

Integritet i arbetslivet

- en studie om övervakning via telefoner, datorer och positionssystem

Författare
Emma Hejlskov

Kandidatuppsats i handelsrätt
[Arbetsrätt]
HT2013

Handledare
Annamaria Westregård



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
Sammanfattning	4
Summary	6
Förkortningar.....	8
Begreppsdefinitioner	9
INLEDNING	12
1.1 Ämne Bakgrund.....	12
1.2 Syfte Frågeställning	15
1.3 Avgränsningar	16
1.4 Metod.....	17
1.5 Disposition.....	18
2. MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER	19
2.1 Europeiska Unionens stadga om grundläggande fri- och rättigheter.....	20
2.2 Europakonventionen och skyddet för privatlivet.....	21
2.3 Positiva förpliktelser.....	25
2.4 Konceptet Expectation of Privacy	26
2.5 Avslutande kommentar och egna reflektioner.....	29
3. PERSONUPPGIFTLAGEN.....	31
3.1 Tillämplighet	32
3.2 Tillsyn.....	33
3.2 Ytterligare faktorer som reglerar PuL:s tillämplighet	34
3.3 Arbetsgivarens ansvar i rollen som personuppgiftsansvarig	35
3.4 Samtycke	36
3.5 Konkreta exempel på hur lagen ska tolkas	38
3.6 Något om framtiden.....	40
3.7 Avslutande kommentar och egna reflektioner.....	41
4. SLUTLIG ANALYS OCH DISKUSSION.....	42
4.1 Angående avlyssning, loggar och positionsbestämmelser	42
4.2 Angående arbetstagarens rätt att vägra.....	44

4.2 Avslutande reflektioner	45
Referenser.....	47
Litteratur	47
Offentligt tryck	49
Domar och beslut.....	50
Internet.....	51
BILAGA 1.....	54
Artikel 8 och rätten till skydd för privat- och familjeliv	54
BILAGA 2.....	55
Ur Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna	55

Sammanfattning

Integritet i arbetslivet är, delvis på grund av ny och allt billigare teknik inom området, en högst aktuell fråga idag som skär tvärs igenom alla nivåer i arbetslivet. Hanteringen av personanknuten information ökar och de metoder som används för att samla in och bearbeta personuppgifter förfinas hela tiden. Samtidigt är övervakning i arbetslivet knappast något nytt fenomen. Även de allra tidigaste teoretikerna inom organisation och management har menat att kontroll och övervakning är en central del för alla vinstdrivande företag.

En av de frågor som inte har prövats är i vilken utsträckning privata arbetsgivare har rätt att bevaka anställda som jobbar inom callcenter, en bransch som idag ökar kraftigt. Som exempel på billiga och enkla metoder för att övervaka anställda kan nämnas att det är vanligt att

- inloggning på telefonslingor övervakas i realtid
- medlyssning av telefoner sker regelbundet
- e-post och internetloggar kontrolleras
- telefonsamtal spelas in och mäts på olika sätt
- anställda övervakas via smarta telefoner och GPS-system i fordon.

Arbetsgivare har rätt att leda och fördela arbetet, och en arbetstagare utför sitt arbete med utrustning som arbetsgivaren disponerar. Men vilken rätt har arbetsgivaren att använda de elektroniska spår som skapas för att kartlägga arbetstagarens verksamhet, och för vilka syften? Vad ingår egentligen i arbetstagarens privata sfär?

Även om övervakning idag är något självklart finns samtidigt en bred samsyn om att rätten till skydd för privatlivet är en mänsklig rättighet. Samtidigt innebär detta skydd en ständig balansgång där olika intressen måste vägas emot varandra. Ständig övervakning kan påverka många anställdas arbetsmiljö negativt, något jag personligen fått uppleva och som lett fram till mitt val av ämne. I samband med globaliseringen och informationssamhällets framväxt kommer frågan knappast bli mindre aktuell i framtiden.

I det första kapitlet presenteras det valda ämnet, i det andra beskrivs integritet som en mänsklig rättighet, och i det tredje beskriver jag svensk lagstiftning på området i form av personuppgiftslagen. Uppsatsen avslutas med en analys för att diskutera vad som är gällande rätt, i vilken utsträckning och för vilka syften en arbetsgivare får avlyssna samtal, kontrollera loggningsuppgifter och positionsuppgifter, samt en arbetstagares rätt till att vägra dessa åtgärder. En av uppsatsens slutsatser är att vad som är lagligt eller inte hela tiden framgår av en proportionalitetsbedömning och en intresseavvägning – ett svar som kan vara frustrerande både för den som svarar och för den som frågar. Sammanfattningsvis har arbetsgivare stora möjligheter att lyssna på telefonsamtal, kontrollera loggar och använda sig av GPS, förutsatt att det finns ett välgrundat och godtagbart bakomliggande syfte, att övervakningen inte är allt för omfattande, samt att arbetstagarens intresse inte överstiger arbetsgivarens. Arbetstagaren måste även vara välinformerad om vilka åtgärder som vidtas och varför. Avslutningsvis förespråkas ömsesidig respekt, samarbete och förståelse mellan arbetstagare och arbetsgivare vad gäller dessa frågor då ett skadat förtroende oavsett part kan leda till en negativ spiral vad gäller antingen allt för omfattande övervakningsåtgärder eller onödiga protester mot åtgärder som vidtagits med hänsyn till arbetstagares säkerhet.

Nyckelord: Arbetsrättsliga problem, Callcenter, Europakonventionen, Integritet, Mänskliga rättigheter, Personuppgiftslagen, Övervakning.

Summary

As a result of new and cheaper technology in surveillance, integrity in the workforce is a highly relevant question that cuts through all levels of the workforce. Handling of personal information is increasing, and the methods used to collect and process personal information is constantly refined. Meanwhile surveillance in the workplace is no new phenomenon. Even the very first theorists in organisations and management meant that control and surveillance are central to a profitable company.

One of the questions that have not been tried is to what extent private employers can monitor employees who work in a call centre. Some examples of simple and common methods of surveillance are

- Logging in and out of phones is monitored in real time
- Listening in on, and recording phone calls is done on a regular basis
- E-mail and phone log files are monitored
- Employees are monitored via GPS systems in smartphones and in vehicles.

Employers have a right to lead and delegate the workload, and an employee performs his job with equipment the employer supplies, but what right does the employer have to use the electronic traces that are created to map the employees activities, and for what purpose? What is actually included in the employee's private sphere?

Even though surveillance is something widely accepted there is still a wide agreement that the right to protect your personal life is a human right. At the same time this protection creates a balancing act where different interests have to be weighed against each other. Constant surveillance can affect many employee's work environment negatively, something I have experienced personally which led to my choice of subject. In concert with the globalisation and the growth of the information society the question will hardly be any less relevant in the future.

In the first chapter the chosen subject is presented and defined. The second chapter describes integrity as a human right, and the third describes the Swedish law about personal data called *personuppgiftslagen*. The report is concluded with an analysis to discuss what is legal, to which extent and purpose an employer can listen to calls, monitor log files and location data, and the employees' right to refuse surveillance. One conclusion is that what is legal or not is defined by a proportionality assessment and a balancing of interests – an answer that can be frustrating both to the person asking and the person answering it. In short, the employer has comprehensive opportunities to listen to phone calls, monitor log files and a make use of GPS, assuming there is a informed and acceptable purpose behind it, that the surveillance is not too extensive and that the employee's interests doesn't supersede the employers. The employee must also be well informed about which actions that can be taken and why. Lastly mutual respect, cooperation and understanding between the employer and employee is suggested, as a damaged trust can lead to a negative spiral with too far-reaching surveillance or unnecessary objections against actions taken with regard to the employee's privacy and safety.

Keywords: Call centre, Human Rights, Integrity, Labour law, Personal Data, Surveillance.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
ADB	Automatisk Databehandling
BrB	Brottsbalken (1962:700)
Dataskyddsdirektivet	Europaparlamentets och rådet direktiv 95/46/EG om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter.
EG	Europeiska Gemenskapen
Europadomstolen	Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna
EU	Europeiska Unionen
FN	Förenta Nationerna
GPS	Global Positioning System
HD	Högsta Domstolen
ILO	International Labour Organization
LIA	Lag (2010:00) om integritetsskydd i arbetslivet
LO	Landsorganisationen i Sverige
LOA	Lagen om offentlig anställning
MBL	Medbestämmandelagen
NE	Nationalencyklopedin
NJA	Nytt Juridiskt Arkiv
PuL	Personuppgiftslag (1998:204)
Prop.	Proposition
RF	Regeringsformen (1974:152)
RH	Rättsfall från Hovrätten
SACO	Sveriges akademikers centralorganisation
SALTSA	Samarbetsprogram mellan Arbetslivsinstitutet, LO, TCO och Saco
SAOL	Svenska Akademiens Ordlista
SVJT	Svensk Jurist Tidning
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens centralorganisation

Begreppsdefinitioner

ADB

Ett äldre ord som innebär att med hjälp av datorer hantera och ta fram sammanställningar av uppgifter genom automatisk sökning efter vissa kriterier.¹

Callcenter

Enligt Nationalencyklopedin innebär callcenter en teletjänstcentral som är en arbetsplats med anställda som hanterar inkommande och utgående kommunikation.² I uppsatsen används den i detta sammanhang mer praktiska definitionen från branschföreningen Kontakta³ där begreppet omfattar organisationer som arbetar direkt eller indirekt med kundkommunikation på distans, ex kundservice, callcenter, support och telefonförsäljning.⁴

GPS

Ett satellitnavigationssystem för bestämning av positioner med mycket stor noggrannhet.⁵

Loggning

Vad gäller dagens moderna övervakningsmöjligheter är loggning central - utan den skulle möjligheterna att använda de tekniska systemen i övervakningssyfte starkt begränsas av att all övervakning skulle behöva ske i realtid.⁶ Nästan all yrkesverksamhet idag påverkas på något sätt av en dator.⁷

¹ Förkortningen står för Automatisk Databehandling och motsvarar engelskans "automated data processing", se rättsfall RH 2004:51, målnummer B747-00.

² Så som exempelvis telemarketing, ordermottagning eller kundtjänst, se <http://www.ne.se/callcenter> hämtad 2013-11-11.

³ Tidigare Sveriges Callcenterförening – SCCF, <http://www.kontakta.se/kontaktas-stadgar> hämtad 2013-11-11.

⁴ <http://www.kontakta.se/kontaktas-stadgar> hämtad 2013-11-11. För en historisk tillbakablick vad gäller callcenter, eller som det tidigare kallades telekontor, se gärna även utredningen *Distansarbete*, (SOU 1998:115) och *Från callcenter till kontaktcenter*, (SOU 1999:138).

⁵ Förkortningen står för Global Positioning System, <http://www.ne.se/GPS> hämtad 2013-11-11.

⁶ SOU 2009:44, s. 137 - 141.

⁷ Som ett exempel kan anges att av tjänstemän i arbetsledande positioner menar 91 procent att internet är viktigt eller mycket viktigt för deras arbete, Findahl, O. (2013), s. 49.

När arbetsutrustningen är datoriserad uppstår elektroniska spår av arbetet som gör att verksamheten kan kartläggas genom s.k. loggfiler.⁸ En logg kan beskrivas som ett rutinmässigt uppsamlande av data och händelser.⁹ Men en logg kan också definieras som en kontinuerlig förteckning över de händelser som inträffar medan ett program eller ett programsystem körs eller installeras.¹⁰ I utredningen *Integritetsskydd i arbetslivet* innebär begreppet loggning kortfattat att samla in elektroniska spår av aktiviteter om arbetstagaren,¹¹ vilket är den definition jag använder mig av i uppsatsen. Forskning har visat att övervakning av människors datoranvändning kan uppfattas som minst lika jobbigt som kameraövervakning.¹²

Smarttelefon

En mobiltelefon med avancerade funktioner, varav många tidigare bara fanns i datorer så som e-posthantering, webbläsare, kamera, kalender, mediaspelare, satellitnavigator etc.¹³ Smarta telefoner har generellt ett mer komplett operativsystem som på så vis skapar en plattform för applikationsutvecklare.¹⁴

Personlig integritet

Inom svensk lagstiftning saknas idag en enhetlig definition av begreppet personlig integritet.¹⁵ Enligt Nationalencyklopedin innebär begreppet att var och en har rätt att få sin personliga egenart och inre sfär respekterad och att inte utsättas för personligen störande ingrepp.¹⁶

⁸ Det mesta vi gör med en dator sparas i någon form av loggfil som sedan kan berätta vem som gjorde vad, när och hur länge, se Junesjö (2000), s. 9, samt <http://computer.howstuffworks.com/workplace-surveillance4.htm> hämtad 2013-12-11.

⁹ <http://www.ne.se/logg/244038> hämtad 2013-11-11.

¹⁰ Något som enligt mig förklarar loggen på ett tydligare sätt. Notera även att en loggfil inte heller alltid är direkt synlig vilket gör att den kan vara svår att radera för den som inte är insatt. Se *Paginas IT-ordbok*, hämtad den 2013-11-20 från <http://itord.pagina.se/default.asp?Id=2163>, samt *Is your workplace tracking your computer activities?* hämtad 2013-11-20 från <http://computer.howstuffworks.com/workplace-surveillance4.htm>, samt SOU 2009:44, s. 137 – 141.

¹¹ SOU 2009:44, s. 17.

¹² Se *Study exposes the negative effects of increasing computerized surveillance* hämtad 2013-12-06 från <http://www.hiit.fi/node/1592>

¹³ <http://www.ne.se/smartmobil> hämtad 2013-11-11.

¹⁴ Jämfört med vanliga telefoner, har smartphones också större skärmar samt mer kraftfulla processorer, se <http://www.businessweek.com/articles/2012-06-29/before-iphone-and-android-came-simon-the-first-smartphone> hämtad 2013-11-14.

¹⁵ SOU 2009:44, s. 189.

¹⁶ <http://www.ne.se/integritet/212289> hämtad 2013-10-31.

Enligt Svenska Akademiens Ordlista beskrivs integritet som ett orubbat tillstånd och som något okränkbarhet eller oberoende.¹⁷ Datainspektionen menar att den personliga integriteten är subjektiv då den beskrivs som en inre egenskap som är olika hos olika individer.¹⁸ Westregård betraktar integritet som en prima-facie rättighet som i första hand tillkommer individer.¹⁹ I utredningen *Skyddet för den personliga integriteten – Kartläggning och analys* menar kommittén att en begreppsanalytisk infallsvinkel har sina begränsningar eftersom det är svårt att komma fram till en entydig och allmänt accepterad definition av begreppet personlig integritet. En annan svårighet med att avgränsa och precisera personlig integritet är också att skyddet inte är absolut och statiskt. Omfattningen beror på andra personers berättigade intressen och styrkan hos dessa intressen.²⁰ Av detta följer att man inte genom att bestämma innebörden av begreppet ens teoretiskt kan få svar också på frågan om vad det är som skall skyddas. Vad som ska skyddas eller inte är ändå alltid något som måste bedömas från fall till fall då det är nödvändigt att hela tiden göra en intresseavvägning,²¹ vilket är den utgångspunkt som lagstiftningen utgått ifrån då man försökt utforma av ett integritetsskydd.²²

I utredningen personlig integritet i arbetslivet (SOU 2002:18) slår man fast att det saknas en generell konkretisering av begreppets innebörd. Som gemensam nämnare verkar begreppet dock innebära att alla människor har rätt till en personlig sfär där ett oönskat intrång kan avvisas.²³ Denna syn på personlig integritet är en syn jag delar och kommer att utgå ifrån i denna uppsats.

¹⁷ Svenska Akademiens ordlista (2011)

¹⁸ <http://www.datainspektionen.se/ordlista/#p> hämtad 2013-12-11.

