

VAASAN YLIOPISTO

KAUPPATIETEELLINEN TIEDEKUNTA

TALOUSOIKEUDEN LAITOS

Johanna Kuivamäki

SÄHKÖPOSTIN OIKEUSSUOJA TYÖSUHTEESSA

Talusoikeuden
pro gradu - tutkielma

VAASA 2007

SISÄLLYS	sivu
LYHENTEET	5
TIIVISTELMÄ	7
1. JOHDANTO	9
1.1. Tutkimuskohteen kuvaus	10
1.2. Tutkimustehtävä ja tutkimuksen tavoitteet	11
1.3. Tutkimuksen rakenne ja kulku	12
1.4. Tutkimuksen lähdeaineisto	14
2. SÄHKÖINEN VIESTINTÄ TYÖSUHTEESSA	15
2.1. Työntekijä ja työsuhde	16
2.2. Sähköinen viestintä	17
2.3. Viestin luottamuksellisuus, yksityisyys ja henkilökohtaisuus	18
2.4. Suostumus	19
2.5. Käyttö ja valvonta	20
2.6. Yhteistoimintamenettely	21
2.7. Sähköposti osana sähköistä viestintää	22
2.8. Sähköpostin ja tietoverkon käyttö – oikeudet ja velvollisuudet	23
2.8.1. Työnantajan direktio-oikeus	24
2.8.2. Työntekijän oikeudet	25
2.8.3. Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet	26
2.9. Oikeudellinen sääntely sähköpostin käytön taustalla	27
3. TYÖNTEKIJÄN YKSITYISYYDEN SUOJA	31
3.1. Yksityisyyden suoja perustuslaissa	31
3.1.1. Sähköpostiviestin perusoikeussuoja	33
3.1.2. Perus- ja ihmisoikeuksien vaikutustapa	34
3.2. Sähköpostin käytöstä syntyvät tiedot	36
3.2.1. Luottamukselliset tiedot	37
3.2.2. Sallittu tietojen käsittely	39
3.2.3. Vaitiolovelvollisuus	40
3.3. Työntekijän sähköpostiviestien hakeminen ja avaaminen	41

3.3.1. Työnantajalle kuuluvan sähköpostiviestin esille hakeminen ja avaaminen	43
3.3.2. Työnantajan huolehtimisvelvollisuus	44
3.3.3. Viestin hakeminen	45
3.3.4. Viestin avaaminen	47
3.3.5. Viestin hakemisen ja avaamisen selvitysmenettely	48
3.4. Tietoturva	49
4. SÄHKÖPOSTIN KÄYTÖN VALVONTA	53
4.1. Sähköpostin käyttö	53
4.2. Työntekijöiden tekninen valvonta	54
4.3. Sähköpostin valvonnan oikeudellinen sääntely	56
4.4. Työnantajan näkökulma aiheeseen	57
4.4.1. Yrityksen tietoturva	59
4.4.2. Sähköpostikäytäntö ja ohjeistus	60
4.4.3. Lainsäädännön mahdollisuudet ja puutteet	62
5. VIRANOMAISVALVONTA JA SEURAAMUSJÄRJESTELMÄ	63
5.1. Viranomaisvalvonta	63
5.1.1. Tietosuojavaltuutettu	64
5.1.2. Tietosuojalautakunta	65
5.1.3. Työsuojeluviranomaiset	65
5.2. Seuraamusjärjestelmä	66
5.2.1. Työelämän yksityisyyden suojan rikkominen	67
5.2.2. Vahingonkorvausvelvollisuus	69
5.2.3. Tietomurto	70
6. TUTKIMUSTULOKSET JA TULEVAISUUS	71
LÄHTEET	79

LYHENTEET

EU	Euroopan unioni
EV	eduskunnan vastaus
HE	hallituksen esitys
HetiL	henkilötietolaki 22.4.1999/523
HO	hovi oikeus
ks.	katso
L	laki
LM	Lakimies
PL	Suomen perustuslaki 11.6.1999/731
RL	rikoslaki 19.12.1889/39
TSL	työsopimuslaki 26.1.2001/55
TSV	tietosuojavaltuutettu
TyVM	työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö
YksTL	laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759 tai työelämän tietosuojalaki
VYksTL	laki yksityisyyden suojasta työelämässä 8.6.2001/477
SVTSL	laki yksityisyyden suojasta televiestinnässä ja teletoiminnan tietoturvasta 16.6.2004/516 tai sähköisen viestinnän tietosuojalaki
YTL	laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334

VAASAN YLIOPISTO**Kauppätieteellinen tiedekunta**

Tekijä: Johanna Kuivamäki
Tutkielman nimi: Sähköpostin oikeussuoja työsuhteessa
Ohjaaja: Asko Lehtonen
Tutkinto: Kauppätieteiden maisteri
Laitos: Talousoikeuden laitos
Aloitusvuosi: 2002
Valmistumisvuosi: 2007

Sivumäärä: 83

TIIVISTELMÄ

Yksityisellä henkilöllä on olemassa yksilön suoja ja suurimmaksi osaksi on hänen omassa päätösvallassaan, kuinka hyvin hän suojaa yksityisyyttään ja kuinka tarkasti hän valvoo yksityistä omaisuuttaan, viestejään tai tietopääomaansa.

Työsuhteessa yksityinen henkilö on toisena osapuolena ja edustaa usein työnantajaa viestinnässään. Nykypäivän yhteiskunnassa sähköinen viestintä on toimivaa, sujuvaa, nopeaa ja yhä useammin käytetty tapa hoitaa asioita sekä työtehtäviä. Sähköposti on keskeinen osa sähköistä viestintää ja työsuhteessa keskeinen osa työtehtäviin liittyvän viestinnän hoitamista. Työsähköpostin käyttö ei kuitenkaan aina rajoitu pelkästään työviestien lähettämiseen vaan mukana voi olla myös yksityisluonteisia, luottamuksellisia viestejä. Sähköpostin käyttö, sen valvonta ja käytön ohjeistaminen on työpaikoilla usein kovin kirjavaa ja epäselvää, siksi tarvitaan yhteisiä käytännön pelisääntöjä sekä sääntelyä lainsäädännön muodossa.

Tutkimuksessa selvitetään yksityisyyden suojaan työelämässä ja sähköpostin käytön valvontaan liittyvää, voimassa olevaa lainsäädäntöä. Tutkimus on vahvasti oikeusdogmaattinen eli perustuu voimassa olevan oikeuden tulkintaan. Tutkimukseen on otettu mukaan myös käytännön näkökulmaa eli tutkimuksessa pohditaan yhdessä työnantajan edustajan kanssa sähköpostin käyttöä ja sen valvontaa sekä näihin liittyviä intressieroja.

Yksityisyyden suojasta työelämässä säädetty laki tuli voimaan 1.10.2004. Tämä työelämän tietosuojalaki sääntelee työnantajan oikeuksia työntekijän viestien esille avaamiseen ja hakemiseen. Laki on osoittautunut tiukaksi, mutta työntekijän perusoikeuksia suojaavaksi ja käytännössä riittäväksi. Työntekijän luottamuksellisen viestin suoja on turvattu nykyisellä lainsäädännöllä hyvin. Myös työnantajan oikeudet työntekijän tekniseen valvontaan löytyvät tästä työelämän tietosuojalaista. Lainsäädännöllä on pyritty edistämään yhteistoimintaa työnantajan ja työntekijöiden välillä sekä sääntelemään kattavasti mahdolliset ongelmatilanteet työntekijän poissaolojen aikana. Työntekijän sähköpostiviestien tunnistamistietojen ja viestien sisällön luottamuksellisuus on taattava.

AVAINSANAT: Yksityisyyden suoja – Sähköposti: organisaatiot – Sähköinen viestintä työsuhteessa – Tietosuojat – Tekninen valvonta

1. JOHDANTO

Sähköpostia käytetään yhä enemmän sekä vapaa-aikana että työaikana. Työn tekemisessä käytetään nykypäivänä erityisen paljon hyväksi sähköistä viestintää ja sähköposti on keskeinen väline sähköisessä viestinnässä. Telefaksit ja muut sähköiset kommunikointitavat ovat saaneet väistyä kehittyneempien välineiden ja kommunikaatiomuotojen tieltä.

Työsuhteessa sähköpostia käytetään työasioiden hoitamiseen, sekä ulkoiseen että sisäiseen tiedottamiseen, ohjeiden ja tärkeiden neuvojen tai käytäntöjen jakamiseen. Sähköpostia lähetetään työntekijöiden kesken, työntekijän ja työnantajan välillä sekä organisaation ulkopuolelle, vaikkapa työntekijän ja asiakkaiden välillä. Sähköpostia käytetään paljon myös organisaation ulkopuolelle suuntautuvassa muussa viestinnässä ja sen välityksellä vaihdetaan usein hyvinkin merkittäviä tietoja.

Sähköpostin käyttö, käyttöä varten laaditut pelisäännöt ja käytön rajoitteet tai valvonta aiheuttavat usein päänvaivaa organisaatioissa. Käytännöt työpaikoilla ovat hyvin kirjavina ja asiaan on odotettu selventävää lainsäädäntöä tai normistoa. Sääntelyn tulisi koskea työnantajan ja työntekijän velvollisuuksia ja oikeuksia sähköpostin käytön ja valvonnan suhteen. Hankalaksi asian tekee se, että on sovitettava kaksi, usein hyvin erilaista, näkökulmaa yhteen. Molempien tahojen intressien ja oikeuksien tulisi kuitenkin asiassa ja sen sääntelyssä toteutua.

Toisaalta henkilön perusoikeuksiin kuuluvan yksityisyyden suojan pitäisi toteutua myös työsuhteessa. Julkisuudessaakin on paljon keskusteltu siitä, millainen oikeus työnantajalla pitäisi olla hakea tai avata työntekijöiden sähköpostiviestejä ja millaisissa tilanteissa tätä oikeutta voitaisiin käyttää tarpeellisen valvonnan nimissä, yksilön suojaa rikkomatta. Henkilön yksityisyyden näkökulmasta asiaa mietittäessä, kohtaavat jälleen työntekijöiden ja työnantajien erilaiset intressit.

1.10.2004 on tullut voimaan uusi työelämän tietosuojalaki, jonka kuudennessa luvussa käsitellään työnantajalle kuuluvien sähköpostiviestien hakemista ja avaamista. Nämä kyseiset säännökset ovat lisäystä aiempaan lakiin verrattuna ja lisäysten johdosta laki uudistettiin kokonaisuudessaan. Lisäysten asiayhteydet vaikuttavat myös siihen, että muita lakeja muutettiin samalla (muun muassa laki yhteistoiminnasta yrityksissä).¹ Uudet säännökset selkiyttävät nykyisiä käytäntöjä ja työntekijän sähköisen viestin suojaa

¹ Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759, jäljempänä YksTL 759/2004.

työpaikoilla, erityisesti tilanteissa, joissa työ- ja yksityisluonteinen sähköposti kulkevat saman sähköpostiosoitteen kautta. Ensisijaisesti säännökset ohjaavat luomaan menettelytapoja työpaikoille ja täten niiden kautta työpaikan luottamukselliset välit voivat parantua laajemminkin.²

Toinen keskeisesti sähköpostiviestinnän suojaan liittyvä laki on sähköisen viestinnän tietosuojalaki, joka on tullut voimaan 1.9.2004. Lain tarkoituksena on turvata sähköisen viestinnän luottamuksellisuuden ja yksityisyyden suojan toteutuminen sekä edistää sähköisen viestinnän tietoturvaa ja monipuolisten sähköisen viestinnän palvelujen tasapainoista kehittymistä.³

1.1. Tutkimuskohteen kuvaus

Sähköpostin käyttö työsuhteessa on välttämätöntä nykyisessä informaatioyhteiskunnassa, joka suurelta osin perustuu tietojenkäsittelyyn ja tietoverkkoihin. Yhteiskunnan kehityksen ja muutoksen myötä syntyy yhä enemmän käytäntöä ja lainsäädäntöä. Käytäntö ja osittain lainsäädäntökin voi olla melko kirjavaa, koska muutokset ovat nopeita. Lainsäädäntöprosessi ei ehkä ehdi reagoida ihan niin nopeasti yhteiskunnan tarpeisiin kuin sen tarvitsisi. Sähköpostin ja muiden tietoteknisten tai sähköisten viestimien käyttöön liittyy oikeudellisia sääntely- ja tulkintaongelmia.⁴ Nopeatahtinen lainsäädännön muuttaminen yksityisyyden suojaa koskevien asioiden osalta on tulevaisuudessakin alan kehityksen johdosta todennäköistä ja toivottavaa.⁵

Keskeinen ongelma sähköpostin käytössä on se, millaista informaatiota sillä voidaan välittää ja mikä sen merkitys kokonaisuudessa on. Tutkimuksen tarkoituksena on käsitellä erityisesti sähköisen viestinnän käyttöön ja valvontaan liittyviä ongelmia työsuhteessa. Virkasuhteet tai muut sopimussuhteet kuin työsuhteet jätetään tarkastelun ulkopuolelle, koska niiden mukaan ottaminen ja erityispiirteiden tutkiminen kasvattaisi tarkastelun liian laajaksi. Lisäksi työelämän tietosuojalaissa sanotaan, että lain säännökset työntekijästä soveltuvat myös virkamieheen, virkasuhteessa olevaan ja näihin verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevaan sekä soveltuvin osin työnhakijaan, joten pääasiallinen tarkastelu voidaan suorittaa työsuhteen näkökulmasta. Työsuhteen näkö-

² Korhonen, Koskinen, Ojanen & Pesonen 2004:19 - 20.

³ laki yksityisyyden suojasta televiestinnässä ja teletoiminnan tietoturvasta 16.6.2004/516 tai sähköisen viestinnän tietosuojalaki.

⁴ Nyssölä 2004:102 - 103.

⁵ Korhonen ym. 2004:12.

kulmasta tässä tutkimuksessa esille tulevat seikat soveltuvat osaltaan siis muihin työelämän tietosuojalaissa mainittuihin suhteisiin.⁶

Tutkimuksen aihepiiriin liittyy olennaisesti työtehtäviin ja yksityisasioihin liittyvän viestinnän erottaminen toisistaan, mikä ei aina käytännössä ole helppoa. Osansa kokonaisuudesta muodostavat työntekijöiden välillä tai työyhteisön sisällä lähetetyt muuhun kuin työhön liittyvät viestit, joiden tunnistaminen yksityiseksi tai yksityisluonteiseksi voi joskus olla ongelmallista. Yksityisen viestinnän määrää ja sisältöä rajoitetaan jonkin verran työsuhteissa tai organisaatioissa, mutta asian valvonta ei ole kovin yleistä⁷. Yleinen käytäntö on, että työnantaja joko nimenomaisesti tai konkludenttisesti hyväksyy sen, että työnantajan hallinnoimaa tai kustantamaa sähköpostia käytetään myös yksityisluonteiseen viestintään.⁸

1.2. Tutkimustehtävä ja tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on tutkia, millaista ajankohtaista ja voimassaolevaa sääntelyä aiheeseen liittyy ja onko olemassa kuinka laajalti erityissääntelyä liittyen sähköpostin käyttöön työsuhteessa vai koskeeko sääntely yleisesti ottaen sähköpostin käyttöä. Tavoitteena on analysoida, millainen merkitys aiheella on työntekijän yksilönsuojalle ja aiheutuuko tästä muutoksia työsuhteen velvollisuuksissa tai oikeuksissa.

Tutkimuksen pääteemoja ovat yksityisyyden suoja ja sen säilyminen työsuhteessa, sähköpostin käyttö ja sen valvonta työsuhteessa sekä näihin liittyvän voimassaolevan sääntelyn tarkastelu. Erityissääntely koskee tällä hetkellä erityisesti tilanteita, joissa työntekijä on poissa työpaikaltaan ja syntyy tarve päästä käsiksi työasioita koskeviin viesteihin. Tarkoituksena on miettiä sääntelyn kattavuutta ja tarkoituksenmukaisuutta. Kuten tutkimuksen pääteemoista voidaan huomata, on tutkimusnäkökulma pääasiassa työntekijän kannalta ja kansalliseen lainsäädäntöön liittyvä. Tavoitteena on kuitenkin haastatteleamalla selvittää työnantajan näkökulmaa asiaan ja työnantajan mielipidettä sääntelyn tarpeellisuudesta ja kattavuudesta. Tarkoituksena on keskustella asiaan liittyvistä oikeudellisista ongelmista yleisesti ottaen ja millaista käytäntö on ollut työpaikoilla työnantajan edustajan kokemuksen mukaan. Työnantajan näkökulmaa tutkimuksessa edustaa erään yrityksen tietoturvapäällikkö.

⁶ YksTL 759/2004: 2 §.

⁷ Nyblin 2004:16 - 20.

⁸ Nenonen & Nyblin 2001: 469.

Tutkimus on oikeusdogmaattinen eli lainopillinen. Tutkimus painottuu voimassaolevan oikeuden sisällön selvittämiseen, sisällön tutkimiseen ja tulkitsemiseen. Tutkimuksessa keskitytään oikeusnormien tulkintaan ja niiden systematisointiin eli järjestelmälliseksi kokonaisuudeksi jäsentämiseen ja normien ymmärtämiseen.⁹ Osaltaan tutkimukseen käytännönläheisyyttä tuo työnantajan näkökulman selvittäminen haastattelemalla sekä käytännön ongelmien esille tuominen ja yhdessä pohtiminen työnantajan edustajan kanssa. Työnantajan edustajan mielipiteiden ja havaintojen selvittäminen tapahtuu teemahaastattelun avulla. Teemahaastattelut toteutetaan sekä sähköpostin että puhelimen avulla. Teemahaastattelu tutkimusmuotona tarkoittaa sitä, että haastattelu on kohdennettu tiettyihin teemoihin, joista haastateltavan kanssa keskustellaan.¹⁰ Kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat, etenkin tässä tutkimuksessa, koska haastateltavana on ainoastaan yksi henkilö. Haastateltavalla on myös mahdollisuus painottaa tai tuoda esille omasta mielestään tärkeitä ja olennaisia asioita valittuun teemaan liittyen, vaikka tutkija ei näistä suoranaisesti olisi kysynyt.

1.3. Tutkimuksen rakenne ja kulku

Tutkielmassa tarkoituksena on lähteä liikkeelle analysoimalla sähköpostin käyttöä työsuhteissa: miksi sähköpostia käytetään, mihin sitä käytetään ja miksi käyttö liittyy juuri työsuhteeseen. Johdantoluvun jälkeisessä pääluvussa tutkitaan sähköpostin käyttöä työsuhteessa ja avataan ensin hieman aiheeseen liittyviä keskeisimpiä käsitteitä. Tässä samaisessa pääluvussa käydään läpi sähköpostin käyttöön liittyvää oikeudellista sääntelyä ja tarkoituksena on tässä vaiheessa tutkia erityissääntelyn taustaa sekä lakien esitöitä, jotta voidaan selvittää lain tarkoitusta ja sisältöä lukijalle ennen kuin siirrytään miettimään sähköpostin käytön oikeuksia ja velvollisuuksia työsuhteessa. Tässä samaisessa luvussa tarkastellaan myös sähköpostia osana sähköisen viestinnän kenttää. Oikeudellisen sääntelyn osalta keskitytään uusimpaan, voimassaolevaan lainsäädäntöön ja sen tulkitsemiseen sekä pohtimiseen, mutta tarkastellaan hallituksen tietosuojaesityksen etenemistä ja asiaan liittyviä oikeustapauksia, mikäli niitä on olemassa. Osittain tietotekniikkaoikeuden alaan kuuluville oikeudellisille kysymyksille on tyypillistä, että niitä voitaisiin käsitellä myös jonkin muun oikeudenalan näkökulmasta. Sähköpostin käyttöön työsuhteessa liittyy osittain työoikeudellista lainsäädäntöä, jota tässä luvussa analysoidaan osana aiheeseen liittyvää sääntelyä.

⁹ Aarnio 1989:47 - 49.

¹⁰ Hirsjärvi & Hurme 2000:47 - 48.

Kolmannessa pääluvussa pohditaan työntekijän yksityisyyden suojaa ja työntekijän näkökulmaa aiheeseen. Tutkitaan ja analysoidaan, millainen nykylainsäädännön valossa on työntekijän yksilönsuoja sähköpostia käytettäessä. Keskeisellä sijalla yksityisyyden suojaa käsiteltäessä ovat perustusoikeudelliset säännökset, joita tässä yhteydessä käsitellään yksityiskohtaisemmin. Tässä luvussa tarkastellaan keskeistä voimassa olevaa erityislainsäädäntöä, joka suoranaisesti liittyy sähköpostiviestien luottamuksellisuuteen ja niiden mahdolliseen esille hakemiseen tai avaamiseen. Tämän luvun lopussa otetaan esille myös tietoturvanäkökulmaa sähköisessä viestinnässä.

Seuraavassa eli neljännessä pääluvussa tarkastellaan yleisesti ottaen työntekijöihin kohdistuvaa teknistä valvontaa, erityisesti sähköpostin käytön valvontaa. Tarkoituksena on miettiä, millaiselle valvonnalle on tarvetta ja millaiseen valvontaan työnantajalla on lain puitteissa oikeus. Tarkastellaan myös miten tekninen valvonta voidaan toteuttaa, millaisen valvonnan kohteeksi työntekijä voi joutua ja millaiset oikeudet hänellä on sääntelyn puitteissa. Tässä pääluvussa otetaan esille myös työnantajan näkökulma, empiirisellä tutkimuksella toteutettuna. Tutkimusta varten haastatellaan erään yrityksen tietoturva-päällikköä ja hän analysoi sähköpostin käyttöä työsuhteessa työnantajan näkökulmasta ja pohtii teemaan liittyviä ongelmia ja työnantajan intressiä yhdessä tutkimuksen tekijän kanssa.

Viidennessä pääluvussa käsitellään lainsäädännön ja tietosuojaoikeuksien toteutumisen valvontaa ja säännösten rikkomisesta seuraavia rangaistuksia. Ensin tarkastellaan yksityisyyden suojan ja tietosuojan valvontaan liittyvää viranomaisvalvontaa ja toiseksi seuraamusjärjestelmää. Seuraamuksista on käsitelty sekä siviilioikeudellisia että rikosoikeudellisia seuraamuksia.

Tutkimuksen viimeisessä luvussa on koottu yhteen ja analysoitu, mitä tutkimuksen avulla saatiin selville ja miten sähköpostin käyttöä työsuhteessa on säädelty. Luvussa tutkimustulokset vedetään lyhyesti yhteen. Pohditaan, miten yksilönsuoja toteutuu sääntelyssä ja käytännössä sekä millaisia mahdollisia sääntelyn tarpeita tulevaisuudessa voisi olla.

1.4. Tutkimuksen lähdeaineisto

Tutkimuksen pääasiallisina lähteinä on käytetty oikeuskirjallisuutta ja ajantasaista lainsäädäntöä. Tärkeä osa tutkimuksen lähdeaineistoa ovat myös lain esityöt; hallituksen esitykset eduskunnalle ja esitysten etenemiseen ja käsittelyyn liittyvät mietinnöt. Lakien esityöt ja erilaiset esitykset sekä mietinnöt ovat osaltaan hyvin tärkeitä tälle tutkimukselle, koska niistä saadaan selville, mitä laissa säädettäväksi on tarkoitettu. Asiaan liittyvien varsinaisten säädösten sisältö on melko suppea. Aihealue on varsin laaja ja ajankohtainen - yhteiskunnassa ja julkisuudessakin käydystä keskustelusta voidaan päätellä, etteivät säädökset ole aivan yksiselitteisiä tai tarpeeksi yksityiskohtaisia. Lainsäädäntö ja sen pohjalta kirjoitetut teokset ovat suhteellisen uusia ja sikäli relevanttia lähdeaineistoa.

Lainsäädännöstä mukana on osittain työoikeudellista lainsäädäntöä, tietotekniikkaoikeudellista lainsäädäntöä ja tietosuojalainsäädäntöä. Mikäli aiheeseen läheisesti tai suoraan liittyviä oikeustapauksia on olemassa, niin niitä analysoidaan lyhyesti. Oikeuskäytäntöä on tässä vaiheessa kuitenkin suhteellisen vähän, koska nimenomainen lainsäädäntö on niin uutta.

Tutkimuksessa tärkeä rooli on toimintaa ja käyttäytymistä käytännön työelämässä oleellisesti ohjaavalla sääntelyllä. Kokemukseen perustuva ja keskeinen osa tutkimuksen lähdeaineistoa ovat työnantajan edustajan kanssa käydyt keskustelut. Työnantajan edustaja osallistuu tutkimukseen sähköpostitse tapahtuvalla haastattelulla, jota syvennetään myöhemmin keskustelunomaisella puhelinhaastattelulla.¹¹ Vuorovaikutteisella haastattelutavalla tutkimukseen saadaan hieman lisää perspektiiviä ja syvyyttä. Työnantajan edustaja tuo tutkimukseen käytännön näkökulmaa asioiden haasteellisuuden suhteen sekä sen osalta, miten suuri merkitys aiheella on käytännön työelämässä.

¹¹ Hirsjärvi & Hurme 2000:64.

2. SÄHKÖPOSTIN KÄYTTÖ TYÖSUHTEESSA

Työsuhteessa on aina kaksi osapuolta, työntekijä ja työnantaja. Työsuhteessa myös molemmat käyttävät osaltaan hyväksi sähköpostia työtehtävien hoitamisessa, tiedottamisessa, kanssakäymisessä ja tietojen välittämisessä. Itse sähköpostin käytöstä työsuhteessa ei ole olemassa erityissääntelyä, vaan sähköposti on eräs työn hoitamisen ja viestinnän väline.

Sähköposti on olennainen osa nykypäivän sähköistä viestintää. Työpaikoilla on useasti jo olemassa selkeät kirjalliset menettelyohjeet yksityis- ja työsähköpostien erottamiseksi toisistaan sekä sijaishenkilöiden tai -osoitteiden määräämisestä työntekijän poissa ollessa. Silti sähköpostin ja yleisen tietoverkon käyttämisestä syntyy työpaikoilla ongelmia, jotka liittyvät työntekijöiden tietosuojaan ja yksityisyyden suojaan¹².

Työnantajalla on oikeus määrätä työntekijöiden sähköpostin ja tietoverkon käytöstä. Oikeus perustuu työnantajan työvälineiden ja laitteiden omistusoikeuteen sekä työnjohto- ja valvontavaltaan.¹³ Työsopimuslain yleiset säännökset voidaan ottaa osaksi tätä käsittelyä sikäli, että niissä säädetään työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeudesta sekä hyvin suppeasti työnantajan työntekijän käyttöön osoittamien työvälineiden käytöstä. Työntekijän sähköposti on alisteinen työnantajan johto- ja valvontaoikeudelle sikäli, että taustalla oleva sähköpostiohjelma on työnantajan omistama ja myös sähköpostiosoite muodostuu työnantajan järjestelmien ja liittymän mukaisesti. Työnantaja on kuitenkin osoittanut työntekijälle sähköpostin henkilökohtaiseen käyttöön, koska sähköposti on usein hänen omalla käyttäjätunnuksellaan ja salasanallaan toimiva ja sitä käytetään työasioiden hoitamiseen¹⁴. Useat työnantajat sallivat sähköpostia käytettävän myös satunnaisesti muuhun henkilökohtaiseen viestintään, joten työntekijän tietoverkossa tapahtuva viestintä voi työhön selvästi liittyvien viestien ohella sisältää muutakin luottamuksellista viestintää.

Yksittäisen sähköpostin ja koko sähköpostiviestinnän luottamuksellisuus pitäisi voida varmistaa salaamalla viestit ennen niiden lähettämistä. Sähköpostiviestin salaamiseen on olemassa myös monimutkaisempia teknisiä keinoja, kuten salausohjelmat tai digitaalisten avainten käyttö, mutta näitä ei yleensä käytetä kahdenkeskisessä sähköpostiviestinnässä, vaan esimerkiksi yleisiltä verkkosivuilta viestejä lähetettäessä.

¹² Korhonen ym. 2004:210.

¹³ Korhonen ym. 2004:210.

¹⁴ HE 162/2003.

