

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalouden koulutusohjelma

Juridiikka

2013

Kirsi-Maria Castrén-Harju

# ”SEN LAULUJA LAULAT, KENEN LEIPÄÄ SYÖT”

- TYÖNTEKIJÄN YKSITYISYYS JA  
HYVÄKSYTTÄVÄN TOIMINNAN RAJAT  
SOSIAALISESSA MEDIASSA



OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalouden koulutusohjelma | Juridiikka

Joulukuu 2013 | 48+5

Liisa Sippel

Kirsi-Maria Castrén-Harju

# ”SEN LAULUJA LAULAT, KENEN LEIPÄÄ SYÖT”- TYÖNTEKIJÄN YKSITYISYYS JA HYVÄKSYTTÄVÄN TOIMINNAN RAJAT SOSIAALISESSA MEDIASSA

Sosiaalisen median käyttö aiheuttaa ristiriitoja työpaikoilla yhä enenevässä määrin. Jotta yhteisöpalveluiden käyttöön liittyvät edut saataisiin hyödynnettyä mahdollisimman tehokkaasti ja riskit vastaavasti minimoitua, vaaditaan työnantajalta suunnitelmallisuutta ja ohjeistamista. Selkeät käyttösäännöt kuitenkin puuttuvat valitettavan monesta yrityksestä. Suhteessa työnantajaan työntekijää suojaavat sanan- ja ilmaisunvapaus sekä oikeus yksityisyyteen hänen käyttäessään sosiaalista mediaa. Kiinteästi työsuhteeseen kuuluvat työntekijän lojaliteettivelvoite ja työnantajan direktio-oikeus taas rajoittavat työntekijän sananvapautta myös sosiaalisen median palveluissa.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaisia haasteita sosiaalisen median käyttö tuo työntekijän ja työnantajan suhteeseen, ja mitkä oikeudet tätä suhdetta määrittävät. Tarkoituksena oli myös selvittää, missä kulkee työntekijän hyväksyttävän some-toiminnan raja.

Teoriaosuudessa esitellään perus- ja ihmisoikeusnormit viestinnässä, sosiaalisen median käyttämisen kannalta olennainen lainsäädäntö sekä työsopimussuhteen luomat erityispiirteet sosiaalisen median käytölle työelämässä. Työssä selvitetään työelämässä syntyneiden ristiriitatilanteiden problematiikkaa ja tehdään rajanvetoa työntekijän sananvapaudelle. Työn lopussa annetaan käytännön neuvoja sosiaalisen median riskienhallintaan työelämässä käyttöohjeistuksen avulla.

ASIASANAT: Facebook, LinkedIn, lojaalius, sananvapaus, sosiaalinen media, Twitter, työelämä, työsopimuslaki, työsuhde, uusmedia, viestintäoikeus

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme in Business | Specialisation in Law

2013 | 48+5

Liisa Sippel

Kirsi-Maria Castrén-Harju

## WHO PAYS THE PIPER CALLS THE TUNE – EMPLOYEES PRIVACY AND THE LIMITS OF ACCEPTABLE BEHAVIOR IN SOCIAL MEDIA

The use of Social Media has brought conflicts to companies. Briefing and orderliness are required to avoid the risks and to gain advantages of Social Media. Sadly, clear guidelines can be found only in few companies. The employees have a right to their privacy, freedom of speech and freedom of expression. At the same time employer has a right to give directions concerning work. The employees should be faithful to their employers and to the corporate code of conduct. Thus, it is obvious that the employee's freedom of speech is limited also in the social media.

The present bachelor's thesis explores the challenges which the use of Social Media brings in the relationship between the employees and the employers. It discusses the loyalties and rights which define this relationship. The thesis discusses conflicts brought on in working life and defines the limits of the employees' freedom of speech. At the end, advice is given for social media risk management. The risks of Social Media can be managed in working life with clear instructions.

### KEYWORDS:

communication, corporate code of conduct, employment, Facebook, freedom of speech, law, LinkedIn, loyalty, Social Media, Twitter, working life

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>6</b>
<b>2 SOSIAALINEN MEDIA</b>	<b>9</b>
2.1 Sosiaalinen media käsitteenä	9
2.2 Sosiaalisen median välineet	10
2.3 Sosiaalisen median edut ja haitat	12
<b>3 SOSIAALISEN MEDIAN LAIT</b>	<b>14</b>
3.1 Sosiaalisen median käyttöä sääntelevät lait	14
3.2 Perus- ja ihmisoikeusnormit viestinnässä	14
3.2.1 Sananvapaus	15
3.2.2 Yksityiselämän suoja	15
3.3 Rikoslaki	16
3.4 Tekijänoikeuslaki	17
<b>4 TYÖNTEKIJÄ SOSIAALISESSA MEDIASSA</b>	<b>18</b>
4.1 Työ- ja virkasuhde	18
4.2 Sääntely työntekijän viestintäoikeuksien määrittäjänä	19
4.3 Työntekijän ja työnantajan suhde sosiaalisessa mediassa	20
4.4 Työnantajan edustajana toimiminen sosiaalisessa mediassa	21
4.5 Työntekijän yksityisyys sosiaalisessa mediassa	22
<b>5 TYÖNTEKIJÄN LOJALITEETTI- JA USKOLLISUUSVELVOITE</b>	<b>23</b>
5.1 Erityinen uskollisuusvelvoite	23
5.2 Lojaliteettivelvoite ja sen raukeaminen	23
5.3 Kilpailevan toiminnan kielto ja kilpailukieltosopimus	24
5.4 Liike- ja ammattisalaisuudet	26
5.5 Sopimaton käytös	26
5.5.1 Työntekijän asema sopimattoman käytöksen mittarina	27
5.5.2 Sopimaton käytös sosiaalisessa mediassa	28
5.5.3 Sopimattomat mielipiteet	30
5.5.4 Sopimaton käytös työsuhteen päättämisen perusteena	32
5.5.5 Vahingonkorvausvastuu	34

<b>6 SANANVAPPAUS TYÖELÄMÄSSÄ</b>	<b>36</b>
6.1 Työntekijän sananvapaus	36
6.2 Virkamiehen sananvapaus	36
6.3 Sananvapauden rajoittaminen	37
6.4 Sananvapauden rajat työsuhteessa	39
<b>7 SOSIAALISEN MEDIAN PELISÄÄNNÖT</b>	<b>40</b>
7.1 Taustaa sosiaalisen median pelisäännöille	40
7.2 Sosiaalisen median pelisäännöt organisaatiolle	40
7.2.1 Lainsäädännölliset lähtökohdat	42
7.2.2 Ohjeistuksen sisältö	42
7.2.3 Käsittely	43
7.2.4 Käyttöönotto ja perehdytys	43
7.3 Sosiaalisen median työsopimuslausekkeet	44
<b>8 YHTEENVETO</b>	<b>45</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>47</b>

## **LIITTEET**

Liite 1. Haastattelukysymykset. Työoikeuden professori Seppo Koskinen, Turun yliopisto. 16.9.2013.

Liite 2. Haastattelukysymykset. Asianajaja Pirkko Pesonen. 15.10.2013.

Liite 3. Haastattelukysymykset. 2. Puheenjohtaja Kaarlo Julkunen, Palvelualojen ammattiliitto PAM. 9.10.2013.

## **KUVIOT**

- Kuvio1. Työntekijän viestintäoikeuksien oikeussuhteet **20**
- Kuvio 2. Sosiaalisen median pelisääntöjen tekijät **42**

# 1 JOHDANTO

Sosiaalinen media asettaa uutuudessaan ja monimuotoisuudessaan haasteita organisaatiolle niin työntekijän kuin työnantajan näkökulmasta. Useasta suomalaisesta yrityksestä puuttuu vielä selkeät säännöt ja ohjeet sosiaalisen median käyttöön. Kun selkeä ohjeistus puuttuu, harkitsemattomasta menettelystä aiheutuvien vahinkojen riski kasvaa. Työntekijän viestintä sosiaalisessa mediassa niin työnantajan edustajana kuin yksityishenkilönäkin kaipaa linjauksia. Työntekijällä on oikeus yksityisyyteensä ja sananvapauteen, mutta samalla työ-sopimuslakiin perustuva lojaliteettivelvoite sitoo työntekijää myös vapaa-ajalla. Työntekijä ei ole siis oikeutettu kirjoittamaan sosiaalisessa mediassa ”mitä mieleen juolahtaa”. Hän ei ole oikeutettu parjaamaan työnantajaansa tai levittämään arkaluontoisia tai muuten yrityksen sisäisiksi katsottavia tietoja. Työntekijän ilmaisuvapautta työsuhteessa rajoittaa edellisen ohella salassapitovelvollisuus. Näin ollen hän ei ole työsuhteen kestäessä oikeutettu käyttämään hyödykseen tai paljastamaan muille työnantajan ammatti- tai liikesalaisuuksia. Myös lojaliteettivelvoitteen vastainen, sopimattomaksi luokiteltava käytös sosiaalisessa mediassa voi johtaa jopa työntekijän työsuhteen päättämiseen.

Jos organisaatiolla on käytössään sosiaalisen median välineitä, on erityisen tärkeää linjata, kenellä on oikeus esiintyä sosiaalisessa mediassa organisaation tai työnantajan edustajana ja millä tavoin. Sosiaalisen median viestintälinjauksia tarvitaan jo pelkästään siksi, että sosiaaliseen mediaan jätetty jälki on käytännössä ikuinen. Yksikin harkitsematta julkaistu epäasiallinen kommentti, blogikirjoitus, video tai valokuva voi luoda pitkän varjon työnantajayrityksen tai organisaation ylle.

Säännöt on syytä luoda, vaikka yrityksellä ei olisikaan käytössä sosiaalisen median palveluja. Myös yksityishenkilönä tapahtuva viestintä voi vahingoittaa vakavasti yrityksen julkista imagoa tai aiheuttaa ristiriitoja. Siksi onkin tärkeää linjata, mitä työntekijän on yrityksestä tai työtehtävistään lupa sosiaalisessa mediassa ilmaista ja ketkä työntekijöistä ovat oikeutettuja osallistumaan vaikkapa työnantajaa tai ammattia koskevaan julkiseen keskusteluun.

Työpaikalla tapahtuva sosiaalisen median käyttö on tietoverkon käyttöä. Näin ollen yrityksen sosiaalisen median käyttöä koskeva ohjeistus on laadittava yhteistyössä henkilöstön kanssa ja siitä on tiedotettava asianmukaisesti. Sosiaalisen median ohjeistus on oltava henkilökunnan saatavilla ja se tulee käsitellä uusia työntekijöitä perehdytettäessä.

Opinnäytetyöni aihe on muotoutunut oman mielenkiinnon ja työtehtävieni pohjalta. Olen käyttänyt sosiaalisen median palveluja aktiivisesti noin kuuden vuoden ajan. Olen työskennellyt projekteissa, joissa on hyödynnetty sosiaalisen median välineitä. Olen toteuttanut markkinointia ja viestintää sosiaalisessa mediassa mm. osana opiskelijapalveluja sekä kaunokirjallisuuden verkkopalvelua. Nykyisessä työssäni Turun ammattikorkeakoulun viestintäyksikössä tehtäviini kuuluu mm. sosiaalisen median palveluissa tiedottaminen sekä yhteishaun markkinointi. Seuraan sosiaalisen median palveluja aktiivisesti ja osallistun niissä käytävään keskusteluun sekä yksityishenkilönä että työnantajan edustajana.

Opinnäytetyöni teemat ovat työni kannalta ajankohtaisia. Osana loppuvuodesta 2013 tapahtuvaa Turun ammattikorkeakoulun internetsivujen uudistusta olen mukana valmistelemassa sosiaalisen median strategiaa sekä sosiaalisen median pelisääntöjä Turun ammattikorkeakoulu Oy:lle.

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää, mikä on työnantajan ja työntekijän välinen suhde sosiaalisessa mediassa ja missä työntekijän hyväksyttävän menettelyn raja kulkee. Selvitän myös, mitkä oikeudet ja velvollisuudet työnantajan ja työntekijän väliseen suhteeseen vaikuttavat. Tarkastelen, millaisia haasteita sosiaalisen median käyttö luo työsuhteelle ja toisaalta, mitä etuja sosiaalisen median käyttö voi tuoda yritykselle. Opinnäytetyön loppupuolella selvitän työnantajan luomien sosiaalisen median käytösääntöjen toteuttamista niin juridisista lähtökohdista kuin käytännönkin tasolla.

Sosiaalinen media on ilmiönä verrattain tuore ja sitä käsittelevää oikeuskirjallisuutta on saatavilla verrattain vähän. Opinnäytetyöni pohjautuu näiden ohella työoikeudelliseen kirjallisuuteen, voimassa olevaan lainsäädäntöön, oikeustapauksiin, verkkoaineistoon sekä Hankintajuristien ”Sosiaalisen median juridiset

pelisäännöt”-koulutukseen. Olen saanut lisäksi haastatella opinnäytetyötäni varten kolmea oman alansa asiantuntijaa. Turun yliopiston työoikeuden professori Seppo Koskinen, viestintäoikeuteen erikoistunut asianajaja Pirkko Pesonen sekä Palvelualojen ammattiliiton toinen puheenjohtaja Kaarlo Julkunen ovat syyslokakuussa 2013 antamallaan haastatteluilla edesauttaneet opinnäytetyöni toteutumista merkittävästi. Haastattelukysymykset ovat opinnäytetyön liitteinä.



## 2 SOSIAALINEN MEDIA

### 2.1 Sosiaalinen media käsitteenä

Sosiaalisen eli yhteisöllisen median tarkkaa määritelmää on sen uutuuden ja muuttuvuuden takia vaikea antaa. Palveluntarjoajia on useita ja sosiaalisen median kenttä laajenee jatkuvasti. Ominaista sosiaalisen median palveluille on vuorovaikutteisuus, reaaliaikaisuus ja yhteisöllisyys. Palvelut perustuvat pitkälti käyttäjiensä tuottamaan sisältöön, sen jakamiseen ja vuorovaikutteiseen viestintään yhdessä palvelun muiden käyttäjien kanssa.

Pesonen määrittelee sosiaalisen median vuorovaikutteiseksi ja käyttäjälähtöiseksi viestintävälineeksi, joka koostuu käyttäjille suunnatuista verkkopalveluista ja –sivuista. Se on myös verkkoviestintäympäristöjen kokonaisuus, johon jokainen käyttäjä on avannut käyttäjätilin, luovuttanut henkilötietoja sekä pitää yllä yksilöityä ja näkyvää profiilisivua. Viestinnälle ominaista on sen tapahtuminen yhdeltä monelle. Jokainen palvelun käyttäjä voi vastaanottaa tai lähettää tietoja palvelussa. Joissain palveluissa myös kahdenkeskinen viestintä on mahdollista. Sosiaalisen median palveluissa käsitellään sisältöjä sekä ylläpidetään ihmis-, asiakas- ja muita viestintäsuhteita tietoverkkoja ja tietotekniikkaa hyödyntäen. (Pesonen 2012, 21.)

