



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Fredrik Rosenkvist

# Personlig integritet för arbetstagare

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet  
30 högskolepoäng

Handledare: Ann Numhauser-Henning

Termin för examen: VT 2015

# Innehåll

<b>SUMMARY</b>	<b>1</b>
<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>2</b>
<b>FÖRORD</b>	<b>3</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>4</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>5</b>
1.1 Introduktion	5
1.2 Syfte och frågeställningar	6
1.3 Metod och material	6
1.4 Avgränsningar	7
1.5 Disposition	8
<b>2 DEFINITIONER</b>	<b>9</b>
2.1 Personlig integritet	9
2.2 <i>Personlig integritet</i> i arbetslivet	9
2.3 Personlig integritet i detta arbete	10
2.4 Integritetskränkning	11
<b>3 INTERNATIONELLA ÅTAGANDEN</b>	<b>13</b>
3.1 Introduktion	13
3.2 FN	13
3.3 ILO	13
3.4 EKMR	14
3.4.1 Artikel 8	15
3.4.2 Europadomstolens praxis	16
3.4.2.1 Niemitz v. Germany	16
3.4.2.2 Halford v. the United Kingdom	17
3.4.2.3 Copland v. the United Kingdom	17
3.4.2.4 Madsen v. Denmark	18
3.4.2.5 Wretlund v. Sweden	19
3.4.3 Skillnader mellan privat och offentlig anställning	20

<b>3.5</b>	<b>EU</b>	<b>23</b>
<b>4</b>	<b>NATIONELL RÄTT</b>	<b>25</b>
<b>4.1</b>	<b>Inledning</b>	<b>25</b>
<b>4.2</b>	<b>Regeringsformen</b>	<b>25</b>
<b>4.3</b>	<b>Straffrättsliga regler</b>	<b>28</b>
4.3.1	Kränkande fotografering	28
4.3.2	Brytande av post- eller telehemlighet	29
4.3.3	Intrång i förvar	29
4.3.4	Olovlig avlyssning	30
4.3.5	Förberedelse vid vissa brott mot frihet och frid	31
4.3.6	Dataintrång	31
4.3.7	Lagen (2006:351) om genetisk integritet m.m.	32
<b>4.4</b>	<b>Arbetsrättslig reglering</b>	<b>32</b>
4.4.1	Arbetsledningsrätten	33
4.4.1.1	Bakgrund	33
4.4.1.2	God sed på arbetsmarknaden	34
4.4.1.3	Arbetsledningsrätt vid integritetskänsliga åtgärder	35
4.4.2	Avtal	37
4.4.3	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet	38
4.4.4	Arbetsmiljölagen (1977:1160)	39
4.4.5	Lagen (1994:260) om offentlig anställning	39
<b>4.5</b>	<b>Rättspraxis</b>	<b>40</b>
4.5.1	Utpasseringskontroller med visitationer	41
4.5.1.1	AD 1943 nr 77 – Bofors-målet	41
4.5.1.2	AD 1997 nr 29 – SAAB-fallet	42
4.5.2	Datorövervakning	43
4.5.2.1	AD 1999 nr 49 – PRO-fallet	43
4.5.3	Medicinska undersökningar	44
4.5.3.1	AD 1984 nr 94 – SJ-fallet	44
4.5.4	Drog- och alkoholtester	45
4.5.4.1	AD 1991 nr 45 - Ställningsbyggnadsmålet	45
4.5.4.2	AD 1998 nr 97 - Oskarshamnsmålet	46
4.5.4.3	AD 2001 nr 3 - Fryshusfallet	48
4.5.4.4	AD 2001 nr 26 – Örebro-fallet	49
4.5.4.5	AD 2002 nr 51 - Busschaufförsmålet	50
4.5.4.6	AD 2009 nr 36 – Miljöarbetarmålet	51
4.5.4.7	AD 2013 nr 19 – DHL-målet	52
<b>5</b>	<b>ANALYS</b>	<b>53</b>
<b>5.1</b>	<b>Inledning</b>	<b>53</b>
<b>5.2</b>	<b>Vilken rätt till skydd för sin personliga integritet har arbetstagare idag enligt gällande svensk rätt?</b>	<b>53</b>
<b>5.3</b>	<b>Vilka olika intressen står mot varandra i den aktuella intresseavvägningen och hur värderas dessa?</b>	<b>55</b>
<b>5.4</b>	<b>Är skyddet tillräckligt starkt?</b>	<b>59</b>

<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>64</b>
<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>66</b>

# Summary

As technology progress the right to personal integrity has been discussed in several areas. One of those areas is labour law and specifically the employee's right to personal integrity. As communication becomes more and more digital it has become more practical for employers to monitor their employees.

The question regarding employees' right to protection for their personal integrity is, despite its relevance, unregulated in Swedish law and is therefore regulated through legal principles such as the right to manage and organize work. The purpose of this essay is to examine what protection the employees have regarding personal integrity. The purpose is answered first and foremost by identifying applicable law in regard to international commitments, legal rules and principles. The most significant international commitment regarding personal integrity is article 8 of the European convention on human rights. Article 8 consists of, among others, the right to privacy and family life, which includes protection against some of the infringements of personal integrity. By being incorporated in Swedish law and through the European court, the ECHR is of importance not only in international law but also in national Swedish law. The most important legal ground in national law, in regards to the personal integrity of employees, is the right to manage and organize work. The right to manage and organize work must not be exercised in contravention of the law or good labour market practice. To examine what defines good labour market practice one must balance the interests of the employer and the employees.

To further examine which interests that needs to be considered, and to examine the significance of these interests, it is necessary to work through and present cases from the Labour Court. These case reports also serve to define relevant applicable law. Some of the important interests for the employer are identified as safety, economy and public relations. In almost all the cases, the interests of the employer where considered more important than personal integrity, as long as the methods for surveillance were suitable.

The final purpose of the essay is to examine if the identified protection for personal integrity can be considered sufficient. I do not consider the protection to be sufficient since the legal situation is uncertain, despite the cases presented in the essay. There lies a danger in not having a law targeted on the issue specifically, since the legal situation risks being hard to access and thus lack legal certainty. As the technology progresses the need for protection for the employees' right to personal integrity increases. My suggestion is therefore that a new law, which codifies the legal position and gather the relevant laws, is introduced. Not just for clarity but also to advance the position of the employees.

# Sammanfattning

Skyddet för den personliga integriteten har i takt med tekniska framsteg diskuterats inom en rad områden. Ett sådant område är arbetsrätten och specifikt arbetstagarens rätt till sin personliga integritet. Att dokument överförs till digital form samt att kommunikation flyttas från telefon och brev till e-mail gör det mer praktiskt möjligt för arbetsgivare att kontrollera sina arbetstagare än någonsin tidigare.

Frågan om arbetstagares rätt till skydd för sin personliga integritet är trots det, till större delen, oreglerad i svensk lag och lämnas därför över till rättsliga principer såsom arbetsledningsrätten. Syftet med denna uppsats är att utreda vilket skydd som finns för arbetstagares personliga integritet. Syftet uppfylls först och främst genom att identifiera vad som utgör gällande rätt i form av internationella åtaganden, lagar och principer. Av de internationella åtaganden som hanteras i arbetet visar sig Europakonventionens artikel 8 ha störst betydelse. Artikel 8 behandlar bland annat rätten till privat- och familjeliv, varav skydd mot en del ingrepp i den personliga integriteten ingår. Genom ett utvecklat sanktionssystem i form av Europadomstolen och genom att vara inkorporerad som svensk lag får Europakonventionen stor betydelse även för den nationella rätten. Inom den nationella rätten visar sig arbetsledningsrätten vara det juridiska instrument som har störst betydelse för frågan. Arbetsledningsrätten ger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, så länge den utförs i enlighet med lag och god sed på arbetsmarknaden. För att utreda vad som utgör god sed på arbetsmarknaden fordras en avvägning mellan parternas intressen.

För att vidare utreda vilka intressen som beaktas och för att undersöka hur dessa värderas var det för uppsatsen nödvändigt att behandla och presentera rättsfall från Arbetsdomstolen. Dessa rättsfallsreferat bidrar samtidigt till att beskriva gällande rätt för frågan. Viktiga intressen för arbetsgivaren identifieras som bland annat säkerhet, ekonomi och goda relationer med allmänheten. Dessa olika intressen visade sig i nästan samtliga fall trumfa arbetstagarens intresse av personlig integritet, så länge metoderna för övervakningen var ändamålsenliga.

Uppsatsens avslutande syfte är att utreda om skyddet som identifierats var tillräckligt. Jag anser inte att skyddet är tillräckligt eftersom rättsläget, trots de rättsfall som presenterats, är oklart. Det finns en fara i att inte ha en direkt riktad lag, då rättsläget riskerar att bli svårtillgängligt och därmed rättsosäkert. I takt med tekniska framsteg ökar dessutom behovet av att skydda arbetstagare från ingrepp i den personliga integriteten. Mitt förslag är därför att det införs en ny lag som kodifierar rättsläget och samlar de olika lagar som på något sätt är relevanta för frågan. Både för tydlighetens skull, men också för att flytta fram arbetstagarnas positioner.

# Förord

Sent ska syndaren vakna. Men inte för sent, visade det sig. Jag vill tacka prinsessan Sara som väckte denna Törnrosenkvist ur sitt djupa tillstånd av prokrastination, och som dessutom höll honom vaken genom hela processen.

Utan min familj hade vägen till mållinjen varit betydligt snårigare än den varit. Syster Alexandra, mor Madeleine, svåger Martin och inte minst far Rune har inte bara bidragit med förmanande tal, utan även med praktisk hjälp. Innan spekulationerna börjar ska ni veta att ni är nämnda i bokstavsordning, inte i betydelseordning. Min katt Kajsa har inte bistått med någon av dessa funktioner, men måste ändå nämnas som den bedårande och till synes outtömliga källa till glädje hon ändå utgör.

Ett särskilt riktat tack till den inramade bild på min mor som har varit en sådan konsekvent källa till motivation och disciplin. Detta då den från sin plats på skrivbordet med anklagande blickar har skänkt mig dåligt samvete varje gång jag, mot bättre vetande, fastnat i planlöst surfande efter fotbollsnyheter.

Min brain trust förtjänar dessutom ett omnämnande. Det är vanskligt att börja lista namn då man riskerar att glömma någon, men så trivs jag å andra sidan med att leva on the edge. Albin, Christopher, Göran, Ivan, Nettan och Robin, ni är ovärderliga. Ni är också nämnda i bokstavsordning för att undvika konflikter rörande kompisierarki.

Vidare vill jag tacka min kiropraktor för sina ovärderliga insatser. Utan dig hade jag inte suttit kvar på stolen länge nog för att slutföra detta arbete. Men som min far brukar säga: Tack är så vanligt, hellre en stor peng. Och du har ju trots allt kostat mer under denna termin än vad CSN bidragit med i studiemedel, så vi är kvitt.

Ett av mitt livs stora kärlekar bör också nämnas i korthet. Tack till Helsingborgs IF för att ni inte spelat tillräckligt bra för att väcka drömmar om en guldsäsong. Ert spel har istället bidragit till att jag i lugn och ro har kunnat fokusera på detta arbetes slutförande, försäkrad om att det blir en ny mittenplacering. Tack. Eller nått.

Ett stort tack också till min handledare Ann Numhauser-Henning. När jag bett om din hjälp har du hörsammat med goda råd och lugnande ord. Du har utgjort en resurs som jag så här i efterhand önskar att jag utnyttjat mer.