¹⁹ Hon menar även att integritet är ett värdeladdat ord som kan användas på olika sätt i olika sammanhang, se Westregård (2002), s. 17. För en mer ingående diskussion om begreppet, se Integritetsskyddskommitténs delbetänkande *Skyddet för den personliga integriteten – Kartläggning och analys* (SOU 2007:22) framför allt avsnitt 2.2, samt Westregård (2002), s. 17 och s. 43 – 45.

²⁰ SOU 2007:22, s. 57 & Westregård (2002), s. 52.

²¹ För en teoretisk modell för hur en sådan intresseavvägning kan göras, se Westregård (2002), s. 139 – 208.

²² SOU 2007:22, s. 52.

²³ SOU 2002:18, s. 53.

INLEDNING

“With social networking sites, cloud computing, location-based services and smart cards, we leave digital traces with every move we make”.²⁴

1.1 Ämne | Bakgrund

Integritet i arbetslivet är en högst aktuell fråga idag,²⁵ dels i och med den samhällsomvandling som pågår, och dels för att konkret och tydlig lagstiftning till stor del fortfarande saknas inom området.²⁶ Övervakning har blivit ett vanligt inslag på många arbetsplatser och personlig integritet är idag ett område som skär tvärs igenom alla nivåer i arbetslivet.²⁷ Det ökande antalet arbetsgivare som övervakar sina anställdas aktiviteter kan sägas vara ett resultat av ny och allt billigare teknik.²⁸ Istället för att enbart övervaka anställda som uppvisar ett misstänkt beteende, använder sig många arbetsgivare idag av kontinuerlig och systematisk övervakning på arbetsplatsen.²⁹ Hanteringen av personanknuten information ökar kraftigt och de metoder som används för att samla in och bearbeta personuppgifter förfinas hela tiden, inte minst i takt med att Internet ökar i sin betydelse.³⁰ Det är kanske inte så förvånande att det är ett internationellt problem att lagstiftningen har svårt att hänga med den tekniska utvecklingen.³¹

²⁴ Europeiska Kommissionens informationsskrift *Why do we need an EU data protection reform?* hämtad 2013-12-04 från http://ec.europa.eu/justice/newsroom/data-protection/news/120125_en.htm

²⁵ Se exempelvis *Det vore fullt möjligt för politiken att främja sådana tekniker, istället för att sabotera dem.* Husfeldt, T. Larsson, J. och Pagh, R. (2013).

²⁶ Eftersom det regelverk som finns är svåröverskådligt föreslogs en ny lag om integritet i arbetslivet som skulle åtgärda tidigare brister, se SOU 2009:44, s. 18.

²⁷ Idag övervakas anställda på allt mer kvalificerade positioner, se Hjorth & Wallqvist (2004), s. 6 – 7.

²⁸ En ytterligare faktor kan vara att allt fler arbetstagare använder sina datorer för personligt bruk. Arbetsgivare övervakar också anställda för att undvika trakasserier och diskriminering samt på grund av ett utökat rehabiliteringsansvar, se Ball (2010), s. 88.

²⁹ <http://computer.howstuffworks.com/workplace-surveillance1.htm> hämtad 2013-11-12

³⁰ Under 2000-talet har så många nya kontrollåtgärder införts i vårt samhälle så att det kan beskrivas som präglad av övervakning och kontroll, Backman (2011), s. 104 – 105.

³¹ Ball (2010), s.88, Petersson (2011), s.23 och Hjorth & Wallqvist (2004), s. 2.

Samtidigt är övervakning i arbetslivet knappast något nytt fenomen.³² Användningen av stämpelklockor har funnits länge, och arbetsgivare har också sedan länge kunnat mäta utgående produktion för att sedan löpande kunna jämföra dessa resultatet med bolagets intäkter.³³ Också de allra tidigaste teoretikerna inom management och organisationer så som Henri Fayol³⁴ och Frederick Taylor³⁵ har menat att kontroll och övervakning är en central del för ett företag för att uppnå ökad produktivitet.³⁶

En av de frågor som inte har prövats är i vilken utsträckning arbetsgivarna har rätt att bevaka dem som jobbar på callcenter.³⁷ Branschen växer idag kraftigt runt om i Europa³⁸ och den teknik som finns inom branschen möjliggör en ingående övervakning.³⁹ Som exempel på vanliga, billiga och enkla metoder för att övervaka anställda kan nämnas att

- enskilda medarbetares resultat mäts och visas inför övriga anställda
- inloggning på telefonslingor övervakas i realtid
- medlyssning av telefoner sker regelbundet
- kontroll av e-post och internetloggar
- inspelning och loggning av telefonsamtal⁴⁰

Ytterligare sätt som anställda ofta blir övervakade genom är via smarta telefoner och GPS. I Sverige har idag ca 70 procent en mobiltelefon som tjänstetelefon.⁴¹

³³ En ytterligare faktor som förstärker bilden av att övervakningen länge varit ett naturligt inslag inom företag är att de flesta organisationer är hierarkier, något som normalt innebär att de med överordnade positioner övervakar och kontrollerar de med underordnade positioner, se Ball (2010), s. 89.

³⁴ Fayol ansåg bland annat att en chefs viktigaste uppgifter är att planera, organisera, utöva chefskap, samordna och kontrollera, något som idag är närmast en självklarhet, Fayol & Brunsson (2008), s. 9 och 22.

³⁵ Fayol & Brunsson (2008), s. 10.

³⁶ Ball (2010), s. 89.

³⁷ Något som är relevant för ett stort antal anställda då bara antalet säljare inom branschen uppskattades år 2004 beräknades vara ca 80 000 personer, SOU 2007:1, s. 24.

³⁸ Av de nya arbetstillfällen som skapats i Europa de senaste åren har 37 % tillkommit inom denna sektor och tillväxten har varit ca 30 % årligen, Bernhardsson (2013), s. 4.

³⁹ Många upplever också en allt mer närgången övervakning i det dagliga arbetet, Spira (2009).

⁴⁰ Hjorth & Wallqvist (2004), s. 6 och 9. Som typexempel kan nämnas att insamlade uppgifter används för att utvärdera en arbetstagares arbetsinsats, SOU 2002:18, s. 144.

⁴¹ För män är det hela 80 procent som har en tjänstemobil och av de som har mobiltelefon i tjänsten är det 44 procent som även kan ta emot jobbmail i mobiltelefonen, se undersökningen *Att ha kontoret i mobiltelefonen*, Johansson (2011), s. 12.

Ungefär varannan ny mobiltelefon som säljs idag är en smartphone,⁴² och en av fyra känner sig stressade av de smarta telefonerna och den ständiga tillgängligheten som de innebär.⁴³ När integritet i arbetslivet behandlas ska man komma ihåg att för de flesta vuxna är yrket och arbetsplatsen viktiga byggstenar i tillvaron och en väsentlig del av vardagen.⁴⁴ En arbetstagare utför sitt arbete i ett utrymme och med utrustning som arbetsgivaren disponerar. Arbetstagaren får betalt för att utföra en arbetsprestation. Men vilken rätt har arbetsgivaren att använda dessa elektroniska spår till att kartlägga arbetstagarens verksamhet och vad ingår i arbetstagarens privata sfär?

Idag finns en bred samsyn om att rätten till skydd för privatlivet och den personliga integriteten är en mänsklig rättighet.⁴⁵ Samtidigt innebär rätten till personlig integritet en ständig balansgång där olika intressen måste vägas emot varandra.

Ständig övervakning riskerar att påverka många anställdas arbetsmiljö negativt,⁴⁶ något jag personligen fått uppleva och som lett fram till mitt val av ämne. I samband med globaliseringen och informationssamhällets framväxt kommer frågan knappast bli mindre aktuell i framtiden. Min tes är att i takt med utvecklingen av ny teknik kommer det snarare innebära det motsatta.

⁴² <http://betterbusiness.tele2.se/2010/05/jobba-effektivt-var-du-vill-2/> hämtad 2013-11-08.

⁴³ De i åldersgruppen 30 – 49 år anser sig mest beroende av IT-verktyg och det är framförallt denna grupp som är oroliga över sin personliga integritet, se *Pressmeddelande* hämtad 2013-12-11 från <http://www.prevent.se/sv/toppmenyn/pressmeddelanden/pressmeddelanden/2011/pressmeddelandeen-av-fyra-kanner-sig-belastad-av-it-verktygen-i-arbetet>, samt artikeln <http://csjobb.idg.se/2.9741/1.381184/smartphones-stressar-man-mest> hämtad 2013-11-08.

⁴⁴ Arbetslivet har också en central plats i samhället och arbetslivet sätter ofta sin prägel på samhället i övrigt, se Danielsson Öberg, m.fl. (2013), s. 13 och Fjaestad & Wolvén (2005), s. 13, samt SOU 2002:18, s. 58.

⁴⁵ SOU 2009:44, s. 18.

⁴⁶ <https://www.finansforbundet.se/Om-oss/Sa-tycker-vi/Vara-asikter/Integritet-i-arbetslivet/> hämtad 2013-10-30, samt enkätstudien *Att arbeta i ett mentalt löpande band*, Bernhardsson (2013) Uppsala Universitet.

1.2 Syfte | Frågeställning

Syftet med denna uppsats är att studera den övervakning som sker idag via telefoner och loggning inom callcenterbranschen och liknande branscher, för att sedan redogöra för gällande rätt inom området. Jag vill också ta reda på i vilken utsträckning en arbetsgivare får övervaka arbetstagare med hjälp av positionssystem (GPS) i smartphones och bilar. Studien kommer inte att omfatta den offentliga sektorn av arbetsmarknaden.

Till min hjälp kommer jag att använda mig av en rad frågeställningar, så som;

I vilken utsträckning, och för vilka syften får en arbetsgivare

- Lyssna på arbetstagares telefonsamtal?
- Kontrollera loggningsuppgifter ifrån telefoner och datorer?
- Kontrollera var fordon och anställda befinner sig med hjälp av GPS?

Jag diskuterar även frågorna;

- Kan en arbetstagare ha rätt att vägra att bli övervakad med hjälp av ovanstående tekniker?
- Vad ingår egentligen i arbetstagarens privata sfär?
- Vilka begränsningar för ovan nämnda övervakningsåtgärder innebär Europakonventionen, och på vilket sätt kan konceptet Expectation of Privacy påverka hur Europakonventionen tillämpas?

Förutom ovanstående behandlar uppsatsen även övervakningens för och nackdelar, både för anställda och arbetsgivare,⁴⁷ samt vilka för och nackdelar ny teknik innebär ur ett integritetsperspektiv. Även frågan om vad integritet faktiskt innebär samt idén om integritet som demokratisk rättighet kommer att beröras.

⁴⁷ Något som är intressant eftersom övervakning kan få intressanta konsekvenser för områden som arbetsmiljö, arbetskultur, produktivitet, kreativitet och motivation, Ball (2010), s. 87, samt artikeln *Stop snooping*, hämtad 2013-12-18 från <http://www.hazards.org/privacy/>

1.3 Avgränsningar

Det finns många särskilda regler för offentliganställda⁴⁸ vad gäller den personliga integriteten.⁴⁹ Denna uppsats innefattar enbart den privata sektorn av arbetsmarknaden. Personlig integritet i arbetslivet är ett vitt ämnesområde som sträcker sig från kameraövervakning, hemlig telefonavlyssning och kontroll av brev och e-post, till positionsbestämmelse med hjälp av mobiltelefoner, fordon, och inpasseringskort.

Det kan också handla om olika undersökningar eller tester, ofta hälsorelaterade sådana.⁵⁰ Till integritetsområdet kan också räknas ordningsföreskrifter, exempelvis uniformskrav.⁵¹ Denna uppsats kommer enbart beröra telefonavlyssning, loggningsuppgifter och positionsbestämning med hjälp av GPS eftersom syftet är att studera övervakning som är vanlig inom callcenterbranschen.

Rekommendationer ifrån ILO eller andra ideella organisationer blir allt viktigare, men behandlas i uppsatsen endast undantagsvis då fokus istället är på lagtext och praxis.⁵² Uppsatsen behandlar inte heller skadestånd och straff även om skydd för den personliga integriteten hittas både i brottsbalken⁵³ och i skadeståndslagen.⁵⁴ Även om uppsatsen diskuterar hur man kan göra en avvägning mellan olika motstående intressen för att avgränsa integritetsfrågor diskuteras inte yttrandefriheten på något ingående sätt, fokus är på andra motstående intressen.⁵⁵

⁴⁸ Ex. regeringsformen (1974:152), lagen om offentlig anställning (1994:260), lagen om fullmaktsanställning (1994:261), etc. SOU 2009:44, s. 81. Uppsatsen tar inte heller upp lagen (2003:389) om elektronisk kommunikation, se istället ex. DS 2005:21, s. 78-81.

⁴⁹ Dessutom finns det arbetsgivare befinner sig i gränslandet mellan privat och offentlig sektor som när stat och kommun äger bolag och myndigheter bedriver affärsverksamhet, Westregård (2002), s.231.

⁵⁰ Här syftar jag på hälsoundersökningar, drogtest, alkoholtester, genetiska tester, och personlighetstester, se bland annat Hjorth & Wallqvist (2004), s. 8.

⁵¹ Westregård (2002), s. 17 – 18.

⁵² Jmf Peczenik (1995) s. 7, Lehrberg (2010), s. 26 – 27, samt rapporten Workers Privacy (1993). Om softlaw och dess betydelse inom EU, se Nyström (2011) s. 34.

⁵³ I BrB (1962:700), se 4 kap. om brott mot frihet och frid, samt DS 2005:21, avsnitt 3.8, s. 49 – 63.

⁵⁴ I Skadeståndslagen (1972:207), se 2 kap. 3 § om brott som innefattar ett angrepp mot person, frihet, frid eller ära. Se även Personuppgiftslagen (1998:204), 49 § om straff, samt Datainspektionens informationskrift Personuppgifter i Arbetslivet, (2012) s. 15 – 16.

⁵⁵ Se istället DS 2005:21, s. 36, och Danelius (2012), s.428 – 431. Tryck- och yttrandefrihetsberedningen presenterade i december 2004 delbetänkandet *Vissa tryck- och yttrandefrihetsrättsliga frågor* (SOU 2004:114) som tar upp denna balansgång, s. 1 – 4.

1.4 Metod

Juridisk dogmatisk metod innebär att tolka och systematisera befintlig lagstiftning med hjälp av innehållet i lagarna, dess förarbeten, rättspraxis och doktrin inom ett valt område.⁵⁶ Jag kommer att använda mig av denna metod samtidigt som jag vill förhålla mig kritisk till vad som ska anses som rättsdogmatiskt eller inte då det kan sägas råda vissa oklarheter kring vad begreppet innebär.⁵⁷ Den rättsdogmatiska metoden har också kritiserats för att vara alltför deskriptiv vilket gör analysen till en viktig del av uppsatsen.⁵⁸ Liksom Westregård menar jag att många frågor ofta kvarstår som olösta då materialet behandlats med traditionella rättsdogmatisk metod, och jag för därför ett analytiskt resonemang kring några av de kvarstående frågorna.⁵⁹ Rättsdogmatiken kan användas för att fastställa de rättsregler som finns, de lege lata, eller för att utröna vilka regler som bör utformas, de lege ferenda.⁶⁰ Fokus för denna uppsats är framförallt de lege lata, och uppsatsen är huvudsakligen beskrivande, även om den också innehåller analytiska delar.⁶¹ I uppsatsen studeras integritet och övervakning i arbetslivet på ett vetenskapligt sätt med hjälp av lagtext, betänkande, litteratur och rättsfall i syfte att bättre förstå i vilken utsträckning och för vilka syften en arbetsgivare kan övervaka sina anställda.⁶² Uppsatsen tar sin utgångspunkt i callcenter branschen för att lättare kunna avgränsa ämnet till något som är praktiskt användbart. Jag kommer att utgå ifrån att läsaren har en grundläggande förståelse för de ämnen som uppsatsen berör. De rättskällor som används i uppsatsen kommer för förutsägbarhetens skull att tolkas restriktivt med en objektiv snarare än subjektiv tolkningsmetod.⁶³

⁵⁶ Peczenik, A (1995) *Juridikens teori och metod*. Fritzes Förlag AB, s.9. Se även Lehrberg (2010), s. 31 – 36.