Sosiaalinen media on sähköinen media ja vaatii käyttäjältään yhteyden tietoverkkoon. Palvelun käyttämiseksi tarvitaan tietokonetta tai mobiililaitetta, esim. älypuhelinta tai taulutietokonetta. Palvelua voidaan käyttää omilla välineillä, mutta välineet voivat olla myös työnantajan tai vaikkapa kirjaston omistamia. Useimmissa palveluissa vaaditaan sopimuksen tekemistä palveluntarjoajan kanssa sekä sitoutumista palvelun käyttöehtojen noudattamiseen. Rekisteröityessään palvelun käyttäjäksi käyttäjä luovuttaa tunnistetietoja, yleensä ainakin matkapuhelinnumeron tai sähköpostiosoitteen, joiden perusteella käyttäjä yksilöidään. (Pesonen 2013, 31.)

## 2.2 Sosiaalisen median välineet

### **Facebook**

Varmasti tunnetuin ja käytetyin sosiaalisen median palveluntarjoaja on vuonna 2004 perustettu Facebook yli miljardilla käyttäjällään (Yle 2013a). Facebook tarjoaa käyttäjilleen mahdollisuuden perustaa itselleen yksilöidyn profiilisivun ja seurata käyttäjän asettamista yksityisyysasetuksista riippuen muiden kuulumisia videoiden, valokuvien, statuspäivitysten jne. avulla. Facebook tarjoaa mahdollisuuden pitää julkaisut joko kaikille avoimina tai käyttäjän rajaamalle yleisölle julkisina. Seuratakseen yksityisiä Facebook-profiilisivuja käyttäjän tulee olla rekisteröitynyt palveluun.

### **Twitter**

Mikroblogipalvelu Twitter eroaa Facebookista toiminta-ajatukseltaan. Siinä missä Facebook tarjoaa mahdollisuuden mitä moninaisemman median jakamiseen, rajaa Twitter viestintämahdollisuudet 140 merkin mittaisiksi tekstiviesteiksi. Viestintä on muodoltaan hyvin tiivistä ja sisältö pitkälti viittauksia tai linkkejä ulkoisiin sisältöihin; pääasiassa uutisiin tai artikkeleihin. Toinen merkittävä ero Facebookiin on kaikkien viestien eli ”twiittien” julkisuus. Kaikki twiitit ovat kaikkien Internetin käyttäjien saatavilla riippumatta siitä, onko käyttäjä rekisteröitynyt Twitter-käyttäjäksi. Suosittu palvelu onkin mahdollistanut mm. julkisuuden henkilöiden seuraamisen tavallisille ihmisille ympäri maailman. Twitterin käyttäjämäärän uutisoitiin joulukuussa 2012 ylittäneen 200 miljoonan rajan (Digitoday 2012).

### **YouTube**

Internetin suosituinta videoiden levittämiseen tarkoitettua palvelua, YouTubea, käyttää kuukausittain yli miljardi yksilöityä käyttäjää. Verkkoyhtiö Googlen omis-

tamassa palvelussa katsotaan kuukausittain yli kuusi miljardia tuntia videota (YouTube 2013.) Palveluun julkisiksi ladatut videot ovat kaikkien Internetin käyttäjien vapaasti katseltavissa. Ladatakseen sisältöä palveluun käyttäjän tulee kuitenkin olla rekisteröitynyt.

## **LinkedIn**

Eri alojen ammattilaisten verkostoitumispalveluksi profiloituneella LinkedInillä on maailmanlaajuisesti yli 250 miljoonaa käyttäjää (LinkedIn 2013). Palveluun rekisteröityneiden käyttäjien on mahdollista mm. käydä ammatillista keskustelua, liittyä erilaisiin ryhmiin ja jakaa ammatillista tietoa esim. avoimista työpaikoista. Palvelu on profiloitunut sosiaalisen median palveluista selkeimmin nimenomaan ammatilliseen ja rekrytointi- sekä työnhakukäyttöön.

## **Second Life**

Vuonna 2003 perustettu Second Life on saavuttanut melkoisen suosion maailmalla. Second Lifessa toimitaan omin henkilötiedoin luoduilla virtuaalihahmoilla, eli avattarilla. Vapaasti ulkoisesti muokattavien avattarien välityksellä on mahdollista tavata muita käyttäjiä ympäri maailmaa, rakentaa erilaisia ympäristöjä niin opetuksellisiin, kaupallisiin kuin harrastustarkoituksiinkin sekä perustaa vaikkapa oma yritys. Suomessa Second Lifen ei voida sanoa lyöneen itseään varsinaisesti läpi. Se onkin jäänyt maassamme lähinnä korkeakoulujen opetus- käyttöön.

## **Muut sosiaalisen median välineet**

Sosiaalisen median palveluihin kuuluvat myös mm. käyttäjiensä tuottamat blogit, erilaiset keskustelupalstat, Google+, MySpace, IRC-galleria, sekä erilaiset valokuvien jakamiseen tarkoitettut palvelut, kuten Instagram ja Flickr. Muun muassa Instagram on nostanut käyttäjämääriään merkittävästi Suomessa viime

vuosina. Suomessa kehitetty IRC-galleria taas on jäänyt selkeästi aiempaa vähäisempään käyttöön Facebookin vallattua markkinat. Kävijämäärällä mitattuina suurimmat sosiaalisen median palvelut ovat Facebook, Twitter, Youtube ja LinkedIn, joita kutsutaan termillä Big Four (Pesonen 2013, 24).

### 2.3 Sosiaalisen median edut ja haitat

Sosiaalisen median etuihin voidaan lukea sen reaaliaikaisuus, monimuotoisuus, tavoitavuus ja vuorovaikutteisuus. Sosiaalinen media on osoittautunut varsin tehokkaaksi markkinointikanavaksi ja asiakastyön välineeksi. Monissa yrityksissä onkin perustettu käyttäjätilejä sosiaalisen median palveluihin muun viestinnän ja markkinoinnin tueksi.

Samalla kun sosiaalinen media luo paljon mahdollisuuksia markkinointi- ja viestintäkanavana, luo sen globaalius ja reaali-aikaisuus myös paljon uhkia. Sosiaalinen media tuntuu hämärtäneen monelta käyttäjältä harkintakyvyn siitä, mikä on sopivaa käytöstä tai mitä tietoa on sosiaalisessa mediassa soveliasta jakaa.

Sosiaalinen media on vahvasti julkisuuteen perustuva palvelu, vaikka se herkästi mielletäänkin yksityisen viestinnän välineeksi. Vaikka oma ystävälista esimerkiksi Facebookissa olisikin verrattain suppea, on varmuudella mahdotonta ennustaa, miten laajalle joukolle alun perin hyvinkin pienelle kohdeyleisölle tarkoitettu julkaisu jakamisen, kopioinnin tai esimerkiksi kuvakaappauksen seurauksena päättyy. Jos työntekijä lähettää mielipiteensä työpaikasta yksityisenä viestinä vaikkapa Facebookissa, ei hän voi olla koskaan täysin varma, jakaako vastaanottaja viestin eteenpäin, ja kenen haltuun se lopulta päättyy, huomauttaa asianajaja ja työoikeusryhmän vetäjä Anu Kaisko asianajotoimisto Castrén & Snellmanilta (Sannemann, R-L. 2012.)

Harkitsemattomat kommentit siis saattavat levitä sosiaalisen median välityksellä hallitsematonta vauhtia ja kerran sosiaaliseen mediaan (tai internetiin) laitettua on käytännössä mahdotonta jälkikäteen pysyvästi poistaa. Kaiken sosiaalisessa mediassa tapahtuvan viestinnän voidaankin sanoa vaativan erityistä harkintaa. Kaisko suositteleeekin työntekijöitä kirjoittamaan tai avautumaan ainoastaan sel-

laisista asioista, joista pystyisi puhumaan esimiehen kanssa kasvotusten (Sanemann, R-L. 2012).

Palveluiden luoma yhteisöllisyyden tunne tekee sosiaalisesta mediasta erittäin tehokkaan viestintä- ja markkinointivälineen. Toisaalta juurikin palvelun yhteisöllisyys saattaa luoda käyttäjälle valheellisen kuvan viestinnän luottamuksellisuudesta ja tunteen tiedon jakamisesta ”vain ystävien kesken”. Pesosen mukaan ulkopuolinen taho pääsee kuitenkin lähimmäksi käyttäjän elämää ja siihen liittyviä tietoja nimenomaan sosiaalisessa mediassa (Pesonen 2013, 41). Onkin ehdottoman tärkeää tiedostaa palvelun vaarat ja säilyttää harkintakykynsä sekä sisältöä palveluun tuottaessaan että sitä arvioidessaan.

Sosiaalisen median tehokas käyttö vaatii suunnitelmallisuutta. Jotta viestintä olisi tehokasta ja tavoittaisi kohderyhmät mahdollisimman hyvin, tarvitaan palvelun käyttämiseksi sisältösuunnitelma. Työnantajan on myös luotava työpaikalle sosiaalisen median pelisäännöt. Sosiaalisen median pelisääntöjä käsitellään myöhemmin omana lukunaan.

## 3 SOSIAALISEN MEDIAN LAIT

### 3.1 Sosiaalisen median käyttöä sääntelevät lait

Suomessa tapahtuvaan viestintään, mukaan lukien sosiaalinen media, sovelletaan Suomessa voimassa olevaa oikeutta, sikäli kuin Suomen lainsäädäntö on siihen sovellettavissa. Sovellettava laki määräytyy mm. palveluntarjoajan kotipaikan, laitteiden sijaintipaikan ja käyttösopimuksen ehtojen perusteella. Sosiaalisen median palveluiden käyttöön liittyvät oikeudelliset kysymykset kohdistuvat yksityisyyteen, viestintään, sananvapauteen ja tekijänoikeuteen. Suomessa viestintää ja yksityisyyttä sähköisissä palveluissa suojataan YK:n ja Euroopan ihmisoikeussopimusten ja perustuslain lisäksi henkilötietolailla sekä lailla sähköisen viestinnän tietosuojasta. Muita keskeisiä lakeja sosiaalisen median käytössä ovat sananvapauslaki, tekijänoikeuslaki, vahingonkorvauslaki sekä rikoslaki. (Pesonen 2013, 45, 69.) Vahingonkorvauslain vaikutuksia käsitellään edempänä luvussa 5.

### 3.2 Perus- ja ihmisoikeusnormit viestinnässä

Suomen perustuslain 22 §:ssä säädetään julkisen vallan velvollisuudeksi perus- ja ihmisoikeuksien toteutumisen turvaaminen. Julkiseksi vallaksi käsitetään ensisijaisesti valtio. Samainen yleinen turvaamisvelvollisuus ulottuu myös kuntiin, kun ne hoitavat toimivaltansa mukaisia perusoikeuden kannalta merkityksellisiä tehtäviä. Perus- ja ihmisoikeuksien tehokkaan turvaamisen vaatimus ulottuu myös yksityisten välisiin suhteisiin, vaikka vaikutus ei olisikaan yhtä voimakas, kuin yksityisen henkilön ja valtion välisessä suhteessa. Yksityisten välisissä suhteissa perus- ja ihmisoikeuksia turvataan lainsäädännöllä sekä perus- ja ihmisoikeuksille myönteisellä laintulkinnalla. (Tiilikka 2013, 234.)

Keskeisimmät viestintään vaikuttavat ihmis- ja perusoikeusnormit ovat yksilön oikeus sananvapauteen, oikeus perhe- ja yksityiselämän sekä kunnian suojaan ja oikeus kirjeenvaihdon suojaan. Näitä oikeuksia toteuttavat YK:n kansalais- ja

poliittisia oikeuksia koskeva sopimus (jatkossa KP-sopimus), Euroopan ihmisoikeussopimus (EIS), EU:n perusoikeuskirja sekä Suomen perustuslaki (PL). Kyseiset oikeudet on otettu huomioon myös säädettäessä viestintää ja henkilötietojen käsittelyä koskevia kansallisia lakeja Suomessa. (Pesonen 2013, 44.)

### 3.2.1 Sananvapaus

Sananvapaus on kaikille kuuluva ja ydinajatukseltaan poliittinen perusoikeus. Sananvapautta turvataan Suomessa kansallisella tasolla perustuslailla sekä kansainvälisellä tasolla Euroopan unionin perusoikeuskirjassa, EIS:ssa ja KP-sopimuksessa.

PL määrittelee jokaiselle sananvapauden. Jokaisella on oikeus ilmaista, julkistaa ja vastaanottaa tietoja, mielipiteitä ja muita viestejä. (PL 2:12§.) Sananvapaus koskee sekä luonnollisia että oikeushenkilöitä. Se on sisältö- ja välineneutraali, eli se turvataan lähtökohtaisesti viestin sisällöstä ja viestin ilmaisemiseen tai levittämiseen käytetystä menetelmästä riippumatta. Huomattavaa on, että sananvapautta ei voi ennakolta rajoittaa. Lainvastaiseen viestintään on mahdollista puuttua jälkikäteen, kunhan puuttuminen täyttää perus- ja ihmisoikeuksien vaatimukset. (Tiilikka 2013, 230.) KP 19 artiklan mukaan sananvapauden käyttö merkitsee käyttäjälleen erityisiä velvollisuuksia ja erityistä vastuuta. Näin ollen se voidaan asettaa tiettyjen rajoitusten alaiseksi. Näiden rajoitusten tulee kuitenkin olla laissa säädettyjä tai välttämättömiä toisten henkilöiden oikeuksien ja maineen kunnioittamiseksi, valtion turvallisuuden tai yleisen järjestyksen, terveydenhoidon tai moraalin suojelemiseksi. (Kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus 8/1976.)

### 3.2.2 Yksityiselämän suoja

Jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu (PL 2: 10§). Oikeutta suojataan lisäksi Euroopan Unionin perusoikeuskirjan luvussa 2 sekä EIS:ssa. EIS 8 artiklan mukaan jokaisella on oikeus nauttia yksityis- ja perhe-elämäänsä,

kotiinsa ja kirjeenvaihtoonsa kohdistuvaa kunnioitusta. Viranomaiset eivät saa puuttua oikeuden käyttämiseen muutoin kuin lain sallimissa rajoissa tai jos puuttuminen on välttämätöntä. Puuttuminen katsotaan välttämättömäksi, jos oikeuden käyttäminen uhkaa kansallista ja yleistä turvallisuutta tai maan taloudellista hyvinvointia. Se on perusteltua myös, jos oikeuden käyttämistä rajoitetaan epäjärjestyksen tai rikollisuuden estämiseksi, terveyden tai moraalien suojelemiseksi tai muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi (Euroopan ihmisoikeussopimus 63/1999.)

Jokaisella on oikeus toimia yksityiselämässään vapaana julkisista rooleistaan. Yksityisyyden suoja tarkoittaa yksilön oikeutta tietää ja päättää itseään koskevien tietojen käyttämisestä. Yksityisyyteen katsotaan sisältyvän oikeus olla yksin ilman häirintää, itsemääräämisoikeus sekä oikeus henkilötietojen ja ihmissuhteiden kontrolliin. Suoja koskee myös rajoitettua ja suojattua kommunikointia yksityiselämään kuuluvissa asioissa, kuten mahdollisuutta arkaluonteisten tietojen vaihtamiseen sekä tällaisten tietojen luottamuksellisuutta. (Pesonen 2013, 60- 61.) PL 2:10 §: ssä säädetään myös luottamuksellisen viestin suojasta. Ainoastaan viestin alkuperäiseksi tarkoitettu vastaanottaja on sen oikeutettu avaamaan tai lukemaan.