Sähköpostiviestinnässä yksinkertainen ja paljon käytetty keino on yleensä se, että lähettäjä merkitsee vastaanottajan sähköpostiosoitteen loppuun ”.s”. Tällainen salaus on kuitenkin tarkoitettu suojaamaan lähetettävää viestiä ulkopuolisilta tietoturtoyrittäjiltä tai viestin kaappauksilta.¹⁵ Tällaisen salauksen taustalla on kaupallinen tuote, jonka toimintalogiikka perustuu edellä mainittuun merkintään. Salaus ei suoranaisesti itsessään synny tämän merkinnän avulla, vaan merkintä vain indikoi salaustuotteelle, että kyseinen viesti täytyisi salata.¹⁶

Mikäli lähettäjä haluaa vastaanottajan työsähköpostiosoitteeseen lähettää yksityisluonteisia viestejä, hän voi kirjoittaa otsikkoon erikseen maininnan viestin henkilökohtaisuudesta tai yksityisyydestä. Näiden mainintojen pitäisi mahdollisille työnantajan edustajille ilmaista sen, ettei viestiä ole tarkoitettu kenenkään muun kuin erikseen nimeytyen vastaanottajan luettavaksi tai vastaanotettavaksi.¹⁷

2.1. Työntekijä ja työsuhde

Henkilötietolaissa ja työelämän yksityisyyden suojaa koskevassa laissa on määritelty näiden lakien keskeiset käsitteet. Osa käsitteistä - esimerkiksi työsuhde - on sellaisia, joita käytetään yleisesti muuallakin lainsäädännössä. Käsitteiden tunteminen on lakien soveltamisen kannalta tärkeää.¹⁸ Tutkimuksessa käytetään runsaasti muitakin käsitteitä, mutta seuraavaksi käydään läpi lakien soveltamisen ja tulkinnan kannalta olennaisimmat käsitteet.

Työelämän yksityisyyden suojaa koskevan lain 2 §:ssä on määritelty sen soveltamisala. Siinä käytetään käsitteitä työntekijä ja työsuhde ja niiden merkitys on tässä suhteessa sama kuin esimerkiksi työsopimuslaissa. Työntekijää koskevia säännöksiä sovelletaan myös työnhakijoihin. Työntekijällä tarkoitetaan yksityiseen tai julkiseen työnantajaan työsopimus- tai virkasuhteessa olevaa henkilöä.¹⁹ Työntekijä on palvelujen käyttäjänä suhteessa palvelun tarjoajaan ja työsopimussuhteessa työnantajaansa.²⁰

¹⁵ Viestintäviraston kotisivut: Sähköpostin tietoturva.

¹⁶ Kotilainen 2007:12.10.2007. Aiheesta enemmän on kirjoitettu myös teoksessa Viestintäoikeus.

¹⁷ Viestintäviraston kotisivut: Sähköpostin tietoturva.

¹⁸ Nyysölä 2004:28.

¹⁹ Nyysölä 2004:28; YksTL 759/2004.

²⁰ Korhonen ym. 2004:238.

Työsuhteessa oleva työntekijä työskentelee sopimuksen perusteella vastiketta vastaan työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeuden alaisuudessa. Työsopimuslain 1. luvun 1 §:ssä mainittu työnjohto- ja valvontaoikeus tarkoittaa, että työntekijä on sitoutunut henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Tämä samainen maininta löytyy usein myös varsinaisesta työsopimuksesta. Työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeus ei kuitenkaan sivuuta sitä työelämän perusoikeutta, että työntekijällä on yksityisyyden suoja, jota tulee suojata riittävästi suhteessa työnantajaan.²¹

Normaalityösuhteena pidetään toistaiseksi voimassaolevaa ja kokoaikaista työsuhdetta. Työsuhde voi olla myös niin sanottu epätyypillinen työsuhde eli määräaikainen tai osaaikainen työsuhde.²² Työsuhde perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen työsopimukseen, jossa pitäisi olla selvitettyinä työsuhteen kannalta keskeiset työsuhteen ehdot. Työsopimuksen lisäksi työnantajan antamat erilaiset ohjeet ja työpaikalla olevat käytännöt tulevat osaksi työsuhdetta.²³

2.2. Sähköinen viestintä

Sähköisellä viestinnällä tarkoitetaan erityisesti viestintäverkoissa osapuolten välillä tapahtuvaa viestintää. Sähköinen viestintä tapahtuu monimuotoisessa teknis-sosiaalisessa toimintaympäristössä, jossa toimintoja toteutetaan hyvinkin erilaisia teknisin välinein ja sovelluksin.²⁴

Sähköpostiviestin käsitettä ei ole määritelty laissa yksityisyyden suojasta työelämässä, mutta se on johdettavissa sähköisen viestinnän tietosuojalaista. Sähköpostiviesti on yleisessä viestintäverkossa lähetettävä teksti-, puhe-, ääni- tai kuvaviesti, joka voidaan tallentaa verkkoon tai vastaanottajan päätteelle, kunnes vastaanottaja on vastaanottanut sen.²⁵

Tarkemmat määrittelyt viestin ja viestintäverkon osalta löytyvät sähköisen viestinnän tietosuojalaista, jonka toisessa pykälässä kirjoitetaan seuraavasti:

²¹ Nenonen & Nyblin 2001:471.

²² Kairinen 2001:85 - 86.

²³ Hyvärinen, Hulkko & Ohvo 2002:373 - 375.

²⁴ Helopuro, Perttula & Ristola 2004:27 - 28.

²⁵ Korhonen ym. 2004:232 - 233.

Tässä laissa tarkoitetaan:

- 1) viestillä viestintäverkossa osapuolten välillä tai vapaasti valikoituville vastaanottajille välitettävää puhelua, sähköpostiviestiä, tekstiviestiä, puheviestiä ja muuta vastaavaa sanomaa;
- 2) viestintäverkolla toisiinsa liitetyistä johtimista ja laitteista muodostuvaa järjestelmää, joka on tarkoitettu viestien siirtoon tai jakeluun johtimella, radioaalloilla, optisesti tai muulla sähkömagneettisella tavalla;²⁶

Viestin määritelmä on tärkeä koko sähköisen viestinnän tietosuojalain kannalta ja erityisesti arvioitaessa viestin sisältöön kajoamisen edellytyksiä sekä toteuttamistapoja. On tärkeää huomata, että viestin käsite rakentuu sisällöllisestä sanomasta ja sen teknisestä kuljetusalustasta.²⁷

2.3. Viestin luottamuksellisuus, henkilökohtaisuus ja yksityisyys

Tässä yhteydessä on tarkoitus käydä läpi, mitä eroa voidaan katsoa olevan termeillä viestin luottamuksellisuus, viestin henkilökohtaisuus ja viestin yksityisyys. Etenkin työnantajan näkökulmasta on merkitystä sillä, miten on otsikoitu viestit, jotka on lähetetty työnantajan työntekijän käyttöön osoittamaan sähköpostiosoitteeseen.²⁸

Tietoturvallisuuden näkökulmasta viestin luottamuksellisuudella tarkoitetaan sitä, että informaation ja viestin on oltava vain siihen oikeutettujen käytettävissä, eikä informaatiota tai viestiä paljasteta tai muulla tavoin saateta sivullisten käyttöön.²⁹ Luottamuksellinen viesti on siis asiasisällöltään ei-julkinen eli viestintä on luottamuksellista suhteessa kaikkiiin mahdollisiin ulkopuolisiin tahoihin. Luottamuksellinen viesti voi olla joko henkilön yksityisviesti tai työnantajalle kuuluva työviesti.³⁰ Viestin luottamuksellisuuden vaikuttaa myös viestin lähettäjän tarkoitus eli jos lähettäjä ei ole tarkoittanut viestiä yleisesti vastaanotettavaksi, sen oletetaan olevan luottamuksellinen.³¹ Vastaanottajien määrä ei ole luottamuksellisuuteen vaikuttava tekijä, vaan viesti on voitu lähettää useammalle vastaanottajalle ja silti luottamuksellisena.³²

Henkilökohtainen viesti on tarkoitettu vain viestissä nimetyille vastaanottajalle, mutta

²⁶ Sähköisen viestinnän tietosuojalaki 2 § (jäljempänä SVTSL 516/2004).

²⁷ Helopuro ym. 2004:29.

²⁸ Aiheesta lisää luvussa 4.4., kun työnantajan edustajan kanssa pohditaan sähköpostin oikeussuojaa ja yksityisyyttä työnantajan näkökulmasta.

²⁹ Kulla, Koillinen, Kuopus, Lavapuro, Lehtonen, Nieminen, Ollila, Pohjolainen, Pöysti, Sorvari, Tähti, Viljanen & Wallin 2002:225.

³⁰ Kiviniemi 2000:29 - 30; Kotilainen 2007:haastattelu 12.10.2007; Rahasto 2002:103.

³¹ Lehtonen 2004:62.

³² Kiviniemi 2000:44.

voi edelleen olla joko henkilön yksityisviesti tai työnantajalle kuuluva työviesti. Yleisesti ottaen henkilökohtaiseksi merkittyä viestiä ei olisi oikeutta kenelläkään muualla lukea eikä henkilökohtaiseksi merkityn viestin tulisi sisältää mitään muuta kuin yksityisluonteista viestintää. Henkilökohtainen viesti voi kuitenkin sisältää työnantajalle kuuluvaa tai työtehtäviin liittyvää viestintää ja on henkilökohtaiseksi merkittynä tarkoitettu vain vastaanottajalle, työntekijän ominaisuudessa.³³ Pääasiassa henkilökohtaiseen sähköpostiosoitteeseen lähetettyä viestiä tulisi pitää vastaanottajalle toimitettuna henkilökohtaisena viestinä.³⁴ Tällainen viesti on osaltaan myös luottamuksellinen, koska se on tarkoitettu vain työntekijälle itselleen, vaikka viesti voi olla työtehtäviin liittyvä.³⁵ Viesti voi olla esimerkiksi palkanlaskennan lähettämä palkkalaskelma tai työterveyshuollon lähettämä viesti. Työntekijän henkilökohtaiset sähköpostiviestit voivat saapua hänelle työpaikan sisä- tai ulkopuolelta, mutta sillä ei ole viestin suojan kannalta merkitystä. Henkilökohtaisten viestien salaisuus on loukkaamaton eikä niiden hakeminen tai avaaminen ole työnantajalle sallittua.³⁶

Yksityinen viesti sisältää vastaanottajalle tarkoitettua yksityistä asiaa, ei työtehtäviin liittyvää asiaa. Yksityinen viesti voi olla luottamuksellinen tai julkinen, riippuen siitä millaisessa muodossa ja minne viesti on lähetetty. Yksityinen viesti voi olla joko henkilökohtainen tai laajemmalle joukolle tarkoitettu, mikäli vastaanottajia yksityiselle viestille on useampia.³⁷ Viestin yksityisyys on merkittävin määritelmä ajateltaessa työntekijän ja työnantajan välistä suhdetta. Koska yksityinen viesti ei voi kuulua työnantajalle, antaa yksityisyys vahvinta suojaa työntekijän viestille ja näin ollen myöskään lainsäädännössä ei ole annettu mahdollisuutta tällaisen viestin esille hakemiseen tai avaamiseen.

2.4. Suostumus

Suostumuksella tarkoitetaan kaikenlaista vapaaehtoista, yksilöityä ja tietoista tahdonilmaisua, jolla rekisteröity hyväksyy henkilötietojen käsittelyn³⁸. Suostumuksen käsitettä käytetään henkilötietolain ja työelämää koskevan erityislain useissa eri kohdissa. Suostumukselle ei ole yleensä asetettu määrämuotoa, joten se voi olla suullinen, kirjallinen

³³ Kiviniemi 2000:175; Kotilainen 2007:12.10.2007.

³⁴ Kiviniemi 2000:175 - 178.

³⁵ Koskinen 2004:28.

³⁶ Lehtonen 2004:71.

³⁷ Kotilainen 2007:12.10.2007.

³⁸ Henkilötietolaki 22.4.1999/523 (jäljempänä HetiL), 3 § 7 k.

tai jopa konkludenttinen eli hiljainen. Luottamuksellisen viestin perusoikeudellisen suojan takia ei voida olettaa, että suostumus voisi olla kovinkaan yleisluonteinen – esimerkiksi sellainen, että suostumus annetaan koskien kaikkia tulevia viestejä tästä eteenpäin.³⁹ Suostumuksen on oltava aina vapaaehtoinen ja suostumuksen antajan on tiedettävä, mihin hän antaa suostumuksensa. Annettu suostumus on milloin tahansa peruutettavissa. Todistustaakka suostumuksen olemassaolosta on työnantajalla.⁴⁰ Työsuhteen kannalta keskeisin suostumusta koskeva säännös on työelämän yksityisyyden suojaa koskevassa laissa⁴¹. Lainkohdan mukaan henkilötietojen käsittelyä koskevasta tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa työntekijän suostumuksella.

Lähtökohta lain mukaiselle sähköpostiviestien esille hakemiselle ja avaamiselle on edelleen työntekijän suostumus. Suostumuksen tulee olla yksipuolinen, ajalliselta kestoaltaan ja asiallisesti yksilöity, vapaaehtoinen, tietoinen ja useimmiten henkilökohtainen tahdonilmaisu, joka oikeuttaa sen saajan tai kolmannen tahon ryhtymään johonkin suostumuksen antajan oikeuksiin kuuluvaan toimenpiteeseen.⁴² Suostumusta tulee erityisesti sähköpostiviestien avaamisessa pyytää ensisijaisesti viestinnän molemmilta osapuolilta eli viestin vastaanottajalta tai lähettäjältä, ennen kuin voidaan toimia suostumusmenettelyn ohittamisen sallivien lainkohtien edellytysten mukaisesti.⁴³

2.5. Käyttö ja valvonta

Käyttö tarkoittaa tässä tutkimuksessa pääasiassa sitä, että sähköpostia tai tietoverkkoa käytetään sille osoitettuun tarkoitukseensa eli työhön liittyvien sähköpostien lähettämiseen. Käyttö voi työntekijän puolelta olla myös työhön liittymättömien viestien lähettämistä tai vastaanottamista.

Käyttäjän määritelmä löytyy myös sähköisen viestinnän tietosuojalain 2 §:n 12. kohdasta, jossa käyttäjällä tarkoitetaan luonnollista henkilöä, joka käyttää viestintäpalvelua tai lisäarvopalvelua olematta välttämättä tämän palvelun tilaaja. Kun yritys on hankkinut liittymiä työntekijöidensä käyttöön, tilaajana on yritys ja käyttäjinä työntekijät.⁴⁴

³⁹ Helopuro ym. 2004:60.

⁴⁰ Nyyssölä 2004:34; suostumuksen käsitettä, muotoa ja voimassa oloa on määritelty myös HetiL:ssa, etenkin henkilötietojen käsittelyä koskevien suostumusten osalta.

⁴¹ YksTL 759/2004 3 §.

⁴² HetiL 523/1999 3 §; Korhonen ym. 2004:250.

⁴³ Korhonen ym. 2004:213.

⁴⁴ SVTSL 516/2004 2 §; Helopuro ym. 2004:38

Teknistä valvontaa ei ole kovin yksiselitteisesti määritelty missään suomalaisessa lainsäädännössä. Yksityisyyden suojaa koskevan lain esitöiden mukaan sillä tarkoitetaan esimerkiksi kameravalvontaa ja kulunvalvontaa sekä tietojenkäsittelyn kirjautumisjärjestelmiin ja puhelimen käyttöön kohdistuvaa valvontaa. Sähköpostin ja tietoverkon käyttöön liittyvät kysymykset on sisällytetty laissa samaan kohtaan.⁴⁵ Tässä tutkimuksessa keskitytään erityisesti sähköpostin ja tietoverkon käytön valvontaan, jonka voidaan käytännössä katsoa tarkoittavan sähköpostiliikenteen valvontaa siten, että seurattaisiin sähköpostien tunnist- ja lähettämistietoja tai toisaalta haettaisiin esille lähetettyjä tai vastaanotettuja sähköposteja. Tunnistamistiedoilla tarkoitetaan sähköisen viestinnän tietosuojalain mukaan tilaajaan tai käyttäjään yhdistettävissä olevaa tietoa, jota viestintäverkoissa käsitellään viestien siirtämiseksi, jakelemiseksi tai tarjolla pitämiseksi.⁴⁶

2.6. Yhteistoimintamenettely

Työntekijöihin kohdistuvan teknisen valvonnan tai sähköpostin ja tietoverkon käyttö kuuluvat yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa tarkoitettun yhteistoimintamenettelyn piiriin. Sähköpostin ja tietoverkon käyttöä ei voida arvioida vain työnantajan työ- johto- ja valvontaoikeuden näkökulmasta, vaan näissä asioissa on perustuslain 10.2 §:n takia ensisijaisesti turvattava työntekijän yksityisluonteisten luottamuksellisten viestien salaisuus. Työnantaja ei siis voi enää antaa yksipuolisia määräyksiä sähköpostin ja tietoverkon käyttöön liittyen, vaan näihin liittyvät ohjeistukset, suositukset ja muut asiat on käytävä läpi työntekijöiden kanssa.⁴⁷ Yhteistoimintamenettely tarkoittaa käytännössä sitä, että työntekijän edustajat on otettava mukaan päätöksentekoon ja asioiden valmisteluun. Työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi tekniseen valvontaan tai sähköpostin ja tietoverkon käyttöön liittyvistä asioista. Osana menettelyä työntekijöille on myös kerrottava käytettävissä olevista menetelmistä ja tiedotettava valvonnasta sekä sen ajankohdasta.⁴⁸

Yhteistoimintaa koskevan lainsäädännön tarkoituksena on lisätä työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työtään koskevien asioiden käsittelyyn. Yhteistoimintamenettely ei merkitse sitä, että sen piiriin kuuluvista asioista olisi päästävä sopimukseen, sillä pää-

⁴⁵ Nyyssölä 2004:102; teknisen valvonnan määrittelyä ja täsmennystä sisältävät myös HE 75/2000 vp ja HE 162/2003.

⁴⁶ Helopuro ym. 2004:44.

⁴⁷ Nenonen & Nyblin 2001:472.

⁴⁸ Yhteistoimintalaki eli laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334, jäljempänä YTL.

tösvalta on näissäkin asioissa työnantajalla. Yhteistoimintavelvoite kattaa vähintään sen, että työnantaja kertoo yhteistoimintamenettelyssä työpaikan sähköpostin ja tietoverkon käytöstä, niiden käyttöön kohdistuvasta valvonnasta sekä menetelmistä ja että työntekijöillä on tilaisuus esittää näkemyksensä asioista. Yhteistoimintamenettely ei voi korvata työntekijältä vaadittavaa henkilökohtaista suostumusta missään tapauksessa.⁴⁹

2.7. Sähköposti osana sähköisen viestinnän kenttää

Sähköinen tiedonsiirto on lisääntynyt ja sen odotetaan tulevaisuudessa yhä lisääntyvän yrityksissä ja yksityishenkilöiden välisessä viestinnässä. Työpaikkojen sähköpostiviestintää säätelevät määräykset ovat vaikutukseltaan laaja-alaisia, sillä ne koskevat lähes koko aktiiviväestöön kuuluvaa väestöä.

Sähköposti mahdollistaa viestin lähettämisen vastaanottajalle aikavyöhykkeestä ja vastaanottajan maantieteellisestä sijainnista riippumatta. Sähköpostin käyttö edellyttää, että sekä vastaanottaja että lähettäjä ovat kytkettynä Internetiin. Lisäksi molemmilla tulee olla sähköpostiosoite, jonka perusteella viesti välittyy tietoverkossa perille. Lisäksi käyttäjän tietokoneessa tulee olla sähköpostiohjelma, joka mahdollistaa viestin kirjoittamisen, lähettämisen, vastaanoton ja lukemisen.⁵⁰

Sähköpostin käyttö on jokapäiväistä kaikissa organisaatioissa. Sähköposti on muutamassa vuodessa noussut pääasialliseksi viestintävälineeksi ohi puhelimen, faksin ja kirjepostin.⁵¹ Asiat, jotka aiemmin hoidettiin faksin tai puhelimen välityksellä, hoidetaan nykypäivänä sähköpostilla. Sähköpostin käyttöä suosivat sen nopeus, vaivattomuus ja tietoverkkojen ulottuvuus ympäri maailmaa.⁵²

Viestintään liittyvät kysymykset ovat työsuhteessa tavanomaista mutkikkaampia, koska työntekijä toimii viestejä lähettäessään ja vastaanottaessaan pääsääntöisesti työnantajan edustajana.⁵³ Sähköpostia työpaikalla pidetään työnantajan tarjoamana työvälineenä ja sen katsotaan olevan tarkoitettu pääasiassa työasioiden hoitamiseen. Työnantajan sähköpostia käyttäessään työntekijä edustaa työnantajaa ja yhtiötä, etenkin organisaatiosta

⁴⁹ YTL 334/2007; Nyysölä 2004:158 - 159.

⁵⁰ Rahnasto 2002:14 - 15.

⁵¹ Rahnasto 2002:15.

⁵² Rahnasto 2002:11.

⁵³ Nyysölä 2004:103.

ulospäin suuntautuvassa viestinnässään.⁵⁴ Työpaikoilla tapahtuva viestintä voi olla myös yksityisiin henkilösuhteisiin kuuluvaa ja tällöin viesteistä päättäminen kuuluu yksilölle. Yksityisyyden suojaa työelämässä säätelevän lain tulkinnassa kyse on osittain myös siitä, katsotaanko työnantaja vai työntekijä viestinnän osapuoleksi ja kummalle viestit viestinnän osapuolena siten kuuluvat.⁵⁵

2.8. Sähköpostin ja tietoverkon käyttö – oikeudet ja velvollisuudet

Vaikka viestintään käytettävät laitteet ovat työntekijöiden hallinnassa, ne ovat työnantajan omaisuutta ja työnantaja vastaa niiden käytöstä aiheutuvista kustannuksista. Työnantajalla voi olla myös tekninen mahdollisuus ottaa selvää työntekijöiden sähköpostista tai viestit voivat muuten tulla hänen tietoonsa. Työnantajan oikeuksien vastapainona on työntekijän oikeus yksityiselämään, joka on turvattu jo perustuslaissa.⁵⁶ Työnantajalla on nykylainsäädännön puitteissa kuitenkin oikeus omiin, toimintaansa liittyviin viesteihin.⁵⁷

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain mukaan työnantaja ei saa toimenpiteillään vaarantaa työntekijän yksityisluonteisten luottamuksellisten viestien salaisuutta sähköpostin ja tietoverkon käytössä⁵⁸. Laki korostaa työnantajan velvollisuutta kunnioittaa työntekijöiden luottamuksellisten viestien suojaa.⁵⁹ Sähköisen viestinnän tietosuoja-lain 4.2 §:n mukaan viestintä on luottamuksellista, mikäli se ei ole tarkoitettu yleisesti vastaanotettavaksi. Sähköisen viestinnän tunnistamistiedot ovat kuitenkin aina luottamuksellisia. Luottamuksellisen viestin salaisuus tarkoittaa käytännössä sitä, että kukaan muu kuin viestin lähettäjän tarkoittama oikea vastaanottaja ei saa ottaa selvää viestin sisällöstä tai muuten puuttua viestin sisältöön tai viestiin liittyviin tunnistamistietoihin, eikä myöskään puuttua viestin perille menemiseen⁶⁰. Sähköisen viestinnän tietosuoja-lain 5 §:ssä säädetään siitä, miten on meneteltävä, jos joku on saanut tiedon luottamuksellisesta viestistä eli sellaisesta viestistä, jota ei ole tarkoitettu hänelle. Lainkohdan mukaan sillä, jolle viesti ei ole tarkoitettu, on vaitiolovelvollisuus viestin tunnistetiedoista ja sisällöstä. Lisäksi hän ei saa käyttää hyväksi viestin sisältöä, tunnistamistietoja

⁵⁴ Korhonen ym. 2004:217 - 218.

⁵⁵ Helopuro ym. 2004:63.

⁵⁶ Nenonen & Nyblin 2001:469 - 472.

⁵⁷ Korhonen ym. 2004:210; YksTL 759/2004 6.luku.

⁵⁸ laki yksityisyyden suojasta työelämässä 8.6.2001/477 (jäljempänä VYksTL), 9.4 §.

⁵⁹ Nyysölä 2004:26.

⁶⁰ Korhonen ym. 2004:219.

tai tietoa viestin olemassaolosta. Säännökset pätevät, vaikka viesti olisi saatu tietoon erehdyksessä tai esimerkiksi lähettäjän huolimattomuuden takia.⁶¹

Vastaanottajaksi tarkoitetun henkilön antama suostumus, esimerkiksi sähköpostiensa lukemiseen, poistaa SVTSL 4 ja 5 §:ssä tarkoitetun oikeudettomuuden. Sähköpostin haltijan antamalla nimenomaisella luvalla eli suostumuksella voidaan sähköpostiviesti avata eikä tekoa silloin voida pitää oikeudettomana.⁶²

2.8.1. Työnantajan direktio-oikeus

Tietosuojavaltuutetun lausunnossa (TSV 5.10.1999) mainitaan, että työnantajalla on direktio-oikeutensa (työnjohto- ja valvontaoikeus) perusteella mahdollisuus määritellä, mihin tarkoitukseen sähköpostia työpaikalla käytetään. Viestinnässä käytetyt laitteet ovat työnantajan omaisuutta ja hän vastaa myös niiden käytöstä aiheutuvista kustannuksista, joten työnantaja voi määrätä esimerkiksi mihin työpaikan sähköpostia saa käyttää ja mihin ei.⁶³

Työnantajan direktio-oikeus määritellään varsinaisesti työsopimuslaissa ja oikeus tarkoittaa sitä, että työnantajalla on oikeus johtaa ja valvoa työntekijöidensä työtä ja ajankäyttöä työpaikoilla.⁶⁴ Oikeus perustuu siihen, että työnantaja omistaa työvälineet ja laitteet ja työnjohto- ja valvontaoikeuden nojalla työnantaja saa päättää mitä työtä tehdään, missä laajuudessa työtä tehdään, millä tavalla, milloin ja missä työtä tehdään.⁶⁵ Direktio-oikeutta rajoittavat työntekijän perusoikeudet, luottamuksellisen viestin suoja ja henkilötietojen käytön rajoitukset. Työntekijän tulee tietää tietoverkon käytön valvonnasta ja rajoituksista. Työntekijän viestit ja viestintäsuhteet ovat pääosin luottamuksellisia eikä työnantaja voi loukata tätä oikeutta edes direktio-oikeutensa nojalla.⁶⁶ Luottamuksellisen viestin salaisuuden suoja koskevat perusoikeussäännökset merkitsevät sitä, että työnantajan mahdollisuutta tarkastaa työntekijöiden henkilökohtaisia eli luottamuksellisia sähköpostiviestejä ei voida johtaa työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeudesta tai sähköpostijärjestelmän omistusoikeudesta. Työsopimuslain säännös työnantajan direktio-oikeudesta ei ole perustuslain 10 §:n 3 momentissa tarkoitettun

⁶¹ Nyyssölä 2004:103; SVTSL 516/2004.

⁶² Lehtonen 2001:129.

⁶³ Nyblin 2004:82 - 83; Tietosuojavaltuutetun (jäljempänä TSV) lausunto 5.10.1999.

⁶⁴ Työsopimuslaki 155/2001 (jäljempänä TSL) 1:1 §.

⁶⁵ Hyvärinen ym. 2002:375 - 376.

⁶⁶ Korhonen ym. 2004:210.

yksilöidyn lakivarauksen mukainen rajoitussäännös luottamuksellisen viestin loukkamattomaan perusoikeuteen.⁶⁷

Työnantajan oikeus seurata työntekijöiden sähköpostiliikennettä tai sähköpostin käyttömääriä voi perustua joko sopimukseen tai johonkin muuhun järjestelyyn. Asiasta on voitu sopia esimerkiksi työsopimuksessa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, onko työnantajalla oikeus lukea työntekijän sähköpostia, millaista sähköpostia ja missä tilanteissa. Tarve lukea työntekijän sähköpostia voi tulla ajankohtaiseksi esimerkiksi kun työntekijän työsuhde on päättynyt tai kun hän on pitkään poissa työstä. Sopimus voidaan tehdä työsuhteen kestäessä myöhempänäkin ajankohtana.⁶⁸ Lähtökohtana sopimissakin tulisi olla viestien luottamuksellisuuden perusoikeudellinen ja nimenomainen suoja eli kovin yleisluonteisia sopimuksia tässä asiassa ei tulisi tehdä, koska työnantaja ei voi asiallisesti menetellen vaatia työntekijää luopumaan perusoikeuksistaan esimerkiksi toistaiseksi voimassa olevilla sopimuksilla.⁶⁹

2.8.2. Työntekijän oikeudet

Henkilötietoja ja muita luottamuksellisia tietoja käsiteltäessä ovat vastakkain toisaalta työnantajan tiedonkeruutarve ja toisaalta työntekijän yksityisyys. Sähköpostin ja tietoverkon käytöstä syntyy henkilötietoja, joiden käytössä työnantajan on otettava huomioon työntekijän tietosuojaja⁷⁰.