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
BrB	Brottsbalk (1962:700)
EKMR	Europeiska konventionen om skydd för det mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
EU	Europeiska unionen
FN	Förenta nationerna
ILO	International Labour Organization
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LOA	Lag (1994:260) om offentliga anställningar
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
RF	Regeringsformen (1974:152)



# 1 Inledning

## 1.1 Introduktion

En stor del av vår tid spenderas på olika arbetsplatser. Hur vi mår under den tiden, fysiskt såväl som psykiskt, får stor inverkan på hur vi upplever även den tid som spenderas utanför arbetet. En del av trivseln på våra arbetsplatser härrör från upprätthållandet av den personliga sfären. Känslan av att vara övervakad, misstänkliggjord och kontrollerad bör enligt mig och min erfarenhet inte underskattas. Sedan några år tillbaka har jag arbetat inom kriminalvården och sett hur människor reagerar på olika former av övervakning och kontroll. Intagna har berättat om hur det på sikt tär och frestar på psyket att när som helst kunna bli tvingad att lämna ifrån sig urinprov, att hela tiden vara övervakad av kameror och att veta att personal konstant är närvarande för att lägga sig i så fort någon höjer rösten. Intrången i den personliga integriteten är förstås i det sammanhanget extrema, men likaså är de intressen som rättfärdigar dem. Alternativet bedöms helt enkelt som värre.

På våra arbetsplatser är situationen av en annan dignitet, men problematiken är snarlik. Att den som inte har något att dölja inte behöver vara rädd för att vara övervakad må vara sant. Men alla har vi väl något vi vill dölja? Inte nödvändigtvis för att det är något otillåtet, anmärkningsvärt eller ens genant, utan för att det är privat. Var och en pusselbit som sammantaget utgör våra liv och våra identiteter behöver inte vara hemlig. Det är när man som arbetstagare tvingas lämna ifrån sig så pass många av dessa bitar att arbetsgivaren kan urskilja en större bild än vad man önskat, som samma typ av obehagskänslor som intagna beskrivit kan uppstå. Om än, såklart, i mindre skala.

Samtidigt får inte arbetsgivarens perspektiv glömmas bort. Arbetsgivaren är ansvarig för att arbetsplatsen är trygg och arbetsmiljön god, men har i regel också en budget eller ett lönsamhetsmål att leva upp till. Att beivra missbruk och brott, och att kontrollera sina arbetstagares insatser är därför av stort värde för arbetsgivaren. Sett till det kan det framstå som ett försumbart pris för en arbetstagare att betala när denne tvingas lämna ifrån sig delar av sig själv och sin personliga sfär.

En försvårande omständighet med frågan om skydd för den personliga integriteten i arbetslivet är dessutom hur abstrakta och svårfångade konsekvenserna är. Fysiska skador orsakade av dålig arbetsmiljö, som musarm eller nackskador kan vara exempel på, är lätta att föra statistik över. På samma sätt är det med personalbrist och överflöd av övertidstimmar. Däremot är ett dåligt upprätthållande av den personliga integriteten för arbetstagaren svår att mäta. Det är bland annat det ovan anförda som inspirerat mig till ämnet för denna framställning. Hur mycket ska en

arbetstagare behöva stå ut med? Och ska inte en arbetsgivare få lov att kontrollera sin egen verksamhet?

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Det står helt klart att inskränkningar i rätten till den personliga integriteten hos arbetstagare i någon mån måste förekomma. Arbetsgivare har inte bara starka intressen utan även ett ansvar att ha insyn i sin egen verksamhet. På samma sätt framstår det som givet att dessa inskränkningar måste ske välmotiverat och i så sparsam mån som möjligt för att undvika onödigt obehag. Vi står alltså inför en intresseavvägning där det är av stor vikt att avgöra vad som tynger dessa båda vågskålar. Det är också nödvändigt att försöka reda ut var denna avvägning ungefär landar. För att göra detta krävs det att rättsläget utreds. Av värde för arbetet är också att diskutera huruvida det aktuella skyddet kan anses tillräckligt. Detta syfte ger oss följande frågeställningar:

- Vilken rätt till skydd för sin personliga integritet har arbetstagare idag enligt gällande svensk rätt?
- Vilka olika intressen står mot varandra i den aktuella intresseavvägningen och hur värderas dessa?
- Är skyddet tillräckligt starkt?

## 1.3 Metod och material

Materialet i uppsatsen är utvalt enligt rättskälleläran med fokus på lagtext, offentliga publikationer, avgöranden och inte minst doktrin. Viktigt att nämna är att även om intresset för den personliga integriteten i allmänhet, och på arbetsplatser i synnerhet, tycks generera mycket åsikter i sociala medier och medier i övrigt, så har det från juridiskt håll skrivits häpnadsväckande lite. Materialsökandet har därför varit svårt och inte renderat i särskilt talrika källor. En del av det som finns är dessutom ganska gammalt men är trots det, i stort sett, inte obsolet. Antalet relevanta avgöranden på senare år har nämligen varit begränsade och några nya lagar på området har inte stiftats, så rättsläget tycks inte ha genomgått några stora förändringar.

Flera offentliga publikationer har betydelse för arbetet, men en extra framskjuten roll har en utredning med namnet *Integritetsskydd i arbetslivet* från 2009.<sup>1</sup> Trots att den inte renderade i någon ny lag så utgör den det senaste försöket att övergripande utreda rättsläget i fråga om skyddet för den personliga integriteten i arbetslivet. Att den nu är några år gammal spelar, av i stycket ovan nämnda anledning, inte någon större roll. Ur doktrinen vill jag särskilt nämna Annamaria J. Westregårds doktorsavhandling

---

<sup>1</sup> SOU 2009:44.

*Integritetsfrågor i arbetslivet* från 2002. Westregård är numera verksam som docent vid institutionen för handelsrätt här i Lund. Hennes arbete har varit av stor nytta, både som material betraktat men kanske främst för att få en djupare förståelse av ämnet.

Vidare vill jag påpeka att tillgången till material och rättspraxis i viss mån tvingat frågan om drog- och alkoholtestning till en särställning i detta arbete. Det är utan tvekan den intressekonflikt mellan arbetsgivare och arbetstagare som satt störst avtryck i såväl rättstillämpningen som därigenom i litteraturen och som därför kommer att beröras mest ingående. Den får i brist på annat material fungera som en symbolfråga för en diskussion över hur intresseavvägningen kan se ut även gällande andra kontrollåtgärder.

Uppsatsen är författad utifrån den rättsdogmatiska metoden. Denna metod utgår till stor del från att utreda det aktuella rättsläget (*de lege lata*) för att därifrån diskutera huruvida andra lösningar kan vara bättre lämpande (*de lege ferenda*) för att lösa problemet i fråga. Det aktuella rättsläget utreds genom att analysera rättskällor, lagstiftning, offentliga publikationer, rättspraxis och även juridisk doktrin.<sup>2</sup> Den rättsdogmatiska metoden är utvald då den utgör den bäst lämpande metoden för besvarandet av arbetets frågeställningar och därmed fullgörandet av syftet.

## 1.4 Avgränsningar

För att begränsa arbetet till ett lämpligt omfång är jag som brukligt tvungen att göra vissa begränsningar. Ett sidospår som visserligen är mycket intressant men allt för stort för att kombinera med denna framställning gäller arbetstagares användning av sociala medier på sin privata tid. Det utgör visserligen i allra högsta grad en inskränkning i arbetstagarens personliga integritet att en arbetsgivare spanar på denna och eventuellt ger reprimander för dennes agerande på sociala medier, men det är främst en fråga om yttrandefrihet och får därför hanteras i ett annat sammanhang.

Ytterligare ett område med stark koppling till det aktuella ämnet är frågan om arbetssökandes personliga integritet. Arbetssökanden är i många situationer än mer utsatta än arbetstagare och det är en fråga väl värd att belysa, men av utrymmesskäl har jag även här blivit tvungen att göra en avgränsning. Fokus ligger istället helt och hållet på arbetstagare.

Frågor som rör personuppgifter och olika former av dataregister hanteras i många av de källor som även är aktuella för det här arbetet. Det är visserligen delvis en fråga om personlig integritet i arbetslivet, men lagstiftningen och kontrollsystemen skiljer sig till stor del från övriga områden och kommer därför inte att beröras vidare. Dessutom är området

---

<sup>2</sup> Korling, Fredric, Zamboni, Mauro, s. 21, 24 och 26.

väldigt tekniskt och kräver därför stort utrymme för att en intresseavvägning till fullo ska kunna tillgodogöras och än mindre diskuteras.

Gränsen för de ingrepp i den personliga integriteten som arbetstagare tvingas underkasta sig dras i viss mån av när arbetsgivare, med hjälp av arbetsrättsliga tvångsmedel, kan tvinga fram sådana. Det vill säga när en vägran till olika kontrollåtgärder kan leda till omplaceringar eller till och med uppsägningar. Ett tvång kan svårigen betraktas som ett sådant om en vägran inte kan leda till några som helst konsekvenser. Många av rättsfallen som berörs i detta arbete illustrerar denna fråga och den måste därför inkluderas i arbetet. Men det är inte för besvarandet av frågeställningarna nödvändigt att redogöra för anställningsskydd eller regler kring omplacering. Dessa regler lämnas därför utanför detta arbete.

## 1.5 Disposition

Efter att i nuvarande kapitel ha presenterat min ambition med detta arbete går jag i nästkommande kapitel över till att definiera begrepp som är nödvändiga för frågeställningarnas besvarande. Detta kommer inte att göras för att ge heltäckande definitioner som fungerar i alla sammanhang, utan för att ge läsaren en bild av vad som framöver avses i det aktuella arbetet.

I det därpå kommande kapitlet går jag över till att beskriva gällande rätt i form av internationella åtaganden. Störst utrymme ges i sammanhanget Europakonventionen, men flera olika internationella organ och avtal kommer att hanteras. Det känns naturligt att börja presentationen av gällande rätt med just internationella åtaganden, då dessa i viss mån sätter ramarna för den nationella rätten.

Därefter får den nationella rätten agera huvudrollsinnehavare. Utredningen av den nationella rätten tar sin början i grundlagen och rör sig inåt till nationell lagstiftning och därefter rättspraxis från Arbetsdomstolen. Den nationella rätten består i denna del av dels straffrättsliga bestämmelser med betydelse för arbete, men främst arbetsrättsliga. Rättsfallen blir vidare centrala i det aktuella kapitlet för att besvara mina frågeställningar. Både för att utreda gällande rätt och för att identifiera vilka olika intressen som styr avvägningen.

Till sist knyts säcken ihop med en analytisk del där jag ger min egen syn på det som framgått i utredningen. Där redogör jag för mina egna överväganden och tankar kring rättsläget och för en eventuell framtida lagstiftning. Besvarandet av de aktuella frågeställningarna blir i kapitlet centrala. Kapitlet delas därför in i avsnitt med rubriker tagna från respektive frågeställning.