### 3.3 Rikoslaki

Rikoslainsäädäntö on voimassa myös sosiaalisessa mediassa. Sosiaalisessa mediassa kyseeseen tulevia rikoksia voivat olla mm. viestin sisältöön liittyvät rikokset, sananvapausrikokset, yksityiselämää loukkaavan tiedon levittäminen sekä kunnianloukkaus. Myös tekijänoikeusrikokset voivat sosiaalisessa mediassa tulla kyseeseen esimerkiksi tekijänsuojaa nauttivan teoksen luvattoman jakamisen kautta.

Helsingissä toimiva nettipoliisi on listannut verkkosivuilleen internetissä ilmenneitä rikoksia ja rikkomuksia. Näitä ovat mm. kiusaamisrikokset, seksuaalirikokset, viharikokset, identiteettivarkausrikokset, petosrikokset erilaisilla osto- ja myyntipalstoilla sekä koulu-uhkaukset. (Helsingin poliisilaitos 2013.)



### 3.4 Tekijänoikeuslaki

Lain mukaan tekijällä, joka on luonut kirjallisen tai taiteellisen teoksen, on tekijänoikeus teokseensa. Suojaa saa mikä tahansa luovan työn lopputulos. Laki ei aseta vaatimuksia tavalle, jolla teos on tuotettu. Suojaa saavat siis niin konserttiesitykset kuin käsitaideteollisuuden tuotteetkin. Tekijänoikeudesta vapaita teoksia ovat esimerkiksi lait, asetukset, valtiosopimukset sekä viranomaispäätökset sekä muut vastaavat (Tekijänoikeuslaki 1:1§, 1:9§.)

Tekijänoikeus tuottaa määrätyn rajoituksen yksinomaisen oikeuden määrätä teoksesta ja sen saattamisesta yleisön saataville. Se käsittää taloudelliset ja moraaliset oikeudet. Kukaan muu ei saa hyödyntää teosta käyttämällä tai kopioidulla sitä muuten kuin tekijän luvalla tai lain sallimin tekijänoikeuden rajoituksin. Ulkopuolinen voi käyttää teosta ilman tekijän lupaa ainoastaan yksityisessä käytössä sekä hyödyntää sitä tietyin rajoituksin tiedotuksellisen, tieteellisen ja arvosteleavan käytön yhteydessä. (Pesonen 2013, 129.)

Sosiaalinen media tuntuu saaneen monet käyttäjistä unohtamaan, mitä tekijänoikeus käytännössä tarkoittaa. Luvatonta jakamista tapahtuu sosiaalisen median palveluissa jatkuvasti. Kokemukseni mukaan sosiaalisessa mediassa tekijänoikeutta on rikottu muun muassa jakamalla toisten ottamia valokuvia tai julkaisemalla luvattomasti taltioituja esityksiä.

## 4 TYÖNTEKIJÄ SOSIAALISESSA MEDIASSA

### 4.1 Työ- ja virkasuhde

Työsuhteen tunnusmerkeiksi katsotaan sopimus, ansiotyön tekeminen työnantajan lukuun, vastikkeellisuus sekä johdon ja valvonnan alaisuus. Työsuhde perustuu yleisimmin työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen työn suorittamisesta. Sopimuksella työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun palkkaa tai muuta vastiketta vastaan työnantajan johdon ja valvonnan alaisena (TSL 1:1§). Sopimuksen muotoa ei ole laissa määritelty. Se voi syntyä suullisesti, kirjallisesti tai vaikka sähköisesti. Olennaista on osapuolten välillä vallitseva yhteisymmärrys asiasta. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen 2011, 107.)

Virkasuhteella tarkoitetaan julkisoikeudellista palvelussuhdetta, jossa valtio on työnantajana ja virkamies työn suorittajana (VML 1:1§). Virkasuhde ei perustu osapuolten väliseen velvoitesopimukseen. Se syntyy yksipuolisella nimittämisellä, johon toki on saatu nimitettävän suostumus.

Kairinen ei katso sopimuksen tyyppillä tai sillä, perustuuko sopimus esimerkiksi virkasuhteelle olennaiseen nimittämiseen, olevan ratkaisevaa merkitystä työoikeuden normien soveltamisen kannalta. Työoikeudellisesti relevantti työsuhde voi työsopimuksen ohella syntyä myös muun sopimustyyppin perusteella. Kyseen voivat tulla esimerkiksi urakka- tai toimeksiantosopimukset. Näiden pohjalta voi syntyä työntekosuhde, johon siviilioikeudellisten normien lisäksi sovelletaan työoikeuden normeja. (Kairinen ym. 2011, 108.)

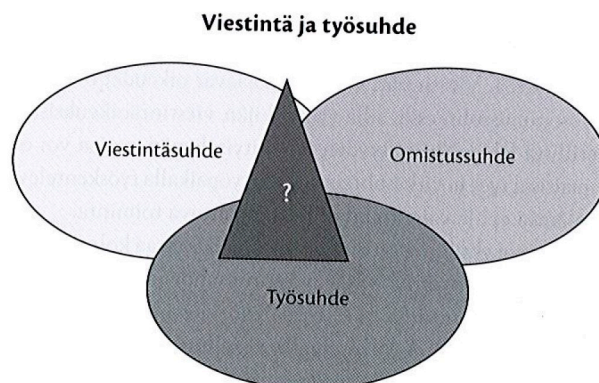
Tapauksessa KKO:2005:16 työsuhteen tunnusmerkistön on katsottu täyttyneen harjoittelusuhteessa. Harjoittelija A oli vammautunut kaupungin järjestämässä työharjoittelussa X Oy:ssä. Korvauksen harjoittelusta maksoi kaupunki. Kysymys oli siitä, oliko A:lla oikeus saada korvausta tapaturmasta vakuutusyhtiöltä X Oy:n lakisääteisen tapaturmavakuutuksen perusteella. Vakuutusyhtiö ei ollut maksanut A:lle korvausta koska se ei katsonut A:n olleen tapaturmavakuutus-

lain tarkoittamassa työsuhteessa X Oy:n, eikä siten kuuluneen yhtiön lakisääteisen tapaturmavakuutuksen piiriin. Tapaturmavakuutuslautakunta yhtiä vakuutusyhtiön ratkaisuun. Vakuutusosoikeus taas kumosi päätöksen ja yhtiö velvoitettiin maksamaan A:lle lainmukainen korvaus sattuneesta työtapaturmasta.

KKO katsoi vakuutusosoikeuden ratkaisun mukaisesti A:n harjoittelusuhteen täyttäneen työsuhteen tunnusmerkit. A oli vastiketta vastaan tehnyt työtä yritykselle sen johdon ja valvonnan alaisena siten, että työstä tullut hyöty oli koitunut yrityksen hyväksi. Sillä, mistä varoista A:n saama vastike oli maksettu, ei katsottu olevan merkitystä arvioitaessa, täytyivätkö työsuhteen tunnusmerkit.

#### 4.2 Sääntely työntekijän viestintäosoikeuksien määrittäjänä

Viestintää työsuhteessa säätelevät työsopimuslaki, henkilötietolaki, sähköisen viestinnän tietosuojalaki ja työelämän tietosuojalaki. Näiden ohella työntekijän viestintäosoikeuksien tulkintaan vaikuttavat perusoikeudet sekä työpaikan ohjeet. Viestintäosoikeuksien voidaan katsoa määräytyvän kolmen oikeussuhteen kautta. Työ-, viestintä-, ja omistussuhde (kuvio 1) luovat oikeuksia ja velvollisuuksia osapuolille. Oikeudet eivät voi toteutua kaikissa tilanteissa yhtäläisesti. Tällöin jääkin ratkaistavaksi, minkä oikeussuhteen oikeudet ja velvollisuudet ovat voimakkaimmat ja mikä oikeuksista vastaavasti väistyy. (Pesonen 2013, 181.)



Kuva 6.1. Työntekijän viestintäosoikeudet määräytyvät kolmen oikeussuhteen yhteensovituksista.

Kuvio 1. Työntekijän viestintäosoikeuksien oikeussuhteet (Pesonen 2013, 180)

### 4.3 Työntekijän ja työnantajan suhde sosiaalisessa mediassa

Työntekijän ja työnantajan suhdetta sosiaalisessa mediassa määrittävät erinäiset oikeudet ja velvollisuudet. Työntekijän yksityisyyden ja sananvapauden suoja ulottuu työsuhteen ohella myös sosiaalisen median käyttöön. Toisaalta työntekijän tulee palveluja käyttäessään noudattaa työpaikan tietoverkon ja sosiaalisen median käytön ohjeita sekä työsopimuslain määrittämiä velvoitteita, kuten edempänä käsiteltävää lojaliteettivelvoitetta. (Pesonen 2012, 220.)

Työsuhteeseen kiinteästi kuuluva työnantajan direktio-oikeus oikeuttaa työnantajan määräämään niin työn suorittamistavasta, työajoista kuin työmenetelmistäkin, samoin kuin työn tekemiseksi antamistaan välineistä. Työvälineitä koskevan määräysvallan voidaan aineellisten välineiden ohella katsoa ulottuvan myös työnantajan tarjoamiin tietoverkkoihin, sähköpostiin ja sosiaalisen median välineisiin. Työnantaja voi siis määrätä, miten ja mihin työpaikan tietoverkkoa käytetään ja onko esimerkiksi yhteisöpalvelun käyttö työpaikalta suotavaa. Näin ollen työnantaja voi jopa tyystin kieltää sosiaalisen median käytön työpaikalla tai työntekijänsä käyttöön tarjoamillaan välineillä. Tietosuojalain mukaisesti pelisäännöistä sovitaan yhteistyössä henkilöstön kanssa (Pesonen 2013, 183.)

Työntekijä voi toimia sosiaalisessa mediassa ainakin kolmessa roolissa; yksityishenkilönä, työnantajan edustajana sekä työnantajaan liitettävänä työntekijänä. Työntekijän viestintään yksityishenkilönä oman ulottuvuutensa tuo luonnollisesti kysymys siitä, käyttääkö työntekijä yhteisöpalvelua työ- vai vapaa-ajallaan. Työnantajan direktio-oikeus ei lähtökohtaisesti ulotu työntekijän vapaa-aikaan. Työntekijän lojaliteettivelvoite työnantajaa kohtaan kuitenkin rajoittaa tämän toimintaa myös työajan ulkopuolella.

#### 4.4 Työnantajan edustajana toimiminen sosiaalisessa mediassa

Toimiakseen työnantajansa edustajana sosiaalisessa mediassa työntekijällä tulee olla työnantajan valtuutus. Pesosen mukaan valtuutus voi perustua työntekijän asemaan, työtehtäviin, työnantajan ohjeistukseen tai yksittäiseen käskyyn. (Pesonen, P. Haastattelu 15.10.2013, jatkossa PP 2013.)

Työntekijä voi kokea epämiellyttävänä työnantajan vaatimuksen esiintyä sosiaalisen median palveluissa omilla kasvoillaan tai nimellään. Tällaisissa tilanteissa tulee arvioida työntekijälle työsopimuksessa tai tehtäväkuvauksessa määritellyjä tehtäviä suhteessa sosiaalisen median palveluihin ja niiden käyttöön. Lähtökohtaisesti työntekijällä on velvoite suorittaa työsopimuksen nojalla työnantajan hänelle osoittamat tehtävät. Tehtäviä määrättäessä tulee huomioida, mihin tehtäviin työntekijä on palkattu ja mitä toimenkuvaan kuuluu. Viestintä- tai markkinointitehtäviin palkatun henkilön voidaan kohtuudella odottaa kirjoittavan vaikkapa blogia osana työtehtäviään. Koskisen mukaan blogiin tai sosiaalisen median palveluun kirjoittaminen omalla nimellä tai omilla kasvoilla ei lähtökohtaisesti eroa vaikkapa lehtiartikkelin kirjoittamisesta. Kun viestintä tai markkinointi kuuluvat työntekijän toimenkuvaan, tulee työntekijän suorittaa työnantajan hänelle määräämät tehtävät viestintävälineestä riippumatta. Johtotehtävissä työskentelevät henkilöt voidaan velvoittaa viestimään sosiaalisessa mediassa jo osana työtehtäviään. (Koskinen, S. Haastattelu. 16.9.2013, jatkossa SK 2013.) Pesosen mukaan työntekijä voi myös kieltää nimensä ja kuvansa käytön yhteisömediassa henkilötietolakiin vedoten, jos hänen työtehtäviinsä ei kuulu edustamista tai viestintää (PP 2013).

Jos hitsaamista ammatikseen tekevä metallimies määrätään työnantajan toimesta kirjoittamaan vaikkapa blogia, on hänellä perusteet kieltäytyä osoitetusta tehtävästä toimenkuvan erotessa luultavimmin siitä, mihin hänet alun perin on palkattu. Työntekijällä on velvollisuus ottaa vastaan uusia työtehtäviä, jos kyseiset tehtävät eivät olennaisesti eroa työsopimuksessa tarkoitetuista. Jos taas työ poikkeaa työsopimuksessa tarkoitetuista työtehtävistä olennaisesti ja pysyvästi, on työntekijä oikeutettu niistä kieltäytymään. Työntekijä on velvollinen työsuh-

teensa aikana ottamaan vastaan ainoastaan työsopimuksen mukaista työtä. (Kairinen ym. 2011, 519.) Koskisen mukaan työnantaja ei voi velvoittaa työntekijää esiintymään edustajanaan sosiaalisessa mediassa, ellei työntekijää ole nimenomaisesti palkattu tämän tyyppisiin tehtäviin (SK 2013).

#### 4.5 Työntekijän yksityisyys sosiaalisessa mediassa

EIS antaa jokaiselle yksilölle oikeuden yksityiselämän suojaan ja ihmissuhteiden ylläpitoon. Esimiehellä tai työnantajalla ei ole oikeutta työntekijän luoman yksityisen tai ammattiprofilinkaan seuraamiseen, ellei työntekijä tähän anna mahdollisuutta esim. hyväksymällä työnantajan ”kaverikseen” Facebookissa. Työnantajalla on toki mahdollisuus ja oikeus seurata työntekijän julkiseksi tarkoitettua viestintää sosiaalisessa mediassa.

Työntekijä voi henkilökohtaisesta tarpeestaan tai esim. ammattialansa luonteesta johtuen päätyä perustamaan erilliset sosiaalisen median profiilit yksityistä ja ammatillista viestintäänsä varten. Erillisten profiilien perustaminen voi olla tarpeellista esimerkiksi vankasti asiakastyöhön profiloituneissa tehtävissä, mm. sosiaali-, terveys-, ja kasvatusalalla. Työntekijällä on näin mahdollisuus suojata yksityisyyttään, mutta samalla säilyttää halutessaan yhteys asiakkaisiinsa myös sosiaalisen median välityksellä. Erillisten ammatti- ja yksityisprofiilien perustamisen suositus voi nähdäkseni sisältyä myös myöhemmin käsiteltävään työnantajan sosiaalisen median käytön ohjeistukseen.

## 5 TYÖNTEKIJÄN LOJALITEETTI- JA USKOLLISUUSVELVOITE

### 5.1 Erityinen uskollisuusvelvoite

Työntekijän päävelvoite työsopimussuhteessa on työn tekeminen. Sivovelvoitteenaan työntekijä on velvollinen toimimaan kuuliaisesti ja uskollisesti työnantajansa kohtaan. TSL:n 3:1§ yleissäännöksen ensimmäisen virkkeen määrittelemän kuuliaisuus- ja tottelemisvelvoitteen mukaisesti työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä työn suorittamisesta. Yleissäännöksen toisen virkkeen määrittelemä lojaliteettivelvoite velvoittaa työntekijän välttämään toiminnassaan kaikkea, mikä voidaan katsoa olevan ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuudella vaadittavan menettelyn kanssa. (Kairinen ym. 2011, 89.)