⁵⁷ Se Sandgren (2007), s. 53. Sandgren beskriver på samma sida att begreppet är opassande då ordet ”dogmatisk” egentligen är synonymt med ovetenskapligt och för att rättsvetenskaplig argumentation är ganska fri.

⁵⁸ Kellgren & Holm (2007), s. 54.

⁵⁹ Westregård (2002), s. 24.

⁶⁰ Lehrberg (2010), s. 63 och 167. Se även Lehrbergs modell för hur man kan utreda de lege ferenda då lagar så småningom blir otillräckliga eller föråldrade, s. 215 - 221.

⁶¹ Se Lehrberg (2010), s.218 samt Sandgren (2007), s. 66.

⁶² För att uppsatsen ska behålla sin vetenskaplighet har jag utgått ifrån Sandgrens fem kriterier, se Sandgren (2007), s. 17 – 20.

⁶³ Lehrberg menar att objektivt tolkande ökar rättssäkerheten, Lehrberg (2010), s. 196. För mer om restriktiv och extensiv tolkning, se Lehrberg (2010), s. 156 – 161.

En stor del av de fakta som uppsatsen bygger på kommer ifrån statliga utredningar, Datainspektionen och från doktrin inom området. I mitt arbete har jag även använt mig av information framtagen av SALTSA - ett samarbetsprogram mellan Arbetslivsinstitutet, LO, TCO och SACO för arbetslivsforskning och kunskapsutveckling.⁶⁴

De rättsfall som redovisas har valts ut med hjälp av Westregård, Blomberg, Danelius, och de statliga utredningar som presenteras i referenslistan. Urvalet har skett med fokus på fallets relevans för syftet med uppsatsen. Urval vad gäller datainspektionens praxis, (avsnitt 3.5), har gjorts efter relevans för arbetslivet med hjälp av Blomberg (2012, Öman & Lindblom (2007), Utredningen Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44), Datainspektionens informationsskrift Intresseavvägning enligt personuppgiftslagen (2009) samt Datainspektionens informationsblad Integritetsåret ifrån de senaste fem åren.⁶⁵ Material som utkommit efter den 18:e december 2013 har inte beaktats.

1.5 Disposition

I det första kapitlet presenteras och avgränsas det valda ämnet. Här förklaras metod, syfte och tillvägagångssätt. Det andra kapitlet beskriver integritet som en mänsklig rättighet genom att förklara Europakonventionen och dess bestämmelser samt praxis. Det tredje kapitlet beskriver personuppgiftslagen som den viktigaste lagen i Sverige för att reglera integritet i arbetslivet samt olika avgöranden kring bestämmelser i lagen. Därefter följer en slutlig analys där jag för en diskussion för att på så vis försöka besvara de forskningsfrågor som presenteras i begynnelsen.⁶⁶

⁶⁴ För mer information om programmet, se *Background* hämtad den 2013-12-11 från Uppsala Universitet, Department of Economic History, <http://www.ekhist.uu.se/Saltsa/Saltsa.htm>.

⁶⁵ Blomberg (2012), s. 58 – 61, Öman & Lindblom (2007) s. 255 - 260, Utredningen Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44), s. 117 – 122, Datainspektionens informationsskrift Intresseavvägning enligt personuppgiftslagen (2009), s. 17 – 18, samt Datainspektionens informationsblad Integritetsåret ifrån de senaste fem åren.

⁶⁶ Dispositionen har inspirerats av det som Backman och Sandberg menar karakteriserar en god disposition, se Sandberg (2007), s. 69 – 73, samt Backman (2008), s. 35 – 51.

2. MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Samtidigt som att övervakning och kontroll idag är en självklarhet finns idag en bred samsyn om att rätten till skydd för privatlivet är en mänsklig rättighet.⁶⁷ Rätten till skydd för privatlivet har sin bakgrund i FN:s deklaration om de grundläggande mänskliga rättigheterna,⁶⁸ en konvention som legat till grund för Europakonventionen.⁶⁹ I uppsatsen behandlas endast Europakonventionen då denna är av större praktisk betydelse för de europeiska staterna.⁷⁰ Det svenska grundlagsstadgade skyddet för privatlivet diskuteras inte heller i uppsatsen.⁷¹ Anledningen till detta är att skyddet gäller för den enskildes integritet i förhållande till det allmänna⁷² och inte gentemot privata subjekt. Regleringen är därmed inte tillämplig för de sammanhang som uppsatsen berör.⁷³

⁶⁷ SOU 2009:44, s. 18.

⁶⁸ Se artikel 12 i The Universal Declaration of Human Rights (1948), och Danelius (2012), s. 17.

⁶⁹ Europakonventionen undertecknades av Sverige 1952 och inkorporerades sedan som Svensk lag i samband med Sveriges inträde till EU Genom lagen (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, se DS 2005:21, s. 39, samt Danelius (2012), s. 17. Närmare om Europakonventionens ställning i Sverige, se Westregård (2002), s. 280 – 289, samt Danelius (2012), s. 37 – 40. Om Europakonventionens förhållande till EU-rätten, se Nyström, 90 – 94.

⁷⁰ Av 2 kap. 19 § regeringsformen följer att en lag eller annan föreskrift inte får meddelas i strid mot Sveriges åtaganden på grund av konventionen. Det verkar också överflödigt att också beskriva det skydd som finns genom FN:s deklaration om de grundläggande mänskliga rättigheterna.

⁷¹ Trots att regeringsformen (1974:152), ger alla medborgare ett allmänt skydd för vissa grundläggande fri- och rättigheter där bland annat skydd mot påtvingade kroppsliga ingrepp, kroppsvisitation, husrannsakan undersökning av brev eller annan förtrolig försändelse samt hemlig avlyssning ingår. För mer om regeringsformen, se istället Westregård, s. 211 & s. 249 – 250, samt 1 kap. 2 §, samt DS 2005:21, s. 35.

⁷² Med *det allmänna* avsågs det allmännas verkställande organ, dels de normgivande organen, när dessa beslutar för enskilda betungande, offentligrättsliga föreskrifter, däremot inte när de beslutar civilrättsliga normer

⁷³ Se DS 2005:21, s. 37. RF har inte heller den förlängda påverkan vad gäller rätten mellan enskilda som brukar kallas Drittwirkung. För mer om detta begrepp, se Westregård (2002), s. 212 & 290. RF är däremot direkt tillämplig för alla privata arbetsgivare!

2.1 Europeiska Unionens stadga om grundläggande fri- och rättigheter

I samband med Nicefördragets tillkomst antogs EU:s stadga om grundläggande fri- och rättigheter som byggde vidare på den sociala stadga som antogs 1989.⁷⁴ Genom den nya stadgan skulle de rättigheter som är skyddade enligt Europakonventionen införlivas och kodifieras samtidigt som ytterligare rättigheter lades till.⁷⁵ Stadga om grundläggande fri- och rättigheter, härafter enbart kallad *stadgan*, är juridiskt bindande sedan Lissabonfördragets ikraftträdande 2009 och har samma rättsliga värde som EU-fördraget.⁷⁶ Stadgan består av en ingress och 54 artiklar som är uppdelade i följande sju avdelningar; värdighet, friheter, jämlikhet, solidaritet, medborgarnas rättigheter, rättskipning samt allmänna bestämmelser om tolkning och tillämpning. Den personliga integriteten tas upp både i den första och andra avdelningen genom artikel 3 om människans rätt till fysisk och psykisk integritet, artikel 7 om respekten för privatlivet och familjelivet samt artikel 8 om skyddet av personuppgifter (se bilaga 2).

⁷⁴ För mer om den sociala stadgan från 1989, se Nyström (2011), s. 77 – 78. Den sociala stadgan, på engelska *Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers* innehåller dock inga bestämmelser om skydd för privatliv eller personlig integritet.

⁷⁵ Nyström (2011), s. 87

⁷⁶ Nyström (2011), s. 25 och 56.

2.2 Europakonventionen och skyddet för privatlivet

Införlivandet av Europakonventionen i svensk rätt och Sveriges medlemskap i EU innebär att Europakonventionen med tillhörande praxis är en viktig rättskälla.⁷⁷ I och med EU-rättens företräde inom Svensk rätt är Europakonventionens status inom EU-rätten särskilt intressant.⁷⁸ Europakonventionen är också en föränderlig rättskälla, något som gör den särskilt lämplig som rättskälla inom detta område där den tekniska utvecklingen går snabbt framåt.⁷⁹

Europakonventionen är uppdelad i tre avdelningar där den första handlar om rättigheter och friheter. Det är denna avdelning som innehåller artikel 8 som står i centrum för denna text. Artikel 8 innefattar rätten till skydd och respekt för privat- och familjeliv, hem och korrespondens. Här ingår exempelvis rätten till fysisk och psykisk integritet, respekt för privat information, rätten att inte bli föremål för statlig övervakning och respekt för individens sexualitet.⁸⁰ Respekten för var och ens korrespondens innebär att var och en har rätt till oavbruten och ocensurerad kommunikation med andra,⁸¹ vilket är relevant i förhållande till telefonavlyssning och kontroll av e-post.⁸²

⁷⁷ Enligt artikel 6.2 i EU-fördraget ska Unionen ansluta sig till Europakonventionen, men hur och när är mycket oklart, se Nyström (2011) s. 91. Se även den arbetsrättsliga artikeln, *Praktiska och politiska problem när EU ska anslutas till Europakonventionen*, hämtad den 2013-12-05 från <http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/11-4/03.asp> samt Haddäng (2010).

⁷⁸ Westregård (2002), s. 289. Om Europakonventionens ställning inom EU-rätten, se Nyström (2011), s. 90 – 94.

⁷⁹ Westregård (2002), s. 277.

⁸⁰ Lorenzen, P m.fl. (2011) *Den Europeiske Menneskerettighedskonvention.*, s.649 – 705. Behandling eller registrering av personuppgifter, särskilt känsliga sådana, berör också rätten till respekt för privatlivet, Danelius (2012), s. 363. För mer om känsliga uppgifter, se avsnitt 3.3 i denna uppsats, samt Datainspektionens informationsskrift *Personuppgifter i Arbetslivet* (2012), s. 6.

⁸¹ Ett ingrepp i skyddet för korrespondens sker exempelvis när någon hindrar eller kontrollerar denna typ av kommunikation, se DS 2005:21, s. 40.

⁸² Med *korrespondens* avses olika former för att överföra meddelanden mellan individer, något som inte bara omfattar brev och andra försändelser per post utan också s.k. telefoniska och telegrafiska kommunikationer samt överförande av meddelanden med hjälp av radio och datorer, Danelius (2012), s. 403, samt DS 2005:21, s. 40.

Av artikel 8:2 följer att inskränkningar av artikeln får ske under vissa förutsättningar.⁸³

Inskränkningar får endast göras med stöd av lag och om det i ett demokratiskt samhälle är nödvändigt⁸⁴ med hänsyn till statens säkerhet, den allmänna säkerheten, landets ekonomiska välstånd eller till förebyggande av oordning eller brott eller till skydd för hälsa eller moral eller för andra personers fri- och rättigheter. Begränsningar av detta slag måste dessutom ske på ett sätt som är acceptabelt och i enlighet med ett demokratiskt samhälle.⁸⁵

Vid bedömning av huruvida en person har blivit kränkt eller inte måste hänsyn med andra ord tas till flera motstående intressen med hjälp av en intresseavvägning. Hänsyn måste också tas till de skilda synsätt som finns i de länder som tillämpar Europakonventionen.⁸⁶ Eftersom det varierar vilka privata uppgifter som är sekretessbelagda från land till land är det både rimligt och naturligt att i sekretessfrågor ge varje stat en stor rörelsefrihet och inte kräva mer än att känslig information måste behandlas på ett ansvarsfullt sätt.⁸⁷

Europadomstolen har vid ett flertal tillfällen behövt bedöma om telefonavlyssning varit i enlighet med Europakonventionen.⁸⁸ Det viktigaste rekviritet vid dessa bedömningar har varit huruvida ingreppet haft stöd i nationell lag eller inte.⁸⁹ Majoriteten av de fall som behandlats har fallit just på denna punkt, ibland för att det helt saknats lagstöd, men ofta på grund av att, trots att visst stöd funnits så har bestämmelserna varit oklara eller för allmänt utformade.⁹⁰

⁸³ Notera att, beroende på syftet med övervakningen får den som blivit övervakad inte alltid veta om övervakning förekommit eller inte. Förutsatt att det finns effektiva kontrollmekanismer är hemlig övervakning inte automatisk otillåten, se Danelius (2012), s. 403, Klass m.fl. mot Tyskland, ansökan 5029/71, dom den 6 september 1978, Lüdi mot Schweiz, ansökan 12433/86, dom den 15 juni 1992, samt DS 2005:21, s. 41.

⁸⁴ Vid bedömning av nödvändigheten ska proportionalitetsprincipen tillämpas, Danelius (2012), s. 53.

⁸⁵ Exakt formulering av artikel 8 finns att läsa i bilaga 1. Se även Danelius (2012), s. 53.

⁸⁶ Ett exempel på detta är hur den svenska offentlighetsprincipen medför att exempelvis våra domstolsakter i Sverige är tillgängliga för vem som helst, något som ofta inte är fallet i många andra konventionsstater, se Danelius (2012), s.367.

⁸⁷ Något som bland annat innebär att den känsliga informationen inte i onödan görs tillgängligt för andra än de som har ett legitimt intresse av att ta del av informationen, Danelius (2012), s.367.

⁸⁸ Urval av rättsfall som presenteras nedanför har gjorts med hjälp av Danelius (2012), s. 404 – 408, samt Lorenzen m.fl. (2011), s. 665 – 671.

⁸⁹ En annan princip som telefonövervakning fallit på är genom att domstolen har testat vilken förväntan arbetstagaren haft på eventuell avskildhet, konceptet *expectation of privacy*. För mer om konceptet se avsnitt 2.3 nedan samt de rättsfall som anges i avsnittet.

⁹⁰ Oklara bestämmelser medför att tillämpningen av reglerna inte kan anses vara rimligt förutsebar, Danelius (2012), s. 405

Otillräckligt lagstöd befanns föreligga i exempelvis fallet *Kruslin och Huvig mot Frankrike*.⁹¹ Här poängterades att telefonavlyssning är ett allvarligt ingrepp och att fransk processlag inom området inte varit tydlig nog. Europadomstolen specificerade i fallet vad lagstiftningen måste innehålla för att minimera risken för att bestämmelserna missbrukas. Det dåvarande franska regelverket fick bland annat kritik för oklarheter vad gäller när och hur länge avlyssning ska tillåtas samt när inspelningar kan eller måste förstöras. Principerna har därefter slagits fast i två snarlika fall om postkontroll.⁹² I fallet *Malone mot Storbritannien* ansågs den brittiska regleringen kring ingreppet vara för otydlig och öppen för olika tolkningar.

Otydliga regler, bland annat för när och hur länge avlyssning skulle tillåtas, konstaterades även i fallet *Prado Bugallo mot Spanien*,⁹³ om en högt uppsatt chef inblandad i narkotikahandel som sedan motsäger sig de inspelningar som används som bevisning mot honom, samt i fallet *Calmanovici mot Rumänien*,⁹⁴ där bestämmelser saknades om hur länge avlyssning fick ske och när inspelningar skulle förstöras. Europadomstolen har även beaktat skyddet för de som blivit uppringda av den som bli avlyssnad i fallen *Amann mot Schweiz*⁹⁵ och *Kopp mot Schweiz*,⁹⁶ den förstnämnda om otydliga regler kring avlyssning av en ambassad, och det andra fallet om en advokatverksamhet vars system för telefonavlyssning inte ansågs tillräckligt rättssäkert.⁹⁷

⁹¹ Ansökan 11105/84, dom den 24 april 1990.

