



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Linnéa Olsson

# Arbetsstagares integritet på arbetsplatsen

Examensarbete  
30 poäng

Handledare: Per Norberg

Arbetsrätt

Höstterminen 2007

# Innehåll

<b>SUMMARY</b>	<b>1</b>
<b>ZUSAMMENFASSUNG</b>	<b>2</b>
<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>3</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>4</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>5</b>
1.1 Syfte och frågeställningar	6
1.2 Metod och material	6
1.3 Avgränsningar	7
1.4 Disposition	8
<b>2 PERSONUPPGIFTSLAGEN</b>	<b>10</b>
2.1 Inledning	10
2.2 Hanteringsreglerna	10
2.3 Ostrukturerat material	12
2.4 Missbruksregeln	14
<b>3 KAMERAÖVERVAKNINGSLAGEN</b>	<b>16</b>
3.1 Inledning	16
3.2 Kameraövervakning på allmän plats	16
3.3 Kameraövervakning på bank- och postkontor samt i butikslokal	18
3.4 Kameraövervakning på privat område	18
<b>4 RÄTTSPRAXIS AVSEENDE DATORISERADE KONTROLLÅTGÄRDER</b>	<b>21</b>
4.1 Datainspektionens beslut	21
4.2 Den norska Høyesterett	23
<b>5 RÄTTSPRAXIS AVSEENDE KAMERAÖVERVAKNING</b>	<b>25</b>
5.1 Datainspektionens beslut	25
5.2 Den norska Høyesterett	26
<b>6 DEN ARBETSRÄTTSLIGA REGLERINGEN AVSEENDE INTEGRITETSKÄNSLIGA ÅTGÄRDER</b>	<b>28</b>
6.1 Allmänna principer	28

6.2	Kontrollåtgärder som grundar sig på arbetsgivarens arbetsledningsrätt	28
6.3	Kontrollåtgärder enligt lagstiftning	30
6.3.1	Lagregler till skydd för den personliga integriteten	30
6.3.2	Lagregler som möjliggör kontrollåtgärder	32
6.4	Kontrollåtgärder som grundas på kollektivavtal	33
6.5	Semidispositivitet och mänskliga rättigheter	34
6.6	Kontrollåtgärder som grundas på individuella avtal	35
6.7	Intresseavvägningen	35
6.7.1	Genomförande av kontrollåtgärder sett ur arbetsgivarens perspektiv	35
6.7.2	Genomförande av kontrollåtgärder sett ur arbetstagarens perspektiv	38
6.7.3	Genomförande av kontrollåtgärder sett ur allmänhetens perspektiv	39
6.8	Den finska lagen om integritetsskydd i arbetslivet	40
6.9	Svensk rättspraxis	42
6.10	Några avslutande synpunkter	45
<b>7</b>	<b>ANALYS</b>	<b>46</b>
	<b>BILAGA: LAG OM INTEGRITETSSKYDD I ARBETSLIVET, FINLAND</b>	<b>52</b>
	<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>66</b>
	<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>69</b>

# Summary

The issue of measures which are sensitive from a privacy perspective appears to be rather unregulated in Swedish law. Lately the question has been the subject of intense discussions and in 2008 a proposition of a future law is expected. At present time the current rules are found in the Personal Data Act, the law concerning general video surveillance and labour principles such as employer's supervisory right, collective agreements and occasional regulations in law, i.e. the law concerning right of participating in decision-making. The purpose of this thesis is to analyze the legal situation concerning privacy in the working life.

The Personal Data Act is applicable on automated and manual processing of personal data and since January 2007 a division is made between structured and unstructured material. The complete law is applicable on structured material, which includes the so called handling rules, i.e. a demand of consent and an acceptable reason for the treatment. An example of treatment is controlling an employee's e-mail account. Among unstructured material you find video surveillance. Preparation of unstructured data is limited by a rule of improper intrusion on privacy, which means that the treatment must not violate the privacy of the registered. In practice this division has only a little significance, since the rule of misconduct often means that the handling rules are indirectly applied.

The right to privacy is considered as a human right. As a result limitations have been introduced to the possibility to enter a collective agreement, which deviates from the statutory protection of the Personal Data Act. By this follows that the parties may not agree on neither more nor less rights for the employee.

According to the law concerning general video surveillance, supervision is allowed at most places of work without any major restriction except the appropriate respect for the individual's privacy, that must be considered at every video surveillance. Unlike surveillance of public places, banks and stores the employer does not need a permission from the Count Administrative Board to install a surveillance camera, nor does he or she need to notify the Board. In the end this means that the protection of privacy in private spheres is rather limited.

If an employer intends to carry out a measure which may be sensitive from a privacy perspective, the employer's interest of realizing the measure must be weighed against the employee's interest of non-realization, if the measure is grounded on the employer's supervisory right, a collective agreement or an individual agreement. The labour court has accepted crime prevention, safety and healthy work, environment guard and protection of the public opinion as reasons to introduce a sensitive measure. The employee's interest of privacy has in these situations been sacrificed.

# Zusammenfassung

Die Frage um die Durchführung integritätsempfindlicher Maßnahmen ist in schwedischem Recht ziemlich ungeregelt. In den letzten Jahren ist dieses Thema tiefgehend diskutiert worden und 2008 ist ein Vorschlag eines Gesetzes erwartet. Im Moment gelten die Gesetze über Personangaben, allgemeine Kameraüberwachung und auch arbeitsrechtliche Prinzipien, wie das Arbeitsleitungsrecht, Tarifverträge und einzelne gesetzliche Vorschriften. Der Zweck dieses Aufsatzes ist eine Untersuchung des schwedischen Rechtes über die Privatsphäre des Berufslebens durchzuführen.

Das Gesetz über Personangaben ist auf automatisierter Behandlung von Personangaben verwendbar und seit 2007 wird eine Aufteilung von strukturiertem und unstrukturiertem Material gemacht. Das ganze Gesetz bezieht sich auf strukturiertes Material, wie die sog. Hantierungsregeln, u.a. eine Forderung nach Zustimmung und einem annehmbaren Zweck der Behandlung. Darunter hört u.a. Kontrolle von E-Mails des Arbeitnehmers. Als unstrukturiertes Material hört z. B. Kameraüberwachung. Hier wird eine Missbrauchsregel genutzt, d. h. die Hantierung darf nicht die Privatsphäre des Arbeitnehmers verletzen. Im praktischen Leben scheint diese Aufteilung aber keine große Rolle zu spielen, wenn es zu integritätsempfindlichen Kontrollen kommt, denn die Missbrauchsregel führt oft dahin, dass die Hantierungsregel indirekt angewandt wird.

Das Recht der Privatsphäre wird als Menschenrecht betrachtet. Das hat dazu geführt, dass Einschränkungen eingeführt worden sind, Tarifverträge zu schließen, die den Schutz des Gesetzes über Personangaben aufgeben. D. h. dass die Parteien weder günstiger noch schlimmer Rechte für den Arbeitnehmer vereinbaren dürfen.

Laut Gesetz über allgemeine Kameraüberwachung können die meisten Arbeitsplätze ohne größere Einschränkungen als gehöriger Respekt für die Privatsphäre des Arbeitnehmers überwacht werden. Im Gegensatz zu den öffentlichen Plätzen, Banklokalen und Läden ist weder Genehmigung noch Anmeldung an die Provinzialregierung nötig. In der Praxis scheint deswegen der Schutz der Integrität an privaten Arbeitsplätzen begrenzt.

Wenn ein Arbeitgeber eine integritätsempfindliche Maßnahme durchführen möchte, wird, laut arbeitsrechtlichen Prinzipien, eine Erwägung gemacht, und zwar zwischen der Interesse des Arbeitgebers, die Maßnahme durchzuführen, und der Interesse des Arbeitnehmers, diese Kontrolle zu vermeiden. Dies ist der Fall, dessen ungeachtet ob die Maßnahme auf dem Arbeitsleitungsrecht, einem Tarifvertrag oder einem individuellen Vertrag gegründet ist. Unter den Interessen des Arbeitgebers, die auch von dem Arbeitsgericht genehmigt sind, gibt es Verbrechenprevention, Sicherheit, ein gutes Arbeitsklima und Vertrauen der Gesellschaft zu fördern. Der Arbeitnehmer hat Interesse, seine Privatsphäre zu schützen.

# Sammanfattning

Frågan om genomförande av integritetskänsliga åtgärder förefaller vara tämligen oreglerad i svensk rätt. De senaste åren har ämnet varit föremål för omfattande diskussioner och under 2008 väntas en utredning ge förslag på lagstiftning. För närvarande gäller regler i personuppgiftslagen, kameraövervakningslagen och arbetsrättsliga principer i form av arbetsgivarens arbetsledningsrätt, kollektivavtalsreglering samt enstaka lagbestämmelser i bl.a. medbestämmandelagen. Syftet med denna uppsats är att utreda det gällande rättsläget vad gäller personlig integritet i arbetslivet.

Personuppgiftslagen tillämpas på automatiserad och viss manuell behandling av personuppgifter och i lagen görs sedan januari 2007 en uppdelning på strukturerat och ostrukturerat material. För strukturerat material gäller lagens samtliga bestämmelser, inklusive de s.k. hanteringsreglerna med bl.a. krav på samtycke och ett godtagbart ändamål med behandlingen. Till denna klass räknas bl.a. kontroller av en arbetstagares e-post. Som ostrukturerat material klassificeras t.ex. kameraövervakning. Här aktualiseras istället en missbruksregel, vilken innebär att hanteringen av materialet inte får kränka den enskildes personliga integritet. I praktiken förefaller uppdelningen dock inte ha någon större betydelse vad gäller integritetskänsliga åtgärder, då missbruksregeln ofta innebär att hanteringsreglerna tillämpas indirekt.

Rätten till personlig integritet betraktas som en mänsklig rättighet. Detta har medfört att inskränkningar har införts i möjligheten att sluta kollektivavtal som frångår det lagstadgade skyddet i personuppgiftslagen. Det innebär att parterna varken får komma överens om förmånligare eller mer begränsade rättigheter för arbetstagaren.

Enligt lagen om allmän kameraövervakning kan övervakning av de flesta arbetsplatser ske utan större restriktioner än att tillbörlig hänsyn ska tas till den enskildes personliga integritet. Till skillnad från allmänna platser, banker eller affärer behövs vid övervakning av privata utrymmen varken tillstånd från eller anmälan till länsstyrelsen. I praktiken förefaller integritetsskyddet på privata utrymmen därmed vara tämligen begränsat.

Om en arbetsgivare vill genomföra en integritetskänslig åtgärd ska enligt de arbetsrättsliga principerna en intresseavvägning göras mellan arbetsgivarens intresse av att genomföra åtgärden och arbetstagares intresse av att inte genomgå den. Detta gäller oavsett om åtgärden grundas på arbetsledningsrätten, kollektivavtal eller ett individuellt avtal. Bland de intressen hos arbetsgivaren som Arbetsdomstolen har godtagit finns att skydda sig mot brott, upprätthålla säkerhet och en god arbetsmiljö eller att värna allmänhetens förtroende. Arbetstagarens intresse är å sin sida att skydda sin personliga integritet och därigenom att undvika fysiskt och psykiskt obehag eller oro över de följder kontrollen kan komma att få.

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
BrB	Brottsbalk
DI	Datainspektionen
DIFS	Datainspektionens föreskrifter
LAK	Lagen (1998:150) om allmän kameraövervakning
LAS	Lagen om anställningsskydd (1982:80)
LO	Landsorganisationen
LOA	Lagen (1994:260) om offentlig anställning
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
PUL	Personuppgiftslagen (1998:204)
RF	Regeringsformen
Rt	Norsk Retstidende
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation

# 1 Inledning

År 2006 publicerade medborgarrättsorganisationerna Epic (Electronic Privacy Information Center) i USA och Privacy International i Storbritannien en kartläggning över den personliga integritetens ställning och graden av statlig övervakning i 36 länder. 13 områden hade undersökts, bl.a. grundlagsskydd, skydd i vanlig lag, tillämpning av lagstiftningen, övervakning på arbetsplatser och kameraövervakning. Samtliga 25 EU-länder ingick i undersökningen och av dessa hamnade Sverige på näst sista plats. Endast Storbritannien fick ett sämre betyg. I genomsnitt fick Sverige 2,2 av 5 poäng och omdömet ”systematic failure to uphold safeguards”.<sup>1</sup>

I en enkätundersökning som Statistiska centralbyrån genomförde på uppdrag av Integritetsskyddsutredningen hösten 2006 ansåg emellertid en majoritet att kameraövervakning var en godtagbar metod för att komma tillrätta med brottslighet, även av jämförelsevis mindre allvarlig grad. Nio av tio av de tillfrågade menade att övervakning i syfte att människor ska känna sig tryggare var acceptabelt. När det gällde alkohol- och drogtestar av arbetstagare ansåg 83 % att arbetsgivaren skulle ha möjlighet att utreda, informera och diskutera med de anställda, men endast 31 % stod bakom idén att arbetsgivaren skulle kunna uppmana hela eller delar av personalen att genomgå sådana tester. 61 % menade att det var känsligt om myndighetsregister kunde innehålla uppgifter om vilka Internetsidor man besökt.<sup>2</sup>

Den tekniska utvecklingen går framåt med stora steg idag. Möjligheterna att kontrollera och övervaka arbetstagare ökar, vilket leder till ett utökad behov av integritetsskydd. Frågan har fått större uppmärksamhet de senaste åren, men åsikterna om var gränsen ska gå är många. År 2002 lades ett lagförslag fram som skulle klargöra rättsläget,<sup>3</sup> men förslaget gick inte igenom. Under hösten 2008 förväntas ett nytt förslag där utredningen tagit ställning till den kritik som fördes fram fem år tidigare.

Integritet är emellertid ett begrepp med många definitioner och det saknas en enhetlig tolkning inom svensk rätt. Eftersom uttrycket ofta har en personlig innebörd uppstår svårigheter att finna en gemensam nämnare. Många gånger talas om en privat sfär som den enskilde inte vill offentliggöra för vem som helst.

---

<sup>1</sup> Datainspektionen, DIrekt, 4/2006, s 5

<sup>2</sup> SOU 2007:22, del I, s 77ff

<sup>3</sup> SOU 2002:18



## 1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att undersöka hur gällande rättsläge ser ut angående skydd för arbetstagares integritet på arbetsplatser, särskilt vad gäller kameraövervakning och kontroll av e-post- och Internetanvändning.

Frågeställningarna som jag avser att besvara lyder:

1. Vad är gällande rätt om genomförande av integritetskänsliga åtgärder i arbetslivet?
2. I vilken omfattning förändrades rättsläget av den ändring av personuppgiftslagen som genomfördes vid årsskiftet 2006/2007?
3. Vilka intressen har arbetsgivare och arbetstagare i detta sammanhang och hur görs avvägningen mellan dessa?
4. I vilken mån uppnås en rimlig nivå på integritetsskyddet?

## 1.2 Metod och material

Uppsatsen följer den klassiskt rättsdogmatiska metoden. Jag har därför studerat lagar, rättspraxis, förarbeten och doktrin. Jag har även genomfört en mindre och mycket översiktlig komparation mellan Sverige och Finland vad gäller lagstiftningen på området personlig integritet i arbetslivet, samt mellan Sverige och Norge vad gäller rättspraxis där arbetsgivaren övervakat en arbetsplats med kamera eller kontrollerat arbetstagares e-postanvändning.

Jag har sålunda använt såväl svenskt som finländskt och norskt material.

Av det svenska materialet vill jag särskilt nämna Anna Maria Westregårds avhandling *Integritetsfrågor i arbetslivet*. Denna behandlar dock endast rättsläget fram till 2002, innan betänkandet *Personlig integritet i arbetslivet* (SOU 2002:18). Utredningen *Personlig integritet i arbetslivet* möttes av stark kritik av remissinstanserna när den lades fram och ledde inte till något lagförslag. Istället tillsattes en ny utredning som ska lämna sitt förslag i september 2008. Eftersom frågan om integritet i arbetslivet behandlas ingående i betänkandet har jag ändå valt att använda det. Jag använder betänkandet på två sätt: som traditionell källa i fråga om bakgrundsfakta och gällande rättsläge och med ett kritiskt betraktandesätt när det gäller förslag och framtids tänkande.

Jag har även använt handboken *LO utreder, Distansarbete, datorer, integritet – handbok för anställda* av Kurt Junesjö, jurist på LO, som jag vill lyfta fram. I vissa delar av skriften har det klart framgått att målgruppen är medlemmarna i LO-förbunden, medan andra delar har varit mer allmängiltiga. Jag är medveten om detta och har därför haft ett kritiskt förhållningssätt till honom.

Integritetskänsliga åtgärder innefattar ofta behandling av personuppgifter i någon form, vilket medför att personuppgiftslagen ska tillämpas. Enligt yttranden av den s.k. 29-gruppen, EU:s rådgivande organ vad gäller integritetsskydd och uppgiftsskydd, ska offentlighetslagstiftning såsom personuppgiftslagen tillämpas tillsammans med den arbetsrättsliga lagstiftningen. Syftet är att på så sätt uppnå det mest adekvata skyddet för arbetstagaren.<sup>4</sup> Den parallella tillämpningen torde även gälla lagen om allmän kameraövervakning. Jag har därför redogjort för såväl den arbetsrättsliga regleringen som personuppgiftslagen och kameraövervakningslagen i uppsatsen.

Jag har genomfört muntliga intervjuer med representanter för Thomas Fredén på LO, Samuel Engblom på TCO och Lars Gellner på Svenskt Näringsliv angående deras syn på att reglera integritetsfrågor i kollektivavtal. Fredén och Engblom sitter även med i referensgruppen till den pågående utredningen om personlig integritet i arbetslivet och Engblom har i denna egenskap även svarat på skriftliga frågor om det pågående utredningsarbetet. Jag har därtill intervjuat Anders Wiklund på Datainspektionen, såväl muntligt som skriftligt, angående konsekvenserna av ändringen av personuppgiftslagen i januari 2007.

Vad gäller de norska rättsfallen från Høyesteretten har jag tillsammans med den norska motsvarigheten till Datainspektionen valt ut ett antal mål som belyser rättsläget i Norge. Anders Wiklund på den svenska Datainspektionen rekommenderade i den skriftliga intervjun en jämförelse med norsk rättspraxis, då en utförlig svensk rättspraxis saknas. Rättsprinciperna i de båda nordiska länderna visar stora likheter och jag har av denna anledning valt att använda de norska fallen som komplement.

Finland har till skillnad från Sverige infört en generell integritetsskyddslag. Därför är det intressant att se hur den finska lagstiftaren löst frågan om integritet i arbetslivet. Till redogörelsen av det finska rättsläget har jag förutom från lagtext hämtat uppgifter från informationsskriften *Integritetsskydd i arbetslivet* från det finska arbetsministeriet.

Eftersom frågan om integritetsskydd i arbetslivet inte varit föremål för en omfattande juridisk forskning eller opinionsbildning har jag valt att använda det material jag funnit, men kritiskt granskat det.

### 1.3 Avgränsningar

Integritetskänsliga åtgärder kan ha ett flertal olika ändamål av varierande karaktär. Jag har valt att i mesta möjliga mån undvika regleringen av kontroller som innebär kroppsliga ingrepp hos arbetstagaren, såsom drogtester och medicinska undersökningar, då dessa har en mer fysisk och direkt prägel jämfört med kameraövervakning och kontroll av arbetstagares

---

<sup>4</sup> 29-gruppen, Opinion 8/2001, s 14

användning av datorer, som snarare har en abstrakt karaktär. Som nämnts har detta dock inte alltid varit möjligt, utan en del ledning har även hämtats från detta område.

Personuppgiftslagen (1998:204) infördes som en följd av Europaparlamentets och Rådets direktiv 95/46/EG av den 24 oktober 1995 om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter. I denna uppsats kommer direktivet inte att behandlas ingående, då den svenska regleringen är överensstämmande med direktivet vad gäller skyddet för den personliga integriteten. Direktivet behandlas av denna anledning endast indirekt i uppsatsen, genom att den föranlett den s.k. 29-gruppen<sup>5</sup>. Jag är medveten om att ILO har utarbetat två uppförandekoder, som kunde vara intressanta att studera i sammanhanget. Jag har dock av utrymmesskäl valt att inte ta med dessa.

En arbetsgivare som vill införa kameraövervakning på arbetsplatsen ska ansöka om detta hos Länsstyrelsen om arbetsplatsen utgör allmän plats. Då merparten av alla arbetsplatser är privata och därmed inte kräver tillstånd har jag valt att inte behandla tillståndsärenden från Länsstyrelsen under avsnittet med rättspraxis.

I uppsatsen kommer lagen (1995:1506) om hemlig kameraövervakning inte att behandlas, då denna endast tillämpas vid övervakning i samband med förundersökning. Inte heller kommer det att redogöras för sekretesslagen (1980:100), som föreskriver tystnadsplikt för personer som tagit del av uppgifter genom kameraövervakning inom offentlig verksamhet.

I avsnitt 6.3 sker en redogörelse för en del av de lagregler som kan aktualiseras vid en integritetskänslig åtgärd. Uppräkningen är inte uttömmande, utan syftar endast till att exemplifiera lagstiftningen på området.

## 1.4 Disposition

Uppsatsen inleds med en redogörelse för den offentlighetsrättsliga lagstiftningen om åtgärder, som en arbetsgivare vill genomföra, men som kan vara känsliga för arbetstagaren utifrån ett integritetsskyddsperspektiv. Kapitel 2 behandlar personuppgiftslagen, som blir tillämplig vid automatiserad och viss manuell behandling av personuppgifter, exempelvis vid s.k. loggning. I kapitel 3 redogörs för den lagstiftning som aktualiseras vid kameraövervakning. Därefter behandlas rättspraxis från Datainspektionen och Norge vad gäller datoriserade kontrollåtgärder och kameraövervakning i

---

<sup>5</sup> Artikel 29-30 i direktivet stadgar att en arbetsgrupp ska införas med representanter för tillsynsmyndigheterna i medlemsstaterna inom EU. Arbetsgruppen utgör ett rådgivande organ till kommissionen och bland dess uppgifter kan nämnas sammanställande av rapporter och yttranden om skyddet för personuppgifter i medlemsstaterna.

kapitel 4 och 5. Efter denna redogörelse för den offentligrättsliga regleringen beskrivs reglerna kring lagstiftning, kollektivavtal, sedvänja, rättspraxis m.m. på det arbetsrättsliga området i kapitel 6. Under detta avsnitt redogör jag även för den finska lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Slutligen genomförs i kapitel 7 en analys av rättsläget.

