välttämättömänä kyseisten tarkoitusten saavuttamiseksi. Tämä perustuu siihen, että nämä tarkoitukset voidaan kohtuullisesti toteuttaa muilla keinoin, esimerkiksi hyvinvointisovelluksen avulla.

Ennen hyvinvointisovelluksen käyttöönottoa työnantajan tulee kuitenkin varmistaa tietojenkäsittelyn lainmukaisuus. Työntekijän terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä edistetään ensisijaisesti työterveyshuollossa, jonka toteuttamisesta vastaavat terveydenhuollon ammattilaiset. Työnantaja taas saa käsitellä hyvinvointisovelluksella saatuja tietoja työsuojeluun liittyvissä tarkoituksissa, jos käsittelylle on olemassa oikeusperuste ja tarpeellisuus- ja oikeasuhtaisuusvaatimukset täyttyvät. Tutkimuksen mukaan sovelluksella saatuja tietoja saa käsitellä ensinnäkin sen valvomiseksi, käyttääkö työntekijä sovellusta ja toisekseen, että työntekijä pitää säännönmukaisia taukoja. Hyvinvointisovelluksen käyttöönottoa edeltää yhteistoimintamenettely, joka ohjaa työsuojeluun ja yksityiselämän suojan intressien yhteensovittamiseen sekä riskiperusteinen suunnittelu, jolla pyritään pienentämään perusoikeuksiin kohdistuvia riskejä.

Erilaisia valvontakeinoja harkittaessa tulee huomioida, että etätöiden valvontaan liittyy ylivalvonnan riski, jolloin työntekijästä kerätään tietoja aiottuun käyttötarkoitukseen nähden liian laajasti. Toisaalta riskejä liittyy myös tilanteeseen, jossa ei ole lainkaan valvontaa. Tällöin työnantajalla ei ole tosiasiallista mahdollisuutta valvoa työturvallisuuteen liittyvien ohjeiden ja määräysten noudattamista. Tämän vuoksi etätöiden valvonnassa tulee aina erikseen varmistua siitä, että myös työsuojeluun liittyvässä tarkoituksessa suoritettavassa tietojenkäsittelyssä lainmukaisuus-, tarpeellisuus- ja oikeasuhtaisuusvaatimukset täyttyvät.

Viitteet

¹ Artikkelin on osa Työsuojelurahaston rahoittamaa tutkimushanketta ”Etätöiden malli: Yksityiselämän suoja ja työturvallisuus etätöissä”, hankenumero 210341.

² Ks. Tysiac v. Puola (2007); Chapman v. Yhdistynyt kuningaskunta (2001); Amann v. Sveitsi (2000); López Ostra v. Espanja (1994). Ks. Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen yksityiselämän suojan piirin tulkinnasta Schabas 2015, 369–388; Pellonpää ym. 2018, 785–807; Viljanen 1996, 802–803.

³ M.K. v. Ranska (2013), 35 kohta; I. v. Suomi (2008), 38 kohta; S and Marper v. Yhdistynyt kuningaskunta (2008), 103 kohta; Amann v. Sveitsi (2000), 65–67 kohta; Rotaru v. Romania (2000), 43–44 kohta; Z. v. Suomi (1997), 95 kohta; Leander v. Ruotsi (1987), 48 kohta.

⁴ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (2016/679) luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuojalainasetus), jäljempänä tietosuojalainasetus tai GDPR.

Lähteet

Ala-Mikkula, Enni. (2020). *Työnantajan työsuojeluvastuu – tutkimus työnantajan keskeisistä työsuojeluvollisuuksista sekä niissä työnantajan työsuojelutoiminnalle asetetusta vaatimustasosta*. Alma Talent 2020.

Alapuranen, Leena. (2020). Työelämän henkilötietojen käsittelyedellytykset. Teoksessa Alapuranen, Leena, Lehtonen, Lasse, Koskinen, Seppo & Wiberg, Matti. *Henkilötietojen käsittely työelämässä*. Edita Publishing Oy.