⁹² Se DS 2005:21, s. 40 – 41, *Domenichini mot Italien*, ansökan nr. 15943/90, dom den 15 november 1996, samt *Diana mot Italien*, ansökan 11898/85, dom den 8 mars 1991.

⁹³ Ansökan nr. 58496/00, dom den 18 februari 2003.

⁹⁴ Ansökan nr. 42250/02, dom den 1 juli 2008.

⁹⁵ Ansökan nr. 27798/95, dom den 16 februari 2000.

⁹⁶ Ansökan nr. 23224/94, dom den 25 mars 1998. Se även DS 2005:21, s. 41, samt *Danelius* (2012), s. 405 – 406.

⁹⁷ För ytterligare tre fall som föll på grund av otydliga regler, se även *Iordachi m.fl. mot Moldavien* om fem advokater som verkar för mänskliga rättigheter och som blivit avlyssnade av den anledningen, ansökan 25198/02, dom den 10 februari 2009, *Kvasnica mot Slovakien* om en advokat som blivit avlyssnad p.g.a. en klient, ansökan 72094/01, dom den 9 juni 2009, samt *Doerga mot Nederländerna* om otydliga regler kring avlyssning av fängelseintagna, ansökan 50210/99, dom den 27 april 2004, samt *Danelius* (2012), s. 405 – 406.

Vad gäller personlig integritet och loggning kan nämnas särskilt två fall, Copland mot Storbritannien⁹⁸ samt Liberty m.fl. mot Storbritannien.⁹⁹ I fallet Copland mot Storbritannien kontrollerade en statlig arbetsgivare anställdas telefonsamtal, e-post och internetanvändning, något som saknade stöd i lag och inte bedömdes som ett konventionsenligt ingrepp.

Fallet Liberty m.fl. mot Storbritannien rörde ett omfattande signalspaningssystem från försvaret för kontroll av gränsöverskridande kommunikation från telefoner och datorer med mera. Signalspaningen saknade stöd i lag då skyddet mot missbruk befanns otillräckligt, samt genom att myndigheterna inte informerat allmänheten om vilka regler som tillämpades.¹⁰⁰

Vad gäller positionsbestämmelse med hjälp av GPS är fallet Uzun mot Tyskland¹⁰¹ av intresse. Fallet gällde en man dömd till mordförsök genom ett antal bombattacker, som motsatte sig användningen av GPS data som bevis mot honom. Här slog domstolen enhälligt fast att övervakningen inneburit ett tillåtet och proportionerligt ingrepp med hänvisning till allvaret i de brott som begåtts, att övervakningen inte var allt för omfattande och endast pågick under en begränsad tid,¹⁰² att övervakningen haft stöd i lag, samt på grund av det legitima intresset som låg bakom övervakningen.¹⁰³

⁹⁸ Ansökan nr. 62617/00, dom den 3 april 2007.

⁹⁹ Ansökan nr. 58243/00, dom den 1 juli 2008.

¹⁰⁰ Danelius, H. (2008) SVJT, s. 888. För en jämförelse mellan FRA och det engelska signalspaningssystem som behandlades i målet, se *Är FRA:s signalspaning förenlig med artikel 8 i Europakonventionen*, Åkerman (2009).

¹⁰¹ Ansökan 35623/05, dom den 2 september 2010.

¹⁰² I detta fall tre månader, Uzun mot Tyskland, ansökan 35623/05, dom den 2 september 2010.

¹⁰³ Intresset ansågs vara legitimt då övervakningen var nödvändig med hänsyn till den nationella och allmänna säkerheten, för att förebygga brott och förbättra skyddet av rättigheterna för andra individer, Uzun mot Tyskland, ansökan 35623/05, dom den 2 september 2010.

2.3 Positiva förpliktelser

Primärt medför artikel 8 en förpliktelse för staten att avhålla sig från godtycklig myndighetsinblandning i enskildas privat- och familjeliv. Trots att klagomål från enskilda mot andra enskilda generellt måste avvisas innebär det inte att Europakonventionen skulle sakna betydelse på den privata sektorn av arbetsmarknaden. Artikel 8 ålägger nämligen staten att vidta positiva åtgärder för att skydda den enskildes privata sfär, även mot andra enskilda.¹⁰⁴ Staten kan bryta mot artikeln genom att tolerera en situation eller genom att inte skapa tillräckligt rättsligt skydd. Kraven på skyddsåtgärder måste samtidigt vara rimliga.¹⁰⁵ Samtidigt är skillnaden mellan statens positiva och negativa förpliktelser svår att upprätthålla i praktiken och betydelsen av dessa skillnader övervärderas ofta.¹⁰⁶

För att närmre ta reda på hur långt statens positiva förpliktelser att vidta åtgärder sträcker sig måste man beakta praxis¹⁰⁷ som exempelvis X och Y mot Nederländerna¹⁰⁸ om en mentalt handikappad kvinna som var förhindrad att få upprättelse mot en person som begått övergrepp på henne,¹⁰⁹ Stubbings, m.fl. mot Storbritannien¹¹⁰ om en kvinna som blivit utsatt för övergrepp och som frångått rätten att kunna kräva skadestånd då fallet preskriberats, samt Osman mot Storbritannien¹¹¹ om myndigheternas restriktioner kring rätten att kunna stämma staten för de fel som begåtts genom ett misslyckas med att skydda en individ från att bli mördad.¹¹²

¹⁰⁴ Danelius (2012), s. 347 samt Westregård (2002), s. 290.

¹⁰⁵ Danelius (2012), s. 347.

¹⁰⁶ Lorenzen m.fl. (2011), s. 16 – 17.

¹⁰⁷ Westregård (2002), s. 294, samt Danelius (2012), s. 348 – 350.

¹⁰⁸ Ansökan 8978/80, dom den 26 mars 1985.

¹⁰⁹ Problemet låg i att lagstiftningen krävde att offret själv skulle lämna klagomålet, något hon inte hade möjlighet att göra på grund av hennes funktionshinder, X och Y mot Nederländerna, ansökan 8978/80, dom den 26 mars 1985.

¹¹⁰ Ansökan 22083/93, dom den 22 oktober 1996.

¹¹¹ Ansökan 23452/94, dom den 28 oktober 1998.

¹¹² För ytterligare två fall, se även Jankovic mot Kroatien, om hur myndigheterna misslyckats med att skydda en kvinna som hyr ett rum som hon sedan under hot kastas ut ur, ansökan 38478/05, dom den 5 mars 2009, samt A. mot Kroatien Om hur Kroatiska myndigheter misslyckats med att skydda en kvinna mot våld i hemmet av den psykiskt sjuka man som är pappa till hennes barn, ansökan 55164/08, dom den 14 oktober 2010.

2.4 Konceptet Expectation of Privacy

Europadomstolen har i ett antal mål som presenteras i detta stycke, använt konceptet *expectation of privacy* som ett verktyg för att underlätta bedömningar om när rätten till privatlivet har blivit kränkt eller inte. Notera att den engelska termen *privacy* är ett något bredare begrepp än vad vi i Sverige menar med personlig integritet.¹¹³

I det första fallet, Halford mot Storbritannien,¹¹⁴ menar en kvinna att hennes båda telefoner har avlyssnats i syfte att skaffa fram information som skulle kunna användas mot henne i en kommande tvist. Vid bedömningen av fallet använde sig domstolen av konceptet *expectation of privacy* genom att titta på vilken förväntan Halford har haft på sina telefonsamtal generellt. Arbetsgivaren hade inte varnat Halford om att telefonsamtal eventuellt kunde avlyssnas, och hon borde därför haft en rimlig förväntan om avskildhet vad gäller hennes privata samtal. Denna förväntan förstärktes genom flera faktorer, dels genom att hon fått tillgång till två telefoner, och dels genom den försäkran Halford fick från arbetsgivaren att hon kunde använda telefonerna i samband med diskrimineringsärendet. Målet föll dock på grund av bristande bevisföring.¹¹⁵

I fallet Von Hannover mot Tyskland publicerade tre tyska skvallertidningar ett antal privata bilder på Prinsessan Caroline of Monaco i vardagliga situationer som när hon sitter på café, går och handlar med sina barn, spelar tennis med sin man etc.¹¹⁶ Tysklands konstitutionsdomstol menar att prinsessan är en viktig personlighet för vår samtida historia och att hon därför inte har rätt att klaga på bilder tagna av henne på offentliga platser.

¹¹³ Till exempel kan man tänka sig att konceptet även innefattar vad som kan kallas personligt oberoende och självständighet, se SOU 2007:22, s. 53.

¹¹⁴ Halford mot Storbritannien, ansökan nr. 20605/92, dom den 25 juni 1997.

¹¹⁵ Halford mot Storbritannien, ansökan nr. 20605/92, dom den 25 juni 1997.

¹¹⁶ Von Hannover mot Tyskland, ansökan nr. 59320/00, dom den 24 juni 2004.

Denna hållning kritiseras av Europadomstolen som istället menar att varje människa, oavsett hur välkänd, måste kunna åtnjuta ett legitimt hopp om att hennes privatliv ska gå att skydda,¹¹⁷ samt att prinsessan i detta fall haft en legitim förväntan om att kunna få skydd för sitt privatliv.¹¹⁸ Sammanfattningsvis konstateras att övervakningen varit otillåten.¹¹⁹

Av särskilt intresse för förståelsen för konceptet *expectation of privacy* är de resonemang som förs av två domare med avvikande åsikter i fallet.¹²⁰ Domare Cabral Barreto menar att så fort en offentlig person bedöms ha en rimlig förväntan att vara fri ifrån media,¹²¹ vinner denna persons rätt till privatliv över allmänhetens rätt att få information om personens liv.

Barreto menar därmed att vissa bilder som togs upp i fallet kunnat dömas annorlunda om man utgått ifrån detta synsätt eftersom prinsessan i vissa situationer borde förväntat sig att hon skulle bli utsatt för fotograferande.¹²² Domare Zupančič fortsätter resonemanget ovan och menar att frågan är hur balansen mellan det som är privat och det som är offentligt ska gå att bedöma. Kanske bör domstolen använda sig av ett avgörande kriterium – *expectation of privacy*.¹²³

¹¹⁷ På engelska - a legitimate expectation of protection. För fler fall där detta koncept berörs, se även Leempoel & S.A. ED. Ciné Revue, ansökan 64772/01, § 78, dom den 9 november 2006, Standard Verlags GmbH, ansökan 21277/05, § 48, dom den 4 juni 2009, samt Hachette Filipacchi Associés mot Frankrike, ansökan nr. 12268/03, § 53, dom den 23 juli 2009. Samtliga fall ovan behandlar media och olika tidningars hantering av personuppgifter.

¹¹⁸ Dessutom menar domstolen att allmänheten saknar legitimt intresse av att känna till vart prinsessan befinner sig eller hur hon betar sig i sin vardag, von Hannover mot Tyskland, ansökan nr. 59320/00, dom den 24 juni 2004.

¹¹⁹ För ett liknande fall om mediebevakningen av en populär skådespelare men med motsatt utgång, se också Axel Springer AG mot Tyskland, ansökan nr. 39954/08, dom den 7 februari 2012. Vid bedömningen av fallet hade hela fem domare hade skiljaktiga meningar.

¹²⁰ Von Hannover mot Tyskland, ansökan nr. 59320/00, dom den 24 juni 2004.

¹²¹ Eller som uttryckt i målet: *a legitimate expectation of being safe from the media*.

¹²² Von Hannover mot Tyskland, ansökan nr. 59320/00, dom den 24 juni 2004.

¹²³ Detta skulle enligt Zupančič medge en rimlig och nyanserad bedömning av varje nytt fall, se Von Hannover mot Tyskland, ansökan nr. 59320/00, dom den 24 juni 2004.

Ett tredje fall som berör konceptet, fallet Peev mot Bulgarien, gällde en bulgarisk man anställd hos den lokala åklagarmyndigheten. En dagstidning publicerar ett brev där Peev kritiserar chefsåklagaren på myndigheten, och efter publiceringen menar Peev att det genomförts en olaglig genomsökning av hans kontor där ett utkast till en ansökan om uppsägning beslagtogs för att sedan användas mot honom – ett olagligt sätt att få honom uppsagd från sin tjänst. Efter tvist i nationell domstol ogiltigförklaras uppsägningen.¹²⁴ Europadomstolen konstaterar i sin bedömning av fallet att Peev hade förväntat sig att de skrivbordslådor där brevet hittades skulle betraktas som privata och att ingreppet som undersökningen innebär varit omotiverat.¹²⁵

Ett fjärde fall, Perry mot Storbritannien,¹²⁶ handlade om en man som vägrar att medverka till uppställning för identifiering vilket leder till att han blir filmad i hemlighet, fälls och får fem års fängelse. I fallet fanns det ingen förväntan hos mannen att han skulle bli smygfilmad på polisstationen och domstolen bedömde att det skett en överträdelse av artikel 8.

Ett femte fall, Peck mot Storbritannien,¹²⁷ handlade om huruvida en kommun haft rätt att ge ut bilder till olika media ifrån en övervakningskamera som filmat en svårt deprimerad persons självmordsförsök. Domstolen konstaterade att offentliggörandet av bilderna medförde en omfattande exponering som vida överträffade det personen hade kunnat förvänta sig, och att kommunens agerande utgjorde ett allvarligt ingrepp i personens integritetsskydd.

Slutligen bör även P.G. & J.H. mot Storbritannien nämnas i sammanhanget,¹²⁸ om huruvida polisen har rätt att i hemlighet installera avlyssningsutrustning i två häktade personers celler för att på så vis erhålla röstprover ifrån samtal som de intagna förväntar sig är privata.¹²⁹

¹²⁴ Peev återfår då en tjänst som motsvarar den han haft tidigare. Peev mot Bulgarien, ansökan nr. 64209/01, dom den 26 juli 2007.

¹²⁵ Att skrivbordslådorna skulle betraktas som privata ansågs fullt rimligt med tanke på de personliga tillhörigheter han förvarade där som mediciner, fotografier, m.m. Peev mot Bulgarien, ansökan nr. 64209/01, dom den 26 juli 2007.

¹²⁶ Ansökan nr. 63737/00, dom den 17 juli 2003.

¹²⁷ Ansökan nr. 44647/98, dom den 28 januari 2003

¹²⁸ Ansökan nr. 44787/98, dom den 25 september 2001.

¹²⁹ Ingreppet bedömdes som otillåtet och saknade lagstöd. P.G. & J.H. mot Storbritannien, ansökan nr. 44787/98, dom den 25 september 2001.

2.5 Avslutande kommentar och egna reflektioner

Sveriges inträde i EU har bara medfört att Europakonventionen har ökat i betydelse.¹³⁰

Det finns en inneboende paradox i att så många instämmer i att rätten att inte bli konstant övervakad är en mänsklig rättighet – samtidigt som konstant övervakning idag har blivit en självklarhet.¹³¹ Rättigheten att bli lämnad ifred är också en ständig balansgång där olika intressen måste vägas emot varandra. Denna balansgång gör att det blir svårt att lämna ett tydligt svar på när rätten får inskränkas och inte.

Artikel 8 är enligt mig en av de mest svårdefinierade artiklarna i Europakonventionen,¹³² och det är vanligt att bedömningar görs från fall till fall snarare än utefter ett enhetligt, tydligt och förutsägbart regelsystem. Kanske kan användningen av konceptet expectation of privacy leda till en bättre förståelse för hur man kan resonera kring vad som ska vara tillåtet eller inte. Konceptet är ett intressant verktyg som jag tycker är bra samtidigt som jag tror att det kommer att behöva vidareutvecklas för att öka dess tillförlitlighet. Som det är nu är det svårt att förutsäga hur och när konceptet kommer att tas upp av domstolen, vilket ställer frågor kring rättssäkerhet och legitimitet.