# 2 Personuppgiftslagen

## 2.1 Inledning

Behandling av personuppgifter definieras enligt personuppgiftslagen (1998:204) (PUL) som alla åtgärder som vidtas i fråga om information som kan hänföras till en levande fysisk person. Som exempel på åtgärder nämns insamling och inhämtande, registrering, lagring och användning av personuppgifter, oavsett om hanteringen sker automatiskt eller inte (3 § PUL). Om uppgifterna ska ingå i en strukturerad samling av personuppgifter avsedd för sökning eller sammanställning är lagen tillämplig även på annan behandling än sådan som är automatiserad i någon grad, vilket annars är huvudregeln (5 § PUL). Stora delar av lagen gäller emellertid inte personuppgifter i ostrukturerat material, som får hanteras fritt utan annan restriktion än att den registrerades personliga integritet inte får kränkas (5 a § PUL). Som ostrukturerat material räknas bl.a. löpande text och enstaka bild- och ljudupptagningar.<sup>6</sup>

Om en person kan identifieras på övervakningsbilder utgör bilderna personuppgifter. Identifiering förutsätter inte nödvändigtvis att den registrerades ansikte syns, utan det kan även ske genom en utmärkande klädsel, ett speciellt kroppsspråk eller kroppsbyggnad.<sup>7</sup>

Personuppgiftslagen är subsidiär i förhållande till andra lagar och förordningar (2 § PUL).<sup>8</sup> Det innebär bl.a. att kameraövervakningens bestämmelser om information samt hantering och gallring av material har företräde i vissa situationer.

## 2.2 Hanteringsreglerna

För att en behandling av personuppgifter i strukturerad form ska vara tillåten krävs att hanteringsreglerna i personuppgiftslagen iakttas. Det innebär bland annat att uppgifterna ska behandlas på ett korrekt sätt och i enlighet med god sed. Innan behandlingen inleds ska ett särskilt ändamål fastställas och uttryckligt anges. Detta ändamål, som måste vara berättigat, får sedan inte ändras eller kompletteras på ett sätt som är oförenligt med det ursprungliga. Det krävs även att personuppgifterna är relevanta och adekvata i förhållande till hanteringsens syfte. Endast den information som krävs för att uppfylla syftet får behandlas och uppgifterna får inte sparas under längre tid än nödvändigt (9 §). Arbetsgivaren ska välja den sorts behandling som

---

<sup>6</sup> Prop. 2005/2006: 173 s 18f

<sup>7</sup> Westregård, 2002, s 348

<sup>8</sup> Det lagförslag som fördes fram i SOU 2002:18 föreslogs vila på samma grunder som personuppgiftslagen och ha samma grundläggande principer. Tanken var att lagarna skulle tillämpas jämsides. (SOU 2002:18, s 237)

innefattar minst risker för intrång i den enskildes integritet. Vid denna bedömning ska arbetsgivaren ta hänsyn till faktorer som eventuella risker, mängden information som samlas in, ändamålet m.m.<sup>9</sup>

Utgångspunkten är att samtycke från den registrerade krävs såvida behandlingen inte är en förutsättning för att ett avtal mellan den registrerade och den personuppgiftsansvarige<sup>10</sup> ska kunna uppfyllas, för att den personuppgiftsansvarige ska kunna fullgöra en rättslig skyldighet eller om någon annan av de situationer som räknas upp i lagen föreligger. Samtycke behöver inte heller inhämtas om en intresseavvägning har genomförts och utfallit till den personuppgiftsansvariges eller en tredje mans förmån (10 § PUL).<sup>11</sup> Samtycket ska vara medvetet, i betydelsen att den registrerade måste förstå dess innebörd.<sup>12</sup> För att vara giltigt ska samtycket kunna återkallas när som helst och detta ska enligt Datainspektionen kunna ske utan att nackdelar uppstår för arbetstagaren.<sup>13</sup> Det ska observeras att samtycket måste komma från den enskilde arbetstagaren själv, en facklig organisations godkännande är sålunda inte tillräckligt.<sup>14</sup> När det gäller värderingen av ett samtycke måste det hållas i åtanke att arbetstagaren ofta befinner sig i en beroendeställning i relation till arbetsgivaren, vilket kan påverka frivilligheten i valet.<sup>15</sup> I de fall arbetstagaren klart opponerat sig mot att åtgärden genomförs krävs särskilt starka skäl för att genomföra den genom att åberopa en intresseavvägning.<sup>16</sup>

Endast om synnerligen starka skäl föreligger får en behandling av personuppgifter, som grundas på en intresseavvägning enligt 10 § PUL, vara av särskilt ingripande slag. Datainspektionen har som exempel på en särskilt ingripande åtgärd uppgivit när en arbetsgivare önskar ta del av en arbetstagarers privata e-post. Endast vid allvarlig misstanke om brott eller illojalitet är en sådan kontroll möjlig.<sup>17</sup>

Känsliga personuppgifter som exempelvis uppgifter om politiska åsikter, religiös övertygelse, hälsa eller sexualliv får enligt huvudregeln inte behandlas (13 § PUL).

I 23-24 §§ PUL regleras informationsskyldigheten som åligger den personuppgiftsansvarige. Skyldigheten innebär att om uppgifterna samlas in från personen ifråga ska han eller hon informeras om behandlingen av dem i samband med att uppgifterna inhämtas. Om uppgifterna hämtas från en annan källa ska informationen lämnas när uppgifterna registreras. I de fall

---

<sup>9</sup> 29-gruppen, Opinion 8/2001, s 21

<sup>10</sup> Personuppgiftsansvarig definieras enligt 3 § PUL som den som bestämmer behandlingens ändamål och medel

<sup>11</sup> Se utförligare om intresseavvägningen i kapitel 2.3

<sup>12</sup> Datainspektionen, 2005:3, s 15

<sup>13</sup> Datainspektionen, 2005:3, s 7

<sup>14</sup> Westregård, 2002, s 118

<sup>15</sup> SOU 2002:18, s 289

<sup>16</sup> Datainspektionen, 2005:3, s 15

<sup>17</sup> Datainspektionen, 2003:3, s 17

personuppgifterna ska lämnas ut till tredje man är det tillräckligt om den registrerade meddelas när utlämnandet sker.

Informationen ska innehålla tydliga uppgifter om kontrollernas ändamål och hur arbetsplatsens utrustning får användas. Av ändamålet ska framgå om kontrollen sker av säkerhetsskäl, för att kontrollera efterlevnaden av interna policys etc.<sup>18</sup> Föreskrifterna måste vara tydliga, vilket bl.a. innebär att begrepp inte får användas allmänt, utan måste definieras i detalj, något som exempelvis gäller begrepp som ”missbruk” och ”oegentligheter”.<sup>19</sup>

Den personuppgiftsansvarige är skyldig att anmäla behandlingen av personuppgifter till Datainspektionen (36 § PUL), men om det finns en anknytning t.ex. genom en anställning mellan den registrerade och den personuppgiftsansvarige ersätts anmälan av en förteckning som den personuppgiftsansvarige själv ansvarar för att upprätta och bevara.<sup>20</sup>

## 2.3 Ostrukturerat material

I samband med årsskiftet 2006/2007 genomfördes en ändring av personuppgiftslagen för att underlätta den vardagliga behandlingen av personuppgifter. I propositionen påpekades att de vid tidpunkten gällande hanteringsreglerna i dessa situationer föreföll onödigt komplicerade och byråkratiska, särskilt som riskerna för integritetskränkningar torde vara mindre. Vidare anfördes att efter en avsevärd teknisk utveckling hade de tidigare strängare reglerna blivit svårtillämpade på den utbredda vardagliga användning som förekommer idag. Därmed uppstår risken att reglerna i praktiken inte tillämpas och lagen på så sätt urholkas. För att komma tillrätta med detta infördes ett undantag för ostrukturerade personuppgifter.<sup>21</sup>

Personuppgifter som inte strukturerats för att ingå i exempelvis ett register eller en databas omfattas enligt 5 a § PUL inte av personuppgiftslagens hanteringsregler. I löpande text och enstaka bild- och ljudupptagningar är det texten eller bilden/ljudet som helhet som är det väsentliga och inte möjligheten att söka i innehållet.

Om ett material är ostrukturerat avgörs av dess helhet och struktur. Det är inte avgörande om de enskilda personuppgifterna strukturerats på ett visst sätt, utan fokus ligger på själva behandlingen av uppgifterna, exempelvis insamlandet. Vilken sorts personuppgifter som behandlas och i vilken form de förekommer är således inte avgörande.<sup>22</sup> Vid de tillfällen materialets

---

<sup>18</sup> Datainspektionen, 2005:3, s 14

<sup>19</sup> Datainspektionen, Frågor och svar, fråga 32, När är det tillåtet enligt PuL att behandla personuppgifter i syfte att kontrollera arbetstagarens användning av arbetsgivaren IT-utrustning?

<sup>20</sup> DIFS 2001:1 5 §

<sup>21</sup> Prop. 2005/06:173, s 18f

<sup>22</sup> Öman och Lindblom, 2007, s 111

helhet har klassificerats som strukturerat ska hanteringsreglerna tillämpas på samtliga uppgifter, även om somliga uppgifter i sig är ostrukturerade.<sup>23</sup>

All sorts strukturering leder emellertid inte till att hanteringsreglerna ska tillämpas. I prop. 2005/06:173 påpekas exempelvis att alla personuppgifter som finns i digital form, till exempel på datorer, i någon mån är strukturerat. Generell strukturering genom indexering eller liknande medför inte att materialet blir strukturerat i lagens mening. I dessa fall har inte personuppgifterna som sådana betonats. Inte heller en enkel personuppgiftsanknuten struktur omfattas av personuppgiftslagens begränsningar i hanteringen. Detta gäller t.ex. en traditionell användning av datorers filsystem genom att lagra dokument i mappar och kataloger med namn som hänför sig till enskildas personuppgifter. Om dessa emellertid ingår i ett kvalificerat dokument- eller ärendehanteringssystem blir undantagsregeln inte tillämplig. Regeln gäller inte heller om struktureringen skett för att påtagligt förenkla sökning efter eller sammanställning av personuppgifter. En förutsättning är dock att strukturen uppfyller en viss kvalitet.<sup>24</sup>

Datorstödd kommunikation, såsom e-post och fax, förutsätter ofta att registrering av personuppgifter om mottagare och avsändare (exempelvis IP-adress) för att kunna fungera. Trots att de oftast används i en sökbar personuppgiftsanknuten struktur är dessa personuppgifter vanligtvis undantagna från hanteringsreglerna, särskilt om den utförs av en enskild medarbetare. Loggfiler<sup>25</sup> som innehåller uppgifter om arbetstagares kommunikation har emellertid inte ansetts falla under undantagsbestämmelsen. Syftet med regeln är nämligen att underlätta medarbetarnas egna sedvanliga användning och inte att göra det möjligt för arbetsgivaren att övervaka deras kommunikation utan större begränsningar.<sup>26</sup>

Upptagning av bilder utgör som nämnts en form av behandling av personuppgifter. Övervakningsfilmer är emellertid normalt inte strukturerade, vilket innebär att de efter lagändringen i januari 2007 inte omfattas av hanteringsreglerna i personuppgiftslagen. Följden av detta är att kraven på en begränsad lagringsperiod och samtycke m.m. inte är tillämpliga. Så länge kameraövervakningen inte kränker den enskildes personliga integritet kan den sålunda inte angripas.<sup>27</sup> Undantagsvis gäller personuppgiftslagen dock fortfarande för kameraövervakning.

I enlighet med det ovan redovisade behöver sålunda en arbetsgivare normalt inte beakta reglerna i personuppgiftslagen om han eller hon vill behandla arbetstagares personuppgifter i löpande text eller bild- och ljudupptagningar.

---

<sup>23</sup> Prop. 2005/06:173, s 23

<sup>24</sup> Prop. 2005/06:173, s 20ff

<sup>25</sup> S.k. loggning innebär att elektroniska spår samlas in vid användning av IT-verktyg, se definition i SOU 2002:18, s 82

<sup>26</sup> Öman och Lindblom, 2007, s 119f

<sup>27</sup> SOU 2007:22, del I, s 404



Endast om avsikten är att infoga dem i något slags register eller databas måste lagen tillämpas.

På grund av den tekniska utvecklingens framfart har det inte ansetts vara möjligt att ge en uttömmande uppräknig av de konkreta situationer som avses med undantaget. Enligt lagkommentaren till personuppgiftslagen torde dock klassificeringen i de flesta fall kunna ske utan större problem och för osäkra återstår alltid möjligheten att tillämpa hanteringsreglerna även på material som förefaller ostrukturerat.<sup>28</sup>

## 2.4 Missbruksregeln

Personuppgifter i ostrukturerat material får som nämnts behandlas utan annan inskränkning än att hanteringen inte får innebära en kränkning av den registrerades personliga integritet. Det innebär exempelvis att arbetsgivaren inte behöver inhämta samtycke från den som ska registreras. Inte heller behöver informationsskyldigheten i 23-24 §§ PUL iakttas. Regeln kallas ofta ”missbruksregeln”, eftersom en kränkande behandling av personuppgifter skulle innebära att reglerna missbrukas. I lagkommentaren talas om en sorts allemansrätt till personuppgifter.<sup>29</sup> Det har inte heller i dessa situationer ansetts vara möjligt att uttömmande räkna upp kriterier för när ett missbruk av personuppgifter ska anses föreligga. Istället är bestämmelsen knuten till personuppgiftslagens syfte, det vill säga att skydda människor från att deras personliga integritet kränks i samband med att deras personuppgifter behandlas.<sup>30</sup>

Så länge det inte skulle medföra att den personliga integriteten kränks har en registrerad inte rätt att neka till medverkan i att hans eller hennes personuppgifter behandlas. (12 § 2 st PUL).

Bedömningen av huruvida en kränkning av den personliga integriteten föreligger eller inte tar sin utgångspunkt i en intresseavvägning mellan den registrerades intresse av en privat, fredad sfär och andra motstående intressen i det enskilda fallet, som informations- och yttrandefrihet och brottsbekämpning. Inledningsvis om bedömningen av vad som är kränkande kan sägas att om skyddsreglerna i 9 och 10 §§ PUL uppfylls, trots att de inte är bindande, förekommer ingen kränkning.

Bedömningen ska inte ske schablonartat med hänsyn enbart till vilken sorts personuppgifter som hanteras, utan omständigheterna i varje enskilt fall måste beaktas.<sup>31</sup> Vad som utgör en kränkning av den personliga integriteten varierar dessutom från person till person.<sup>32</sup> Det kan röra sig om i vilket

---

<sup>28</sup> Öman och Lindblom, 2007, s 112

<sup>29</sup> Öman och Lindblom, 2007, s 110

<sup>30</sup> Öman och Lindblom, 2007, s 125

<sup>31</sup> Prop. 2005/06:173, s 27f

<sup>32</sup> Datainspektionen, Frågor & svar om nya PuL, fråga 5: Vad är en kränkning av den personliga integriteten?

sammanhang uppgifterna förekommer, ändamålet med behandlingen, eventuell spridning av uppgifterna och konsekvenserna av behandlingen.<sup>33</sup> En annan omständighet som kan ha betydelse är förekomsten av en överenskommelse mellan arbetsgivare och den fackliga organisationen, som behandlar hantering av personuppgifter.<sup>34</sup> Vissa särskilda situationer har pekats ut i förarbeten. Om syftet med behandlingen är otillbörlig, såsom förföljelse eller skandalisering av en person, utgör det ett brott mot missbruksregeln. Att avsiktligt behandla uppgifter som är felaktiga eller missvisande eller som innehåller förtal och förolämpningar är andra exempel på hantering som inte stämmer överens med den personliga integriteten. Om någon samlar omfattande information om en enskild på ett sätt som leder till att han eller hon erhåller nästintill fullständig kunskap om den andre sker i normalfallet en kränkning av dennes personliga integritet. Det är inte heller tillåtet att bryta mot sekretess och tystnadsplikt eller behandla uppgifter i ostrukturerat material om syftet med behandlingen är att hantera sådana uppgifter som inte skulle få behandlas annars, till exempel information om lagöverträdelser.

Det är dock viktigt att uppmärksamma att missbruksregeln inte innebär ett totalt skydd mot det många i dagligt tal kallar kränkningar av den personliga integriteten. Spridande av förtroliga och ingående personuppgifter som inte utgör förtal ligger utanför regeln och kan därför inte angripas med stöd härav.<sup>35</sup>

Endast i vissa situationer är missbruksregeln straffsanktionerad (böter eller fängelse i högst två år) och det föregås av ett krav på uppsåt eller grov oaktsamhet. En kränkning av den personliga integriteten kan dock föranleda skadestånd.<sup>36</sup>

---

<sup>33</sup> Prop. 2005/06:173, s 28

<sup>34</sup> Datainspektionen, Frågor & svar, fråga 32, När är det tillåtet enligt PuL att behandla personuppgifter i syfte att kontrollera arbetstagarens användning av arbetsgivaren IT-utrustning?

<sup>35</sup> Prop. 2005/06:173, s 28

<sup>36</sup> SOU 2007:22, del I, s 314 samt 48-49 §§ PUL

# 3 Kameraövervakningslagen

## 3.1 Inledning

Frågan om kameraövervakning regleras olika beroende på om övervakningen sker på en plats dit allmänheten har tillträde, på ett bank- eller postkontor samt i en butikslokal eller på en privat plats. Gällande lag på området är lag (1998:150) om allmän kameraövervakning (LAK) samt i viss mån personuppgiftslagen.

Vid all kameraövervakning åligger det övervakaren att genom tydlig skyltning eller på något annat effektivt sätt upplysa de personer som kan komma att övervakas (3 § LAK). Kameraövervakning i hemlighet är med andra ord inte tillåten, såvida inte lagen (1995:1506) om hemlig kameraövervakning är tillämplig eller vissa rekvisit i lagen om allmän kameraövervakning är uppfyllda.<sup>37</sup> Därutöver gäller alltid en tystnadsplikt för dem som fått del av uppgifter genom allmän kameraövervakning (25 § LAK). I offentlig verksamhet tillämpas sekretesslagen.

Den som avsiktligt eller av oaktsamhet bryter mot lagen riskerar böter eller fängelse i högst ett år (26 § LAK). Kameraövervakningslagen är inte subsidiär i förhållande till andra lagar till skillnad från personuppgiftslagen.

## 3.2 Kameraövervakning på allmän plats

Enligt lagen om allmän kameraövervakning krävs för att övervakning ska få ske på en plats dit allmänheten har tillträde i normalfallet att övervakaren blivit beviljad tillstånd av länsstyrelsen (5 och 15 §§ LAK). Tillstånd ska meddelas om övervakningsintresset väger tyngre än integritetsintresset. Vid bedömningen ska hänsyn tas till om övervakningen behövs för att förebygga brott, förhindra olyckor och liknande. Samtidigt har uppgifter om övervakningens tillvägagångssätt och målområde betydelse (6 § LAK). Utgångspunkten är att tillstånd ska beviljas där det finns ett samhällsintresse av att genomföra kameraövervakning.<sup>38</sup>

Som platser dit allmänheten har tillträde räknas offentliga platser enligt ordningslagen (1993:1617), restauranger, teatrar, naturområden m.m.<sup>39</sup>

Lagen om allmän kameraövervakning utgör en skyddslagstiftning till förmån för enskildas personliga integritet och det är sålunda mot bakgrund av detta skyddsintresse som intresseavvägningen ska ske. Brottsprevention har visserligen en tämligen tungt vägande roll, men ju större riskerna för

---

<sup>37</sup> Westregård, 2002, s 348

<sup>38</sup> Prop. 1997/98:64, s 28

<sup>39</sup> Berg, Karnov 1998/99, s 2632

integritetsintrång är, desto högre krav ställs på sökandes övervakningsbehov. Bevisbördan för att övervakningsintresset väger tyngst ligger på sökande. Om riskerna för integritetskränkningar är försumbara godtas även andra intressen, men utrymmet för detta är begränsat. Utgångspunkten är att samhällsintressen ska skyddas och utrymmet för övervakning för att t.ex. öka försäljningen är ytterst litet.

Vid tillståndsbedömningen tas även hänsyn till vilka kompletterande åtgärder som sökanden vidtagit. Eftersom kameraövervakning ses som ett förhållandevis allvarligt ingrepp i integriteten minskar möjligheten att få använda en sådan teknik om andra billigare, enklare men ändå lika effektiva metoder står till hands. Tanken är att kameraövervakning endast ska användas som en del av ett komplett system för att uppnå syftet med övervakningen.

Kraven på övervakningen ställs högre när ljudupptagning, avlyssning, behandling och bevaring av bilder ska ske. En annan aspekt av betydelse är tidsramen för övervakningen. Bedömningspunkterna är emellertid inte uttömmande fastställda och prövningen av kontrollen och dess omfattning görs i varje enskilt fall.<sup>40</sup>

Fler personer än nödvändigt får inte ha tillgång till materialet (13 § LAK). I praktiken rör detta sig ofta endast om säkerhetschefen och den person som ansvarar för underhållet av övervakningskameran. Materialet ska dessutom behandlas på ett sätt som motverkar missbruk.<sup>41</sup>

För de fall övervakningen omfattar en arbetsplats ska ett yttrande från företrädare för arbetstagarna bifogas tillståndsansökan (16 § LAK). Arbetstagarna har ingen vetorätt, men för att genomföra en övervakning emot deras vilja krävs särskilt starka skäl.<sup>42</sup> En organisation som företräder de anställda har rätt att överklaga ett beslut (29 § LAK).