Aloisi, Antonio & De Stefano, Valerio. (2022). Essential jobs, remote work and digital surveillance: Addressing the COVID-19 pandemic panopticon. *International Labour Review*, 161(2), 289–314. [https://doi.org/10.1111/ilr.12219]

Brassart Olsen, Céline. (2020). To track or not to track? Employees’ data privacy in the age of corporate wellness, mobile health, and GDPR. *International Data Privacy Law*, 10(3), 236–252. [https://doi.org/10.1093/idpl/ippaa004]

Bruun, Niklas. (2022). *Työoikeuden perusteet*. Alma Talent Oy.

Czech, Marta. (2021). Economic and legal aspects of employee monitoring, with particular emphasis on remote work. *Optimum. Economic Studies*, 106(4), 97–110.

Collins, Philippa & Marassi, Stefania. (2021). Is That Lawful? Data Privacy and Fitness Trackers in the Workplace. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 65–94. [https://doi.org/10.54648/IJCL2021003]

D’aponte, Marcello. (2021). Remote Monitoring and Video Surveillance in the Workplace between Italian law and the Case Law of the European Court of Human Rights. *Courier of Kutafin Moscow State Law University (MSAL)*, (1), 114–127. [https://doi.org/10.17803/2311-5998.2021.77.1.112-125]

Eklund, Mia C. (2020). The Finnish legal prerequisites for conducting location monitoring of employees – an EU perspective. *Europarättslig Tidskrift*, (4), 543–565.