Tarkastusoikeus merkitsee sitä, että jokaisella on oikeus saada tietää, mitä tietoja hänestä on rekisteröity. Tarkastusoikeus on pääasiassa henkilötietolain mukainen oikeus ja koskee ensisijaisesti henkilötietojen keräämistä, mutta sen voidaan katsoa pätevän myös viestien ja tunnistamistietojen keräämiseen. Periaatteena on, että tietoja saa kerätä ja tallettaa silloin, kun siihen on lain mukainen tarve.⁷¹ Tarkastusoikeuden käyttö tapahtuu työntekijän aloitteesta, mikäli hän haluaa itsestään kerättyjä tietoja tarkastaa.

Työntekijän oikeuksiin kuuluu osaltaan myös sananvapaus, joka takaa jokaiselle perustuslain mukaisen oikeuden ilmaista, julkistaa ja vastaanottaa tietoja, mielipiteitä ja muita viestejä kenenkään ennalta estämättä.⁷² Sananvapauden kuuluu mielipiteenvapaus ja

⁶⁷ Lehtonen 2001:120.

⁶⁸ Nyyssölä 2004; Sähköisen viestinnän tietosuojalaki 516/2004.

⁶⁹ ks. myös Lehtonen 2001:120 - 121.

⁷⁰ Korhonen ym. 2004:210.

⁷¹ HetiL 523/1999 26 §.

⁷² Suomen perustuslaki 11.6.1999/731 (jäljempänä PL); Korhonen ym. 2004:223.

ilmaisuvapaus, mutta myös oikeus vastaanottaa mielipiteitä ja viestejä. Sananvapaus koskee viestinnän sisältöä sekä kaikkia viestintämuotoja ja -tapoja. Sananvapauden rajoittaminen on mahdollista vain välttämättömistä syistä eduskunnan säätämällä lailla. Koska yksilön sananvapauteen kuuluvaa oikeutta vastaanottaa viestejä voidaan rajoittaa vain lailla, ei työnantaja voi ennakolta estää työntekijän sananvapauden toteutumista eikä kokonaan kieltää työntekijän omaa, työaikana tapahtuvaa viestintää, kuten sähköpostien vastaanottamista.⁷³

Työntekijän sähköposti on ensisijaisesti luottamuksellinen, ellei sitä ole tarkoitettu yleisesti vastaanotettavaksi. Työnantajan oikeus lukea työntekijän sähköpostiviestejä tulee perustua sopimukseen tai muuhun syyhyn. Muu syy voi olla esimerkiksi työntekijän poissaolosta johtuva tarve lukea työtehtäviin liittyviä sähköpostiviestejä. Sen sijaan luottamuksellisiksi tarkoitettuja viestejä ei ilman sopimusta ole oikeutta lukea. Rajoitus koskee ainoastaan luottamuksellisiksi tarkoitettuja sähköpostiviestejä, ei sen sijaan viestejä, jotka työntekijä lähettää esimerkiksi ilmoitustauluille tai muille yleisesti käytössä oleville viestintäalustoille tai joita ei ole erityisesti osoitettu kenellekään tai millekään rajatulle vastaanottajaryhmälle.⁷⁴ Sähköisen viestinnän tietosuojalain säännöksissäänkin presumptiona on viestin luottamuksellisuus ja sähköpostiviestinnän luottamuksellisuutta arvioitaessa keskeisessä asemassa on viestin lähettäjän tarkoitus. Luottamuksellisuus poistuu, jos lähettäjä on tarkoittanut viestin yleisesti vastaanotettavaksi. Vastaanottajien määrä sinänsä ei ole luottamuksellisuuteen vaikuttava tekijä.⁷⁵

2.8.3. Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) oikeuttaa työnantajan selvittämään työntekijän työnantajalle kuuluvia sähköpostiviestejä. Uuden lain mukaan työnantaja voi tutkia itselleen kuuluvia työntekijän sähköpostiviestejä tietyin edellytyksin – laissa on tästä yksityiskohtaiset määräykset. Viestien esille hakemis- ja avaamisoikeus on työnantajalla vain silloin, kun työnantaja on suunnitellut ja huolehtinut etukäteen työntekijän sähköpostiviestien suojasta.⁷⁶

Toisaalta laki velvoittaa työnantajan sopimaan työpaikkojen sähköpostien ja tietoverkkojen käytöstä, koska laissa ei edelleenkään ole määräyksiä, miten työnantaja saa valvoa työntekijän sähköpostin ja tietoverkon käyttöä. Asiaa pitää käsitellä työpaikoilla

⁷³ Korhonen ym. 2004:223.

⁷⁴ Rahnasto 2002:103.

⁷⁵ Lehtonen 2001:130; ks. samasta aiheesta myös Lehtonen 2004:66.

⁷⁶ Korhonen ym. 2004:214.

yhteistoiminnassa tai kuulemismenettelyssä sekä tiedottamalla asiasta.⁷⁷ Yhteistoimintalain valvontaa koskeva säännös on puhtaasti menettelytapasäännös, eikä se sinänsä luo oikeutta työnantajalle työntekijöiden yleisluonteiseen tekniseen valvontaan.⁷⁸

Työnantajan tiedonantovelvollisuudesta säädettiin jo aiemmassa yksityisyyden suojaa työelämässä koskevassa laissa⁷⁹. Tiedonantovelvollisuus tarkoittaa sitä, että työnantajan on ilmoitettava työntekijälle etukäteen tätä koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämistä varten. Jos työntekijää koskevia tietoja on kerätty muualta kuin työntekijältä itseltään, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle saamistaan tiedoista, ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa. Työntekijän tarkastusoikeuteen verrattuna erona on se, että tässä työnantajalta odotetaan aktiivisuutta ja oma-aloitteista tiedottamista tietojen keräämisestä, menetelmästä ja tietojen käytöstä. Tässä yhteydessä voitaisiin mainita myös eräs tärkeä työnantajan velvollisuus liittyen lakien nähtävillä oloon työpaikoilla. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työelämän tietosuojalaki on työntekijöiden nähtävillä työpaikoilla.⁸⁰

2.9. Oikeudellinen sääntely sähköpostin käytön taustalla

Lähtökohtaisesti Suomen perustuslain 10.2 §:n mukaan kirjeen, puhelun ja muun luottamuksellisen viestin salaisuus on loukkaamaton. Perusoikeudet suojaavat yksityiselämää ja viestintää työpaikalla eli säännökset koskevat myös työntekijöiden viestintää ja viestejä. Hallituksen esityksen 309/1993 perusteella säännöksen tarkoituksena on suojata luottamukselliseksi tarkoitettujen viestien sisältö ulkopuolisilta. Säännös antaa turvaa muillekin tällaista viestiä koskeville tiedoille, kuten esimerkiksi tunnistamistiedoille. Suoja koskee molempia viestinnän osapuolia, kaikkia viestintämuotoja ja antaa turvaa viestien avaamista ja hävittämistä vastaan⁸¹. Luottamuksellisen viestin suoja koskeva säännös on muotoiltu mahdollisimman laajaksi silmällä pitäen jatkuvasti kehittyviä uusia viestinnän muotoja ja säännös koskee myös viestintää erilaisissa tietoverkoissa, kuten sähköpostia⁸². Luottamuksellisen viestin suoja on vahvistettu erikseen myös sähköisen viestinnän tietosuojalain 4 §:ssä. Arvioitaessa työnantajan oikeutta puuttua työntekijän viestintään tietoverkoissa on olennaista, että edellä mainitut säännökset suo-

⁷⁷ YksTL 759/2004 21 §; Korhonen ym. 2004:210 - 211.

⁷⁸ Nyysölä 2004:159.

⁷⁹ VYksTL 477/2001 4.2 §.

⁸⁰ YksTL 759/2004: 23 §; ks. myös Työsuojeluviranomaisten kotisivut.

⁸¹ Lehtonen 2001:116.

⁸² PL 731/1999 10 §; Korhonen ym. 2004:219.

jaavat luottamuksellista viestintää oikeudettomilta puuttumisilta⁸³. Se, joka oikeudettomasti avaa toiselle osoitetun luottamuksellisen viestin, voidaan tuomita rangaistukseen rikoslain mukaisesti viestintäsalaisuuden loukkauksesta⁸⁴.

Henkilötietolaki on henkilötietojen käsittelyä koskeva yleislaki. Sen tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia henkilötietoja käsiteltäessä sekä edistää hyvän tietojenkäsittelytavan kehittämistä ja noudattamista.⁸⁵ Lakia sovelletaan henkilötietojen käsittelyyn kaikkialla, ei yksinomaan työelämässä. Henkilötietolaissa on vain muutamia pelkästään työelämää koskevia kohtia, mutta suuri osa sen yleisistä säännöksistä tulee sovellettavaksi myös työpaikoilla. Tämän vuoksi lain tunteminen on työnantajalle välttämätöntä.⁸⁶

Henkilötietolakia sovelletaan henkilötietojen käsittelyyn. Jos kyse ei ole henkilötietojen käsittelystä, laki ei tule lainkaan sovellettavaksi. Yksityisyyden suojaa työelämässä koskeva laki sivuuttaa henkilötietolain siltä osin kuin siinä on henkilötietolaista poikkeavia säännöksiä. Henkilötietolakia sovelletaan kuitenkin täydentävästi näissäkkin tilanteissa.⁸⁷

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä koskee sen sijaan nimensä mukaisesti vain työelämää⁸⁸. Henkilötietolaki on laaja yleislaki ja työelämää koskeva laki on suppea erityislaki, jossa on keskitytty eräisiin työelämän erityiskysymyksiin. Työntekijän sähköpostin käsittelyä koskevat erityissäännökset löytyvät laista yksityisyyden suojasta työelämässä ja työelämässä noudatetaan pääasiassa tätä erityislakia. Työntekijöiden tekninen valvonta, kuten kameravalvonta ja kulunvalvonta sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö, kuuluu yhteistoimintamenettelyn piiriin. Teknisestä valvonnasta on tiedotettava työntekijöille. Työelämän tietosuojalain noudattamisen valvonta kuuluu tietosuojavaltuutetun ohella työsuojeluviranomaisille, mikä laajentaa työsuojeluviranomaisten tehtäväkenttää merkittävästi.⁸⁹ Työelämän tietosuojalain sääntelyllä on samalla pyritty edistämään myös työnantajalle viestin lähettäneen tahdon toteutumista ja turvaamaan lähettäjän oikeutta harjoittaa luottamuksellista viestintää.⁹⁰

⁸³ HE 162/2003.

⁸⁴ Rikoslaki 19.12.1889/39, 38:3 (jäljempänä RL).

⁸⁵ HetiL 523/1999 1 §.

⁸⁶ Nyysölä 2004:24.

⁸⁷ HetiL 2.1 §.

⁸⁸ YksTL 759/2004.

⁸⁹ Nyysölä 2004:26.

⁹⁰ Helopuro ym. 2004:63.

Hallituksen esityksessä 162/2003 ehdotetaan, että aiemmin voimassa olleeseen yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin lisättäisiin huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelyä, kameravalvontaa työpaikoilla ja työntekijän sähköpostin hakemista ja avaamista koskevat säännökset. Lakiin lisättävien säännösten johdosta lakia ehdotettiin uudistettavaksi kokonaisuudessaan.⁹¹

Keskeistä hallituksen esityksen ehdotuksessa on, että sen pohjalta luotiin säännökset niistä edellytyksistä, joiden vallitessa työntekijän sähköpostista voisi hakea esille viestijä ja avata ne. Ehdotettujen säännösten tavoitteena oli, että työntekijän luottamuksellisten sähköpostiviestien salaisuus ei vaarantuisi ja että työnantajalle kuuluvat, tämän toiminnan jatkumisen kannalta välttämättömät viestit voitaisiin työntekijän estyneenä ollessa saada työnantajan käyttöön. Sääntelyn tavoitteena oli ohjata siihen, että työntekijälle lähetettyjen tai tämän lähettämien työnantajaorganisaatiolle kuuluvien viestien sekä selville saaminen että niiden avaaminen perustuisi työntekijän suostumukseen. Laki antaisi kuitenkin työnantajalle mahdollisuuden saada selville sen toimintaan kuuluvat viestit niissä tilanteissa, joissa suostumukseen perustuvat menettelyt eivät eri syistä olisi käytettävissä ja joissa tiedonsaanti on välttämätöntä työnantajan toiminnan jatkumisen turvaamiseksi.⁹²

Työelämän tietosuojalain esitöistä käy ilmi myös se, että tarkoituksena oli tarkentaa lainsäädäntöä siten, että myös sähköpostissa toisaalta työntekijän yksityisluonteisten viestien luottamuksellisuus toteutuu ja toisaalta työnantajan toiminta ei häiriinny viestinnän muodosta riippumatta erityisesti tilanteissa, jolloin työntekijä on poissa työstään.⁹³ Tässä tuleekin esille mielestäni melko keskeinen seikka sähköpostiviestien käsittelyssä eli tarkoituksena on ollut säätää normistoa sellaisia tilanteita varten, kun työntekijä on poissa työstään tai työpaikaltaan, eikä hän voi sähköpostiviestejä työnantajaa varten avata tai niitä edelleen toiselle vastaanottajalle tämän käyttöön välittää. Tällaisissakin tilanteissa sähköpostiviestien avaamiselle tulisi olla erityisen perusteltu syy eli viestistä saatavan tiedon tulee olla työnantajalle ja toiminnan jatkumiselle elintärkeää.

Sähköisen viestinnän tietosuojalaki eli laki yksityisyyden suojasta televiestinnässä ja telen toiminnan tietoturvasta 16.6.2004/516 tulee osaltaan sovellettavaksi, kun on kyse sähköisestä viestinnästä. Sähköisen viestinnän tietosuojalaki sääntelee yleislakina lähinnä telen tunnistetietojen eli niin kutsuttujen tunnistamistietojen käyttöä sähköisessä viestin-

⁹¹ aiheesta myös Koskinen 2004:3.

⁹² HE 162/2003, ks. lisää esityksen yleisperusteluista.

⁹³ HE 162/2003, yleisperustelut.

nässä. Työntekijän sähköpostin käsittelyä koskevat erityissäännökset löytyvät kuitenkin laista yksityisyyden suojasta työelämässä. Sen sijaan säännökset siitä, miten työntekijöiden sähköisestä viestinnästä työnantajan tietojärjestelmiin jääviä tunnistamistietoja voidaan käsitellä, sisältyvät sähköisen viestinnän tietosuojalakiin.⁹⁴ Sähköisen viestinnän tietosuojalain 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on turvata sähköisen viestinnän luottamuksellisuuden ja yksityisyyden suojan toteutuminen sekä edistää sähköisen viestinnän tietoturvaa ja monipuolisten sähköisen viestinnän palvelujen tasapainoista kehittymistä. Laki koskee siis perinteisten telepalveluiden ohella myös sähköpostia ja muuta televiestintää internetin välityksellä ja tämän mukaan sähköposti tulee kiistatta viestintäsalaisuuden piiriin.⁹⁵ Luottamuksellisen viestin salaisuudesta on säädetty myös sähköisen viestinnän tietosuojalain 4 §:ssä ja lain 8 §:ssä on säädetty suostumuksen perusteella tapahtuvasta luottamuksellisen viestin käsittelystä.

Nykyään sähköistä viestintää ja siihen liittyvää yksityisyyden suojaa koskevaa lainsäädäntöä on jo melko runsaasti olemassa, mutta lainsäädäntö on osaltaan vielä niin uudehkoa, että soveltamisesta ei vielä ole syntynyt oikeuskäytäntöä. Kun oikeuskäytäntöä muodostuu, tulee se olennaiseksi osaksi tapauksiin sovellettavaa oikeusaineistoa. Lakeja sovellettaessa on tässä vaiheessa kiinnitettävä erityistä huomiota niiden esitöihin, joista käy ilmi, mitä lainsäädännöllä on haluttu saavuttaa ja mitä varsinaisella normistolla on tarkoitettu.

⁹⁴ Helopuro ym. 2004:21,43 - 46.

⁹⁵ Nyyssölä 2004:26 - 27; SVTSL 516/2004.

3. TYÖNTEKIJÄN YKSITYISYYDEN SUOJA

Työntekijän yksityisyyden suoja on noussut viime vuosina yhdeksi keskeisimmistä työelämän keskusteluaiheista. Työntekijän yksityisyyden suojassa on kysymys työntekijän perustuslain mukaisten oikeuksien ja työnantajan intressien yhteensovittamisesta. Yksityisyyden suoja kattaa muitakin osa-alueita kuin työntekijän työssä käyttämän viestinnän, mutta tässä tutkimuksessa keskitytään lähinnä sähköiseen viestintään ja tekniseen valvontaan liittyviin kysymyksiin.

Yksityisyyden suojaa työelämässä säännellään erityisesti perustuslain, henkilötietolain, yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain, yhteistoimintalainsäädännön, palvelusuhdelakien, sähköisen viestinnän tietosuojalain, työterveyshuoltolain, potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain sekä rikoslain eri säännösten perusteella. Näistä keskeisimmät sähköisen viestinnän ja työntekijän viestien luottamuksellisuuden näkökulmasta on otettu mukaan tutkimukseen.⁹⁶

Sähköiset viestintämuodot ja niiden lisääntynyt käyttö merkitsevät toisaalta myös uusia mahdollisuuksia työntekijöiden valvontaan. Yksityisyyden suojan kannalta ongelmaksi on muodostunut muun muassa se, minkälainen oikeus työnantajalla on tietää työntekijöiden sähköpostiliikenteestä ja siitä, millaisia sähköpostiviestejä työntekijät käsittelevät.⁹⁷ Työelämässä ongelmia on tullut esille erityisesti sellaisissa tilanteissa, joissa työntekijä on sairastunut tai lomalla ja työnantajan olisi pitänyt päästä tärkeään työtehtäviä sisältävään viestiin käsiksi. Samoin työnantajan intressissä voisi olla yrityksen entisen työntekijän sähköpostiin tulleiden, työtehtävien kannalta tärkeiden viestien saaminen omaan haltuunsa.⁹⁸

3.1. Yksityisyyden suoja perustuslaissa

Yksityisyyden suoja pohjautuu vanhaan periaatteeseen, että oikeusvaltiossa on oltava suojattu yksityiselämä vastapainona julkisen toiminnan piirille. Yksityisyydestä määrittämisen pitää olla ihmisen itsensä päätettävissä niin kauan kuin ei puututa toisten ihmisten yksityiselämään tai julkiseen etuun. Yksityisyyden merkitys on tietointensiivisessä yhteiskunnassa pikemminkin korostunut kuin vähentynyt.⁹⁹ Yksityi-

⁹⁶ Korhonen ym. 2004:11.

⁹⁷ Nyysölä 2004:103.

⁹⁸ Helopuro ym. 2004:61.

⁹⁹ Kulla ym. 2002:234

suys on ennen kaikkea yksilön oikeutta ja työntekijä on yksilö myös työsuhteessa ollessaan.

Yksityisyyden lähtökohtana ovat perustuslain säännökset, joissa oleva yksityisyyden suojan vaatimus on ollut taustalla myös kaikessa tietosuojalainsäädännön uudistamisessa.¹⁰⁰ Perustuslain säännöksiä täydentävät muun muassa henkilötietolaki ja yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki (toiselta nimeltään työelämän tietosuojalaki).¹⁰¹ Televiestinnän yksityisyyden suojasta on oma lakinsa, joka koskee myös työpaikkoja.¹⁰² Työelämän tietosuojalaissa on myös säännös teknisen valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisen menettelytavoista. Säännöksen tarkoituksena on saada työpaikoille menettelytavat, jotka koskevat työntekijöihin kohdistuvan, työnantajan työjohto- ja valvontaoikeuteen perustuvan teknisen valvonnan tarkoitusta, käyttöönottoa ja siinä käytettäviä menetelmiä sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttöä.¹⁰³

Suomen perustuslain mukaan jokaisen yksityiselämä on turvattu. Yksityiselämän alaa tai yksityisyyttä ei ole kuitenkaan erikseen lainsäädännössä määritelty.¹⁰⁴ Yksityisyyden määrittely on perinteisesti ollut vaikeaa, mutta sitä voidaan kuvata ilmentyvän eri elämän tilanteissa eri tavoin.¹⁰⁵ Yksityisyys voidaan nähdä oikeutena olla yksin ilman häirintää, oikeutena henkilötietojen ja henkilösuhteiden kontrolliin sekä itsemääräämisoikeutena.¹⁰⁶ Ihmisellä on perustuslain mukaan tietty yksityisyys, joka ei kuulu muille ja jolle valtiolta antaa suojaa.¹⁰⁷ Yksityisyyteen kuuluu myös se, että henkilöä ei voida valvoa hänen tietämättään.¹⁰⁸ Yksityiselämän suojaa koskeviin säännöksiin perustuslaissa sisältyy myös kirjeen, puhelun ja muun luottamuksellisen viestin salaisuuden suoja.¹⁰⁹ Yksityisyyden suojan työnantajan ja työntekijän välisessä suhteessa voidaan katsoa tarkoittavan sitä, että tietyt asiat ja tiedot ovat työntekijän yksityisasi-
oita ja ne eivät kuulu työsuhteeseen eivätkä työnantajalle, ellei siihen ole erityistä perustetta.¹¹⁰

¹⁰⁰ Nyssölä 2004:15.

¹⁰¹ Koskinen 2004:3.

¹⁰² Helopuro ym. 2004:44 – 45.

¹⁰³ YksTL 759/2004; HE 162/2003

¹⁰⁴ Ollila 2002:433.

¹⁰⁵ Korhonen 2003:102.

¹⁰⁶ PL 10 §; Korhonen ym.2004:221 - 222.

¹⁰⁷ Nyssölä 2004:17.

¹⁰⁸ Korhonen 2003:103.

¹⁰⁹ PL 10.2 §; samasta aiheesta kirjoittavat myös Nyssölä 2004 ja Nyblin 2004.

¹¹⁰ Nyssölä 2004:17.

3.1.1. Sähköpostiviestin perusoikeussuoja

Perustuslain yksityiselämän suoja koskeviin säännöksiin sisältyy myös viestintäsalaisuuden määrittävä säännös, joka on lain 10.2 §. Yksityisyyteen kuuluu tämän mukaan myös se, että kirjeen, puhelun ja muun luottamuksellisen viestin salaisuus on loukkaamaton.¹¹¹ Kirje- ja puhelinsalaisuus ovat Suomessa vanhastaan tunnettuja ja vuoden 1995 perusoikeusuudistuksen yhteydessä viestintäsalaisuus lavennettiin kattamaan myös muut viestintämuodot.¹¹² Luottamuksellisen viestin suoja kattaa nykyisin kaikki viestintämuodot, joten sen katsotaan kattavan myös sähköpostiviestit. Perustuslain säännöksiä uudistettaessa tavoitteena on ollut välineneutraali sääntely. Luottamuksellisen viestin salaisuutta koskevalla perusoikeussäännöksellä on ollut tarkoitus suojata luottamukselliseksi tarkoitettua viestin sisältöä ulkopuolisilta.¹¹³

Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimuksen 8 artiklassa ei suoraan käytetä sanaa yksityisyys, mutta siinä mainitaan jokaisen oikeudesta nauttia yksityis- ja perhe-elämäänsä, kotiinsa ja kirjeenvaihtoonsa kohdistuvaa kunnioitusta. Artiklan mukaan viranomaiset eivät saa puuttua tämän oikeuden käyttämiseen, paitsi silloin kun laki sen sallii ja se on demokraattisessa yhteiskunnassa välttämätöntä kansallisen ja yleisen turvallisuuden tai maan taloudellisen hyvinvoinnin vuoksi, tai epäjärjestyksen ja rikollisuuden estämiseksi, terveyden tai moraalisen suojaamiseksi, tai muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi. Myös tämä artiklan perusteella sähköpostiviestinnän luottamuksellisuutta kohtaan on osoitettava kunnioitusta.¹¹⁴

Sähköposti kuuluu luottamuksellisen viestin perusoikeussuojan alaisuuteen eikä suojan saamisen kannalta ole merkitystä sillä, sisältääkö viesti kirjoitusta, kuvaa, puhetta tai muuta digitaalista viestintää.¹¹⁵ Perusoikeussäännöksellä on ollut tarkoitus turvata jokaiselle oikeus luottamukselliseen viestintään siten, että ulkopuoliset eivät saa oikeudettomasti tietoa viestin sisällöstä. Viestin sisältö on perusoikeussuojan ydinaluetta. Viestin sisällön suoja tarkoittaa turvaa viestin avaamista ja hävittämistä sekä kuuntelemista ja tallentamista vastaan.¹¹⁶ Sääntely antaa turvaa muillekin tällaista viestiä koskeville tiedoille, joilla voi olla merkitystä viestin säilymiselle luottamuksellisena. Esimerkkinä pe-

¹¹¹ PL 10.2 §; samasta aiheesta kirjoittavat myös Nyyssölä 2004 ja Nyblin 2004.

¹¹² Lehtonen 2004:61.

¹¹³ Lehtonen 2001:116.

¹¹⁴ Euroopan ihmisoikeussopimus on hyväksytty Euroopan neuvostossa vuonna 1950 ja Suomi on liittynyt Euroopan ihmisoikeussopimukseen vuonna 1990. Sopimus lisäpöytäkirjoineen velvoittaa Suomea ja täydentää osaltaan perusoikeussuojamme. Aiheesta kirjoittaa myös Ojanen 2003.

¹¹⁵ Lehtonen 2004:62.

¹¹⁶ Lehtonen 2004:62.

rustuslakivaliokunnan mietinnössä 10/2004 on mainittu puhelujen tunnistamistiedot ja saman voidaan katsoa koskevan sähköpostiviestien tunnistamistietoja. Viestin tunnistamistiedot jäävät kuitenkin luottamuksellisen viestin salaisuutta koskevan perusoikeuden ydinalueen ulkopuolelle, silti niitä suojataan luottamuksellisen viestinnän salaisuuden suojan puitteissa. Sääntely ei suojaa vain viestin lähettäjää, vaan kysymyksessä on viestinnän molempien osapuolten perusoikeus.¹¹⁷

Perustuslaki ja muu lainsäädäntö lähtee yksiselitteisesti siitä, että sähköiset viestit nauttivat samanlaista suojaa kuin perinteinen kirjepostikin. Viestit ovat lähtökohtaisesti luottamuksellisia, eikä työnantajalla ole oikeutta ottaa tällaisesta viestistä selkoa ilman erityistä perustetta.¹¹⁸ Perustuslain 10 §:n 3 momentin mukaan ainoastaan lailla voidaan säätää välttämättömistä rajoituksista viestin salaisuuteen yksilön tai yhteiskunnan turvallisuutta taikka kotirauhaa vaarantavien rikosten tutkinnassa, oikeudenkäynnissä ja turvallisuustarkastuksessa sekä vapaudenmenetyksen aikana.¹¹⁹ Perustuslakivaliokunta on mietinnössään n:o 10/2004 ottanut kantaa siihen, että yksityisyyden suojaa työelämässä säätelevän lain säännöksiksi ehdotetut yleiset ja erityiset edellytykset työnantajan oikeudelle hakea esille ja avata työntekijälle lähetettyjä, työnantajalle kuuluvia sähköpostiviestejä, ovat merkityksellisiä luottamuksellisen viestin salaisuudelle perustuslaissa säädetyn suojan kannalta. Valiokunta korostaa kannanotossaan, että YksTL:n antamat mahdollisuudet rajoittaa luottamuksellisen viestin salaisuutta on tarkoitettu tyhjentäväksi luetteloksi. Rajoituksia perustuslain mukaiseen luottamuksellisen viestin suojaan ei siis voida säätää asetuksilla, hallinnollisilla määräyksillä tai työ sopimuksella¹²⁰.