Bland de arbetsplatser där tillstånd har beviljats återfinns taxibilar där taxiförarens särskilda utsatthet har betonats, skolor och en akutmottagning på ett sjukhus. I fallet med taxibilar har tillstånd endast medgivits för upptagning av stillbilder och inte för ljudupptagningar eller inspelning av bilder. När det gäller skolor anses enbart skolgården utgöra allmän plats, som därmed fordrar länsstyrelsens tillstånd. Skollokalerna betraktas däremot som privat plats och är därmed tillståndsfria.<sup>43</sup>

---

<sup>40</sup> Prop. 1997/98:64, s 29

<sup>41</sup> SOU 2007:22, del II, s 253

<sup>42</sup> Prop. 1997/98: 64, s 45

<sup>43</sup> SOU 2007:22, del II, s 251

### 3.3 Kameraövervakning på bank- och postkontor samt i butikslokal

För övervakning av ett bank- eller postkontor är kravet på tillstånd utbytt mot en anmälningsplikt till länsstyrelsen (11 och 15 §§ LAK). Detta förutsätter dock att övervakningens enda syfte är att förebygga eller avslöja brott och att övervakningskameran är fast monterad och försedd med fast optik. Ljudupptagning och avlyssning får endast ske om sådan utrustning aktiverats efter misstanke om brott.

Samma regler gäller för övervakning i butikslokal. Emellertid måste i dessa fall en överenskommelse ha träffats med företrädare för arbetstagarna, såsom skyddsombud eller facklig organisation. Endast området vid kassan och vid in- och utgångarna omfattas av undantaget från tillståndsplikt (12 § LAK). Om en överenskommelse inte lyckas uppnås eller om butiksinnehavaren avser att övervaka andra delar av lokalen eller avlyssna eller uppta ljud måste tillstånd sökas enligt reglerna för övervakning på allmän plats.<sup>44</sup> I paragrafen definieras butikslokal som en lokal där konsumenter kan köpa varor eller tjänster eller hyra varor, men inte en restaurang eller annat näringsställe. Som exempel kan nämnas varuhus, försäljningstält, resebyråer, frisörer och videobutiker.<sup>45</sup> Som en följd av den breda tolkningen av butiksbegreppet uppstår möjligheten att ett större antal anställda riskerar att bli utsatta för övervakning, vilket har resulterat i ökat inflytande för arbetstagarna jämfört med post- och bankfallen.<sup>46</sup>

Anmälan ska ske innan övervakningskameran installeras och uppgifterna i anmälan avgör hur länsstyrelsens tillsyn ska se ut. Ju större risker för integritetsinskränkningar, desto mer omfattande blir länsstyrelsens kontroll.<sup>47</sup>

### 3.4 Kameraövervakning på privat område

Övervakning av privat plats kan ske utan vare sig tillstånd eller anmälan. Oavsett vilken plats som övervakas gäller emellertid enligt portalparagrafen i 1 § LAK ett krav på tillbörlig hänsyn till enskildas personliga integritet vid all kameraövervakning.

Kameraövervakning på privat plats omfattas - förutom portalparagrafen - endast av två paragrafer i kameraövervakningslagen: 3 § LAK om information till dem som övervakas och 25 § LAK om tystnadsplikt för dem som får del av uppgifter genom övervakningen.

---

<sup>44</sup> Prop. 1997/98:64, s 47

<sup>45</sup> Prop. 1997/98:64, s 36

<sup>46</sup> Westregård, 2002, s 350

<sup>47</sup> Prop. 1997/98:64, s 37

I SOU 2007:22 konstateras att kameraövervakning av personalutrymmen på arbetsplatser vanligtvis är en fråga som förhandlas mellan arbetsmarknadens parter.<sup>48</sup>

Exempel på platser dit allmänheten inte har tillträde är skolor, bostadshus och de flesta arbetsplatser.<sup>49</sup> Även på arbetsplatser som omfattas av tillstånds- eller anmälanskravet finns utrymmen där kameraövervakning kan ske tillstånds- respektive anmälansfritt. Det rör sig om personalutrymmen, lagerlokaler och vissa kontorsutrymmen. Utrymmen innanför grindarna på ett företag klassificeras som privat område.<sup>50</sup> 29-gruppen har yttrat att övervakning av toaletter, omklädningsrum och fritidslokaler normalt inte får ske. Grunden till detta är att dessa utrymmen är avsedda för arbetstagarnas privata bruk och inte förvärvsverksamhet. Vid övervakning av arbetsplatser är en skylt med en symbol för kameraövervakning enligt arbetsgruppen inte tillräcklig för att informationskravet ska vara uppfyllt.<sup>51</sup>

Enligt 29-gruppen bör bedömningen av kameraövervakningens proportionalitet i förhållande till syftet som ska uppnås göras strängare vid övervakning av arbetsplatser än när den sker på platser dit allmänheten inte har tillträde. Arbetsgruppen har även framfört att övervakning som direkt syftar till att kontrollera arbetstagarnas prestationer generellt inte bör tillåtas.<sup>52</sup>

I SOU 2002:110, som utgjorde en översyn av lagen om allmän kameraövervakning, genomfördes en jämförelse och synkronisering av kameraövervakningslagens regler och personuppgiftslagen. Det konstaterades att lagarna i stort medgav samma skydd för den personliga integriteten, om än i olika form. Dock omfattas merparten av den kameraövervakning som sker på områden som inte är tillgängliga för allmänheten, med de tre ovannämnda undantagen, endast av personuppgiftslagen. Det förutsätter som framgått av avsnittet om personuppgiftslagen att övervakningen sker med digital utrustning. Dock blir även personuppgiftslagen endast tillämplig i mindre omfattning eftersom kameraövervakning vanligtvis utgör ostrukturerat material.<sup>53</sup>

Med tillämpning av såväl kameraövervakningslagen som personuppgiftslagen leder detta till att övervakning med digital utrustning på ett kontor med ändamål att kontrollera hur arbetstagarna utför sina arbetsuppgifter får följande restriktioner. Enligt kameraövervakningslagens 1 § ska all kameraövervakning ske med tillbörlig hänsyn till den enskildes personliga integritet. Denna portalparagraf har sin motsvarighet i 1 § PUL, som anger att lagens syfte är att motverka att enskildas personliga integritet kränks genom behandling av personuppgifter. Innebörden av begreppet

---

<sup>48</sup> SOU 2007:22, del II, s 248

<sup>49</sup> Datainspektionen, 2007-02-20

<sup>50</sup> Westregård, 2002, s 348

<sup>51</sup> 29-gruppen, Yttrande nr 4/2004, s 23

<sup>52</sup> 29-gruppen, Yttrande nr 4/2004, s 18f

<sup>53</sup> SOU 2002:110, s 133ff

”tillbörlig hänsyn till den enskildes personliga integritet” i 1 § LAK har inte definierats i förarbeten till lagen och det är därför oklart vilka faktorer som ska få betydelse. Personuppgiftslagens missbruksregel innebär som framgått att den enskildes personliga integritet inte får kränkas. Det avgörs av en intresseavvägning, som i praktiken får sin utgångspunkt i personuppgiftslagens hanteringsregler. Därmed krävs att övervakningen har ett bestämt och godtagbart syfte, att uppgifterna som samlas in är relevanta, att insamlingen inte sker i strid med god sed m.m. Många gånger förutsätts även att arbetstagarna inte motsatt sig övervakningen. Enligt båda lagarna krävs tydlig information. Hemlig kameraövervakning är endast i undantagsfall tillåten och detta oftast inte på arbetsplatser. Om övervakningen sker med analog utrustning blir endast kameraövervakningslagen tillämplig. För det fall övervakningen ska ingå i ett personalhanteringsärende eller liknande och sammanställas för att möjliggöra sökning i materialet blir personuppgiftslagens hanteringsregler formellt tillämpliga och ska efterlevas fullt ut.

Till övervakning av privata platser finns inga särskilda straff- eller skadeståndssanktioner knutna och ingen tillsyn utövas av länsstyrelsen. Det blir sålunda i praktiken upp till den som övervakar att avgöra hur övervakningen ska ske.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> SOU 2007:22, del I, s 311

# 4 Rättspraxis avseende datoriserade kontrollåtgärder<sup>55</sup>

## 4.1 Datainspektionens beslut

Datainspektionen har endast vid ett tillfälle inlett tillsyn i ett ärende som rör arbetsgivares kontroll av arbetstagares IT-användning i syfte att undersöka bruket av e-post och Internet för privata ändamål.<sup>56</sup> Därför behandlas här utöver detta beslut tre andra ärenden, som har en nära anknytning genom att arbetsgivaren i dessa fall kontrollerat IT-användningen i andra syften eller använt datoriserade system för olika kontroller. Ur dessa beslut kan några grundläggande principer utläsas som torde vara tillämpliga även då kontrollens syfte är undersöka arbetstagarens e-post- och Internetvanor.

I det första beslutet hade Journalistförbundet genomfört en kontroll av en arbetstagares e-post. Avsikten med kontrollen uppgavs vara att hantera eventuella akuta ärenden. Genom åtgärden upptäcktes omfattande kommunikation med ett politiskt parti bland e-posten. Enligt förbundet hade e-posten inte öppnats i de fall det framgick av adressat eller ämnesrubrik att meddelandet varit privat. Datainspektionen redogör i beslutet för de bestämmelser i personuppgiftslagen, som är särskilt relevanta i denna situation. Av de grundläggande kraven i 9 § PUL lyfts särskilt fram att behandlingen av personuppgifterna ska ske på ett korrekt sätt och enligt god sed. Ändamålet med åtgärden måste vara uttryckligt angivna och berättigade. Slutligen får inte fler personuppgifter behandlas än nödvändigt. 10 § PUL reglerar de situationer där behandling av personuppgifter är tillåten och 23-25 §§ PUL arbetsgivarens informationsskyldighet. I det aktuella fallet hade arbetstagaren blivit ombedd att inte komma till arbetet, dock med bibehållen lön. Datainspektionen jämför situationen med att anställningen upphör med omedelbar verkan eller att arbetstagaren är frånvarande på grund av en längre tids sjukdom. Arbetsgivaren kan under sådana förhållanden enligt 10 § p. f) PUL genomföra vissa kontroller av den anställdes dator. Eftersom datorer utgör arbetsredskap kan arbetsgivaren med stöd av arbetsledningsrätten bestämma hur utrustningen ska användas och hur efterlevnaden av reglerna ska kontrolleras. Emellertid innefattar kontroll av e-post och särskilt av innehållet i e-postmeddelanden stora risker för intrång i den enskildes personliga integritet. Att ta del av innehållet på

---

<sup>55</sup>I uppsatsen används begreppet ”kontrollåtgärd” som en benämning på åtgärder som arbetsgivaren genomför i syfte att kontrollera och upprätthålla säkerheten på arbetsplatsen, arbetsprestationer samt utreda misstankar om brott eller misskötsamhet

<sup>56</sup>Datainspektionen har underlåtit att inleda insyn i ett ytterligare ärende, då insyn som regel endast inleds när det finns misstanke om ett särskilt allvarligt intrång som påverkar många personer eller gäller en stor mängd uppgifter, se Datainspektionens beslut, 2007-06-04, dnr 517-2007



grund av misstanke om att riktlinjerna inte följs är därför endast tillåtet i ett fåtal fall. Det förutsätter att informationsskyldigheten är uppfylld, vilket bl.a. innebär att arbetstagaren ska ha erhållit tydlig information om vilka regler som gäller för IT-användning, vilka kontroller som kan komma att genomföras, syftet med dem, vilka omständigheter som utgör missbruk och hur utredningen av ett eventuellt missbruk går till. Därtill krävs en konkret misstanke om missbruk av reglerna och att metoden som arbetsgivaren valt för kontrollen är nödvändig för att uppnå ändamålet. När det gäller kontroll av arbetstagares e-postanvändning menar Datainspektionen att det ofta är tillräckligt att använda sig av loggning. Det betonas också att arbetsgivaren inte har rätt att ta del av e-post som inte är relevant för ändamålet samt att om arbetsgivaren vid läsning upptäcker att e-posten är privat ska han eller hon omedelbart avbryta läsningen. I ärendet slår Datainspektionen fast att Journalistförbundet brustit i informationsskyldigheten genom att informationen om hur kontrollerna av missbruk genomförs samt att förbundets IT-policy var alltför oklart formulerad. Journalistförbundet hade inte haft rätt att läsa arbetstagarens personliga e-post.<sup>57</sup>

Det andra beslutet gäller Sahlgrenska Universitetssjukhuset, som hade kontrollerat en arbetstagares användning av IT-verktygen i syfte att utreda om denne redovisat arbetstid på ett felaktigt sätt. Datainspektionen slår fast att arbetsgivaren hade haft ett befogat intresse av att undersöka om arbetstagarens redovisning av arbetstiden varit korrekt. Kontrollen hade avsett en jämförelse av inloggningsuppgifter i olika IT-verktyg och ingen genomgång hade skett av innehållet i arbetet eller korrespondensen. Med tanke på detta lades störst vikt vid arbetsgivarens intresse. Slutligen resonerar myndigheten kring informationsskyldigheten. Enligt personuppgiftslagen är det förbjudet att behandla personuppgifter i hemlighet. Vid uppskattningen av informationens tillräcklighet anser Datainspektionen att det inte räcker att informationen innehåller att kontroller och loggning förekommer. Arbetsgivaren måste därtill ange vilka kontroller som genomförs och syftet bakom dem.<sup>58</sup>

Det tredje beslutet behandlar Apotekets mätningkontroller av individuella prestationer 2006. Efter en redogörelse av hanteringsreglerna i personuppgiftslagen går Datainspektionen in på reglerna kring kontrollens ändamål och utförande. Ändamålet måste ha saklig anknytning till verksamheten och åtgärden får inte strida mot lag eller god sed eller utföras på ett kränkande eller godtyckligt sätt. En kontroll som kännetecknas av en alltför närgången och detaljerad övervakning av den enskilde arbetstagaren utgör ett exempel på åtgärder som strider mot god sed på arbetsmarknaden. Individuell prestationsmätning är i första hand tillåten om arbetstagaren lämnat sitt samtycke. I andra hand är mätningen tillåten utan samtycke om behandlingen krävs för att uppfylla de syften som anges i 10 § PUL, bl.a. för att fullgöra ett anställningsavtal, t.ex. ett prestationsbaserat lönesystem. Kontrollen kan även genomföras efter en intresseavvägning. Vid denna bedömning får faktorer som behandlingens ändamål betydelse och även

---

<sup>57</sup> Datainspektionens beslut 2006-02-22, dnr 1825-2005

<sup>58</sup> Datainspektionens beslut 2006-09-22, dnr 1897-2005

huruvida reglerna i personuppgiftslagen uppfylls i fråga om information till arbetstagarna, gallringsrutiner och säkerhetsåtgärder. Därtill ska hanteringsreglerna iakttas. Till grund för bedömningen ligger även sättet på vilket kontrollerna genomförs och hur resultatet ska användas. Personuppgifter som behandlas för att organisera och leda arbetet m.m. medges enligt lagen efter en intresseavvägning. Styrkan i arbetsgivarens intresse är större om åtgärden genomförs av säkerhetsskäl än av företagsekonomiska effektivitetsskäl. I beslutet framhålls därtill att den huvudsakliga regleringen av i vilken mån arbetsgivaren har rätt att kontrollera att arbetet utförs återfinns i den arbetsrättsliga lagstiftningen och kollektivavtal.<sup>59</sup>

Det fjärde och sista beslutet härstammar från 2007 och rör Carlsbergs kontroll av lagerarbetares prestationer. Syftet var att kunna fullgöra ett lönesystem baserat på prestation samt att använda uppgifterna till måltidssamtal med arbetstagarna. Företaget hade emellertid använt övervakningssystemet för att i realtid kontrollera hur de anställda arbetade och när de tog sina raster. I ett datasystem registrerades uppgifter om arbetstagarnas plockfrekvens, vilket påverkade en viss del av lönen. Kontrollen skedde med stöd av en intresseavvägning enligt personuppgiftslagen. Samtycke hade inte inhämtats från de registrerade. Utöver datasystemet användes en övervakningsmonitor, som visade hur olika uppdragsköer såg ut och hur lassen förhöll sig till färdigtid. Samtliga arbetsledare och kontrollanter kunde gå ner på individnivå och se vem som var inloggad och vilken kö de arbetade i. Om varje anställd fanns information om hur många uppgifter de utfört. Datainspektionen konstaterar att det här rör sig om strukturerat material, varpå alla regler i personuppgiftslagen ska tillämpas. Enligt lagen föreligger inga hinder mot att behandla personuppgifter i datasystemet för att möjliggöra utbetalning av premielön och att ha som underlag vid målsättningssamtalen. Däremot är det inte tillåtet att använda systemet till att övervaka de anställda i realtid. En sådan användning strider inte enbart mot 9-10 §§ PUL, utan eventuellt även mot god sed på grund av dess närgångenhet, särskilt som syftet inte är att upprätthålla säkerheten på arbetsplatsen. Datainspektionen slår därefter fast att informationen till arbetstagarna ges i ett alltför sent skede och därför inte är förenlig med personuppgiftslagen. Arbetsgivaren uppmanas avslutningsvis att se över rutinerna för personalens behörighet att ta del av personuppgifter i datasystemet samt för gallring av uppgifterna då dessa inte förefaller rimliga i förhållande till kontrollens syfte.<sup>60</sup>

## 4.2 Den norska Høyesterett

Den norska Høyesterett har prövat tillåtligheten av arbetsgivarens kontroll av arbetstagarens e-postanvändning. I Rt. 2002 s. 1500 hade en arbetstagare skickat ett antal e-postmeddelanden till ett annat företag och arbetsgivaren

<sup>59</sup> Datainspektionens beslut 2006-10-04, dnr 1010-2006

<sup>60</sup> Datainspektionens beslut 2007-06-27, dnr 87-2007

hade öppnat och tagit del av innehållet i meddelandena. Høyesterett framhåller att för att en sådan kontroll ska vara tillåten krävs först och främst att meddelandet klassificeras som personuppgifter i personopplysningslovens mening, vilket domstolen menar är fallet här. Det konstateras därtill att arbetstagaren inte avgett sitt samtycke till kontrollen, något som normalt krävs. Därmed blir bedömningen avhängig på om e-posten ska betraktas som privat eller verksamhetsrelaterad. Høyesterett instämmer här med lagmannsretten som slagit fast att ”meldingene gjelder aktiviteter, spørsmål, planer o.l. som på en eller annen måte har forbindelse med den type av virksomhet som X står for eller er interessert i” och menar mot denna bakgrund, men även att arbetstagaren angett avsändare i breven, att det inte är möjligt att avgöra dess karaktär. Därför ansågs arbetsgivaren haft rätt att genomföra kontrollen.

# 5 Rättspraxis avseende kameraövervakning

## 5.1 Datainspektionens beslut

Efter att lagändringen i personuppgiftslagen vid årsskiftet 2006/2007 har Datainspektionen prövat två fall med kameraövervakning.

Det första ärendet gällde en arbetsplats där Sita, ett företag som arbetar med återvinningsmaterial, containrar och fordonsparkering, avsåg att installera övervakningskameror vid två anläggningar. Övervakningen syftade till att förhindra olyckor, klassificera återvinningsmaterial samt att motverka stölder, inbrott, skadegörelse och obehörigt utnyttjande. Efter att personalen blivit utsatta för hot om våld träffades en överenskommelse om övervakning med en lokal avdelning av Transportarbetareförbundet. Materialet skulle sparas i högst en månad och endast vid misstanke om brott gås igenom av behörig företrädare för Sita och utsedd representant för den fackliga organisationen. Innehållet skulle inte ingå i ett ärendehanteringssystem eller personalregister. Information skulle ske genom tydlig skyltning på platsen samt vid anställningsintervjuer.

Datainspektionen konstaterar att eftersom övervakningen ska ske på en plats dit allmänheten inte har tillträde ska personuppgiftslagen tillämpas och inte lagen om kameraövervakning. Vilken betydelse personuppgiftslagen får beror dock på hur personuppgifterna ska hanteras. Datainspektionen konstaterar att ostrukturerat material, t.ex. uppgifter i ljud- och bildupptagningar utan koppling till en registerstruktur, kan behandlas utan hänsyn till ett antal bestämmelser i lagen. Den enda förutsättningen är att behandlingen inte innebär en kränkning av den registrerades personliga integritet. Bedömningen av strukturen görs utifrån materialets helhet. I normalfallet torde ljud och bilder från en kameraövervakning inte vara strukturerat i lagens mening. Endast om materialet ska ingå i en strukturerad samling, såsom ett ärendehanteringssystem eller personalregister kan det anses strukturerat varpå personuppgiftslagens hanteringsregler blir tillämpliga. I det aktuella fallet saknas skäl som talar för att kameraövervakningen skulle omfatta strukturerade uppgifter.

Vad gäller bedömningen av en eventuell kränkning av den registrerades personliga integritet lyfter Datainspektionen fram att förarbeten angett att avgörande faktorer är vilka uppgifter som behandlas, i vilket sammanhang de förekommer, syftet med behandlingen, vilken spridning de har fått eller kan komma att få samt följderna av behandlingen. Därtill menar myndigheten att vad gäller kameraövervakning ska även omständigheter beaktas som behovet av övervakningen, platsen som ska övervakas, hur informationen ser ut som ges till de registrerade, hur känsliga uppgifterna som registreras är, hur länge materialet ska bevaras och vilka som har

tillgång till inspelningarna. Det betonas dock att uppräknningen inte är uttömmande. Efter en sammanvägning av alla omständigheter kommer inspektionen fram till att kameraövervakningen i Sita-fallet inte är kränkande och därmed tillåten enligt 5 a § PUL.<sup>61</sup>

Det andra ärendet behandlar en bostadsrättsförening, Sveaborg, som hade installerat övervakningskameror i en källargång, som leder till förrådsutrymmen och en tvättstuga. Syftet med den digitala övervakningen var att förhindra inbrott, skadegörelse och överfall. Endast föreningens medlemmar hade tillträde till utrymmena. Två medlemmar av bostadsrättsföreningens styrelse hade tillgång till materialet, som sparades ca en vecka och därefter raderades automatiskt. På platsen fanns tydlig skyltning om övervakningen och föreningens medlemmar fick även information tillsänt sig. Datainspektionens bedömning i Sveaborgsfallet är lik den i Sita-beslutet och sker på samma grunder. Även här anses kameraövervakningen tillåten.<sup>62</sup>

Dessa två ärenden skiljer sig från äldre praxis på området. I ett tillsynsärende från 2005 ansågs kameraövervakningen på en byggarbetsplats strida mot personuppgiftslagen. Övervakningen som skedde med hjälp av webbkameror syftade till att förhindra olyckor på arbetsplatsen. Information gavs genom skyltning på området, men Datainspektionen menade att arbetstagarnas samtycke inte hade inhämtats, något som krävdes enligt dåvarande regler. Arbetstagarnas intresse av integritetsskydd ansågs vara större än arbetsgivarens intresse av att genomföra övervakningen.<sup>63</sup>

## 5.2 Den norska Høyesterett

Høyesterett i Norge har även prövat frågan om kameraövervakning på en arbetsplats vid flera tillfällen. Ofta har prövningen gällt huruvida uppgifter som framtagits genom övervakningen ska anses framtagna på ett lagligt sätt och därmed kunna godtagas som bevis i en uppsägningstvist. I Rt. 2004 s. 878 hade arbetsgivaren i en butik installerat en dold övervakningskamera för att komma tillrätta med ett misstänkt kassasvindleri från en anställds sida. Eftersom arbetstagaren inte blivit informerad om övervakningen i förväg och först i efterhand fått kännedom om bildupptagningen ansågs tillvägagångssättet inte godtagbart. Huvudregeln är att uppgifter som framtagits på ett sådant sätt inte ska få användas som bevis i en rättegång och arbetsgivaren tilläts därför inte att använda videoupptagningen i målet.

