

En ny kameraövervakningslag

Den 1 augusti 2018 träder en ny kameraövervakningslag i kraft. Den nya kameraövervakningslagen ska ersätta den idag gällande Kameraövervakningslagen (2013:460). Anledningen till att det kommer en helt ny lagstiftning på detta område beror på att de regleringar som finns idag i den svenska lagstiftningen överlappar och i vissa fall strider mot den Dataskyddsförordning (GDPR) som trädde i kraft i maj 2018.

Tidigare har huvudregeln kring kameraövervakning varit att den som önskar kameraövervaka på allmän plats behöver ansöka om tillstånd hos Länsstyrelsen. Har en arbetsgivare velat övervaka en plats dit allmänheten inte har tillträde men där personal vistas har det som huvudregel krävts en överenskommelse mellan arbetstagarna och arbetsgivaren.

Den nya lagstiftningen kommer innebära en del förändringar. Det kommer inte längre finnas ett generellt tillståndskrav eller anmälningsskyldighet för kameraövervakning på allmän plats. Den nya lagen ska dock innehålla ett begränsat tillståndskrav för myndigheter eller andra fysiska och juridiska personer som utför viss typ av lagreglerad verksamhet av allmänt intresse och som vill kamerabevaka allmän plats. Hit hör till exempel skolverksamhet, kollektivtrafik, hälso- och sjukvårdsverksamhet. På de arbetsplatser som fortsättningsvis omfattas av tillståndskravet ska ett yttrande från skyddsombud, skyddskommitté eller organisation som företräder arbetstagarna på arbetsplatsen bifogas tillståndsansökan. Tillståndsmyndighet när den nya lagstiftningen träder i kraft blir Datainspektionen.

Vid kameraövervakning på övriga privata arbetsplatser eller av andra aktörer kommer det inte behöva träffas någon överenskommelse med arbetstagarna för att erhålla möjlighet att kameraövervaka. Här ska istället integritetsskyddet stärkas på ett annat sätt, nämligen genom att det i lagen uttryckligen anges att införandet av kameraövervakning omfattas av arbetsgivarens primärförhandlingsskyldighet i MBL. Arbetsgivaren ska alltså förhandla först innan beslut fattas om att en arbetsplats ska kameraövervakas.

Med anledning av denna primärförhandlingsskyldighet har Sveriges Ingenjörer tagit fram en checklista kring vad som kan vara bra för dig som förtroendevald att tänka på vid en förhandling med arbetsgivaren avseende kamerabevakning. Denna checklista är inte uttömmande och det kan såklart finnas särskilda saker som behöver iakttas på den enskilda arbetsplatsen. Om du har några frågor inför eller under en förhandling om kameraövervakning är du varmt välkommen att kontakta vår rådgivning på 08-613 80 00. Om dina medlemmar eller du som förtroendevald senare anser att arbetsgivaren bryter mot kameraövervakningslagen är det något som ska anmälas till Datainspektionen

och där kommer att hanteras som en fråga om felaktig kameraövervakning och felaktig personuppgiftshantering i strid mot GDPR.

Att kravet på överenskommelse tas bort i den nya lagen betyder dock inte att all kameraövervakning blir tillåten. Eftersom en film på en fysisk person är en personuppgiftsbehandling är det GDPR som ställer upp regler för detta. Enligt GDPR måste det finnas en laglig grund för personuppgiftsbehandling och oftast hamnar man under den lagliga grunden intresseavvägning. Detta innebär att det måste göras en intresseavvägning i det enskilda fallet mellan den personliga integriteten och den kränkning av den det innebär att bli kameraövervakad och det syfte som kameraövervakningen är tänkt att tillgodose. GDPR ställer också krav på att den som kameraövervakar sätter upp skyltar eller på annat sätt informera om övervakningen samt om i vilket syfte detta sker, hur länge uppgifterna lagras och vilka rättigheter de övervakade personerna har att få uppgifter raderade.

Checklista på frågor att reda ut i förhandling avseende kameraövervakning

- Vad är ändamålet med kameraövervakningen?
- Är ändamålet med kameraövervakningen dokumenterat? (Ändamålen med kameraövervakning ska vara särskilda, uttryckligt angivna och berättigade.)
- Hur ser arbetsgivarens intresseavvägning ut mellan ändamålet av kameraövervakningen och den personliga integriteten?
- Tycker ni som lokalfackliga att arbetsgivarens ändamål med kameraövervakningen är berättigade och rimliga?
- Tycker ni som lokalfackliga att arbetsgivarens intresseavvägning är rimlig?
- Kommer arbetsgivaren använda det inspelade materialet till något annat än det ursprungliga ändamålet?
- Hur länge sparas inspelat material?
- Sparas inspelat material längre än vad som är nödvändigt för det angivna syftet?
- Vilka har tillgång till materialet?
- Hur ska de registrerade (de som blir filmade) bli informerade om kameraövervakningen?
- Finns det några arbetsmiljöproblem, till exempel psykosociala, på er arbetsplats med anledning av kameraövervakning arbetsgivaren bör ta hänsyn till?
- Finns det risk att känsliga personuppgifter behandlas och hur hanterar arbetsgivaren det i sådant fall?