Työntekijän yleistä uskollisuusvelvoitetta säännellään TSL:ssä edellisten lisäksi kilpailevan toiminnan kiellolla sekä säännöksillä liike- ja ammattisalaisuuksista (Kairinen ym. 2011, 479). Uskollisuusvelvoitteen rikkominen ilmenee suomalaisessa oikeuskäytännössä tavallisesti salassapitovelvollisuuden tai kilpailukiellon rikkomisena (Saarinen 2012, 128).

### 5.2 Lojaliteettivelvoite ja sen raukeaminen

Kairinen kuvaa työntekijän lojaliteettivelvoitetta uskollisuusvelvoitteeksi ja passiiviseksi pidättäytymisvelvollisuudeksi (Kairinen ym. 2011, 89). Työntekijän on otettava kaikessa toiminnassaan ja käytöksessään huomioon lojaliteettivelvoite työnantajaa kohtaan. Velvoite sitoo työntekijää siis myös vapaa-ajalla. Työntekijän toimintaa verrataan lain mukaan siihen, voidaanko tietty toiminta katsoa hänen asemaansa nähden kohtuullisen normaaliksi menettelyksi (Pesonen 2013, 194). Tässä opinnäytetyössä lojaliteettivelvoitteella viitataan nimenomaisesti TSL 3:1 § toiseen virkkeeseen. Oikeuskirjallisuudessa lojaliteettivelvoitteeseen on viitattu myös termillä uskollisuusvelvoite.

Työntekijän lojaliteettivelvoitteen voi Tiilikan mukaan katsoa edellyttävän vuoro-vaikutteisuutta. Jos työnantaja menettelee työntekijää kohtaan epälojaalisti, ei työntekijältäkään voida kohtuudella edellyttää lojaalisuutta. (Tiilikka 2013, 244). Työntekijän kokiessa työssään työsuojelullisia tai muita epäkohtia asiat tulee käsitellä ensin työpaikalla ja toissijaisesti viranomaisteitse (PP 2013). Jos työnantajalla on ollut mahdollisuus korjata epäkohta, ja tämä ei ole näin toiminut, voi yleisesti lojaliteettivelvoitteen vastaiseksi katsottavalle tietojen julkistamiselle olla perusteet. Edempänä käsiteltävien liikesalaisuuksien paljastamiselle ei muodostu tässäkään kohtaa oikeutusta. (Pesonen 2012, 221.)

### 5.3 Kilpailevan toiminnan kieltäminen ja kilpailukieltosopimus

Osana uskollisuusvelvoitettaan työntekijä on työsuhteen kestäessä velvollinen välttämään kilpailevaa toimintaa. Työsuhteen kestäessä työntekijä ei ole oikeutettu tekemään toiselle, tai harjoittamaan itse toimintaa, joka voidaan katsoa hyvän tavan vastaiseksi kilpailuteoksi. Kilpailevan toiminnan rajoituksen ei voi katsoa kuitenkaan tarkoittavan, että työnantajalla olisi yksinoikeus työntekijänsä työvoimaan. Esimerkiksi osa-aikatyötä tekevällä tai lomautetulla työntekijällä on lähtökohtaisesti oikeus hakeutua toiselle työnantajalle ammattinsa mukaisiin töihin, ellei työtehtävien erityisluonne aseta tälle rajoituksia. TSL 3:3 §:ssä hyvän tavan vastaiseksi kilpailuteoksi täsmennetään nimenomaan toiminta, joka työntekijän asema ja työn luonne huomioon ottaen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa. Pelkkä vahingon mahdollisuus ei tee toiminnasta edellä mainittua. Säännöksen vastaiseksi ei katsota myöskään toimintaa, josta työnantaja on ollut tietoinen jo työsuhdetta solmittaessa. On myös mahdollista, että työnantaja ja työntekijä sopivat oikeudesta kilpailevaan toimintaan työsuhteen aikana. (Kairinen ym. 2011, 480.)

Tapauksessa KKO:2012:91 ratkaistavana oli autoliikkeen esimiesasemassa työskennelleen työntekijän syyllistyminen kilpailevaan toimintaan. Työntekijä oli ostanut ja myynyt useita autoja omaan lukuunsa vastoin yhtiön käytäntöjä. Ratkaisun perusteluissa KKO toteaa työntekijän työskennelleen yhtiössä esi-



miesasemassa. Hänellä on näin ollen ollut korostettu velvollisuus noudattaa yhtiön ohjeita. Työntekijän toiminnan kokonaisarvioinnin perusteella KKO katsoi työntekijän toiminnan ilmeisesti vahingoittaneen yhtiötä ja sitä pidettävän hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.

E erityisen painavasta, työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehdä kilpailukieltosopimus (TSL 5 §). Sopimuksella voidaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehdä kilpailukieltosopimus kilpaillevan työnantajan kanssa, tai harjoittaa kilpailevaa toimintaa omaan lukuunsa työsuhteen päättymisen jälkeen korkeintaan kuuden kuukauden ajan. Jos työntekijän voidaan katsoa saavan kilpailusopimuksen aiheuttamasta sidonnaisuudesta kohtuullisen korvauksen, voidaan sopimus tehdä enintään vuodeksi.

Tapauksessa KKO:2003:19 ratkaistavana oli, oliko kiinteistövälitysliike X Oy:n työntekijä syyllistynyt kilpailukieltosopimuksen rikkomiseen. Työntekijä oli työsuhteen alkaessa sitoutunut kuuden kuukauden ajan työsuhteen päättymisestä lukien olemaan mm. vastaanottamatta kiinteistövälitystoiminnan toimeksiantoja kiinteistövälitysliikkeen asiakkailta. Työntekijä oli muutamaa päivää työsuhteen alkaessa myöhemmin rekisteröity kiinteistövälitystoimintaa harjoittavan Y Oy:n hallituksen jäseneksi ja toimitusjohtajaksi. Y Oy oli ottanut hoitaakseen toimeksiantoja, joista X Oy:llä oli myyntitoimeksiantosopimus. X Oy vaati työntekijää näiden toimien perusteella suorittamaan kilpailunrajoituslausekkeen mukaisen korvauksen. KKO katsoi työsuhteen alkaessa sopimuslausekkeen työsuhteen alkaessa tarkoittamaksi kilpailukieltosopimukseksi, jonka tekemiseen edellytettiin työsuhteeseen liittyvää erityisen painavaa syytä. Ratkaisussaan KKO kuitenkin katsoi kilpailukieltosopimuksen olleen lain vastaisena mitätön. Ratkaisun perusteluissa KKO totesi muun muassa, ettei kiinteistövälitysala kuulu sellaisiin hallituksen esityksessä tarkoitettuihin toimialoihin, joissa harjoitetaan tuotekehitys-, tutkimus- tai muuta vastaavaa toimintaa ja joissa sen vuoksi olisi sellaista tietämystä ja tietotaitoa, jota vastaavalla alalla toimivilla muilla työnantajilla ei olisi yleisesti käytössä. KKO ei pitänyt kiinteistövälitysalaan lähtökohtaisesti alana, jolla olisi selkeästi tarvetta kilpailusyistä pitää salassa omaa

tietämystään, tietotaitoaan tai asiakastietoja. Kilpailukieltosopimuksen ollessa lainvastainen ei työntekijälle muodostunut korvausvelvollisuutta.

#### 5.4 Liike- ja ammattisalaisuudet

Keskeinen osa uskollisuusvelvoitetta on myös työntekijän kielto ilmaista ulkopuolisille työnantajansa ammatti- ja liikesalaisuuksia. Työntekijä ei ole oikeutettu työsuhteen kestäessä ilmaisemaan ulkopuolisille, tai käyttämään itse hyödykseen työnantajan ammatti- tai liikesalaisuuksia. (TSL 3:4§). Kielto on voimassa myös työsuhteen päättymisen jälkeen, jos työntekijä on saanut tietonsa oikeudettomasti. Työsopimuslain mukaan liike- ja ammattisalaisuus on työntekijän omalle työnantajalle kuuluva salaisuus. Laki ei kuitenkaan määrittele, millaiset asiat tulkitaan ammatti- tai liikesalaisuuksiksi. Ne voivatkin olla vaikkapa teknistä tai taloudellista tietoa, asiakasrekistereitä, tietoa työmenetelmistä tai yrityksessä käytännön kautta syntynyttä kokemuksellista tietoa. Keskeistä tulkinnalle liike- tai ammattisalaisuudeksi on, että tiedolla tai sen paljastamisella tulee olla objektiivisesti arvioiden merkitystä työnantajalle. (Kairinen ym. 2011, 483).

Uskollisuusvelvoitteen ohella liikesalaisuutta suojataan lailla sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa. SopMenL 4 §:n mukaan kukaan ei saa oikeudettomasti hankkia tai yrittää hankkia tietoa liikesalaisuudesta eikä käyttää tai ilmaista näin hankkimaansa tietoa hankkiakseen itselleen tai toiselle etua, tai vahingoittaakseen toista. Suojaa saavat niin työsuhteessa hankitut, elinkeinonharjoittajan puolesta suoritetuissa tehtävissä saadut, kuin kolmannelta osapuoleltakin tietoon tulleet liikesalaisuudet, tekniset esikuvat ja –ohjeet.

#### 5.5 Sopimaton käytös

Työntekijän sopimattomalla käytöksellä tarkoitetaan Koskisen mukaan yleisesti paheksuttavaa menettelyä, joka kohdistuu työnantajaan, asiakkaisiin tai työtovereihin. Työoikeuden näkökulmasta käytös on sopimatonta sen tapahtuessa työntekijän ominaisuudessa. Jos työntekijän asema työnantajan palveluksessa

ei erityisesti edellytä asianmukaista käytöstä myös vapaa-aikana tai jos teolla ei ole välitöntä vaikutusta työntekijän kykyyn tehdä työtä tai työnantajan olosuhteisiin, ei muualla kuin työssä tapahtunutta sopimatonta käytöstä voida pitää työsuhteen kannalta yhtä ratkaisevana. (Koskinen, Nieminen, Valkonen, 2003, 150.)

Sopimaton käytös tulkitaan lojaliteettivelvoitteen rikkomiseksi. Käytös voi kohdistua työvelvoitteen tai työpaikan järjestystä koskevien yleisten määräysten rikkomiseen, mutta pelkkä sopimaton käytös voi muodostua perusteeksi työsuhteen päättämiseksi. TSL:n yleissäännös asettaa työntekijälle velvollisuuden noudattaa toimissaan asemansa perusteella kohtuuden mukaista menettelyä. Säännös ei viittaa esim. hyvään ammattitapaan, vaan kohtuuteen. Se jättääkin soveltajan ratkaistavaksi, millaista menettelyä työntekijältä voidaan kulloinkin vaatia (Kairinen ym. 2011, 779.) Työsääntöjen ja työehtosopimusmääräysten lisäksi työntekijän edellytetään toki noudattavan hyvään tapaan perustuvia käyttäytymissääntöjä (Koskinen ym. 2003, 151).

Sopimaton käytös ilmenee tavallisesti esimerkiksi riitaantumisenä tai muuten epäasiallisena menettelynä muita työyhteisön jäseniä tai yrityksen asiakkaita kohtaan. Sopimattoman käytöksen määrittely tulee tehdä tapauskohtaisesti. Sopimattomuuden määrittely vaihtelee mm. työntekijän aseman ja ammattialan mukaan. Sopimattomuuden määrittelyssä olennaista on myös työnantajan toiminnan arviointi suhteessa työntekijään.

#### 5.5.1 Työntekijän asema sopimattoman käytöksen mittarina

Työyhteisössä ylemmällä tasolla työskentelevillä lojaliteettivelvollisuus on laajempi kuin alemmalla tasolla työskentelevillä (Kairinen ym. 2011, 480). Kun työntekijän toimenkuvaan sisältyy työnantajan edustamista, projektien johtamista ja asiakassuhteiden hoitamista, työsuhteessa on piirteitä, joiden perusteella työntekijän voidaan edellyttää nauttivan erityistä luottamusta työnantajalta, asiakailta ja alaisilta. Tällöin epäasiallinen käyttäytyminen vapaa-ajallakin voi muodostaa työsuhteen päättämisperusteen (Pesonen 2012, 226). Samoin työn-

tekijän ammattialalla on vaikutusta sopimattomuuden määrittelyyn. Valtion virkamiesten sekä kunnallisten viranhaltijoiden on lain mukaan (Valtion virkamieslaki 750/1994 ja laki kunnallisista viranhaltijoista 304/2003) toimittava vapaaajallakin oman virka-asemansa ja tehtäviensä mukaisesti. Sopimaton käytös em. tehtävissä voi ilmetä vaikkapa julkisesti esitettyinä mielipiteinä tai asenteina. Kun tietynlainen käytös voi olla tavalliselle kansalaiselle sallittua, saattaa se virka-aseman perusteella muuttua sopimattomaksi. Viranhaltijan työnkuva voi olla sellainen, että se edellyttää erityistä huolellisuutta, luotettavuutta ja kykyä suhtautua tasapuolisesti erilaisiin asioihin ja ihmisiin. Näissä tapauksissa myös työntekijän vapaa-ajan käytön, mielipiteiden ja lausumien pitää vastata veronmaksajien, yleisön, asiakkaiden ja kuluttajien odotuksia sekä työnantajan vaatimuksia. Tällaisia ammatteja ovat mm. poliisi- ja oikeushallinnon toimet sekä opetustyön ja kirkon virat. (Pesonen 2012, 228).

Valtioneuvoston apulaisoikeuskanslerin (AOK) 19.12.2002 antamassa ratkaisussa tutkittavana oli kärjätuomarin käyttäytyminen rikosasioitten istunnossa. Kärjäoikeuden tuomarin oli koettu käyttäytyneen epäasiallisesti niin syyttäjiä, todistajia kuin asianomistajiaakin kohtaan. AOK totesi kärjätuomarin käyttäytymisessä olleen piirteitä, jotka oli perustellusti voitu kokea loukkaaviksi. AOK totesi edelleen virkamiehiltä odotettavan asemansa ja tehtävänsä mukaista käyttäytymistä. Oikeuden puheenjohtajan tehtävä tuomiovallan edustajana asetti käyttäytymiselle korostettuja vaatimuksia ja epäasiallinen käytös saattoi johtaa epäilyihin lainkäytön puolueettomuutta ja asianmukaisuutta kohtaan. Varsinaisesta loukkaamistarkoituksesta ei tuomarin kohdalla ollut kuitenkaan näyttöä, joten käyttäytyminen ei aiheuttanut muita toimenpiteitä kuin tuomarin huomauttamisen virkamiehen aseman ja tehtävien edellyttämästä käytöksestä hänen toimiessaan kärjäoikeuden käsittelyn puheenjohtajana.