Vad gäller Europakonventionen och dess tillämplighet kan det verka motsägelsefullt att svenska domstolar erkänner dess tredjemanseffekt för skyddet enskilda emellan, samtidigt som man tar avstånd ifrån att tillämpa motsvarande skydd som finns i regeringsformen på samma sätt.¹³³

Å andra sidan övervärderas ofta den tillämplighet Europakonventions faktiskt har.¹³⁴ Min slutsats är att artikel 8 bara kan antas ha en förlängd verkan då statens underlåtenhet leder till verkligt allvarliga överträdelser. Samtidigt det möjligt att konventionen kan ha en indirekt verkan i de fall den åberopas som ett exempel på god sed.

¹³⁰ Här syftar jag särskilt på de grundläggande rättigheter som blivit bindande sedan Lissabonfördragets ikraftträdande 2009.

¹³¹ Läs även diskussionen som förs i artikeln *Övervakningen förändrar oss*, Sundberg, S. (2013).

¹³² Jmf. Lorenzen m.fl. (2011), s. 642 & 649 – 650.

¹³³ För ett liknande resonemang, se även Westregård,(2002), s. 236.

¹³⁴ Lorenzen m.fl. (2011), s. 16 – 17.

Praxis har tydligt visat hur ingrepp i rätten till privatlivet med stöd av nationella lagar och regleringar inte alltid räcker till för att motivera omfattande övervakning då reglerna ofta har befunnits otydliga. Befintlig praxis angående teleavlyssning bör vara relevant för alla inom callcenter branschen – och för de myndigheter som använder sig av callcenters i allra högsta grad.¹³⁵ Det är svårt att veta hur relevant Europadomstolens praxis är för privata arbetsgivare, då samtliga fall där statens positiva förpliktelser kunnat åberopas har berört lite mer extrema kränkningar än vad telefonavlyssning kan anses vara.¹³⁶ Praxis gällande loggning och GPS borde oavsett vilket vara intressant som vägledning för betydligt fler arbetsgivare än bara de som verkar inom callcenterbranschen.

¹³⁵ Exempelvis Försäkringskassan, CSN, Polisen, Bolagsverket, Arbetsförmedlingen, Arbetsmarknadsstyrelsen, etc., se *Vi trodde hela staten skulle bli ett callcenter*, Spira (2007).

¹³⁶ Här syftar jag på att övergrepp, mord, misshandel, samt rätten att inte bli utkastad från sitt eget hem kan anses som allvarligare än exempelvis telefonavlyssning. Europadomstolen uppgav i fallet X och Y mot Nederländerna att det var fråga om grundläggande, fundamentala värderingar som motivering till den förlängda tillämpligheten, ansökan 8978/80, dom den 26 mars 1985. För ett liknande resonemang, se även Lorenzen m.fl. (2011), s. 648.

3. PERSONUPPGIFTLAGEN

Debatten i Sverige kring integritet i arbetslivet har funnits sedan slutet av 60-talet och har framförallt kretsat kring behandlingen av personuppgifter.¹³⁷ Den dåvarande debatten mynnade ut i ett flertal utredningar¹³⁸ samt lagstiftning i form av Datalagen (1973:289), en föregångare till dagens personuppgiftslag.¹³⁹ En ny myndighet, Datainspektionen, inrättades 1973 som en central tillstånds- och tillsynsmyndighet med huvuduppgift att övervaka den nya lagen.¹⁴⁰

Personuppgiftslagen, PuL, (1998:204) innehåller de viktigaste bestämmelserna till skydd för arbetstagarens integritet vid databehandling på arbetsplatsen inom både privat och offentlig sektor¹⁴¹ och syftet med lagen är att hindra att den personliga integriteten kränks.¹⁴² Jag kommer att beskriva PuL utifrån de paragrafer som är relevanta för uppsatsen, det vill säga 5, 9 -10 §§, 13-16 §§, samt 30-31 §.¹⁴³ Lagen bygger på EU:s dataskyddsdirektiv och ska tolkas i ljuset av direktivet,¹⁴⁴ Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, samt Europakonventionen.¹⁴⁵

¹³⁷ Blomberg (2012), s. 9, och Westregård (2002), s. 19.

¹³⁸ För att nämna några tidigare utredningar med anknytning till personlig integritet, se ex. SOU 1996:63 *Medicinska undersökningar i arbetslivet*, SOU 1993:10 *En ny datalag* och SOU 1997:39 *Integritet. Offentlighet. Informationsteknik*

¹³⁹ Den största skillnaden mellan datalagen och personuppgiftslagen är att PuL:s tillämpningsområde inte är begränsad till automatisk databehandling (ADB) av register, utan täcker istället det betydligt bredare området ”behandling av personuppgifter”, något som skapade debatt när lagen var ny. Westregård (2002), s. 360, Blomberg (2012), s. 18 & 9, Petersson (2011), s. 48 samt Svahn Starrsjö (2013), s. 3.

¹⁴⁰ Datalagen började gälla samma år som myndigheten inrättades. Idag har framförallt Internets enorma tillväxt utökat Datainspektionens ansvarsområde kraftigt, se <http://www.datainspektionen.se/om-oss/historik/> hämtad 2013-11-08.

¹⁴¹ Hjorth & Wallqvist (2004), s. 13, samt Junesjö (2000), s. 13. För ytterligare lagar och förordningar som berör registrering av uppgifter, se Öman & Lindblom (2007), s. 44 – 51.

¹⁴² PuL, 1§.

¹⁴³ Detta urval har gjorts med hjälp av boken Vårt att veta om Personuppgiftslagen, se Blomberg (2012).

¹⁴⁴ Europaparlamentets och rådet direktiv 95/46/EG om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter, vanligen kallat för *dataskyddsdirektivet*. Direktivets text kan läsas på svenska i prop. 1997/98:44. Jag har valt att inte beskriva direktivet närmre då det inte skiljer sig nämnvärt mot PuL, men tar upp ev. skillnader efterhand vid respektive ämnesområde.

¹⁴⁵ SOU 2009:44, s. 90.

3.1 Tillämplighet

PuL omfattar behandling av personuppgifter som är automatiserad, och delvis även manuell behandling. Begreppet personuppgifter har en vid innebörd och innefattar all information som direkt eller indirekt kan hänföras till en levande person.¹⁴⁶ Begreppet behandling har också en bred innebörd och omfattar bland annat insamling, registrering, lagring, och utplåning.¹⁴⁷ Behandling av personuppgifter som inte ingår i någon strukturerad samling omfattas inte, ex. uppgifter i löpande text.¹⁴⁸ Med begreppet strukturerad samling menas exempelvis en databas, ett register eller ett annat strukturerat system.¹⁴⁹ Behandling är alltid otillåten om personuppgifterna innebär en kränkning av den registrerades personliga integritet.¹⁵⁰

¹⁴⁶ Som information räknas även t.ex. ljud eller bilder. Även en bokstavskombination är en personuppgift så länge det finns en nyckel som kan hänföra uppgiften till en person. Notera att juridiska personer inte omfattas, Blomberg (2012), s. 13 – 15.

¹⁴⁷ Även bearbetning, spridning och sammanställning ingår, PuL 3 §, Blomberg (2012), s.11, samt Artikel 2 i dataskyddsdirektivet 95/46/EG. Eftersom lagen reglerar datoranvändning berör den något som i stort sett alla företag håller på med dagligen, Öman & Lindblom (2007), s. 11.

¹⁴⁸ Se PuL, 5 a §. Detta undantag kom till efter en översyn av lagen 2007 för att åstadkomma en anpassning till mer vardaglig hantering av personuppgifter och brukar kallas för ”missbruksregeln”, se Blomberg (2012), s. 28, prop. 2005/06:173, bet. 2005/06: KU37.

¹⁴⁹ Manuell behandling omfattas t.ex. om uppgifterna ingår eller ska ingå i en strukturerad samling, Petersson (2011), s. 69 och Blomberg (2012), s. 28 – 30.

¹⁵⁰ Se PuL, 5 a §. Vad gäller bedömningen om en behandling är kränkande eller görs en helhetsbedömning och en intresseavvägning mellan den enskildes intresse och andra motstående intressen. Blomberg har föreslagit att 10§ PuL kan användas som en checklista vid denna bedömning, Blomberg (2012), s. 31 samt Datainspektionens informationskrift *Intresseavvägning enligt personuppgiftslagen* (2009), s. 8.

3.2 Tillsyn

Datainspektionen är den myndighet som har i uppgift att utöva tillsyn enligt PuL 3 §, (samt det bakomliggande EU-direktivet), för att bidra till att behandlingen av personuppgifter inte leder till otillbörliga intrång i människors personliga integritet.¹⁵¹ Enligt PuL 43 § har Datainspektionen rätt att få tillgång till personuppgifter, upplysningar om och dokumentation av behandlingen av personuppgifter, säkerheten vid behandlingen, och tillträde till vissa lokaler som har anknytning till behandlingen av personuppgifter. Efter att tillsyn har genomförts får tillsynsobjektet tid att ge sina synpunkter innan myndigheten fattar sitt beslut. Ärendet avslutas därefter om inte tillsynsobjektet behöver rätta till ev. brister. Vid allvarigare sådana kan Datainspektionen besluta om vitesföreläggande.¹⁵²

¹⁵¹ Dataskyddsdirektivet 95/46/EG artikel 28, SOU 2009:44, s. 135, Petersson (2011), s. 38, samt *Om Datainspektionen* hämtad den 2013-12-16 från <http://www.datainspektionen.se/om-oss/> För mer om begreppet tillsyn, se även Datainspektionens ordlista hämtad 2013-12-16 från <http://www.datainspektionen.se/ordlista/#T>

¹⁵² Från <http://www.datainspektionen.se/om-oss/arbetsatt/tillsyn/> hämtad 2013-12-16, se även PuL 43 – 47 §§. Datainspektionen sköter även Sveriges internationella samarbete inom området och ska följa och beskriva utvecklingen på IT-området vad gäller integritetsfrågor och ny teknik, se Förordning (2007:975) med instruktion för Datainspektionen, Petersson (2011), s. 38, Dataskyddsdirektivet 95/46/EG artikel 28, samt *Om Datainspektionen* hämtad 2013-12-16 från <http://www.datainspektionen.se/om-oss/>

3.2 Ytterligare faktorer som reglerar PuL:s tillämplighet

Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet genom att bestämma hur arbetet skall organiseras och utföras, vilken teknisk utrustning som skall användas och hur utrustningen får utnyttjas.¹⁵³ Arbetsgivarens arbetsledningsrätt är begränsad då den inte får utövas i strid mot lag eller god sed på arbetsmarknaden.¹⁵⁴ Vad som kan betraktas som god sed på arbetsmarknaden avgörs genom intresseavvägning.¹⁵⁵

Kollektivavtal kan reglera integritetsfrågor då medbestämmandelagen ger fackliga organisationer möjlighet att skydda arbetstagare genom förhandlingsskyldigheten.¹⁵⁶ Fackliga överenskommelser påverkar också bedömningen när Datainspektionen gör sin helhetsbedömning.¹⁵⁷ Kollektivavtal har samma begränsningar som arbetsledningsrätten på så vis att de inte får strida mot lag eller god sed. Det medför att vid bedömning om huruvida en integritetskränkande åtgärd ska vara tillåten eller inte, är det inte av någon större betydelse om åtgärden grundas på arbetsledningsrätten eller genom kollektivavtal – samma intresseavvägning måste göras oavsett.¹⁵⁸

¹⁵³ Arbetsgivarens arbetsledningsrätt kan innefatta rätt att vidta kontrollåtgärder som exempelvis tidsstämpling, se SOU 2002:18, s. 104 – 106, SOU 2009:44, s.78 – 79, samt Westregård (2002), s. 29.

¹⁵⁴ Enligt PuL omfattar god sed det som är brukligt inom arbetslivet, den aktuella branschen eller verksamhetsområdet, samt branschöverenskommelser, Blomberg (2012), s. 43 – 44.

¹⁵⁵ Se ex. AD 1998:97 om drogtestning vid ett kärnkraftverk. Notera att begreppet god sed saknar motsvarighet i dataskyddsdirektivet. I en dom gällande en utpasseringskontroll, AD 1997:29, konstateras att det inte finns något allmänt stöd i rättspraxis för att vidta kontrollåtgärder av olika slag med stöd av arbetsledningsrätten. Samtidigt kan det enligt domen finnas särskilda omständigheter som gör att ett sådant stöd kan vara godtagbart, något som måste avgöras med hjälp av en intresseavvägning, Westregård (2002), s. 29-30, samt SOU 2009:44, s.79.

¹⁵⁶ Som exempelvis vid införandet av nya register. Fackets integritetsexpert Kurt Junesjö menar att det är en viktig facklig uppgift att se till att arbetsgivaren inte för register som står i strid med PuL. Junesjö (2000), s. 14, Hjorth & Wallqvist (2004), s. 13 samt Westregård (2002), s. 31.

¹⁵⁷ Datainspektionens beslut 2008-02-29, dnr 806-2007 samt Datainspektionens informationsskrift *Intresseavvägning enligt personuppgiftslagen* (2009), s. 17. Arbetstagares integritetsskydd anses dock inte som semidispositivt och kan inte frångås genom kollektivavtal, Öman & Lindblom (2007), s. 75, samt Westregård (2002), s. 366.

¹⁵⁸ Se Westregård (2002), s. 31 - 32, samt AD 1997:29 om en arbetsgivares rätt till att genomföra utpasseringskontroller.

3.3 Arbetsgivarens ansvar i rollen som personuppgiftsansvarig

Den som ensam eller tillsammans med andra bestämmer över ändamålen med och medlen för behandlingen av personuppgifter kallas för personuppgiftsansvarig,¹⁵⁹ något som i de flesta fall är en juridisk person.¹⁶⁰ Personuppgiftsansvarig är skyldig att se till att personuppgifter bara behandlas om det är lagligt, att de alltid behandlas på ett korrekt sätt,¹⁶¹ i enlighet med god sed, samt att personuppgifter bara samlas in för särskilda, uttryckligt angivna och berättigade syften.¹⁶²

Personuppgiftsansvarig är också skyldig att se till att de personuppgifter som behandlas är korrekta och relevanta i förhållande till ändamålet,¹⁶³ att personuppgifterna (om det är nödvändigt) är aktuella,¹⁶⁴ att inte fler personuppgifter behandlas än nödvändigt, att alla rimliga åtgärder vidtas för att korrigera alternativt ta bort personuppgifter som är felaktiga, samt att personuppgifter inte bevaras under onödigt lång tid.¹⁶⁵ Slutligen är den som är personuppgiftsansvarig skyldig att vidta lämpliga tekniska och organisatoriska åtgärder för att skydda de personuppgifter som behandlas.¹⁶⁶

¹⁵⁹ Kallas i Dataskyddsdirektivet 95/46/EG för registeransvarig, se artikel 2. För mer om hur begreppet personuppgiftsansvarig skiljer sig från exempelvis personuppgiftsbiträde och personuppgiftsombud, se även Blomberg (2012), s. 18 – 20.

¹⁶⁰ Inom arbetslivet är det generellt arbetsgivaren som bestämmer vad som ska göras samt står för kostnaden i dessa sammanhang, men det förekommer att personuppgiftsansvaret är delat mellan flera organisationer, se PuL 3 §, samt Blomberg (2012), s. 18 – 20.