3.1.2. Perus- ja ihmisoikeuksien vaikutustapa

Suomen valtiosääntö on vahvistettu perustuslaissa. Valtiosääntö turvaa ihmisarvon loukkaamattomuuden ja yksilön vapauden ja oikeudet sekä edistää oikeudenmukaisuutta yhteiskunnassa.¹²¹ Kotimaista perusoikeussuojaamme täydentävät lukuisat Suomea velvoittavat kansainväliset ihmisoikeussopimukset sekä muussa kuin kansainvälisen sopimuksen muodossa hyväksytyt ihmisoikeusasiakirjat.¹²² Perusoikeudet ovat nimenomaan perustuslaissa turvattuja oikeuksia, joihin liittyy perustuslain tasoisuudesta ja

¹¹⁷ Tunnistamistietojen luottamuksellisuuteen on otettu kantaa perustuslakivaliokunnan mietinnöissä n:o 9/2004 ja 10/2004. Asiasta kirjoittaa myös Lehtonen 2004:62.

¹¹⁸ Nyssölä 2004:103.

¹¹⁹ PL 10.3 §.

¹²⁰ Lehtonen 2004:64.

¹²¹ PL 1 §.

¹²² Ojanen 2003:1.

korotetusta lainvoimasta johtuva erityinen pysyvyys ja oikeudellinen luonne.¹²³ Ihmisoikeus taas on alueellisessa tai yleismaailmallisessa kansainvälisoikeudellisessa sopimuksessa eli ihmisoikeussopimuksessa tunnustettu erityisen tärkeä oikeus.¹²⁴ Perusoikeudet kuuluvat jokaiselle Suomen oikeudenkäyttöpiirissä olevalle luonnolliselle henkilölle eli ihmisyksilölle ja siten työntekijän asemassa oleminen ei voi itsessään rajoittaa työntekijälle ihmisenä kuuluvia perus- tai ihmisoikeuksia.¹²⁵

Sopimuksessa Euroopan perustuslaista on sovittu, että ihmisoikeudet ja perusvapaudet tunnustetaan unionin oikeudessa, kansainvälisessä oikeudessa ja kansainvälisissä sopimuksissa tai jäsenvaltioiden perustuslaeissa eikä näitä saa rajoittaa tai loukata muilla määräyksillä tai sopimuksilla. Euroopan Unionin perusoikeuskirjassa todetaan, että jos perusoikeuskirjan oikeudet vastaavat Euroopan ihmisoikeussopimuksessa taattuja oikeuksia, niiden merkitys ja kattavuus ovat samoja kuin tässä yleissopimuksessa.¹²⁶ Perusoikeuskirjassa tunnustettujen oikeuksien ja vapauksien käyttämisestä voidaan rajoittaa ainoastaan lailla, ja kyseisten oikeuksien ja vapauksien olennaista sisältöä noudattaen.

Perustuslain 22 §:n mukaan julkisen vallan on turvattava perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Perusoikeudet velvoittavat ennen kaikkea lainsäätäjää eli valtion on huolehdittava lainsäädäntötoimin siitä, että perustuslaissa taatut oikeudet toteutuvat eri elämänalueilla.¹²⁷ Perusoikeusvaliokunnan tehtävänä on säädettävien lakien perustuslainmukaisuuden ennakkovalvonta eli valiokunta antaa lausuntonsa sen käsittelyyn tulevien lakiehdotusten ja muiden asioiden perustuslainmukaisuudesta sekä suhteesta kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin.¹²⁸ Perusoikeuksien tosiasiallinen toteutuminen vaatii kuitenkin koko viestinnän kenttää säätelevien lakien tutkintaa, jotta oikeuksien sisällöstä ja perusoikeuksien tulkinnasta saadaan kokonaisvaltainen kuva.¹²⁹ Perusoikeuksilla voidaan katsoa olevan kahta erilaista vaikutusta lainsäädäntöön ja yhteiskuntaan. Perusoikeuksien vertikaalivaikutukseksi kutsutaan sitä, että perusoikeuksilla on merkitystä erityisesti julkisen vallan ja yksilön välisissä suhteissa, kuten käytännön hallinnossa tai tuomioistuintoiminnassa.¹³⁰

¹²³ Ojanen 2003:3.

¹²⁴ Ojanen 2003:4.

¹²⁵ Ojanen 2003:35.

¹²⁶ Bruun 2001:217 - 218.

¹²⁷ Ojanen 2003:46.

¹²⁸ PL 74 §; Ojanen 2003:20.

¹²⁹ Ollila 2002:431.

¹³⁰ Nyssölä 2004:15.

Perusoikeuksilla on toisaalta horisontaalivaikutus eli niillä on merkitystä myös yksilöiden keskinäisissä suhteissa. Horisontaalivaikutus voi tulla esiin esimerkiksi yksityisen työntekijän ja työnantajan välisessä oikeussuhteessa. Horisontaalivaikutuksen käytännön merkitys ei kuitenkaan ole osoitettavissa selvästi.¹³¹ Se voi periaatteessa olla välitöntä, jolloin yksilö voi vedota tuomioistuimessa suoraan perustuslain mukaisiin oikeuksiinsa ilman alemmanasteisen lainsäädännön välitystä. Välillinen horisontaalivaikutus taas tarkoittaa sitä, että perusoikeuksiin ei voi vedota suoraan, mutta tavallista lakia sovellettaessa on otettava huomioon perusoikeuksien olemassaolo. Välillinen horisontaalivaikutus vaikuttaa esimerkiksi tavallisen lain tulkintaan, ja tämän ajattelutavan mukaan tavallinen laki saa sisältöä perusoikeuksista.¹³²

Teknisen valvonnan avulla kerättävien tietojen on oltava työsuhteen kannalta tarpeellisia. Lisäksi laissa on nimenomaan säädetty, että työnantaja ei saa toimenpiteillään vaarantaa työntekijän yksityisluonteisten luottamuksellisten viestien salaisuutta sähköpostin ja tietoverkon käytössä. Yhteistoimintalainsäädäntöön on myös lisätty säännökset, joiden mukaan teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto työpaikalla ja tällaisessa valvonnassa käytetyt menetelmät samoin kuin sähköpostin ja tietoverkon käyttö kuuluvat yhteistoiminnassa käsiteltäviin asioihin.¹³³

3.2. Sähköpostin käytöstä syntyvät tiedot

Sääntelyllä pyritään siihen, että työntekijän luottamukselliset viestit erotetaan teknisesti ja viimesijaisena keinona laissa säädettyjä menettelytapoja noudattaen selvästi työnantajalle kuuluvista ei-luottamuksellisista viesteistä.¹³⁴ Työpaikoilla tapahtuvan sähköisen viestinnän lisäksi verkkosivujen ja sähköpostiviestien tunnistamistiedot voivat antaa tietoja yksilön yksityiselämän piiriin kuuluvista seikoista. Henkilötietojen käsittely kuuluu myös yksityisyyden suojan piiriin ja on tarkkaan säänneltyä myös työsuhteessa.¹³⁵ Sähköpostiosoite itsessään on henkilötietolain mukainen henkilötieto ja siten se katsotaan henkilötiedoksi myös työsuhteessa.¹³⁶

¹³¹ Ojanen 2003:49.

¹³² Nyssölä 2004:15.

¹³³ YksTL 759/2004; HE 162/2003.

¹³⁴ Korhonen ym. 2004:17.

¹³⁵ Korhonen ym. 2004:223.

¹³⁶ Korhonen ym. 2004:232.

Sähköposti on yleisimmin Internet-verkon kautta sähköpostiohjelmalla lähetettävä kuva- tai tekstiviesti. Sähköposti kulkee lähettäjän sähköpostiosoitteesta vastaanottajan sähköpostiosoitteeseen. Lähettäjä tallentaa viestin omalle koneelleen ja lähettää sen palvelimen sähköpostilaatikkoon. Vastaanottaja hakee viestin palvelimen sähköpostilaatista koneelleen sekä lukee ja tallentaa tai hävittää viestin. Viestit voivat sijaita myös yksinomaan palvelimella. Viestejä haetaan käyttäjätunnuksen ja salasanan avulla. Viestin lähettämisestä ja vastaanottamisesta syntyy merkintä palvelimen lokitiedostoon. Palvelin voi olla työnantajan oma tai ulkopuolisen ylläpitäjän. Viestiloki sisältää tiedot lähettäjäkoneen IP-osoitteesta, ajankohdasta, lähettäjistä ja vastaanottajasta. Nämä tiedot ovat tunnistamistietoja.¹³⁷ Sähköpostia käytetään paljon, etenkin yrityksissä, joissa käyttäjiäkin on usein paljon. Sähköpostijärjestelmä avautuu yrityksessä usein yhdellä käyttäjätunnuksella ja salasanalla, joilla pääsee sekä yrityksen lähiverkkoon, että sähköpostiin.¹³⁸

3.2.1. Luottamukselliset tiedot

Sähköisen viestinnän tietosuojalain 4.1 §:ssä asetetaan yksiselitteiseksi pääsäännöksi sekä viestin, kuten sähköpostiviestin ja sen tunnistamistietojen luottamuksellisuus. Luottamuksellisen viestin suojan piiriin kuuluvat siis, itse viestin lisäksi, myös muut viestiä koskevat tiedot, joilla voi olla merkitystä viestin säilymiselle luottamuksellisena. Siten myös sähköpostiviestin tunnistamistiedot kuuluvat suojan piiriin. Tunnistamistiedoilla tarkoitetaan tietoja muun muassa siitä, ketkä ovat olleet yhteydessä keskenään eli yhteyden osapuolia ja milloin yhteys on tapahtunut eli viestin lähettämisen tai vastaanottamisen ajankohtaa.¹³⁹ Tunnistamistietojen tulee olla yhdistettävissä tilaajaan tai käyttäjään, viestin lähettäjään tai vastaanottajaan.¹⁴⁰

Viestin ja tunnistamistietojen luottamuksellisuus koskee sekä viestintäverkossa välitettävänä olevia viestejä että käyttäjien päätelaitteilla fyysisesti sijaitsevia viestejä, kuten vastaanotettuja sähköpostiviestejä. Viesti pysyy suojan piirissä, vaikka vastaanottaja olisi siirtänyt saamansa sähköpostin tietokoneellaan johonkin muuhun sovellukseen. Sähköposti ei ole luottamuksellinen silloin, kun se on tarkoitettu yleisesti vastaanotettavaksi, mutta viestin tunnistamistiedot ovat luottamuksellisia myös tässä tapauksessa.¹⁴¹

¹³⁷ Korhonen ym. 2004:243.

¹³⁸ Järvinen 2002:218.

¹³⁹ Lehtonen 2001:116.

¹⁴⁰ Korhonen ym. 2004:234.

¹⁴¹ Lehtonen 2005:166.

Sähköpostin tekniikasta ja viestin välityksen nopeudesta johtuen sähköposti on pääasiassa melko luottamuksellinen suhteessa ulkopuolisiin tahoihin. Sähköposti voi käytännössä paljastua vain lähettävässä tai vastaanottavassa päässä eli omalla työasemalla, jossa sähköpostia luetaan tai kirjoitetaan, yrityksen lähiverkossa tai omalla sähköpostipalvelimella sekä Internet-operaattorin palvelimelta. Luottamuksellisuus voi vaarantua myös virheelliseen osoitteeseen lähettämisen kautta tai käyttäjästä riippumattomien teknisten ongelmien seurauksena. Lähettävässä päässä, vastaanottavassa päässä tai Internet-operaattorin palvelimella voivat viestejä oikeudetta lukea ne, joilla on fyysinen pääsy ja riittävät oikeudet näissä lenkeissä oleviin koneisiin.¹⁴²

Luottamuksellisen viestin salaisuuden alaan eivät kuulu sähköpostin käyttömääriä koskevat tiedot, mikä tarkoittaa sitä, että sähköpostijärjestelmien ylläpitäjät voisivat seurata sähköpostin käyttömääriä ja siten tehokkaasti valvoa järjestelmän asiatonta käyttöä, esimerkiksi roskapostin minimoimiseksi.¹⁴³ Sähköpostin käyttömäärien seuraaminen tapahtuu kuitenkin yksinomaan numeroiden tai tilastojen perusteella, jolloin yksittäisten viestien tai käyttäjien tunnistamistiedot eivät ole näkyvissä, tunnistettavissa tai yhdistettävissä tiettyyn viestiin tai henkilöön.

Työpaikkojen sähköisessä viestinnässä syntyy henkilötietoja, jotka muodostavat henkilötietolain mukaisia henkilörekistereitä. Henkilötietolakia yleislakina sovelletaan myös työsuhteeseen ja sähköpostiin liittyvien henkilötietojen käsittely olisi syytä liittää henkilöstöasioiden ohjesääntöön työpaikoilla. Sähköpostien ja tietoverkkojen käytöstä syntyy tunnistamistietoja ja työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jollaisiksi tunnistamistiedotkin voidaan tulkita.¹⁴⁴ Lisäksi tunnistamistietoja saa käsitellä tietyssä tarkoituksessa viestinnän osapuolen suostumuksella. Suostumuksen pyytämisessä tulee ottaa huomioon esimerkiksi henkilötietolaki ja laki yksityisyyden suojasta työelämässä sekä mahdolliset muut henkilötietojen käsittelyn erityislait, joiden nojalla viime kädessä ratkeaa, millaisten tietojen käsittelemiseen suostumusta on oikeus pyytää. Henkilötietojen käsittelyn tulee olla asianmukaisesti perusteltua rekisterinpitäjän kannalta eikä vaatimuksesta yleensä voida poiketa edes rekisteröidyn suostumuksella.¹⁴⁵

¹⁴² Järvinen 2002:228 - 229.

¹⁴³ Lehtonen 2001:117.

¹⁴⁴ Korhonen ym. 2004:228 - 231.

¹⁴⁵ Viestintäviraston kotisivut: Sähköisen viestinnän tietosuoja – tunnistamistietojen käsittelystä.

3.2.2. Sallittu tietojen käsittely

Henkilötietolain mukaisen rekisterinpitäjän tulee määritellä ja suunnitella etukäteen henkilötietojen käsittely ja kerättävien tietojen tulee olla rekisterinpitäjän toiminnan kannalta tarpeellisia. Vain virheettömiä ja tarpeellisia tietoja voidaan käsitellä. Henkilötietolakia sovelletaan tältäkin osin myös työsuhteessa. Tietojen käytön ja käsittelyn tulisi perustua ennalta rekisteriselosteessa tai muuten määriteltyyn tarkoitukseensa tai työntekijän suostumukseen. Tietojen käsittelyn tulee perustua asiallisuuteen ja työsuhteen kannalta välittömään tarpeellisuuteen.¹⁴⁶

Yleisesti vastaanotettavaksi saatettu viesti ei ole luottamuksellinen, joten esimerkiksi keskustelupalstalle, mielipidepalstalle tai Internetin uutisryhmiin lähetetyn viestin tietojen käsitteleminen olisi sallittua. Mikäli viestin vastaanottaja on antanut suostumuksensa tai asemavaltuutuksen viestin tietojen hankkimiseen tai avaamiseen, ei tietojen hankkiminen tai käsittely ole tällöin oikeudetonta.¹⁴⁷

Henkilötietoja voidaan käsitellä joko henkilön suostumuksella tai lain nimenomaisen määräyksen perusteella. Sallittu käsittely voi perustua siis ainoastaan työntekijän suostumukseen tai lain oikeuttamaan menettelyyn. Sähköisen viestinnän tietosuojalain 8 §:n 1 momentin mukaan viestin lähettäjä tai se, jolle viesti on tarkoitettu, voi käsitellä omia viestejään ja niihin liittyviä tunnistetietoja. Työpaikalla myös työnantaja voi olla viestinnän osapuoli ja voi siten määrätä toimintaansa liittyvistä viesteistä ja niiden käsittelystä. Käsittely saattaa olla tarpeen esimerkiksi turvallisuuden tai muun merkittävän syyn vuoksi. Käsittelyoikeuteen kuuluvat viestin tallentaminen ja edelleen lähettäminen, joten työnantaja voi siirtää esimerkiksi sähköpostiviestejä sopimusten varmistamiseksi.¹⁴⁸ Mikäli työntekijä ottaa vastaan sähköpostiviestin, joka on lähetetty hänen henkilökohtaiseen sähköpostiosoitteeseensa, ei työnantaja ole tällöin viestin vastaanottaja eikä myöskään suoranaisesti viestinnän osapuoli eikä työnantajalla täten ole oikeutta käsitellä viestiä tai sen tunnistamistietoja SVTSL 8:1 §:n nojalla.

Viestinnän osapuolet voivat antaa viestien ja tunnistamistietojen käsittelyyn suostumuksensa, jollei laissa ole kielletty tällaisen suostumuksen antamista. Luottamuksellisia viestejä ja tunnistamistietoja saa yleensä käsitellä viestin lähettäjän tai sen, jolle viesti

¹⁴⁶ Korhonen ym. 2004:230 - 231.

¹⁴⁷ Korhonen ym. 2004:243 - 245.

¹⁴⁸ Korhonen ym. 2004:249.

on tarkoitettu, suostumuksella. Tällainen suostumuksen perusteella viestejä käsittelevä henkilö on vaitiolovelvollisuuden piirissä.¹⁴⁹

Sallittu tietojen käsittely voi perustua sähköisen viestinnän tietosuojalain 9 – 14 §:ssä oleviin erityissäännöksiin, joiden mukaan käsittely on sallittua asianomaisessa säännöksessä säädettyin edellytyksin seuraaviin tarkoituksiin:

- palvelujen toteuttamiseksi ja käyttämiseksi (9§),
- laskutusta varten (10§),
- markkinointia varten (11§),
- teknistä kehittämistä varten (12§),
- väärinkäyttötapauksissa (13§) ja
- teknisen vian tai virheen havaitsemiseksi (14§).¹⁵⁰

Sallitun tietojen käsittelyn jälkeen sähköpostiviestit ja niihin liittyvät tunnistamistiedot on hävitettävä, ellei käsittelyn jatkamiselle ole muuta laissa säädettyä perustetta. Näisäkään tilanteissa luottamuksellisen viestin suojaaja ja yksityisyyden suojaaja ei saa rajoittaa enempää kuin on välttämätöntä.¹⁵¹

Sallitusta viestin tai sen tunnistamistietojen käsittelystä on osaltaan kyse myös, kun jäljempänä käsitellään yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 18 – 20 §:ssä olevia edellytyksiä työnantajalle kuuluvien viestin esille hakemiseen ja avaamiseen. Tätä lain puitteissa sallittua käsittelyä tarkastellaan yksityiskohtaisemmin luvussa 3.3.

3.2.3. Vaitiolovelvollisuus

Viestinnän osapuoli voi sähköisen viestinnän tietosuojalain 8 §:n 1 momentin mukaan ilmaista ja käsitellä omia sähköpostiviestejään ja niihin liittyviä tunnistamistietoja. Muille kuin viestinnän osapuolille on sähköisen viestinnän tietosuojalain 5 §:n 1 momentissa säädetty vaitiolovelvollisuus ja hyväksikäyttökielto.¹⁵² Jos joku on erehdyksessä, esimerkiksi teknisen vian takia tai johtuen virheellisestä osoitteesta, saanut tiedon sellaisesta viestistä, joka ei ole tarkoitettu hänelle, on tällä virheellisellä vastaanottajalla vaitiolovelvollisuus sähköpostiviestistä ja sen tunnistamistiedoista. Virheellinen vastaanottaja on myös hyväksikäyttökiellon alainen eli hän ei saa käyttää viestiä ja tunnis-

¹⁴⁹ Korhonen ym. 2004:250.

¹⁵⁰ Lehtonen 2005:168 - 169.

¹⁵¹ Lehtonen 2005:169.

¹⁵² Lehtonen 2005:167.

tamistietoja hyötymistarkoituksessa. Vaitiolo-velvollisuus ja hyväksikäyttökielto koskevat myös sellaisia tapauksia, jos joku on viestintään liittyviä tunnistamistietoja käsitellessään saanut tiedon viestistä, joka ei kuulu hänelle.¹⁵³

Sähköisen viestinnän tietosuojalain 5 §:n 3 momentissa on säädetty erityinen vaitiolo-velvollisuus niille toimijoille, jotka hoitavat sähköpostiliikenteeseen liittyviä tehtäviä teleyrityksen, lisäarvopalvelun tarjoajan, yhteisötilaajan tai teleurakoitsijan palveluksessa. Tällaiseksi voidaan katsoa esimerkiksi työnantajan (yhteisötilaajan) palveluksessa oleva henkilö, jonka tehtävänä olisi käsitellä luottamuksellisia viestejä, tunnistamistietoja tai paikkatietoja. Nämä henkilöt eivät saa ilman viestinnän osapuolen suostumusta ilmaista, mitä ovat tehtävässään saaneet tietää sähköpostiviesteistä ja tunnistamistiedoista, ellei laissa toisin säädetä.¹⁵⁴

3.3. Työntekijän sähköpostiviestien hakeminen ja avaaminen

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä käsittelee laajemmin yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia työelämässä, mutta lain kuudennessa luvussa säädetään työnantajalle kuuluvien sähköpostien hakemista ja avaamista.¹⁵⁵ Näiden säännösten tavoitteena on turvata sekä työnantajan intressit että viestinnän luottamuksellisuus.¹⁵⁶

Työelämän tietosuojalain mukaan työnantaja saa hakea esille ja lukea työntekijän sähköpostiviestejä vain tämän poissaolon aikana. Sähköpostiviestien tulee kuulua selvästi työnantajalle ja niiden selvittämisen tulee olla työnantajan toiminnan jatkumisen kannalta välttämätöntä.¹⁵⁷ Kyse on siten nimenomaan työnantajalle tarkoitetuista viesteistä, ei edelleenkään työntekijän luottamuksellisista, henkilökohtaisista yksityisasi-
oita tai salassa pidettäviä työasioita koskevista viesteistä. Tarkoituksena on, että työntekijän luottamukselliset viestit erotetaan työnantajalle selvästi kuuluvista viesteistä.¹⁵⁸ Viestien hakemis- ja avaamisoikeudet perustuvat ensisijaisesti työntekijän suostumukseen ja oikeudet koskevat vain niitä viestejä, jotka ovat työnantajan työntekijän käyttöön anta-

¹⁵³ Nyblin 2004:71 - 72.

¹⁵⁴ Helopuro ym. 2004:53.

¹⁵⁵ YksTL 759/2004.

¹⁵⁶ Nyssölä 2004:103.

¹⁵⁷ YksTL 759/2004; Korhonen ym. 2004:213.

¹⁵⁸ Helopuro ym. 2004:62 - 63.

massa osoitteessa ja kuuluvat työnantajalle. Oikeudet koskevat sekä työntekijän lähettämiä että vastaanottamia viestejä.¹⁵⁹

Yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lain 18. pykälässä otetaan esille työnantajan huolehtimisvelvollisuudet eli työnantajalla on oikeus hakea esille tai avata työntekijän työntekijän käyttöön osoittamaan sähköpostiosoitteeseen lähetettyjä tai työntekijän tällaisesta sähköpostiosoitteesta lähettämiä sähköpostiviestejä ainoastaan silloin, jos hän on suunnitellut ja järjestänyt työntekijälle tämän nimellä lähetettyjen ja tämän lähettämien sähköpostiviestien suojan toteuttamiseksi tarpeelliset toimenpiteet ja tässä tarkoituksessa erityisesti huolehtinut siitä, että:

- 1) työntekijä voi käytettävän sähköpostijärjestelmän automaattisen vastaustoiminnon avulla lähettää viestin lähettäjälle ilmoituksen poissaolostaan ja sen kestosta sekä tiedon henkilöstä, joka hoitaa poissa olevalle työntekijälle kuuluvia tehtäviä; tai
- 2) työntekijä voi ohjata viestit toiselle työnantajan tähän tehtävään hyväksymälle henkilölle tai toiseen omassa käytössään olevaan työnantajan hyväksymään osoitteeseen; taikka
- 3) työntekijä voi antaa suostumuksensa siihen, että työntekijän poissa ollessa tämän valitsema työnantajan tehtävään hyväksymä toinen henkilö voi ottaa vastaan työntekijälle lähetetyt viestit sen selvittämiseksi, onko työntekijälle lähetetty sellainen viesti, joka on selvästi tarkoitettu työnantajalle työtehtävien hoitamiseksi ja josta työnantajan on toimintansa tai työtehtävien asianmukaisen järjestämisen vuoksi välttämätöntä saada tieto.¹⁶⁰

Lakia sanamuodon mukaisesti tulkittaessa näistä kolmesta momentista riittäisi siis jokin toteutuminen. Laissa momenttien välillä on käytetty sanamuotoa tai/taikka eli oikeus työntekijän viestien avaamiseen olisi, jos työntekijällä on mahdollisuus asettaa poissaoloviesti tai asettaa sijainen, jolle viestit ohjataan tarvittaessa. Mahdollisuus viestien avaamiseen olisi myös, jos työntekijällä on ollut mahdollisuus asettaa sellainen sijainen, joka voi katsoa, onko sähköpostiviestien joukossa sellaisia viestejä, jotka ovat välttämättömiä avata työtehtävien hoitamiseksi. Mikäli työnantaja on huolehtinut edellä mainituista velvollisuuksistaan, tämä antaisi mahdollisuuden viestien esille hakemiseen ja avaamiseen. Mikäli työntekijä ei ole käyttänyt yhtään näistä mahdollisuuksista, ei se

¹⁵⁹ YksTL 759/2004; Korhonen ym. 2004:213.

¹⁶⁰ YksTL 759/2004, 18 §.

vaikuta työnantajalle syntyviin oikeuksiin, vaan riittäväksi huolehtimiseksi katsotaan, että työnantaja on tarjonnut työntekijän käyttöön edellä mainittuja mahdollisuuksia.

Mielestäni jos näistä toiminnoista on huolehdittu työntekijän poissa ollessa, niin viestin esille hakemiseen tai avaamiseen ei pitäisi edes olla tarvetta. Automaattisessa poissa-olovastauksessaan työntekijä voi pyytää viestin lähettäjää lähettämään viestin uudelleen toiseen osoitteeseen, josta viesti voidaan tarvittaessa saada esille.

3.3.1. Työnantajalle kuuluvan sähköpostiviestin esille hakeminen ja avaaminen

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä sisältää säännökset (18 - 20§) niistä edellytyksistä, joiden vallitessa työntekijän sähköpostista voi hakea esille viestejä ja avata ne. Säännösten tavoitteena on, että työntekijän luottamuksellisten sähköpostiviestien salaisuus ei vaarannu ja että työnantajalle kuuluvat, tämän toiminnan kannalta välttämättömät viestit voidaan työntekijän estyneenä ollessa saada työnantajan käyttöön. Sääntelyn tavoitteena on ensisijaisesti ohjata siihen, että työntekijälle lähetettyjen tai tämän lähettämien työnantajaorganisaatiolle kuuluvien viestien sekä selville saaminen että niiden avaaminen perustuisivat työntekijän suostumukseen.¹⁶¹ Laki antaa kuitenkin työnantajalle mahdollisuuden saada selville sen toimintaan kuuluvat viestit niissä tilanteissa, joissa suostumukseen perustuvat menettelyt eivät eri syistä ole käytettävissä ja joissa tiedonsaanti on välttämätöntä työnantajan toiminnan turvaamiseksi.¹⁶² Jos työnantaja saa viestejä hakiessaan tiedon sellaisesta viestistä, joka ei kuulu hänelle, on hänen pidettävä se salassa.¹⁶³

Työviestinnässä työnantaja on luottamuksellisen viestinnän osapuoli. Työnantaja jakaa viestinnän osapuolen aseman yhdessä viestin saaneen tai lähettäneen työntekijän kanssa. Työnantajalla on myös oikeus käsitellä viestejä ja määrätä, kuka vastaa viestiin sekä milloin, miten ja mitä siihen vastataan. Työntekijällä itsellään ei tällaista oikeutta välttämättä ole ja myös tämä osoittaa viestien olevan tarkoitettu työnantajalle. Työnantajan ja työntekijän luottamuksellisen viestinnän osapuoliaseman jakaantuminen voidaan perustaa työsopimukseen ja työnantajan direktio-oikeuteen. Työnantaja antaa työvälineet työntekijän käyttöön ja määrää työntekijän työtehtävistä. Jos sähköpostin käyttö työssä on työntekijän työtehtävä, kuuluvat viestien lähettäminen ja saaminen työntekijän työhön ja siten viestit ovat työhön liittyvinä myös työnantajan viestejä.¹⁶⁴

¹⁶¹ Koskinen 2004:6.