- Euroopan unionin tietosuojatyöryhmä. Asetuksen 2016/679 mukaista läpinäkyvyyttä koskevat suuntaviivat. Viimeksi tarkistettu ja hyväksytty 11.4.2018. WP260 rev.01.
- Euroopan unionin tietosuojatyöryhmä. Ohjeet tietosuoja koskevasta vaikutustenarvioinnista ja keinoista selvittää ”liittykö käsittelyyn todennäköisesti” asetuksessa (EU) 2016/679 tarkoitettu ”korkea riski”. Viimeksi tarkistettu ja hyväksytty 4.10.2017. WP 248 rev.01.
- Euroopan unionin tietosuojatyöryhmä. Lausunto 2/2017 tietojenkäsittelystä työpaikalla. Annettu 8.6.2017. WP 249.
- Hallituksen esitys 122/2022 vp eduskunnalle laiksi valtion henkilöstölle etätyöstä johtuvissa olosuhteissa sattuneiden tapaturmien korvaamisesta.
- Hallituksen esitys 35/2022 vp eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n muuttamisesta.
- Hallituksen esitys 158/2018 vp eduskunnalle työaikalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Hallituksen esitys 152/2013 vp eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Hallituksen esitys 162/2003 vp Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.
- Hallituksen esitys 59/2002 vp Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Hallituksen esitys 114/2001 vp Eduskunnalle työterveyshuoltolaiksi sekä laiksi työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 4 ja 11 §:n muuttamisesta.
- Hallituksen esitys 157/2000 vp Eduskunnalle työ sopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Hallituksen esitys 75/2000 vp Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Hallituksen esitys 309/1993 vp Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.
- Hautamäki, Veli-Pekka. (2012). Kotirauhan suojasta perusoikeutena. *Lakimies*, (1), 33–52.
- Hordern, Victoria. (2018). Employment Relationships. Teoksessa Ustaran, Eduardo (editor). *European Data Protection. Law and Practice*. An IAPP Publication.
- Härkönen, Heidi, Hokka, Jenni, Parviainen, Henni, Vänskä, Annamari & Alvesalo-Kuusi, Anne. (2022). Puettava teknologia ja yksityisyydensuoja työelämässä. *Defensor Legis*, (2), 503–524.
- Kairinen, Martti. Työoikeuden normijärjestelmä. Teoksessa Koskinen, Seppo, Kairinen, Martti, Nieminen, Kimmo, Nordström, Kim, Ullakonoja, Vesa & Valkonen, Mika. (2018). *Työoikeus*. Alma Talent Oy.
- Korpisaari, Päivi, Pitkänen, Olli & Warma-Lehtinen, Eija. (2022). *Tietosuoja*. Alma Talent Oy.
- Kuisma, Juha & Sauri, Pekka. (2021). Etätyö ja monipaikkaisuus Suomessa. Kunnallisalan kehittämissäätiön Polemia-sarjan julkaisu nro 121. [<https://kaks.fi/wp-content/uploads/2021/11/polemia-121.pdf>]
- Kuokkanen, Anna & Alvesalo-Kuusi, Anne. (2014). Työn elektroninen valvonta osana työntehtäjän hallinnan jatkumoa ja turvallistamista. *Oikeus*, (1), 30–49.
- Kurvinen, Evgeniya, Korhonen, Sari & Vartiainen, Niko. (2022). Etätyön järjestämisen ja valvonnan keinot työturvallisuuden toteuttamiseksi. *Liikejuridiikka*, (3), 65–87.
- Kurvinen, Evgeniya. (2022). Sijaintitietojen käsittely työnjohdollisessa ja työsuojelullisessa tarkoituksessa. *Lakimies*, (3–4), 467–486.
- Neuvonen, Riku. (2014). *Yksityisyyden suoja Suomessa*. Helsingin Kamari Oy.
- Nurse, Jason R. C., Williams, Nikki, Collins, Emily, Panteli, Niki, Blythe, John & Koppelman, Ben. (2021). Remote Working Pre- and Post-COVID-19: An Analysis of New Threats and Risks to Security and Privacy. *Communications in Computer and Information Science*, 1421, 583–590. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-78645-8_74]
- Nyssölä, Mikko. (2020). *Yksityisyyden suoja työsuhteessa*. Alma Talent Oy.
- Paanetoja, Jaana. (2021). *Työkyky työsuhteessa*. Edita Publishing Oy.
- Paanetoja, Jaana. (2019). *Työoikeus tutuksi – käsikirja*. Edita Publishing Oy.
- Paasonen, Jyri & Kávé, Saara. (2021). Työsuojelun valvonnan nykytila ja tulevaisuus. *Edilex*. [<https://www.edilex.fi/artikkelit/23464>]
- Pellonpää, Matti, Gullans, Monica, Pölönen, Pasi & Tapanila, Antti. (2018). *Euroopan ihmisoikeussopimus*. Alma Talent.
- Perustuslakivaliokunnan lausunto 21/2022 vp hallituksen esityksestä 236/2021 vp eduskunnalle laeiksi rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisestä annetun lain ja finanssivalvonnasta annetun lain 3 ja 20 b §:n muuttamisesta.
- Perustuslakivaliokunnan lausunto 23/2020 vp hallituksen esityksestä 18/2020 vp eduskunnalle laiksi kliinisestä lääketutkimuksesta sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Perustuslakivaliokunnan lausunto 6/2019 vp hallituksen esityksestä 36/2019 vp eduskunnalle laeiksi elintarvikelain, sekä kasvinsuojelulaineista annetun lain ja Harmaan talouden selvitysyksiköstä annetun lain muuttamisesta.
- Perustuslakivaliokunnan lausunto 18/2010 vp hallituksen esityksestä 106/2009 vp laiksi ampuma-ase lain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta sekä kansainvälisen järjestäytyneen rikollisuuden vastaisen Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksen ampuma-aseiden, niiden osien ja komponenttien sekä ampumatarvikkeiden laittoman valmistuksen ja kaupan torjumista koskevan lisäpöytäkirjan hyväksymisestä ja laiksi lisäpöytäkirjan lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta.