### 5.5.2 Sopimaton käytös sosiaalisessa mediassa

Lojaliteettivelvoitteen vastainen käytös on sitä myös sosiaalisessa mediassa. Näin toteutunut sopimaton käytös saattaa kuitenkin tulla ilmi muutoin tapahtu-

nutta toimintaa helpommin. Lojaliteettivelvoitteen vastaista toimintaa on esimerkiksi työnantajan parhaaminen työntekijän toimesta öisessä grillijonossa. Kyseinen toiminta johtaa harvemmin työoikeudellisiin seuraamuksiin, eikä tapahtunutta yleensä jälkikäteen muistella. Asetelma on toinen, jos työntekijä esittää parhaavat kommenttinsa vaikkapa Facebookissa. Viestistä jää jälki, joka voi myöhemmin toimia todisteena viestin tuottajaa vastaan, Anu Kaisko huomauttaa Työ, terveys, turvallisuus-lehdelle antamassaan haastattelussa. Kaiskon mukaan työnantaja voi tulkita lähetä-painikkeen käyttämisen osoittavan vakaasti harkittua tahtotilaa, joka on eri asia kuin kiukuspäissä lausuttu mielipide. (Sanemann, R-L. 2012).

Laissa säädetty yksityisyyden suoja rajaa työnantajan mahdollisuuksia valvoa työntekijän toimintaa myös sosiaalisessa mediassa. Työntekijän lojaliteettivelvoitteen vastainen viestintä tuleekin työnantajan tietoon usein kollegan toimittaessa kopion ao. viestistä työnantajalle. Palvelualojen ammattiliiton aluepäällikkö Niina Koivuniemi kertoo Helsingin Sanomille antamassaan haastattelussa valtaosan liiton tietoon tulleista tapauksista ilmenneen työnantajalle juuri työtoverin toimesta (Martelius, K. 2011).

Epälojaali sanankäyttö tulee arvioida kokonaisuutena. Arvioitaessa tulee huomioida mm. työntekijän motiivit, asian julkittomisen tapa sekä työntekijän ja työnantajan toiminta kokonaisuudessaan. Työntekijä voi esimerkiksi esittää vahingollisen väitteen työnantajaa, työtovereita, asiakkaita tai työnantajan tuotteita kohtaan. Tällaisen menettelyn voidaan katsoa olevan välittömästi työnantajaa vahingoittavaa. (Tiilikka 2013, 240) Samoin voi tulkita, jos työntekijä käyttäytyy epäasiallisesti työnantajan asiakkaita tai muita sidosryhmiä kohtaan. Sosiaalisessa mediassa pätevät samat hyvän käytöksen säännöt kuin työelämässä yleensäkin. Työnantaja voi kohtuudella odottaa työntekijänsä viestivän hyvän tavan mukaisesti ja lojaliteettivelvoitettaan noudattaen erityisesti työnantajansa edustajana toimiessaan. Työntekijän voi olettaa reagoivan asianmukaisesti ja asiallisesti esim. sosiaalisen median palvelun kautta tuleviin, negatiivissävytteisiin asiakaspalautteisiin. Työntekijältä odotetaan yleensäkin korkeampaa

sietokykyä suhteessa ulkopuolisiin tahoihin, kuten asiakkaisiin (Kairinen ym. 2011, 779).

Yksityishenkilönä tapahtunut viestintä ylittää sopimattomuuden määritelmän työnantajan näkökulmasta harvemmin kuin jos viestintä on tapahtunut työaikana tai työnantajaa edustaen joko organisaation nimissä tai organisaation liitettävänä yksityishenkilönä. Työntekijän kommentoidessa työnantajaansa, ammattialaansa tai työtehtäviinsä liittyviä keskusteluja yksityishenkilön ominaisuudessa on tärkeää ilmaista, ettei hän edusta siinä kohdin työnantajaansa. Pesosen mielestä työroolia ei kuitenkaan ole mahdollista täysin erottaa yksityisestä (PP 2013.)

### 5.5.3 Sopimattomat mielipiteet

Julkisesti esimerkiksi sosiaalisessa mediassa esitetyt sopimattomat mielipiteet voivat johtaa joko työoikeudellisiin tai joissain tapauksissa rikosoikeudellisiinkin seuraamuksiin. Kyseinen toiminta voidaan katsoa lojaliteettivelvoitteen vastaiseksi, vaikka mielipiteet eivät kohdistuisi suoranaisesti työnantajaan. Sopimaton kirjoittelu voi vahingoittaa työnantajaa myös heikentämällä sidosryhmien tai yleisön luottamusta yritykseen. Yrityksen niin kutsuttu goodwill-arvo voi alentua ja johtaa esimerkiksi yleisön paheksunnasta johtuvaan asiakaskatoon. (Tiilikka 2013, 240.)

Jos työntekijän havaitaan tunnistettavasti esittävän ennakkoluuloisia tai vihamielisiä mielipiteitä tiettyä etnistä, kansallista tai uskonnollista ryhmää kohtaan, voi kansainvälinen työnantajayritys puuttua työntekijänsä mielipiteisiin. Puuttuminen edellyttää, että asiayhteydestä on pääteltävissä työnantajayhtiö ja ao. yhtiö ilmoittaa kotisivuillaan yrityksen ja sen henkilöstön noudattavan kaikessa toiminnassaan yhdenvertaisuutta. Kansainvälisen ja monikulttuurisen yrityksen tulee lähtökohtaisesti kyetä nauttimaan arvostusta kaikilla markkina-alueillaan ja siksi sen henkilöstön tulee olla sitoutunut eri uskontojen tai kansallisuuksien arvostamiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun. Työntekijän julkinen, esimerkiksi

internetissä ilmennyt rasistinen käytös on ristiriidassa sen menettelyn kanssa, mitä työntekijältä voidaan kohtuudella odottaa. (Pesonen 2012, 231)

Seuraavassa tapauksessa monikansallisen yrityksen työntekijän työsopimus oli purettu lojaliteettivelvoitteen rikkomisen ja luottamuspujan takia. Työntekijä oli esittänyt televisio-ohjelmassa esiintyessään mm. sopimattomiksi katsottavia ja rasistisia mielipiteitä maahanmuuttajataustaisia henkilöitä kohtaan.

(TT 2011-17) Työntekijä oli esiintynyt vapaa-aikanaan television viihdeohjelmassa. Työntekijä oli heti ohjelman alussa ilmoittanut työnantajansa nimen. Työntekijä oli ohjelmassa muun muassa vastannut juontajan hänelle esittämiin maahanmuuttajia ja eri kulttuuritaustoista tulevia ihmisiä koskeviin kysymyksiin järjestelmällisesti tavalla, joka voitiin tulkita syrjiväksi ja rasistiseksi. Edelleen työntekijä oli ohjelmassa myöntänyt toimineensa työnantajansa palveluksessa epärehellisesti, muun muassa varastamalla työnantajaltaan ja liioittelemalla tiiminsä saavutuksia esimiehilleen, täsmentämättä kuitenkaan työnantajaansa tarkemmin. Työnantajan yrityskuva oli näin muodostunut ohjelmassa epäedulliseksi ja työntekijän menettely oli samalla vaarantanut työnantajan asiakassuhteita ja vahingoittanut työnantajan mainetta.

Työntekijä oli siten toiminnallaan rikkonut työnantajan ja työntekijän välisessä sopimussuhteessa edellytettävän luottamuksen ja sopimussuhteeseen liittyvän lojaliteettivelvollisuuden. Työnantajalta ei näissä olosuhteissa ollut voitu kohtuudella edellyttää työntekijän työsuhteen jatkamista. Työnantajalla oli ollut tuomios-ta ilmenevissä olosuhteissa irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettu erittäin painava syy työntekijän työsopimuksen purkamiseen. (Ään.)

Ratkaisun perusteluissa Työtuomioistuin toteaa rasismien ja suvaitsemattomuuden olevan työntekijäyrityksen arvojen vastaisia. Työntekijä oli lisäksi työsopimuksessaan ja tämän jälkeenkin sitoutunut vuosittain noudattamaan yrityksen kulloinkin voimassa olevia eettisiä arvoja ja ohjeita. Työntekijä oli menettelyllään rikkonut näitä arvoja ja ohjeita saattamalla oman etunsa ja yrityksen edut ristiriitaan.

Lojaliteettivelvoitteen vastaiseksi voidaan katsoa myös muun kuin kansainvälisen yrityksen palveluksessa olevan työntekijän esimerkiksi jotakin vähemmistöryhmää loukkaava kirjoittelu sosiaalisessa mediassa. Epälojaaliuden määrittelyssä työnantajaa kohtaan näkisin olennaisena työntekijän suhteen työnantajaan nähden sosiaalisen median palvelussa. Jos työntekijä ei ole liitettävissä työnantajayritykseen, eikä ole esimerkiksi työsopimuksessaan sitoutunut työnantajan mahdollisesti luomiin arvoihin tai eettiseen ohjeistukseen, ei työntekijäl-

le voi nähdäkseni koitua työoikeudellisia seuraamuksia epäasiallisen kirjoittelun perusteella.

Sopimattomaksi katsottavia mielipiteitä voi ilmaista sanallisen muodon ohella esimerkiksi video- tai valokuvalla. Suomalainen kansanedustaja sai eduskunnan puhemieheltä perustuslain mukaisen huomautuksen lokakuussa 2013. Kansanedustajaa huomautettiin hänen kuvattuaan eduskunnassa vieraanaan olleen henkilön lehterillä tekemän natsitervehdyksen ja jaettuaan kuvan Facebookissa. Puoluehallitus erotti yksimielisesti kansanedustajan puolueesta muutamaa päivää myöhemmin puolueen vastaisen toiminnan perusteella. (Tyysniemi, M., Saarinen, J., Pohjanpalo, O. 2013. Orjala, A. 2013.)

#### 5.5.4 Sopimaton käytös työsuhteen päättämisen perusteena

Sopimaton käytös työsuhteen päättämisperusteena perustuu lojaliteettivelvoitteen laiminlyöntiin. Työsopimuslain mukaan työsuhteen päättäminen on mahdollista joko irtisanomalla tai purkamalla työsuhteen. Purkamiseen vaaditaan tärkeä syy, eikä työsuhteen irtisanominenkaan ole mahdollista työntekijästä johtuvasta syystä, ellei syy ole erityisen painava. Arvioitaessa irtisanomiskynnyksen ylittymistä sopimattoman käytöksen perusteella tulee huomioida itse käyttäytyminen, sen aste sekä -kohde, ja työnantajalle aiheutettu vahinko. Arviointiin vaikuttaa myös se, missä määrin työntekijällä voidaan katsoa olleen aiheutta sopimattomaan käytökseen suhteessa työnantajan toimintaan. (Kairinen ym. 786.)

Työntekijän voidaan odottaa käyttäytyvän asiallisesti ja lojaliteettivelvoitteensa mukaisesti työnantajansa ohella asiakkaita ja työyhteisön muita jäseniä kohtaan. Vuonna 2009 uutisoidussa tapauksessa irtisanomiskynnys ylittyi työtöveeriin kohdistuneen epäasiallisen käytöksen perusteella. Metalliyhtiön työntekijä perusti työtöveerinsä nimissä Facebook-profiilin ja käytti profiilia työkaverinsa kiusaamiseen. Profiili oli perustettu omalla ajalla ja sitä oli päivitetty sekä työttä vapaa-ajalla. Työnantajan saatua kiusaamisen tietoonsa kiusanneen työn-



tekijän työsuhde purettiin. Metalliliitto ei uutisen mukaan edes harkinnut työsuhteen purun riitauttamista teon räikeiden vuoksi. (Mansikka, Heli 2012.)

Helsinkiläinen lastenhoitaja irtisanottiin työstään elokuussa 2011 lojaliteettivoitteen vastaisen käytöksen perusteella. Päiväkodissa hoidettavien lasten vanhempien mielestä lastenhoitaja kirjoitti liian avoimesti seksistä blogissa omalla nimellään. Lastenhoitaja mm. julistautui nymfomaaniksi ja kertoi haluavansa pitää samanaikaisesti useita seksikumppaneita. (Pystynen, V., Pyhäranta O. 2013.)

Ko. lastenhoitajan irtisanominen on herättänyt mediassa runsaasti keskustelua. Pohdintaan on noussut mm. lastenhoitajan oikeudet sanan- ja ilmaisunvapautteen. Lähtökohtaisestihan työntekijällä on oikeus yksityiselämäänsä ja tämän nojalla esimerkiksi edellä mainitun kaltaisen blogin pitämiseen. Kyseisessä tapauksessa suurimmaksi kysymykseksi nousee lastenhoitajan toimialan luonne ja se seikka, että päiväkodin tulee nauttia lasten vanhempien luottamusta saadakseen ja pitääkseen asiakkaansa. Lastenhoitaja on menettelyllään vaarantanut tämän luottamussuhteen. Kyseistä lastenhoitajaa oli huomautettu avoimesti seksiä käsittelevän blogin ja toimialan luonteen vaatiman käyttäytymisen välistä ristiriidasta, mutta lastenhoitaja oli tästä huolimatta halunnut jatkaa blogin kirjoittamista omilla kasvoillaan ja omalla nimellään. Hoitajan voi mielestäni katsoa toiminnallaan vähentäneen työnantajan arvoa muiden silmissä ja siten vaarantaneen yrityksen toimintaedellytykset. Koskisen mukaan irtisanomiskynnyksen voi katsoa tässä tapauksessa ylittyneen, koska lastenhoitaja on jatkanut blogin kirjoittamista tietoisena toimintansa aiheuttamasta problematiikasta. Vanhemmat eivät ole pystyneet tuntemaan tarvittavaa luottamusta lastenhoitajaa kohtaan tämän toiminnan perusteella. Koskinen huomauttaa, että irtisanomisperuste on muodostunut em. tapauksessa nimenomaan toimialan luonteesta johtuen. Jos työntekijä olisi työskennellyt esim. kaupan alalla, ei irtisanomisperustetta olisi voitu katsoa syntyvän. (SK 2013.)

Sopimaton käytös sosiaalisessa mediassa on Suomessakin yhä useammin työsuhteen päättämisen syynä. Koskisen mukaan tapauksia on kuitenkin verrattain vähän verrattuna muihin päättämisperusteisiin nojautuviin irtisanomisiin. Yleisin

syy irtisanomiselle henkilökohtaisesta syystä on edelleen luottamuspuula, joka voi aiheutua esimerkiksi työntekijän epärehellisestä käytöksestä työnantajaa kohtaan (SK 2013.)

Oikeuskäytäntöä sopimattoman käytöksen sosiaalisessa mediassa synnyttämistä riidoista on vielä verrattain vähän. Palvelualojen ammattiliiton varapuheenjohtaja Kaarlo Julkusen mukaan liiton käsittelyssä on tällä hetkellä noin 600 työoikeudellista riitaa. Sosiaaliseen mediaan liittyviä tapauksia on ollut viime vuosina kaikkiaan n. 30-40 kappaletta ja näistäkin osassa sopimaton käytös sosiaalisessa mediassa on ollut ainoastaan osa asiakokonaisuutta. Tuomioistuinkäsittelyyn tapauksista etenee vain harva. Jotta hyväksyttävälle toiminnalle sosiaalisessa mediassa saataisiin määritettyä rajat, Julkunen toivookin jatkossa useamman tapauksen etenevän riidan asteelle ja aina tuomioistuinkäsittelyyn saakka. (Julkunen, K. Haastattelu. 9.10.2013.)

#### 5.5.5 Vahingonkorvausvastuu

Sosiaalisen median palveluissa tehdyistä tai aiheutetuista vahingoista voi muodostua vahingonkorvausvastuu samoin perustein kuin reaali maailmassakin. Sananvapauslaki määrittelee yleisön saataville toimitetun viestin sisällöstä aiheutuneen vahingon korvaamiseksi noudatettavan vahingonkorvauslain säädöksiä. (Pesonen 2013, 224.)