¹⁶² Korhonen ym. 2004:17.

¹⁶³ Nyssölä 2004:107.

¹⁶⁴ Korhonen ym. 2004:240.

Laissa säädetään työnantajan huolehtimisvelvollisuudesta, työnantajalle kuuluvien sähköpostiviestien esille hakemisesta ja työnantajalle kuuluvien viestien avaamisesta. Lain sääntelyn kohteena on nimenomaan työnantajan työntekijän käyttöön osoittama sähköpostiosoite ja siihen tulleet tai siitä lähetetyt sähköpostit. Työnantajalla ei siten ole säännöksen mukaan oikeutta lähteä selvittämään työntekijän henkilökohtaiseen sähköpostiosoitteeseen tulevan tai sieltä lähtevän viestin tietoja. Henkilökohtaisella sähköpostilla voidaan tarkoittaa jonkin palveluntarjoajan sähköpostipalvelua, johon on pääsy Internetin välityksellä, vaikkapa juuri työpaikalta.¹⁶⁵

3.3.2. Työnantajan huolehtimisvelvollisuus

Työnantajalla on oikeus hakea esille ja avata työnantajan työntekijän käyttöön osoittamaan sähköpostiosoitteeseen lähetettyjä tai työntekijän tällaisesta sähköpostiosoitteesta lähettämiä sähköpostiviestejä ainoastaan silloin, jos hän on ensin suunnitellut ja järjestänyt työntekijälle tämän nimellä lähetettyjen tai tämän lähettämien sähköpostiviestien suojan toteuttamiseksi tarpeelliset toimenpiteet. Laissa on säädetty sellaiset toimenpiteet, joista työnantajan on erityisesti huolehdittava. Lain mukaan viestien suojaamisesta voidaan huolehtia siten, että työntekijä poissaolonsa aikana käyttää automaattista poissaolovastaustoimintoa, ohjaa viestit toiselle henkilölle tai toiseen työnantajan hyväksymään osoitteeseen taikka antaa poissaolonsa ajaksi toiselle henkilölle suostumuksen viestien vastaanottamiseen tai selvittämiseen.¹⁶⁶ Lain säännöksissä on kyse yleisistä edellytyksistä, joiden täytyy toteutua ennen kuin työnantaja ylipäättään voi ryhtyä selvittämään työntekijän nimellä tulneiden viestien otsikoita tai sisältöä. Huolehtimisvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole tarkoitusta hakea työntekijän nimellä lähetettyjä tai hänen nimellään vastaanotettuja sähköposteja.¹⁶⁷

Työnantajan huolehtimisvelvollisuuden piiriin kuuluvilla toimenpiteillä pyritään siihen, että työasiat tulisivat hoidetuiksi työntekijän poissa ollessa niin, ettei työnantajan tarvitse avata hänen sähköpostiaan. Työnantaja on täyttänyt huolehtimisvelvollisuutensa tarjoamalla näitä toimenpiteitä työntekijän käyttöön ja vaikka työntekijä ei käyttäisi mitään näistä tarjotuista vaihtoehdoista, olisi työnantajalla silti mahdollisuus viestien esille hakemiseen ja avaamiseen työelämän tietosuojalain 19 § ja 20 §:n mukaisesti.¹⁶⁸ Näissä

¹⁶⁵ Helopuro ym. 2004:65.

¹⁶⁶ YksTL 759/2004; Korhonen ym. 2004:18, 214.

¹⁶⁷ Helopuro ym. 2004:65.

¹⁶⁸ Nyssölä 2004:104.

lain kohdissa on tarkemmin määritelty yleistä huolehtimisvelvollisuutta konkreettisemmat sähköisen viestin esille hakemisen ja avaamisen edellytykset.¹⁶⁹

3.3.3. Viestin hakeminen

Työelämän tietosuojalaissa on seuraavaksi määritelty yleistä huolehtimisvelvollisuutta konkreettisemmat sähköisen viestin esille hakemisen edellytykset. Näiden säännösten¹⁷⁰ lähtökohtana on, että työnantajalla on oikeus tietojärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia käyttävän henkilön avulla ottaa viestin lähettäjää, vastaanottajaa tai viestin otsikkoa koskevien tietojen perusteella selville, onko työntekijälle tämän poissa ollessa saapunut tai onko työntekijä välittömästi ennen poissaoloaan lähettänyt tai vastaanottanut työnantajalle kuuluvia viestejä.¹⁷¹ Tämän säännöksen mukaan työnantajalla on rajoitettu oikeus viestien selville ottamiseen ja lisäksi edellä selvitetty huolehtimisvelvollisuus on täytynyt täyttää ennen 19 §:n mukaista menettelyä.¹⁷²

Työelämän tietosuojalain 19 §:n mukaan työnantajalla on oikeus tietojärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia käyttävän henkilön avulla ottaa viestin lähettäjää, vastaanottajaa tai viestin otsikkoa koskevien tietojen perusteella selville, onko työntekijälle lähetetty tämän poissa ollessa tai onko työntekijä välittömästi ennen poissaoloaan lähettänyt tai vastaanottanut työnantajalle kuuluvia viestejä, joista työnantajan on toimintaansa liittyvien neuvottelujen loppuun saattamiseksi, asiakkaiden palvelemiseksi tai toimintojensa turvaamiseksi muutoin välttämätöntä saada tieto, jos:

- 1) työntekijä hoitaa tehtäviä itsenäisesti työnantajan lukuun eikä työnantajan käytössä ole järjestelmää, jonka avulla työntekijän hoitamat asiat ja niiden käsittelyvaiheet kirjataan tai saadaan muutoin selville (itsenäisyysvaatimus);
- 2) työntekijän tehtävien ja vireillä olevien asioiden vuoksi on ilmeistä, että työnantajalle kuuluvia viestejä on lähetetty tai vastaanotettu;
- 3) työntekijä on estynyt tilapäisesti suorittamasta työtehtäviään eikä työnantajalle kuuluvia viestejä siitä huolimatta, että työnantaja on huolehtinut 18 §:ssä tarkoitetuista velvollisuuksistaan, voida saada työnantajan käyttöön; ja

¹⁶⁹ Koskinen 2004:6.

¹⁷⁰ YksTL 759/2004 19 §.

¹⁷¹ Korhonen ym. 2004:18 - 19.

¹⁷² Helopuro ym. 2004:68.

4) työntekijän suostumusta ei voida saada kohtuullisessa ajassa ja asian selvittäminen ei kestä viivytystä.¹⁷³

Nämä säännökset voivat siis käytännössä tulla sovellettaviksi, jos työntekijä sairastuu äkillisesti ja haettavat viestit olisivat työnantajalle erityisen tärkeitä.¹⁷⁴ Lisäksi edellytetään, että työnantajan on toimintaansa liittyvien neuvottelujen loppuun saattamiseksi, asiakkaiden palvelemiseksi tai toimintojensa turvaamiseksi muutoin välttämätöntä saada niistä tieto, ja että tilanteessa täytyvät laissa tarkemmin määritellyt työntekijää koskevat edellytykset.¹⁷⁵ Viestien haku voi kohdistua ainoastaan sellaiseen sähköpostiosoitteeseen, jonka työnantaja on osoittanut työntekijän käyttöön.¹⁷⁶

Viestien hakemisen edellytyksenä oleva itsenäisyysvaatimus täyttyy pääsääntöisesti aina, kun työntekijä hoitaa työtehtäviään sähköpostilla. Toisen kohdan vaatimus tarkoittaa käytännössä sitä, että työntekijän poissaolo ei automaattisesti oikeuta työntekijän sähköpostin avaamiseen, vaan työnantajalla pitää olla perusteltu olettaus siitä, että työnantajalle kuuluvia tärkeitä viestejä on lähetetty tai vastaanotettu.¹⁷⁷

Lisäksi viestien hakemisen edellytyksenä oleva neljäs kohta täyttyy, ellei työntekijän suostumusta viestien hakemiseen voida saada kohtuullisessa ajassa ja asian selvittäminen ei siedä viivytystä. Jos työntekijän suostumus voitaisiin saada kohtuullisessa ajassa, työnantajalla ei olisi oikeutta omin toimin avata työntekijän sähköpostia ja hakea esille viestejä tai niiden tunnistamistietoja.¹⁷⁸

Työelämän yksityisyyden suojasta annetun lain 19.2 § koskee työnantajan oikeutta hakea viestejä työntekijän sähköpostista silloin, kun työntekijä on kuollut tai pysyväisluonteisesti estynyt suorittamasta työtehtäviään. Hakemisen edellytyksenä tällaisessa tapauksessa ovat myös ensimmäisen momentin 1 ja 2 kohdissa säädetty edellytykset (itsenäisyysvaatimus ja että on ilmeistä, että työnantajalle kuuluvia viestejä on lähetetty tai vastaanotettu). Lisäksi on edellytyksenä, ettei työntekijän hoitamien asioiden selville saaminen ja työnantajan toiminnan turvaaminen ole muilla keinoilla mahdollista eli ettei työntekijän suostumusta viestien hakemiseen voida saada tai työnantaja ei saa viestiä itselleen pyytämällä viestin lähettäjää tai vastaanottajaa toimittamaan viestin uudel-

¹⁷³ YksTL 759/2004 19 §.

¹⁷⁴ Nyyssölä 2004:105.

¹⁷⁵ Korhonen ym. 2004:18 - 19.

¹⁷⁶ YksTL 759/2004 18.1 §.

¹⁷⁷ Nyyssölä 2004:106.

¹⁷⁸ Nyyssölä 2004:106.

leen.¹⁷⁹ Pykälän toinen momentti tulee sovellettavaksi vain, jos työntekijä on kuollut tai hän on pysyväisluonteisesti estynyt suorittamasta työtehtäviään ja siksi tässä momentissa säädetään työnantajalle ensimmäisen momentin tilanteita (tilapäinen poissaolo) laajempi oikeus hakea esille viestejä. Pysyväisyyttä on arvioitava kussakin yksittäistapauksessa erikseen, yleistä elämänkokemusta ja työoikeudellista lainsäädäntöä apuna käyttäen.¹⁸⁰

3.3.4. Viestin avaaminen

Jos viestin esille hakemisessa saadun tiedon perusteella on ilmeistä, että viesti on selvästi työnantajalle kuuluva, voi sen pääsääntöisesti esille hakemista koskevia edellytyksiä ja menetelmiä käyttäen myös avata. Sähköisen viestin avaamisen yhteydessä edellytetään eduskunnan tekemän lisäyksen perusteella kuitenkin sitä, että viestin lähettäjään tai vastaanottajaan ei saada yhteyttä viestin sisällön selvittämiseksi tai sen lähettämiseksi työnantajan antamaan osoitteeseen.¹⁸¹

Viestin esille hakemisen jälkeen, on sen tunnistamistietoja hyväksi käyttäen ensin pyrittävä uudelleen ottamaan yhteyttä sekä viestin lähettäjään että vastaanottajaan. Tämä merkitsisi sitä, että myös työntekijän suostumusta on pyrittävä hankkimaan uudelleen ennen viestin avaamista. Myös muut viestin esille hakemisen edellytyksinä olevat seikat on käytävä läpi ja harkittava uudelleen samojen edellytysten pohjalta, onko viestin avaaminen oikeutettua. Työnantajalla on siis velvollisuus olla yhteydessä viestinnän toiseen osapuoleen ja työnantaja saa avata työntekijän sähköpostilaatikossa olevan viestin ainoastaan siinä tapauksessa, että yhteyden saaminen viestin toiseen osapuoleen ei ole onnistunut.¹⁸²

Jos esille haetun sähköisen viestin lähettäjää tai vastaanottajaa taikka viestin otsikkoa koskevan tiedon perusteella on ilmeistä, että työntekijälle lähetetty tai työntekijän lähettämä viesti on selvästi työnantajalle kuuluva viesti, jonka sisällöstä työnantajan on toimintaansa liittyvien neuvottelujen loppuun saattamiseksi, asiakkaiden palvelemiseksi tai toimintojensa turvaamiseksi välttämätöntä saada tieto, eikä viestin lähettäjään tai vastaanottajaan saada yhteyttä viestin sisällön selvittämiseksi tai sen lähettämiseksi työnantajan osoittamaan osoitteeseen, työnantaja saa avata viestin 19 §:ssä tarkoitetuissa

¹⁷⁹ YksTL 19.2 §; Nyyssölä 2004:106.

¹⁸⁰ Koskinen 2004:31.

¹⁸¹ Korhonen ym. 2004:18 – 19; EV 114/2004.

¹⁸² Nyblin 2004:183 - 186; HE 162/2003.

tapauksissa tietojärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia käyttävän henkilön avulla toisen henkilön ollessa läsnä.

Avaamisesta on laadittava lain mukainen kirjallinen selvitys, joka toimitetaan työntekijälle, jonka sähköpostiviestin avaamisesta on kyse. Avattu viesti on säilytettävä eikä sen sisältöä ja lähettäjä-tietoja saa käsitellä laajemmin kuin on tarpeen viestin avaamisen tarkoituksen vuoksi, eivätkä tietoja käsittelevät henkilöt saa ilmaista viestin sisältöä sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen.¹⁸³

3.3.5. Viestin hakemisen ja avaamisen selvitysmenettely

Viestien hakeminen tapahtuu viestin lähettäjä, vastaanottajaa ja viestin otsikkoa koskevien tietojen perusteella. Näiden tietojen perusteella voidaan jo useimmissa tapauksissa erottaa, onko kyseessä työntekijälle henkilökohtaisesti tarkoitettu yksityinen viesti vai työnantajalle kuuluva viesti.¹⁸⁴

Viestien hakeminen on tehtävä tietojärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia käyttävän henkilön avulla tai hänen valtuutensa on voitu delegoida myös toiselle henkilölle. Viestin hakemiseen olisi hyvä osallistua myös jonkun sellaisen henkilön, joka voi erottaa, onko viestissä kyse työnantajalle kuuluvasta viestistä vai työntekijän yksityisestä viestistä.¹⁸⁵ Sähköisen viestin hakemisesta on laadittava laissa tarkemmin määritelty kirjallinen selvitys. Vaikka viestiä sen esille hakemisen jälkeen ei ole tarvetta avata, tulee pelkästä viestin esille hakemisestakin laatia kirjallinen selvitys.¹⁸⁶

Työelämän tietosuojalain 19 §:n 3 momentin mukaan, jollei viestin esille hakeminen johda viestin avaamiseen, siitä on laadittava siihen osallistuneiden henkilöiden allekirjoittama selvitys, josta ilmenee, miksi viestiä on haettu, hakemisen ajankohta ja sen suorittajat. Selvitys on ilman aiheetonta viivytystä toimitettava työntekijälle, jollei ole kyseessä mahdollinen työntekijän pysyväisluonteinen poissaolo tai kuolema. Viestin lähettäjä- tai vastaanottajatietoja taikka otsikkotietoja ei saa käsitellä laajemmin kuin on välttämätöntä viestin esille hakemisen tarkoituksen vuoksi, eivätkä tietoja käsittelevät henkilöt saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen

¹⁸³ YksTL 759/2004:20 §.

¹⁸⁴ Nyyssölä 2004:107.

¹⁸⁵ Nyyssölä 2004:107.

¹⁸⁶ Korhonen ym. 2004:18 - 19.

jälkeen. Sivullisena ei pidetä sellaista henkilöä, jolle kyseisen asian hoitaminen työpaikalla kuuluu.¹⁸⁷

Myös viestin avaamisesta on laadittava siihen osallistuneiden henkilöiden allekirjoittama selvitys, josta ilmenee, mikä viesti on avattu, miksi viesti on avattu, avaamisen ajankohta, avaamisen suorittajat sekä kenelle avatun viestin sisällöstä on annettu tieto. Selvitys on ilman aiheetonta viivytystä toimitettava työntekijälle, jollei työelämän tietosuoja lain 19 §:n 2 momentista muuta johdu (työntekijä olisi kuollut tai muuten tavoittamattomissa). Avattu viesti on säilytettävä eikä sen sisältöä ja lähettäjätietoja saa käsitellä laajemmin kuin on tarpeen viestin avaamisen tarkoituksen vuoksi. Avatulla viestillä voi olla olennaista merkitystä myöhemmin arvioitaessa viestien avaamiseen liittyvien säännösten soveltamista ja sen henkilön, jolle viesti on alkujaan lähetetty, oikeuksia.¹⁸⁸

Selvitysmenettelyn tavoitteena on osaltaan lisätä avoimuutta. Työntekijä saa tehdyn selvityksen välityksellä tiedon siitä, että hänen sähköpostiinsa on puututtu työnantajalle kuuluvien viestien löytämiseksi selvittämällä viestien lähettäjiä, vastaanottajia tai otsikkoja. Mikäli viesti on avattu, on kirjalliseen selvitykseen vielä erikseen kirjattava nimellinen syy viestin avaamiseen. Vaikka työntekijä voisi ehkä päätellä viestistä itsestään, oliko avaaminen tarpeellista, on asioiden ja avaamisen syyn kirjaaminen paperille omiaan lisäämään avoimuutta työntekijän ja työnantajan välillä.¹⁸⁹ Viestin esille hakemisesta ja avaamisesta tehdyt kirjalliset selvitykset on työnantajan syytä arkistoida myös itselleen mahdollisia myöhemmin esille tulevia tarpeita varten.

3.4. Tietoturva

Internetiin liittyvistä oikeudellisista ongelmista useimmin esille tulevia ovat toiminnan tietoturvallisuus eli se, etteivät kolmannet oikeudettomasti pääse salaisiin tai arkaluonteista tietoa sisältäviin tiedostoihin ja Internet-käyttäjää koskevien tietojen rekisteröinti eli tietosuojat. Toiminnan tietoturvallisuus tarkoittaa sitä, ettei kukaan ulkopuolinen voi tunkeutua luvatta muiden järjestelmiin ja muuttaa, vahingoittaa tai kopioida arkaluonteisia tietoja tai yrityksen liike-salaisuuksia. Tietosuojaan liittyvät kysymykset taas käsittelevät käyttäjiä koskevien tietojen keräämistä ja rekisteröintiä tai luovutusta.¹⁹⁰

¹⁸⁷ Nyssölä 2004:107.

¹⁸⁸ Koskinen 2004:32.

¹⁸⁹ HE 162/2003; Nyblin 2004:187 - 188.

¹⁹⁰ Rahnasto 2002:89 - 93.

Tietosuojaa kutsutaan myös yksityisyyden suojaksi ja sillä tarkoitetaan ihmisten henkilötietojen sekä henkilökohtaiseen toimintaan liittyvien tietojen keräämisen ja käsittelyn rajoittamista niin, ettei henkilön yksityisyys turhaan vaarannu.¹⁹¹ Tässä tutkimuksessa keskeisemmällä sijalla on tietosuojanäkökulma ja ongelmat siihen liittyen; onko työnantajalla oikeus seurata, minkälaiseen toimintaan työntekijä käyttää työnantajan laitteita tai sähköpostia.

Tietoturvallisuudella pyritään suojaamaan ja varmistamaan tietojen, palvelujen, järjestelmien ja tietoliikenteen toiminta organisaatiossa tai yhteisössä.¹⁹² Varsinaisesti tietoturvalla tarkoitetaan hallinnollisia ja teknisiä toimia, joilla varmistetaan se, että tiedot ovat vain niiden käyttöön oikeutettujen saatavilla, ettei tietoja voida muuttaa muiden kuin siihen oikeutettujen toimesta ja että tiedot ja tietojärjestelmät ovat niiden käyttöön oikeutettujen hyödynnettävissä. Määritelmä tarkoittaa tietojen luottamuksellisuuden, eheyden ja käytettävyyden varmistamista hallinnollisin ja teknisin toimin.¹⁹³ Toiminnan turvallisuuudella tarkoitetaan muun muassa sitä, että ylläpidetään kirjallisia ohjeita siitä, miten tietoturvavaatimukset toteutetaan, oman tietoturvan tasoa seurataan säännöllisesti ja suojataan laitteet ja tiedostot luvaton pääsyä ja käyttöä vastaan. Tietoliikenneturvallisuuudella tarkoitetaan muun muassa sitä, että viestintäverkkojen avulla välitettävät viestit ja tunnistamistiedot eivät paljastu asiaankuulumattomille ja asiaankuulumattomat eivät pääse muuttamaan tai tuhoamaan viestintäverkoissa välitettäviä viestejä. Asiaankuulumattomien ei myöskään tulisi päästä tunnistamistietoihin tai käsittelyä koskeviin tietoihin.¹⁹⁴

Sähköposti on myös tietoturvariski. Sähköpostiin kertyy liitetiedostoina yrityksen sisäisiä dokumentteja, verkkokaupoista ja tilauspalveluista tulleita vahvistuksia, yhteystietoja sekä muita tiedostoliitteitä varsinaisten viestien lisäksi.¹⁹⁵ Kuten työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnöstä käy ilmi, ei uusien työelämän tietosuojalain säännösten tarkoituksena ole lähettää työpaikoille sellaista viestiä, että sähköpostin varaan voidaan entistä suuremmassa määrin rakentaa työnantajan toiminnan kannalta keskeisiä toimintoja. Sähköpostijärjestelmien luotettavuus saattaa edelleenkin olla puutteellinen, erilai-

¹⁹¹ Järvinen 2002:21.

¹⁹² Vaasan Yliopiston sähköpostisäännöt, ks. tarkemmin <http://www.uwasa.fi/atkk/tuki/tietoturva/>

¹⁹³ Helopuro ym. 2004:38 - 39.

¹⁹⁴ Helopuro ym. 2004:40.

¹⁹⁵ Järvinen 2002:57.

sista madoista, viruksista ja haittaohjelmista aiheutuvien tietoturvariskien vuoksi. Nämä tietoturvariskit vaikeuttavat edelleenkin sähköpostin luotettavaa käyttöä.¹⁹⁶

Perustuslain 10.2 §:n mukaan olennaista soveltamisessa ja tulkinnassa on se, onko viesti tarkoitettu luottamukselliseksi. Olennaista ei ole, millä välineellä viesti on lähetetty. Viestin luottamuksellisuuteen liittyy kaksi näkökulmaa: toisaalta viestin sisältö ja toisaalta viestinnän osapuolet. Lainsäädännön ensisijaisena tarkoituksena on suojata luottamukselliseksi tarkoitettujen viestien sisältö ulkopuolisilta. Myös se, ketkä ovat viestinnän osapuolina, kuuluu luottamuksellisen viestin suojaan koskevan säännöksen piiriin.¹⁹⁷

Työelämän tietosuojalain 18 §:n työnantajan huolehtimisvelvollisuuksissa toisena kohtana on, että työnantajan on tarjottava työntekijälle sellaista vaihtoehtoa, että työntekijän poissa ollessa hänen sähköpostiosoitteeseensa tulevat viestit voitaisiin ohjata toiseen osoitteeseen. Viestien ohjaaminen toiseen osoitteeseen voi tarkoittaa viestien ohjaamista joko toiselle henkilölle tai niiden ohjaamista toiseen, työntekijän omassa käytössä olevaan osoitteeseen. Tietoturvasyistä ja lain edellyttämänä tässä on huomioitava se, että toisen henkilön ja toisen, omassa käytössä olevan sähköpostiosoitteen pitää olla työnantajan hyväksymiä. Monilla yrityksillä on tietoturvasäännöt siitä, millä edellytyksillä viestejä saa ohjata muihin osoitteisiin. Tietoturvaohjeet tai viestien ohjaamisen säännöt perustuvat työnantajan työnjohto-oikeuteen ja työntekijä on velvollinen noudattamaan niitä.¹⁹⁸

Lisäksi on huomioitava, että jos työntekijä on ohjannut sähköpostiviestinsä toiselle henkilölle 18 §:n 2 kohdassa tarkoitettulla tavalla tai antanut suostumuksensa toiselle henkilölle ottaa vastaan hänen nimellään lähetettyjä viestejä 18 §:n 3 kohdassa tarkoitettulla tavalla, ei työnantajan velvollisuutena ole enää noudattaa 19 tai 20 §:ssä säädettyjä menettelytapoja. Tämä työntekijän suostumuksella tapahtuva muu menettely mahdollistaa muun muassa sen, että toinen työntekijä voi lukea suostumuksen antaneen työntekijän viestejä ja hoitaa niin sovittaessa ja toimivaltansa rajoissa myös sähköpostiviesteissä tarkoitettuja työtehtäviä noudattamatta työelämän tietosuojalain 6. luvussa tarkoitettuja menettelytapoja. Sekä työntekijän että työnantajan luottamus tätä suostumuksen saanutta henkilöä kohtaan on erittäin tärkeää myös tietoturvan kannalta.¹⁹⁹

¹⁹⁶ TyVM 8/2004 vp; Helopuro ym. 2004:63.

¹⁹⁷ PL 10.2 §; Nyssölä 2004.

¹⁹⁸ Nyssölä 2004:104 – 105.

¹⁹⁹ Koskinen 2004:33.

Luottamuksellisen viestin suoja konkretisoituu viime kädessä sovellettaessa rikoslain viestintäsalaisuuden loukkausta koskevia säännöksiä. Rikoslain säännökset tulivat voimaan 1.9.1995 ja niillä korvattiin aiemmat kirje- ja telesalaisuutta koskevat rangaistus-säännökset. Uusien säännösten esitöissä todetaan, että elektroninen posti vastaa tarkoitukseltaan suljetun kirjeen lähettämistä ja että myös tällä tavoin välitettyjen luottamuksellisten viestien tulee kuulua rikosoikeudellisen suojan piiriin, niin viestin siirtovaiheessa kuin viestin ollessa tallennettuna tietokoneen muistiin. Viestintäsalaisuutta turvataan myös siltä osin, kuin se koskee tietoa viestinnän osapuolista eli myös viestin lähettämistä ja vastaanottamista koskevien tietojen hankkiminen oikeudettomasti, on rangaistavaa.²⁰⁰

Tietoturvaan liittyy aina myös seuranta ja valvontaa, jotka ovat tietoyhteiskunnassa välttämättömyyksiä. Tietoturva ja yksityisyyden suoja kulkevat osaltaan käsi kädessä ja kyse on jatkuvasta tasapainoilusta toisaalta tarpeellisen valvonnan, toisaalta yksityisyyden suojaamisen välillä.²⁰¹

²⁰⁰ Rikoslaki 39/1889; Nyysölä 2004

²⁰¹ Järvinen 2002:17 – 18.

4. SÄHKÖPOSTIN KÄYTÖN VALVONTA

Pääasiallinen sääntely työntekijöiden tekniselle valvonnalle, myös sähköpostin valvonnalle, löytyy laista yksityisyyden suojasta työelämässä. Hallituksen esityksessä 162/2003 mainitaan säännösten tavoitteeksi, että ne ohjaisivat luomaan menettelytapoja työpaikoille ja selkiyttäisivät työpaikan pelisääntöjä tilanteissa, joissa työntekijä on estynyt suorittamasta työtään. Säännösten tavoitteena on saada selkeät menettelytavat, miten työntekijän teknistä valvontaa, mukaan lukien sähköpostin valvonta, voidaan suorittaa sekä edellytykset muun muassa työntekijöiden huumetestaukselle.

Työelämän tietosuojalain säätämisen yhteydessä myös yhteistoimintalainsäädäntöön tehtiin muutoksia. Yhteistoimintalainsäädäntöön ehdotettujen muutosten vaikutusten voidaan arvioida lisäävän myös työpaikan yhteisöllisyyttä asiakysymyksissä, joissa työnantaja on aikaisemmin saattanut toimia yksin. Tämä osaltaan edistää yhteisten menettelytapojen kehittämistä ja saattaa kokonaisuudessaan lisätä luottamuksellisuutta työpaikoilla.²⁰²

Toisaalta lainsäädäntö ja sen pohjalta luodut menettelytavat ja pelisäännöt turvaavat työnantajan toiminnan jatkuvuutta puuttumatta kuitenkaan työntekijän luottamuksellisen viestinnän sisältöön tilanteessa, jossa työntekijä ei esimerkiksi suostu noudattamaan yhteisiä menettelytapoja. Lainsäädännössä ei kuitenkaan sallita tai anneta edellytyksiä työntekijöiden sähköpostin yleisluonteiselle valvonnalle siten, että työnantaja haluaisi esimerkiksi seurata, kenelle työntekijä lähettää viestejään ja millaisia sähköpostiviestejä työntekijä lähettää tai vastaanottaa.

