



WHITE PAPER

Kamerabevakning på arbetsplatsen

Detta white paper handlar om kamerabevakning på arbetsplatsen.

När du läst igenom dokumentet hittar du fler mallar på samma tema i DokuMeras dokumentmallsbas under:

Alla mallar > Personal > Bevakning

www.dokumera.se

info@dokumera.se

KAMERABEVAKNING PÅ ARBETS- PLATSEN

Allmänt om kamerabevakning

Det krävs i regel inget tillstånd för att få införa kamerabevakning på arbetsplatsen. Det innebär dock inte att sådan bevakning kan ske på godtyckliga grunder. Arbetsgivaren är skyldig att efterleva kamerabevakningslagens bestämmelser, vilka kan sägas utgöra ett skydd för de bevakades integritet.

3

När får kamerabevakning ske?

Kamerabevakning måste bedrivas lagligt, enligt god sed och med hänsyn till enskildas personliga integritet. Det innebär att kamerabevakning endast kan införas om det finns godtagbara skäl för det. Arbetsgivarens berättigade skäl till bevakning ska emellertid ses mot de enskilda individernas rätt att skyddas mot otillbörligt intrång i den personliga integriteten. Detta innebär att arbetsgivaren måste göra en bedömning av om det finns ett särskilt intresse av bevakning på arbetsplatsen.

Bevakning som syftar till att förebygga, utreda och avslöja brott eller förhindra olyckor anses utgöra godtagbara skäl för att införa kamerabevakning. Arbetsgivarens intresse av kamerabevakning måste därtill väga tyngre än den enskildes intresse av att inte bli bevakad. Kamerabevakning kan därför inte ske för att kontrollera de anställdas prestationer eller liknande.

Bedöm tillåtligheten efter en intresseavvägning

Kamerabevakning får i regel endast ske efter en intresseavvägning. I fråga om kamerabevakning gäller den så kallade överviktsprincipen, vilken innebär att bevakningsintresset måste väga tyngre än den enskildes intresse av att inte bli bevakad. Här är det av vikt att beakta hur bevakningen utförs, om arbetsgivaren använder teknik som främjar skyddet av den enskildes personliga integritet samt vilket område som bevakas. Tänk dessutom på att nedanstående förutsättningar alltid måste vara uppfyllda för att kamerabevakning ska anses tillåten:

- Bevakning får endast ske för särskilda och berättigade ändamål.
- Ändamålen med bevakningen måste skriftligen dokumenteras.
- Bevakning får inte ske i större omfattning än vad som behövs för att tillgodose ändamålen med bevakningen.

Frågor arbetsgivaren måste ta ställning till

Ovanstående innebär att en arbetsgivare måste ställa sig ett antal frågor för att bedöma om den planerade kamerabevakningen är laglig:

- Vilket syfte ska kamerabevakningen fylla?

- Utgör svaret på ovanstående fråga en tillåten grund för kamerabevakning? Om svaret är nej kan kamerabevakning inte ske.
- Om svaret på ovanstående fråga är ja – väger de enskildas (de bevakades) intresse av personlig integritet tyngre än arbetsgivarens skäl för att införa kamerabevakning? Om svaret är nej finns det skäl för att införa kamerabevakning.

Det är mycket viktigt att en arbetsgivare reflekterar över vad det är som behöver kamerabevakas och varför. Det är inte säkert att det är motiverat att bevaka hela arbetsplatsen, utan endast vissa särskilda delar. En arbetsgivare måste vara beredd på att motivera varför bevakning sker på ett visst ställe.

Krav på hög säkerhetsnivå

Allt material som inhämtas genom bevakningen anses vara integritetskänsligt till sin natur. Det innebär att den som utför kamerabevakningen måste hålla en hög säkerhetsnivå. Kraven är högt ställda på de säkerhetsåtgärder som arbetsgivaren måste vidta.

Om brott har begåtts ska arbetsgivaren överlämna relevant bildmaterial till polisen eller annan brottsbekämpande myndighet. Företagets IT-utrustning måste därför säkerställa att ett sådant framtagande av materialet är möjligt. Utrustningen måste också ha ett adekvat skydd mot stöld och andra händelser som kan leda till att materialet från kamerabevakningen sprids eller förstörs. Det innebär att arbetsgivaren exempelvis kan behöva se över larmutrustning till skydd för inbrott samt låsutrustning och inpasseringskontroll till lokaler där utrustning förvaras. Arbetsgivaren behöver därför göra en översyn av företagets säkerhetsåtgärder som kan vara av betydelse för skyddet av det inspelade materialet.

De bevakades rätt till information

Arbetsgivaren är skyldig att informera de som bevakas om kamerabevakningen. Det sker vanligen genom skyltning på de områden där kamerabevakning sker. Särskild tydlighet är påkallad om bevakningen också innebär avlyssning eller ljudupptagning.

Arbetsgivaren ska, på begäran av den som bevakas eller kan komma att bevakas, lämna upplysning om ändamålen med bevakningen.

Bevarande av bild- och ljudmaterial

Arbetsgivaren får inte bevara material som upptas från kamerabevakningen längre tid än vad som är nödvändigt med hänsyn till ändamålet med bevakningen. I normala fall är det inte fråga om längre tid än två månader. Efter denna tidpunkt ska bild- och ljudmaterial omedelbart förstöras.

Tystnadsplikt och utlämnande av material

Arbetsgivaren, eller den som utför kamerabevakningen, har tystnadsplikt. Det innebär att det inte är tillåtet att lämna ut material till obehöriga, med undantag för brottsbekämpande

myndigheter eller en kommun alternativt myndighet som ansvarar för räddningstjänst — under förutsättning att mottagaren faktiskt har ett behov av informationen.

Påföljder vid överträdelser

Den som bedriver kamerabevakning ska ersätta den bevakade för skada och kränkning av den personliga integriteten som följer när lagens bestämmelser inte efterlevs. Den arbetsgivare som inte följer reglerna kan således drabbas av skadeståndsskyldighet och sanktionsavgifter.

Om DokuMera

Hos alla företag — stora som små — finns möjligheten att arbeta effektivare genom att använda sig av färdiga mallar. Avancerade dokument är tidsödande att upprätta samtidigt som de kräver expertkunskap för framtagandet. Och som vi alla vet: Experter kostar pengar — mycket pengar.

DokuMera är ett B2B-företag som hjälper människor i svenska företag till en lönsammare och bekvämare tillvaro genom att tillhandahålla digitala dokument via internet. Tillsammans med sakkunniga experter har vi under åren tagit fram tusentals mallar för bland annat juridiska och ekonomiska dokument som säljs både via e-handel och genom personlig försäljning.

Under åren har DokuMera utvecklat Sveriges största databas av digitala, exempelbaserade dokumentmallar, riktade mot företag och organisationer. Produkterna laddas enkelt ned från Internet av våra kunder — företag och organisationer — och kan köpas styckvis eller genom att teckna ett årsabonnemang.

www.dokumera.se

info@dokumera.se