Två andra norska mål behandlar kameraövervakning av ett gatukök respektive en kiosk. I det första fallet hade en kamera installerats i syfte att möjliggöra för de anställda att upptäcka om kunder kom medan de satt i personalrummet. Emellertid hade kameran använts för att i hemlighet

---

<sup>61</sup> Datainspektionens beslut 2007-02-12, dnr 575-2006

<sup>62</sup> Datainspektionens beslut 2007-02-12, dnr 974-2006

<sup>63</sup> Datainspektionens beslut 2005-09-20, dnr 763-2005

övervaka en arbetstagare som misstänktes förskingra kassan. Høyesterett slog fast att hemlig kameraövervakning utgör ett sådant ingrepp i den personliga integriteten som utifrån ett allmänt personlig integritetsperspektiv inte kan anses vara acceptabel. Domstolen såg det som en arbetsmiljöfråga och ansåg att det skulle innebära ytterligare ett ingrepp i arbetstagarens personliga sfär om bilderna godtogs som bevis i en tvist.<sup>64</sup> Även i det andra målet var ändamålet att dokumentera arbetstagarens förskingring och övervakningen skedde på samma sätt i hemlighet. Høyesterett konstaterade att denna typ av videoövervakning på arbetsplatsen kunde upplevas som svårt kränkande för arbetstagaren och nekade arbetsgivaren att använda inspelningen som bevis.<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> Rt. 2001 s. 668

<sup>65</sup> Rt. 1991 s. 616

# 6 Den arbetsrättsliga regleringen avseende integritetskänsliga åtgärder

## 6.1 Allmänna principer

Utgångspunkten för bedömningen av en integritetskänslig åtgärds tillåtlighet är att arbetsgivaren genom sin rätt att leda och fördela arbetet bestämmer över utformningen av arbetet och arbetsplatsen. Rätten att kontrollera arbetstagarna begränsas av principen om arbetstagares integritet. Även om arbetstagaren är skyldig att medverka i arbetsgivarens kontrollåtgärder finns ingen avtalsrättslig skyldighet för arbetstagaren att delta i kontrollen i betydelsen att medverka kan framtvingas på rättslig väg. Istället kan underlåtelse medföra att saklig grund för uppsägning eller i allvarliga fall avskedande anses föreligga. Det kan med andra ord utgöra ett villkor för själva anställningen.<sup>66</sup> I normalfallet utgör dock inte enstaka vägran saklig grund, om inte arbetsgivaren i förväg tydligt klargjort att så kan bli fallet. Om åtgärden strider mot god sed utgör vägran aldrig saklig grund för ett skiljande från tjänsten.<sup>67</sup>

## 6.2 Kontrollåtgärder som grundar sig på arbetsgivaren arbetsledningsrätt

Genomförande av kontrollåtgärder utgör ytterst en del av arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Denna form av arbetsledning kan ses som ett sätt att främja ordning och säkerhet på arbetsplatsen.<sup>68</sup> Att denna allmänna rättsgrundsats omfattar kontroll av arbetstagare och läkarundersökningar framgår av doktrin och rättspraxis, men det råder oklarheter om i vilken omfattning detta gäller.<sup>69</sup> Enligt Junesjö har arbetsledningsrätten genom Arbetsdomstolens praxis fått ett brett utrymme.<sup>70</sup>

I såväl Datainspektionens uttalanden som betänkandet om personlig integritet i arbetslivet konstateras att arbetsgivaren har rätt att bestämma vilken utrustning som ska finnas på arbetsplatsen och hur den ska användas. Eftersom datorer på detta sätt utgör arbetsredskap är utgångspunkten att de först och främst ska användas i arbetet. Detta gäller även e-post och Internet. Arbetsgivaren har dock valet att avgöra om utrustningen ska användas enbart till arbetet eller om det ska finnas utrymme för de anställda att nyttja

<sup>66</sup> Källström och Malmberg, 2006, s 77f

<sup>67</sup> Källström och Malmberg, 2006, s 265

<sup>68</sup> Källström och Malmberg, 2006, s 77

<sup>69</sup> Westregård, 2002, s 29

<sup>70</sup> Junesjö, 2000, s 32

utrustningen till privata ändamål i någon mån. Arbetstagaren är skyldig att följa de regler och restriktioner som arbetsgivaren ställer upp. Om arbetstagaren bryter mot föreskrifterna gör han eller hon sig skyldig till avtalsbrott, vilket kan leda till omplacering eller skiljande från tjänsten.<sup>71</sup> I de fall det finns en policy som förbjuder all användning för privat bruk, men denna i praktiken inte efterlevs, trots kännedom om arbetstagares privata användning, kan arbetstagaren dock inte omplaceras.<sup>72</sup>

Som en följd av att arbetsgivaren bestämmer om utrustningens användning har han eller hon rätt att vidta åtgärder för att försäkra sig om att reglerna efterlevs. Det innefattar en rätt att genomföra in- och utpasseringskontroller, läkartester, alkohol- och narkotikatester och kontroller för att se hur arbetstagarna utför sitt arbete.<sup>73</sup>

I praxis har dock slagits fast att det inte föreligger en allmän rätt att vidta integritetsingripande kontrollåtgärder med stöd av arbetsledningsrätten, utan att en prövning måste ske i varje enskilt fall.<sup>74</sup> Kontrollerna får inte strida mot lag, god sed på arbetsmarknaden eller på annat sätt vara otillbörlig. För att bedöma om åtgärden strider mot god sed eller är otillbörlig görs en intresseavvägning där arbetsgivarens intresse av att genomföra kontrollen ställs mot arbetstagarens intresse av att skydda sin personliga integritet. Här gäller även en proportionalitetsprincip mellan arbetstagarens integritet och arbetsgivarens skyddssyfte.

I betänkandet från 2002 påpekades att någon prövning av rätten att kontrollera arbetstagarens privata elektroniska uppgifter och dess gräns inte skett och därför kunde endast antaganden göras om bedömningen av denna fråga. Reglerna i personuppgiftslagen föreslogs användas som utgångspunkt, särskilt bestämmelserna om kravet på uttryckligt angivna och berättigade ändamål, information till de registrerade och intresseavvägning enligt 10 § PUL. Enligt intresseavvägningen är kontrollåtgärden tillåten om arbetsgivaren har ett berättigat intresse, som väger över arbetstagarens intresse av att skydda sig mot kränkningar av den personliga integriteten. Enligt utredningen borde resultatet bli detsamma med en arbetsrättslig intresseavvägning. Därtill borde krav ställas på att kontrollen inte får genomföras utan grund, att den är relevant i förhållande till anställningen och inte är ett uttryck för en allmän nyfikenhet från arbetsgivarens sida. Även faktorer som kollektivavtal, branschpraxis och särskilda riktlinjer hos arbetsgivaren skulle enligt förslaget kunna påverka bedömningen. Vinklingen på arbetsgivarens syfte med åtgärden kunde också vara avgörande. Möjligheten att genomföra kontrollåtgärder, som syftar till att öka effektiviteten eller avser ordningen på arbetsplatsen, torde bli mindre än rena säkerhetsåtgärder.<sup>75</sup>

---

<sup>71</sup> SOU 2002:18, s 104, Datainspektionen, Fråga om kontroll av elevers/arbetstagares användarkonton

<sup>72</sup> Källström och Malmberg, 2006, s 268

<sup>73</sup> SOU 2002:18, s 104f

<sup>74</sup> AD 1997:29

<sup>75</sup> N.B. betänkandet SOU 2002:18 resulterade inte i lag.



## 6.3 Kontrollåtgärder enligt lagstiftning

Integritetskänsliga åtgärder regleras i vissa fall i lag, som ibland föreskriver att kontrollåtgärder ska genomföras och ibland förbjuder förekomsten av dem. Här ges en kort och exemplifierande redogörelse för några av reglerna.

### 6.3.1 Lagregler till skydd för den personliga integriteten

I Sverige saknas en heltäckande generell integritetsskyddslag eller en arbetsrättslig lag, som skyddar den personliga integriteten, till skillnad från exempelvis Finland. Några av de viktigaste skyddsreglerna är de som behandlar den personliga integriteten som en mänsklig rättighet. För offentlig verksamhet finns grunden i målsättningsstadgandet RF 1:2, som säger att det allmänna ska värna enskildas privat- och familjeliv. Därtill finns regler i RF 2:3 och 2:6 som skyddar mot åsiktsregistrering respektive påtvingade kroppsliga ingrepp. RF 2:3 innefattar ett skydd mot att uppgifter om en enskild införs i ett allmänt register endast på grund av hans åsikter och att ”hans personliga integritet kränkes genom att uppgifter om honom registreras med hjälp av automatisk databehandling”. Innebörden av regeln är dock inte mer än att staten är skyldig att garantera att den enskilde åtnjuter skydd i annan lag och den utgör sålunda en normgivningsregel.<sup>76</sup> RF 2:6 förbjuder även undersökning av brev eller annan förtrolig försändelse och avlyssning. Denna bestämmelse är dock enligt RF 2:12 relativ i betydelsen att avvikelser kan göras i lag. Undantag förutsätter att syftet är godtagbart i ett demokratiskt samhälle, att undantaget är proportionerligt m.m. Flera undantag har införts i svensk rätt.

Bestämmelserna i regeringsformen är som nämnts endast tillämpliga på offentliga arbetsgivare. Arbetstagare inom den privata sektorn är istället hänvisade till den europeiska konventionen om mänskliga fri- och rättigheter, som efter Europadomstolens rättspraxis är tillämplig på såväl offentliga som privata anställningsförhållanden. Därmed har konventionen fått ett vidare tillämpningsområde än regeringsformen. I allmänhet krävs dock att kränkningen av rättigheten är grövre.<sup>77</sup>

Den mest relevanta bestämmelsen i detta sammanhang är artikel 8 som skyddar rätten till privat- och familjeliv, sitt hem och korrespondens. Artikeln innehåller såväl en positiv som en negativ skyldighet för staten, vilket innebär att staten ska avhålla sig själv från att bryta mot artikeln, men också sätta upp hinder för andra, enskilda aktörer från att kränka rättigheten. Europadomstolen har dock ansett att inskränkningar i den enskildes personliga integritet, vilka stöder sig på arbetsgivarens rätt att leda arbetet,

---

<sup>76</sup> SOU 2007:22, s 51

<sup>77</sup> Junesjö, 2000, s 21

ligger inom artikelns ram.<sup>78</sup> Europakonventionens rättigheter kan inskränkas under samma förutsättningar som regeringsformen. Europadomstolens praxis angående tvångsåtgärder, kontroll av brev m.m. har varit förhållandevis restriktiv. Domstolen har prövat ett fall där en arbetsgivare inom den offentliga verksamheten hade avlyssnat arbetstagarnas telefoner och slog fast att arbetstagaren har rätt att skyddas mot att arbetsgivaren avlyssnar telefonsamtal, även om telefonutrustningen som i detta fall var arbetsgivarens egna. Möjligheten till kontroller av brev gäller endast när brevet befordras. När det väl har ankommit blir istället reglerna om skydd för familjeliv, skyddet för tanke- och samvetsfrihet o.s.v. tillämpliga. I vad mån artikeln kan åberopas för intrång i den anställdes privata e-post är oklart, då frågan inte har prövats av domstolen. Junesjö drar parallellen mellan domen om den offentliga arbetsgivarens telefonavlyssning och insyn i privat e-post och anser att det inte är orimligt att domstolen skulle iakttä samma stränga position i dessa fall i såväl offentlig som privat verksamhet.<sup>79</sup> Europakonventionen gäller sedan 1995 som svensk lag.<sup>80</sup>

Därtill finns regler i den europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna: artikel 3 som ger var och en rätt till fysisk och mental integritet, artikel 7 med samma innehåll som Europakonventionens artikel 8 och slutligen artikel 8 som skyddar enskildas personuppgifter.

Mellan privata aktörer skyddas de aktuella rättigheterna även genom bl.a. straffrättsliga bestämmelser som brytande av post- och telehemlighet (BrB 4:8), intrång i förvar (4:9), olovlig avlyssning (4:9 a), försök till ovanstående brott (4:9 b) och eventuellt dataintrång (4:9 c). Enligt kommentaren till brottsbalken omfattas alla typer av meddelanden från en avsändare till en mottagare av bestämmelsen om brytande av post- och telehemlighet. Förutsättningen är att meddelandet förmedlas av ett post- eller telebefordringsföretag. Paragrafen är tillämplig under den tid meddelandet är under befordran. Tiden före och efter aktualiserar istället bestämmelsen om intrång i förvar.<sup>81</sup> Det är i viss mån oklart om en arbetsgivare som läser personliga dokument på en arbetsdator gör sig skyldig till dataintrång. Datorn tillhör i dessa fall arbetsgivaren. Junesjö menar att för att denne ska kunna ställas inför ansvar måste fyra rekvisit vara uppfyllda:

1. Arbetstagaren måste ha fått klar information om att privat användning av arbetsredskapen är tillåten
2. De privata dokumenten måste vara avskilda från de verksamhetsrelaterade eller markerade på ett sätt av vilket deras privata karaktär framgår
3. Arbetsgivaren bryter avsiktligt mot detta skydd
4. Arbetstagaren har inte samtyckt till insynen<sup>82</sup>

---

<sup>78</sup> Källström och Malmberg, 2006, s 263

<sup>79</sup> Junesjö, 2000, s 21f

<sup>80</sup> SOU 2007:22, s 46f

<sup>81</sup> Holmqvist m.fl., 2005, s 4:35ff

<sup>82</sup> Junesjö, 2000, s 23

Arbetsmiljölagen (1977:1160) syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetsmiljön samt att uppnå en god arbetsmiljö, såväl fysiskt som psykiskt. Hur en övervakning upplevs av arbetstagarna är därför en aspekt att beakta.<sup>83</sup>

Skyddsregler finns också i de ovan redovisade personuppgiftslagen och lagen om kameraövervakning, som reglerar rutinerna för integritetskänsliga åtgärder.

### **6.3.2 Lagregler som möjliggör kontrollåtgärder**

I vissa fall föreligger enligt lag en skyldighet för arbetsgivaren att vidta integritetskänsliga kontrollåtgärder. Exempel är läkarundersökningar enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) och 21 § livsmedelslagen (1971:511) och registerutdrag enligt lagen (2000:873) om registerkontroll av personal inom förskoleverksamhet, skola och skolbarnomsorg.<sup>84</sup>

30 § lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA) ålägger arbetstagare en skyldighet att medverka i regelbundna hälsokontroller om hans eller hennes tjänst innebär att brister i hälsan kan medföra risker för andras liv, personliga säkerhet eller hälsa alternativt skador på miljö eller egendom. Regeln gäller om det finns kollektivavtal på arbetsplatsen.

Enligt 29 a § lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt är anställda inom kriminalvården under vissa förutsättningar skyldiga att genomgå allmän inpasseringskontroll och kroppsvisitation. Detta gäller under särskilda perioder om högst tre månader och under premissen att syftet med kontrollen är att söka efter otillåtna föremål.

Eftersom arbetsmiljölagens ändamål är att främja en god arbetsmiljö kan den åberopas även i förmån för kontrollåtgärder. Att ”surfa” på Internetsidor med pornografiskt eller rasistiskt innehåll kan medföra en dålig arbetsmiljö med inslag av sexuella och rasistiska trakasserier och diskriminering. Likaså kan arbetstagare med ett spelberoende ha en negativ inverkan på arbetsplatsen.<sup>85</sup>

Personuppgiftslagen och kameraövervakningslagen kan även tillämpas för att genomföra kontrollåtgärder, som följaktligen är tillåtna under de förutsättningar som framgår av respektive lag.

---

<sup>83</sup> Jfr Rt 2001 s. 668 i avsnitt 5.2

<sup>84</sup> Westregård, 2002, s 35

<sup>85</sup> Engblom, Studio 1, P1, den 26 september 2007

## 6.4 Kontrollåtgärder som grundas på kollektivavtal

Integritetskänsliga åtgärder kan även genomföras med stöd av kollektivavtal och Arbetsdomstolen har i sin praxis fastslagit att kollektivavtalens kompetensområde inkluderar såväl drogtester som kroppsvisitering och den enskilde arbetstagarens integritet. Arbetstagaren är bunden av avtalet, men en intresseavvägning ska göras och denna måste givetvis utfalla till förmån för de intressen som ska skyddas genom åtgärden. Det är oklart i vilken omfattning en facklig organisation kan anses vara behörig att avge samtycke till olika integritetsingripande åtgärder för den enskilde arbetstagarens räkning. Westregård menar att det inte är rimligt att tänka att ett medlemskap automatiskt innebär att facket ges fullmakt att lämna samtycke till mycket integritetskänsliga åtgärder och Fahlbeck undrar om det inte krävs lagstöd även för en facklig organisation att vidta vissa kontroller med tanke på att kravet gäller i samhället i övrigt, d.v.s. reglerna i regeringsformen.<sup>86</sup> Frågan har prövats i bl.a. AD 1997:29, vilken redovisas i avsnitt 6.9.

Kollektivavtalet får inte strida mot lag eller god sed på arbetsmarknaden. Även här görs en intresseavvägning för att avgöra hur avtalet förhåller sig till god sed. Följden av att motsätta sig en kontrollåtgärd som grundar sig på ett kollektivavtal kan bli att arbetstagaren omplaceras, sägs upp eller i särskilt allvarliga fall avskedas.<sup>87</sup> Ett exempel på en situation som möjligtvis skulle kunna strida mot god sed är om arbetsgivaren tar del av ett privat e-postmeddelande som är markerad just som privat om arbetsgivaren gett arbetstagaren tillåtelse att använda datorn för personligt bruk.<sup>88</sup>

Arbetstagarorganisationernas inflytande realiseras även genom arbetsgivarens förhandlingsskyldighet enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Före en viktigare förändring av verksamheten är arbetsgivaren skyldig att förhandla med kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation. Detta gäller även före en viktig förändring av arbets- och anställningsförhållandena för en medlem i organisationen (11 § MBL). Vid mindre ingripande beslut har den fackliga organisationen rätt att påkalla förhandling (12 § MBL). Även en icke-kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation har förhandlingsrätt om frågan omfattar arbets- och anställningsförhållandena för en medlem i förbundet (13 § MBL). Kontrollåtgärder utgör många gånger större förändringar av arbetsvillkoren varpå arbetsgivaren sålunda måste förhandla med facklig organisation. Detta medför dock inte att exempelvis installation av övervakningskameror på en arbetsplats som utgör enskild plats förutsätter en överenskommelse mellan förbundet och arbetsgivaren. Förfarandet utgör snarare ett utrymme för information.<sup>89</sup> I SOU 2002:18

---

<sup>86</sup> Westregård, 2002, s 31 ff

<sup>87</sup> Westregård, 2002, s 33f

<sup>88</sup> Junesjö, 2000, s 33

<sup>89</sup> Westregård, 2002, s 202

angavs drogtester, hälsokontroller och omfattande loggning som andra exempel på kontrollåtgärder som skulle kunna medföra förhandlingsskyldighet. I förslaget till lagen om integritetsskydd i arbetslivet föreslogs för tydlighetens skull en hänvisning till MBL.<sup>90</sup>

Det är emellertid viktigt att ha i åtanke att arbetstagarorganisationers och arbetstagares intressen inte alltid sammanfaller. Westregård påpekar att i de fackliga organisationernas fokus ligger arbetstagar kollektivet, vilket i vissa situationer kan strida mot de intressen som en enskild arbetstagarare kan ha. Endast i den mån dessa sammanfaller undviks konflikter mellan de två aktörerna. Drogtestning utgör ett exempel på detta, då det kan ligga i kollektivets intresse att arbetsplatsen är drogfri, medan den enskilde arbetstagararen kan anse att det strider mot hans eller hennes integritet att medverka vid sådana kontroller.<sup>91</sup>

Idag är det emellertid ovanligt att kollektivavtal innehåller uttryckliga bestämmelser om hur integritetskänsliga åtgärder får genomföras. I stället har Arbetsdomstolen tolkat in arbetsgivarens rätt i kollektivavtalen, såsom en dold klausul och en del av arbetsledningsrätten.<sup>92</sup>

Malmberg påpekar att rättsläget är oklart, men menar att om en arbetsgivare tar del av arbetstagares privata e-post eller andra elektroniska uppgifter kan det i ett kollektivavtalsförhållande ses som kollektivavtalsbrott och därmed föranleda allmänt skadestånd.<sup>93</sup>

## 6.5 Semidispositivitet och mänskliga rättigheter

Personlig integritet betraktas som nämnts som en mänsklig rättighet. I enlighet med detta och den skyldighet som därmed följer för staten att garantera rättigheten lyfte utredningskommittén *Personlig integritet i arbetslivet* från 2002 fram lagstiftningsvägen som den metod som krävs för att uppnå detta och säkerställa en skyddsnivå. På samma sätt som personuppgiftslagen inte kan frångås genom kollektivavtal, varken genom att tilldela arbetstagararen större eller mindre förmåner,<sup>94</sup> föreslogs lagen om integritetsskydd i arbetslivet därför vara tvingande. Kollektivavtal skulle emellertid kunna precisera lagen. T.ex. föreslogs att kollektivavtal skulle kunna slutas som definierar hur intresseavvägningen vid behandling av personuppgifter ska genomföras inom vissa områden eller hos en särskild arbetsgivare. Denna typ av kollektivavtal uppmuntrades rentav uttryckligen (s 239). Utredningen ansåg inte att en särskild bestämmelse om detta krävdes, eftersom parterna inte skulle kunna frångå lagens bestämmelser

---

<sup>90</sup> SOU 2002:18, s 241 ff

<sup>91</sup> Westregård, 2002, s 116

<sup>92</sup> Junesjö, 2000, s 29f

<sup>93</sup> Källström och Malmberg, 2006, s 269

<sup>94</sup> Bakgrunden till detta motiveras inte i förarbeten till personuppgiftslagen

utan endast precisera innebörden. Följden av att lagens tvingande verkan skulle vara ogiltigförklarande av avtal som strider mot lagen.<sup>95</sup> Som nämnts realiserades lagen inte, utan en ny utredning tillsattes.