¹⁶¹ Att behandla uppgifter på ett korrekt sätt kan exempelvis innebära att skriva att X har vid upprepade tillfällen kommit sent, istället för att beskriva hur ”X är en sån slöflock”, vilket är en orsak till att Datainspektionen varnar för att så kallade fritextfält som kan finns inbyggda i IT-system, Blomberg (2012), s. 42 – 43.

¹⁶² Något som innebär att det syfte man anger inte får vara för vagt eller allmänt hållet, PuL 9 § samt Blomberg (2012), s. 44 – 45.

¹⁶³ Det är med andra ord inte tillåtet att samla in uppgifter av bra-att-ha karaktär, Blomberg (2012), s. 45 – 46.

¹⁶⁴ PuL, 9 §. Bedömning om vad som är nödvändigt utgår här ifrån det ursprungliga ändamålet med behandlingen, Blomberg (2012), s. 46 – 47.

¹⁶⁵ Så snart ändamålet med behandlingen är uppfyllt måste personuppgifterna förstöras eller avidentifieras, se Dataskyddsdirektivet 95/46/EG artikel 6, Blomberg (2012), s. 50, samt Datainspektionens informationskrift *Hur länge får personuppgifter bevaras?* (2011), s. 8 – 10 och 17 – 18. Information måste alltid finnas om hur länge personuppgifter bevaras, Blomberg (2012), s. 48.

¹⁶⁶ Uppgifterna ska bland annat skyddas från att komma i orätta händer, förstöras eller förvanskas, Blomberg (2012), s. 115 – 118. För mer om säkerhetsåtgärder se Dataskyddsdirektivet 95/46/EG artikel 17, PuL 30 – 32 §§, samt Datainspektionens informationskrifter *Datainspektionens Allmänna råd Säkerhet för personuppgifter* (2008) och *Informationssäkerhet* (2008).

För känsliga uppgifter finns en särskild reglering - som huvudregel är det förbjudet att behandla sådana uppgifter.¹⁶⁷ Känsliga personuppgifter får dock om det är nödvändigt behandlas ex. när den registrerade har lämnat sitt uttryckliga samtycke,¹⁶⁸ om behandlingen är nödvändig för att den som är personuppgiftsansvarig ska kunna fullgöra skyldigheter eller rättigheter inom arbetsrätten, eller för att skydda någons liv.¹⁶⁹

3.4 Samtycke

Personuppgifter får generellt bara behandlas om den registrerade har lämnat sitt samtycke.¹⁷⁰ Samtycket måste alltid åtföljas av information för att vara giltig¹⁷¹, och det måste kunna återkallas.¹⁷² Näst in till all slags behandling av personuppgifter är tillåten med samtycke så länge det inte handlar om uppgifter om lagöverträdelser.¹⁷³ Det finns flera undantag för samtyckeskravet. Inom arbetslivet kan behandling ofta inte grunda sig på samtycke från arbetstagar.¹⁷⁴ Arbetsgivare kan ändå behandla arbetstagaras personuppgifter med hjälp av följande undantag:

¹⁶⁷ Gäller personuppgifter som avslöjar etniskt ursprung, politisk eller religiös övertygelse, medlemskap i fackförening, personuppgifter som rör hälsa eller sexualliv etc. Se PuL 13 – 20 §§, Dataskyddsdirektivet 95/46/EG artikel 8, Datainspektionens informationsskrift *Personuppgifter i Arbetslivet* (2012), s. 6, Blomberg (2012), s. 72 – 73, samt Öman & Lindblom (2007), s. 291 – 325. Notera även att känsliga uppgifter är i nära samband med artikel 8 och rätten till respekt för privatlivet, Danelius (2012), s. 363.

¹⁶⁸ Begreppet nödvändig innebär här att det väsentligen ska underlätta för personansvarig att genomföra åtgärderna, se Blomberg (2012), s. 77. För mer om samtycke, se nästkommande avsnitt.

¹⁶⁹ PuL 16 §, Blomberg (2012), s. 77 – 79. Öman & Lindblom (2007), s. 235 – 236.

¹⁷⁰ Se PuL 3 och 10 §§ och Dataskyddsdirektivet 95/46/EG artikel 2 & 7. Med samtycke menas frivillig, särskild och otvetydig viljeytring genom vilken den registrerade godtar behandling av personuppgifter som rör honom eller henne. Uppgift om vad en person ska samtycka till får inte vara för vag, Blomberg (2012), s. 23 och s. 58 – 59, samt Datainspektionens informationsskrift *Samtycke enligt personuppgiftslagen* (2012), s. 5 – 12.

¹⁷¹ För mer om informationskravet, se PuL 23 – 29 §§, Dataskyddsdirektivet 95/46/EG artikel 10, Blomberg (2012), s.105 – 114 samt Datainspektionens informationsskrift *Information till registrerade* (2011).

¹⁷² PuL 12 §, Blomberg s.23 och s. 58-59, Datainspektionens informationsskrift *Samtycke enligt personuppgiftslagen* (2012), s. 11 – 12.

¹⁷³ Blomberg, (2012), s. 22.

¹⁷⁴ Samtycke är giltigt om personen har ett verkligt fritt val och kan ta tillbaka sitt samtycke utan att det medför några nackdelar, vilket ofta innebär att alternativ måste erbjudas, se Öman & Lindblom (2007), s. 110 – 112, s. 227 och s.293, samt Datainspektionens informationsskrift *Personuppgifter i arbetslivet*, (2012), s. 24.

- när behandling är nödvändig för att den ansvarige ska kunna fullgöra ett avtal eller en rättslig skyldighet ¹⁷⁵
- när behandling är nödvändig för att skydda vitala eller livsviktiga intressen för den registrerade ¹⁷⁶
- när behandling är nödvändig för att en arbetsuppgift av allmänt intresse skall kunna utföras ¹⁷⁷
- när behandlingen rör ett berättigat intresse som väger tyngre än den registrerades intresse vad gäller skyddet mot kränkning av den personliga integriteten ¹⁷⁸

Vid en helhetsbedömning tar Datainspektionen hänsyn till en rad omständigheter så som vilken verksamhet det rör sig om, syftet med behandlingen av uppgifter, om det finns bra rutiner för säkerheten av personuppgifterna, vilken information som lämnats till de registrerade, om det finns riktlinjer för hur anställda får använda arbetsgivarens utrustning, samt om det finns praxis eller kollektivavtal som kan påverka bedömningen. Om den registrerade uttryckligen motsätter sig behandlingen och har sakliga skäl för detta är det av stor betydelse vid intresseavvägningen.¹⁷⁹

¹⁷⁵ Gäller ej kollektivavtal – uttrycket *fullgöra ett avtal* syftar enbart på avtal där den registrerade är ena parten och därmed ingår kollektivavtal här enbart i den mån det anses flyta in i det enskilda anställningsavtalet. Skyldigheter enligt kollektivavtal är inte heller sådana skyldigheter som avses med bestämmelsen, Datainspektionens beslut 2007-12-17, dnr 498-2007, s. 5. Öman 230 - 234

¹⁷⁶ Syftar på fara för hälsa, se Öman & Lindblom (2007), s. 300 - 301, samt Blomberg, (2012), s. 54 – 56.

¹⁷⁷ Nödvändig tolkas här liksom tidigare som att det väsentligen skulle underlätta för arbetsgivaren att behandla uppgifterna på automatiserad väg, Blomberg, (2012), s. 54 – 56.

¹⁷⁸ Punkten utgör en generalklausul och ger utrymme för avvägningar i de individuella fall som inte särskilt regleras i de tidigare punkterna, Westregård (2002), s. 368, PuL 10 §, samt Blomberg, s.57. Notera att det kan vara olämpligt att fråga efter ett samtycke som inte behövs, Öman s 226, Blomberg s. 21.

¹⁷⁹ Blomberg, 2012 s. 57, Datainspektionens informationskrift *Intresseavvägning enligt personuppgiftslagen* (2009), SOU 2009:44 s.117 – 122, Öman & Lindblom (2007), s. 240 – 243. För mer om intresseavvägning, se även För mer om intresseavvägning se även Westregårds intressentmodell, s. 139 – 208 samt den praxis som presenteras i nästkommande avsnitt.

3.5 Intresseavvägning enligt praxis

Det finns ett antal exempel på intresseavvägningar som gjorts av Datainspektionen. Ett av fallen gäller ett sjukhus som misstänker att en anställd fuskar med redovisad arbetstid och jämför därför inloggningstider i den anställdas olika IT-system. Arbetsgivarens intresse av att kontrollera arbetstagaren ansågs i detta fall väga tyngre än den anställdes motstående intressen,¹⁸⁰ samtidigt som sjukhuset kritiserades angående informationen till arbetstagarna om vilka kontroller som kunde användas.¹⁸¹

Vid ett annat tillsynsärende noterade Datainspektionen att ett bolag använder sig av GPS för att lokalisera sina firmabilar, något som godkändes av Datainspektionen efter en intresseavvägning. Datainspektionen konstaterar i sitt beslut att GPS får användas med stöd av en intresseavvägning, så länge användningen av tekniken har ett godtagbart ändamål som ligger i linje med företagets verksamhet.¹⁸² Positioneringsteknik bör inte användas för att övervaka anställdas arbetstider om inte finns en konkret misstanke om allvarligt missbruk av tidsredovisningen.¹⁸³

Ett tredje ärende som också berörde telefonavlyssning är då en barnklinik bestämmer sig för att spela in samtliga inkommande samtal samt vissa utgående samtal för att sedan spara inspelningarna i tre år. Syftet uppges vara kvalitetssäkring. Detta förfarande underkändes av Datainspektionen eftersom inspelning av telefonsamtal innebär ett integritetsintrång. Det måste finnas ett påtagligt behov av systematisk kvalitetssäkring som inte kan lösas på något annat sätt för att intrånget ska vara lagligt och kliniken kunde inte visa på ett sådant behov.¹⁸⁴

¹⁸⁰ Kontrollen av att arbetstagaren redovisat rätt antal arbetstimmar ansågs vara ett starkt arbetsgivarintresse eftersom det skedde efter misstanke om brott mot anställningsavtalet.

¹⁸¹ Datainspektionens beslut 2006-09-22, dnr 1897-2005, Blomberg (2012), s. 59 – 60.

¹⁸² Ändamål som typiskt sett är godtagbara kan vara säkerhet, logistik, fördelning av resurser och underlag för fakturering, Datainspektionens beslut 2008-02-29, dnr 806-2007, s. 5.

¹⁸³ Kontroll av arbetstid kan istället ske på mindre integritetskränkande sätt, se Datainspektionens beslut 2008-02-29, dnr 806-2007, s. 6, Blomberg (2012), s. 60, samt Datainspektionens informationsskrifter *Positioneringsteknik i arbetslivet* (2011), s. 4.

¹⁸⁴ Datainspektionens beslut 2012-10-23, dnr 54-2012, samt Datainspektionens informationsskrift *Integritetsåret 2012* (2013), s. 47.

I ett fjärde ärendegällde klagomål över Bolagsverkets prestationsmätningar på ett callcenter där det ansågs tillåtet att behandla personuppgifter med stöd av intresseavvägning på ett sätt som innebär individuell prestationsmätning för att planera, organisera, leda och följa upp arbetet, för att identifiera kompetensutvecklingsbehov samt för att använda vid individuell lönesättning. Samtidigt påpekas att övervakning i realtid så långt som möjligt bör begränsas samt att övervakningen normalt inte får användas för att vidta åtgärder mot en enskild. Eftersom prestationsmätning påverkar anställdas arbetsmiljö och inte bara regleras av PuL utan även i arbetsrättsliga regelverk och eventuellt genom kollektivavtal menar f.d. generaldirektör Göran Gräslund att den här typen av frågor i första hand bör lösas mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna.¹⁸⁵

Slutligen finns ett ärende som berör IT-system och loggar där Datainspektionen bedömde det som tillåtet för ett bryggeri att behandla personuppgifter i programmet Astro i syfte att uppfylla skyldigheter enligt ett prestationsbaserat lönesystem och att hålla s.k. måltalssamtal med de anställda. Det som däremot inte bedömdes som tillåtet var om bolaget ville använda systemet för att i realtid övervaka hur de anställda utför sina arbetsuppgifter eller när de tar raster. Bolaget fick även kritik för att informationen om övervakningen måste ske redan när uppgifterna samlas in, och inte vid bolagets ”måltalssamtal”.¹⁸⁶

¹⁸⁵ Datainspektionens beslut 2009-05-13, dnr 92-2009, Öman & Lindblom (2007), s. 258, samt Datainspektionens informationsskrift *Integritetsåret 2009* (2010), s. 44 – 45.

¹⁸⁶ Datainspektionens beslut 2007-06-27, dnr 87-2007. För ett liknande ärende, se Datainspektionens beslut 2006-10-04, dnr 1010-2006, om Apotekets kvalitetssäkringsåtgärder angående expediering av recept där Datainspektionen konstaterar att behandling av personuppgifter som sker för att planera, organisera, leda och följa arbetet oftast är tillåten utan samtycke med stöd av en intresseavvägning. Vidare kan arbetsgivare utföra individuella prestationsmätningar så länge ändamålet för mätningarna kan anses berättigat och mätningarna inte utgör ett otillbörligt integritetsintrång. Avgörande för bedömningen blir framför allt varför mätningarna görs, hur mätningarna utförs samt hur resultatet av mätningarna används.

3.6 Något om framtiden

PuL bygger som tidigare nämnt på EU:s dataskyddsdirektiv,¹⁸⁷ och nästan alla begrepp som används i PuL har en EU-gemensam innebörd.¹⁸⁸ Den 25 januari 2012 presenterade EU-kommissionen ett förslag till en ny reglering som ska ersätta det gamla dataskyddsdirektivet. En av de viktigaste förändringarna är de nya rättigheter som tillkommer, så som rätten till mobilitet och rätten till att inte bli ihågkommen. *The right of portability* kommer att möjliggöra en överföring av all data från en leverantör till en annan efter begäran, (exempelvis överföring av e-post), medan *the right to be forgotten* kommer att tillåta människor att rensa sin historik från grunden.¹⁸⁹ Möjligheten att bryta mot bestämmelserna kommer också att bli betydligt dyrare då sanktioner vid allvarliga överträdelser tillåts med upp till 2 % av ett företags totala omsättning.¹⁹⁰

¹⁸⁷ Europaparlamentets och rådet direktiv 95/46/EG om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter, Öman & Lindblom (2007), s. 11

¹⁸⁸ Sverige måste med andra ord konsultera EU-domstolen vid osäkerhet om tolkningen av lagen och dess innehåll, vilket ex. gjorts i Bodilmålet om publicering av personuppgifter på internet, se målet C-101/01, REG 2003 I-12971, RH 2004:51, samt Öman & Lindblom (2007), s. 14.

¹⁸⁹ Den nya regleringen innehåller också nya bestämmelser om överföring av personuppgifter till tredje land, se COM(2012) 11 final, samt pressmeddelande från Europeiska Kommissionen, IP/12/46 från den 25 januari 2012. Se även informationsskriften *How will the EU's reform adapt data protection rules to new technological developments?* hämtad den 2013-12-04 från

http://ec.europa.eu/justice/newsroom/data-protection/news/120125_en.htm

¹⁹⁰ Se COM(2012) 11 final. Det nya direktivet kommer troligen även att påverka datalagringsdirektivet 2006/24/EG, se artikeln *Bakslag för omstridd EU-datalag*, Brors (2013). För ytterligare EU-reglering inom området, se även teledataskyddsdirektivet 97/66/EG, samt 2002/58/EG om behandling av personuppgifter och integritetsskydd inom sektorn för elektronisk kommunikation om bland annat statens möjligheter att övervaka medborgare med hänsyn till nationell säkerhet etc., DS 2005:21, s. 43.

