



Justitiedepartementet
103 33 Stockholm

En ny kamerabevakningslag SOU 2017:55

Utredningens förslag är i huvudsak en följd av dataskyddsförordningen GDPR som träder i kraft den 25 maj 2018. Den lagtekniska lösningen, att lagen uteslutande innehåller de särskilda regleringar som behövs vid kameraövervakning, och att därutöver gäller de tillämpliga bestämmelserna i GDPR och i förekommande fall dataskyddsdirektivet anser LO vara en praktisk lösning.

Utrymmet för nationella anpassningar av förordningen är inte stort. LO välkomnar att lagförslaget innehåller en nationell anpassning till den svenska arbetsmarknadsmodellen. För arbetsplatser som inte omfattas av tillståndskravet föreslås två nya bestämmelser. I 24 § en bestämmelse om förhandlingsskyldighet enligt MBL för arbetsgivaren innan beslut om kameraövervakning fattas och i 25 § införs en möjlighet att träffa kollektivavtal om annan utformning av förhandlingsskyldigheten.

LO välkomnar att det föreslås en anpassning till den svenska partsmodellen. Visserligen har LO och medlemsförbunden hävdat förhandlingsskyldighet för arbetsgivare i dessa situationer även i det nuvarande rättsläget. Men det är ändå viktigt att förhandlingsmodellen tydliggörs på det föreslagna sättet. LOs uppfattning, som stöds av betänkandet, är att kameraövervakning på arbetsplatser är vanligt förekommande och i ökande. Ofta utan att tillämplig lagstiftning följas, åtminstone på platser där tillstånd eller anmälan inte krävs. Den bristande tillämpningen beror enligt LOs uppfattning påfallande ofta på bristande kunskap om regelverket.

Tillsynsmyndighetens nuvarande, och kommande, möjligheter att övervaka lagstiftningen måste betraktas som minimala. De föreslagna bestämmelserna borde rimligen bidra till att tillämpningen av lagstiftningen förbättras. I artikel 6.1 i GDPR anges de rättsliga grunder som kan ligga till grund för en laglig behandling av personuppgifter. Tillägg eller inskränkning av dessa är inte tillåtna.

Samtycke från den anställde är alltså en grund för laglig kameraövervakning på arbetsplatsen. LO är väl medvetet om detta faktum men vill trots det med anledning härav betona följande.

Ett samtycke (som inte behöver vara skriftligt) från en anställd medför att kameraövervakning är tillåten. Men kraven på ett giltigt samtycke är höga när den som samtycker befinner sig i en beroendeställning eller i en utsatt position. Samtycket ska vara en frivillig, särskild och otvetydig viljeyttring från den övervakades sida. Samtycket ska också när som helst kunna tas tillbaks utan att den anställde upplever att det medför en nackdel för denne.

Utredningen Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44 s. 237 – 238) ansåg att ”en arbetstagare många gånger kan anses stå i en sådan beroendeställning till arbetsgivaren att det kan sättas i fråga om ett samtycke verkligen är frivilligt på det sätt som krävs i PUL”. Utredningen valde att ta bort regleringen om samtycke vid behandling av integritetskänsliga uppgifter och föreslog att annan rättslig grund ska föreligga för att sådan behandling ska vara tillåten. Utredningens förslag har som bekant inte resulterat i lagstiftning (ännu).

Ställningstagandet gäller i princip ännu och delas fullt ut av LO. Detta innebär att man vid tillämpning av lagen måste vara observant på förekommande samtycken och kritiskt granska dessa.

Med hälsning
Landsorganisationen i Sverige



Karl-Petter Thorwaldsson



Sofie Rehnström