4.1. Sähköpostin käyttö

Suostumuksen antamisessa ja viestintäsalaisuuden ollessa kyseessä, olisi syytä kiinnittää huomiota erityisesti myös siihen, mitä sopimussuhteessa täsmällisesti tarkoitetaan sähköpostin käytöllä. Työnantajan ja työntekijän tulisi määritellä, saako sähköpostia käyttää yksityiseen tarkoitukseen vai pelkästään työtehtäviin liittyvässä viestinnässä ja onko viestiin puuttumisen tarkoitus ilmaistu riittävän selvästi. Lisäksi tilanteet, joissa viestin sisältöön voitaisiin puuttua, tulisi rajata erittäin perustelluiksi.

²⁰² HE 162/2003.

Sähköpostipalvelimeen syntyy viestien lähettämisestä tai vastaanottamisesta lokitietoja, joista voidaan nähdä, mihin osoitteisiin viestejä on lähetetty ja mistä niitä on otettu vastaan. Palvelinohjelmasta riippuen on mahdollista lukea jopa tallennettua viestin sisältöä.²⁰³ Työnantajaa kiinnostaa yleensä työntekijän työajan käyttö tai mahdolliset tietojen vuotamis- tai väärinkäytösepäilyt. Automaattisesti tallentuvista tiedoista voidaan tehdä myös vääriä johtopäätöksiä ja esimerkiksi jotkut sähköpostiliikenteestä tallennetut tiedot voivat olla seurausta väärinkirjoitetusta osoitteesta tai työntekijälle on voinut saapua niin sanottua roskapostia, jonka vastaanottamiseen hän ei ole voinut vaikuttaa.²⁰⁴

4.2. Työntekijöiden tekninen valvonta

Sähköpostin käyttö sähköisenä viestintämuotona merkitsee osaltaan uudenlaisia mahdollisuuksia työntekijöiden valvontaan ja keskeinen kysymys on, millainen oikeus työnantajalla on tietää työntekijöiden sähköpostiliikenteestä.²⁰⁵ Työntekijöiden tekniseen valvontaan liittyviä normeja on sekä kansainvälisissä henkilötietojen käsittelyä koskevissa asiakirjoissa että omassa lainsäädännössämme, mutta missään ei ole määritelty kovin yksiselitteisesti tai tyhjentävästi, mitä tällaisella valvonnalla tarkoitetaan. Yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lain 21 §:n sekä lain esitöiden mukaan teknisin menetelmin toteutetulla valvonnalla tarkoitetaan esimerkiksi kameravalvontaa, kulunvalvontaa sekä tietojenkäsittelyn kirjautumisjärjestelmien ja puhelimen käyttöön kohdistuvaa valvontaa. Sähköpostin ja tietoverkon käyttöön liittyvät kysymykset on sisällytetty laissa samaan kohtaan.²⁰⁶

Jos työnantaja haluaa rajoitetusti valvoa työntekijöiden sähköpostin käyttöä, valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät olisi sovittava työ sopimuslain säädännön tarkoittamassa yhteistoimintamenettelyssä.²⁰⁷ Teknisen valvonnan käytölle tulee edelleen löytyä yksilöidyt ja erityiset perusteet eikä lakien valvontaa koskevalla sääntelyllä ole tarkoitus luoda edellytyksiä ja perusteita työntekijöiden tekniselle valvonnalle, vaan päinvastoin rajoittaa valvonnan ja valvontaoikeuksien käyttöä. Valvonnan tulisi olla aina etukäteen tiedossa ja valvontamenetelmän tulisi olla vähiten tunkeileva eli valvonnan kohteeksi joutuvan yksityisyyden suojaa mahdollisimman paljon kunnioittava.

²⁰³ Järvinen 2002:130.

²⁰⁴ Järvinen 2002:135.

²⁰⁵ Nyysölä 2004:103.

²⁰⁶ Nyysölä 2004:102; ks. myös HE 162/2003 ja YksTL 759/2004 21 §.

²⁰⁷ Kiviniemi 2000:179.

Yhteistoimintamenettelyssä on lain mukaan käsiteltävä valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät. Henkilöstöön kohdistuvan teknisen valvonnan tarkoituksena voidaan ajatella olevan lähinnä työturvallisuuden varmistaminen, työajan ja työsuorituksen valvonta tai rikollisuuden torjunta.²⁰⁸ Yhteistoimintamenettelyssä läsnä olevien henkilöstön edustajien tulisi käsittää koko organisaation laajuudelta, millaisia tilanteita työnantajan esittämä valvonta voi aiheuttaa ja millainen riski valvonta voi olla eri tehtävissä työskentelevien yksityisyyden suojalle.

Mielestäni näiden asioiden läpikäyminen pitäisi tapahtua jokaisen yksikön tasolla erikseen tai tietyn tehtävän ympärillä työskentelevien henkilöiden keskuudessa, jotta jokainen työntekijä voi käsittää teknisen valvonnan merkityksen ja sen mahdollisen kohdistumisen itseensä. Työnantajan selkeä ja aktiivinen tiedottaminen asiasta tai selkeiden menettelytapohjeiden luominen olisi hyvä ratkaisu esimerkiksi uusien työntekijöitä perehdytettäessä tai yhteistoimintamenettelyyn osallistumattomille työntekijöille asiaa selvitettäessä.

Sähköpostiliikenteen valvontatietoihin pääsevät yleensä käsiksi tietohallinnon henkilöstön edustajat, esimerkiksi mikrotukihenkilö, verkon ylläpitäjä tai vastaava henkilö. Valvontamahdollisuudet eivät useinkaan ole missään suhteessa työntekijän asemaan organisaatiossa ja on tärkeää, että esimerkiksi tietohallinnon henkilöiden oikeudet ja velvollisuudet tehdään selväksi jo työsuhteessa. Suomessa voimassa olevia muita avaamisen tarvittavat lakeja ei voida rikkoa valvonta- ja korjaustoimenpiteitä suoritettaessa ja toimenpiteet on suoritettava niin, ettei lain turvaama yksityisyyden suoja vaarannu.²⁰⁹

Sähköpostin avaamiseen tarvittavat tekniset keinot ovat työntekijän lisäksi niillä henkilöillä, jotka voivat käyttää järjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia. Työelämän tietosuojalain säännösten tarkoituksena on osoittaa, että mainituissa tehtävissä toimivat eivät riko teletoiminnan yksityisyyden suojasta annettuja säännöksiä suorittaessaan lakiin perustuvia toimenpiteitä muun muassa työnantajalle kuuluvien viestien esille hakemisessa ja niiden avaamisessa työnantajan määräyksestä.²¹⁰

²⁰⁸ Nyyssölä 2004:159.

²⁰⁹ Järvinen 2002:130.

²¹⁰ Koskinen 2004:28.

4.3. Sähköpostin valvonnan oikeudellinen sääntely

Suomen laissa edellytetään, että valvontaan liittyvät asiat käsitellään yhteistoimintamennettelyssä ja että työntekijöille tiedotetaan valvonnasta. Sähköiset viestintämuodot merkitsevät muun muassa uusia mahdollisuuksia työntekijöiden valvontaan. Ongelmaksi on muodostunut myös, minkälainen oikeus työnantajalla on tietää esimerkiksi työntekijöiden sähköpostiliikenteestä. Suomen perustuslaki ja muu lainsäädäntö lähtevät yksiselitteisesti siitä, että sähköiset viestit nauttivat samanlaista suojaa kuin perinteinen kirjepostikin. Pääsääntöisesti työntekijän viestit ja viestintäsuhteet ovat luottamuksellisia, ellei viestejä ole tarkoitettu yleisesti vastaanotettaviksi, eikä työnantajalla voi loukata tätä oikeutta ottamalla tällaisesta viestistä tai viestintäsuhteesta selkoa ilman erityisiä perusteita. Työnantajan ja työntekijöiden etujen yhteensovittaminen saattaa edellyttää, että työpaikalla luodaan pelisäännöt sähköisen viestinnän käytöstä.²¹¹

Luottamuksellisiksi viesteiksi katsotaan myös sähköpostiviestit. Kuten aiemmin tutkimuksessa on jo mainittu, luottamuksellisen viestin suojaa käsittelevät lain säännökset koskevat täten myös sähköpostiviestejä. Myös tunnistamistiedot, jotka ilmaisevat, ketkä ovat olleet yhteydessä toisiinsa, ovat salaisuuden piirissä. Luottamuksellisen viestin suojaan ja viestin salaisuuteen voidaan ainoastaan lailla säätää välttämättömiä rajoituksia.²¹²

Kun eduskunta hyväksyi vuoden 2001 työelämän yksityisyyden suojaa koskevan lain, se antoi ponnin, jonka mukaan hallituksen olisi valmisteltava yksityiskohtaisemmat säännökset muun muassa siitä, millaista teknistä valvontaa työnantajalla on oikeus suorittaa ja miten sähköpostin käyttöä saadaan valvoa.²¹³ Vuoden 2004 työelämän tietosuojalaki käsittelee edelleen suurimmalta osin henkilötietojen, terveydentilatietojen, huumausaine- tai muiden testien tekemistä ja käyttöä. Lain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suoja ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia työelämässä²¹⁴. Lain toisen pykälän mukaan sitä sovelletaan myös tekniseen valvontaan työpaikalla sekä työntekijän sähköpostiviestien hakemiseen ja avaamiseen. Työelämän tietosuojalain kuudes luku käsittelee työnantajalle kuuluvien sähköpostien hakemista ja avaamista yksityiskohtaisemmin.

²¹¹ Nyssölä 2004; Korhonen ym. 2004:19.

²¹² Korhonen ym. 2004:220 - 221.

²¹³ HE 162/2003.

²¹⁴ YksTL 1 §.

Yhteistoimintamenettelyn piiriin saattaminen tarkoittaa lähinnä menettelytapavelvollisuuksia työnantajalle, myös muille kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluville työnantajille. Yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lain mukaan muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa myös varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi teknisien menetelmin toteutettua valvontaa koskevista asioista. Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluu sellainen teknisien menetelmin toteutettu valvonta, joka kohdistuu henkilöstöön. Kaikki muu valvonta, esimerkiksi prosessien valvonta, joka ei kohdistu henkilöstöön, jää yhteistoimintamenettelyn ulkopuolelle.²¹⁵ Lainsäädännön puitteissa ei mielestäni vielääkään kovin yksiselitteisesti käsitellä valvontaa ja sen oikeutuksia, vaan melko suuri vastuu jää yhteistoimintamenettelyssä käsiteltäville asioille. Valvonnan oikeutus sinänsä on erikseen ratkaistavissa muun muassa rikoslain säännösten nojalla.²¹⁶

4.4. Työnantajan näkökulma aiheeseen

Työnantajan edustaja on Keskinäisen Vakuutusyhtiö Fennian tietoturvapääällikkö, Elina Kotilainen, joka on tullut tietoturvayhtiöstä nykyiseen yritykseen samana vuonna, kun uusi työelämän tietosuojalaki tuli voimaan (2004). Kotilainen on ollut mukana seuraamassa lainsäädännön kehitystä ja tekemässä yrityksen tietoturvaohjeita sekä käytännön sähköpostiohjeistusta nykyisessäkin yrityksessä. Kotilaisen mielestä nykyinen lainsäädäntö on selkeä ja tiukka. Hänen mukaansa laki tuli tarpeeseen ja on hyvä perusta, johon työnantajat voivat nojautua, ettei jokainen työnantaja toimi parhaaksi näkemällään tavalla. Työnantaja joutui lain voimaan tullessa käyttämään itse lakia ja lakien esitöitä hyväkseen, koska asiassa ei ole tietoteknisellä asiantuntemuksella kovin suurta merkitystä. Olimme molemmat sitä mieltä, että aiheesta ja uuden lain säännöksistä on ehkä edelleen kirjoitettu tai tavallaan tiedotettu liian vähän alan lehdissä ja julkisuudessa, koska asian spekulointi jatkuu yhä. Yksityisyyden suojasta kirjoitetaan edelleen lehdissä mielipidekirjoituksia ja mietitään, onko sähköpostin suoja riittävä vai ei.

Tutkimuksessa mukana oleva työnantaja toimii alalla, jossa sähköposti ei vielä ole liiketoiminnan kannalta sillä tavoin kriittinen kuin jossain muualla, koska iso osa liiketoiminnan tarvitsemista tiedoista tulee muussakin muodossa yritykseen (esi-

²¹⁵ Nyssölä 2004:158.

²¹⁶ Nyssölä 2004:159.

merkiksi korvaushakemus saapuu yritykseen myös postissa allekirjoitettuna).²¹⁷ Työnantajan näkökulmasta lainsäädäntö on nyt toimiva ja oikeudenmukainen, eikä Kotilainen näe tarvetta lain muuttamiseen. Kyseisessä yrityksessä käytäntö on sen liiketoiminnan kannalta hyvä, eikä tarvetta viestien esille hakemiselle tai avaamiselle ole vielä kolmen vuoden aikana tullut. Käytännössä on huomattu, että sijaisen nimeäminen automaattiseen poissaolovastaukseen riittää oikein hyvin ja jos työntekijä on ollut tavoitettavissa, on häneltä itseltään ensin pyydetty kirjallinen suostumus mahdollisiin toimiin. Lähes aina työntekijä on pystynyt antamaan suostumuksensa, jos kyseessä on ollut esimerkiksi onnettomuus, jonka seurauksena työntekijä on joutunut sairaalaan, mutta on silti kykenevä antamaan suostumuksensa.

Työnantajan edustamassa yrityksessä kaikki esimerkkitalanteet ovat olleet sellaisia, että työntekijä on joutunut äkillisesti jäämään pidemmäksi aikaa sairauslomalle, jolloin työnantajan puolesta on tullut tarve asettaa hänen sähköpostiinsa automaattinen poissaolovastaus. Tällainen tilanne on käytännössä noin kerran kahdessa kuukaudessa. Työnantaja on edennyt poissaoloviestin laittamisessa työelämän tietosuojalain säännösten mukaisesti, vaikkeivät ne varsinaisesti ole tällaiseen tilanteeseen tarkoitettuja. 90 prosentissa tapauksista saadaan henkilöltä itseltään suostumus poissaoloviestin laittamiseen, muutoin työntekijän esimies pyytää tietohallinnolta poissaoloviestin ja sijaisen asettamista työntekijän sähköpostiosoitteeseen. Teknisesti laittaminen hoidetaan tietohallinnon henkilön avulla, läsnä on lisäksi lakiosaston ja henkilöstöhallinnon edustaja ja nämä yhdessä tekevät menettelystä hyvin yksityiskohtaisen pöytäkirjan, joka toimitetaan myös työntekijälle itselleen.

Organisaatiossa muuten työntekijän äkilliset poissaolot hoidetaan luontevana osana asiakassuhteiden hoitoa. Valtakunnallisessa myyntiorganisaatiossa jonkun työntekijän esimerkiksi saadessa sairauskohtauksen tai joutuessa muuten äkillisesti jäämään pois työstään, hoitaa kyseisen alueen aluejohtaja tilanteen niin, että hän ottaa yhteyttä työntekijän asiakkaisiin ja kertoo heille työntekijän poissaolosta ja siitä, miksi tämä ei vastaa viesteihin tai soittoihin. Mikäli asiakkaan kanssa on kiireellisiä keskeneräisiä asioita hoidettavana, ne siirretään toisen henkilön hoidettavaksi ja aluejohtaja pyytää esimerkiksi lähettämään tärkeät viestit uudelleen hänelle tai poissaolevan työntekijän sijaiselle.

²¹⁷ Kotilainen 2007:28.10.2007.

4.4.1. Yrityksen tietoturva

Tieto on yrityksen keskeinen voimavara ja menestystekijä, jota on suojattava samalla tavalla kuin yrityksen fyysistä omaisuutta tai työntekijöitä. Yrityksen tietoturvalta edellytetään tiettyjä sisältö- ja laatuvaatimuksia ja keskeistä on, että myös yrityksen työntekijöiden tulisi sisäistää perehdytyksessä tai tietoturvakoulutuksessa annetut ohjeet. Tietoturvaohjeita sekä sovittuja käytäntöjä tunteva ja myös niitä noudattava työntekijä voi suojata omaa yksityisyyttään yrityksen yleisen tietoturvallisuuden lisäksi.²¹⁸

Yrityksen tietoturva kattaa monia asioita aina tietoturvallisuuden johtamisesta ja hallinnoimisesta yksityisyyden suojaan. Työnantajan tehtävänä on huolehtia laiteturvallisuudesta, mutta myös käytettävien ohjelmien ja tietojen salaamisesta sekä työntekijöiden henkilötietojen ja viestinnän suojaamisesta asianmukaisella tavalla. Yksityisyyden suoja voidaan osaltaan katsoa kuuluvaksi myös tietoturvaan siinä mielessä, että työntekijöiden ja yrityksen toimintaan läheisesti liittyvät henkilöt ja heidän tietonsa suojataan niin, että niitä käsitellään yrityksessä vain asianmukaisiin tarkoituksiin.²¹⁹

Työelämän tietosuojalaki on tiukka työnantajan näkökulmasta eli lain sallimat edellytykset viestien esille hakemiselle ja avaamiselle ovat tiukat, mutta ovat lain voimassaolon aikana osoittautuneet käytännössä riittäviksi. Spekulointia lain muodosta ja sen käytännössä toimivuudesta oli työnantajan edustajan mukaan aluksi paljon, mutta laki on käytännössä osoittautunut hyväksi. Yrityksen tietohallinto on osaltaan helpottunut siitä, että jos jotain pitää tehdä työntekijän viesteille, niin prosessi on selkeä ja tiukasti määrätty. Kyseisessä yrityksessä prosessiin osallistuu aina tietohallinnon (lain edellyttämän pääkäyttäjän valtuuksia käyttävän) henkilön lisäksi lakiosaston ja henkilöstöhallinnon edustaja. Tämä takaa myös tietohallinnon oikeusturvaa ja menettelystä laaditaan yksityiskohtainen, usein pitkä pöytäkirja, jonka kaikki osallistujat allekirjoittavat.

Tietohallinnon asiantuntemus yleensä työnantajan näkökulmasta on enemmän teknistä osaamista ja heidän toimivaltansa tai käyttöoikeutensa ovat tarkasti teknisesti rajattuja. Kyseisessä yrityksessä satunnainen sähköpostin valvonta tai sähköpostiliikenteen seuranta (paitsi käyttömääriä koskevinä tilastoina) ei olisi tietohallinnon näkökulmasta edes mahdollista. Tietohallinnon edustajien tai järjestelmän pääkäyttäjänkin tulisi ensin vaihtaa yksittäisen henkilön koneen ja sähköpostin salasana, mikä tulisi kyllä työntekijän tietoon. Käyttäjillä itsellään on laajimmat oikeudet sähköpostin tai sen asetusten muut-

²¹⁸ Järvinen 2002:111 - 112.

²¹⁹ Järvinen 2002:112 - 113.

tamiseen. Sähköpostin haltijan ja viestien lähettäjien yksityisyyden kannalta jonkin ver-
ran ongelmallisena Kotilainen näkisi lain salliman vaihtoehdon, jonka mukaan työnteki-
jä voisi teknisesti ohjata sähköpostinsa suoraan toiselle käyttäjälle, koska teknisen
ohjauksen seurauksena kaikki alkuperäisen vastaanottajan saamat sähköpostit ohjautui-
sivat sijaiskäyttäjälle. Teknisesti ei ole mahdollista ohjata vain tietystä osoitteesta tule-
via tai tiettyjä asioita koskevia viestejä toiselle käyttäjälle, joten tämä vaihtoehto ei ole
kovin suotava työnantajan näkökulmasta, vaikka käytännössä järjestely saattaisikin toi-
mia hyvin, koska sijaiskäyttäjällä on samat velvollisuudet kuin alkuperäisellä työnteki-
jällä.²²⁰

4.4.2. Sähköpostikäytäntö ja ohjeistus

Toimiva tietoturvapoliittikka tarvitsee yleisiä pelisääntöjä ja yksityiskohtaisia toiminta-
ohjeita. Koska sähköpostissa on kyse melko uudenaikaisesta viestintäkulttuurista, tulisi
sen käyttöä ohjeistaa ja hyvästä sähköpostietiketistä muistuttaa. Työnantajan näkökul-
masta sähköpostiohjeistuksessa tulisi määritellä myös se, millaista viestintää työnta-
ntajan tarjoaman sähköpostitilin kautta sallitaan. Mikäli yksityisluonteinen viestintä on
sallittua, siitä ja sallitun viestinnän määrästä olisi hyvä olla maininta sähköpostiohjeis-
tuksessa. Ohjeistuksessa on hyvä käsitellä myös kiireellisyys- ja tärkeysmerkintöjen se-
kä automaattisen poissaolovastauksen käyttöä ja sitä, kuka saa lukea postilaatikkoa
työntekijän poissa ollessa.²²¹

Työelämän tietosuojalain voimaan tulon jälkeen (vuonna 2004) myös työnantaja joutui
miettimään lain mahdollista soveltamista käytännössä ja ottamaan laissa olevat seikat
huomioon työpaikan sisäisessä tietoturva- tai sähköpostiohjeistuksessa. Työnantajan
edustajan mukaan yrityksessä jouduttiin selvittämään ja määrittelemään kirjallisesti
prosessi, jonka avulla arvioidaan, voidaanko viestit hakea esille ja jos voidaan, niin mi-
ten viestejä sitten voidaan avata. Tässä yhteydessä työnantajan taholla käytiin paljon
keskustelua eri termien tarkoituksesta ja sisällöstä. Työnantajan puolella on mietitty pe-
rusteellisesti, mitä eroa on käsitteillä luottamuksellinen, henkilökohtainen ja yksityinen.
Kotilaisen edustamassa yrityksessä käsitteistä on arvioitu seuraavaa:

Luottamuksellinen viesti on asiasisällöltään ei-julkinen. Luottamuksellinen viesti voi ol-
la joko henkilön yksityisviesti tai työnantajalle kuuluva työviesti. Jos esimerkiksi kysei-
sen yrityksen korvauskäsittelijä sairastuisi vakavasti, eikä pääsisi töihin tai olisi

²²⁰ Kotilainen 2007:15.10.2007.

²²¹ Järvinen 2002:115 - 119.

tavoitettavissa muuten ja hänelle lähetetyn viestin otsikossa lukisi ”Luottamuksellinen: Autovahinkoni”, työnantaja luultavasti avaisi viestin, koska otsikosta on pääteltävissä, että viesti liittyy työntekijän työtehtävänä olleeseen asiaan. Luottamuksellisuuden voisi tässä tapauksessa katsoa tarkoittavan sitä, että työnantaja on viestin oikea vastaanottaja, koska viesti liittyy työasiaan, mutta viesti on tarkoitettu luottamukselliseksi suhteessa yrityksen ulkopuolisiin henkilöihin.

Henkilökohtainen viesti on tarkoitettu vain viestissä nimetyille vastaanottajalle, mutta voi edelleen olla joko henkilön yksityisviesti tai työnantajalle kuuluva työviesti. Mikäli poissa olevalle korvauskäsittelijälle saapuisi viesti, jonka otsikossa lukisi ”Henkilökohtainen, Autovahinkoni”, työnantaja saattaisi päätyä viestin avaamiseen, jos muut viestin tiedot ja tilanne kokonaisuudessaan puoltaisivat sitä, että kyseessä on korvauspalveluun liittyvä työviesti. Tällaisessa tapauksessa on tärkeää, että viestin esille hakemisessakaan ei nojauduta täysin pelkkään otsikkoon, koska sähköpostin otsikkoa voidaan muuttaa tai siihen on voinut jäädä viittaus autovahinkoon, vaikka itse viesti ei enää mitenkään liittyisi tähän työasian käsittelyyn. Toisaalta asiassa voidaan ajatella niin, että sähköpostien esille hakeminen on työnantajan näkökulmasta se viimeinen vaihtoehto eli työnantaja on jo yrittänyt muutoin selvittää kyseisen henkilön autovakuutus- tai vahinkoasiaa, joten jos viesteistä löytyy sitten tähän työasiaan viittaava otsikko, niin sen avaamista harkitaan, vaikka otsikossa olisi maininta henkilökohtaisuudesta. Yrityksen työntekijät ja asiakkaat voivat tuntea toisensa muutenkin kuin asiakassuhteen perusteella, mutta viestejä esille haettaessa viestin otsikko on tärkeä tunnistamistieto, josta työnantajan on tehtävä päätelmiä kokonaistilanne huomioon ottaen.²²²

Tässä tapauksessa olisi mielestäni eniten tulkinnanvaraa, koska henkilökohtainen viittaa osaltaan myös siihen, että viesti on tarkoitettu henkilökohtaiseksi juuri sille henkilölle, jonka osoitteeseen, muotoa etunimi.sukunimi@yritys.fi, se on lähetetty. Otsikko voisi viitata siihen, että viesti sisältäisi jotain sellaista salassa pidettävää henkilökohtaista tietoa, joka ei ole tarkoitettu työnantajan muille edustajille. Kyseessä voisi olla esimerkiksi henkilön potilastiedot tai muu vastaava arkaluonteinen tieto. Kyseessä voisi olla myös täysin yksityinen, työhön liittymätön viesti, jonka otsikkotietoihin lähettäjä ei ole kiinnittänyt tarpeeksi huomiota.

Yksityinen viesti sisältää yksityistä asiaa, ei työasiaa. Yksityinen viesti voi olla luottamuksellinen tai julkinen, ja joko henkilökohtainen tai laajemmalle joukolle tarkoitettu.

²²² Kotilainen 2007:21.11.2007.

Mikäli korvauskäsittelijälle saapuisi viesti otsikolla "Yksityinen: Autovahinkoni", tämä osoittaa työnantajalle, että viestiä ei missään nimessä voida mennä hakemaan esille saatikka avaamaan. Työnantajan edustaja on myös sitä mieltä, että mikäli viestin otsikossa on sana yksityinen, he eivät viestiä voisi avata.²²³

Työnantajan edustajan mukaan työpaikoilla olevat sähköpostiohjeistukset riittävät melko pitkälle ja niissä esimerkiksi automaattiset poissaolovastauksen asettaminen tai sähköpostin lukuoikeuksien antaminen toiselle henkilölle on ohjeistettu sekä tiedotettu tarkkaan henkilöstölle. Työpaikkojen omissa ohjeistuksissa ehkä ongelmallista voisi olla se, että käytännössä jokainen työnantaja on tehnyt omanlaisensa ohjeistuksen ja käytännöt voivat olla hyvin erilaisia. Ohjeistuksen valvontaa ei yhteiskunnallisella tasolla ole, eikä niitä käsitellä yhteisesti juurikaan missään foorumeissa, joten ei voida tietää, ovatko ohjeistukset lainmukaisia ja esimerkiksi perusoikeuksia kunnioittavia. Yritystasolla ohjeistus käydään läpi sekä ylemmän johdon että henkilöstön edustajien kanssa.

4.4.3. Lainsäädännön mahdollisuudet ja puutteet

Työnantajan edustajan yrityksessä on hyvin harvoin tilanteita, joissa työelämän tietosuoja lain mukaiseen viestien esille hakemis- tai avaamisen menettelyyn olisi tarvinnut ryhtyä. Mikäli tarpeita menettelyyn ilmenisi, on lainsäädäntö riittävää ja edellytykset menettelylle on tarkoin määritelty. Työnantajan näkökulmasta lainsäädännön muutoksiin on oltu tyytyväisiä, säännökset ovat oikeudenmukaiset ja turvaavat sekä työntekijän että työnantajan oikeuksia.

Organisaatioissa on yhä enemmän sähköpostiliikennettä ja tilastojen perusteella käytömäärät lisääntyvät koko ajan. Välitettävänä olevat sähköpostit ovat kooltaan myös yhä suurempia, koska viesteissä on usein mukaan liitetiedostoja, jotka sisältävät tärkeitä asiakirjoja tai muuta oheismateriaalia.

Lainsäädäntö on edelleen ajankohtainen ja sen kehittämisen on jatkuttava sähköisten viestintämuotojen kehittyessä myös. Lain säännökset ovat tiukkoja ja sellaisena lainsäädännön hengen tulisi säilyäkin, mikäli lakia muutetaan.²²⁴

²²³ Kotilainen 2007:12.10.2007; 28.10.2007.