## 6.6 Kontrollåtgärder som grundas på individuella avtal

Det finns visst utrymme att reglera kontrollåtgärder i individuella avtal, men avtalet får inte strida mot kollektivavtal enligt 27 § medbestämmandelagen. Även i personuppgiftslagen ges stora möjligheter för överenskommelser med enskilda arbetstagare. Enligt lagen kan dock samtycket när som helst återkallas.<sup>96</sup> I betänkandet *Personlig integritet i arbetslivet* framhålls dock som nämnts synpunkten att arbetstagare ofta befinner sig i en beroendeställning till arbetsgivaren, något som måste hållas i åtanke vid granskningen av det individuella avtalet.<sup>97</sup>

## 6.7 Intresseavvägningen

Om stöd i lag saknas för en viss integritetskänslig åtgärd har Arbetsdomstolen fastslagit att åtgärden inte får strida mot god sed eller på annat sätt vara otillbörlig. Vid bedömningen av om en kontrollåtgärd är förenlig med god sed på arbetsmarknaden ska som nämnts en intresseavvägning göras mellan arbetsgivaren intresse av att bl.a. leda och fördela arbetet och arbetstagaren intresse av att skydda sin personliga integritet.<sup>98</sup>

Enligt SOU 2007:22 torde intresseavvägningen även gälla när arbetsgivare vill kontrollera arbetstagares privata e-post eller Internetanvändning.<sup>99</sup>

### 6.7.1 Genomförande av kontrollåtgärder sett ur arbetsgivarens perspektiv

För arbetsgivaren kan det finnas en mängd olika skäl till att genomföra en kontrollåtgärd. Arbetsgivarens ansvar för arbetstagarna har ökat de senaste åren. Den svenska modellens starka anställningsskydd har medfört att arbetstagare utgör en stor investering för arbetsgivaren. För det första är det många gånger komplicerat att säga upp anställda. För det andra har

---

<sup>95</sup> SOU 2002:18, s 238f

<sup>96</sup> Se avsnitt 2.2

<sup>97</sup> SOU 2002:18, s 289

<sup>98</sup> SOU 2007:22, s 407

<sup>99</sup> SOU 2007:22, s 403

arbetstagare ofta varit föremål för internutbildning, något som kan ha inneburit en avsevärd satsning i både tid och kostnader.<sup>100</sup>

En anledning till att införa kontrollåtgärder, såsom drogtester, kan vara arbetsgivarens lagstadgade ansvar för säkerheten på arbetsplatsen. En annan orsak kan vara att arbetsgivaren ansvarar för en god arbetsmiljö. Ansvaret omfattar såväl den enskilde arbetstagaren som dennes kollegor. Enligt ett antal bestämmelser i lagar, förordningar och föreskrifter åligger det arbetsgivaren att i vissa fall säkerställa att arbetstagarna genomgår läkarundersökningar och inpasseringskontroller.

För att kunna genomföra dessa kontroller och visa att skyldigheterna efterlevs krävs att arbetsgivaren har en fungerande administration. Till detta måste personuppgifter om arbetstagaren registreras. Denna omfattande registrering av uppgifter fordras också för att möjliggöra utbetalning av lön och sjuklön, en fungerande rehabilitering m.m.. Med andra ord föreligger här ett intresse för arbetsgivaren att genomföra kontrollåtgärder såväl i syftet att efterleva lagen som i att värna säkerheten och arbetsmiljön för arbetstagarnas skull.

I vissa fall kan syftet med kontrollåtgärden även gälla i förhållande till tredje man, d.v.s. allmänheten. Vid verksamheter som kärnkraftsverk blir naturligtvis det stora intresset att upprätthålla en stabil och noggrann säkerhet. En arbetsplats som uppmärksammas för narkotikabruk bland de anställda drabbas av dåligt anseende. Arbetsdomstolen har i sin praxis gett arbetsgivare rätt att genomföra drogtester om verksamheten på arbetsplatsen varit sådan att allmänhetens och kunders förtroende varit av största vikt.<sup>101</sup>

Många gånger genomförs hälsokontroller av arbetssökande och arbetstagare för att om möjligt undvika framtida besvär och sjukdomar hos de anställda och därpå följande kostnader i form av sjukförsäkring och rehabilitering som hade kunnat undvikas om problemen upptäckts i tid. Westregård skriver: ” Genom hälsoundersökningar kan ”känsliga” individer som riskerar att utveckla t. ex. allergier sållas bort, vilket blir billigare än att förbättra arbetsmiljön.”<sup>102</sup> Betänkandet från 2002 ansåg dock inte att detta var ett godtagbart intresse.<sup>103</sup> Intresset av att motverka arbetsskador och identifiera rehabiliteringsbehov kan naturligtvis även finnas med ett legitimt syfte.

Ett grundläggande mål med verksamheten är att arbetet ska bedrivas på ett så effektivt sätt som möjligt. För att undersöka om personalen är kompetent kan arbetsgivaren vilja genomföra intelligenstester, medicinska undersökningar och även kontrollera uppgifter som hör till verksamheten.

---

<sup>100</sup> Westregård, 2002, s 18f

<sup>101</sup> Westregård, 2002, s 91f, se även AD 1998:97 och AD 2001:3 i avsnitt 6.9

<sup>102</sup> Westregård, 2002, s 92

<sup>103</sup> SOU 2002:18, s 179

Synsättet med arbetstagaren som ekonomisk investering kan leda till en önskan att noga granska arbetssökande för att försäkra sig om egenskaperna hos den som anställs och dennes potential för framtida befordringar. Det ekonomiska intresset gör sig också gällande på så sätt att arbetsgivaren är ansvarig för egendoms- och miljöskador som arbetstagarna orsakar i tjänsten. Genom olika kontrollåtgärder kan risken att skador uppstår p.g.a. onykterhet och sjukdomar hos de anställda motverkas.

Utpasseringskontroller och kontroller av arbetstagarnas IT-användning används många gånger som ett sätt att skydda arbetsgivarens egendom mot stölder, skadegörelse, intrång i datasystem och annat oacceptabelt beteende.<sup>104</sup> Datainspektionen har i ett uttalande framfört att arbetsgivare enligt deras uppfattning normalt inte har rätt att läsa eller ta del av arbetstagares privata e-post eller filer, men att undantag kan göras vid allvarlig misstanke om illojalt eller brottsligt beteende. Undantag skulle även kunna göras om arbetsgivaren misstänker att arbetstagaren använder IT-utrustningen för t.ex. pornografiska eller rasistiska syften.<sup>105</sup>

Under senare år har arbetsorganisationen förändrats på ett sätt som gör att arbetstagare arbetar mer självständigt än tidigare. Idag fungerar övervakningen inte lika direkt genom översyn av chefer och arbetsledare på olika nivåer utan behovet av en annan sorts kontroll har ökat för att uppnå en likväl fungerande arbetsledning.<sup>106</sup>

Intresset av integritetskänsliga åtgärder påverkas av de varierande mål olika arbetsgivare har med verksamheten, hur syfte och inriktning är utformade hos varje individuell arbetsgivare, verksamhetens omfattning och ägarstrukturen.<sup>107</sup>

Det är värt att uppmärksamma arbetsgivares intresse av att i vissa fall *inte* genomföra en kontrollåtgärd. Ofta gäller detta arbetsmiljöfrågor. Det kan även röra situationer när arbetsgivaren själv saknar ett egenintresse av att åtgärden genomförs eller där han eller hon avstår för att inte komma i konflikt med exempelvis arbetstagare eller fackföreningar som motsätter sig åtgärden. En genomförd integritetskänslig åtgärd kan även resultera i negativa konsekvenser för arbetsgivaren. Ett drogtest som ger ett positivt utslag medför rehabiliteringskostnader och eventuell dålig publicitet. Även kostnader för själva genomförandet av kontrollåtgärden uppstår.<sup>108</sup>

---

<sup>104</sup> Westregård, 2002, s 92f, se även AD 1997:29 i avsnitt 6.9

<sup>105</sup> Datainspektionen, Frågor och svar, fråga 32, När är det tillåtet enligt PuL att behandla personuppgifter i syfte att kontrollera arbetstagarens användning av arbetsgivarens IT-utrustning?

<sup>106</sup> Källström och Malmberg, 2006, s 263

<sup>107</sup> Westregård, 2002, s 91

<sup>108</sup> Westregård, 2002, s 94



## 6.7.2 Genomförande av kontrollåtgärder sett ur arbetstagarens perspektiv

Vid bedömningen av vad som utgör god sed får arbetstagarens integritet stor betydelse.<sup>109</sup> Inom integritetsintresset kan man utskilja åtminstone tre delar. För det första ligger i intresset en vilja att skydda sig mot den eventuella mentala obehagskänsla, som kan uppkomma vid vetskapen om att bli övervakad av arbetsgivaren och att denne samlar omfattande information om arbetstagaren.<sup>110</sup> I 2002 års betänkande om integritetsfrågor i arbetslivet lyftes användning av s.k. loggning fram som en särskilt känslig åtgärd i de fall informationen användes för att bedöma arbetstagarens prestationer. I övrigt anses dock inte loggning innebära några större risker för intrång i integriteten enligt utredningen. Detta med hänsyn till att de flesta uppgifter som samlas in i samband med loggning är relaterade till arbetet. Dock kan även privata uppgifter förekomma genom att arbetsdatorn används för personligt bruk. Denna information anses många gånger utgöra integritetskänsligt material.<sup>111</sup>

För det andra kan fysiska kontroller, såsom kroppsvisitering i samband med in- och utpasseringskontroller, även väcka en känsla av fysiskt obehag. För det tredje kan rädslan för konsekvenser av den integritetskänsliga åtgärden göra sig gällande oavsett om den övervakade har något att dölja eller inte. Om en hälsokontroll skulle utvisa brister i arbetstagarens hälsotillstånd uppstår risken att denne omplaceras mot sin vilja. Utöver dessa tre legitima integritetsintressen kan arbetstagaren ha ett illegitimt intresse i form av en önskan att dölja kriminell eller otillbörlig aktivitet. Det kan röra sig om en narkotikamissbrukande anställd eller någon som stulit föremål från arbetsplatsen och inte vill att detta ska uppdagas.<sup>112</sup>

Westregård betonar i sin avhandling från 2002 två faktorer som påverkar styrkan i arbetstagarens integritetsargument: arbetsuppgifternas karaktär och anställningsformen.

Betydelsen av arbetsuppgifternas karaktär knyts till arbetsgivarens verksamhet. En arbetsgivare som bedriver en känslig verksamhet som riskerar att orsaka allvarliga skador för andra intressenter kan klassificeras som en högriskarbetsgivare.<sup>113</sup> I dessa fall har arbetstagarens arbetsuppgift mindre betydelse och de anställda bedöms lika. Med andra ord görs det en liten eller ingen skillnad mellan arbetstagare med riskfyllda arbetsuppgifter och arbetstagare utan riskfyllda arbetsuppgifter hos en högriskarbetsgivare. På den privata sektorns område har faktorn endast en liten påverkan, vilket framgår av AD 1998:97, som behandlas avsnitt 6.9. Inom den offentliga sektorn är arbetstagare med riskfyllda arbetsuppgifter skyldiga att genomgå hälsoundersökning under förutsättning att kollektivavtal slutits i frågan

<sup>109</sup> Källström och Malmberg, 2006, s 78

<sup>110</sup> Westregård, 2002, s 104

<sup>111</sup> SOU 2002:18, s 141

<sup>112</sup> Westregård, 2002, s 104

<sup>113</sup> Westregård, 2002, s 96

(LOA 30 §). Skyldigheten föreligger inte om arbetsuppgifterna saknar risker.

Hos en arbetsgivare med en verksamhet som medför mindre risker för skador görs en uppdelning mellan arbetstagare med riskfyllda arbetsuppgifter och arbetstagare utan sådana uppgifter. Integritetsintresset är starkare hos de arbetstagare som inte utför arbete som riskerar skador på omgivningen.

Huruvida arbetstagaren har en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning avspeglar sig i den tyngd hans eller hennes krav på integritet får. Mellan en arbetstagare med en tillsvidareanställning och arbetsgivaren råder ett statusförhållande, som avses vara bestående. Arbetsgivaren har här ett starkt intresse att genomföra vissa integritetskänsliga åtgärder och arbetstagaren har ett starkt intresse mot att vissa åtgärder genomförs just med anledning av detta statusförhållande. Relationen mellan arbetstagare med olika tidsbegränsade anställningar och arbetsgivaren utgörs istället av ett kontraktförhållande. Arbetsgivaren saknar det långvariga ansvar som aktualiseras vid fasta anställningar och relationen upphör när det avtalade arbetet är slutfört. Detta medför å ena sidan att arbetsgivaren har stora anspråk på arbetstagarens prestation under anställningen och därmed ett starkt intresse av att genomföra åtgärder för att kontrollera detta. Å andra sidan kan arbetstagaren ha ett intresse av att arbetsgivaren inte samlar omfattande information, som är oproportionerligt till den begränsade tid som anställningen består.

I fråga om exempelvis övervakning av telefonsamtal som anställda i ett telefonförsäljningsföretag gör är styrkan i argumentet integritetsskydd starkare för fast anställda. I dessa fall har arbetsgivaren stora möjligheter att erhålla kunskaper om arbetstagaren under längre tid och torde därigenom känna den anställde och hans eller hennes kompetens. Denna arbetstagare torde därför kunna ställa högre krav på att kontrollåtgärder genomförs på ett annat mindre integritetskänsligt sätt. Innefattar arbetet emellertid risker för skador blir anställningsformen mindre relevant. Eftersom möjligheterna att lära känna en tidsbegränsat anställd på kort tid är mindre dämpas dennes utrymme att motsätta sig en teleövervakning.<sup>114</sup>

### **6.7.3 Genomförande av kontrollåtgärder sett ur allmänhetens perspektiv**

Även allmänheten har ett intresse av att integritetsfrågor i arbetslivet regleras. I det vardagliga livet kan detta leda till önskemålet att motverka skador som arbetstagare eventuellt kan förorsaka. Om exempelvis en busschaufför har brister i sitt hälsotillstånd, som påverkar körförmågan, riskerar han eller hon att orsaka en trafikolycka. I sådana situationer ligger

---

<sup>114</sup> Westregård, 2002, s 106ff

det naturligtvis i allmänhetens intresse att arbetstagare med riskfyllda arbeten genomgår hälsoundersökningar där dessa brister kan upptäckas i tid.

I egenskap av konsument har allmänheten ett intresse av att säkerheten och kvaliteten hos produkter och tjänster garanteras. Detta kan uppnås genom att arbetstagare kontrolleras genom hälsoundersökningar och drogtestar. Med personal som ofta är sjukskriven eller inte är kompetent för sitt ansvarsområde riskeras att varorna och tjänsterna inte uppnår en erforderlig nivå. Om det på arbetsplatsen förekommer stort svinn på produkter och råvaror blir konsekvensen ofta att priset på produkten stiger. Det kan i allmänhetens ögon ge anledning till att genomföra såväl hälsokontroller som hemgångskontroller. Å andra sidan kan det ligga i allmänhetens intresse att kontrollåtgärder inte genomförs om dessa medför höga kostnader, som i slutändan betalas av konsumenterna i form av höjda priser.<sup>115</sup>

Allmänheten såsom medborgare i ett samhälle har ett säkerhetsintresse. Här ligger en önskan att farliga föremål och ämnen ska hanteras på ett riktigt sätt och endast på särskilda platser avsedda för sådant ändamål. Även detta kan tillgodoses genom att in- och utpasseringskontroller genomförs på vissa arbetsplatser. I medborgarintresset ligger också att offentliga arbeten utförs korrekt. Även här kan en önskan att integritetskänsliga åtgärder genomförs förekomma. Vid en alltför omfattande kontroll riskerar individens fri- och rättigheter att inskränkas i en grad som inte kan motiveras. Därför finns det en anledning att hålla övervakningen på en skälig nivå för att värna den enskildes personliga integritet. I ett demokratiskt samhälle är det av stor vikt att anställda inom offentlig verksamhet inte upplever en begränsning av yttrandefriheten såsom rädsla och obehag på arbetsplatsen. Genom en arbetsplats med högt i tak uppnås en självständig statsmakt.<sup>116</sup>

## 6.8 Den finska lagen om integritetsskydd i arbetslivet

Den finska lagen om integritetsskydd i arbetslivet möjliggör kameraövervakning på arbetsplatser om ändamålet är att skydda arbetstagare, andra som vistas på arbetsplatsen och egendom, att tillförsäkra en ändamålsenligt fungerande produktion eller att upptäcka och motverka risksituationer. Endast i undantagssituationer får övervakningen riktas mot en enskild arbetstagare. Det rör sig om lägen där det finns risk för våld, risk för brott mot egendom i en verksamhet där stora summor pengar, värdepapper och dylikt hanteras samt för att garantera arbetstagarens rättigheter och intressen, om det finns en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och övervakningen sker på begäran av arbetstagaren. Övervakningen får inte ske i personalutrymmen.<sup>117</sup>

---

<sup>115</sup> Westregård, 2002, s 122ff

<sup>116</sup> Westregård, 2002, s 128f

<sup>117</sup> Lagen om integritetsskydd i arbetslivet 13.8.2004/759, 16 §

Kontroll av arbetstagares e-post är tillåten om arbetstagaren lämnat sitt samtycke till detta genom att lämna användaruppgifter och lösenord till någon som han eller hon har utsett. Om arbetstagaren däremot inte avger sitt samtycke krävs att arbetsgivaren har möjliggjort för arbetstagaren att utföra sitt arbete på olika sätt för att en kontroll ska tillåtas. På så sätt kan parterna många gånger motverka att skäl att gå in i datorn uppstår. Detta kan ske genom ett automatiskt meddelande till avsändaren när arbetstagaren är frånvarande. Om arbetstagaren inte utnyttjat denna möjlighet har arbetsgivaren rätt att kontrollera eventuell inkommande eller avsänd arbetsrelaterad e-post vid den anställdes frånvaro.

I Finland har fastslagits att privata e-postmeddelanden utgör konfidentiell kommunikation på samma sätt som telefonsamtal. Oftast uppstår inga problem med att bedöma om ett e-postmeddelande är av personlig karaktär eller arbetsrelaterat, då det många gånger framgår av rubriker och avsändare.

Lagstiftaren har reglerat arbetsgivarens kontroll av arbetstagarens e-post i två delar: hämtning respektive öppnande av elektroniska meddelanden. För att få hämta ett meddelande krävs att arbetstagaren ensam har ansvar för en viss arbetsuppgift, att det på grund av arbetstagarens arbete är uppenbart att meddelandet har skickats till honom eller henne, att arbetstagaren är frånvarande från arbetet, att arbetstagaren fått ytterligare ett tillfälle att lämna samtycke samt att ärendet som meddelandet gäller inte får fördröjas. Arbetsgivaren är skyldig att avge en skriftlig rapport till arbetstagaren om hämtningen. Om det utifrån rapporten är uppenbart att meddelandet hör till arbetsgivarens verksamhet och försök att få del av innehållet genom att vända sig till avsändaren eller mottagaren har misslyckats får meddelandet öppnas. Även här har arbetstagaren rätt till en rapport med uppgifter om vilket meddelande som öppnats, orsaken till detta, tidpunkten, vem som deltagit i öppnandet och vem som kommer att få del av resultatet.<sup>118</sup>

Enligt lagen får kameraövervakning endast ske efter att arbetsgivaren utrett möjligheten att använda andra mindre integritetskänsliga åtgärder. Intrånget i arbetstagarens personliga integritet får inte vara större än vad som krävs för att uppnå övervakningens ändamål. Därutöver ska arbetstagarna informeras om att övervakning med kamera inleds, på vilket sätt och hur det inspelade materialet kommer att användas. Informationen ska dessutom anslås i de utrymmen som kameraövervakningen sker. Gallring av inspelat material ska ske när uppgifterna inte längre behövs och senast inom ett år.<sup>119</sup>

I integritetsskyddslagen har problemet med arbetstagarens beroendeställning när individuella avtal ska slutas reglerats genom att vissa integritetskänsliga kontroller förbjudits även om arbetstagaren gett sitt samtycke till dem. Det gäller behandling av personuppgifter som saknar relevans för

---

<sup>118</sup> Arbetsministeriet, Integritetsskydd i arbetslivet, s 19f samt lagen om integritetsskydd i arbetslivet 13.8.2004/759, 18-20 §§

<sup>119</sup> Lagen om integritetsskydd i arbetslivet, 17 §

anställningen.<sup>120</sup> Vilka dessa irrelevanta uppgifter är varierar från situation till situation och beror till stor del på vilken sektor och vilka arbetsuppgifter som är aktuella.<sup>121</sup>

## 6.9 Svensk rättspraxis

Frågor om integritetskänsliga åtgärder har prövats ett antal gånger av Arbetsdomstolen och stor vägledning kan hämtas härifrån. De flesta målen gäller alkohol- och drogtest. Inget mål behandlar arbetsgivares möjlighet att kontrollera arbetstagares datoranvändning, men ett fall handlar om utrymmet för datoranvändning för privat ändamål. Av detta skäl behandlas här domar som tar upp ämnet arbetstagares integritet i allmänhet.