Vahingonkorvauslain 2:1 §:n mukaan toiselle tahallisesti tai tuottamuksellisesti vahingon aiheuttanut on sen velvollinen myös korvaamaan. Sosiaalisen median käyttäjä saattaa aiheuttaa viestinnällään vahinkoa palvelun muille käyttäjille, palveluntarjoajalle tai työnantajalleen. Käyttäjällä on pääsääntöisesti vastuu omasta toiminnastaan. Jotta tekijä voitaisiin tuomita vahingonkorvausvastuuseen, tulee aiheutunut vahinko kyetä näyttämään toteen.

Seuraavassa tapauksessa (Helsingin käräjäoikeus 6492/2011) helsinkiläisen koruliikkeen työntekijä oli ennen työsuhteensa päättymistä perustanut Facebookiin työnantajaa boikotoivan ryhmän. Ryhmän perustamisen ohella työntekijä

esitti kritisoivia mielipiteitä työnantajansa henkilöstö- ja työsuhteepolitiikasta internetin keskustelupalstoilla. Työnantaja vaati työntekijältä vahingonkorvausta.

Koruliike vaati myyjältä 5000 euron vahingonkorvausta lojaliteettivelvollisuuden rikkomisen aiheuttamasta vahingosta, kun työntekijä oli perustanut työnantajan boikottiryhmän. Työntekijä vetosi sananvapauteensa. Helsingin kärjäoikeus linsjasi helmikuussa 2011 antamassaan tuomiassa, että työntekijällä on oikeus esittää työnantajaansa kohdistuvaa kritiikkiä, mutta hänen on pitädyttävä työnantajalle haitallisesta menettelystä. Oikeus totesi, että työntekijän kirjoituksessa kuvaamat tapahtumat olivat liittyneet todellisiin tapahtumiin eivätkä ne siten olleet työnantajan väittämällä tavalla perättömiä. Kärjäoikeuden mukaan perustuslain tarkoittama sananvapaus ei estä vahingonkorvausvelvollisuuden syntymistä internetiin toimitetusta kirjoituksesta. Boikottiin kehottaminen oli työsopimuslain vastaista eikä sananvapaus kumoa vahingonkorvausvelvollisuutta, joka voi syntyä myös lojaliteettivelvoitetta rikkomalla. Työntekijää ei määrätty maksamaan korvauksia, koska työnantaja ei esittänyt näyttöä nettiboikottikampanjan aiheuttamasta vahingosta. Koruliike ei valittanut tuomiosta.

(Pesonen 2013, 199).

Sananvapauden nojalla työntekijällä on oikeus osallistua ammattialaansa tai työnantajaansa sivuavaan keskusteluun esimerkiksi internetin keskustelupalstalla myös kritisoivaan sävyyn. Edellä kuvatussa tapauksessa työntekijän on nähdäkseni katsottu kuitenkin toimineen internetissä vahingontuottamistarkoituksessa. Näin ollen hän on toiminnallaan rikkonut lojaliteettivelvoitettaan työnantajaansa kohtaan.

Vahingonkorvauslain 3:1 §:ssä määritellään ns. isännänvastuu. Työnantaja on velvollinen korvaamaan vahingon, jonka työntekijä työssä virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa. Lähtökohta korvausvelvollisuudelle sopimusvelvoitteen täyttämisen yhteydessä on se, että sopimusosapuolelle (esim. asiakkaalle) aiheutuneesta vahingosta korvausvelvolliseksi katsotaan sopimuskumppani eli työnantaja. Korvattavaksi voisi tulla vaikkapa kirjanpitoyrityksen työntekijän työllään asiakasyritykselle tuottama vahinko. Vahingon tulee tietysti olla näytetty toteen. Jos työnantajalle syntyy korvausvastuu, voi työntekijä puolestaan olla velvollinen korvaamaan työnantajalleen työssä aiheuttamastaan vahingosta kohtuulliseksi katsottavan määrän. Kohtuullisuutta arvioitaessa tulee huomioida vahingon suuruus, vahingon kärsineen tarve, teon laatu sekä vahingonaiheuttajan asema ja muut olosuhteet. (Kairinen ym. 2011, 689.)

## 6 SANANVAPAAUS TYÖELÄMÄSSÄ

### 6.1 Työntekijän sananvapaus

Ihmis- ja perusoikeuksien mukainen sananvapaus, samoin kuin yksityisyyden suoja ovat voimassa myös työelämässä. EIT on mm. tapauksen Heinisch vs. Saksa (21.7.2012) ratkaisun perusteluissa katsonut sananvapautta turvaavan EIS 10 artiklan soveltuvan sananvapauden arviointiin työntekijän ja työnantajan välisessä suhteessa. Ratkaisun perusteluissa EIT totesi katsoneensa virkamiehiä koskeneissa tapauksissa artiklan ulottuvan yleisesti työpaikoille. Artiklan katsottiin soveltuvan myös yksityisoikeudellisiin työsuhteisiin valtion sananvapauden turvaamisvelvollisuuden koskiessa myös yksityishenkilöiden välisiä suhteita.

Aiemmin käsitelty työntekijän ja virkamiehen lojaliteettivelvoite työnantajaa kohtaan kuitenkin rajoittaa työntekijän sananvapautta sekä työpaikoilla että vapaa-aikana. Julkiseen keskusteluun osallistuttaessa on tietysti kunnioitettava toisen kunniaa ja yksityiselämää. Huomioitavaa on myös edellä todettu työnantajan valta omistusoikeuden nojalla määrätä omistamiensa viestintävälineiden käytöstä, mikä puolestaan vaikuttaa työntekijän mahdollisuuteen käyttää sananvapautta. (Pesonen 2013, 180-181.)

### 6.2 Virkamiehen sananvapaus

Virkamiehen sananvapaus työtä sivuavien aiheiden tiimoilta on lähtökohtaisesti laajempi kuin yksityisen sektorin palveluksessa olevilla työntekijöillä. Koskisen mukaan sananvapauden käyttämisen voidaankin katsoa suorastaan kuuluvan virkamiehen velvollisuuksiin. (SK 2013.) Yksityisoikeudellisella työsopimussuhteella ei ole samanlaista yhteiskunnallista vaikutusta kuin verovaroin rahoitetuilla ja kansalaisten sekä veronmaksajien etuihin ja oikeuksiin vaikuttavilla virkatoimilla. Virkamiehien käyttäytymisvelvollisuus ei ensisijaisesti kohdistukaan työnantajaan, vaan hallinnon tai palveluita käyttävien tahojen asiakkaisiin. Työn-

tekijän vapaus yksityisen työnantajan toimien, tuotteiden tai palveluiden arvostelemiseen on lähtökohtaisesti suppeampi kuin vapaus arvostella viranomais-toimintaa. Virkamiehen sananvapauden käyttäminen voi aiheuttaa seuraamuk-sia vain harvoin, jos julkisuudessa esitetyt väitteet ovat totuudenmukaisia. (Tii-likka 2013, 239.)

### 6.3 Sananvapauden rajoittaminen

Pesosen mukaan työntekijällä on oikeus sananvapauteensa. Työnantajalla vas-taavasti on oikeus siihen reagoida, mikäli sananvapaudella loukataan esimer-kiksi yrityksen, henkilökunnan, tai asiakkaiden oikeuksia. (Pesonen 2013, s. 180.) Sananvapauden käyttämiseen nivoutuu kiinteästi vastuu. Väärinkäyttämi-nen voi aiheuttaa vahingonkorvausvaatimuksia tai rikosoikeudellisia seuraa-muksia. Lisäksi se saattaa vaikuttaa työntekijän työsuhteeseen aiheuttamalla esim. ojentamista, puhuttelua, huomautusta tai varoituksen. Pahimmillaan myös työsuhteen päättämisen irtisanomalla tai purkamisen kautta. (Pesonen 2012, 231.) Työntekijän sananvapautta voidaan rajoittaa luvussa 3 kuvatun mukaises-ti, mutta ainoastaan lain sallimisissa rajoissa. Työnantaja ei siis voi esimerkiksi tulkita, että TSL 3:1 §:ssä säädetty työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittava menettely oikeuttaisi rajoittamaan työntekijän sananvapautta vapaa-ajalla. (Tii-likka 2013, 234, 239.)

Suomessa esimerkiksi poliisihallinto on suhtautunut melko ankarasti poliisien sananvapauden käyttöön. Poliisihallinto on avannut omia sivustoja sosiaaliseen median palveluihin, mutta yksittäisten poliisien esiintymistä mediassa omalla nimellään tai nimimerkilläkään ei ole kuitenkaan pidetty sopivana, jos kirjoituk-set ovat sivunneet ammattiin liittyviä asioita.

Seuraavassa esimerkissä lehteen kirjoitelleen poliisin ja hänen esimiestensä välille on syntynyt erimielisyyttä kirjoitusten sisällöstä. Esimiehet ovat ohjeista-neet poliisin hyväksyttämään lehtikirjoituksensa ennen julkaisua esimiehellä. Tämä on merkinnyt virkamiehen sananvapauden rajoittamista ennakoon. Ku-ten edellä todettu, työnantajan direktio-oikeuden ei voida katsoa ulottuvan työn-

tekijän tai virkamiehen vapaa-aikaan, mutta kyseisessä tapauksessa poliisi on ilmaissut ammatinsa nimimerkissään ja toiminut virkavelvollisuuden vastaisesti käsitellessään poliisiasioita kirjoituksissaan. Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisun mukaan poliisimiehelle onkin tässä tapauksessa voitu antaa varoitus virka-aseman mukaisen käytöksen unohtamisesta ja virkavelvollisuuksien vastaisesta toiminnasta.

#### **KHO 1.8.2001/1727**

Poliisimies X oli kirjoittanut paikalliseen ilmaisjakelulehteen artikkelipalstalle ”Malmin poliisin piiristä” pakinoita muun muassa nimimerkillä ”Kysyy kummastellen Malmin Poliisi”. X:n esimies oli antanut kirjoitusten toimittamisesta kyseiseen lehteen muun muassa määräyksen, että palstalle lähetettävässä kirjoituksessa tuli olla esimiehen, hänen sijaisensa, tai muun päällystön hyväksymismerkintä. Kun esimiehen antamat määräykset eivät koskeneet nimenomaisesti X:n virkatehtävien hoitamista eikä määräysten noudattamista myöskään ollut valvottu, X ei ollut jättänyt noudattamatta valtion virkamieslain 14 §:n 1 momentissa tarkoitettuja työnjohto- ja valvontamääräyksiä siten, että hänelle tuolla perusteella oli voitu antaa kirjallinen varoitus.

Vaikka kyseisellä pakinapalstalla ei julkaistu poliisin viralliseksi katsottavia kannottoja, x:n olisi tullut ymmärtää, että lehden lukijalle oli perustellusti voinut syntyä mielikuva siitä, että pakinat kuvasivat poliisin piirissä yleisesti vallitsevia käsityksiä, ja että kysymys olisi myös poliisin viralliseksi tarkoitettuun tiedotustoiminnasta. Samoin X:n olisi tullut käsittää, että allekirjoituksella ”Kysyy kummastellen Malmin Poliisi” varustettua kirjoitusta ei voitu pitää tavanomaisena yksityishenkilön mielipidekirjoituksena. Kirjoituksen sisältö huomioon ottaen X ei ollut käyttäytynyt virka-asemansa ja -tehtäviensä edellyttämällä tavalla. Hän oli siten toiminut vastoin virkavelvollisuuksiaan. Poliisilaitoksen päätös, jolla X:lle oli tuolla perusteella annettu kirjallinen varoitus, ei ollut lainvastainen.

(Pesonen 2012, 228.)

Korkein hallinto-oikeus siis katsoi, ettei poliisimies X:lle annettua varoitusta oltu voitu perustella sillä, että hän ei ollut hyväksyttänyt kirjoitustaan päällystöllä. Poliisimiehen artikkelipalstalle toimittama kirjoitus kuitenkin käsitteli asiattomaan sävyyn vähemmistöryhmien asemaa Suomessa. Ratkaisun mukaan artikkelipalstan otsikointi saattoi antaa kuvan poliisipiirissä yleisesti vallitsevasta käsityksestä. Virka-asemaan viittaavaan nimimerkkiin nähden poliisimiehen kirjoitusta ei voitu myöskään pitää tavanomaisena yksityishenkilön mielipidekirjoituksena. (Tiilikka 2013, 250.) KHO katsoikin varoituksen antamisen poliisimiehelle olleen oikeutettu virkavelvollisuuden rikkomisen perusteella.

#### 6.4 Sananvapauden rajat työsuhteessa

Työntekijällä voidaan siis katsoa olevan sama oikeus perustuslaissa turvattuun sanan- ja ilmaisunvapauteen kuin kenellä tahansa muulla kansalaisella. Näin siitä huolimatta, että ilmaisu ei olisi työnantajan toivoma. (Kairinen ym. 2011, 211). Työntekijän sananvapauden suhteessa työnantajaan voi sanoa olevan laajimmillaan työntekijän esiintyessä vapaa-ajallaan, yksityishenkilönä ja ilmoittamatta asemaansa tai työnantajaansa. Sananvapaus on taas suppeimmillaan, kun työntekijä viestii työtehtävissä työaikana ja edustaen työnantajaansa (Tiilikka 2013, 243.)

Arvioidessaan työntekijän sananvapauden rajoja suhteessa työnantajan toimintaan EIT on Tiilikan mukaan pitänyt merkittävinä rajanvetokriteereinä muun muassa julkaistun tiedon yleistä merkitystä, julkaistun tiedon oikeellisuutta, työntekijän toiminnan motiiveja sekä työnantajan sananvapauden käytöstä kärsimää haittaa. Työntekijän motiivien arvioinnissa ratkaisevana on pidetty sitä, onko työnantajaa haittaavan sananvapauden käytön tavoitteena ollut yleistä etua palveleva tarkoitus vaiko henkilökohtaiseen hyötyyn tai koston tähtäävä tarkoitus, jonka suoja on edelliseen nähden heikompi (Tiilikka 2013, 251.)

## 7 SOSIAALISEN MEDIAN PELISÄÄNNÖT

### 7.1 Taustaa sosiaalisen median pelisäännöille

Sosiaalisen median suosio on kasvanut suuresti viime vuosina. Se onkin nykyään osa monen työssä käyvän arkea. Vaikka varsinaista viestintään tai sosiaalisen median käyttöön keskittyvää työlainsäädäntöä ei Suomessa olekaan, voidaan samojen työelämän pelisääntöjen katsoa olevan yleistasolla voimassa myös sosiaalisessa mediassa. Jotta väärinkäytöksiltä ja epäselvyydeltä palveluiden käytössä vältyttäisiin, on työnantajan jo lain edellyttämänä luotava työpaikalle sosiaalisen median pelisäännöt. Ohjeistuksen ydin on kertoa työntekijöille, mitä työpaikalla saa ja mitä siellä ei saa tehdä. Samoin tulee muodostaa linjaukset sille, miten sosiaalisessa mediassa viestitään työnantajan edustajana ja kenellä on oikeus ylipäätään edustajana toimia.