3.7 Avslutande kommentar och egna reflektioner

Personuppgiftslagen uppfattas ofta som otydlig, kanske för att den är både väldigt bred och omfattande. Men troligen framförallt för att vad som är gällande rätt ofta framgår av en proportionalitetsbedömning samt en intresseavvägning, ett svar som kan vara frustrerande både för den som svarar och för den som frågar.¹⁹¹ Även om reglerna kan tyckas vara oklara finns det också en anledning till att området inte är detaljreglerat. Det är helt enkelt för svårt att exakt definiera vart gränsen går för vad som är integritetskränkande då det precis som Datainspektionen menar något individuellt och absolut ingenting som är enhetligt ifrån ett Europeiskt perspektiv. Dessutom måste lagstiftningen inte vara allt för teknikbunden. Att gällande rätt ofta avgörs genom intresseavvägning medger en flexibel tillämpning som inte blir föråldrad – en fördel med tanke på teknikutvecklingen på området.

Att intresseavvägningen är av största vikt för hur personuppgifter ska hanteras i arbetslivet förstärks genom svårigheten att hämta samtycke från arbetstagare som inte erbjuds alternativa lösningar. Trots lagens otydlighet kan man komma långt med hjälp av sunt förnuft genom att inte behandla personuppgifter utan ett väl genomtänkt och gärna nedskrivet syfte, genom att inte spara på onödigt många personuppgifter, och genom att inte spara dessa onödigt länge.

Av praxis är det tydligt att arbetsgivaren har en relativt långtgående rätt att övervaka anställda så länge de har en godtagbar anledning till att göra det, och så länge man är nogga med alla övriga bestämmelser om information, korrekthet, gallring, säkerhetsåtgärder osv. Min slutsats är liksom i tidigare statliga utredningar, att PuL generellt ger ett bra skydd för arbetstagares integritet,¹⁹² men att det samtidigt inte skulle vara fel med en ny lag i stil med det lagförslag som tagits fram i SOU 2009:44.¹⁹³ Det ska bli mycket intressant att se hur de nya EU-bestämmelserna kommer att påverka hur arbetsgivare hanterar personuppgifter i framtiden, särskilt med tanke på att det troligen kommer att bli betydligt dyrare att inte följa regelverket.

¹⁹¹ Jmf. Öman & Lindblom (2007), s. 11 och Blomberg (2012), s. 7 – 9.

¹⁹² Här konstateras också att PuL:s bestämmelser på ett tillfredsställande sätt tillgodoser arbetstagares intresse av skydd för den personliga integriteten vad gäller loggning, SOU 2002:18, s. 143.

¹⁹³ Se *Förslag till lag (2010:00) om integritetsskydd i arbetslivet (LIA)* i SOU 2009:44, s. 37 – 41.

4. SLUTLIG ANALYS OCH DISKUSSION

*Integrity is doing the right thing, even if nobody is watching.*¹⁹⁴

Jag kommer i det följande kapitlet diskutera material i förhållande till de frågeställningar som angavs i inledningen. Den första frågeställningen som handlar om i vilken utsträckning och för vilka syften en arbetsgivare får avlyssna samtal, kontrollera loggningsuppgifter från telefoner och datorer, samt positionsuppgifter med hjälp av GPS, diskuteras i det första avsnittet. Den andra frågeställningen om en arbetstagares rätt att vägra att bli övervakad diskuteras i det andra avsnittet. Slutligen avrundas kapitlet med några avslutande kommentarer.

4.1 Angående avlyssning, loggar och positionsbestämmelser

All behandling av personuppgifter som sker automatiserat med hjälp av datorer omfattas av PuL, och loggning eller kontroll av loggar som sker inom arbetslivet omfattas därmed i princip alltid.¹⁹⁵ Det innebär att det finns ett relativt bra integritetsskydd för just kontroll av loggar så länge vi utgår ifrån att alla arbetsgivare följer lagstiftningen till punkt och pricka. Vilket jag misstänker inte är fallet eftersom jag tror många arbetsgivare finner det allt för tidskrävande att sätta sig in i lagen i relation till vad det kostar att riskera att bryta mot den.¹⁹⁶ Här kan facket spela en viktig roll som försvarare av arbetstagares integritet genom att informera och ta ansvar för att lagen följs.

¹⁹⁴ Citat med okänt ursprung

¹⁹⁵ Datainspektionens informationsskrift *Personuppgifter i Arbetslivet* (2012), s. 35 – 36.

¹⁹⁶ Datainspektionen menar i sin egen bedömning att myndigheten gör stor nytta i sammanhang där den personuppgiftsansvarige vill göra rätt, men att det samtidigt finns stora svårigheter att effektivt hjälpa medborgare som utsätts för kränkningar, Datainspektionens Remissvar till Integritetsskyddskommittén från 2008-06-16, s. 5. Den tidigare generaldirektören Göran Gräslund har också uttryckt att straffreglerna i personuppgiftslagen troligen inte utnyttjas fullt ut, Datainspektionens informationsskrift *Vad är straffbart enligt personuppgiftslagen?* (2011) s. 2.

Sammanfattningsvis kan konstateras av praxis att inspelning av anställdas telefonsamtal, kontroll av loggar samt positionsuppgifter medges under vissa förutsättningar med stöd av en intresseavvägning. Det ska i så fall finnas ett välgrundat och godtagbart syfte, övervakningen får inte vara allt för omfattande, och det förutsätter att arbetstagaren är väl informerade om vilka ingrepp som kan komma att ske och varför, osv.¹⁹⁷

Vid en diskussion om övervakning med hjälp av datorer och internet tror jag att det är viktigt att inte vara allt för rädd för ny teknik. Ny teknik kan också underlätta för oss och ge oss möjlighet att undvika att göra onödiga ingrepp i integriteten. Samtidigt som teknik för att övervaka oss hela tiden förfinas, så utvecklas också motsvarande teknik för att skydda oss,¹⁹⁸ det finns gott om exempel på teknik som skapats för att skydda den personliga integriteten.¹⁹⁹ Samtidigt är det tveksamt hur stor utsträckning arbetstagare i allmänhet kan använda sig av sådan skyddande teknik då det ofta inte är den anställda som själv förfogar över sin dator. Av många orsaker är arbetstagare som slutanvändare sällan administratörer och kan inte själva installera vad som helst. För att kunna skydda sig krävs dessutom god kännedom om exakt vad det är som hotar den personliga integriteten och hur man använder sig av den skyddande teknik som finns att tillgå, något som inte vem som helst har kunskap om.

Oavsett tillgångsmöjligheter kan skyddande teknologi och skyddande lagstiftning kan aldrig nå lika långt som fungerande etiska riktlinjer, och här är den etikdiskussion som länge förts inom IT-området en viktig pusselbit. Om lagstiftningen skulle vara allt för detaljerad skulle det riskera att begränsa människor.

¹⁹⁷ För mer om informationsskyldigheten, se Blomberg (2012), kap. 9, s. 105 – 114 och Datainspektionens informationskrift *Information till registrerade* (2011).

¹⁹⁸ En utveckling som pågår konstant, inte minst med tanke på framtida informationsteknologisk krigsföring, se ex. Datainspektionens tidning *Integritet i fokus*, nr 3-2012 s. 7, samt artikeln *Kriget som gick under jorden* hämtad 2013-12-17 från <http://techworld.idg.se/2.2524/1.518596>

¹⁹⁹ Se exempelvis *Därför kan inte NSA knäcka Tor*, hämtad den 2013-12-06 från <http://www.idg.se/2.1085/1.526819/darfor-kan-nsa-inte-knacka-tor>

4.2 Angående arbetstagarens rätt att vägra

Arbetstagaren har alltid rätt att protestera mot övervakning, men det betyder inte att arbetstagaren alltid har rätt att få igenom sin protest. Arbetstagarens protest förlorar i princip sin relevans vad gäller de åtgärder som inte kräver samtycke enligt PuL. I många fall är dock intresseavvägningen avgörande och här är det mycket svårt för en arbetsgivare att inte ta hänsyn till om en anställd motsätter sig övervakning, förutsatt att personen kan framföra sakliga skäl till protesten. Avgörande för rätten att avstå från övervakning är att korrekt information har föregåtts ingreppet.²⁰⁰ Tydlighet är därför mycket viktigt, både vad gäller policys samt den specifika information som krävs enligt lagen. Även om långtgående övervakning i vissa fall kan innebära ett ökat skydd för arbetstagare, får inte arbetstagarens individuella känsla av obehag underskattas eller ignoreras. Övervakningssamhället riskerar annars att skapa en ny sorts utanförskap mellan de som inte har några som helst problem att bli övervakade och de som ser det som en allvarlig kränkning.

Det har sedan länge varit känt att övervakning kan förändra människors beteende så att vi anpassar oss efter de normer som omger oss.²⁰¹ Personlig integritet kan ses som en demokratisk rättighet eftersom alla demokratier bygger på att människor har utrymme att tänka kritiskt och våga fatta beslut. Om ribban höjs för att människor ska våga uttrycka sig kommer demokratin att missgynnas. En annan fråga som också berör demokrati är vilket rättsystem som är bäst lämpat för att reglera den personliga integriteten. Europakonventionen är en levande rättskälla som ständigt utvecklas i takt med de nya bedömningar som görs.²⁰² I Sverige har vi ett system med större betoning på förarbeten och en tradition av att domare sällan tar sig friheten att komma med något nytt och oväntat. Det svenska systemet är visserligen relativt tillförlitligt och förutsägbart, men det är också långsammare och mindre flexibelt. Frågan är om den svenska lagstiftningen alltid hänger med i den takt som krävs med tanke på Europadomstolens ständigt nya bedömningar och den teknikutveckling som sker idag?

²⁰⁰ Vem som registrerar, varför, vad som registreras, till vem uppgifter kan lämnas ut osv. Se Datainspektionens informationsskrift *Information till registrerade* (2011).

²⁰¹ Bannister (2005), s. 65 – 78, samt artikeln *Vi påverkas även av välmenande övervakning* hämtad 2013-12-17 från <http://www.samsundberg.se/?p=1124>

²⁰² Det kan handla om över 1000 nya bedömningar på ett år, European Court of Human Rights (2013), s. 6.

4.2 Avslutande reflektioner

Synen på övervakning har påverkats ständigt av händelser runtomkring oss,²⁰³ och frågor om personlig integritet tas upp ofta i samhällsdebatten, inte minst på grund av den debatt FRA skapat, samt den ständigt populära diskussionen kring sociala medier.²⁰⁴ Att frågan om vart man bör dra gränsen för när övervakning går för långt är svår att svara på gör den inte desto mindre att diskutera.

Det är viktigt att komma ihåg att det är bevisat att vi förändrar vårt beteende, något som gör att vi inte kan avfärda frågan som irrelevant – oavsett om du tycker att du har något att dölja eller inte.²⁰⁵ Att låta arbetstagare behålla en stor del av sin personliga integritet kan medföra fördelar för arbetsgivare då frihet och ansvar också kan leda till större ansvarstagande och kreativitet och tankefrihet. Innovation påverkas positivt av mångfald och negativt av strömlinjeformande. När övervakningen på en arbetsplats blir allt för omfattande riskeras ibland den effektivitet som skulle uppnås, arbetsmiljön försämrats, människors frihet att uttrycka sig fritt hämmas. Någonstans måste det finnas ett samförstånd mellan arbetsgivare och arbetstagare och här tror jag facket kan spela en viktig roll. När arbetstagare och arbetsgivare saknar förtroende för varandras insatser och motiv riskerar omfattande övervakning att kasta alla parter in i en negativ spiral av misstänksamhet. Istället måste parterna visa varandra respekt och förståelse. Här kan ett gott samarbete leda till stora fördelar både från en arbetsgivare och från en arbetstagares perspektiv.

²⁰³ Här syftar jag exempelvis på terroristattentatet 9/11 - 2001, boken Panopticon: En ny princip för inrättningar där personer övervakas av Jeremy Bentham, 1984 av George Orwell, Övervakning och straff: fängelsets födelse av Michel Foucault, samt Edward Snowdens avslöjanden om NSA angående signalspaningsprogrammet PRISM.

²⁰⁴ Se ex. *Övervakningen – vår tids hetaste fråga*, Demker (2013) samt *Ett upprop för demokrati* (2013).

²⁰⁵ Här syftar jag på det utomordentligt vanliga argumentet att övervakning skulle vara ok för att ”jag har inget att dölja”. För ett intressant bemötande av argumentet, se *Rent mjöl i fel påse*, Agrell (2013).

För framtida forskning skulle jag gärna se en modern genomgång av integritetsaspekter som berör arbetslivet i stil med Westregårds avhandling ifrån 2002. Material som tillkommit efter mars 2002 har inte beaktats i avhandlingen,²⁰⁶ vilket ger anledning att tro att det behövs en ny bok där moderna fenomen som molnet, smartphones, sociala medier och liknande kan diskuteras utifrån den lagstiftning vi har idag.

EU och Europakonventionens inflytande över dessa frågor kommer troligen även i framtiden vara minst lika omfattande som idag, och vi får inte glömma vikten av dessa utländska rättskällor för att förstå hur vi ska tolka berörda svenska lagar. Slutligen vill jag återigen konstatera att informationssamhället, globaliseringen och teknikutvecklingen på området bara kommer att utöka ämnets aktualitet. Det ska bli mycket intressant att se vilka integritetsfrågor som kommer att stå i rampljuset i framtiden!

Och slutligen, som en amerikansk jurist påpekade redan 1966:

“We are rapidly entering the age of no privacy, where everyone is open to surveillance at all times; where there are no secrets from government”.²⁰⁷

²⁰⁶ Westregård (2002), s. 24.

²⁰⁷ Av juristen William Orville Douglas med titeln *the Associate Justice of the Supreme Court in the United States*, i en avvikande mening angående fallet *Osborn mot Förenta Staterna*, 385 U.S. 341 (1966).

Referenser

Litteratur

- Agrell, W. (2013) *Rent mjöl i fel påse*. Sydsvenskan. 2013-12-17.
- Allmänna råd Säkerhet för personuppgifter (2008) Datainspektionen.
- Backman, C. (2011) *Övervakning i kontrollsamhällena*. I Engdahl, O. & Larsson, B. *Social kontroll: övervakning, disciplinering och självreglering*. Liber.
- Ball, K. (2010) *Workplace surveillance: an overview*, Labour History, 51:1, s. 87 – 106. Taylor & Francis.
- Bannister, F. (2005) *The panoptic state: Privacy, surveillance and the balance of risk*. Information Polity Nr 10. IOS Press.
- Benali, G (1999) *Mänskliga rättigheter - Förfarandet enligt Europakonventionen*. Nordstedts Tryckeri AB.
- Bentham (2002) *Panopticon: En ny princip för inrättningar där personer övervakas*. Bokförlaget Nya Doxa.
- Bernhardsson, K. (2013) *Att arbeta i ett mentalt löpande band*. Institutionen för medicinska vetenskaper, Uppsala Universitet.
- Blomberg, K. (2012) *Värt att veta om Personuppgiftslagen*. Studentlitteratur.
- Brors, H. (2013) *Bakslag för omstridd EU-datalag*. Dagens Nyheter. 2013-12-12.
- Danelius, H. (2008) *Europadomstolens domar – tredje kvartalet 2008*. Svensk Juristtidning.
- Danelius, H (2012) *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis*. Nordstedts Juridik.
- Danielsson Öberg, A. Lindman, B. och Lindell, J. (2013) *Arbetslivet - om arbetsmarknaden i Sverige och världen*. Arenagruppen. (Arena skolinformation).
- Demker, M. (2013) *Övervakningen – vår tids hetaste fråga*. Sydsvenska Dagbladet. 2013-12-14.
- European Court of Human Rights (2013) *Annual Report 2012*. Valblor Illkirch.
- Ett upprop för demokrati i en digital tid. 2013-12-10. *Dagens Nyheter*.
- Fayol & Brunsson (2008) *Industriell och allmän administration: allt du behöver veta om management*. Santéus Förlag.
- Fjaestad, B. och Wolvén, L. (2005) *Arbetsliv och samhällsförändringar*. Studentlitteratur AB.
- Haddäng, J. (2010) *Europakonventionen får starkare ställning*. Dagens Juridik. 2010-05-25.