Ett av de mer kända målen är det s.k. OKG-målet, AD 1998:97, där arbetsgivaren vid kärnkraftverket i Oskarshamn ville införa såväl drog- som alkoholtester för all personal, dem som arbetade inom det kontrollerade området och dem som arbetade utanför detta, t.ex. städpersonal. Målet gällde en lokalvårdare som motsatte sig kontrollerna. Svenska Elektrikerförbundet åberopade artikel 8 i Europakonventionen, men Arbetsdomstolen slår fast att artikeln inte medför ett generellt förbud mot drogtest. I vissa situationer under särskilda omständigheter kan proverna dock strida mot konventionen. För denna bedömning blir det av särskild betydelse under vilka omständigheter testen sker. Att tas i beaktande är arbetsgivarens intresse av att genomföra åtgärden, metoden för testningen och omfattningen av intrånget i den enskildes personliga integritet i varje individuellt fall. Enligt domstolens mening kan det även vara en fråga om arbetsledning eftersom drogtest förefaller ha en naturlig koppling till den riskfyllda verksamheten. I så fall var det reglerat i kraftverksavtalet. Vad gäller arbetstagare som inte omfattas av avtalet kan emellertid arbetsledningen ha överskridits.

Domstolen gör därefter en intresseavvägning. Först analyseras arbetsgivarens intresse av att genomföra drogtestet och det fastställs att ett berättigat intresse föreligger. Verksamheten i ett kärnkraftverk medför risker p.g.a. en radiologisk arbetsmiljö, högspänningsledningar, tunga transporter och tunga lyft, vilket lett till att myndigheter ställt upp omfattande säkerhetskrav. Tillsynsmyndigheten kärnkraftsinspektionen har betonat vikten av att verksamheten är drogfri. Domstolen konstaterar att detta visserligen huvudsakligen gäller dem som arbetar inom det kontrollerade området, men p.g.a. eventuella omplaceringar och generella svårigheter bör reglerna tillämpas på samtliga arbetstagare.

Nästa fråga blir om drogtesterna är så ingripande i den enskildes personliga integritet att arbetstagare inte ska åläggas skyldighet att medverka trots att testerna i sig är berättigade. Domstolen anser här att formerna för testningen

---

<sup>120</sup> Lagen om integritetsskydd i arbetslivet, 3 §

<sup>121</sup> Arbetsministeriet, Integritetsskydd i arbetslivet, s 7

endast är integritetskänsliga i ringa grad eftersom den sker inom ramen för företagshälsovården. Sammanvägt fastslås att arbetstagaren är skyldig att genomgå drogtestning.

Vad gäller alkoholtesterna gör Arbetsdomstolen en annan bedömning. För det första är alkoholförtäring, till skillnad från användning av narkotika, lagligt och riskerna vid intag av alkohol är mindre än vid narkotikabruk. För det andra fastslås att metoderna för att fastställa särskilt allvarliga alkoholintag är oklara och godtyckliga och har en bristande tillförlitlighet. Vid ett positivt testresultat genomförs en utredning om orsakerna till det. Tillsammans leder det till slutsatsen att lokalvårdaren inte är skyldig att medverka vid alkoholtesterna.

Drog- och alkoholtestning prövades även i AD 2001:3 respektive AD 2001:26. AD 2001:3, det s.k. Fryshus-målet, gällde en man som arbetade som skolvård i Fryshusets projekt Lugna gatan. Mannen var rehabiliterad narkoman och motsatte sig de drogtester som arbetsgivaren ville genomföra. Skälet var att han ansåg att dessa kränkte hans personliga integritet och att arbetsgivaren missbrukat sin arbetsledningsrätt. Drogerna var ett kapitel i hans liv som han lämnat bakom sig. Andra mindre integritetskränkande metoder borde kunnat användas menade mannen. Han anförde därtill att Fryshuset saknade en tydlig policy för hur frågor om narkotikaanvändning ska hanteras. Fryshuset å sin sida ansåg att det var av yttersta vikt att genomföra drogtesterna eftersom de bedömde sig vara beroende av allmänhetens och kundernas förtroende i fråga om en drogfri personal. Syftet med skolvårdarna var att dessa skulle utgöra förebilder för ungdomar och det var därför en grundförutsättning att de inte brukade narkotika. Inställningen hade enligt Fryshuset delats av de anställda allt sedan verksamhetens början. Vad gällde drogpolicyn utgjorde denna ett villkor för anställning och arbetstagarna informerades om den redan under anställningsintervjun. Efter en intresseavvägning går Arbetsdomstolen på arbetsgivarens linje. Fryshuset anses ha haft fog för sin farhåga att mannen återfallit i sitt drogmissbruk. Överhuvudtaget menar domstolen att kraven på grund i misstankarna inte kan ställas högt i situationer som denna, där arbetsgivaren p.g.a. verksamhetens slag har skäl att undanröja oklarheter. Skolvårdens integritetsintresse ges mindre betydelse. Bakgrunden som f.d. missbrukare bör enligt domstolen istället medföra att drogtesterna upplevs som mindre integritetskränkande. Risken för återfall kvarstår även om han numera levde ett liv långt från droger. Fryshuset anses ha använt en lämplig metod (urinprovstagning) och mindre integritetskränkande sätt torde knappast finnas. Slutsatsen blir att Fryshuset agerat inom ramen för arbetsledningsrätten och att det därigenom ålegat skolvården att medverka.

I AD 2001:26 låg fokus på huruvida genomförandet av alkoholtester var i samklang med ett kollektivavtal. Målet gällde en lärare med alkoholproblem. Kollektivavtalet (AB 98) innehöll en paragraf av vilken det framgick att hälsoundersökningar i flertalet fall skulle genomföras i nära samförstånd med arbetstagaren. Kärnfrågan gällde uttrycket ”i nära samförstånd” och huruvida samtycke från läraren förelegat. Vid två möten

hade skriftliga överenskommelser om alkoholtester utarbetats och undertecknats av läraren och kommundelschefen. Arbetsdomstolen konstaterar visserligen att arbetstagaren befunnit sig i underläge, men det finns ingen anledning att anta att arbetsgivaren skulle ha uppfattat det på annat sätt än att han var införstådd med kontrollen. Arbetsgivaren får därigenom rätt att genomföra testerna.

En pedagogisk och tydlig redogörelse för bedömningen av integritetskänsliga åtgärder görs i AD 1997:29, där genomförandet av en utpasseringskontroll prövades. En arbetstagare anställd vid SAAB:s lager i Nyköping menade att den lokala fackföreningen hade överskridit sin behörighet när de godtog kontrollerna eftersom en fackförening enligt hans mening inte förfogar över en enskild medlems integritet. Arbetsdomstolen hänvisar i denna fråga till ett rättsfall från 1943,<sup>122</sup> där en arbetsgivares utpasseringskontroll i syfte att hindra utsmuggling av bl.a. krut godtagits. Som förutsättning angavs att kontrollerna inte fick strida mot lag eller goda seder. I rättsfallet slog domstolen fast att utpasseringskontrollerna var en ”synnerligen allvarlig åtgärd” sett ur arbetstagarnas perspektiv. Samtidigt fanns det i det aktuella fallet särdeles starka skäl att genomföra kontroller eftersom det rådde krigstid och utsmugglingen inte kunde hindras på annat sätt. Kontrollen var anpassad och proportionerlig i förhållande till behovet och stred därmed inte mot god sed (och inte heller mot någon lag). I AD 1997:29 hänvisas även till AD 1991:45 där ett företag som arbetade med montering av byggnadsställningar ville genomföra drogtester. Två arbetstagare vägrade att medverka. Arbetsdomstolen fann att arbetsgivarens verksamhet var av sådan art att det var synnerligen angeläget att de anställda var drogfria och att urinprovstagning var en relevant metod för att upptäcka problem. Vidare menade domstolen att arbetsgivarens skäl vägde tyngre i detta fall, trots att det förelåg en konflikt mellan arbetsgivarens säkerhetsintresse och arbetstagarens integritetsintresse. Generellt torde det dock inte finnas någon rätt att vidta olika typer av kontroller som en del av arbetsledningsrätten. Domstolen konstaterade att det fanns en rätt att vidta drogtester i verksamheter som den ifrågavarande om ändamålet gällde säkerheten på en arbetsplats som ställer krav på gott omdöme, bra reaktionsförmåga och skärpt uppmärksamhet. Som konsekvens av underlåten medverkan ansåg domstolen dock inte det rimligt med anspråk på skadestånd eller vite för kollektivavtalsbrott. Däremot kunde uppsägning eller avsked komma ifråga. Slutligen för domstolen fram att frågan lämpligen reglerades i kollektivavtal eller lag. I AD 1997:29 slås fast att oavsett om kontrollåtgärden grundar sig på arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet eller på ett kollektivavtal ska en intresseavvägning genomgöras. I det aktuella målet fylls den ena vågskålen av arbetsgivarens intresse av att motverka stölder och den andra av arbetstagarens intresse av att skydda sin personliga integritet. Domstolen konstaterar att utpasseringskontroller är en adekvat metod för att förhindra brott av detta slag och inga andra metoder har samma effekt. Slutsatsen är att intresset av

---

<sup>122</sup> AD 1943:77

brottsprevention väger tyngst i det här fallet. Däremot anser domstolen inte att saklig grund för uppsägning förelåg.

Arbetstagares användning av datorer har som nämnts endast prövats en gång, i AD 1999 nr 49. PRO (Pensionärernas Riksorganisation) i Halland hade en arbetstagare anställd och denne hade utnyttjat föreningens dator till viss del för privata ändamål. Utan tillstånd från arbetsgivaren hade mannen installerat ett Internetabonnemang på datorn. Han hade totalt skickat 8 e-postmeddelanden och varit uppkopplad i sammanlagt fyra timmar under fyra månader vilket, eftersom uppkopplingen skett via modem, resulterat i en kostnad på mer än 200 kr. Arbetsdomstolen slår fast att arbetstagaren inte hade haft rätt att installera programmet på datorn utan arbetsgivarens tillstånd. Vidare konstaterar domstolen att Internetanvändningen skett till största del för privata ändamål och därför kan man inte bortse från den relativt ringa kostnaden och tiden. Dessutom lyfter Arbetsdomstolen fram risken för att arbetsgivarens namn kopplas samman med arbetstagaren i sammanhang som inte är önskvärda genom att namnet stått som avsändare. Saklig grund för uppsägning anses föreligga.

## 6.10 Några avslutande synpunkter

Skyddet för arbetstagares integritet innebär skydd mot ingrepp i arbetstagares privata förhållanden. Malmberg menar att den viktiga frågan i detta sammanhang är var gränsen ska gå mellan det privata utrymme som arbetstagaren förfogar över och arbetsplatsens sociala liv.<sup>123</sup>

När det gäller arbetstagares utrymme att använda arbetsplatsens e-post och Internet för privata ändamål kan detta även regleras i kollektivavtal eller individuella avtal. Om frågan är oreglerad kan ledning hämtas från bruket på arbetsplatsen eller arbetsmarknaden. I sista hand antas i de situationer där inga andra svar kan hittas att privat nyttjande är tillåtet i viss omfattning. Om avtal saknas har arbetsgivaren dock möjlighet att när som helst införa nya regler för framtiden.<sup>124</sup>

Frågan om vilken rätt arbetsgivare har att ta del av arbetstagares privata e-post och andra elektroniska uppgifter saknar klara svar. Det har antagits strida mot god sed på arbetsmarknaden och möjligen skulle det i kollektivavtalsförhållanden kunna ses som kollektivavtalsbrott. En annan teori är att personuppgiftslagen förhindrar sådana åtgärder. SOU 2002:18 föreslog att huvudregeln skulle vara att arbetsgivaren inte får ta del av innehållet avsiktligt.<sup>125</sup>

---

<sup>123</sup> Källström och Malmberg, 2006, s 262

<sup>124</sup> Källström och Malmberg, 2006, s 268

<sup>125</sup> Källström och Malmberg, 2006, s 269



## 7 Analys

Gemensamt för den offentligrättsliga lagstiftningen i personuppgiftslagen och kameraövervakningslagen och arbetsrätten när det gäller tillåtligheten av integritetskänsliga åtgärder är att det i slutändan ofta hamnar i en intresseavvägning och en fråga om proportionalitet. Arbetstagarens intresse av skydd för sin personliga integritet får här vägas mot arbetsgivarens intresse, oftast av säkerhet.

Det råder i stort sett enighet om att rättsläget för närvarande är oklart. Frågan uppstår vad detta medför för enskilda arbetsgivare och arbetstagare. Rättsosäkerheten är stor när arbetsmarknadens parter inte vet vilka regler de ska tillämpa och många konflikter och kränkningar skulle kunna undvikas om tydliga regler skapades. Om dessa ska vara i form av tvingande lag eller kollektivavtal må vara osagt.

Intresseavvägningen har i Arbetsdomstolens praxis oftast utfallit till arbetsgivarens fördel. Denne har getts stort utrymme att ensidigt avgöra vilka kontroller som ska finnas på arbetsplatsen och omständigheterna kring dem genom sin arbetsledningsrätt.

Arbetstagares personliga integritet kan vara utsatt i tre situationer i samband med att arbetsgivaren genomför kontrollåtgärder. I den första situationen genomförs åtgärden för att upprätthålla säkerheten på arbetsplatsen. Det gäller exempelvis vid drogtester och kameraövervakning. I dessa fall anses arbetsgivaren ha ett starkt intresse av att genomföra kontrollen, som får företräde framför arbetstagarens intresse av att värna sin personliga integritet.

Den andra integritetskänsliga situationen föreligger när arbetsgivaren genomför kontroller för att mäta de anställdas arbetsprestationer, d.v.s. effektiviteten i verksamheten. Här har arbetstagaren fått ett starkare skydd. Vid prestationsmätningar kan metoder som kameraövervakning, loggning, e-postkontroll och avlyssning av telefonsamtal aktualiseras. Det är även tänkbart att använda drogtester i denna funktion för att utreda hur arbetsför arbetstagaren är. I Carlsbergfallet ansåg Datainspektionen att arbetsgivarens dataövervakning i dess aktuella utformning inte var tillåten på grund av dess närgångenhet. Datainspektionen betonade att det inte rörde sig om en säkerhetskontroll och därmed gavs integritetsintresset tyngre vikt.

Den tredje situationen där det kan bli fråga om integritetsingrepp är i samband med misstanke om brott eller illojalitet från arbetstagarens sida. Arbetsgivaren kan genomföra kontroller av e-posten och loggning för att utreda vilka Internetsidor som den anställde besökt. Övervakningskameror sätts ibland upp i exempelvis affärer för att se om kassapersonalen förskingrar, som i de norska rättsfallen. Här har arbetsgivaren större möjligheter att genomföra åtgärderna.

Det förefaller naturligt och rimligt att bedömningen av kontrollens tillåtlighet görs olika beroende på ändamålet med åtgärden. På detta sätt har lagstiftaren försökt att upprätthålla en balans mellan integritetsskyddet och andra motstående intressen. Genom skillnaden framgår synen på personlig integritet som en mänsklig rättighet, i vilken endast de ingrepp som anses nödvändiga tillåts. I de fall det finns en objektivt försvarbar anledning till kontrollåtgärden blir arbetsgivarens utrymme större, medan det minskar i andra fall. Lagstiftaren har vid denna bedömning inte ansett att ekonomiska skäl är objektivt godtagbara. Huruvida den riktiga skyddsnivån på varje åtgärd uppnåtts kan däremot diskuteras.

Datorer utgör som nämnts arbetsredskap och arbetsgivaren har därmed rätt att bestämma utrymmet för privat användning av dessa. Han eller hon kan välja att tillåta frikostig användning eller att helt förbjuda sådan. Rätten till privat användning bör formuleras i tydliga regler och policys. Det betraktas som närmast sed på arbetsmarknaden att viss användning av arbetsgivarens datorutrustning för personligt bruk är tillåten, vilket innebär att om det saknas personalpolicys som förbjuder den privata användningen kan arbetstagaren utgå från att möjligheten finns, om än begränsad. Samuel Engblom på TCO menade i en intervju i P1:s Studio 1 den 26 september 2007 att följden av en orealistisk och alltför snäv policy kan bli att personalen blir missnöjd. Emellertid förde Engblom även fram två aspekter som leder till att arbetsgivaren kan eftersträva en begränsning i den privata användningen, dels frågan om en effektiv arbetstid och dels det faktum att privat ”surfande” kan medföra att en onödigt stor del bandbredd tas i anspråk, vilket kan leda till ett ”slött” Internet. Utifrån den första aspekten torde det skilja sig beroende på arbetsuppgifter. Olägenheterna av att en receptionist ”surfar” på Internet mellan telefonsamtalen och besöken torde inte vara större än om han eller hon läser en tidning.

Med ett stort utrymme för arbetsgivaren att ingående kontrollera hur arbetstagaren utför sina arbetsuppgifter kan han eller hon erhålla kunskap om arbetstagarens yrkeskompetens. Malmberg nämner som exempel avlyssning av tjänstemäns kontakt med kunder.<sup>126</sup> Detta torde dock även kunna aktualiseras vid kontroller av e-post och med övervakningskamera. Genom att visa sina kvalifikationer för arbetsgivaren minskar arbetstagaren sin attraktionskraft på arbetsmarknaden. Den kompetens som arbetsgivaren tar del av genom avlyssningen kan sedan läggas till grund för internutbildning av den övriga personalen, som därmed uppnår samma kvalitetsnivå som den avlyssnade arbetstagaren. Förutom problemet att arbetstagarens kompetens sprids ofrivilligt försvåras arbetstagarens möjlighet att söka nya tjänster, om risken finns att arbetsgivaren läser e-postmeddelanden med detta innehåll eller genom att undersöka loggfiler ser att arbetstagaren surfar på arbetsförmedlingens hemsida. Malmberg jämför vikten av yrkeskunskaper för att kunna försörja sig med behovet av ett företags företagshemligheter för att kunna fungera. Detta skulle enligt

---

<sup>126</sup> Källström och Malmberg, 2006, s 266

honom kunna strida mot god sed på arbetsmarknaden. En jämförelse kan här göras med konkurrensklausuler (38 § avtalslagen (1915:218)) som innebär att exempelvis en arbetstagare förbjuds att bedriva verksamhet av visst slag eller ta anställning hos en motsvarande arbetsgivare. Paragrafen innefattar en skälighetsbedömning och avtalet kan jämkas i enlighet med detta.

Ett särskilt tillfälle där det kan bli aktuellt för arbetsgivaren att gå in i arbetstagarens e-post är när arbetstagaren avslutar sin anställning eller är frånvarande på grund av sjukdom, tjänstledighet o. dyl.. På detta område saknas regler idag. Under en period efter en avslutad anställning kan kunder, klienter, allmänhet och andra komma att kontakta en viss tjänsteman i en viss fråga. I sådana situationer kan det vara av stor vikt för arbetsgivaren att ta del av dessa och överlåta kontakten på en annan anställd. I Finland har frågan lösts genom att arbetsgivaren har rätt att hämta meddelanden under förutsättning att arbetstagaren givits en möjlighet att ordna så att e-post kommer arbetsgivaren eller en annan arbetstagare till del på ett annat sätt, t.ex. genom ett automatiskt svarsmeddelande till avsändaren.

Ändringen av personuppgiftslagen som genomfördes vid årsskiftet 2006/2007 innebar en uppdelning av personuppgifter i ostrukturerat och strukturerat material. Reglerna kring hanteringen av respektive material skiljer sig numera genom att det ostrukturerade materialet ska bearbetas i enlighet med missbruksregeln, medan det strukturerade omgärdas av mer ingående och explicita regler. Frågan är då vilken effekt förändringen fått. I teorin låter det onekligen som om hanteringen av ostrukturerat material inte har samma begränsning, men i praktiken tillämpas fortfarande hanteringsreglerna även på dessa uppgifter. Enligt Anders Wiklund på Datainspektionen riskerar en insamling av personuppgifter utan ett godtagbart ändamål att bli kränkande för den enskilde (se 9 § PUL). Han menar även att samtycke (10 § PUL) krävs på ett indirekt sätt genom att intresseavvägningen annars inte utfaller till arbetsgivarens fördel utan tvärtom att behandlingen i dessa fall är kränkande. En annan viktig faktor är informationsskyldigheten enligt såväl personuppgiftslagen (25 § PUL) som vissa arbetsrättsliga regler. Slutligen gäller krav på säkerhet kring hanteringen oavsett hur materialet är strukturerat (31 § PUL). Sammantaget förefaller därmed förändringen inte vara avgörande.

När det kommer till skyddet mot kameraövervakning förefaller det idag vara ganska svagt på privata arbetsplatser som kontor och lager. Dessa omfattas varken av tillstånds- eller anmälningsplikt eller är föremål för tillsyn av länsstyrelsen eller Datainspektionen. Detta leder till att arbetsgivaren är den som avgör vilka övervakningskontroller som ska införas och under vilka former övervakningen ska ske. Den enda restriktionen är enligt kameraövervakningslagen att övervakningen sker med respekt för den enskildes personliga integritet och om utrustningen är digital att missbruksregeln inte kränks. I praktiken har ribban därmed satts högt för stödet för den enskilde arbetstagaren och endast ett litet skydd erbjuds. Det förefaller som om lagstiftaren här har utgått från att kameraövervakning på arbetsplatser hör till undantagen och kommer att förbli så. Under sådana

förhållanden skulle efterfrågan på ett starkt integritetsskydd på detta område möjligen kunna vara begränsat. Emellertid tenderar utvecklingen i samhället att gå mot en utökad användning av övervakningskameror inom flera områden och oddsen för att det skulle förhålla sig annorlunda på arbetsplatser torde vara höga. Den nuvarande regleringen förefaller inrikta sig på övervakning i bostäder och liknande privata utrymmen, där ett begränsat antal personer rör sig och de har möjlighet att undvika platsen om de upplever övervakningen som obehaglig. Samma möjlighet har inte arbetstagare på en arbetsplats, som befinner sig i en beroendesituation i förhållande till arbetsgivaren. Ett starkare skydd skulle behövas på detta område. Skyddet skulle särskilt förstärkas om 1 § LAK förtydligades genom ett fastställande av de kriterier som avgör om övervakningen sker i enlighet med den enskildes personliga integritet.