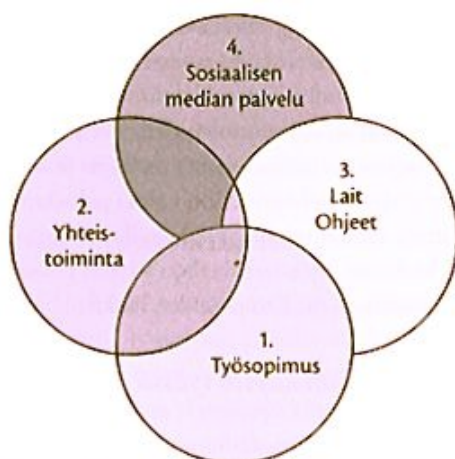
Jos työpaikalle ei ole laadittu ohjeita sosiaalisen median käyttöön, ei työnantaja voi edellyttää työntekijän ymmärtävän palvelun käyttöön liittyviä tietoturvaohjeita tai palvelun käytölle mahdollisesti asetettuja rajoituksia. Asianmukaisesti laadittuja ja henkilökunnalle tiedotettuja ohjeita taas on noudatettava samoin kuin muitakin työpaikan sääntöjä. (Pesonen 2013, 185.) Pelisääntöjen puuttuessa työntekijän voi olla vaikea arvioida, onko esim. sosiaalisen median käyttö sallittua työaikana. Jos käyttö ei ole sallittua tai siihen suhtaudutaan varovasti, tulee ohjeistuksessa perustella myös syyt rajoitteille. Työ, terveys, turvallisuuslehdelle antamassaan haastattelussa Tarja Jussila toteaa sosiaalisen median ohjeistuksen laatimisen olevan organisaatiolle suoranainen vakuutus. Ilman pelisääntöjä organisaatio on suuressa riskissä ajautua ongelmiin. (Sannemann, R-L. 2012.)

### 7.2 Sosiaalisen median pelisäännöt organisaatiolle

Suomalaisissa yrityksissä sosiaalisen median ohjeistuksia on otettu käyttöön verrattain vähän. Ohjeistusten tarpeen ja määrän voi kuitenkin odottaa lähivuo-



sina lisääntyvän. Yleisohjeita pelisääntöjen luomiseksi ei voi antaa, vaan ohjeistus on suunniteltava ja laadittava organisaatiossa toimialan luonteen mukaan. Pesosen suorittaman kyselyn mukaan osa organisaatioista on ohjeistuksessaan antanut yleisiä ohjeita sosiaalisen median käyttöön sekä linjannut palvelun, organisaation ja henkilöstön osallistumisen periaatteita. Toisissa organisaatioissa taas on pidetty viisaimpana laatia ohjeistuksia, joissa yleisten linjausten ohella on ohjeistettu myös yritystä ja sen toimialaa koskevia erityisiä seikkoja ja käsitelty myös tietosuojaa, tietoturvaa ja maineenhallintaa sivuavia kysymyksiä. (Pesonen 2013, 238). Organisaatioiden päätettäväksi jää, millä tavoin ne osallistuvat tai rohkaisevat henkilöstöään sosiaalisen median käyttöön. Suhtautuminen voi olla positiivisen kannustava, kielteinen tai välinpitämätön (PP 2013.) Sosiaalisen median pelisäännöt muodostuvat työsopimuksen ehtojen, yhteistoimintamenettelyn, lainsäädännön, työnantajan antamien ohjeiden ja palvelun käyttöohjeiden yhteensovituksena. (Kuvio 2).



Kuva 6.3. Sosiaalisen median pelisäännöt työsuhteessa muodostuvat työsopimuksen ehdoista, yhteistoimintamenettelystä, lainsäädännöstä, työnantajan ohjeista ja palvelun käyttöehdoista.

Kuvio 2. Sosiaalisen median pelisääntöjen tekijät (Pesonen 2013, s. 186)

### 7.2.1 Lainsäädännölliset lähtökohdat

Pelissäntöjä luotaessa tulee ottaa huomioon lain asettamat oikeudet ja rajoitukset. Pelissäntöissä tulee huomioida työsopimuslain, tekijänoikeuslain, sähköisen viestinnän tietosuojalain, henkilötietolain sekä lain yksityisyyden suojasta työelämässä vaikutukset pelissäntöihin (Sosiaalisen median juridiset pelissäntöt-koulutus. Hankintajuristit 2013, jatkossa SMJP 2013). Kuten edellä on todettu, työsopimuslain mukainen lojaliteettivelvoite rajoittaa työntekijän toimintaa myös sosiaalisessa mediassa ja työnantajan direktio-oikeus antaa vastaavasti työnantajalle määräysvallan mm. työn suorittamistavasta. Työnantajan tulee ohjeistusta laatiessaan huomioida myös tasapuolisen kohtelun vaatimus työntekijöitään kohtaan.

### 7.2.2 Ohjeistuksen sisältö

Ohjeistuksessa on hyvä huomioida ainakin kaksi näkökulmaa: sosiaalisen median uhat ja mahdollisuudet. Mahdollisuuksia ovat mm. asiakassuhteiden ylläpito ja markkinointi sekä hyvän yrityskuvan ylläpitäminen. Uhkia taas sekä sisäiset, käyttäjien luomat, että ulkopuolelta, esim. sidosryhmien taholta tulevat uhat (SMJP 2013). Hyvin laadituissa sosiaalisen median ohjeissa määritetään, mitkä yrityksen palveluista viedään sosiaaliseen mediaan. Samoin tulee määrittellä henkilöt, joilla on oikeus perustaa organisaation yhteisöprofiileja ja kenellä oikeus yritystä palveluissa edustaa. Ohjeistuksessa on määriteltävä sosiaalisen median palveluita työkseen hoitavien velvollisuudet ja vastuut sekä annettava ohjeet siihen, millaisia asioita ja millä tavoin voi työnantajan edustajana kommentoida. Ohjeistuksessa tulisi käsitellä tietoturva- ja tietosuojavaatimukset sekä työntekijän oikeudellinen vastuu palvelun käyttäjänä. Suositeltavaa on myös määrittää rajat työaikana tapahtuvalle kohtuulliselle käytölle sekä ottaa kantaa siihen, onko työnantajan tarjoamalla sähköpostiosoitteella luvallista kirjautua palveluun. Työnantaja voi kieltää työntekijää mainitsemasta työnantajaansa tai työtehtäviään sosiaalisessa mediassa, koska näiden ei voida katsoa olevan osa työntekijän henkilötietoja. Näin toimittaessa työnantajan tulee ohjeistuksessa

ilmaista, ettei organisaation nimeä saa yhdistää työntekijän nimeen sekä yksilöidä ne henkilöt, jotka voivat esiintyä palveluissa yrityksen työntekijöinä. (Pesonen 2013, 241. Pesonen 2013.)

Ohjeissa tulee ottaa huomioon kaikki ne työntekijäryhmät, jotka mediaa käyttävät. Ohjeistuksella ei ole tarkoituksenmukaista tai mahdollistakaan rajoittaa työntekijän sananvapautta tai yksityiselämää. Tarkoitus on työtä ohjaavien suositusten ohella lähinnä muistuttaa henkilöstöä velvoitteista, jotka heitä työntekijöinä muutenkin sitovat. (Pesonen 2013, 155, 240.)

### 7.2.3 Käsittely

Lain mukaan mm. sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteista sekä työntekijän sähköpostia ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittelystä tulee neuvotella yhteistoimintamenettelyssä. Yhteistoimintamenettelyä sovelletaan yrityksissä, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 (Yhteistoimintalaki1:2§.) Myös tätä pienempien yritysten on käsiteltävä ohjeet työpaikan kuulemismenettelyssä työntekijöiden kanssa ennen käyttöönottoa (Pesonen 2013, 156).

### 7.2.4 Käyttöönotto ja perehdytys

Pesosen mukaan tärkeintä ohjeistuksen luomisessa on käytösääntöjen asianmukainen tiedottaminen henkilökunnalle. Sen on oltava niin perusteellista, että kaikki työyhteisön jäsenet tiedostavat, millainen menettely sosiaalisessa mediassa on sallittua, millainen kiellettyä, tai ei-toivottavaa. Jos ohjeistus laaditaan ja käsitellään yksikkötasolla ennen lopullista hyväksymistä ja käyttöönottoa, on merkittävä osa ohjeistukseen perehdyttämisestä jo tehty. (Pesonen 2013, 238.)

### 7.3 Sosiaalisen median työsopimuslausekkeet

Työnantaja voi lisätä jo työsopimukseen lausekkeen koskien käyttäytymistä sosiaalisessa mediassa. Lausekkeet voivat olla esimerkiksi seuraavan sisältöisiä:

Työntekijä sitoutuu olemaan ilmaisematta työnantajasta ja työsuhteesta johtuvia asioita mediassa ilman työnantajan nimenomaista suostumusta.

tai

Työntekijä sitoutuu siihen, että työnantajasta voidaan puhua mediassa ainoastaan positiiviseen sävyyn. Työnantajan mainetta ja julkisuuskuvaa tulee lausunnoissa vaalia.

(SMJP 2013.) Jälkimmäinen sopimuslausekkeista menettäne merkityksensä ainakin luvussa 5.6 kuvatuissa tilanteissa, joissa työntekijän lojaliteettivelvoitteen työnantajaansa kohtaan voidaan katsoa rauenneen.

## 8 YHTEENVETO

Sosiaalinen media on yleistyessään noussut osaksi lähes jokaisen yrityksen arkipäivää ainakin jollain tasolla. Sosiaalisen median käytöstä johtuvat ristiriidat työpaikoilla liittyvät usein siihen, onko työntekijöiden koettu käyttäneen sosiaalisen median palveluja liiaksi työajalla ja näin laiminlyöneen velvoitettaan työntekoon. Ristiriidat voivat liittyä myös mm. yrityksen maineenhallintaan esimerkiksi työntekijän epälojaalin sanankäytön tai muuten työnantajaa vahingoittavan toiminnan seurauksena. Työnantajan määräysvalta ei lähtökohtaisesti ulotu työntekijän vapaa-aikaan, mutta työntekijän on kaikessa toiminnassaan, myös yksityiselämässään, muistettava lojaliteettivelvoitteen työantajaa kohtaan.

”Sen lauluja laulat, kenen leipää syöt”, kuuluu vanha sanonta. Seppo Koskinen kiteytti syyskuussa antamassaan haastattelussa työntekijän lojaliteettivelvoitteen tähän lauseeseen. Juuri tästähän lojaliteettivelvoitteessa on pohjimmiltaan kysymys. Työntekijä palkataan työsopimussuhteeseen nimenomaan edistämään työnantajan etua, ei toimimaan sen vastaisesti. Sosiaalista mediaa käyttäessään, kuten muussakin toiminnassaan, työntekijän on muistettava, kuka leivän hänen pöytänsä tuo ja miten hänen tämä kaikissa toimissaan tulee huomioida.

Työntekijän hyväksyttävälle toiminnalle sosiaalisessa mediassa luodaan vielä rajoja. Medioissa on keskusteltu runsaasti siitä, pitäisikö lainsäädäntöä päivittää sosiaalisen median käytön yleistymisen myötä. Lähtökohtaisesti tälle ei ole tarvetta, sillä jo olemassa oleva lainsäädäntö on voimassa myös sosiaalisessa mediassa. Lain soveltaminen vain tapahtuu uudessa ympäristössä. Oikeuskäytäntöä työntekijöiden sosiaalisen median käytöstä aiheutuneista ristiriitatilanteista on vielä verrattain vähän, mutta uskon määrän lisääntyvän lähivuosina. Tapausten saavuttaessa oikeussalit myös rajanveto sopivan ja sopimattoman toiminnan välillä selkiytyy.

Sosiaalisen median suurin etu, mutta samalla myös suurin uhka, on nähdäkseni palvelun yhteisöllisyys. Yhteisöllisyys tekee sosiaalisesta mediasta houkuttele-

van ja tehokkaan, mutta samalla myös hyvin petollisen välineen. Yhteisöllisyys innostaa käyttäjiä jakamaan ja kommentoimaan julkaisuja laajalti palvelun näennäisen yksityisyyden samalla madaltaessa julkaisukynnystä. Monelta palvelun käyttäjältä tuntuu hämärtyneen harkintakyky heidän tuottaessaan ja jakaessaan sisältöjä palveluissa. Harkinta kuitenkin olisi enemmän kuin paikallaan. Kun sisältö on kerran laitettu sosiaalisen median palveluun, voi sisältö parhaimmillaan tai pahimmillaan olla jopa tunneissa kaikkien Internetin käyttäjien saatavilla. Asiaton, alun perin ehkä vitsiksiin tarkoitettu kommentti saattaa karata tuottajaltaan kuin ilmapallo taivaalle. Kuten Pesonen korostaa:

Sosiaalinen media saattaa olla viestintävälineenä rinnastettavissa joukkotiedotusvälineisiin ja siksi siinä esitetyt lausumat tulee arvioida tarkkaan.

(Pesonen 2012, s. 222).

## LÄHTEET

### Kirjallisuus ja tieteelliset aikakausjulkaisut

Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 15.-17.painos. Helsinki: Tammi.

Kairinen, M. Koskinen, S. Nieminen, K. Ullakonoja, V. Valkonen, M. P. 2011. Työoikeus. 3. painos. Helsinki: WSOYpro.

Koskinen, S. Nieminen, V. Valkonen, M. 2003. Työsuhteen päättäminen. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Koskinen, S. Ullakonoja, V. P.2012. 3. Painos. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki: Edita.

Pesonen, P. 2013. Sosiaalisen median lait. Helsinki: Lakimiesliiton kustannus.

Pesonen, P. 2012. Yritysviestinnän säännöt. Helsinki: Edita.

Saarinen, M. 2012. Työsuhteen pelisäännöt. 7. Painos. Helsinki: Talentum.

Tiilikka, P. 2013. Sananvapaus ja lojaliteettivelvollisuus työsuhteessa. Julkaisussa Lakimies. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen aikakauskirja 2/2013. Helsinki: Suomalainen lakimiesyhdistys.

### Virallislähteet

Euroopan ihmisoikeussopimus 63/1999.

Euroopan ihmisoikeustuomioistuin 21.7.2011

Kansalaisyhteiskunnan ja poliittisten oikeuksien koskeva kansainvälinen yleissopimus 8/1976.

Korkein oikeus 2005:16, 3.2.2005, VA2003/142 (Finlex).

Korkein oikeus 2012:91, 6.11.2012, S2010/478 (Finlex).

Korkein oikeus 2003:19, 20.3.2003, S2001/884 (Finlex).

Laki sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa 22.12.1978/1061.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.

Tekijänoikeuslaki 8.7.1961/404.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työtuomioistuin TT:2011-17, 10.2.2011, R 90/10 (Finlex).

Vahingonkorvauslaki 31.5.1974/412.

Valtioneuvoston oikeuskansleri 19.12.2002 17/50/02 (Finlex).

## Muut lähteet

Digitoday 2012. Twitter ylitti 200 miljoonan rajapyykin. Viitattu 7.8.2013. <http://www.digitoday.fi/mobiili/2012/12/19/twitter-ylitti-200-miljoonan-kayttajan-rajapyykin/201244045/66>.

Helsingin poliisi 2013. Internetiin liittyviä rikoksia ja ohjeita niiden hoitamiseen, Viitattu 30.11.2013. <http://www.poliisi.fi/poliisi/helsinki/home.nsf/pages/250807F3CADA90E5C2257A7E00329664?opendocument>

LinkedIn 2013. About LinkedIn. Viitattu 7.8.2013. <http://press.linkedin.com/about>.