## 2 Definitioner

### 2.1 Personlig integritet

I en framställning som så starkt kretsar kring begreppet *personlig integritet* finns det ett behov av att definiera detta närmare. Det är viktigt för läsaren att framöver veta vad som i allmänhet kan avses med personlig integritet, men framförallt vilken definition som är vägledande i det aktuella arbetet. Det anses av många omöjligt<sup>3</sup> att ge en entydig definition, så istället har jag för avsikt att redogöra för och jämföra olika definitioner för att försöka hitta särdragen som förenar dessa. En naturlig ände att börja i är Svenska Akademiens ordlista i vilken *integritet* beskrivs som ”orubbat tillstånd; okränkbarhet; oberoende”.<sup>4</sup> Nationalencyklopedin beskriver *integritet* med orden: orörd, hel, fullständig, oförvitlig och hederlig. Man fortsätter därefter med att precisera *personlig integritet* som en ”rätt att få sin personliga egenart och inre sfär respekterad och att inte utsättas för personligen störande ingrepp”. Nationalencyklopedin menar också att begreppet har ett nära samband med mänsklig värdighet och att en kränkning kan ske på såväl fysisk som psykisk väg.<sup>5</sup>

Statens medicinsk-etiska råd är inne på samma linje och även de kopplar ihop *integritet* med mänsklig värdighet. Rådet utvecklar också särskiljandet av *fysisk* och *psykisk integritet*. Den förstnämnda hänvisar man till som den integritet som rör kroppen och ger exempel på rätten att slippa få sin kropp undersökt utan att ha lämnat sitt samtycke. *Psykisk integritet* kallar man ”det samlade komplexet av individens värderingar, föreställningar, åsikter och önskningsar, liksom individens trosföreställningar och mentala liv.” *Personlig integritet* beskriver man vidare som en rätt att inte behöva bli kränkt och utvecklar med att det bland annat handlar om att man själv har rätt att avgöra i vilka lägen man vill lämna ut information om sig själv eller inte.<sup>6</sup>

### 2.2 Personlig integritet i arbetslivet

*Personlig integritet* är som bekant ett begrepp som används inom en rad olika vetenskapliga områden. För den här framställningen är dock användningen inom frågor som rör arbetslivet särskilt av intresse. I doktrinen har det beskrivits en del och jag har för avsikt att redogöra för två av dessa röster. I en rapport till ett arbetsrättsligt möte år 2000 ger Kent Källström, numera professor i civilrätt vid Stockholms universitet,

---

<sup>3</sup> Bland annat SOU 2007:22 s. 52 och SOU 2009:44 s. 190.

<sup>4</sup> [http://www.svenskaakademien.se/svenska\\_spraket/svenska\\_akademiens\\_ordlista/saol\\_pa\\_natet/ordlista](http://www.svenskaakademien.se/svenska_spraket/svenska_akademiens_ordlista/saol_pa_natet/ordlista)

<sup>5</sup> <http://www.ne.se/ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/1%C3%A5ng/integritet>

<sup>6</sup> <http://www.smer.se/etik/integritet/>

begreppet en historisk vinkel. Han menar att frågan om personlig integritet inom arbetslivet är en relativt ny företeelse. Han beskriver ett samhälle där husbonden utgör arbetsgivare och tjänstefolket utgör arbetstagar, och där dessa båda parter bor och lever tillsammans. En sådan situation gör det omöjligt att historiskt diskutera frågan på samma sätt som idag. Det finns därför inget traditionellt skydd för arbetstagarens personliga integritet. Källström identifierar därför två syften med ett sådant skydd. Det första handlar om skydd för den enskildes värdighet och dess mänskliga rättigheter och det andra om att hitta balans i avtalsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagar. Med den utgångspunkten vill han dela upp integritetsbegreppet i *personlig integritet* och *professionell integritet*. Beskrivningen han ger av *personlig integritet* är i stort sett densamma som vi sett i ovan avsnitt. Ur det begreppet bryter han dock ur den *professionella integriteten* som han menar har för avsikt att uppnå balans mellan parterna. Han beskriver det som ”uppgifter om en enskild arbetstagarers yrkesmässiga förhållande som inte är av strängt personlig karaktär men som ändå den enskilde arbetstagarers själv förfogar över.” Som exempel nämner han arbetstagarers säljteknik och förmåga att närma sig kunder.<sup>7</sup>

Annamaria J. Westregård, docent vid institutionen för handelsrätt i Lund, tar till en något annorlunda metod för att lösa frågan om det så breda och vaga begreppet. Efter att ha presenterat olika definitioner och användningsområden för *personlig integritet* väljer hon istället att använda sig av begreppet *individintegritet*. Inom det räknar hon både den kroppsliga integriteten och den psykologiska. Hon räknar också in frågan om den enskildes ägodelar vid olika kontroller och nämner bilar och väskor som exempel.<sup>8</sup>

## 2.3 Personlig integritet i detta arbete

Med beaktande av det ovan redogjorda har jag beslutat mig för att tillämpa en ganska vid definition av *personlig integritet*. Något jag lagt märke till i doktrin och offentliga skrifter är nämligen hur författare inkluderar en mängd områden vid beskrivningar av begreppet och egentligen aldrig går in på vad som skulle kunna hamna utanför. Att göra som Westregård och använda ett annat begrepp (*individintegritet*) för att gå runt begreppsförvirringen, flyttar i någon mån bara problemet. Fördelen med Westregårds metod är att ett nytt begrepp gör det möjligt att komma runt problemet med definitioner från olika vetenskapliga områden där läsaren redan har skiftande erfarenheter och förkunskaper. Genom att presenteras för ett nytt begrepp kan läsaren istället lättare tillgodogöra sig författarens definition. Detta skapar dock ett annat problem, då detta nya begrepp ständigt måste jämföras med *personlig integritet* som ju används i en övervägande del av det material man hänvisar till.

---

<sup>7</sup> Källström, Kent, i: Malmberg, Jonas (red.), s. 85-87.

<sup>8</sup> Westregård, Annamaria J., s. 55-60.

Fortsättningsvis hanterar jag den personliga integriteten som alla de delar som sammantaget utgör en person. Det handlar om egenskaper, personliga drag, vokabulär, minnen, tankar, värderingar och drömmar om framtiden, men även fysiska attribut som genupsättningen, rörelsemönster, en svanktatuering eller till och med ärriga knän. Vi är komplexa varelser vars särdrag är närmast oändliga och helt omöjliga att på ett tillfredsställande sätt räkna upp. För att fortsätta beskriva mitt användande av begreppet återgår jag till pusselmetaforen som jag använde mig av i inledningen. Att svara på frågor om sin bakgrund eller sina framtidsplaner, filmas på sin arbetsplats eller att lämna ett urinprov blir således en fråga om att lämna ifrån sig bitar av det komplicerade pussel som utgör en person. Att lämna ett rent urinprov är nämligen också att lämna ut personlig information om sig själv. En sådan handling utgör alltså ett intrång i den personliga integriteten.

## 2.4 Integritetskränkning

En diskussion kan vidare föras om ett intrång i den personliga integriteten bara är en kränkning om den är otillåten. Begreppet används på olika ställen något olika beroende på textens upphovsman. Tidigare nämnda Westregård använder exempelvis bara *integritetskränkningar* för att beskriva otillåtna intrång och benämner tillåtna sådana som *lovliga intrång i individintegriteten*.<sup>9</sup>

Rent språkligt anser jag egentligen att ett intrång i den personliga integriteten bör ses som en kränkning alldeles oavsett om den kan betraktas som olovlig eller inte. Så för att ge ett exempel är ett drogtest på en arbetsplats en kränkning av den personliga integriteten, oavsett om det i det enskilda fallet alldeles uppenbart är korrekt och tillåtet. Ett resonemang, visserligen långt ifrån arbetsrätten, om att exempelvis en tvångsomhändertagen missbrukares personliga integritet inte kan anses kränkt eftersom det finns goda sociala och juridiska motiv låter fel för mig. Även i fråga om en, även i det här fallet på alla sätt korrekt, avlyssning vid en brottsutredning blir resonemanget magstarkt i mina öron. Tittar man specifikt på definitionen av att *kränka* så kan man dessutom varken i svenska akademiens ordlista eller i Nationalencyklopedin se något krav på att en sådan handling ska vara olovlig. Ordet har snarare en stark koppling till hur en viss handling mottas av den drabbade.<sup>10</sup>

Efter att ha studerat språkbruket i en stor mängd rättsfall från Arbetsdomstolen kan jag dock konstatera att de där i regel använder orden *intrång* och *ingrepp* för att beskriva åtgärder som på något sätt tränger i den personliga integriteten. För att anpassa mig till språkbruket väljer jag, i

---

<sup>9</sup> Westregård, Annamaria J., s. 59.

<sup>10</sup><http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/1%C3%A5ng/integritetskr%C3%A4nkning>,  
[http://www.svenskaakademien.se/svenska\\_spraket/svenska\\_akademiens\\_ordlista/saol\\_pa\\_natet/ordlista](http://www.svenskaakademien.se/svenska_spraket/svenska_akademiens_ordlista/saol_pa_natet/ordlista),  
<http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/ordbok/svensk/kr%C3%A4nka>

likhet med Westregård, därför också dessa begrepp för att beskriva en handling som ännu inte konstaterats olovlig. En *integritetskränkning* däremot kommer i arbetet härnäst att användas för att beskriva ett integritetsintrång av otillåten art.



# 3 Internationella åtaganden

## 3.1 Introduktion

Nästa steg för att besvara mina frågeställningar är att beskriva gällande rätt inom det aktuella området. Ett naturligt ställe att börja på är genom att redogöra för den yttre ram som våra internationella åtaganden i någon mån utgör. Ett flertal internationella överenskommelser berör eller åtminstone snuddar vid frågan om personlig integritet inom arbetslivet och de viktigaste ska i det följande beskrivas. Urvalet är gjort baserat på vilka åtaganden som jag bedömer har betydelse för svensk rätts utveckling och därmed för detta arbete, men också för att eventuellt inspirera till en diskussion till en framtida lagstiftning.

## 3.2 FN

Den 10 december 1948 kungjorde FN:s generalförsamling sin allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna. Förklaringen saknar visserligen rättslig verkan för medlemsstaterna, men är trots det världens mest översatta text med versioner på hela 360 språk.<sup>11</sup> I artikel 12 formuleras följande:

”Ingen får utsättas för godtyckligt ingripande i fråga om privatliv, familj, hem eller korrespondens och inte heller för angrepp på sin heder eller sitt anseende. Var och en har rätt till lagens skydd mot sådana ingripanden och angrepp”

Personlig integritet nämns inte uttryckligen men ryms definitivt inom artikelns användningsområde. Även konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter som antogs av generalförsamlingen 1966 och som trädde i kraft tio år senare har betydelse i frågan. I konventionens artikel 17 återfinns nämligen samma formulering som ovan, men till skillnad från förklaringen så är konventionen rättsligt bindande. Efterlevandet av konventionen kontrolleras av en kommitté som de förbundna staterna ska rapportera till var femte år.<sup>12</sup>

## 3.3 ILO

Internationella arbetsorganisationen (ILO) är ett fackorgan under FN som arbetar för arbetslivsfrågor. ILO har släppt ett antal riktlinjer och

---

<sup>11</sup> <http://www.fn.se/PageFiles/7177/Allmanforklaringomdemanskligarattigheterna.pdf>

<sup>12</sup> <http://www.fn.se/fn-info/vad-gor-fn/manskliga-rattigheter-och-demokrati/karnkonventionerna/konventionen-om-medborgerliga-och-politiska-rattigheter-iccpr/> och SOU 2009:44 s. 55.

vägledande principer som på något vis har med arbetstagares rätt till personlig integritet att göra. Dessa dokument är visserligen inte rättsligt bindande, men beaktas ändå vid lagstiftande. Två sådana som specifikt tar sikte på drog- och alkoholtester ska kortfattat nämnas i det följande. Den första är från 1993, utvecklades av en expertgrupp och fick namnet *Guiding principles on drug and alcohol testing in the workplace*. Ett flertal principer kommer till uttryck i riktlinjerna, däribland att arbetsgivare och arbetstagare med representanter ska arbeta tillsammans för att utreda behovet av åtgärder mot alkohol- och droger på arbetsplatsen. Intressen som nämns som relevanta i det arbetet är säkerhet, arbetsmiljö och produktivitet. Man rekommenderar också arbetsgivare att införa drogpolicys för att detaljerat kunna redogöra för syftet med testerna, men även för att kunna visa hur testerna utförs och hur sekretessfrågor hanteras. Riktlinjerna avråder från att testa efter annat än droger, som till exempel sjukdomar eller graviditet. Till sist vill jag också nämna att det i dokumentet framgår att en avvägning måste ske mellan arbetsgivarens behov av att testa gentemot arbetstagarens rätt till sin personliga integritet för att ett test ska få ske.<sup>13</sup>

Det andra relevanta ILO-dokumentet är från 1996 och har namnet *Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace*. Som framgår av namnet är inte de här riktlinjerna lika specifikt inriktade på testerna, utan mer på hur frågan om alkohol och droger hanteras på arbetsplatser generellt. Även här betonas vikten av att arbetsgivare och arbetstagare samarbetar för att identifiera risker och eventuella behov av åtgärder. Intressant för den här framställningen är också det ansvar och de befogenheter som i någon mån läggs på arbetsgivaren. Det framgår att arbetsgivaren ska arbeta förebyggande mot stress, fysiska och psykiska svårigheter. Det uttrycks också att arbetsgivaren har rätt att vidta de åtgärder som krävs för att hjälpa arbetstagare med missbruk. Rehabilitering och behandling kan vara sådana åtgärder, men även rent disciplinära kan vara aktuella.<sup>14</sup>

### 3.4 EKMR

Av de internationella instrument och åtaganden som ges utrymme i denna framställning är Europeiska konventionen om skydd för det mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, enligt min åsikt, den i särklass viktigaste. Främst två saker bidrar till denna status varav den första är att den genom lag blivit inkorporerad i svensk rätt. Det blev den 1995 genom *Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna* och är dessutom skyddad i regeringsformen.<sup>15</sup> Detta slås även fast i EU-rätten genom artikel 6 i *Fördrag om europeiska unionen*. Den andra omständigheten som ger EKMR dess status är det faktum att det finns ett

---

<sup>13</sup> International Labour Office, Bilaga V, s 32-38 och SOU 2009:44 s. 57, 144.