I SOU 2007:22 förs en del kritik mot kameraövervakningslagen fram. Bl.a. lyfte kommittén fram bristen på kontrollmöjlighet när det gäller övervakning av områden dit allmänheten inte har tillträde. Även på dessa platser finns risker för intrång i den privata sfären. I själva verket kan resultatet bli att skyddet blir lägre i och med avsaknaden av kontroll och tillståndsprovning. Utan dessa mekanismer ökar risken för intrång i den personliga integriteten, särskilt som fler människor rör sig inne i exempelvis en skola under dagtid jämfört med på en skolgård nattetid. Utredningen kritiserade även dagens system med tillsyn av länsstyrelsen, som leder till skillnader i bedömningen beroende på vilken av landets 24 länsstyrelser som utövar tillsynen i det aktuella fallet.<sup>127</sup>

Möjligheten att vidta integritetskänsliga åtgärder kan som nämnts regleras i kollektivavtal. En tänkbar möjlighet är att sluta kollektivavtal som medger denna typ av åtgärder i utbyte mot ett lönetillägg. Emellertid förefaller denna tanke inte vara något som övervägs av de fackliga centralorganisationerna. Företrädare för såväl LO som TCO menar att integritetsfrågor inte är något man förhandlar om och betalar eller tar betalt för. Thomas Fredén på LO menar i en intervju att det vore en ohållbar situation, som kan liknas vid utpressning. Arbetstagaren befinner sig alltid i underläge och är beroende i förhållande till arbetsgivaren.<sup>128</sup> Samuel Engblom på TCO menar att den huvudsakliga motståndaren till denna typ av avtal är arbetsgivarna, som inte är beredda att ingå sådana kollektivavtal. Syftet med att avtala integritetsfrågan är enligt Engblom inte att åstadkomma en högre lön utan att uppnå rättssäkerhet eftersom rättsläget idag är oklart. Han skulle möjligtvis kunna tänka sig lägen eller branscher där det vore möjligt med liknande kollektivavtal. Detta skulle dock inte vara aktuellt för kontroll av arbetstagares e-post, utan möjligen för produktivitetsskontroller för vissa arbetstagare.<sup>129</sup> Både Fredén och Engblom tror dock att ett kollektivavtal med denna innebörd skulle stå sig i Arbetsdomstolen. Enligt Fredén kan bedömningen dock bero på vilken kontrollåtgärd som regleras och hur integritetskänslig den är, medan

---

<sup>127</sup> SOU 2007:22, del I, s 310ff

<sup>128</sup> Fredén, den 5 december 2007

<sup>129</sup> Engblom, den 5 december 2007

Engblom anser att det inte borde uppstå några problem eftersom det saknas en lag som begränsar avtalsfriheten. Tvärtemot Engbloms påstående om arbetsgivarnas negativa inställning till kollektivavtalsreglering anser Lars Gellner på Svenskt Näringsliv emellertid att kollektivavtal generellt är att föredra framför lagstiftning. Fördelen med detta menar han är att bestämmelserna då kan anpassas efter förhållanden i varje bransch. De som bäst bedömer detta är arbetsmarknadens parter. Gellner menar att det alltid finns en prislapp för en arbetsgivare som vill genomföra en åtgärd på arbetsplatsen. Integritetskänsliga kontroller är inget undantag, men det finns enligt honom en gräns för hur långt man kan gå. Exempelvis skulle det inte vara möjligt att reglera kroppsbesiktningar på ett sådant sätt. Liksom Engblom och Fredén ser han ingen anledning till att Arbetsdomstolen skulle avvisa ett sådant avtal. Det är emellertid intressant att notera att Gellner inte delar övrigas uppfattning om att rättsläget är oklart. Han hänvisar i min intervju till personuppgiftslagen vad gäller behandling av personuppgifter, lagen om allmän kameraövervakning vad gäller kameraövervakning och arbetsledningsrätten vad gäller drogtester. Risker för att arbetsgivaren ska kameraövervaka en privat arbetsplats på ett otillbörligt sätt anser Gellner vara liten, då arbetsgivare enligt hans mening inte övervakar utan grund. Dessutom betonar han att lokalerna tillhör arbetsgivaren.<sup>130</sup>

Enligt den integritetsskyddslag som föreslogs 2002 skulle som nämnts kollektivavtal kunna slutas som preciserade lagens innebörd i bestämda situationer. Ingen särskild paragraf skulle dock införas i lagtexten, vilket skiljer sig från exempelvis lagen om anställningsskydd (1982:80), där 2 § medger arbetsmarknadens parter rätt att avtala om andra regler än de som nämns i vissa särskilt angivna paragrafer. Enligt lagen om integritetsskydd i arbetslivet skulle det dock inte vara möjligt att frångå lagens bestämmelser. Det intressanta i sammanhanget är att enskilda arbetstagare i SOU 2002:18 inte föreslagits få samma möjlighet att ingå personliga avtal i frågan. Det är även intressant att observera det mänskliga rättighetsperspektiv som träder fram i förarbeten till personuppgiftslagen och föreslaget till integritetsskyddslag. Eftersom den personliga integriteten i dessa lagar betraktas som en mänsklig rättighet kan skyddet för den inte avtalas bort. Det är dock iögonfallande att inte heller kollektivavtal som ger arbetstagaren större skydd för sina rättigheter är tillåtna (se avsnitt 6.5). Anledningen till detta är för mig oklar. Karaktären mänsklig rättighet torde endast medföra att en miniminivå krävs och inte hindra en generösare inställning till arbetstagaren. Avtal som innebär att integritetsskyddet blir så starkt att arbetsgivaren inte tillåts att kontrollera e-posten hos en arbetstagare som misstänks för illojalitet eller brottslighet torde inte uppkomma. Det är svårt att se en arbetsgivare som är villig att ingå ett sådant avtal och därmed behovet av att införa ett förbud. Även om arbetsgivaren skulle önska ett sådant avtal torde det inte finnas något hinder ur människorättsperspektiv.

En fråga som uppstår är i vilken mån det bör vara möjligt att ingå individuella avtal om integritetskänsliga åtgärder. Här står två

---

<sup>130</sup> Gellner, den 4 januari 2008

grundläggande principer mot varandra: rätten att fritt ingå avtal och skyddet av en part i underläge. Arbetstagaren har som nämnts ansetts stå i en beroendeställning i förhållande till arbetsgivaren. Samtidigt är avtalsfriheten fast förankrad i det svenska rättssamhället. På samma sätt som det inom avtalsrätten finns möjlighet att jämka ett oskäligt avtal (36 § avtalslagen) torde det finnas anledning att arbetsrättsligt skydda arbetstagaren mot avtal som är oskäliga. Vägledning kan exempelvis hämtas från Finland, som valde att lösa detta problem genom att avtal som saknar relevans för anställningen är otillåtna.

En reglering av skyddet för arbetstagares integritet försvåras av den varierade uppfattning som råder vad gäller innebörden av begreppet ”personlig integritet”. Begreppet förefaller ha en klart individuell betydelse och varje individ har en egen tolkning av innehållet. Det som är känsligt ur ett integritetshänseende för en person accepteras av en annan. Detta medför komplikationer ur ett lagtekniskt perspektiv och är enligt Engblom en av svårigheterna i det pågående arbetet för att skapa en lag om integritetsskydd i arbetslivet.<sup>131</sup>

Arbetsmarknadens parter förefaller som nämnts ha svårt att komma överens om hur frågan ska regleras. Om Englunds påstående om arbetsgivares motvilja har grund uppstår frågan vad detta beror på. En teori är att dagens oklara rättsläge vanligtvis innefattar tämligen lindriga sanktioner mot den arbetsgivare som inför en icke-tillåten åtgärd. Datainspektionen meddelar i första hand rekommendationer till arbetsgivare som brutit mot personuppgiftslagen och endast i sista hand ekonomiska sanktioner. Detta medför att en arbetsgivare som är osäker på tillåtligheten av en integritetskänslig åtgärd kan genomföra den utan att riskera kända påföljder. Arbetsgivaren kan så säga chansa och hoppas på det bästa, att arbetstagarna inte ska invända, och i värsta fall ta smällen med möjligen negativ publicitet.

Ett annat skäl till att försöka skjuta ett klagörande av regelverket på framtiden skulle kunna vara det faktum att ju senare en reglering sker desto mer tillåtande tenderar den att bli. Om genomförande av integritetskänsliga åtgärder i samhället generellt ökar torde chansen att människor vänjer sig vid dem som en naturlig del av vardagen också öka. Antalet övervakningskameror på allmänna platser, i skolor och i bostadsområden har stigit och andra kontrollåtgärder har genomförts, ofta som med motiveringen att bekämpa internationell och/eller organiserad brottslighet. Genom att i små steg införa alltfler åtgärder av den här typen som tangerar enskildas privata sfär riskerar begreppet personlig integritet att urholkas. I förlängningen innebär detta en risk att samhället och medborgarna i slutändan accepterar åtgärder som de inte skulle godta om de införts i ett steg istället för flera små steg. Det måste även tas i beaktande vilka konsekvenser ett sådant samhälle skulle få om Sverige i framtiden inte ha samma demokratiska värden som idag.

---

<sup>131</sup> Engblom, den 21 december 2007

# Bilaga: Lag om integritetsskydd i arbetslivet, Finland

Lag om integritetsskydd i arbetslivet 13.8.2004/759

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap

Allmänna bestämmelser

1 §

Lagens syfte

Syftet med denna lag är att i arbetslivet genomföra de grundläggande fri- och rättigheter som tryggar skyddet för privatlivet och övriga grundläggande fri- och rättigheter som tryggar skyddet för den personliga integriteten.

2 §

Tillämpningsområde

I denna lag föreskrivs om behandling av arbetstagares personuppgifter, test och kontroller som gäller arbetstagare samt om de krav som ställs på dessa, teknisk övervakning på arbetsplatsen samt om hämtning och öppnande av arbetstagares elektroniska meddelanden.

Vad som i denna lag föreskrivs om arbetstagare tillämpas även på tjänstemän, dem som står i tjänsteförhållande och dem som har därmed jämförbar offentligrättslig anställning samt i tillämpliga delar på arbetssökande.

På behandling av personuppgifter tillämpas personuppgiftslagen (523/1999) och lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation (516/2004), om inte något annat bestäms i denna lag.

Angående arbetstagares skyldighet att delta i hälsoundersökning bestäms särskilt.

2 kap

Allmänna förutsättningar för behandling av personuppgifter

3 §

## Relevanskrav

Arbetsgivaren får behandla endast sådana personuppgifter som har direkt relevans för arbetstagarens arbetsavtalsförhållande och som har att göra med hanteringen av rättigheter och skyldigheter för parterna i arbetsavtalsförhållandet eller med de förmåner arbetsgivaren erbjuder arbetstagarna eller med arbetsuppgifternas särskilda natur.

Avvikelser från relevanskravet kan inte göras med arbetstagarens samtycke.

## 4 §

Allmänna förutsättningar för insamling av arbetstagares personuppgifter samt arbetsgivares upplysningsplikt

Arbetsgivaren skall samla in personuppgifter om en arbetstagare i första hand hos arbetstagaren själv. Om arbetsgivaren samlar in personuppgifter någon annanstans än hos arbetstagaren, skall arbetstagarens samtycke till detta inhämtas. Arbetstagarens samtycke behövs dock inte, när en myndighet lämnar ut uppgifter till arbetsgivaren för att denna skall kunna utföra en uppgift som i lag ålagts arbetsgivaren eller när arbetsgivaren inhämtar personkreditupplysningar eller straffregisteruppgifter för utredning av en arbetstagares tillförlitlighet.

Arbetsgivaren skall på förhand underrätta arbetstagaren om att uppgifter samlas in för utredning av dennas tillförlitlighet. Har uppgifter om arbetstagaren samlats in någon annanstans än hos arbetstagaren själv, skall arbetsgivaren informera arbetstagaren om de uppgifter som inhämtats innan de används för beslutsfattande som gäller arbetstagaren. I fråga om arbetsgivarens upplysningsplikt och arbetstagarens rätt att kontrollera sina personuppgifter gäller dessutom vad som bestäms någon annanstans i lag.

Insamling av personuppgifter när någon anställs och under ett arbetsavtalsförhållande omfattas av samarbetsförfarandet enligt lagen om samarbete inom företag (334/2007), lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) samt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007). (13.4.2007/457)

## 5 §

Behandling av uppgifter om hälsotillstånd

Arbetsgivaren har rätt att behandla uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd, om uppgifterna har samlats in hos arbetstagaren själv eller med arbetstagarens skriftliga samtycke hos någon annan och behandlingen av uppgifterna behövs för utbetalning av lön för sjukdomstid eller därmed jämfällbara förmåner i anslutning till hälsotillståndet eller för utredning av om det finns grundad anledning till frånvaro från arbetet eller om arbetstagaren uttryckligen önskar att hans eller hennes arbetsförmåga utreds



på basis av uppgifterna om hälsotillstånd. Arbetsgivaren har dessutom rätt att behandla dessa uppgifter i sådana situationer och i en sådan omfattning som bestäms särskilt någon annanstans i lag.

Uppgifter om hälsotillstånd får behandlas endast av personer som utifrån uppgifterna bereder eller fattar beslut om ett arbetsavtalsförhållande eller verkställer dem. Arbetsgivaren skall uppge namnet på dessa personer eller fastställa de uppgifter som omfattar behandling av uppgifter om hälsotillstånd. De som behandlar uppgifter om hälsotillstånd får inte röja uppgifterna för utomstående under arbetsavtalsförhållandet eller efter att det har upphört.

Ett sådant läkarintyg eller läkarutlåtande om arbetsförmågan som arbetstagaren lämnat till arbetsgivaren får dock lämnas till den som producerar företagshälsovårdstjänster för att företagshälsovårdsuppgifterna enligt lagen om företagshälsovård (1383/2001) skall kunna genomföras, om inte arbetstagaren har motsatt sig detta.

Arbetsgivaren skall förvara de uppgifter om en arbetstagares hälsotillstånd som arbetsgivaren förfogar över åtskilda från andra personuppgifter som arbetsgivaren har samlat in.

### 3 kap

Behandling av uppgifter om narkotikabruk

### 6 §

Intyg över narkotikatest

Arbetsgivaren får behandla endast sådana testuppgifter om arbetstagarens narkotikabruk som ingår i ett intyg över narkotikatest som arbetstagaren tillställt arbetsgivaren. På behandlingen av uppgifter tillämpas i övrigt vad som bestäms i 5 § 2–4 mom.

Med intyg över narkotikatest avses ett intyg som en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården och ett laboratorium som anvisats av arbetsgivaren har utfärdat över att arbetstagaren har genomgått ett test för utredning av användning av sådan narkotika som avses i 2 § i narkotikalagen (1289/1993) och i vilket ingår en på basis av testet uppgjord redogörelse för om arbetstagaren har använt narkotika för andra än medicinska ändamål på ett sätt som försämrar hans eller hennes arbets- eller funktionsförmåga.

I fråga om narkotikatest och intyg över narkotikatest gäller det som föreskrivs i 19 § i lagen om företagshälsovård.

### 7 §

## Lämnande av intyg över narkotikatest vid anställning

Arbetsgivaren får ta emot eller i övrigt behandla uppgifter i intyget över narkotikatest med samtycke av den arbetssökande som valts till ett uppdrag endast då avsikten är att arbetssökanden skall ha sådana arbetsuppgifter som förutsätter noggrannhet, tillförlitlighet, självständig omdömesförmåga eller god reaktionsförmåga och utförandet av arbetsuppgifterna under påverkan av narkotika eller beroende av narkotika kan

- 1) äventyra arbetstagarens eller andras liv, hälsa eller arbetarskydd,
- 2) äventyra landets försvar eller statens säkerhet,
- 3) äventyra trafiksäkerheten,
- 4) öka risken för betydande miljöskador,
- 5) äventyra skyddet, användbarheten, integriteten och kvaliteten i fråga om uppgifter som erhållits i arbetet och därmed orsaka olägenhet eller skada för de allmänna intressen som skyddas av sekretessbestämmelserna eller äventyra de registrerades integritetsskydd eller rättigheter, eller
- 6) äventyra affärs- eller yrkeshemlighet eller orsaka arbetsgivaren eller dennas kund ekonomisk skada som är större än ringa, om äventyrandet av affärs- eller yrkeshemligheten eller uppkomsten av en ekonomisk risk inte kan förhindras på något annat sätt.

Arbetsgivaren har en i 1 mom. avsedd på arbetstagarens samtycke grundad rätt att behandla uppgifter också då

- 1) arbetssökanden skall sköta uppgifter i vilka förutsätts särskilt förtroende, i vilka arbetet utförs på något annat ställe än i lokaler som övervakas av arbetsgivaren och i vilka utförande av arbetet under påverkan av narkotika eller beroende av narkotika kan orsaka arbetsgivarens kund betydande ekonomisk skada eller äventyra dennas personliga säkerhet,
- 2) arbetssökanden skall sköta uppgifter som varaktigt och i väsentlig grad består i att fostra, undervisa, sköta eller annars ta hand om minderåriga eller annars arbeta i personlig kontakt med minderåriga utan att andra personer deltar, eller
- 3) arbetssökanden skall sköta uppgifter som innebär självständig och oövervakad hantering av narkotika eller av större än obetydliga mängder sådana läkemedel som kan användas i berusningssyfte.

Vad som bestäms i 1 och 2 mom. tillämpas också om arbetstagarens arbetsuppgifter förändras under arbetsavtalsförhållandet så att de uppfyller ovan nämnda förutsättningar för att arbetsgivaren skall ha rätt att behandla uppgifter i intyget över narkotikatest.

Bestämmelser om lämnande av ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren som en förutsättning för utnämning till en tjänst ingår i 8 b § i statstjänstemannalagen (750/1994) och när det gäller anställning i tjänsteförhållande i 7 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003). Bestämmelser om ett antidrogprogram finns i 11 § i lagen om företagshälsovård.

## 8 §

Lämnande av intyg över narkotikatest medan ett arbetsavtalsförhållande pågår

Arbetsgivaren kan förplikta arbetstagaren att medan arbetsavtalsförhållandet pågår visa upp ett intyg över narkotikatest, om arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att arbetstagaren är narkotikapåverkad i arbetet eller är beroende av narkotika och, om testning är nödvändig för att utreda hans eller hennes arbets- och funktionsförmåga och arbetstagaren har ett arbete som kräver särskild noggrannhet, tillförlitlighet, självständig omdömesförmåga eller god reaktionsförmåga och det, om arbetsuppgifterna utförs under narkotikapåverkan eller vid narkotikaberoende, kan

- 1) allvarligt äventyra arbetstagarens eller andras liv, hälsa eller arbetarskydd,
- 2) allvarligt äventyra landets försvar eller statens säkerhet,
- 3) allvarligt äventyra trafiksäkerheten,
- 4) avsevärt öka risken för betydande miljöskador,
- 5) allvarligt äventyra skyddet, användbarheten, integriteten och kvaliteten i fråga om uppgifter som erhållits i arbetet och därmed orsaka olägenhet eller skada för de allmänna intressen som skyddas av sekretessbestämmelserna eller äventyra registrerades integritetsskydd eller rättigheter,
- 6) äventyra en ekonomiskt betydande affärs- eller yrkeshemlighet eller orsaka arbetsgivaren eller dennas kund betydande ekonomisk skada, om äventyrandet av affärs- eller yrkeshemligheten eller uppkomsten av en ekonomisk risk inte kan förhindras på något annat sätt, eller
- 7) avsevärt öka risken för olaga handel och spridning av de ämnen som avses i 2 § i narkotikalagen och som arbetsgivaren förfogar över.

Arbetsgivaren kan bestämma en skälig tid inom vilken arbetstagaren skall visa upp ett intyg. Bestämmelser om ett antidrogprogram finns i 11 § i lagen om företagshälsovård.

Arbetsgivaren har rätt att behandla uppgifter i intyget över narkotikatest också om arbetstagaren på basis av ett positivt resultat i ett narkotikatest har förbundit sig till vård på grund av narkotikamissbruk och behandlingen av uppgifterna i intyget hänför sig till övervakningen av vården.

## 9 §

Arbetsgivares upplysningsplikt om intyg över narkotikatest

Arbetsgivaren skall i samband med ansökningsförfarandet, innan arbetsavtal ingås, underrätta arbetssökanden eller, innan arbetsvillkoren ändras, underrätta arbetstagaren om att det är fråga om en arbetsuppgift på basis av vilken arbetsgivaren ämnar behandla uppgifter i ett intyg över narkotikatest i enlighet med 7 § eller på basis av vilken arbetsgivaren ämnar förplikta arbetstagaren att visa upp ett intyg över narkotikatest i enlighet med 8 § 2 mom.

## 10 §

Kostnader för skaffande av intyg

Arbetsgivaren svarar för kostnaderna för skaffande av de intyg som tillställs arbetsgivaren och som avses i detta kapitel.

## 11 §

Förhållande till bestämmelserna om hälsoundersökningar

Vad som bestäms i 7 och 8 § utgör inget hinder för att narkotikatest utförs som en del av den hälsoundersökning av en arbetssökande eller en arbetstagare som en enhet inom företagshälsovården utför med stöd av lagen om företagshälsovård, statstjänstemannalagen eller lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Bestämmelser om de uppgifter som skall antecknas i ett intyg över hälsoundersökning enligt lagen om företagshälsovård utfärdas särskilt.

## 12 §

Tillämpning av bestämmelserna på professionella idrottsutövare

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas inte på idrottsutövare som är anställda i ett sådant arbetsavtalsförhållande som avses i 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (55/2001).

## 4 kap

Krav som gäller utförande av test och kontroller

## 13 §

Person- och lämplighetsbedömningstest

För utredning av förutsättningarna för att sköta arbetsuppgifterna eller behovet av utbildning och övrig utveckling inom yrket kan arbetstagare testas genom person- och lämplighetsbedömningar. För detta krävs samtycke av arbetstagaren. När test utförs skall arbetsgivaren se till att tillförlitliga testmetoder används, att de utförs av sakkunniga och att de uppgifter som fås är korrekta med beaktande av testmetoden och dess beskaffenhet.