²²⁴ Kotilainen 2007:15.10.2007.

5. VIRANOMAISVALVONTA JA SEURAAMUSJÄRJESTELMÄ

Viranomaisvalvonnan ja erilaisten seuraamusten avulla pyritään vaikuttamaan siihen, että rekisterinpitäjät, työnantajat ja työntekijät noudattavat sähköpostiviestien esille hakemista ja avaamista koskevia säännöksiä. Valvonnan ensisijaisena tarkoituksena on estää lainvastaiset toimenpiteet ja käytännöt. Vahingonkorvaus- ja rangaistussäännöksiä sovelletaan silloin, kun lakia on jo rikottu, mutta niillä on osaltaan myös tärkeä ennalta estävä vaikutus.²²⁵

Henkilörekisterilain säätämisen yhteydessä (jo 1980-luvulla) tietosuojaviranomaisiksi perustettiin tietosuojalautakunta sekä tietosuojavaltuutetun virka ja toimisto. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain säätämisen yhteydessä laajennettiin työsuojeluviranomaisten toimivaltaa niin, että heidän tehtäviinsä kuuluu myös henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuuden valvonta työelämässä.²²⁶

5.1. Viranomaisvalvonta

Tietoyhteiskunnan mahdollisuuksien tehokas hyödyntäminen edellyttää kaikkien osapuolien luottamusta tietoyhteiskunnan perusrakenteisiin. Luottamuksen lisäämisessä on olennaista erityisesti viestintäverkkojen ja -palvelujen tietoturvallisuuden ja yksityisyyden suojan parantaminen. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi vaaditaan viranomaisten ja alan toimijoiden aktiivista yhteistyötä sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla.

Henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuutta ja työntekijöiden yksityisyyden suojaa valvovat ensisijaisesti tietosuojavaltuutettu ja työsuojeluviranomaiset. Tietosuojalautakunta käsittelee lain soveltamisalan kannalta periaatteellisesti tärkeitä kysymyksiä ja käyttää päätösvaltaa monissa tietosuoja-asioissa.²²⁷ Työsuojeluviranomaiset ja tietosuojavaltuutettu ovat itsenäisiä ja toisistaan riippumattomia valvontatehtävissään. Lakia yksityisyyden suojasta työelämässä säädettäessä on kuitenkin ollut tarkoituksena, että viranomaiset toimisivat yhteistyössä ja pyrkisivät yhtenäiseen lain soveltamiseen. Työsuojeluviranomaiset ja tietosuojavaltuutettu voivat saada toisiltaan asiantuntija- ja selvitysapua esimerkiksi tarkastusten yhteydessä.²²⁸

²²⁵ Nyssölä 2004:161.

²²⁶ Nyssölä 2004:15.

²²⁷ Nyssölä 2004:161.

²²⁸ Nyssölä 2004:166.

Viestintävirasto pyrkii toiminnallaan edistämään viestintäverkkojen ja -palvelujen tietoturvaa ja tietosuojaa yhdessä sidosryhmiensä kanssa. Viestintävirasto valvoo EY-direktiivien pohjalta valmisteltujen alaa koskevien lakien ja Viestintäviraston määräysten noudattamista. Virasto myös seuraa tietoturvallisuuden tasoa ja antaa yleistä ohjeistusta tietoturva-asioista.²²⁹ Viestintäviraston tehtävänä on valvoa sähköisen viestinnän tietosuojalain sekä sen nojalla annettujen säännösten ja määräysten noudattamista. Viestintäviraston valvontatoimivaltaan kuuluu muun muassa tunnistamistietojen käsittelyä, viestinnän suojaamista ja suojausten purkamista sekä viestinnän ja tunnistamistietojen tietoturvallisuutta koskevien säännösten noudattamisen valvonta.²³⁰

5.1.1. Tietosuojavaltuutettu

Tietosuojavaltuutettu on henkilötietojen käsittelyä valvova yleisviranomainen, joka on toimivaltainen myös silloin, kun henkilötietojen käsittely ei perustu henkilötietolakiin tai työelämää koskevaan erityislakiin. Tietosuojavaltuutetun pääasiallinen tehtävä on valvoa, neuvoa ja tulla kuulluksi henkilötietojen käsittelyä koskevissa asioissa, mutta myös työelämän tietosuojalain 22 §:n mukaan lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset yhdessä tietosuojavaltuutetun kanssa.²³¹

Työelämän tietosuojalain sähköpostin selville saamista ja avaamista koskevan sääntelyn noudattamista valvoo osaltaan myös tietosuojavaltuutettu.²³² Tietosuojavaltuutettu valvoo paikkatietojen käsittelyä, puhelinluetteloita ja muita tilaajaluetteloita sekä numerotiedotusta sekä suoramarkkinointia koskevien säännösten noudattamista. Osana yksityisyyden suojaan kuuluvia säännöksiä, tietosuojavaltuutettu valvoo myös työntekijän sähköpostien käsittelyä koskevien säännösten noudattamista²³³ ja antaa ohjeita sähköpostien ja tietoverkkojen käytön yhteydessä syntyneiden henkilötietojen käsittelyyn liittyen.²³⁴ Sekä työnantajat että työntekijät voivat kääntyä tietosuojavaltuutetun puoleen.²³⁵

Tietosuojavaltuutettu pyrkii ensisijaisesti antamaan ohjeita ja neuvoja, joiden avulla pyritään estämään lainvastaisen menettelyn jatkaminen tai uusiminen. Tietosuojavaltuutettu voi tarvittaessa saattaa asian tietosuojalautakunnan päätettäväksi tai ilmoittaa sen

²²⁹ Viestintäviraston kotisivut: Tietoturva ja -suoja; Helopuro ym.2004:252.

²³⁰ Viestintäviraston kotisivut: Sähköisen viestinnän tietosuoja → viranomaisten välinen toimivallanjako.

²³¹ Nyyssölä 2004:162; YksTL 759/2004 22 §.

²³² YksTL 759/2004.

²³³ Viestintäviraston kotisivut: Sähköisen viestinnän tietosuoja → viranomaisten välinen toimivallanjako.

²³⁴ Korhonen ym. 2004:275.

²³⁵ Nyyssölä 2004:163.

syytteeeseen panoa varten. Tietosuojavaltuutetulla on eräissä asioissa myös henkilökohtainen ratkaisovalta, joka ei kuitenkaan käytännössä koske työelämän tietosuojalain sähköpostia koskevien säännösten valvonnassa esiin tulleita asioita. Tietosuojavaltuutettu voisi olla mukana esimerkiksi työpaikan sähköpostiohjesäännön tai sähköpostin valvonnan käytännesääntöjen luomisessa tai asianmukaisuuden tarkistamisessa.²³⁶

Tiedonsaantioikeuksien lisäksi valvovilla viranomaisilla, kuten viestintävirastolla ja tietosuojavaltuutetulla on käytettävissään myös pakkokeinoja. Pakkokeinoilla on merkitystä, kun ei-toivottavat ilmiöt vaativat nopeaa ja tehokasta reagointia. Pakkokeinoja ovat muun muassa uhkasakko, velvoittaminen virheen tai laiminlyönnin korjaamiseen (teettämishuuto), hallintopakkokeinot ja toiminnan keskeyttämisuhka.²³⁷ Tietosuojavaltuutettu on myös syyttäjän kuultavana ennen syytteen nostamista tieto-, viestintä- ja henkilörekisteririkoksissa.²³⁸

5.1.2. Tietosuojalautakunta

Tietosuojavaltuutettu toimii aina hakijana tietosuojalautakunnalta pyydettävissä päätöksissä. Tietosuojalautakunnalla on tehtäviensä toteuttamiseksi sama tiedonsaantioikeus kuin tietosuojavaltuutetulla ja laajat valtuudet puuttua lainvastaiseen henkilötietojen käsittelyyn tai työelämän tietosuojan rikkomiseen. Päätöksensä tehosteeksi tietosuojalautakunta voi asettaa uhkasakon.²³⁹ Tietosuojalautakunta on luonteeltaan viranomainen ja pääasiassa tietosuojalautakunta käsittelee henkilötietojen käsittelyyn liittyviä lain soveltamisalan kannalta periaatteellisesti tärkeitä kysymyksiä ja käyttää päätösvaltaa henkilötietolain soveltamista koskevissa asioissa.²⁴⁰

5.1.3. Työsuojeluviranomaiset

Tietosuojavaltuutetulla ei ole käytettävissään maan kattavaa valvontaorganisaatiota, mikä käytännössä rajoittaa valvontamahdollisuuksia. Työelämän yksityisyyden suojaa koskevaa lakia säädettäessä työsuojeluviranomaisten toimivaltaa laajennettiin niin, että heidän valvottavakseen tuli myös kyseisen lain noudattaminen.²⁴¹

²³⁶ Nyssölä 2004:163.

²³⁷ Helopuro ym. 2004:257 - 259.

²³⁸ Korhonen ym. 2004:275.

²³⁹ Tietosuojalautakunnan tehtäviä, valtuuksia ja oikeuksia käsitellään tarkemmin henkilötietolain 38 - 46 §:ssä. Aiheesta myös Nyssölä 2004:166 - 167.

²⁴⁰ Nyssölä 2004:166.

²⁴¹ Nyssölä 2004:166; YksTL 22 §.

Työsuojeluviranomaisten tehtävistä säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006). Työsuojelun valvonnasta vastaavat sosiaali- ja terveysministeriö sekä alueelliset työsuojelupiirit. Kussakin työsuojelupiirissä on työsuojelutoimisto, jossa tehdään valvontaa koskevat ensi asteen päätökset. Työsuojelun valvonta tapahtuu pääasiassa työsuojelupiirin hoitamana työpaikkavalvontana.²⁴²

Työelämän tietosuojalain 22 §:n mukaan lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset yhdessä tietosuojavaltuutetun kanssa. Vaikka työsuojeluviranomaiset ja tietosuojavaltuutettu ovat itsenäisiä ja toisistaan riippumattomia valvontatehtävissään, on ollut tarkoituksena, että ne pyrkisivät yhtenäiseen lain soveltamiseen. Työsuojeluviranomaiset valvovat osaltaan työelämän tietosuojalakia, koska niiden tehtävänä on yleensäkin valvoa työlainsäädännön noudattamista työpaikoilla.²⁴³

5.2. Seuraamusjärjestelmä

Vahingonkorvaussäännöksillä pyritään ensisijaisesti saattamaan henkilö taloudellisesti siihen asemaan, jossa hän olisi ollut, ellei vahinkoa olisi sattunut. Mikäli työntekijälle on aiheutunut vahinkoa lainvastaisesta tunnistamistietojen käsittelystä tai sähköpostiviestin avaamisesta, työnantaja (esimerkiksi yritys) on velvollinen korvaamaan vahingon.²⁴⁴ Työnantajana voi työelämässä olla joko luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö.²⁴⁵

Rangaistussäännökset poikkeavat vahingonkorvaussäännöksistä sikäli, että rangaistusvastuu ei voi kohdistua yritykseen tai muuhun yhteisöön vaan ainoastaan luonnolliseen henkilöön eli ihmiseen.²⁴⁶ Jos työnantajana olevassa yrityksessä on rikottu työntekijän yksityisyyden suojaa koskevia säännöksiä, syyte ja mahdollinen rangaistus kohdistuvat siihen henkilöön, joka työnantajan organisaatiossa vastaa valvontaan ja viestin käsittelyyn liittyvistä asioista ja joka on siten työssään syyllistynyt lain rikkomiseen.²⁴⁷ Rangaistussäännökset on sijoitettu lainsäädäntöön joko tietyn erityislain yhteyteen tai rikoslakiin. Yleisenä periaatteena on, että vankeusrangaistusta edellyttävät tekemuodot

²⁴² Nyssölä 2004:166.

²⁴³ Korhonen ym. 2004:276.

²⁴⁴ Nyssölä 2004:161.

²⁴⁵ Koskinen, Ullakonoja & Vento 1998:40.

²⁴⁶ Koskinen ym. 1998:40.

²⁴⁷ Nyssölä 2004:162.

on koottu rikoslakiin ja erityislakien yhteydessä säädetään teoista, joista voi olla seuraamuksena ainoastaan sakko.²⁴⁸ Työelämän yksityisyyden suojaa koskevassa laissa säädetään rikkomuksista, joista on tuomittava sakkoon, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta. Laissa on lisäksi viittaussäännös, jonka mukaan rangaistus muun muassa viestintäsalaisuuden loukkaamisesta ja salassapitosäännösten rikkomisesta säädetään rikoslaissa.²⁴⁹

5.2.1. Työelämän yksityisyyden suojan rikkominen

Työelämän yksityisyyden suojaa koskevassa laissa on myös oma rangaistussäännöksensä, joka löytyy lain 24 §:stä. Koska työelämän tietosuojalaki on työelämää koskeva erityislaki, säädetään siinä sakolla rangaistavista tekemuodoista. Tämä sakko-rangaistussäännös syrjäytyy, jos teko on säädetty ankarammin rangaistavaksi muualla laissa. Ensisijaisesti tutkitaan täyttääkö epäilty rikos rikoslain mukaisen tunnusmerkistön ja ellei tämä täyty, tutkitaan, onko kuitenkin rikottu yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia.²⁵⁰ Rikosoikeudellisten säännösten korostuminen työelämään liittyvässä kontrollissa ei kuitenkaan liene tarkoituksena, vaan rikoslain säännökset toimivat työntekijän aseman ja oikeuksien puolustamisen viimekätisenä keinona.²⁵¹

Jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain rikkomisesta on tuomittava sakkoon työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta vastoin 19 §:n säännöksiä hakee esille tai vastoin 20 §:n säännöksiä avaa työntekijälle lähetetyn tai työntekijän lähettämän viestin. Tämä rangaistussäännös löytyy työelämän tietosuojalain 24 §:n 10. kohdasta. Lisäksi laissa on viittaussäännös, jonka mukaan rangaistus henkilökisteririkoksesta, tietomurrosta, salakatselusta, salakuuntelusta, viestintäsalaisuuden loukkauksesta, salassapitorikoksesta ja virkarikoksista säädetään rikoslaissa.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain rikkomisen rangaistavuuteen riittää törkeä huolimattomuus, kun taas rikoslaissa säädetyn viestintäsalaisuuden loukkaus edellyttää tahallisuutta. Tällä seikalla voi olla merkitystä silloin, kun työnantaja tai hänen edustajansa on tutkinut oikeudettomasti ja yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 19 §:n vastaisesti työntekijöiden sähköpostien tunnistamistietoja.²⁵²

²⁴⁸ Nyssölä 2004:168.

²⁴⁹ YksTL 759/2004: 24 §.

²⁵⁰ Koskinen 2004:36.

²⁵¹ Koskinen ym. 1998:144.

²⁵² Lehtonen 2005:165 - 166.

Rikoslain 38. luvussa säädetään erikseen tieto- ja viestintärikoksista. Toisen sähköpostin oikeudeton lukeminen on rikoslain 38:3:ssä tai 38:4:ssä rangaistava viestintäsalaisuuden loukkaus²⁵³, joka on rikoslain 38.luvun 3 §:ssä on säädetty rangaistavaksi seuraavalla tavalla:

Joka oikeudettomasti

1) avaa toiselle osoitetun kirjeen tai muun suljetun viestin taikka suojauksen murtaen hankkii tiedon sähköisesti tai muulla vastaavalla teknisellä keinolla tallennetusta, ulkopuoliselta suoja-
tusta viestistä taikka

2) hankkii tiedon televerkossa välitettävänä olevan puhelun, sähköisen, tekstin-, kuvan- tai data-
siirron taikka muun vastaavan televiestin sisällöstä taikka tällaisen viestin lähettämisestä tai vas-
taanottamisesta,

on tuomittava viestintäsalaisuuden loukkauksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuo-
deksi.

Rangaistavaa on muun muassa oikeudeton tiedon hankkiminen televerkossa välitettävänä olevasta viestistä sekä sähköisesti tallennetusta, ulkopuoliselta suojatusta viestistä murtamalla sen suojaus.²⁵⁴ Viestintäsalaisuuden loukkaamiseen liittyy aina oikeudetto-
muus (mainitaan RL 38:3:ssä). Viestintämuotojen kehittyessä ja niitä koskevaa uutta
lainsäädäntöä säädettyä, voi rikosoikeudellisen suojan kannalta muodostua ongel-
maksi se, ovatko rikoslain säännökset pysyneet kehityksessä mukana eli antavatko ri-
koslain säännökset yhtenäisen ja kattavan suojan sähköpostille luottamuksellisenä
viestinä.²⁵⁵

Perusoikeuksien suoja on tehostettu säätämällä rangaistavaksi eräiden perusoikeuksien
tarkoittamien oikeushyvien loukkaus. Luottamuksellisen viestin salaisuutta turvataan
viestintärikoksia koskevilla rangaistussäännöksillä.²⁵⁶ Tällä hetkellä sähköpostin rikos-
oikeudellinen suoja perustuu ensisijaisesti rikoslain 38 luvun 3 ja 4 §:ään ja niissä ole-
viin viestintäsalaisuuden loukkausta koskeviin rikossäännöksiin. Tätä rikosoikeudellista
suoja täydentävät sähköisen viestinnän tietosuojalain 42 §:n rikossäännökset ja yksityi-
syyden suojasta työelämässä annetun lain 24 §:n rangaistussäännökset.²⁵⁷ Sähköposti-
viestin sisällön rikosoikeussuojan voidaan katsoa olevan totaalista oikeudetonta
tiedonhankintaa vastaan sinä aikana, kun viesti on välitettävänä televerkossa, mutta
säännöksen tarkoituksena on turvata viestintäsalaisuutta myös siltä osin kuin se koskee

²⁵³ Rahnasto 2002:147.

²⁵⁴ Viestintäviraston kotisivut: Sähköisen viestinnän tietosuojat.

²⁵⁵ Lehtonen 2005:153.

²⁵⁶ Lehtonen 2004:63.

²⁵⁷ Lehtonen 2005:153.

tietoa viestinnän osapuolista. Tunnistamistiedot saavat rikossoikeussuojaa RL 38:3 §:n nojalla myös muulloin kuin sinä aikana, kun viesti on välitettävänä televerkossa.²⁵⁸

Sähköpostin tunnistamistietojen käsitteleminen sähköisen viestinnän tietosuojalain 8 – 15 §:n säännösten vastaisesti on säädetty rangaistavaksi sähköisen viestinnän tietosuojalain 42 §:n 2 momentissa, jossa säädetään tietosuojarikkomuksesta. Rangaistavuus edellyttää tahallisuutta ja seuraamukseksi on säädetty sakkorangaistus.²⁵⁹

Perusoikeusnäkökulmasta voidaan sanoa, että kriminalisointi on osa yksityiselämän suojaa. Yksityiselämän suojaa koskevat normit on koottu rikoslain 10 §:ään. Luottamuksellisen viestin suoja mielletään luontevasti yksityiselämän piiriin kuuluvaksi, mutta asiaa voidaan tarkastella myös siten, että oikeus luottamuksellisen viestin salaisuuteen katsotaan itsessään sisällöstä riippumatta jokaisen oikeudeksi ja sitä tulee suojata kriminalisoinnilla.²⁶⁰

5.2.2. Vahingonkorvausvelvollisuus

Työnantaja voi joutua vahingonkorvausvastuuseen, jos hän ei noudata lain säännöksiä ja lain noudattamatta jättämisellä voidaan katsoa olevan syy-yhteys syntyneeseen vahinkoon.²⁶¹ Vahingonkorvausvelvollinen joutuu korvaamaan sen taloudellisen ja muun vahingon, joka on aiheutunut yksityisyyden suojan rikkomisesta tai viestintäsalaisuuden loukkauksesta. Käytännössä itse teon rangaistavuus ei aina edellytä, että teosta aiheutuisi jokin seuraus, esimerkiksi työntekijän tai muun henkilön loukkaantuminen taikka omaisuusvahinkoja.²⁶²

Käytännössä viestintäsalaisuuden rikkomisesta ei välttämättä aiheudu sellaista taloudellista tai muuta määrältään osoitettavissa olevaa vahinkoa, joka tulisi korvattavaksi vahingonkorvausvelvollisuuden mukaisesti.²⁶³ Työsuhteessa työnantaja on työntekijän lähettämien sähköpostien viestien taustalla, etenkin jos viestit ovat työasioita koskevia ja on lähetetty työntekijän ominaisuudessa. Viestintäsalaisuuden rikkomisen rangaistus kohdistuu aina luonnolliseen henkilöön, työnantajan puolella rangaistus kohdistuu siihen henkilöön, jonka voidaan asemansa puolesta katsoa olevan vastuussa viestintäsalai-

²⁵⁸ Lehtonen 2005:160 - 161.

²⁵⁹ Lehtonen 2005:169.

²⁶⁰ Kiviniemi 2000:32 ja PL 10 §, RL 38.luku viestintäsalaisuuden loukkaamisesta.

²⁶¹ Hyvärinen ym. 2002:163.

²⁶² Koskinen ym. 1998:53.

²⁶³ Hyvärinen ym. 2002:163 - 164.

suuden rikkomisesta. Työnantajan edustajaksi tässä suhteessa katsotaan siis henkilö, joka tosiasiallisesti käyttää työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa.²⁶⁴ Vahingonkorvausvelvollisuus voi puolestaan kohdistua oikeushenkilöön eli työnantajaan organisaationa. Työnantaja on vahingonkorvauslain isännänvastuun nojalla velvollinen korvaamaan vahingon, jonka työntekijä virheellään tai laiminlyönnillään työtehtävien yhteydessä aiheuttaa. Isännänvastuun perusteella työnantajan vastuu on aina ensisijaista vahinkoa kärsineeseen nähden.²⁶⁵

5.2.3. Tietomurto

Sekä henkilötietolain että työelämän yksityisyyden suojaa koskevan lain rangaistus-säännöksessä viitataan rikoslain tietomurtoa koskevaan säännökseen. Tietomurto rikosnimikkeenä koskee ylipäätään oikeudetonta tunkeutumista mihin tahansa järjestelmään, jossa tietoja varastoidaan eli myös sähköpostin tunnistetietoja sisältävään järjestelmään.²⁶⁶

Tietomurron tunnusmerkistö on määritelty rikoslain 38 luvun 8 §:ssä seuraavalla tavalla: Joka käyttämällä hänelle kuulumatonta käyttäjätunnusta taikka turvajärjestelyn muuten murtamalla oikeudettomasti tunkeutuu tietojärjestelmään, jossa sähköisesti tai muulla vastaavalla teknisellä keinolla käsitellään, varastoidaan tai siirretään tietoja, taikka sellaisen järjestelmän erikseen suojattuun osaan, on tuomittava tietomurrosta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi. Tietomurrosta tuomitaan myös se, joka tietojärjestelmään tai sen osaan tunkeutumatta teknisen erikoislaitteen avulla oikeudettomasti ottaa selon edellä tarkoitettussa tietojärjestelmässä olevasta tiedosta. Myös tietomurron yritys on rangaistavaa. Lainkohtaa sovelletaan vain tekoon, josta ei ole muualla laissa säädetty ankarampaa tai yhtä ankaraa rangaistusta.²⁶⁷

²⁶⁴ Koskinen ym. 1998:40.

²⁶⁵ Hyvärinen ym. 2002:169.

²⁶⁶ Nyssölä 2004:171.

²⁶⁷ Nyssölä 2004:171 - 172; RL 39/1889:38:8.

6. TUTKIMUSTULOKSET JA TULEVAISUUS

Sähköpostin suojasta on käyty vilkasta keskustelua, osittain erityisesti tietotekniikka-alan lehdissä ja alan ammattilaisten keskuudessa. Toiset pitävät suojaa melko heikkona, toiset taas varsin tehokkaana. Vuoden 2001 oikeustilan epäselvyys koski suurimmaksi osaksi tilanteita, joissa on kyse työntekijöiden ja opiskelijoiden henkilökohtaisten sähköpostiviestien oikeudellisesta suojasta. Henkilökohtaisella viestillä voidaan tarkoittaa viestin lähettämistä ja vastaanottamista sellaisessa sähköpostijärjestelmässä, jossa käyttäjille on annettu henkilökohtaiset käyttäjätunnukset ja salasanat. Henkilökohtaisen tunnuksen ja salasanan voidaan käytännössä katsoa merkitsevän sitä, että viestin lähettäminen ja vastaanotetun viestin lukeminen asianomaisella tunnuksella on tarkoitettu vain tunnuksen haltijan oikeudeksi.²⁶⁸

Uudet säännökset (etenkin uusi työelämän tietosuojalaki vuodelta 2004) ovat selkiyttäneet nykyisiä käytäntöjä sekä arvioitaessa työnantajan oikeutta käsitellä työntekijän viestejä että valvottaessa heitä teknisin välinein tai menetelmin. Työntekijän sähköisen viestin suoja selkiytyy erityisesti tilanteissa, joissa työ- ja yksityisluonteista sähköpostia kulkee saman sähköpostiosoitteen kautta. Työntekijän viestin suojaa koskevien säännösten vaikutukset voidaan arvioida merkittäviksi, koska ne ensisijaisesti ohjaavat luomaan menettelytapoja työpaikalle.²⁶⁹ Tietosuojan toteutuminen ja sääntelyn kattavuus ovat edelleen ajankohtainen puheenaihe ja kehitystä tietosuojan määrittelyssä ja lainsäädännön ajanmukaistamisessa on tapahduttava myös tulevaisuudessa, koska tietotekniikka ja sähköinen viestintä jatkavat kehittymistään.

Työelämän tietosuojalainsäädännöllä pyritään vastaamaan työelämän erityispiirteistä johtuvaan tarpeeseen. Lain tarkoituksena on turvata toisaalta työnhakijoiden ja työntekijöiden yksityisyyden suojaa sekä toisaalta ottaa huomioon työnantajan toimintaan liittyvät tarpeet tiedon keräämiseen tai saamiseen liittyen. Uusittu laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) tuli voimaan 1.10.2004. Laissa mainitaan yksiselitteisesti ne tilanteet, joissa työnantaja voi hakea työntekijän sähköpostista esille viestejä ja avata ne. Tavoitteena on, että työntekijän luottamuksellisten sähköpostiviestien salaisuus ei vaarannu ja että työnantajalle kuuluvat viestit voidaan työntekijän estyneenä ollessa saada työnantajan käyttöön. Sääntelyn tavoitteena on, että työntekijälle lähetettyjen tai tämän lähettämien työnantajaorganisaatiolle kuuluvien viestien selville saaminen ja avaaminen perustuisivat ensisijaisesti työntekijän suostumukseen. Laki antaa kuitenkin työnantajal-

²⁶⁸ Lehtonen 2001:koko kirjoitus sivuilla 113 -133.

²⁶⁹ Korhonen ym. 2004:19 - 22.

le mahdollisuuden saada selville sen toimintaan kuuluvat viestit niissä tilanteissa, joissa suostumusta ei ole mahdollista saada ja joissa tiedonsaanti on välttämätöntä työnantajan toiminnan jatkumisen turvaamiseksi.²⁷⁰

Lainsäädännön puitteissa on varsin vaikea kuvitella tilannetta, jossa työnantajalla syn-tyisi tarve tai oikeus hakea työntekijän viestejä esille tai avata niitä. Kuten lainsäädän-nöstä käy ilmi, on työntekijän itsensä antamalla suostumuksella erittäin keskeinen rooli. Lain mukaan voidaan edellyttää, että suostumus on saatava kohtuullisessa ajassa ja riip-puen liiketoiminnan luonteesta, tämä kohtuullinen aika voi olla hyvinkin pitkä tai riittä-vä. Ellei suostumusta voida työntekijältä itseltään saada, täytyy sitä toissijaisesti pyytää viestinnän toiselta osapuolelta eli viestin lähettäjältä tai työntekijän lähettämän viestin vastaanottajalta. Keskeistä on mielestäni myös mahdollisuus viestinnän toisen osapuol-en suostumuksen saamiseen ja suostumus voi koskea joko sitä, että hän kertoo tai antaa luvan ottaa selkoa viestin sisällöstä tai hän lähettää viestin uudelleen työnantajan ilmoit-tamaan toiseen osoitteeseen. Viestinnän toinen osapuoli ei voi antaa suostumustaan esimerkiksi työnantajalle viestin avaamiseen, vaan hän voi kertoa viestin sisällöstä tai lähettää viestin työnantajalle. Yleisesti ottaen mielestäni ainoastaan työntekijän äkilli-nen kuolema tai toimintakyvyttömyys sairaalassa olemisen tai vakavan loukkaantumi-sen johdosta voisi johtaa sellaiseen tilanteeseen, jossa työnantaja ei voi saada työntekijän omaa suostumusta tai hän ei voi saada tietoa viestinnän toisesta osapuolesta tai tärkeistä viesteistä työntekijältä itseltään. Työntekijän kuolemasta tai pysyväisluon-teisesta poissaolosta viestin esille hakemisen tai avaamisen edellytyksenä säädetään työelämän tietosuojalaissa erikseen ja näiden säännösten turvin työnantajalla voi olla perusteet lain mukaisille toimenpiteille.