<sup>14</sup> International Labour Office, s. 5-8 och SOU 2009:44 s. 144-145.

<sup>15</sup> Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform 2:19.

sanktionssystem som säkerställer konventionens efterlevnad. Europadomstolen kontrollerar att konventionsstaterna sköter sina åtaganden och kan enligt artikel 41 i EKMR utdöma skadestånd.<sup>16</sup>

I det följande kommer jag att redogöra för den för ämnet relevanta artikeln 8 i konventionen, betydelsefulla rättsfall från Europadomstolen samt för eventuella skillnader i tillämpningen i fråga om offentlig- och privatanställda. Syftet med det är att utreda rättsläget och därmed besvara mina frågeställningar. Eftersom EKMR är inkorporerad i svensk lag är dock följande delar något svårplacerade. Konventionen utgör visserligen ett internationellt åtagande, men är som sagt också tillämplig som svensk lag. Delar av avsnitten nedan hade därför passat bättre in under kapitel fyra som behandlar just svensk rätt. Ett alternativ hade därför varit att dela upp redogörelsen för Europakonventionens betydelse mellan dessa två kapitel. Men för undvika upprepningar och för att hålla de frågor som rör EKMR samlade har jag valt att presentera allt samlat här nedan. För den inkonsekvens detta innebär ber jag om överseende.

### 3.4.1 Artikel 8

Den artikel i EKMR som tar sikte på frågor om personlig integritet och som därmed får en så framskjuten roll i detta arbete är som sagt artikel 8 och den lyder i sin helhet på följande vis:

”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.”

Som var och en kan se så ingår inte begreppet *personlig integritet* i formuleringarna, men det har ingen större betydelse. Skyddet för den personliga integriteten rymms nämligen enligt Europadomstolens praxis inom skyddet för privatlivet. Dessutom har artikel 8 rollen som konventionens slasktratt och omfattar därför mycket sådant som inte övriga artiklar fångar upp.<sup>17</sup>

För att bryta ned artikeln i mindre delar kan vi börja med att konstatera att rätten som anges i punkten 1 enligt punkten 2 får inskränkas av offentlig myndighet om tre förutsättningar är uppfyllda. Den första av dessa, att

<sup>16</sup> Mikkola, Matti, s. 82-84 och SOU 2009:44 s. 59-60.

<sup>17</sup> Mikkola, Matti, s. 86-87 och SOU 2009:44 s. 191-193.

intrånget ska ha stöd i lag, kräver att den aktuella lagen ska vara nationell samt uppfylla vissa krav vad gäller kvalitet och tydlighet. Lagen behöver dock inte vara nedskriven och publicerad, utan kan också utgöras av en princip så länge denna är förutsebar och allmänt tillgänglig. Den andra förutsättningen som behöver uppfyllas är att det ska finnas ett godtagbart syfte bakom inskränkningen. Dessa olika tänkbara syften listas i artikeln och täcker stora områden, men behovet måste därtill för samhället vara väldigt angeläget. Ett sådant krav leder alltså till en proportionalitetsbedömning i det enskilda fallet, i vilken länderna har viss bedömningsmarginal (margin of appreciation). Det sista kravet som ställs för att en inskränkning ska få ske är att det är nödvändigt i ett demokratiskt samhälle. Av särskilt intresse är att artikeln egentligen bara formulerar ett krav för myndigheter att avhålla sig från inskränkningar. Det vill säga en negativ skyldighet. Men artikeln kan även i vissa fall innebära en positiv skyldighet för staten att skydda enskilda rättssubjekt från varandra. I det förevarande arbetet får denna fråga stor betydelse då den avgör huruvida EKMR ger skydd till inte bara offentliganställda, utan även till privatanställda. Frågan är viktig och svaret är på intet sätt självklart, varför den kommer att behandlas under ett eget avsnitt längre fram (3.4.3).<sup>18</sup>

### 3.4.2 Europadomstolens praxis

I Europadomstolen har artikel 8 och frågor om integritet berörts i arbetsrättsliga sammanhang vid ett antal gånger. Ett urval har gjorts utifrån vad som är betydelsefullt för att avgöra tillämpligheten av artikel 8 och för att senare kunna jämföra vilka intressen och omständigheter man i Europadomstolen lägger vikt vid, i förhållande till Arbetsdomstolen.

#### 3.4.2.1 Niemitz v. Germany<sup>19</sup>

Ett exempel som rör det skydd för integritet och privatliv som tillerkänns via konventionens artikel 8 är målet mellan Niemitz och Tyskland från 1992. I det aktuella fallet, som egentligen inte är arbetsrättsligt, hade en domstol godkänt en husrannsakan av ett advokatkontor grundat på misstänkt brottslighet. Europadomstolen konstaterade i det aktuella fallet att artikel 8, trots ordalydelsen, inte innehåller någon direkt skiljelinje i fråga om privat- och arbetsliv. Det går att från domen dra slutsatsen att Europadomstolen inte skiljer på privatliv i en snävare mening och privatliv i rollen som arbetstagare. Detta motiveras bland annat med att det är i sitt yrkesliv de flesta har störst möjlighet att utveckla relationer med omvärlden. Dessutom menar man att det inte alltid är möjligt att göra skillnad på vad som tillhör yrkesutövande och inte. Det kan till och med vara helt omöjligt att vid specifika tidpunkter avgöra när en person agerar i form av sin yrkesroll eller

---

<sup>18</sup> Mikkola, Matti, s. 87-88; Ehrenkrona, Carl-Henrik, Lag om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheter och de grundläggande friheterna (1 juli 2014 Karnov), not 49 och SOU 2009:44 s. 58-59.

<sup>19</sup> Niemitz v. Germany (Application no.12710/88)

i form av privatperson. I det aktuella fallet ansågs intrånget i advokatens rätt till privatliv vara oproportionerligt och därmed stå i strid med artikel 8.

### **3.4.2.2 Halford v. the United Kingdom<sup>20</sup>**

Intressekonflikter rörande övervakning illustreras väl i två av Europadomstolens domar med Storbritannien som part. I Halford mot Storbritannien från 1997 blev en anställd vid polisen utsatt för avlyssning på sin arbetsplats. Klaganden, i det här fallet en anställd kvinna, hade tidigare anklagat sin arbetsgivare för könsdiskriminering i fråga om befordringar. I byggandet av ett försvar mot dessa anklagelser valde arbetsgivaren att avlyssna hennes arbetstelefon. Här konstaterades, i linje med ovan dom, att telefonsamtal från jobbtelefon räknas in i den sfär som privatlivet utgör. En omständighet som Europadomstolen särskilt poängterade som illa var att klaganden inte hade blivit underrättad om avlyssningen innan den började och därmed inte kunde anpassa sig till den. Till slut kom domstolen fram till att avlyssningen utgjorde ett brott mot artikel 8 i konventionen, dock på den grund att den saknade lagstöd. Det fanns därefter ingen anledning för Europadomstolen att pröva om hanteringen varit proportionerlig eller försvarbar i ett demokratiskt samhälle, som artikeln vidare kräver, eftersom den föll redan på lagligheten.

### **3.4.2.3 Copland v. the United Kingdom<sup>21</sup>**

I Copland mot Storbritannien från 2007 var omständigheterna och frågeställningarna inte helt olika de i det nyss redogjorda målet. Här var klaganden anställd som rektor vid en skola. Studierektorn på samma skola övervakade klagandens telefon, e-mail och internetanvändning med förklaringen att kontrollera att denna inte använde den berörda skolans resurser för privata ändamål. När klagandens styvdotter blev kontaktad av skolan angående deras mailkorrespondens blev klaganden uppmärksammad på övervakningen och vände sig därför till skolan för att fråga om det pågick någon utredning. Svaret hon fick var att enbart e-mailen loggades enligt önskemål från studierektorn. Det visade sig dock inte vara helt och hållet sant, utan även telefonsamtal och internetanvändning loggades. Detta trots avsaknad av policydokument och förvarningar till klaganden. Storbritannien försvarade sig med att det inte var fråga om ett intrång i rätten till privatliv enligt artikel 8 då man egentligen bara hade velat utreda hur skolans resurser användes och därför automatiskt loggade sådan information. Skulle Europadomstolen komma till slutsatsen att det ändå var att se som ett intrång, menade Storbritannien hur som helst att detta fick anses både väl motiverat och proportionerligt. Storbritannien utvecklade resonemanget med att de har ett ansvar att se till att offentliga medel inte missbrukas och att tillvägagångssättet var nödvändigt för att uppnå det aktuella syftet.

---

<sup>20</sup> Halford v. the United Kingdom (Application no. 20605/92)

<sup>21</sup> Copland v. the United Kingdom (application no. 62617/00).

Europadomstolen började i sin bedömning med att konstatera att både övervakning av telefonsamtal, e-mail och internetanvändning på arbetsplatsen faller under skyddet för privatliv och korrespondens i artikel 8. Vidare lade Europadomstolen vikt vid det faktum att klaganden i målet inte fått någon som helst förvarning om övervakningen och därför inte kunnat ha någon rimlig förväntan (reasonable expectation) över densamma. Här hänvisade domstolen till det ovan nämnda fallet och utvidgade därmed skyddet från att utöver telefonsamtal även gälla e-mail och internetanvändning. Efter att ha konstaterat att en kränkning hade skett gick domstolen över till att kontrollera lagligheten av den. Eftersom det inte fanns någon tillräcklig lag beslutade domstolen att kränkningen inte hade skett i enlighet med nationell rätt och gav därför klaganden rätt. Europadomstolen såg därefter ingen poäng med att bedöma om kränkningen av artikel 8 hade kunnat vara proportionerlig eller försvarbar i ett demokratiskt samhälle.