Mansikka, Heli 2012. Metallimies törttöili Facebookissa työsuhteensa. Viitattu 7.8.2013. [http://yle.fi/uutiset/metallimies\\_torttoili\\_facebookissa\\_tyosuhteensa/5906692](http://yle.fi/uutiset/metallimies_torttoili_facebookissa_tyosuhteensa/5906692).

Martelius, K. 2011. Facebook-potkujen takana usein kanteleva työkaveri. Viitattu 7.8.2013. <http://www.hs.fi/kotimaa/artikkeli/Facebook-potkujen+takana+usein+kanteleva+ty%C3%B6kaveri/1135263245233>.

Orjala, Anne 2013a. Viitattu 23.10.2013. [http://yle.fi/uutiset/perussuomalaisten\\_james\\_hirvisaari\\_erotettiin\\_puolueesta/6866554](http://yle.fi/uutiset/perussuomalaisten_james_hirvisaari_erotettiin_puolueesta/6866554).

Orjala, Anne 2013b. Facebookin tulos koheni ja käyttäjämäärä nousi. Viitattu 7.8.2013. [http://yle.fi/uutiset/facebookin\\_tulos\\_koheni\\_ja\\_kayttajamaara\\_nousi/6615093](http://yle.fi/uutiset/facebookin_tulos_koheni_ja_kayttajamaara_nousi/6615093).

Pystynen, V., Pyhäranta O. 2013. Miksi pitäisi tyytyä vain yhteen kumppaniin. Viitattu 7.8.2013. <http://www.hs.fi/paivanlehti/24012013/elama/Seksibloggari+Miksi+pit%C3%A4isi+tyyty%C3%A4+vain+yhteen+kumppaniin/a1358952387403>.

Sannemann, R-L. 2012. Älä lavertele netissä työnantajasta. Työ Terveys Turvallisuus . Viitattu 7.8.2013. [ww.ttl.fi/partner/ttt/ttt\\_4\\_2012/ala\\_lavertele\\_netissa\\_tyonantajasta/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/partner/ttt/ttt_4_2012/ala_lavertele_netissa_tyonantajasta/sivut/default.aspx)

Tyysniemi, M., Saarinen, J., Pohjanpalo, O. 2013. Puhemies antoi Hirvisaarelle huomautuksen. Viitattu 23.10.2013. <http://www.hs.fi/politiikka/a1380763881635>.

YouTube 2013. Youtube statistics. Viitattu 7.8.2013. [www.youtube.com/t/press\\_statistics](http://www.youtube.com/t/press_statistics).



## Haastattelukysymykset (Työoikeuden professori Seppo Koskinen, 16.9.2013)

- Millaisia haasteita sosiaalinen media luo työnantajalle?
- Entä työntekijälle?
- Milloin henkilö viestii työntekijän roolissa, entä yksityishenkilönä? Voiko tälle määrittää rajanvetoa?
- Millaisia rajoitteita lojaliteettivelvoite luo työntekijän viestintään?
- Onko työntekijällä oikeus purkaa pettymystään esim. työsuhteen päättämistapauksissa sosiaalisessa mediassa? Miten määritellään sopivan ja epäsopivan käytöksen raja em. tilanteissa?
- Miten lojaliteettivelvoite rajaa työntekijän sanan- ja ilmaisunvapautta sosiaalisessa mediassa? Voiko lojaliteettivelvollisuuden katsoa joissain tapauksissa rauenneen esim. työnantajan toimien vuoksi?
- Mm. Suomen poliisi on ottanut melko kielteisen kannan työntekijöidensä viestintään sosiaalisessa mediassa. Kuinka pitkälle työnantajalla on oikeus valvoa työntekijöidensä vapaa-ajan viestintää sosiaalisessa mediassa?
- Voiko työnantaja kieltää työntekijää mainitsemasta työnantajaansa tai työtehtäviään sosiaalisessa mediassa?
- Onko työntekijällä oikeus kieltäytyä edustamasta työnantajaansa omalla nimellään/omilla kasvoillaan sosiaalisessa mediassa? Millä perustein?
- Kuinka paljon Suomessa irtisanotaan/puretaan työsopimuksia sopimattoman käytöksen perusteella? Entä muualla maailmassa?
- Onko määrä lisääntynyt sosiaalisen median myötä?
- Kuinka suuri osa ko. irtisanomisista on liittynyt sopimattomaan käyttäytymiseen nimenomaan sosiaalisessa mediassa?
- Millaisia tapauksia tietoon on tullut?
- Onko tapauksia riitautettu? Onko tapauksissa päästy sovintoon? Millainen määrä sosiaaliseen mediaan liittyvistä potkuista on todettu laittomiksi?

- Onko työntekijöitä tuomittu vahingonkorvauksiin ao. käytöksen perusteella?
- Entä työnantaja irtisanomistilanteessa?
- Helsinkiläinen lastenhoitaja irtisanottiin elokuussa 2011 hänen kirjoittuaan muutaman kuukauden ajan julkista seksiblogia. Lastenhoitaja kirjoitti blogia omalla nimellään ja kasvoillaan. Lasten vanhemmat ottivat asian tiimoilta yhteyttä päiväkotiin ja vaativat ko. Hoitajan erottamista. Lastenhoitaja ei halunnut jättää bloginsa kirjoittamista, joten hänet irtisanottiin. Tapausta ei ilmeisestikään ole riitautettu, mutta olisiko sille voinut olla perusteita? <http://www.hs.fi/elama/a1358952387403> Olisiko irtisanominen ollut mahdollinen, jos hän olisi työskennellyt vaikkapa hotellin vastaanotossa tai muissa asiakaspalvelutehtävissä ja työtehtäviin olisi sisältynyt pääasiassa kohtaamisia aikuisten henkilöiden kanssa? Onko työnantajalla oikeutta puuttua työntekijänsä yksityiselämään tällä tavoin, ellei työntekijä työskentele juurikin lasten parissa, korkeassa asemassa tai tietyillä ammattialoilla, joissa odotetaan ehkä normaalia korkeampaa moraalialia?
- Mitä tulee erityisesti huomioida luotaessa sosiaalisen median strategiaa työpaikalle?
- Miten pitkälle työntekijän viestintätapaa tai –oikeutta voidaan ohjeistaa sosiaalisen median strategiassa?
- Voiko työnantaja kieltää työntekijää kommentoimasta työtehtäviinsä liittyviä asioita sosiaalisessa mediassa tai ohjeistaa, miten työntekijän olisi näihin reagoitava?
- Sosiaalisen median strategiaan sisältyvät “käyttö-pelissäännöt” eivät voi olla kovin pitkät tai yksityiskohtaiset, mitkä ovat kriittisimmät asiat, jotka työntekijöiden (ja työnantajan) roolista sosiaalisessa mediassa sääntöihin tulisi kirjata ylös?
- Työntekijä pitää työnantajansa edustajana ja osana työtehtäviään esim. blogia, twitter/Facebook-tiliä tms ja työsuhde päättyy. Kenellä on omistusoikeus ko. Palveluun ja esim. twiitteihin? Saako työntekijä jatkaa yksityishenkilönä esim. suosituksi noussutta blogia (mahdollisesti toisessa

palvelimessa tms.) tai voiko työnantaja tehdä joko itse näin, tai määrätä toisen työntekijänsä jatkamaan ko. sosiaalisen median palvelun käyttöä?

- Voiko työntekijä viedä blogin (tai muun palvelun) toisen työnantajan tarjoamaan työsuhteeseen? (jos sitä on tuotettu muualla kuin työnantajan tarjoamalla alustalla ja jatkossa tuotetaan omilla tai toisen työnantajan välineillä) ?

## Haastattelukysymykset (Asianajaja Pirkko Pesonen 15.10.2013)

### 1. Millaisia haasteita sosiaalinen media luo työnantajalle?

- Entä työntekijälle?
- Ovatko konfliktit työnantaja- ja työntekijätason välillä lisääntyneet sosiaalisen median myötä?
- Milloin henkilö viestii työntekijän roolissa, entä yksityishenkilönä? Voiko tälle määrittää rajanvetoa?
- Millaisia rajoitteita lojaliteettivelvoite luo työntekijän viestintään?
- Onko työntekijällä oikeus purkaa pettymystään esim. työsuhteen päättämistapauksissa sosiaalisessa mediassa? Miten määritellään sopivan ja epäsopivan käytöksen raja em. tilanteissa? Entä miten ilmaisun-, ja sananvapauden voidaan katsoa vaikuttavan työntekijän oikeuksiin
- Miten lojaliteettivelvoite rajaa työntekijän sanan- ja ilmaisunvapautta sosiaalisessa mediassa? Voiko lojaliteettivelvollisuuden katsoa joissain tapauksissa rauenneen esim. työnantajan toimien vuoksi?
- Mm. Suomen poliisi on ottanut tiukan kielteisen kannan työntekijöidensä viestintään sosiaalisessa mediassa. Kuinka pitkälle työnantajalla on oikeus valvoa työntekijöidensä vapaa-ajan viestintää sosiaalisessa mediassa?
- Voiko työnantaja kieltää työntekijää mainitsemasta työnantajaansa tai työtehtäviään sosiaalisessa mediassa?
- Onko työntekijällä oikeus kieltäytyä edustamasta työnantajaansa omalla nimellään/omilla kasvoillaan sosiaalisessa mediassa? Millä perustein?
- Helsinkiläinen lastenhoitaja irtisanottiin elokuussa 2011 hänen kirjoittuaan muutaman kuukauden ajan julkista seksiblogia. Lastenhoitaja kirjoitti blogia omalla nimellään ja kasvoillaan. Lasten vanhemmat ottivat asian tiimoilta yhteyttä päiväkotiin ja vaativat ko. Hoitajan erottamista. Lastenhoitaja ei halunnut jättää bloginsa kirjoittamista, joten hänet irtisanottiin.
- Tapausta ei ilmeisestikään ole riitautettu, mutta olisiko sille voinut olla perusteita? <http://www.hs.fi/elama/a1358952387403>

- Olisiko irtisanominen ollut mahdollinen, jos hän olisi työskennellyt vaikkapa hotellin vastaanotossa tai muissa asiakaspalvelutehtävissä ja työtehtäviin olisi sisältynyt pääasiassa kohtaamisia aikuisten henkilöiden kanssa? Onko työnantajalla oikeutta puuttua työntekijänsä yksityiselämään tällä tavoin, ellei työntekijä työskentele juurikin lasten parissa, korkeassa asemassa tai tietyillä ammattialoilla, joissa odotetaan ehkä normaalia korkeampaa moraalialaa?
- Mitä tulee erityisesti huomioida luotaessa sosiaalisen median strategiaa työpaikalle?
- Miten pitkälle työntekijän viestintätapaa tai –oikeutta voidaan ohjeistaa sosiaalisen median strategiassa?
- Voiko työnantaja kieltää työntekijää kommentoimasta työtehtäviinsä liittyviä asioita sosiaalisessa mediassa tai ohjeistaa, miten työntekijän olisi näihin reagoitava?
- Sosiaalisen median strategiaan sisältyvät “käyttö-pelissäännöt” eivät voi olla kovin pitkät tai yksityiskohtaiset, mitkä ovat kriittisimmät asiat, jotka työntekijöiden (ja työnantajan) roolista sosiaalisessa mediassa sääntöihin tulisi kirjata ylös?
- Voiko sosiaalisen median käyttöä koskevia sääntöjä ja työntekijän yksityisyyden suojaa sosiaalisessa mediassa peilata jotenkin työelämän tietosuojalakiin? Onko lakiin odotettavissa sosiaalista mediaa koskevia päivityksiä ?
- Second life-virtuaalimaailmassa operoidaan avattarilla, joiden luonti vaatii rekisteröitymisen omilla henkilötiedoilla. Jos työntekijä edustaa avattarellaan organisaatiotaan virtuaalimaailmassa, voiko työnantaja vaatia ko. avattaren käyttöoikeutta itselleen esim. irtisanomistilanteessa? Poikkeako käytäntö, jos avatar on luotu ennen kuin sitä on ryhdytty käyttämään organisaation edustajana tai se on luotu tätä nimenomaista tarkoitusta varten (mutta työntekijän henkilötiedoilla)?

- Työntekijä pitää työnantajansa edustajana ja osana työtehtäviään esim. blogia, twitter/Facebook-tiliä tms ja työsuhde päättyy. Kenellä on omistusoikeus ko. Palveluun ja esim. twiitteihin? Saako työntekijä jatkaa yksityishenkilönä esim. suosituksi noussutta blogia (mahdollisesti toisessa palvelimessa tms.) tai voiko työnantaja tehdä joko itse näin, tai määrätä toisen työntekijänsä jatkamaan ko. sosiaalisen median palvelun käyttöä?
- Voiko työntekijä viedä blogin (tai muun palvelun) toisen työnantajan tarjoamaan työsuhteeseen? (jos sitä on tuotettu muualla kuin työnantajan tarjoamalla alustalla ja jatkossa tuotetaan omilla tai toisen työnantajan välineillä)?

## **Haastattelukysymykset (Palvelualojen ammattiliiton 2. puheenjohtaja Kaarlo Julkunen 9.10.2013)**

1. Millaisia haasteita sosiaalinen media luo työnantajalle?
2. Entä työntekijälle?
3. Mm. Suomen poliisi on ottanut tiukan kielteisen kannan työntekijöidensä viestintään sosiaalisessa mediassa. Kuinka pitkälle työnantajalla on oikeus valvoa työntekijöidensä vapaa-ajan viestintää sosiaalisessa mediassa?
4. Voiko työnantaja kieltää työntekijää mainitsemasta työnantajaansa tai työtehtäviään sosiaalisessa mediassa?
5. Onko työntekijällä oikeus kieltäytyä edustamasta työnantajaansa omalla nimellään/omillaan kasvoillaan sosiaalisessa mediassa? Millä perustein?
6. Kuinka paljon PAM:in tietoon on tullut sopimattoman käytöksen vuoksi tehtyjä irtisanomisia vuosittain?
7. Onko määrä lisääntynyt sosiaalisen median myötä?
8. Kuinka suuri osa ko. irtisanomisista on liittynyt sopimattomaan käyttäytymiseen nimenomaan sosiaalisessa mediassa?
9. Millaisia tapauksia PAM:in tietoon on tullut?
10. Onko tapauksia riitautettu? Onko tapauksissa päästy sovintoon? Millainen määrä sosiaaliseen mediaan liittyvistä potkuista on todettu laittomiksi?
11. Onko työntekijöitä tuomittu vahingonkorvauksiin ao. Käytöksen perusteella?
12. Entä työnantajia irtisanomistilanteessa?
13. Helsinkiläinen lastenhoitaja irtisanottiin elokuussa 2011 hänen kirjoitettuaan muutaman kuukauden ajan julkista seksiblogia. Lastenhoitaja kirjoitti blogia omalla nimellään ja kasvoillaan. Lasten vanhemmat ottivat asian tiimoilta yhteyttä päiväkotiin ja vaativat ko. Hoitajan erottamista. Lastenhoitaja ei halunnut jättää bloginsa kirjoittamista, joten hänet irtisanottiin.
14. Tapausta ei ilmeisestikään ole riitautettu, mutta olisiko sille voinut olla perusteita?
15. Olisiko irtisanominen ollut mahdollinen, jos hän olisi työskennellyt vaikkapa hotellin vastaanotossa tai muissa asiakaspalvelutehtävissä ja työtehtäviin

olisi sisältynyt pääasiassa kohtaamisia aikuisten henkilöiden kanssa?  
<http://www.hs.fi/elama/a1358952387403>.