**Internetin käyttö työsuhteessa**

Työnantaja voi työnjohto-oikeuden nojalla määrätä tietoverkkojensa käytöstä. Työnjohto-oikeuden piiriin kuuluu esimerkiksi siitä päättäminen, minkä internetsivujen selailuun työnantajan verkkoyhteyttä saa käyttää. Työnantaja päättää myös työajan käytöstä eli vaikkapa siitä, saako internetiä ylipäänsä työaikana käyttää muuhun kuin työtehtävien hoitoon. Työnjohto-oikeuden ohella työnantajan määräysvaltaa tukee omistusoikeus. Työnantaja määrää omistamiensa laitteiden, kuten työpuhelimien ja -tietokoneiden, käytöstä. Omistusoikeuteensa vedoten työnantaja voi määritellä mihin tarkoitukseen ja millä tavalla laitteita käytetään. Työntekijä puolestaan saa laitteet käyttöönsä tietyin ehdoin, joita hän sitoutuu noudattamaan. Ehdot tulisikin esittää työntekijälle etukäteen. Vastaavasti, jos sääntöjä muutetaan, olisi muutoksista syytä tiedottaa hyvissä ajoin.

**Sähköpostin ja tietoverkon käytön pelisäännöt**

Yhteistoimintalain mukaan sähköpostin ja tietoverkon käytön yleiset periaatteet tulee käsitellä yhteistoiminnassa työnantajan ja työntekijöiden edustajien välillä (19 §). Neuvotteluvelvoite koskee säännöllisestä vähintään 30 työntekijää työllistäviä työnantajia. Myös muissa kuin yhteistoimintalain soveltamisalaan kuuluvissa tai alle 30 hengen yrityksissä työnantajan on suunniteltava sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteet ja ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluiksi. Kuulemisvelvoitteesta säädetään laissa yksityisyyden suojasta työelämässä (21 §). Sähköpostin ja internetin käytön pelisäännöt voidaan laatia esimerkiksi kirjallisen ohjesäännön muotoon. Samassa yhteydessä voidaan määritellä myös verkkoselailua koskevat säännöt.

**Internetin käytön valvonta työpaikalla**

Työntekijöitä ei saa valvoa keräämällä tai katsomalla verkkoselailusta syntyviä tunnistetietoja. Tietosuojavaltuutettu on sen sijaan katsonut, että työnantaja voisi estää tietyille nettisivuille pääsyn. Lisäksi tietoverkon käyttösääntöjen noudattamista voidaan valvoa työnjohdollisin keinoin. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että jos esimies huomaa työntekijän selailevan kiellettyä sivustoa, hän puuttuu asiaan. Ohjeiden vastaisesta menettelystä voidaan antaa varoitus.

**Työntekijän sananvapaus ja sosiaalinen media**

Sananvapaus on perus- ja ihmisoikeus. Työsuhteeseen liittyvät velvollisuudet voivat kuitenkin rajoittaa työntekijän tosiasiallista mahdollisuutta käyttää tätä oikeuttaan. Työsuhde perustuu luottamukseen ja työntekijän tulee välttää kaikkea sellaista toimintaa, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuudella vaadittavan menettelyn kanssa. Tämä lojaliteettivelvoite työnantajaa kohtaan on voimassa paitsi työaikana myös vapaa-ajalla. Työntekijän sananvapautta rajoittaa lisäksi työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksien ilmaisukielto.

Edellä on käsitelty työnantajan mahdollisuutta kieltää tai jopa estää tietyille nettisivuille pääsy. Kieltoa ei voi kuitenkaan ulottaa työntekijän vapaa-aikaan. Vaikka työnantajan laitteilla ja työaikana ei saisi käyttää esimerkiksi Facebookia, saa työntekijä käyttää palvelua vapaasti omilla laitteillaan työajan ulkopuolella. Hänen tulee kuitenkin muistaa työsuhteesta johtuvat velvoitteensa myös vapaa-ajalla. Työnantajan arvosteleminen tai työasioiden julkinen käsittely sosiaalisessa mediassa voi rikkoa lojaliteetti- ja salassapitovelvoitteita. Luottamussuhteen rikkoutuminen saattaa oikeuttaa jopa työsuhteen päättämiseen. Pääsääntöisesti vaaditaan kuitenkin aiempi varoitus vastaavasta menettelystä.

Helsingin seudun kauppakamarin lakimies Reetta Riihimäki