#### **3.4.2.4 Madsen v. Denmark<sup>22</sup>**

Europadomstolen har tagit upp två ansökningar gällande drog- och alkoholtester inom arbetslivet. Den kronologiskt första är Madsen mot Danmark från 2000. I det aktuella fallet arbetade klaganden som passagerarassistent på en färja för ett danskt rederi. Han hade i sin anställning inget ledningsansvar för verksamheten, men var som övriga besättningsmän delaktig i säkerhetsrutinerna. Rederiet införde ett reglemente rörande tillåtna alkoholgränser för besättningsmän, 0,2 i promillehalt i tjänst och 0,4 i promillehalt vid ledighet ombord. Både bruk och innehav av narkotika förbjöds helt enligt dokumentet. Arbetstagarna ombads skriva på reglementet och kort därefter började drog- och alkoholtester genomföras slumpmässigt på fartyget, närhelst rederiet så önskade. Det hade arbetsgivare beslutat ensidigt utan lagstöd eller kollektivavtal, men med stöd av arbetsledningsrätten. Klaganden utförde därför på begäran, till synes utan misstanke, ett urinprov som visade sig vara rent från såväl alkohol som narkotika. En fackförening motsatte sig testerna och drog frågan inför den danska motsvarigheten till Arbetsdomstolen. Denna konstaterade dock bara att testerna inte utgjorde en kränkning av arbetstagarens privatliv.

Klaganden tog därför frågan vidare till Europadomstolen som beslutade sig för att inte gå in på huruvida testerna utgjort ett intrång enligt artikel 8 punkt 1. I stället gick domstolen direkt över till att pröva om ett sådant intrång i sådant fall skulle vara befogad enligt punkten 2 i samma lagrum. Den prövningen inledde Europadomstolen genom att kontrollera om den eventuella kränkningen hade skett i enlighet med lag. Här gick domstolen på den danska statens linje och menade att trots att det saknats en skriven lag fick modellen med arbetsledningsrätten anses uppfylla kravet i artikeln. Arbetsledningsrätten betraktades som förutsebar och gav arbetsgivare en begränsad rätt att utföra drog- och alkoholtester i det aktuella fallet.

---

<sup>22</sup> Madsen v. Denmark (application no. 58341/00).

Eftersom arbetstagaren var inblandad i säkerhetsarbetet kom Europadomstolen vidare till slutsatsen att testerna var motiverade av allmän säkerhet och till skydd för andra personers fri- och rättigheter som stadgat i punkt 2 i artikel 8. Till sist aktualiserades frågan om rederiets agerande hade varit nödvändigt i ett demokratiskt samhälle och om metoderna i så fall hade varit proportionerliga. Här menade Europadomstolen först och främst att det var allmänt känt att konsumtion av alkohol och droger försämrade den psykiska såväl som den fysiska förmågan. Eftersom samtliga besättningsmän var involverade i säkerhetsarbetet ombord var det av yttersta vikt att dessa var i skick att utföra avancerade uppgifter vid krissituationer. Domstolen poängterade också att skyldigheten att underkasta sig test hade inkluderat alla, inklusive kaptenen, och pekade därför inte ut någon specifik. Sett till de samlade omständigheterna konstaterade Europadomstolen att testerna hade varit nödvändiga och proportionerliga för att förebygga samt upptäcka otillåtet brukande av alkohol och droger.

#### **3.4.2.5 Wretlund v. Sweden<sup>23</sup>**

I det, för avsnittet, avslutande fallet stod passande nog Sverige som motpart i ett mål från 2004. Eftersom Europadomstolen bara tar upp klaganden som uttömt nationella överklagandemöjligheter förstår ni att det här också är ett fall som varit uppe i Arbetsdomstolen.<sup>24</sup> Det kommer därför att hanteras även under senare avsnitt (4.5.4.2) och omständigheterna kommer då i viss mån att repeteras. För det ber jag om ursäkt på förhand, även om det är en nödvändighet.

Den klagande i det aktuella målet arbetade som lokalvårdare på ett kärnkraftverk i Oskarshamn. Hon var medlem i Svenska elektrikerförbundet som hade ett kollektivavtal med den för verket ansvariga privata arbetsgivaren. Förbundet var ett av fyra på den aktuella arbetsplatsen och hade runt 170 medlemmar. En expertgrupp innehållandes representanter från såväl arbetsgivare som fackförbund utvecklade en drogpolicy som skulle börja gälla på arbetsplatsen med regler om bland annat alkohol- och drogtest. I policyn stod det att alla arbetssökande och arbetstagare skulle kunna underkastas obligatoriska tester. Tre av de fyra fackförbunden samt arbetsgivaren enades om policyn, medan den fjärde, Svenska elektrikerförbundet, avstod. Trots detta valde arbetsgivaren att involvera även deras medlemmar i testerna. Proven skulle utföras var tredje år och riktade in sig på alkohol och cannabis. Arbetstagaren förvarnades en vecka i förväg och proceduren sköttes privat. I det fallet att arbetstagaren lämnade ifrån sig ett positivt prov förväntades denna prata med företagsläkaren för att där få information om olika rehabiliteringsinsatser. Omplacering kunde också aktualiseras om det ansågs motiverat med hänsyn till säkerheten på arbetsplatsen. Vid upprepade positiva test kunde uppsägning av arbetstagaren ske. En omfattande informationskampanj drogs igång av företaget för att informera personalen om förutsättningarna.

---

<sup>23</sup> Wretlund v. Sweden (application no. 46210/99).

<sup>24</sup> AD 1998 nr 97.

Svenska elektrikerförbundet drog därför företaget inför Arbetsdomstolen och hävdade där att drog- och alkoholtester utgjorde ett brott mot bland annat artikel 8 i EKMR. Vidare menade förbundet att frågan, i annat fall, var oreglerad och att varken kollektivavtal eller individuella anställningsavtal innehöll någonting som rättfärdigade testerna. Dessutom var testerna obefogade med hänsyn taget till den aktuella medlemmens arbetsuppgifter på kärnkraftverket. De områden medlemmen ansvarade för var nämligen inte radioaktiva och betraktades således som säkra. Hur Arbetsdomstolen resonerade mer ingående får jag anledning att återkomma till senare i arbetet, men det slutade med att arbetstagaren ansågs skyldig att underkasta sig drog- men inte alkoholtestet. Klaganden gick därför vidare med frågan om drogtestet till Europadomstolen, men här med svenska staten som motpart, för att inte ha tillhandahållit ett tillräckligt skydd och därmed uppfyllt sin positiva skyldighet i enlighet med artikel 8.

I likhet med Madsen-målet ville inte Europadomstolen i sin bedömning pröva frågan om testerna hade utgjort ett intrång enligt den första punkten i artikel 8. Även här gick man istället direkt över till att pröva om ett sådant intrång i så fall kunde anses godtagbar enligt artikel 8 punkt 2. Först och främst konstaterade Europadomstolen att arbetsledningsrätten inom den svenska modellen tillgodosåg kravet på att intrånget skulle vara grundat på nationell rätt, även om lag på området saknades. Arbetsledningsrätten har visserligen gränser, men man menade att testerna hade en sådan naturlig koppling med verksamhetens karaktär att de låg inom denna gräns. Domstolen poängterade särskilt att informationen från arbetsgivaren inför testerna hade varit god. Vidare godkände Europadomstolen att syftet var legitimt då det kunde rymmas inom "allmän säkerhet" och skydd av "andra personers fri och rättigheter" som punkt 2 nämner. Mot argumentet att klaganden arbetade som lokalvårdare och bara inom säkra områden resonerade domstolen att integritetsintrånget för de anställda som grupp blev mindre om alla fick underkasta sig det. Dessutom menade man att det vore ineffektivt att gallra ut vilka som arbetade med farlig verksamhet och vilka som inte gjorde det, särskilt som anställda ofta omplaceras på en arbetsplats. Europadomstolen avslutade därför med att konstatera att testerna hade varit nödvändiga i ett demokratiskt samhälle och att avvägningen mellan de olika intressena hade varit rättvist och korrekt.

### **3.4.3 Skillnader mellan privat och offentlig anställning**

Efter att i några fall ovan ha tagit del av hur Europadomstolen värderar frågor om personlig integritet inom arbetslivet går jag nu över till en för arbetet viktig distinktion. Artikel 8 ger, som vi sett i Halford- och Copland-målen, skydd för offentliganställda. Primärt ger nämligen artikel 8 en skyldighet för stater att avhålla sig från ingrepp i rättigheterna som räknas upp, en så kallad negativ skyldighet. Men ålägger också artikeln konventionsstaterna en positiv skyldighet att skydda arbetstagares



personliga integritet från privata arbetsgivare? Förhållandet brukar av Europadomstolen benämnas ”drittwirkung” och har hanterats inom en del områden, men aldrig i fråga om anställningsförhållanden mellan privata. I både Madsen- och i Wretlund-fallen ovan ser vi exempel på hur privata arbetsgivares hantering har prövats i Europadomstolen. Men i båda fallen konstaterade domstolen att åtgärderna hade varit i enlighet med artikel 8 och valde därför att inte gå in på frågan om drittwirkung.<sup>25</sup>

Rättsläget är i det specifika fallet därför något oklart. Men genom att studera frågan om drittwirkung inom andra områden kan vi eventuellt se åt vilket håll det lutar. Det fall som oftast nämns inom doktrinen i sammanhanget är von Hannover mot Tyskland från 2004.<sup>26</sup> Klaganden i fallet var, genom att vara av kunglig börd, något av en offentlig person och var som sådan jagad av fotografer. Vid flera tillfällen försökte hon med hjälp av det tyska juridiska systemet stoppa bilder på henne från att publiceras i tidningar men gick bet. Hon vände sig därför till Europadomstolen då hon menade att Tyskland som konventionsstat misslyckats med att tillvarata hennes rätt till privat- och familjeliv i enlighet med artikel 8 i konventionen. Det hon yrkade på var alltså en positiv skyldighet från Tyskland att ingripa mot publiceringen för att på så vis skydda henne mot en enskild motpart. Klaganden fick rätt i att Tysklands bristande skydd ansågs stå i strid med konventionen. Även om inte Europadomstolen klart och tydligt definierar gränsen för konventionsstaternas positiva såväl som negativa skyldigheter, kan man från domen dra vissa slutsatser. Av särskild vikt här är slutsatsen att skyddet som tillförsäkras enligt konventionen i princip är detsamma när det gäller en enskild motpart. Men man kan nog utgå ifrån att det vid den aktuella intresseavvägningen krävs ett större intrång i den enskildes privat- och familjeliv för att en stat ska åläggas ansvar för en positiv skyldighet än för en negativ. Intressant att nämna i sammanhanget är att den aktuella klaganden fått liknande frågor prövade i Europadomstolen ytterligare två gånger med något andra utgångar.<sup>27</sup> Detta skedde år 2012 respektive år 2013. Vad gäller drittwirkung landade dock domstolen i det båda målen i samma slutsats.<sup>28</sup>

Drittwirkung har ovan fått betydelsen av positiva förpliktelser för stater att tillhandahålla skydd mellan enskilda i enlighet med konventionen. Alltså att enskilda kan väcka anspråk mot konventionsstater om man inte anser sig ha fått det skydd som tillförsäkrats gentemot andra enskilda. Denna förpliktelse har vi nu sett prov på och vi har kunnat konstatera att den i fråga om artikel 8 mycket väl kan finnas. Men begreppet har också en annan betydelse. Denna del gäller om enskilda även kan föra talan mot andra enskilda med EKMR som rättslig grund. Frågan har aktualiserats vid några tillfällen. Ett sådant var vid den så kallade Kellerman-domen från 1998.<sup>29</sup> I målet

---

<sup>25</sup> SOU 2009:44 s. 58, 197-198.

<sup>26</sup> Von Hannover v. Germany (application no. 59320/00).

<sup>27</sup> Von Hannover v. Germany (no. 2) (application nos. 40660/08 and 60641/08) och von Hannover v. Germany (no. 3) (application no. 8772/10).

<sup>28</sup> SOU 2009:44, s. 198-199.