Arbetsgivaren eller en testare som arbetsgivaren anvisat skall på arbetstagarens begäran avgiftsfritt ge arbetstagaren det skriftliga utlåtande som givits vid person- eller lämplighetsbedömningen. Har utlåtandet givits muntligen till arbetsgivaren, skall arbetstagaren få en utredning om innehållet i utlåtandet.

#### 14 §

##### Anlitande av hälso- och sjukvårdstjänster

För utförande av kontroller och test som gäller arbetstagares hälsa samt för provtagningar skall yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården, personer med behörig laboratorieutbildning och hälso- och sjukvårdstjänster anlitas så som föreskrivs i hälso- och sjukvårdslagstiftningen.

Vad som föreskrivs i 1 mom. gäller även alkohol- och narkotikatest.

#### 15 §

##### Genetisk undersökning

Arbetsgivaren får inte kräva att arbetstagaren skall delta i genetisk undersökning när han eller hon anställs eller medan arbetsavtalsförhållandet pågår och arbetsgivaren har inte rätt att få veta om arbetstagaren har genomgått en genetisk undersökning.

#### 5 kap

##### Kameraövervakning på arbetsplatsen

#### 16 §

##### Villkor för kameraövervakning

Arbetsgivaren får i sina lokaler genomföra övervakning med hjälp av en teknisk anordning som fortlöpande förmedlar eller tar upp bilder (kameraövervakning) i syfte att trygga den personliga säkerheten för arbetstagare och andra som vistas i lokalerna, skydda egendom eller övervaka att produktionsprocesserna fungerar på ett ändamålsenligt sätt samt för att förhindra och utreda situationer som äventyrar säkerheten,

egendom eller produktionsprocesser. Kameraövervakning får dock inte användas för observation av en viss arbetstagare eller vissa arbetstagare på arbetsplatsen. På toaletter, i omklädningsrum eller på andra motsvarande platser eller i andra personalutrymmen eller i arbetsrum som anvisats för arbetstagarnas personliga bruk får inte heller finnas kameraövervakning.

Arbetsgivaren får dock utan hinder av 1 mom. rikta kameraövervakning mot ett visst arbetsställe där arbetstagare arbetar, om observationen är nödvändig för att

- 1) hindra uppenbar risk för våld i anslutning till arbetstagarens arbete eller uppenbar olägenhet eller fara för arbetstagarens säkerhet eller hälsa,
- 2) hindra och utreda brott mot egendom, om en väsentlig del av arbetstagarens arbete består i att hantera egendom som är betydande beträffande värde eller kvalitet, såsom pengar, värdepapper eller värdeföremål, eller
- 3) säkerställa arbetstagarens intressen och rättigheter, om kameraövervakningen sker på begäran av arbetstagaren som blir observerad och saken har överenskommit mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

17 §

Öppenhet vid kameraövervakning

Arbetsgivaren skall vid planering och genomförande av kameraövervakning se till att

- 1) möjligheterna att använda andra metoder som inte i samma utsträckning gör intrång i arbetstagarnas integritet utreds innan kameraövervakning tas i bruk,
- 2) i arbetstagarens integritet inte görs större intrång än vad som är nödvändigt för att nå syftet med åtgärderna,
- 3) användningen och annan behandling av upptagningar som gäller personer och som erhållits vid övervakningen planeras och genomförs med beaktande av bestämmelserna i 5–7, 10 och 32–34 § i personuppgiftslagen oberoende av om upptagningarna bildar ett sådant personregister som avses i nämnda lag,
- 4) upptagningarna används endast för de ändamål för vilka observationen har utförts,
- 5) arbetstagarna informeras efter det samarbetsförfarande eller förfarande med hörande som avses i 21 § om att kameraövervakning påbörjas och genomförs och om hur och i vilka situationer eventuella upptagningar

används samt i de fall som avses i 16 § 2 mom. om kamerornas placering, och

6) om kameraövervakningen och om sättet att genomföra den informeras på ett synligt sätt i de lokaler i vilka kameror finns.

Arbetsgivaren har utan hinder av 1 mom. 4 punkten och 21 § rätt att använda upptagningarna för att

1) kunna påvisa grunden för att ett arbetsavtalsförhållande upphävts,

2) utreda och bevisa trakasserier som avses i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) eller trakasserier och osakligt bemötande som avses i arbetarskyddslagen (738/2002) om arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att arbetstagaren gjort sig skyldig till trakasserier eller osakligt bemötande, eller

3) utreda olycksfall i arbetet eller någon annan situation som orsakat i arbetarskyddslagen avsedd fara eller risk.

Upptagningarna skall förstöras genast när de inte längre behövs för att nå syftet med kameraövervakningen och senast ett år efter att upptagningen avslutades. En upptagning får dock sparas efter denna tidsfrist om detta är nödvändigt för att slutföra behandlingen av ett ärende som avses i 2 mom. och som blivit aktuellt före utgången av den maximala tidsfristen för sparande eller om arbetsgivaren behöver upptagningen för att bevisa riktigheten i att ett arbetsavtalsförhållande upphävts eller om det finns andra särskilda skäl att spara upptagningen.

6 kap

Hämtning och öppnande av e-postmeddelanden som hör till arbetstagaren

18 §

Arbetsgivares omsorgsplikt

Arbetsgivaren har rätt att hämta eller öppna elektroniska meddelanden som arbetstagaren tagit emot eller skickat på en e-postadress som arbetsgivaren ställt till arbetstagarens förfogande endast då arbetsgivaren har planerat och vidtagit nödvändiga åtgärder för att skydda elektroniska meddelanden som arbetstagaren under eget namn tagit emot och skickat och då arbetsgivaren i detta syfte i synnerhet har sett till att

1) arbetstagaren med hjälp av den automatiska svarsfunktionen i det elektroniska postsystem som används kan skicka avsändaren en anmälan om sin frånvaro och om hur länge frånvaron fortgår samt information om den person som sköter uppgifter som hör till den frånvarande arbetstagaren, eller

2) arbetstagaren kan styra meddelandena till en annan av arbetsgivaren för denna uppgift godkänd person eller till en annan av arbetsgivaren godkänd adress i arbetstagarens eget bruk, eller

3) arbetstagaren kan ge sitt samtycke till att i hans eller hennes frånvaro någon annan av honom eller henne utsedd person som arbetsgivaren godkänt för uppgiften kan ta emot meddelanden som skickats till arbetstagaren för att reda ut om det meddelande som skickats till arbetstagaren klart är avsett för arbetsgivaren för utförande av arbetsuppgifter och som arbetsgivaren för att kunna ordna verksamheten eller arbetsuppgifterna på ett ändamålsenligt sätt måste få vetskap om.

En förutsättning för att arbetsgivaren skall ha rätt att hämta eller öppna sådana elektroniska meddelanden som avses i 1 mom. är dessutom vad som bestäms i 19 och 20 §.

#### 19 §

Hämtning av elektroniska meddelanden som hör till arbetsgivaren

Med hjälp av den person som har befogenheter som systemadministratör har arbetsgivaren på basis av uppgifter om meddelandets avsändare, mottagare eller rubrik rätt att ta reda på om arbetstagaren i sin frånvaro har mottagit eller omedelbart före frånvaron har skickat eller mottagit meddelanden som hör till arbetsgivaren och som det är nödvändigt att arbetsgivaren får vetskap om för att kunna slutföra förhandlingar i anslutning till sin verksamhet, betjäna kunder eller i övrigt trygga sina funktioner, om

1) arbetstagaren sköter sina uppgifter självständigt för arbetsgivarens räkning och arbetsgivaren inte har något system med hjälp av vilket de ärenden som sköts av arbetstagaren och deras behandlingsskeden antecknas eller på annat sätt kan klarläggas,

2) det på grund av arbetstagarens uppgifter och de ärenden som är anhängiga är uppenbart att meddelanden som hör till arbetsgivaren har skickats eller mottagits,

3) arbetstagaren tillfälligt är förhindrad att utföra sina arbetsuppgifter och arbetsgivaren inte får tillgång till de meddelanden som hör till denna, trots att arbetsgivaren sört för de skyldigheter som avses i 18 §, och

4) arbetstagarens samtycke inte kan erhållas inom rimlig tid och utredningen av ärenden inte får fördröjas.

Har arbetstagaren avlidit eller permanent är förhindrad att utföra sina arbetsuppgifter och hans eller hennes samtycke inte kan fås har arbetsgivaren på de villkor som anges i 1 mom. 1 och 2 punkten rätt att på basis av uppgifterna om meddelandets avsändare, mottagare eller rubrik utreda vilka meddelanden som hör till arbetsgivaren, om det inte är möjligt



att på annat sätt få reda på de ärenden som arbetstagaren skött och trygga arbetsgivarens verksamhet.

Leder hämtningen av meddelandet inte till att meddelandet öppnas skall om hämtningen utarbetas en rapport som undertecknas av de personer som deltagit i hämtningen och av vilken framgår varför meddelandet hämtades, tidpunkten och vem som utförde hämtningen. Rapporten skall utan obefogat dröjsmål tillställas arbetstagaren, om inte något annat följer av 2 mom. Uppgifter om meddelandets avsändare, mottagare eller rubrik får inte behandlas i större omfattning än vad som är nödvändigt för syftet med hämtningen av meddelandet och de personer som behandlar uppgifterna får inte röja dessa uppgifter för utomstående medan arbetsavtalsförhållandet pågår eller efter att det har upphört.

## 20 §

Öppnande av elektroniska meddelanden som hör till arbetsgivaren

Är det på basis av uppgifter om ett elektroniskt meddelandes avsändare, mottagare eller rubrik uppenbart att ett meddelande som arbetstagaren mottagit eller skickat klart hör till arbetsgivaren och att arbetsgivaren måste få vetskap om innehållet för att kunna slutföra förhandlingar i anslutning till sin verksamhet, betjäna kunder eller trygga sina funktioner och det inte går att få kontakt med avsändaren eller mottagaren för att ta reda på meddelandets innehåll eller för att få det sänt till en annan adress som arbetsgivaren uppger, får arbetsgivaren i de fall som avses i 19 § öppna meddelandet med hjälp av den person som har befogenheter som systemadministratör och i närvaro av en annan person.

Över öppnandet skall utarbetas en rapport som undertecknas av de personer som deltagit i öppnandet och av vilken framgår vilket meddelande som öppnats, varför meddelandet öppnats, tidpunkten och vem som utförde öppnandet samt till vem uppgift om meddelandets innehåll har givits. Rapporten skall utan obefogat dröjsmål tillställas arbetstagaren, om inte något annat följer av 19 § 2 mom. Ett öppnat meddelande skall sparas och uppgifter om meddelandets innehåll och avsändare får inte behandlas i större omfattning än vad som är nödvändigt för syftet med öppnandet av meddelandet. De personer som behandlar uppgifterna får inte röja meddelandets innehåll för utomstående medan arbetsavtalsförhållandet pågår eller efter att det har upphört.

Den som är anställd av arbetsgivaren eller den som verkar på uppdrag av arbetsgivaren och till vilken arbetstagaren har styrt sin elektroniska post på det sätt som avses i 18 § 1 mom. 2 punkten eller som med arbetstagarens samtycke kan ta emot meddelanden som skickats under arbetstagarens namn enligt 18 § 1 mom. 3 punkten har rätt att öppna meddelandet med iakttagande av vad som bestäms i 2 mom. om inte arbetstagaren har gett sitt samtycke till något annat förfarande.

## 7 kap

### Särskilda bestämmelser

#### 21 §

Samarbete vid ordnande av teknisk övervakning och användning av datanät Syftet med kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av arbetstagarna, ibruktagandet av dem och de metoder som används samt användningen av elektronisk post och andra datanät omfattas av samarbetsförfarandet enligt lagen om samarbete inom företag, lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar samt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. I andra företag och offentligrättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen skall arbetsgivaren före beslutsfattandet bereda arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda i de angelägenheter som nämns ovan. (13.4.2007/457)

Efter samarbetsförfarandet eller förfarandet med hörande skall arbetsgivaren definiera ändamålet med och metoderna för övervakningen med tekniska metoder av arbetstagarna samt informera arbetstagarna om syftet med, ibruktagandet av och metoderna för övervakningen samt om användningen av elektronisk post och datanät.

#### 22 §

##### Tillsyn

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar tillsammans med dataombudsmannen att denna lag iakttas.

#### 23 §

##### Framläggning

Arbetsgivaren skall hålla denna lag tillgänglig för arbetstagarna på arbetsplatserna.

#### 24 §

##### Straffbestämmelse

En arbetsgivare eller en företrädare för denna som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet

- 1) bryter mot bestämmelserna i 4 § 2 mom. eller 9 § om upplysningsplikt,
- 2) i strid med 7 § tar emot eller i övrigt behandlar uppgifter i arbetstagarens intyg över narkotikatest,

- 3) i strid med 8 § kräver att arbetstagaren skall uppvisa ett intyg över narkotikatest eller i övrigt behandlar uppgifter i intyget,
  - 4) i strid med 13 § 1 mom. testar en arbetstagare genom person- eller lämplighetsbedömningar utan dennas samtycke eller underlåter att se till att testmetoden är tillförlitlig, att testen utförs av sakkunniga eller att de uppgifter som fås genom testet är korrekta,
  - 5) bryter mot bestämmelserna i 13 § 2 mom. om att arbetstagaren skall ges ett skriftligt utlåtande eller en utredning om innehållet i ett muntligt utlåtande,
  - 6) i strid med 14 § anlitar annan än yrkesutbildad personal inom hälso- och sjukvården, annan än personal med behörig laboratorieutbildning eller andra än hälso- och sjukvårdstjänster,
  - 7) i strid med 15 § kräver att en arbetstagare deltar i en genetisk undersökning eller inhämtar information om en genetisk undersökning som arbetstagaren genomgått,
  - 8) i strid med 16 § genomför kameraövervakning,
  - 9) bryter mot bestämmelserna i 17 § om öppenhet vid kameraövervakning,
  - 10) i strid med 19 § hämtar eller i strid med 20 § öppnar ett meddelande som arbetstagaren mottagit eller skickat,
  - 11) bryter mot bestämmelserna i 21 § 2 mom. om definierings- eller informationsskyldighet, eller
  - 12) bryter mot bestämmelserna i 23 § om framläggning av denna lag,
- skall, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs någon annanstans i lag, för brott mot lagen om integritetsskydd i arbetslivet dömas till böter.

Bestämmelser om straff för personregisterbrott, dataintrång, olovlig observation, olovlig avlyssning, kränkning av kommunikationshemlighet, sekretessbrott och tjänstebrott finns i strafflagen (39/1889).

8 kap

Ikraftträdande

25 §

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2004.

Har de arbetsgivarskyldigheter som avses i 4 § 3 mom. och 21 § fullgjorts på det sätt som avses i 4 § 3 mom. och 9 § i den lag om integritetsskydd i arbetslivet som gäller när denna lag träder i kraft anses skyldigheterna vara fullgjorda enligt denna lag. De arbetsgivarskyldigheter som föreskrivs i 17 § skall fullgöras inom sex månader efter ikraftträdandet.

26 §

Bestämmelser som upphävs

Genom denna lag upphävs lagen av den 8 juni 2001 om integritetsskydd i arbetslivet (477/2001).

Om det i någon annan lag eller förordning hänvisas till den lag om integritetsskydd i arbetslivet som gäller vid denna lags ikraftträdande, skall i stället denna lag tillämpas.

RP 162/2003, AjUB 8/2004, RSv 114/2004

Ikraftträdelsestadganden:

13.4.2007/457:

Denna lag träder i kraft den 1 september 2007.

RP 267/2006, AjUB 17/2006, RSv 308/2006

# Käll- och litteraturförteckning

## Offentligt tryck

Prop. 1997/98:64 *Lag om allmän kameraövervakning*

Prop. 2005/06:173 *Översyn av personuppgiftslagen*

SOU 2002:18 *Personlig integritet i arbetslivet*

SOU 2002:110 *Allmän kameraövervakning*

SOU 2007:22 *Skyddet för den personliga integriteten*

DIFS 2001:1 *Föreskrifter om ändring av Datainspektionens föreskrifter (DIFS 1998:2) i fråga om skyldigheten att anmäla behandlingar av personuppgifter till Datainspektionen*

## Doktrin

Berg, Ulf, *Lag (1998:150) om allmän kameraövervakning*, s 2631-2634 i *Karnov, svensk lagsamling med kommentarer, nr 2 1998/99*, huvudred.  
Blom, Birgitta, Eriksson, Anders, Ramberg, Jan och Sjöberg, Magnus, tredje upplagan, Fakta Info Direkt AB, Stockholm, 1998

Holmqvist Lena, Leijonhufvud, Madeleine, Träskman, Per Ole, Wennberg, Suzanne, *Brottsbalken, en kommentar*, studentutgåva 4, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2005

Junesjö, Kurt, *LO utreder, Distansarbete, datorer, integritet – handbok för anställda*, EO Print AB, 2000

Källström, Kent och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet, inledning till den individuella arbetsrätten*, första upplagan, Iustus förlag, Uppsala, 2006

Westregård, Anna Maria, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, första upplagan, Juristförlaget i Lund, Lund, 2002

Öman, Sören, Lindblom, Hans-Olof, *Personuppgiftslagen - en kommentar*, tredje upplagan, Norstedts juridik, 2007

## Rapporter och yttranden

### Datainspektionen

Datainspektionens rapport 2003:3 *Behandling av personuppgifter för kontroll av anställda*

[www.datainspektionen.se/pdf/rapporter/personuppgifter\\_anstallda.pdf](http://www.datainspektionen.se/pdf/rapporter/personuppgifter_anstallda.pdf), sidan besökt den 14 september 2007

Datainspektionens rapport 2005:3 *Övervakning i arbetslivet, Kontroll av de anställdas Internet- och e-postanvändning m.m.*

[www.datainspektionen.se/pdf/rapporter/overvakning\\_i\\_arbetslivet.pdf](http://www.datainspektionen.se/pdf/rapporter/overvakning_i_arbetslivet.pdf), sidan besökt den 14 september 2007

### Arbetsministeriet, Finland

Arbetsministeriet, *Integritetsskydd i arbetslivet*

[www.mol.fi/mol/se/99\\_pdf/se/06\\_arbetsministeriet/06\\_publicationer/05\\_broschyer/tme8013r\\_integritetsskydd.pdf](http://www.mol.fi/mol/se/99_pdf/se/06_arbetsministeriet/06_publicationer/05_broschyer/tme8013r_integritetsskydd.pdf), sidan besökt den 14 september 2007

### 29-gruppen

Opinion 8/2001 *on the processing of personal data in the employment context*

[http://ec.europa.eu/justice\\_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2001/wp48en.pdf](http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2001/wp48en.pdf), sidan besökt den 20 januari 2008

Yttrande nr 4/2004 *om behandling av personuppgifter genom videoövervakning*

[http://ec.europa.eu/justice\\_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2004/wp89\\_sv.pdf](http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2004/wp89_sv.pdf), sidan besökt den 20 januari 2008

## Intervjuer/enkäter

Engblom, Samuel, TCO, telefonintervju, den 5 december 2007

Engblom, Samuel, TCO, enkät, svar den 21 december 2007

Fredén, Thomas, LO, telefonintervju, den 5 december 2007

Gellner, Lars, Svenskt näringsliv, telefonintervju, den 4 januari 2008

Wiklund, Anders, Datainspektionen, telefonintervju, den 18 november 2007

Wiklund, Anders, Datainspektionen, enkät, svar den 29 november 2007

## Radio

Engblom, Samuel, Studio 1, P1, den 26 september 2007

## Internetkällor

Datainspektionen

*DIrekt*, 4/2006

<http://www.datainspektionen.se/pdf/direkt/06-4.pdf>, sidan besökt den 8 januari 2008

*Fråga om kontroll av elevers/arbetstagares användarkonton*

[www.datainspektionen.se/puo/samrad/kontroll\\_anvandarkonton.shtml](http://www.datainspektionen.se/puo/samrad/kontroll_anvandarkonton.shtml), sidan besökt den 14 september 2007

*Frågor & svar om nya Pul, fråga 5: Vad är en kränkning av den personliga integriteten?*

[www.datainspektionen.se/fragor\\_svar/personuppgifter/ny\\_pul5.shtml](http://www.datainspektionen.se/fragor_svar/personuppgifter/ny_pul5.shtml), sidan besökt den 14 september 2007

*Frågor & svar om personuppgifter, fråga 32: När är det tillåtet enligt PuL att behandla personuppgifter i syfte att kontrollera arbetstagarens användning av arbetsgivaren IT-utrustning?*

[www.datainspektionen.se/fragor\\_svar/personuppgifter/pul32.shtml](http://www.datainspektionen.se/fragor_svar/personuppgifter/pul32.shtml), sidan besökt den 14 september 2007

Pressmeddelande: *Nya regler för kameraövervakning*, 2007-02-20

[www.datainspektionen.se/nyhetsarkiv/nyheter/2007/Februari/2007-02-20.shtml](http://www.datainspektionen.se/nyhetsarkiv/nyheter/2007/Februari/2007-02-20.shtml), sidan besökt den 14 september 2007

# Rättsfallsförteckning

## Arbetsdomstolen

AD 1943:77  
AD 1991:45  
AD 1997:29  
AD 1998:97  
AD 1999:49  
AD 2001:3  
AD 2001:26

## Utländsk domstolspraxis

### Høyesterett, Norge

Rt. 1991 s. 616  
Rt. 2001 s. 668  
Rt. 2002 s. 1500  
Rt. 2004 s. 878

## Myndighetspraxis

Datainspektionens beslut 2005-09-20, dnr 763-2005  
Datainspektionens beslut 2006-02-22, dnr 1825-2005  
Datainspektionens beslut 2006-09-22, dnr 1897-2005  
Datainspektionens beslut 2006-10-04, dnr 1010-2006  
Datainspektionens beslut 2007-02-12, dnr 575-2006  
Datainspektionens beslut 2007-02-12, dnr 974-2006  
Datainspektionens beslut 2007-06-04, dnr 517-2007  
Datainspektionens beslut 2007-06-27, dnr 87-2007