Hjorth, A. och Wallqvist, A. (2004) *Etik och teknik – om övervakning och kontroll i arbetslivet*. SALTSA.

Hur länge får personuppgifter bevaras? (2011) Datainspektionen.

Husfeldt, T. Larsson J. och Pagh, R. (2013) *Det vore fullt möjligt för politiken att främja sådana tekniker, istället för att sabotera dem*. Sydsvenskan. 2013-11-14

Information till registrerade (2011) Datainspektionen.

Informationssäkerhet (2008) Datainspektionen.

Integritetsåret 2012 (2010) Datainspektionen.

Integritetsåret 2009 (2010) Datainspektionen.

Integritetsåret 2008 (2010) Datainspektionen.

Intresseavvägning enligt personuppgiftslagen (2009) Datainspektionen.

Johansson, Å. (2011) *Att ha kontoret i mobiltelefonen*. Unionen.

Junesjö, K. (2000) *LO utreder – Distansarbete, Datorer, Integritet*. Landsorganisationen i Sverige.

Kellgren, J. och Holm, A. (2007) *Att skriva uppsats i rättsvetenskap – råd och reflektioner*. Studentlitteratur.

Lehrberg, K. (2001) *Praktisk juridisk metod*. Institutet för bank- och affärsjuridik.

Lorenzen, P. Christoffersen, J. Holst-Christensen, N. Vedel Kessing, P. Schaumburg-Müller, S. och Vedsted-Hansen, J. (2011) *Den Europaeiske Menneskerettighedskonvention*. Jurist- og Økonomforbundet.

Nej, FRA jagar inte fildelare. (2013) Datainspektionens tidning *Integritet i fokus*, nr 3-2012.

Nyström, B (2000) *Introduktion i Låglönekonkurrens och arbetstagares integritet. Rapporter till Nordiskt arbetsrättsligt möte 2000*. Arbetslivsinstitutet.

Nyström, B (2011) EU och arbetsrätten. Norstedts juridik.

Petersson, R. (2011) *Personuppgiftslagen i praktiken*. Norstedts juridik.

Peczenik, A (1995) *Juridikens teori och metod*. Fritzes Förlag AB

Personuppgifter i Arbetslivet (2012) Datainspektionen.

Positioneringsteknik i arbetslivet (2011) Datainspektionen.

Samtycke enligt personuppgiftslagen (2012) Datainspektionen.

Sandgren, C. (2007) *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*. Norstedts juridik.

Spira, E. (2009) *Jobbet övervakas minut för minut*. Tidningen Publikt. 2009-04-20.

Spira, E. (2007) *Vi trodde hela staten skulle bli ett callcenter*. Tidningen Publikt. 2007-04-17.

Strömholm, S. (1996) Rätt, rättskällor och rättstillämpning. Norstedts juridik.

Sundberg, S. (2013) *Övervakningen förändrar oss*. Svenska Dagbladet. 2013-09-18.

Svahn Starrsjö, K. (2013) *Vad hotar integriteten om 40 år?* Datainspektionens tidning Integritet i Fokus, nr. 3–4 2013.

Svenska Akademiens ordlista (2011). Norstedts Akademiska Förlag.

Vad är straffbart enligt personuppgiftslagen? (2011) Datainspektionen.

Westregård, A. (2002) Integritetsfrågor i arbetslivet. Juristförlaget i Lund.

Workers' privacy. Part II: Monitoring and surveillance in the workplace (1993) i Conditions of Work Digest, Vol.12, No.1, 1993. ILO.

Åkerman, T. (2009) *Är FRA:s signalspaning förenlig med artikel 8 i Europakonventionen*. Juridiska institutionen, Stockholms Universitet.

Öman, S. och Lindblom, H. (2007) *Personuppgiftslagen : en kommentar*. Norstedts juridik.

Offentligt tryck

Bet. 2005/06:KU37 *Översyn av personuppgiftslagen*.

COM(2012) 11 final, 2012/0011 *Proposal for a REGULATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data*.

Charter of Fundamental Rights of the European Union, 2007/C 303/01.

Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers, 9 december 1989.

Datainspektionens Remissvar till Integritetsskyddskommitten, Yttrande 2008-06-16, DNR 446-2008, Betänkandet *Skyddet för den personliga integriteten – Bedömningar och förslag (SOU 2008:3)*

DS 2005:21 *Tvångsmedel för att förebygga eller förhindra allvarlig brottslighet*.

Prop. 1997/98:44 *Personuppgiftslag*.

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

SOU 1993:10 *En ny datalag*

SOU 1996:63 *Medicinska undersökningar i arbetslivet*

SOU 1997:93 *Integritet. Offentlighet. Informationsteknik*.

SOU 1998:115 *Distansarbete*

SOU 1999:138 *Från callcenter till kontaktcenter*
SOU 2002:18 *Personlig integritet i arbetslivet*
SOU 2004:6 *Översyn av personuppgiftslagen*
SOU 2004:114 *Vissa tryck- och yttrandefrihetsrättsliga frågor*
SOU 2007:1 *Telefonförsäljning*
SOU 2007:22 *Skyddet för den personliga integriteten – Kartläggning och analys*
SOU 2009:44 *Integritetsskydd i arbetslivet*
The Universal Declaration of Human Rights, 10 december 1948.

Domar och tillsynsärenden

A. mot Kroatien, ansökan 55164/08, dom den 14 oktober 2010.
AD 1997 nr 29.
AD 1998, nr 97.
Amann mot Schweiz, ansökan nr. 27798/95, dom den 16 februari 2000.
Axel Springer AG mot Tyskland, ansökan nr. 39954/08, dom den 7 februari 2012.
C-101/01, REG 2003 I-12971. Bodil Lindqvist mot Åklagarkammaren i Jönköping.
Calmanovici mot Rumänien, ansökan 42250/02, dom den 1 juli 2008.
Datainspektionens beslut 2006-09-22, dnr 1897-2005.
Datainspektionens beslut 2006-10-04, dnr 1010-2006.
Datainspektionens beslut 2007-06-27, dnr 87-2007.
Datainspektionens beslut 2007-12-17, dnr 498-2007.
Datainspektionens beslut 2008-02-29, dnr 806-2007.
Datainspektionens beslut 2009-05-13, dnr 92-2009.
Datainspektionens beslut 2012-10-23, dnr 54-2012.
Diana mot Italien, ansökan 11898/85, dom den 8 mars 1991.
Doerga mot Nederländerna, ansökan 50210/99, dom den 27 april 2004.
Domenichini mot Italien, ansökan nr. 15943/90, dom den 15 november 1996.
Hachette Filipacchi Associés mot Frankrike, ansökan nr. 12268/03, dom den 23 juli 2009.
Halford mot Storbritannien, ansökan nr. 20605/92, dom den 25 juli 1997.
Iordachi m.fl. mot Moldavien, ansökan 25198/02, dom den 10 februari 2009.
Jankovic mot Kroatien, ansökan 38478/05, dom den 5 mars 2009.

Klass m.fl. mot Tyskland, ansökan 5029/71, dom den 15 juli 1977.
Standard Verlags GmbH, ansökan 21277/05, dom den 4 juni 2009.
Kopp mot Schweiz, ansökan nr. 23224/94, dom den 25 mars 1998.
Kvasnica mot Slovakien, ansökan 72094/01, dom den 9 juni 2009.
Leempoel & S.A. ED. Ciné Revue, ansökan 64772/01, dom den 9 november 2006.
Lüdi mot Schweiz, ansökan 12433/86, dom den 15 juni 1992.
Osborn mot Förenta Staterna, 385 U.S. 341, dom den 12 december, 1966.
Osman mot Storbritannien, ansökan 23452/94, dom den 28 oktober 1998.
P.G. & J.H. mot Storbritannien, ansökan nr. 44787/98, dom den 25 september 2001.
Peck mot Storbritannien, ansökan nr. 44647/98, dom den 28 januari 2003.
Peev mot Bulgarien, ansökan nr. 64209/01, dom den 26 juli 2007.
Perry mot Storbritannien, ansökan nr. 63737/00, dom den 17 juli 2003.
Prado Bugallo mot Spanien, ansökan nr. 58496/00, dom den 18 februari 2003.
RH 2004:51, målnummer B747-00.
Stubbings, m.fl. mot Storbritannien, ansökan 22083/93, dom den 22 oktober 1996.
Uzun mot Tyskland, ansökan 35623/05, dom den 2 september 2010.
Von Hannover mot Tyskland, ansökan nr. 59320/00, dom den 24 juni 2004.
X och Y mot Nederländerna, ansökan 8978/80, dom den 26 mars 1985.

Internet

Arbetsrättsportalen, *Praktiska och politiska problem när EU ska anslutas till Europakonventionen*. Hämtad 2013-12-05 från:

<http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/11-4/03.asp>

Better Business Tele2, *Smartphone för smart arbete*. Hämtad 2013-11-08 från:

<http://betterbusiness.tele2.se/2010/05/jobba-effektivt-var-du-vill-2/>

Bloomberg Businessweek, *Before I Phone and Android Came Simon, the First Smartphone*. Hämtad 2013-11-14 från:

<http://www.businessweek.com/articles/2012-06-29/before-iphone-and-android-came-simon-the-first-smartphone>

Howstuffworks, *Is your workplace tracking your computer activities?*

Hämtad 2013-11-12 från:

<http://computer.howstuffworks.com/workplace-surveillance1.htm>

ComputerSweden, *Smartphones stressar män mest*. Hämtad 2013-11-08 från:
<http://csjobb.idg.se/2.9741/1.381184/smartphones-stressar-man-mest>

Datainspektionen. *Ordlista*. Hämtad 2013-10-31 från:
<http://www.datainspektionen.se/ordlista/#p>

Datainspektionen. *Om Datainspektionen*. Hämtad den 2013-12-16 från:
<http://www.datainspektionen.se/om-oss/>

Datainspektionen. *Datainspektionen 1973–2011*. Hämtad 2013-11-08 från:
<http://www.datainspektionen.se/om-oss/historik/>

Datainspektionen. *Datainspektionens uppdrag*. Hämtad den 2013-12-16:
<http://www.datainspektionen.se/om-oss/uppdrag-och-mal/>

Datainspektionen. *Ordlista*. Hämtad 2013-12-16 från:
<http://www.datainspektionen.se/ordlista/#T>

Datainspektionen. *Ordlista*. Hämtad 2013-10-31 från:
<http://www.datainspektionen.se/ordlista/#p>

European Commission. *How will the EU's reform adapt data protection rules to new technological developments?* Hämtad den 2013-12-04 från:
http://ec.europa.eu/justice/newsroom/data-protection/news/120125_en.htm

European Commission. *Why do we need an EU data protection reform?*
Hämtad 2013-12-04 från:
http://ec.europa.eu/justice/newsroom/data-protection/news/120125_en.htm

Uppsala Universitet. *Background*. Hämtad 2013-12-11 från:
<http://www.ekhist.uu.se/Saltsa/Saltsa.htm>

Finansförbundet. *Finansförbundets åsikter om Integritet i arbetslivet*.
Hämtad 2013-10-30 från:
<https://www.finansforbundet.se/Om-oss/Sa-tycker-vi/Vara-asikter/Integritet-i-arbetslivet/>

Hazards Magazine. *Stop snooping*. Hämtad 2013-12-18 från:
<http://www.hazards.org/privacy/>

Helsinki Institute for Information Technology. *Study exposes the negative effects of increasing computerized surveillance*. Hämtad 2013-12-06 från: <http://www.hiit.fi/node/1592>

IDG.se *Därför kan inte NSA knäcka Tor*. Hämtad den 2013-12-06 från:
<http://www.idg.se/2.1085/1.526819/darfor-kan-nsa-inte-knacka-tor>

Kontakta. *Kontaktas stadgar*. Hämtad 2013-11-11 från:
<http://www.kontakta.se/kontaktas-stadgar>

Nationalencyklopedin. *Callcenter*. Hämtad 2013-11-11 från: <http://www.ne.se/callcenter>

Nationalencyklopedin. *GPS*. Hämtad 2013-11-11 från: <http://www.ne.se/GPS>

Nationalencyklopedin. *Integritet*. Hämtad 2013-10-31 från:
<http://www.ne.se/integritet/212289>

Nationalencyklopedin. *Logg*. Hämtad 2013-11-11 från: <http://www.ne.se/logg/244038>

Nationalencyklopedin. *Smartmobil*. Hämtad 2013-11-11 från: <http://www.ne.se/smartmobil>

Pagina. *Paginas IT-ordbok*. Hämtad den 2013-11-20 från:
<http://itord.pagina.se/default.asp?Id=2163>

Prevent, Svenskt Näringsliv, LO & PTK i samverkan. *En av fyra känner sig belastad av IT-verktygen i arbetet*. Hämtad 2013-11-08
<http://www.prevent.se/sv/toppmenyn/pressmeddelanden/pressmeddelanden/2011/pressmeddelanden-av-fyra-kanner-sig-belastad-av-it-verktygen-i-arbetet/>

Sam Sundberg. *Vi påverkas även av välmenande övervakning*. Hämtad 2013-12-17 från:
<http://www.samsundberg.se/?p=1124>

Svenskt Näringsliv. *SOU 2002:18, Personlig integritet i arbetslivet*. Hämtad 2013-11-11 från:
http://www.svensktnaringsliv.se/material/remissvar/sou-200218-personlig-integritet-i-arbetslivet_7085.html

TechWorld. *Kriget som gick under jorden*. Hämtad 2013-12-17 från:
<http://techworld.idg.se/2.2524/1.518596>

BILAGA 1

Artikel 8 - Rätt till skydd för privat- och familjeliv

1. Var och en har rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens.
2. Offentlig myndighet får inte inskränka åtnjutande av denna rättighet annat än med stöd av lag och om det i ett demokratiskt samhälle är nödvändigt med hänsyn till statens säkerhet, den allmänna säkerheten, landets ekonomiska välbefinnande eller till förebyggande av oordning eller brott eller till skydd för hälsa eller moral eller för andra personers fri- och rättigheter.

Article 8 – Right to respect for private and family life

1. Everyone has the right to respect for his private and family life, his home and his correspondence.
2. There shall be no interference by a public authority with the exercise of this right except such as is in accordance with the law and is necessary in a democratic society in the interests of national security, public safety or the economic well-being of the country, for the prevention of disorder or crime, for the protection of health or morals, or for the protection of the rights and freedoms of others.

BILAGA 2

Ur Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

Artikel 3 Människans rätt till integritet

1. Var och en har rätt till fysisk och mental integritet.
2. Inom medicin och biologi ska i synnerhet följande respekteras:
 - a) Den berörda personens fria och informerade samtycke, på de villkor som föreskrivs i lag.
 - b) Förbud mot rashygieniska metoder, i synnerhet sådana som syftar till urval av människor.
 - c) Förbud mot att låta människokroppen och dess delar i sig utgöra en källa till ekonomisk vinning.
 - d) Förbud mot reproduktiv kloning av människor.

Artikel 7 Respekt för privatlivet och familjelivet

Var och en har rätt till respekt för sitt privatliv och familjeliv, sin bostad och sina kommunikationer.

Artikel 8 Skydd av personuppgifter

1. Var och en har rätt till skydd av de personuppgifter som rör honom eller henne.
2. Dessa uppgifter ska behandlas lagenligt för bestämda ändamål och på grundval av den berörda personens samtycke eller någon annan legitim och lagenlig grund. Var och en har rätt att få tillgång till insamlade uppgifter som rör honom eller henne och att få rättelse av dem.
3. En oberoende myndighet ska kontrollera att dessa regler efterlevs.