

Minulle on kevään aikana tullut monen mutkan kautta tietoon, että kollegani on tarkistanut valvontakameroista minun tulojani ja menoja työpaikalla. On perusteettomasti näin onnistuttu luomaan mielikuvaa siitä, että en ehkä pitäisi kiinni työajostani. Pidimme henkilöstöpalaverin esimieheni ja henkilökuntani kanssa aiheeseen liittyen ja puhuimme avoimesti asiasta. Mutta miten minun pitäisi suhtautua kollegani toimintaan ja kameravalvontaan ylipäätään?

Harmistunut ja närkästynyt

Kameravalvonta on työnantajan oikeus ja sille on asetettu laissa monia edellytyksiä. Kameravalvontaa varten työnantajan on nimettävä ne edustajansa, jotka sitä tekevät, jos työnantaja on yhtiö. Kysymyksessä tarkoitettussa tilanteessa kameravalvonta on monin osin lainvastaista. Esimies ei voi omin päin lähteä tutkimaan toisen esimiehen tekemisiä valvontakameran avulla. Valvontakamerajärjestelmäkään ei voi olla työpaikalla sellainen, että joku esimies voisi päästä omin päin tutkimaan valvontakameroita. Lisäksi kameravalvontaa voidaan tehdä vain sen tarkoituksen mukaisesti, joka sille on ilmoitettu.

Yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lain mukaan työnantaja saa toteuttaa jatkuvasti kuvaa välittävän tai kuvaa tallentavan teknisen laitteen käyttöön perustuvaa valvontaa (kameravalvonta) käytössään olevissa tiloissa työntekijöiden ja muiden tiloissa oleskelevien henkilökohtaisen turvallisuuden varmistamiseksi, omaisuuden suojaamiseksi tai tuotantoprosessien asianmukaisen toiminnan valvomiseksi sekä turvallisuutta, omaisuutta tai tuotantoprosessia vaarantavien tilanteiden ennaltaehkäisemiseksi tai selvittämiseksi. Kameravalvontaa ei kuitenkaan saa käyttää tietyn työntekijän tai tiettyjen työntekijöiden tarkkailuun työpaikalla. Käymälässä, pukeutumistilassa tai muussa vastaavassa paikassa tai muissa henkilöstötiloissa taikka työntekijöiden henkilökohtaiseen käyttöön osoitetussa työhuoneessa ei myöskään saa olla kameravalvontaa.

Työnantaja voi kuitenkin edellä kerrotun estämättä kohdentaa kameravalvonnan tiettyyn työpisteeseen, jossa työntekijöitä työskentelee, jos tarkkailu on välttämätöntä 1) työntekijän työhön liittyvän ilmeisen väkivallan uhkan tai hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen ilmeisen haitan tai vaaran ehkäisemiseksi; 2) omaisuuteen kohdistuvien rikosten estämiseksi ja selvittämiseksi, jos työntekijän tehtävän olennaisena osana on käsitellä arvoltaan tai laadultaan merkittävää omaisuutta, kuten rahaa, arvopapereita tai arvoesineitä; tai 3) työntekijän etujen ja oikeuksien varmistamiseksi ja kameravalvonta perustuu tarkkailun kohteeksi tulevan työntekijän pyyntöön.

Työnantajan tulee tiedottaa työntekijöille yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen kameravalvonnan alkamisesta, toteuttamisesta ja siitä, miten ja missä tilanteissa mahdollisia tallenteita käytetään sekä kameroiden sijainnista. Kameravalvonnasta ja sen toteuttamistavasta tulee myös ilmoittaa näkyvällä tavalla niissä tiloissa, joihin kamerat on sijoitettu. Työnantajalla on aina oikeus käyttää tallenteita esimerkiksi työsuhteen päättämisen perusteen toteennäyttämiseksi. Toisen esimiehen harjoittama kollegan valvonta ei voi kuitenkaan olla millään perusteella kameravalvonnan laillinen tarkoitus.