

Työnantajani soitti minulle ja ilmoitti, ettei ole tyytyväinen työsuoritukseeni. Hänen mukaansa olin usein lorvinut myymälän takaosan toimistohuoneessa netissä surffaillen sen sijaan, että olisin auttanut ruuhkautuneita kassoja. Työnantajani ei välittänyt vastaväitteistäni ja ilmoitti, että hän pystyy tarvittaessa todistamaan asian sekä että saan menettelyn jatkuessa potkut. Ensin ajattelin, että joku alaisistani on ilmiannon takana, mutta asiaa tarkemmin pohdittuani käsitin, ettei kukaan alaisistani – saatikka Virossa asuva työnantajani itse – voi tietää, mitä olen suljetussa toimistossa tehnyt, ja että työnantajani on täytynyt seurata toimiston ja kassojen tapahtumia näihin jokin aika sitten asennuttamiensa valvontakameroiden kautta. Pidin kameravalvontaa aiemmin hyvänä asiana, mutta nyt koen sen ahdistavana kyttäyksenä. Voinko tehdä asialle jotain vai onko minun vain hyväksyttävä valvonta?

*Isoveljen alainen*

---

Työnantaja saa yksityisyyden suojasta työelämässä säädetyn lain (työelämän tietosuojalaki) mukaan toteuttaa jatkuvasti kuvaa välittävää tai tallentavaa kameravalvontaa vain 1) työntekijöiden ja muiden tiloissa oleskelevien henkilökohtaisen turvallisuuden varmistamiseksi, 2) omaisuuden suojaamiseksi, 3) tuotantoprosessien asianmukaisen toiminnan valvomiseksi tai 4) edellä mainittuja vaarantavien tilanteiden ennaltaehkäisemiseksi tai selvittämiseksi.

Kameravalvonta on mahdollinen vain työnantajan käytössä olevissa tiloissa eikä valvontaa saa olla käymälässä, pukeutumistilassa tai muussa vastaavassa paikassa tai muissa henkilöstötiloissa taikka työntekijän henkilökohtaiseen käyttöön osoitetussa työhuoneessa.

Kameravalvontaa ei pääsäännön mukaan saa käyttää tietyn työntekijän tai tiettyjen työntekijöiden tarkkailuun työpaikalla. Työnantaja voi kuitenkin 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 tilanteessa, jossa työntekijän tehtävän olennaisena osana on käsitellä arvoltaan tai laadultaan merkittävää omaisuutta (kuten rahaa, arvopapereita tai arvoesineitä), tai 3) työntekijän etujen ja oikeuksien varmistamiseksi, jos kameravalvonta perustuu tarkkailun kohteeksi tulevan työntekijän pyyntöön ja asiasta on sovittu työnantajan ja työntekijän välillä.

Ennen kameravalvonnan käyttöönottoa työnantajan on selvitettävä työntekijöiden yksityisyyteen vähemmän puuttuvien keinojen käyttömahdollisuudet. Kameravalvonnan tulee olla välttämätöntä toimenpiteiden tarkoituksen saavuttamiseksi. Valvonnan avulla saatuja tallenteita saa laissa mainituin poikkeuksin käyttää vain siihen tarkoitukseen, jota varten tarkkailua on suoritettu. Työntekijöille on tiedotettava yt- tai kuulemismenettelyn jälkeen kameravalvonnan alkamisesta, toteuttamisesta ja siitä, miten ja missä tilanteissa tallenteita käytetään sekä kameroiden sijainnista, jos ne on kohdennettu työpisteisiin, joissa työskentelee työntekijöitä. Kameravalvonnasta ja sen toteuttamisesta on myös ilmoitettava näkyvällä tavalla niissä tiloissa, joihin kamerat on sijoitettu.

Jos työnantaja tai hänen edustajansa lain vastaisesti toteuttaa kameravalvontaa tai rikkoo säännöksiä kameravalvonnan avoimuudesta, voidaan hänet tuomita rangaistukseen työelämän tietosuojalain rikkomisesta, ellei teko samalla täytä esimerkiksi ankaramman rangaistusasteikon mukaan tuomittavan salakatselun tunnusmerkistöä.

Myymätiloissa on usein valvontakameroita, joita perustellaan muun muassa väkivallan uhall ja omaisuuden suojaamisella. Kameravalvonta on mahdollista esimerkiksi käsiteltäessä myymälän kassoilla rahaa, jonka määrä on merkittävä. Tällainen asianmukainen ja hyväksyttävien perusteiden toteutettu kameravalvonta on sallittua. Toimistotiloissa tilanne on toinen. Kysymyksessä olevassa tapauksessa valvontakamera oli asennettu suljettuun toimistoon ja se kuvasi jatkuvasti tietokoneella työtään tehnyttä esimiestä. Kameravalvontaa ei voida kyseisessä tilanteessa perustella väkivallan uhall tai muulla turvallisuus- tai terveysturvalla, sillä ulkopuolisilla ei ollut pääsyä toimistoon eikä siellä myöskään käsitelty arvoltaan merkittävää omaisuutta. Toteutetusta kameravalvonnasta ei ollut kuultu tai tiedotettu työntekijöitä ja kameravalvontaa oli ilmeisesti käytetty tietyn työntekijän tarkkailuun työpaikalla. Jos työnantaja ei suostu vapaaehtoisesti muuttamaan kameravalvontaa, asiasta joudutaan tekemään rikosilmoitus.