- Perustuslakivaliokunnan lausunto 16/2004 vp hallituksen esityksestä 59/2004 vp ihmishengen turvallisuudesta merellä vuonna 1974 tehdyn kansainvälisen yleissopimuksen liitteen muutosten sekä alusten ja satamarakenteiden kansainvälisen turvasäännösten hyväksymisestä sekä laeiksi yleissopimuksen liitteen muutosten lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta, eräiden alusten ja niitä palvelevien satamarakenteiden turvatoimista ja turvatoimien valvonnasta, alusrekisterilain muuttamisesta ja rajavartiolaitoksesta annetun lain muuttamisesta.
- Perustuslakivaliokunnan lausunto 5/1999 vp hallituksen esityksestä 34/1999 vp laiksi poliisilain muuttamisesta.
- Perustuslakivaliokunnan lausunto 12/1998 vp hallituksen esityksestä 10/1998 vp laeiksi rangaistusten täytäntöönpanosta annetun lain, tutkintavankeudesta annetun lain, pakkokeinolain ja kansanterveyslain muuttamisesta.
- Perustuslakivaliokunnan mietintö 25/1994 vp hallituksen esityksestä 309/1993 vp perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.
- Pokojski, Zenon, Kister, Agnieszka & Lipowski, Marcin. (2022). Remote Work Efficiency from the Employers' Perspective-What's Next? *Sustainability*, (4). [https://www.mdpi.com/2071-1050/14/7/4220]
- Riedy, Marian K. & Wen, Joseph H. (2010). Electronic surveillance of Internet access in the American workplace: implications for management. *Information & Communications Technology Law*, 19(1), 87–99. [https://doi.org/10.1080/13600831003726374]
- Saloheimo, Jorma. (2016). *Työturvallisuus – Perusteet, vastuu ja oikeusturva*. Talentum Media Oy.
- Schabas, William A. (2015). *The European Convention on Human Rights. A Commentary*. Oxford University Press 2015.
- Sortti, Toni. (2019). *Työturvallisuusrikokset – henkinen työsuojelu*. Edita Publishing Oy.
- Työterveyslaitos. Työkykytalo. [https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky] (10.8.2022)
- Työolobarometri 2021. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:46. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164237] (5.10.2022)
- Työolobarometri 2020. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:36. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163200] (5.10.2022)
- Työolobarometri 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:53. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162527] (5.10.2022)
- Työturvallisuuskeskus. (2019) Työturvallisuus ja työsuojelu. Helsinki.
- Ullakonoja, Vesa. (2018). Työsuojelu. Teoksessa Koskinen, Seppo, Kairinen, Martti, Nieminen, Kimmo, Nordström, Kim, Ullakonoja, Vesa & Valkonen, Mika. *Työoikeus*. Alma Talent Oy.
- Ullakonoja, Vesa. (2018). Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite. Teoksessa Havula, Johanna, Jarmas, Timo, Koskinen, Seppo, Lehto, Anu-Tuija, Meincke, Nina, Paanetoja, Jaana, Pehrman, Timo, Rintala, Jenny, Schugk, Jan, Sortti, Toni, Tikkanen, Heli, Ullakonoja, Vesa & Vänskä, Anne. *Työturvallisuus-oikeus*. Edita Publishing Oy. (Ullakonoja 2018 a)
- Viljanen, Veli-Pekka. (2011). Perusoikeuksien rajoittaminen. Teoksessa Hallberg, Pekka, Karapuu, Heikki, Ojanen, Tuomas, Scheinin, Martin, Tuori, Kaarlo & Viljanen, Veli-Pekka. *Perusoikeudet*. WSOYpro.
- Viljanen, Veli-Pekka. (2001). *Perusoikeuksien rajoitusedellytykset*. Alma Talent Oy.
- Viljanen, Veli-Pekka. (1996). Perusoikeusudistus ja kansainväliset ihmisoikeussopimukset. *Lakimies*, (5–6), 788–815.

Oikeustapaukset

- M.K. v. Ranska 18.4.2013.
- I. v. Suomi 17.7.2008.
- S and Marper v. Yhdistynyt kuningaskunta 4.12.2008.
- Copland v. Yhdistynyt Kuningaskunta 3.4.2007.
- Tysiac v. Puola 20.3.2007.
- Chapman v. Yhdistynyt kuningaskunta 18.1.2001.
- Amann v. Sveitsi 16.2.2000.
- Rotaru v. Romania 4.5.2000.
- Z. v. Suomi 25.2.1997.
- López Ostra v. Espanja 9.12.1994.
- Leander v. Ruotsi 26.3.1987.
- Turun hovioikeuden tuomio 21.10.2011, Dnro 10/2634.