<sup>29</sup> AD 1998 nr 17.

misslyckades en, till arbetsgivarorganisation icke-ansluten, arbetsgivare med att förhandla fram ett kollektivavtal med en facklig organisation. Då förhandlingarna slutade i oenighet varslade fackförbundet om stridsåtgärder. Som svar väckte bolaget talan vid Stockholms tingsrätt om olovliga stridsåtgärder och krävde att förbundet skulle tvingas dra tillbaka varslet interimistiskt. Stockholms tingsrätt avlog den interimistiska begäran och lämnade därefter över målet till Arbetsdomstolen. Intressant för den här framställningen är egentligen inte diskussionen kring stridsåtgärdernas laglighet. Däremot grundade bolaget sin talan på att dess negativa föreningsrätt enligt artikel 11 i EKMR blivit kränkt och detta har stor relevans då det aktualiserar frågan om drittwirkung som beskrivits ovan. Förbundet menade å sin sida att EKMR bara kan åberopas i tvister där enskilda står mot det allmänna. Arbetsdomstolen började i domskälen med att visserligen konstatera att frågan inte berörts i förarbetena till inkorporeringslagen, men att det framgår att konventionen är tänkt att kunna tillämpas direkt av myndigheter och domstolar. Med det sagt höll inte Arbetsdomstolen med förbundet om konventions bristande tillämplighet mellan enskilda. Av fallet drar Källström slutsatsen att konventionen därför ska kunna åberopas mellan enskilda men poängterar också att det förmodligen krävs grova kränkningar för att så ska kunna ske.<sup>30</sup>

En annan dom från Arbetsdomstolen med relevans för frågan om tillämplighet mellan enskilda är AD 1998 nr 97<sup>31</sup>. Omständigheterna i fallet behöver inte närmare redogöras för då de beskrevs i ett tidigare avsnitt. Fallet gick nämligen från Arbetsdomstolen hela vägen upp i Europadomstolen där det fick namnet ”Wretlund v. Sweden”. I Arbetsdomstolen gjorde förbundet bland annat gällande att testerna stred mot artikel 8 i EKMR och att denna var tillämplig som svensk lag mellan enskilda. Hur målet slutade har jag redan nämnt och kommer dessutom få anledning att återkomma till. Intressant för den här delen av arbetet är egentligen bara att domstolen förklarade konventionen tillämplig och därmed gav den drittwirkung i det aktuella fallet. Detta menar Westregård är ett exempel på hur Arbetsdomstolen följt sin egen praxis från Kellerman-målet och påpekar att man därmed visat stort prov på ”självständighet i förhållande till lagstiftaren”.<sup>32</sup>

Det finns dock senare rättsfall som tyder på att rättsläget är det motsatta. I NJA 2007 s. 747 väckte en enskild person skadeståndstalan mot Trygg-Hansa försäkrings AB med bland annat EKMR som rättslig grund. Den enskilda hade i målet råkat ut för en whiplashskada vid en trafikolycka som hon anmält till försäkringsbolaget. För att kontrollera sanningshalten i anmälan övervakade företaget henne med videoupptagningar. Kvinnan menade att spaningen utgjorde en kränkning enligt artikel 8 och gick därför till tingsrätt med skadeståndsanspråk. Tingsrätten valde att hänskjuta frågan till högsta domstolen för att avgöra om skadeståndstalan mellan enskilda

---

<sup>30</sup> Källström, Kent, i: Malmberg, Jonas (red.), s. 90 och Westregård, Annamaria J., s. 299-300.

<sup>31</sup> Senare benämnt Oskarshamnsmålet. Se. 4.5.4.2.

<sup>32</sup> Westregård, Annamaria J., s. 299.

kan grundas direkt på EKMR. Högsta domstolen konstaterade att det visserligen förelåg positiva förpliktelser enligt artikel 8 i konventionen, men att dessa inte kan utsträckas så att reglerna blir direkt tillämplbara mellan enskilda. Det stora argumentet mot en sådan tolkning av EKMR var att konventionen inte innehåller formuleringar som ålägger enskilda några skyldigheter. För försäkringsbolaget hade det därför varit överraskande och omöjligt att förutse att dess handlade kunde leda till skadeståndsansvar enligt artikel 8. Så om det förekommit en kränkning av artikel 8 i fallet så är det bara staten som, åtminstone med EKMR som rättsligt stöd, kan bli skadeståndsansvarigt. Värt att poängtera är att fallet kom efter Westregård och Källströms uttalanden baserade på Kellerman- och Wretlund-fallen.

Så avslutningsvis finns det ett värde i att sammanfatta. Av ovan redogjorda kan vi dra slutsatsen av att den aktuella artikel 8 ofta har så kallad drittwirkung. I alla fall när det kommer till konventionsstaternas ansvar att upprätthålla enskildas rätt till skydd mot varandra. I fråga om personlig integritet för arbetstagare vid till exempel drog- och alkoholtester kan vi vidare se att även om det inte uttrycks direkt att staten har en positiv skyldighet vid anställningsförhållande, så tas ändå klagomålen upp i Europadomstolen. Det lutar åt att det från fallen och doktrinen går att dra slutsatsen att artikel 8 förmodligen innehåller en positiv skyldighet för stater att skydda även privatanställda. Om en arbetsgivare kränker den enskildes rätt till skydd enligt artikel 8 kan därför staten troligtvis bli skadeståndsansvarig. Däremot verkar det knappast möjligt att, trots bland annat Kellerman-domen, dra slutsatsen att enskilda kan ha skadeståndsansvar gentemot varandra med enbart EKMR som rättslig grund. Högsta domstolen är i NJA 2007 s. 747 så pass tydliga med att förutsebarheten och därmed rättssäkerheten hotas om man ålägger enskilda parter skadeståndsansvar grundat på regler som saknar sådana formuleringar.<sup>33</sup>

## 3.5 EU

Vi har ovan redan rört vid det faktum att EKMR ska respekteras även inom gemenskapsrätten. Det framgår av artikel 6.3 i Lissabonfördraget. Detta innebär att europakonventionen får genomslagskraft även genom EU då EU-rätten åtnjuter företrädesrätt framför den nationella rätten. Vidare är vid tillämpning av unionsrätten Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna juridiskt bindande<sup>34</sup>. Detta slås fast i Lissabonfördragets artikel 6 punkt 1. I rättighetsstadgan berörs en del, för arbetet, relevanta områden. Till att börja med stadgar artikel 3.1 att var och en har rätt till fysisk och mental integritet. I artikel 7 känner vi sedan igen en formulering av rätten till respekt för sitt privatliv och familjeliv, sin bostad

---

<sup>33</sup> SOU 2009:44 s. 58-60, 197-199.

<sup>34</sup> Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna av den 7 december 2000, anpassad den 12 december 2007 i Strasbourg. Hädanefter benämnd rättighetsstadgan.

och sina kommunikationer. Utöver ovan redogjorda artiklar, som styr unionens arbete, så har inte EU särskilt stor betydelse för frågan.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Mikkola, Matti, s. 94-103.

# 4 Nationell rätt

## 4.1 Inledning

Efter att ha studerat de internationella åtaganden som sätter ramarna för frågan fortsätter nu arbetet sin riktning inåt, mot den nationella rätten. Det är här naturligt att börja med den för arbetet aktuella grundlagen:

Regeringsformen. Arbetet innehåller därefter redogörelser av de straffrättsliga regler som kan få betydelse för arbetstagares rätt till skydd för sin personliga integritet. Främst gäller detta bestämmelser ur brottsbalken, men även lagen om genetisk integritet hanteras i korthet. Avsnittet därefter hanterar de arbetsrättsliga instrument som får betydelse för frågan. Det gäller lagar, men också arbetsledningsrätten och den betydelse olika avtal får. Kapitlet avslutas med en avsnitt innehållandes rättspraxis från Arbetsdomstolen. Detta då gällande rätt delvis utgörs av rättspraxis, men också för att visa hur de lagar och principer som då redogjorts praktiserats och övervägs i domstol.

## 4.2 Regeringsformen

Den grundlag med störst betydelse för frågan om skyddet för arbetstagares personliga integritet är, som ovan nämnt, Regeringsformen.<sup>36</sup> I RF 1:2 stycke fyra kan vi läsa att det allmänna ska värna den enskildes privat- och familjeliv. Paragrafen är dock ett program- eller målsättningsstadgande och är därför inte rättsligt bindande. Den är tänkt att fungera som ett antal uppställda mål för samhället och innehåller även bland annat rätt till bostad och arbete som idag inte tillhandahålls för alla. Det är därför inte möjligt att åberopa paragrafen som rättslig grund mot det allmänna i domstol. Paragrafen har ändå betydelse för det aktuella arbetet då den kan påverka den politiska riktningen. I utredningen till lagen anger man att reglerna i paragrafen inte ska tolkas som ”skall-regler” utan som ”bör-regler”, men påpekar också att efterlevnaden av den kan bli föremål för politisk kontroll. För övrigt bör det påpekas att begreppen *personlig integritet* eller *integritet* inte nämns ordagrant men att det enligt doktrinen ingår i formuleringen om privatliv.<sup>37</sup>

Man kan säga att den tidigare nämnda 1:2 i RF gav möjlighet till *hjälp av* det allmänna. Rättigheterna i samma lags andra kapitel tillförsäkrar däremot den enskilde ett *skydd mot* det allmänna. Det är i det andra kapitlets sjätte paragraf som vi hittar det för arbetet relevanta skyddet. Paragrafen har en sådan betydelse för uppsatsens ämne att jag bedömer det som relevant att återge den i sin helhet:

---

<sup>36</sup> Regeringsform (1974:152). Hädanefter RF.

<sup>37</sup> SOU 1975:75 s. 183-184 och Holmberg, Erik m.fl. Regeringsformen (1 januari 2012 Zeteo) kommentaren till 1:2.

”2 kap. 6 §

Var och en är gentemot det allmänna skyddad mot påtvingat kroppsligt ingrepp även i andra fall än som avses i 4 och 5 §§. Var och en är dessutom skyddad mot kroppsvisitation, husrannsakan och liknande intrång samt mot undersökning av brev eller annan förtrolig försändelse och mot hemlig avlyssning eller upptagning av telefonsamtal eller annat förtroligt meddelande.

Utöver vad som föreskrivs i första stycket är var och en gentemot det allmänna skyddad mot betydande intrång i den personliga integriteten, om det sker utan samtycke och innebär övervakning eller kartläggning av den enskildes personliga förhållanden.”

I det följande har jag inte för avsikt att redogöra för den djupare betydelsen av hela paragrafen, utan begränsar mig till de delar som är relevanta för arbetet. Det första skydd vi möts av i paragrafen är skyddet mot påtvingat kroppsligt ingrepp. Först och främst kan noteras att fallen som avses i paragraferna fyra och fem är dödsstraff, kroppsstraff samt tortyr och spelar därför ingen betydande roll för detta arbete. Med *kroppsligt ingrepp* avses exempelvis medicinska undersökningar, vaccinationer och blodprover. I utredningen illustrerade man gränsen med att påtvingad fingeravtryckstagning är ett kroppsligt ingrepp, medan ett påtvingat fotografi inte är det. Artikelns tillhandahåller även ett skydd mot undersökningar av brev, hemlig avlyssning samt upptagande av telefonsamtal och andra förtroliga meddelanden. Det innebär att det allmänna inte utan stöd i lag får läsa brev, avlyssna telefonsamtal eller med hjälp av hemlig teknisk utrustning avlyssna personer. Med förtroligt meddelande avses inte samtal som sker på öppen plats. Kravet på hjälpmedel innebär vidare att klassisk smyglyssning, som exempelvis att någon gömmer sig i en garderob eller bakom en gardin, inte faller inom lagens tillämpningsområde.<sup>38</sup>

Artikelns andra stycke infördes så sent som 2010 och har sitt ursprung i ett betänkande rörande personlig integritet från 2008.<sup>39</sup> Inför grundlagsändringen 2010 ansåg utredarna att skyddet för den personliga integriteten i grundlagen behövde stärkas och sneglade därför på utredningen från 2008. Syftet var att tydligare betona individens rätt att själv avgöra det allmänns tillgång till information som rör dennes privata förhållanden. Det ansågs också i propositionen vara ett bra sätt att öka trovärdigheten för det svenska skyddet av den personliga integriteten i förhållande till EKMR. Någon definition av exakt vad som avses med *personlig integritet* bjuds vi inte på i förarbetena. Vad som däremot framgår av paragrafen är att intrånget i integriteten ska vara betydande. Med det menar man ”övervakning eller kartläggning som är av särskilt ingripande

<sup>38</sup> Holmberg, Erik m.fl. Regeringsformen (1 januari 2012 Zeteo) kommentaren till 2:6.