Mikäli työntekijältä itseltään ei voida saada suostumusta viestin esille hakemiseen, niin tällöin työelämän tietosuojalain edellytysten mukaisesti työnantajalla on oikeus hakea esille työntekijän sähköpostiin saapuneet viestit tai sieltä lähetetyt viestit. Tässä esille hakemismenettelyssä on oltava mukana useampia henkilöitä ja mukana on oltava joku sellainen henkilö, joka voi pelkästään viestin tunnistetietojen perusteella arvioida, onko viesti työnantajalle ja työasioihin kuuluva vai yksityisviesti. Mielestäni viestin esille ha-kemisen pitäisi jo usein riittää eli tässä vaiheessa on viestin tunnistetiedoista saatu sel-ville viestin lähettäjä tai osoite, johon viesti on työntekijän toimesta lähetetty. Tällöin voidaan ottaa yhteyttä viestinnän toiseen osapuoleen ja pyytää häntä yksinkertaisesti lä-hettämään viesti uudelleen eri osoitteeseen tai kertomaan viestin sisältö työnantajalle tai

²⁷⁰ Viestintäviraston kotisivut: Sähköisen viestinnän tietosuojala – työelämän sähköposti; HE 162/2003 lain tavoitteista ja lakiesityksen sisällöstä.

hänen määräämälleen edustajalle. Mikäli viestin uudelleen lähettäminen tai sisällön kertominen muuten on mahdollista, ei estyneen työntekijän sähköpostista esille haettua viestiä tarvitse välttämättä avata.

Mikäli työntekijän työsuhde on loppunut kokonaan, voidaan tämäkin tilanne mielestäni hoitaa teknisillä järjestelyillä eli työntekijän sähköpostiosoite tulee poistaa käytöstä kokonaan tai työntekijän sähköpostiin voidaan laittaa joksikin aikaa automaattinen vastaustoiminto, joka kertoo vallitsevasta tilanteesta. Tässä vastaustoiminnossa voidaan pyytää lähettäjää osoittamaan viesti uuteen osoitteeseen, jolloin työnantajalle ei synny tarvetta päästä käsiksi sähköpostilaatikkoon kertyneisiin viesteihin.

Työelämän tietosuojalain sähköpostiviestien hakemista ja avaamista koskevat sääntely ulottuu vain työnantajalle kuuluviin viesteihin. Viestien tulee siis yksiselitteisesti kuulua työnantajan harjoittamaan toimintaan ja niiden on tullut saapua tai lähteä työnantajan työntekijän käyttöön osoittamasta sähköpostiosoitteesta. Työntekijän omiin viesteihin oikeus ei ulotu.²⁷¹ Perustuslain takaama suoja luottamukselliseen viestintään on riittävä, koska ensisijaisesti perustus oikeudelliset säännökset takaavat luottamuksellisen viestin sisällön suojan, mutta myös viestiä koskevia tunnistamistietoja suojataan luottamuksellisen viestin osana. Perustus oikeudellinen näkökulma tulee olla taustalla myös työelämän tietosuojalain ja sähköisen viestinnän tietosuojalain tulkinnassa ja säännösten soveltamisessa. Perus- ja ihmisoikeuksien kunnioittaminen ja huomioon ottaminen ovat yhä keskeisemmällä sijalla erityislainsäädännön lisääntyessä²⁷².

Viestien esille hakemisen tarpeellisuus riippuu paljon toimialasta ja liiketoiminnan luonteesta. Useissa asiakaspalveluyrityksissä asiakaskontaktit ja neuvottelut voidaan dokumentoida asiakkuuksien hallintajärjestelmiin, jolloin neuvottelujen etenemisen vaiheet löytyvät myös näistä järjestelmistä, eivätkä ole yksittäisen työntekijän sähköpostissa olevien viestien varassa. Viestin esille hakemisen kiireellisyys tai esimerkiksi kaupan suuruus tai tärkeys voisi tulla kyseeseen kansainvälistäkin kauppaa harjoittavassa teollisuudessa, jossa kyse on usein mittavista taloudellisista hankinnoista, tilauksista tai kauppoista ja viestinnän toinen osapuoli ei ehkä ole helposti tavoitettavissa. Kotimaisilla markkinoilla oleva vastapuoli on usein paremmin tavoitettavissa ja siten työnantaja voi ottaa hänen yhteyttä tietojen tai viestien saamiseksi haltuunsa. Korostaisin sitä, että mielestäni viestin esille hakeminen ja viestin avaaminen ovat kaksi eri asiaa ja niihin on

²⁷¹ Korhonen ym. 2004:239.

²⁷² Korhonen 2003:391.

lain mukaan eri edellytykset eli viestin esille hakeminen ei välttämättä aina johda viestin avaamiseen.

Koska perustuslain 10.3 §:ssä ei ole mainittu erikseen työntekijäasemaa tai työelämää, edes tavallisella lailla ei voida rajoittaa työntekijän yksityisluonteisen luottamuksellisen viestin suojaa. Vielä vähemmän on mahdollista se, että työntekijäasemasta sellaisenaan voitaisiin johtaa rajoituksia tähän suojaan. Lähtökohtana on siten varsin selvästi se, että työntekijän yksityisluonteinen luottamuksellinen viestintä saa perusoikeussuojaa sekä yleisesti ulkopuolisiin henkilöihin nähden että myös suhteessa työnantajaan. Lisäksi peruslähdekohtana tulisi olla, että työnantajalla on täysimääräinen oikeus saada tietoa sellaisesta työntekijän viestinnästä, joka koskee työasioita, mikäli tähän tulee selkeää tarvetta työntekijän ollessa tavoittamattomissa ja poissa työpaikaltaan. Toisaalta vähintään yhtä vahvana lähtökohtana on pidettävä sitä, että työnantajalla ei ole oikeutta kaventaa työntekijän yksityisluonteisen luottamuksellisen viestinnän suojaa. Työnantajan ja työntekijän välisessä suhteessa PL 10.2 § antaa työntekijälle perusoikeussuojaa kuitenkin vain siltä osin kuin kysymys on työntekijän yksityisluonteisesta viestinnästä, mutta tätä perusoikeudellista suojaa on pidettävä erittäin vahvana.

Käytännössä suuri merkitys on työpaikan sisäisillä sähköpostiohjesäännöillä, joiden laatimiseen halutaan osaltaan kannustaa myös voimassa olevan lainsäädännön esitöissä ja yhteistoiminnallisuuden lisäämisellä. Työntekijän sähköpostin luottamuksellisuuden kannalta tärkeimpiä seikkoja olisi se, että myös sähköpostiviestintään vakiintuisi tapa, että lähettäjä tai vastaanottaja merkitsisi jo viestin otsikkotietoihin, millainen viesti on kyseessä. Tämä voisi olla mahdollista toteuttaa myös teknisin järjestelyin. Toinen keskeinen ohje työpaikalla liittyy siihen, että työntekijät ohjeistettaisiin luomaan sähköpostilaatikoihinsa erillinen kansio yksityisasiota ja esimerkiksi muita luottamuksellisia asioita tai viestejä varten. Näihin kansioihin siirrettyinä ainakin tallennetut ja saapuneet viestit olisivat ulkopuolisilta täysin suojattuina, mikäli työntekijä on ehtinyt sähköpostit kansioihin jaotella. Tämä käytäntö ei ratkaise työntekijän poissaolon aikana saapuvien viestien luottamuksellisuuden ongelmaa, jos niitä ei ole saapuvien viestin kansioista muualle siirretty ja työnantajalle syntyisi lain mukaiset edellytykset avata työntekijän sähköposti.

Työntekijöiden käytössä olevat sähköpostiosoitteet voivat olla muotoa: asiakaspalvelu@yritys.fi tai etunimi.sukunimi@yritys.fi, jolloin yksityisyyden suojan kannalta on merkitystä sillä, että ensin mainitulla sähköpostiosoitteella on useita käyttäjiä ja jälkimmäinen on tarkoitettu vain yhden työntekijän henkilökohtaiseen käyttöön. Sähkö-

postilaatikko, johon usealla käyttäjällä on oikeudet, on myös luottamuksellinen ulkopuolisia kohtaan. Ulkopuolisia ovat ne, kenellä ei käyttäjätunnuksia ja salasanoja kyseiseen osoitteeseen ole. Tällaiseen yleiseen osoitteeseen lähetettyjen viestien ei kuitenkaan voida katsoa olevan tarkoitettu henkilökohtaisesti yhdelle vastaanottajalle, vaan kyseessä on yleisesti yritykselle suunnattua kohdeviestintää. Työnantajalla on tällaiseen yleiseen osoitteeseen tulleihin viesteihin laajempi oikeus kuin työntekijän henkilökohtaiseen osoitteeseen.

Suomalaisen lainsäädännön mukaan työnantajalla ei ole yleistä valvontaoikeutta työntekijän sähköpostiliikenteen osalta. Laitteiden omistajuus tai se, että maksaa tietoliikenteen kustannukset, ei oikeuta valvontaan. Työnantajalla on toki työsopimuslain mukainen direktio-oikeus valvoa, että työntekijä suorittaa työtehtävänsä ja käyttää työaikaansa työsopimuksen ja lain edellyttämällä tavalla. Valvonta ei kuitenkaan saa loukata työntekijän yksityisyyttä eli hänen sähköistä viestintäänsä tai Internetin käyttöä ei saa valvoa siten, että siitä voitaisiin selvittää viestinnän osapuolia tai saada selville yksityisiin asioihin liittyviä seikkoja.

Teknisen valvonnan menettelysäännökset ovat nykyisessä työelämän tietosuojalaissa yhteistoimintamenettelyyn nojautuvia. Yhteistoimintamenettely on työelämän tietosuojalain 21 §:n tarkoittamissa asioissa kaksivaiheista. Ensinnä työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö on käytävä läpi henkilöstön kanssa yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyssä. Toiseksi yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen työnantajan on määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä tiedotettava työntekijöille valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä sekä sähköpostin ja tietoverkon käytöstä.²⁷³ Tiedottamisella varmistetaan, että työpaikalla kaikki ovat tietoisia työnantajan tekemästä ratkaisusta. Määrittely voisi tarkoittaa käytännössä juuri kirjallista ohjeistusta koskien sähköpostin ja Internetin käyttöä. Ohjeistuksen tulisi sisältää ainakin yksityisten viestien salliminen työkäyttöön annetusta sähköpostiosoitteesta, sähköpostin seuranta koskevat seikat, menettelytavat poissaolojen yhteydessä tai työsuhteen päättyessä sekä ohjeiden vastaisen käyttäytymisen seuraamukset.

²⁷³ Koskinen 2004:34.

Tulevaisuus:

Pitkään valmisteltu ja tarvitut lakimuutokset sisältävä laki saatiin aikaiseksi vasta vuonna 2004, toisella yrittämiskerralla. Kun kyseessä ovat työoikeudelliset asiat ja näihin kohdistuva lainsäädäntö, on keskeistä myös työmarkkinajärjestöjen välillä oleva yksimielisyys.²⁷⁴ Lainsäädännön kehittäminen tulevaisuudessa on ratkaisevaa, koska mahdollisia uusia tilanteita syntyy tietoturvallisuuden ja sähköisen viestinnän muotojen kehittyessä yhä eteenpäin.

Vuoden 2000 perustuslakiuudistuksessa, samoin kuin muussakin lainsäädännössä on havaittavissa selvä perusoikeuksien aseman korostuminen ja tämän suuntauksen arvelaan jatkuvan yhä edelleen. Perustuslakia itsessään ei ole muutettu rakenteeltaan eli viestintäsalaisuuden määrittävä perussäännös on edelleen olemassa. Perusoikeusuudistuksen tavoitteena oli perusoikeussäännösten suoran soveltamisen lisääminen niin viranomaisen ja yksilön kuin yksilöiden välisissä suhteissa²⁷⁵.

Oikeuskirjallisuudessa on paljon keskusteltu rikosoikeussuojan ja rikoslain säännösten ristiriitaisuudesta sähköpostiviestien luottamuksellisuutta ja viestintäsalaisuutta koskien. Joidenkin kannanottojen mukaan sähköposti viestinä ei kuuluisi ollenkaan RL 38:3 §:n määritelmän mukaiseen suljettuun viestiin ja lisäksi luottamuksellisen viestin rikosoikeussuoja poikkeaa osittain perusoikeussuojan painotuksista. Viestin sisällön rikosoikeussuoja on kapeampaa ja epäselvempää kuin tunnistamistietojen suoja. Epäselvyydet RL 38:3 §:n sanamuodossa suojauksen murtamisen osalta ja viestintäsalaisuuden loukkauksen tunnusmerkistön osalta tulisi mahdollisesti käsitellä tulevaisuudessa ja lainsäädäntöä korjata siten, että sen tulkinnasta voidaan olla suhteellisen yksimielisiä.²⁷⁶

Erilaiset työryhmät ja työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ovat tulevaisuudessa ja kehitystä seurattaessa keskeisessä asemassa, koska niillä tulee olla ratkaiseva rooli asian valmistelussa ja niissä tulee löytyä myös tarvittavaa asiantuntemusta sekä perehtyneisyyttä esillä oleviin kysymyksiin.²⁷⁷ Tietoteknologian uhkakuvat tietosuojalle ja yksityisyydelle tulevat esiin erityisesti yksilöihin kohdistuvien valvontamahdollisuuksien kautta. Internet ja muut avoimet verkot luovat myös ongelmia yksityisyyden suojaajien ajatellen.²⁷⁸

²⁷⁴ Korhonen ym. 2004:19 - 22.

²⁷⁵ Lehtonen 2004:62.

²⁷⁶ Rikosoikeudellisen suojan epäselvyydestä ovat kirjoittaneet mm. Lehtonen 2001 ja 2005 ja Nyblin 2004.

²⁷⁷ TyVM 8/2004.

²⁷⁸ Korhonen 2003:395.

Työnantajan edustajan kanssa asioita pohtiessa esille tuli kuitenkin myös se seikka, että nykyinen lainsäädäntö on useampien työnantajien kannalta varsin kattava ja tarvetta työntekijän viestien esille hakemiseen tai avaamisen esiintyy suhteellisen harvoin. Työnantajan edustajan yrityksessä käytetyin menetelmä on se, kun työntekijä joutuu äkillisesti jäämään sairauslomalle tai joutuu muuten olemaan poissa työstään pidempään, ilman, että työntekijä on ehtinyt asettaa sähköpostiinsa poissaoloilmoitusta. Automaattisessa poissaoloilmoituksessa on usein määritelty työntekijän sijainen tai osoite, jonne viestien lähettäjä voi viestinsä uudelleen ohjata. Mikäli työntekijä ei ole ehtinyt poissaoloilmoitusta koneelleen asettaa tai hän ei pääse käymään työpaikallaan tai antamaan suostumustaan siihen, että työnantaja saa poissaoloilmoituksen sähköpostiin laittaa, tulee tarpeelliseksi työelämän tietosuojalain kuudennen luvun mukainen menettely, jonka puitteissa työnantajan edustaja voi työntekijän sähköpostiin poissaoloilmoituksen asettaa, vaikkakaan säädökset eivät varsinaisesti anna tällaiselle menettelylle suoraan oikeutusta. Lain säädöksiä soveltaen on huomioitu se, keiden tulisi olla läsnä tällaisessa automaattisen poissaolovastauksen lisäämisessä ja millainen selvitys asiasta kirjoitetaan, jos menettelyyn joudutaan turvautumaan.

Lainsäädäntöön tulisi ehdottomasti ottaa selkeämmin mukaan myös opiskelijoiden näkökulma eli jos heille sattuu jotakin tai he ovat estyneitä hoitamaan sähköisiin viesteihin liittyviä suostumuksia, niin millainen rooli on tällöin esimerkiksi oppilaitoksella. Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan käsitelty opiskelijanäkökulmaa, koska sen mukaan ottaminen olisi liiaksi laajentanut tutkimuksen aihepiiriä.

Tulevaisuudessa tarpeen voisi olla myös yhteistoimintamenettelyn ja sitä koskevan lain uudistaminen, koska esimerkiksi teknisin menetelmien toteutetun valvonnan ja sähköpostiviestejä koskevien asiasisältöjen osalta yhteistoimintamenettely ei välttämättä pysty vastaamaan teknisen kehityksen nopeutta. Näiden asioiden yhteydessä sähköisen viestinnän tai muun teknisen kehityksen nopeus tarkoittaisi sitä, että yhteistoimintamenettelyjä tulisi käydä koko ajan uudelleen melko nopeassa tahdissa.

Työntekijän luottamuksellisen viestinnän suoja on hyvin suojattu jo perusoikeuksien näkökulmasta. Yksityisyyden suojaa turvaavien perusoikeuksien lisäksi erityislailta on kattavasti säädetty työnantajalle tiettyjä oikeuksia työntekijän työhön liittyvien, työnantajalle kuuluvien sähköpostiviestien esille hakemiseen ja avaamiseen. Työnantajalla on rajoitetut oikeudet käsitellä työntekijöiden sähköpostiviestintään liittyviä tunnistamistietoja ja valvoa käyttömäärien tai tilastojen perusteella sähköpostiliikennettä. Yksityisen

työntekijän sähköpostiviestinnän yleisluonteinen valvonta ei kuitenkaan ole sallittua, ellei kyseessä ole väärinkäytösepäily tai muu vastaava työntekijän lainvastainen menettely, jolloin asiaa voidaan joutua arvioimaan esitutkintalain tai muiden rikosoikeudellisten säännösten nojalla. Teknisiin menetelmin toteutetun valvonnan sääntelyn, kuten myös koko työelämän tietosuojalain säännösten avulla on tarkoituksena edistää työpaikkojen yhteisöllisyyttä ja asioiden avointa käsittelyä muun muassa yhteistoimintamenettelyn keinoin. Sääntelyn tavoitteena on myös ohjata luomaan työpaikoilla yhtenäisiä pelisääntöjä ja ohjeita, joiden mukaan toimittaessa voidaan paremmin turvata sekä työntekijän että työnantajan oikeuksia.

LÄHTEET

- Aarnio, Aulis (1989). *Laintulkinnan teoria: yleisen oikeustieteen oppikirja*. Porvoo – Helsinki – Juva: WSOY. 315 s. ISBN 951-0-15493-8.
- Bruun, Niklas (2001). *Työelämän perusoikeudet Euroopan unionin perusoikeuskirjassa*. Teoksessa *Perusoikeudet EU:ssa*, toimittaja Liisa Nieminen. Helsinki: Talentum Media Oy. 514 s. ISBN 952-14-0458-2
- Euroopan ihmisoikeussopimus. Europakonventionen om mänskliga rättigheter*. Ulkoasiainministeriön julkaisuja 1997. Helsinki: Oy Edita Ab. 112 s. ISBN 951-724-130-5.
- EV 114/2004. *Eduskunnan vastaus Hallituksen esitykseen laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta. (HE 162/2003)*. [online] [siteerattu 23.10.2007]. Saatavissa Internetistä: <URL http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/ev_114_2004_p.shtml>.
- HE 309/1993 vp. *Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta* [online]. [siteerattu 20.5.2007]. Saatavissa Internetistä: <URL <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/1993/19930309>>.
- HE 75/2000 vp. *Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi*. [online] [siteerattu 14.5.2007]. Saatavissa Internetistä: <URL <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2000/20000075>>.
- HE 162/2003. *Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta*. [online] [siteerattu 20.3.2007]. Saatavissa Internetistä: <URL <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2003/20030162>>.
- Helopuro, Sanna, Juha Perttula & Juhapekka Ristola (2004). *Sähköisen viestinnän tietosuojat*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy. 320 s. ISBN 952-14-0755-7.
- Hirsjärvi, Sirkka & Helena Hurme (2000). *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Helsinki University Press. 213 s. ISBN 951-570-458-8.

Husa, Jaakko, Anu Mutanen & Teuvo Pohjolainen (2000). *Kirjoitetaan juridiikkaa: ohjeita oikeustieteellisten töiden laatijoille*. Saarijärvi: Talentum Media Oy. 157 s. ISBN 952-14-0416-7.

Hyvärinen, Heikki, Pekka Hulkko & Sirkku Ohvo (2002). *Yksityisoikeuden perusteet*. Porvoo Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö. 662 s. Tutkielmassa käytetty sivuja: 72 – 84, 163 – 180, 372 - 392 ja 624 – 646. ISBN 951-0-26347-8.

Järvinen, Petteri (2002). *Tietoturva ja yksityisyys*. Jyväskylä: Docendo Finland Oy. 456 s. ISBN 951-846-152-X

Kairinen, Martti (2001). *Määräaikaiset työsuhteet uuden työsopimuslain valossa*. Teoksessa Oikeustieteen rajoja etsimässä. Juhlajulkaisu Juha Tolonen 15.4.2001, ss.85 - 100. Turun Yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Kokoomateosten sarja, Juhlajulkaisut A:9. Turku: Kirjapaino Grafia Oy. ISBN 951-29-1963-X.

Kiviniemi, Pekka (2000). *Oikeutetusta puuttumisesta luottamukselliseen viestiin: sähköpostiviesti ja muut viestit*. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Rikos- ja prosessioikeuden julkaisusarja B:18. Turku: Digipaino. 208 s. ISBN 951-29-1834-X.

Korhonen, Rauno (2003). *Perusrekisterit ja henkilötietojen suoja: informaatio-oikeellinen tutkimus yksityisyyden suojasta yhteiskunnan perusrekisteritietojen käsittelyssä*. Lapin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja, väitöskirja; sarjassa Acta Universitatis Lapponiensis 51. Rovaniemi: Lapin Yliopistopaino. 414 s. ISBN 951-634-850-5.

Korhonen, Virpi, Seppo Koskinen, Mika Ojanen & Pirkko Pesonen (2004). *Työelämän uusi tietosuoja – huumetestit, kameravalvonta ja sähköpostiviestit*. Helsinki: Edita Publishing Oy. 372 s. ISBN 951-37-4151-6.

Koskinen, Seppo (2004). *Laki yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttaminen*. Asiantuntijakirjoitus, artikkeli 30.7.2004. [online] [siteerattu 18.9.2007]. Saatavissa Internetistä:
<URL: <http://www.edilex.fi/lakikirjasto/asiantuntijakirjoitukset/2257?search=1>>.

Koskinen, Seppo, Vesa Ullakonoja & Harri Vento (1998). *Työrikos*. Lapin yliopiston oikeustieteellisiä julkaisuja. Sarja B 28. Lapin yliopistopaino. 152 s. ISBN 951-634-603-0.

Kotilainen, Elina (2007). Keskinäisen Vakuutusyhtiö Fennian tietoturvapöytäkirja. Puhelin- /sähköpostihaastattelut 12.10.2007, 15.10.2007, 28.10.2007 ja 21.11.2007.

Kulla, Heikki, Mikael Koillinen, Jorma Kuopus, Juha Lavapuro, Lasse Lehtonen, Hannu Nieminen, Riitta Ollila, Teuvo Pohjolainen, Tuomas Pöysti, Hannu Sorvari, Katariina Sorvari, Aarre Tähti, Veli-Pekka Viljanen & Anna-Riitta Wallin (2002). *Viestintäoikeus*. Helsinki: WSOY Lakitieto. 372 s. ISBN 951-670-068-3.

Lehtonen, Asko (2001). *Sähköpostin suojasta*. Teoksessa Oikeustieteen rajoja etsimässä. Juhlajulkaisu Juha Tolonen 15.4.2001, ss.113 - 133. Turun Yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Kokoomateosten sarja, Juhlajulkaisut A:9. Turku: Kirjapaino Grafia Oy. ISBN 951-29-1963-X.

Lehtonen Asko (2004). *Luottamuksellisen viestin suoja kattaa myös sähköpostin. Sisällön suoja riippuu osin viestin lähettäjän tarkoituksista*. Julkaisussa Hyvä, paha informaatio: informaatio-oikeuden erityiskysymyksiä. Sanomalehtiyliopisto 2004, toimittaja Outi Järvi. Vaasan Yliopisto, Levón-instituutti, Avoin yliopisto. Vaasa 2005: Kirjapaino Fram. ISBN 952-476-063-0.

Lehtonen Asko (2005). *Sähköpostin rikosoikeudellisen suojan kehitys muutosten paineissa*. Asiantuntijakirjoitus, artikkeli. Julkaistu aiemmin teoksessa Rikos, rangaistus ja prosessi. Juhlajulkaisu Eero Backman 1945 – 14/5 – 2005, toim. Ari-Matti Nuutila ja Elina Pirjatanniemi. Turun yliopisto, Oikeustieteellinen tiedekunta 2005. Julkaistu Edilexissä 21.7.2006. [online] [siteerattu 10.10.2007]. Saatavissa Internetistä: <URL <http://www.edilex.fi/lakikirjasto/3420.pdf>>.

Nenonen, Matti & Klaus Nyblin (2001). *Työelämän sähköpostin oikeudelliset ongelmat*. Defensor Legis 2001/3, s. 469, artikkeli. [online] [siteerattu 10.10.2007]. Saatavissa Internetistä: <URL <http://www.edilex.fi/lakikirjasto/1009.pdf>>.

- Nyblin, Klaus (2004). *Työelämän sähköposti*. 2. uudistettu painos. Hämeenlinna: Talentum Media Oy. 333 s. ISBN 952-14-0787-5.
- Nyyssölä, Mikko (2004). *Yksityisyyden suoja työelämässä*. 3. uudistettu painos. Helsinki: WSOY. 203 s. ISBN 951-0-29080-7.
- Ojanen Tuomas (2003). *Perusoikeudet ja ihmisoikeudet Suomessa*. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja, sarja Forum Iuris. Helsinki: Hakapaino Oy. 181 s. ISBN 951-45-9479-7.
- Ollila, Riitta. *Sananvapaus ja yksityisyyden suoja tietoverkoissa*. Lakimies 2002/3 s.430, artikkeli. [online] [siteerattu 26.10.2007]. Saatavissa Internetistä: <URL: <http://www.edilex.fi/lakikirjasto/1507.pdf>>.
- PeVL 10/2004 vp. *Perustuslakivaliokunnan lausunto n:o 10 hallituksen esityksestä laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta*. [online] [siteerattu 21.11.2007]. Saatavissa Internetistä: <URL http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/pevl_10_2004_p.shtml>
- Rahnasto, Ilkka (2002). *Internet-oikeuden perusteet*. 3. uud. painos. Vantaa: Talentum Media Oy. 206 s. ISBN 952-14-0647-X.
- TSV 5.10.1999. *Tietosuojavaluuttetun lausunto*.
- TyVM 8/2004. *Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö n:o 8 hallituksen esityksestä laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta*. [online] [siteerattu 11.5.2007]. Saatavissa Internetistä: <URL http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/tyvm_8_2004_p.shtml>.
- Työsuojeluviranomaisten kotisivut. Sivuilta osiot: *Työelämän tietosuojat ja Työsuojelun valvonta ja viranomaistoiminta*. [online] [siteerattu 18.10.2007]. Saatavissa Internetistä: < URL: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/>>.
- Vaasan yliopiston tietoturvaohjeet*. Vaasan Yliopiston atk-keskuksen ohjeita ja oppaita opiskelijoille [online] [siteerattu 25.9.2007]. Saatavissa Internetistä:< URL <http://www.uwasa.fi/atkk/tuki/tietoturva/>>.

Viestintäviraston kotisivut. Sivuilta osiot: *Tietoturva ja -suoja*, *Sähköpostin tietoturva* ja *Sähköisen viestinnän tietosuoja* [online] [siteerattu 26.9.2007]. Saatavissa Internetistä: <URL: <http://www.ficora.fi/index/palvelut/tietoturva.html>>.