<sup>39</sup> SOU 2008:3 *Skyddet för den personliga integriteten*.

karaktär och har viss intensitet eller omfattning”<sup>40</sup>. Formuleringen *betydande integritetsintrång* fick också viss kritik hos remissinstanserna som menade att den var vag och otydlig. Lagstiftaren gav dock viss vägledning i hur begreppet ska tolkas. Av propositionen framgår det att stor vikt bör läggas vid uppgifternas karaktär. I de fall där känsligare uppgifter hanteras bör intrånget bedömas som större. Ju känsligare uppgifter, desto mindre hantering kravs för att ett förfarande ska falla inom paragrafens tillämpningsområde. Även mängden uppgifter som hanteras påverkar synen på intrånget. I bedömningen spelar slutligen också intrångets ändamål stor roll, vilket innebär att det hela landar i en intresseavvägning. Det ges för övrigt inga exempel på vilka intrång som rent konkret avses, men det försvaras med att lagstiftaren hellre vill se en reglering som ger ett generellt integritetsskydd än en som lägger fokus på att undvika gränsdragningsproblem. Lagstiftaren poängterar också att svårigheterna i denna gränsdragningsområde inte bör överdrivas.<sup>41</sup>

Vidare finns det en poäng med att redogöra för regeringsformens omfattning. Först och främst bör det nämnas att skyddet i 2:6 inte bara gäller svenska medborgare utan även andra som vistas i Sverige. Detta tydliggörs efter förändringen i RF genom att *varje medborgare* har ersatts av *var och en*. En desto större fråga för detta arbete gäller det som diskuterats ovan i samband med EKMR, nämligen om det finns någon skillnad mellan offentlig- kontra privatanställda. I det här fallet är dock svaret på den frågan betydligt tydligare. Regeringsformen har inte drittwirkung och är inte tillämplig mellan enskilda, såsom i fallet med privatanställda. Skyddet som redogjorts för i det aktuella avsnittet gäller således bara offentliganställda. Westregård driver dock en intressant diskussion huruvida RF borde få drittwirkung. Arbetsrätten pekar Westregård ut som ett lämpligt område då maktförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare påminner om det maktförhållande som finns mellan det allmänna och den enskilde. Westregård menar också att skyddet i RF materiellt är snarlikt det i EKMR och påpekar det märkliga med att dessa båda system har olika tillämpningsområde.<sup>42</sup>

Skyddet enligt 2:6 RF har även andra begränsningar. I 2:20 i samma lag framgår det bland annat att fri- och rättigheterna i 2:6 får begränsas enligt förutsättningar som anges i lagens 2:21. Min bedömning är att dessa förutsättningar lättast tillgodogörs för läsaren genom att återges i sin helhet.

#### ”2 kap. 21 §

Begränsningar enligt 20 § får göras endast för att tillgodose ändamål som är godtagbara i ett demokratiskt samhälle.

Begränsningen får aldrig gå utöver vad som är nödvändigt med hänsyn till det ändamål som har föranlett den och inte heller sträcka sig så långt att den utgör ett hot mot den fria

<sup>40</sup> Prop. 2009/10:80, s. 182.

<sup>41</sup> Prop. 2009/10:80 s. 172-185 och Holmberg, Erik m.fl. Regeringsformen (1 januari 2012 Zeteo) kommentaren till 2:6.

<sup>42</sup> Westregård, Annamaria J., s. 236-237 och prop. 2009/10:80 s. 185, 250.

”åsiktsbildningen såsom en av folkstyrelsens grundvalar. Begränsningen får inte göras enbart på grund av politisk, religiös, kulturell eller annan sådan åskådning.”

Som framgår av paragrafen måste begränsningar vara godtagbara i ett demokratiskt samhälle och måste därutöver vara proportionerliga i förhållande till ändamålet. Detta är formuleringar som vi till viss del känner igen från EKMR och som därmed ställer krav på lagstiftaren från ytterligare ett håll. Kopplingen till EKMR har även den införts i RF. I lagens 2:19 stadgas det att lag eller annan föreskrift inte får meddelas i strid med EKMR.<sup>43</sup>

## 4.3 Straffrättsliga regler

Innan arbetet går över till den strikt arbetsrättsliga delen av den nationella rätten finns det en poäng med att presentera de straffrättsliga regler som begränsar användandet av övervakningar och kontrollåtgärder. En del av dessa regler kan nämligen i specifika situationer skydda arbetstagare och behöver därför nämnas översiktligt. De för arbetet relevanta reglerna hittar vi främst i brottsbalkens fjärde kapitel som behandlar brott mot frihet och frid. Avsnittet nedan kommer till en början att redogöra för dessa regler i den ordning de presenteras i brottsbalken. Även lagen om genetisk integritet hanteras därefter i korthet.

### 4.3.1 Kränkande fotografering

Det första brottet med relevans för det aktuella arbetet är det relativt nya brottet *kränkande fotografering* som vi hittar i brottsbalkens 4:6 a. Paragrafen är en produkt av den rättspolitiska debatt som tagit fart som ett resultat av tekniska framsteg. Många menade att skyddet för den personliga integriteten var otillräckligt eller helt frånvarande när det kom till hemlig bildupptagning med tekniska hjälpmedel. Gärningen kräver alltså tekniska hjälpmedel men omfattar både fotografier och rörliga bilder, upptagna med antingen analog eller digital teknik. För att en gärning ska vara brottsbelagd enligt paragrafen krävs vidare att den sker olovligen och i hemlighet. Att den sker olovligen innebär att rekvisiten för brottet inte kan anses uppfyllda vid samtycke. Vidare innebär rekvisitet *i hemlighet* att den som filmar eller fotograferar inte kan straffas om denne noggrant informerar om handlingen. Kriminaliseringen omfattar därutöver bara bildupptagning som sker på platser som tillhör den enskildes personliga sfär. I paragrafen formulerar man dessa som ”inomhus i en bostad eller på en toalett, i ett omklädningsrum eller ett annat liknande utrymme”. Propositionen till den nya lagen diskuterar inte regelns tillämplighet på arbetsplatser specifikt men anger att platserna ska tolkas restriktivt. Lagstiftaren medger att fotografering kan innebära ett intrång i den enskildes personliga integritet

---

<sup>43</sup> Holmberg, Erik m.fl. Regeringsformen (1 januari 2012 Zeteo) kommentaren till 2:21; prop. 2009/10:80 s. 255 och SOU 2009:44 s. 70-71.



även på andra öppna platser men påpekar att enskilda bör räkna med att man bland andra människor ständigt kan bli fotograferad eller iakttagen. I paragrafens andra stycke stadgas ett undantag som innebär att gärningar som uppfyller kraven ovan inte kan leda till fällande dom om syftet och övriga omständigheter kring gärningen är försvarliga. Den prövningen görs i form av en intresseavvägning där den utsattes rätt till sin personliga integritet vägs mot det bakomliggande syftet med gärningen. Som exempel på försvarliga syften nämns journalisters nyhetsrapportering och bevisdokumentation vid brott.<sup>44</sup>

### 4.3.2 Brytande av post- eller telehemlighet

I 4:8 finns rättsregeln om *brytande av post- eller telehemlighet*. Detta brott gör man sig skyldig till om man olovligen tillgodogör sig ett meddelande som skickats via ett post- eller telebefordringsföretag eller via något elektroniskt kommunikationsnät. Alla meddelanden som skickats från en avsändare till en mottagare kan avses, dock inte böcker, tidningar och tidskrifter som undantas från bestämmelsen. Regeln är tillämplig även om avsändaren är anonym och även om mottagaren är en obestämd grupp personer. Att någon har berett sig tillgång till ett meddelande är bara ett brott mot den aktuella rättsregeln under tiden meddelandet är under befordran. Sedan mottagaren tagit emot meddelandet kan alltså inte brottet längre bli aktuellt. Vidare finns det inte något krav på att den som bereder sig tillgång även tar del av meddelandets innehåll. Själva tillgripandet är nog. Huruvida brevet når sin tänkta mottagare har heller ingen betydelse för regelns tillämpning. Däremot innefattas inte sådana fall då någon bereder sig tillgång till meddelande via ett lokalt nät. Den frågan aktualiseras exempelvis när en arbetsgivare kontrollerar e-post via arbetsplatsens nätverk. Det faktum att gärningen behöver vara olovlig betyder vidare att samtycke innebär full ansvarsfrihet.<sup>45</sup>

### 4.3.3 Intrång i förvar

Den därefter följande paragrafen är subsidiär till den nyss redogjorda och gäller *intrång i förvar*. Rättsregeln formuleras i BrB 4:9 och aktualiseras när någon olovligen bryter brev eller telegram eller i övrigt ”bereder sig tillgång till något som förvaras förseglat eller under lås eller eljest tillslutet”. Paragrafens tillämpningsområde innefattar inte bara meddelanden, utan vilket fysiskt material som helst. Detta under förutsättning att handlingen hålls tillsluten på något sätt. Exempelvis genom att förvaras i en låst låda, i ett rum med låst dörr eller i ett förseglat kuvert. Tidigare nämnde jag att vid *brytande av post- eller telehemlighet* krävs det att gärningen begås medan meddelanden är i befordran. Denna paragraf fångar upp även de fall då

---

<sup>44</sup> Prop. 2012/13:69 s. 7-10, 24-33 och Berggren, Nils-Olof m.fl. Brottsbalken (1 juli 2014, Zeteo) kommentarer till 4:6 a.

<sup>45</sup> Berggren, Nils-Olof m.fl. Brottsbalken (1 juli 2014, Zeteo) kommentarer till 4:8 och SOU 2009:44 s. 73-74.

meddelanden har nått sin ämnade mottagande. Vidare omfattar den även elektroniskt material som förvaras på till exempel USB-minnen eller hårddisk. En arbetsgivare som olovligen bereder sig tillgång till förseglat material som tillhör en arbetstagare kan alltså mycket väl göra sig skyldig till brott.<sup>46</sup>

#### 4.3.4 Olovlig avlyssning

I brottsbalkens 4:9 a finns bestämmelser som tar sikte på olovlig avlyssning. Gärningen som beskrivs har fått just benämningen *olovlig avlyssning* och kom till för att förstärka skyddet för den personliga integriteten i takt med att tekniska framsteg ökar riskerna för avlyssning. I likhet med 4:9 är även den här paragrafen subsidiär till 4:8 och ska därför inte användas i de fall då 4:8 är tillämplig. Bestämmelsen tar sikte på situationer där någon med hjälp av tekniskt hjälpmedel antingen avlyssnar eller spelar in exempelvis monologer, konversationer, sammanträden eller sammankomster i vilka man inte själv deltar och som heller inte allmänheten har tillträde till. Om man själv deltar i samtalet eller är ingår i sammankomsten kan man således inte dömas enligt bestämmelsen. Avlyssningar av vanliga telefonsamtal ingår inte i skyddet, däremot telefonsamtal som sker via olika interna system som till exempel port- eller snabbtelefoner som vid arbetsplatser eller andra liknande platser. Vad gäller kravet på användning av tekniska hjälpmedel räknas alla typer av avlyssnings- och inspelningsapparater in. Det spelar ingen roll om hjälpmedlet även plockar upp bild, men att enbart läsa läppar med hjälp av rörliga bilder faller inte inom bestämmelsen. Att hjälpmedlet ska vara tekniskt innebär att klassikern med vattenglas mot dörr inte heller är straffbar enligt paragrafen. Precis som i ovan angivna rättsregler ställs det, som rubriceringen antyder, krav på att avlyssningen ska ske olovligen. Det är därför även här möjligt att med hjälp av samtycke avtala sig fri från ansvar. Intressant för denna framställning är att samtycket ska lämnas av den som avlyssnas och inte av den som förvaltar den avlyssnade lokalen. I vår situation alltså av arbetstagaren. Ytterligare en förutsättning för att en avlyssning ska anses straffbar enligt bestämmelsen är att den sker i hemlighet. Detta innebär att skyltar och information i övrigt om hur och var avlyssning äger rum kan räcka för att handlingen inte ska kunna betraktas som brottslig. Avgörande är om informationen kan anses tillräcklig. Den straffbelagda gärningen består i att avlyssna eller göra upptagning. Att lyssna på en inspelning utan att ha varit inblandad i själva upptagandet är därför inte kriminaliserat enligt paragrafen.<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup> Berggren, Nils-Olof m.fl. Brottsbalken (1 juli 2014, Zeteo) kommentarer till 4:9 och SOU 2009:44 s. 74.

<sup>47</sup> Berggren, Nils-Olof m.fl. Brottsbalken (1 juli 2014, Zeteo) kommentarer till 4:9 a och SOU 2009:44 s. 74-75.

### 4.3.5 Förberedelse vid vissa brott mot frihet och frid

Tre av de ovan presenterade brotten är enligt BrB artikel 4:9 b i vissa fall kriminaliserade redan på förberedelsestadiet. Dessa tre är *kränkande fotografering* (4:6 a), *brytande av post- eller telehemlighet* (4:8) och *olovlig avlyssning* (4:9 a). Paragrafen kriminaliserar själva anbringandet av tekniska hjälpmedel med uppsåt att bryta mot reglerna i ovan nämnda paragrafer. Syftet med rättsregeln var att göra det lättare för offer eller åklagare att bevisa brott. Det gör det till exempel möjligt att döma någon som monterat avlyssningsutrustning utan att det bevisats att denna använts. Med anbringa avser lagstiftaren nämligen att någon placerar eller tekniskt monterar något så att det enkelt kan börja användas. För att ge ett exempel med koppling till detta arbete räcker det alltså att placera en batteridrivna bandspelare på en arbetstagares kontor för att kunna göra sig skyldig enligt paragrafen. Det går inte att dömas för förberedelse enligt 4:9 b samtidigt som man döms för det fullbordade brottet.<sup>48</sup>

### 4.3.6 Dataintrång

Den sista bestämmelsen från BrB med relevans för det förevarande arbetet återfinns i 4:9 c och består av dataintrång. Paragrafen kriminaliserar att någon ”olovligen bereder sig tillgång till en uppgift som är avsedd för automatiserad behandling eller olovligen ändrar, utplånar, blockerar eller i register för in en sådan uppgift”. Den kriminaliserar dessutom en handling genom vilken någon allvarligt stör eller hindrar användningen av sådana uppgifter. Bestämmelsen är subsidiär till reglerna som rör *brytande av post- och telehemligheter* (4:8) och *intrång i förvar* (4:9). Intrånget är kriminaliserat enligt lagen oavsett om det sker på distans eller om det utförs på en dator i ett lokalt nätverk så länge det sker olovligen. Det går att säga väldigt mycket om den här bestämmelsen som av naturen är väldigt teknisk, men jag begränsar mig till att ge ett antal relevanta exempel på situationer som faller innanför tillämpningsområdet. Ett sådant exempel är när någon bereder sig tillgång till digitalt material genom att forcera ett lösenord. Men faktum är att det inte behöver finnas lösenord eller annat skydd om den som utför gärningen på något sätt överskrider sina befogenheter. Går vi över till den för arbetet mest relevanta situationen att en arbetsgivare kontrollerar en arbetstagare blir rättsläget desto mer oklart. När utredarna i SOU 2002:18 diskuterade frågan fastnade man i frågan om olovlighetsrekvisitet. Man konstaterar att arbetsgivare i regel har tillgång till filer som arbetstagaren förfogar över på sin arbetsplats och därför har goda praktiska möjligheter att komma åt information. Detta i sig innebär enligt utredarna inte att arbetsgivare har en generell rätt att ta del av arbetstagares privata filer bara för att dessa finns lagrade hos arbetsgivaren. Utredarna konstaterar slutligen

---

<sup>48</sup> Berggren, Nils-Olof m.fl. Brottsbalken (1 juli 2014, Zeteo) kommentarer till 4:9 b och prop. 2012/13:69 s. 35.

att frågan är oprövad och rättsläget därför osäkert. Ett rättsläge som, så långt jag kunnat utreda, står sig än idag.<sup>49</sup>

### **4.3.7 Lagen (2006:351) om genetisk integritet m.m.**

I lagen (2006:351) om genetisk integritet sätts gränser för hur bioteknik för medicinska ändamål får användas. Lagen stadgar också vissa rättsliga konsekvenser vid sådan användning. Betydelse för arbetsrättsliga frågeställningar har främst 2:1 i lagen. I bestämmelsens första stycke stadgas ett förbud mot att ställa som villkor för ett avtal att motparten ska genomgå en genetisk undersökning eller lämna genetisk information om sig själv. Ett sådant avtal kan vara ett anställningsavtal och det gäller här både slutande av ett avtal såväl som förändringar i ett. Syftet bakom bestämmelsen var att tillförsäkra den enskilde en rätt att slippa behöva få kunskap om sin genetiska bakgrund. Om en arbetsgivare i en anställningssituation exempelvis ställer sådana krav kan arbetstagaren inte längre förhålla sig okunnig i förhållande till sitt genetiska arv. Dessutom skulle sådan information kunna användas som underlag för diskriminerande åtgärder av arbetsgivaren. Med genetisk information avses bland annat ärftliga sjukdomar i släkten. I paragrafens andra stycke stadgas det att ingen i en avtalssituation, som till exempel vid anställningsförhållande, får efterforska eller använda genetisk information om motparten. Med efterforska menade lagstiftaren så enkla metoder som att ställa frågor, men även att försöka få fram resultat från sådana undersökningarna. Det räcker med att vederbörande har tillgång till informationen, det spelar ingen roll om den tillgodogjorts. Förbudet kräver dock att eftersökningen skett uppsåtligt och inte av misstag. Skulle information ändå komma exempelvis en arbetsgivare tillgodo får denna inte under några omständigheter använda sig av den. Sådana situationer skulle kunna vara vid lönesättningar eller befordringar. Förbuden som precis redogjorts för gäller dock inte om det finns stöd i lag eller allmän rättspraxis.<sup>50</sup>

## **4.4 Arbetsrättslig reglering**

Som berörts i det inledande kapitlet finns det ingen lag som direkt tar sikte på frågan om skydd för arbetstagares personliga integritet. Men det finns arbetsrättsliga regler som i vissa situationer får betydelse för frågan och framför allt så finns det rättsprinciper. I det följande avsnittet har jag för avsikt att presentera dessa för att därefter djupare redogöra för de rättsfall från Arbetsdomstolen som illustrerar frågan och som belyser relevanta intressen.

---

<sup>49</sup> Berggren, Nils-Olof m.fl. Brottsbalken (1 juli 2014, Zeteo) kommentarer till 4:9 c; SOU 2009:44, s75-76 och SOU 2002:18 s. 112-115.

<sup>50</sup> SOU 2009:44, s. 77-78, 161 och Grönwall, Lars, Lag (2006:351) om genetisk integritet m.m. (1 juli 2014 Karnov) kommentarer till 1:1 och 2:1.

## 4.4.1 Arbetsledningsrätten

En allmän rättsgrundsats med stor betydelse för arbetet är arbetsledningsrätten. Nedan har jag för avsikt att översiktligt redogöra för dess bakgrund och dess användning inom arbetsrätten, för att därefter fördjupat presentera hur den berör olika kontrollåtgärder inom arbetslivet. För att precisera dess användningsområde kommer även dess begränsningar att hanteras.

### 4.4.1.1 Bakgrund

År 1898 bildades Landsorganisationen (LO) genom att flertalet organisationer slog sig samman. Fyra år senare bildades dess antagonist då arbetsgivare slog sig samman till Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF). Dessa båda organisationers storlek och betydelse var vid tiden bara ett embryo till vad de är idag. Efter inspiration från en dansk förlaga antogs i SAF:s stadgar en paragraf vars innebörd får stor betydelse för detta avsnitt. Paragrafen fick nummer 23 och innebar att alla medlemmar hädanefter i kollektivavtalen skulle införa ett förbehåll för rätten att bland annat fritt leda och fördela arbetet. Även rätten att fritt avskeda och anställa arbetare var en del av paragrafen. LO hade vid samma tid ett annat mål högt på dagordningen, nämligen föreningsrätten. Efter långa förhandlingar, protester från facken och hot om lockout från arbetsgivare ingick så år 1906 SAF och LO en överenskommelse som fick namnet *Decemberkompromissen*. Denna uppgörelse kom att bli en allmän rättsgrundsats i den svenska arbetsrätten. I *Decemberkompromissen* gavs arbetsgivare bland annat rätten att fritt leda och fördela arbetet, det vill säga arbetsledningsrätten. Ursprunget till denna rätt var innehållit i § 23 i SAF:s stadgar. Senare har detta innehåll flyttats till § 32 i detsamma vilket också gett namn till 32-befogenheter som är ett välbekant begrepp inom arbetsrätten. Idag betraktas rätten som en dold klausul i alla anställningsförhållanden och gäller därför alla arbetstagare, oavsett kollektivavtal eller eventuellt innehåll i ett sådant.<sup>51</sup>

Arbetsledningsrätten utgör det tydligaste uttrycket för den makt som arbetsgivare utövar på sina arbetsplatser. Lydelsen i det ursprungliga avtalet har Mats Glavå, docent i arbetsrätt vid Göteborgs Universitet, i sin bok begränsat ner till följande relevanta del:

”Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivare rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga och avskeda arbetare samt att använda arbetare, oavsett om dessa äro organiserade eller ej.  
Föreningsrätten skall å ömse sidor lämnas okränkta.  
Anse arbetare, att avskedande ägt rum under omständigheter som kunnat tolkas så som angrepp på föreningsrätten, äga de

---

<sup>51</sup> Rönmar, Mia, s. 45-46; Glavå, Mats, s. 25-27 och SOU 2009:44 s. 78-79.

innan andra åtgärder vidtagas, genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse.”<sup>52</sup>

Att jag väljer att återge formuleringarna här är för att ge läsaren en förståelse för arbetsledningsrättens bakgrund och syfte. För även om arbetsledningsrätten i allra högsta grad fortfarande är levande inom svensk arbetsrätt, så ser den uppmärksamme läsaren att mycket av innehållet fått en minskad betydelse med tiden. Exempelvis har rätten att fritt avskeda som bekant begränsats av § 7 i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Betydelsen av att avtalsvägen stadga föreningsrättens okränkbarhet har också försvunnit i takt med att denna tillförsäkrats genom bland annat RF 2:1 punkten 5. Man kan alltså konstatera att den ursprungliga rätten som tillförsäkrades arbetsgivaren har inskränkts genom åren. Innehållet och betydelsen av arbetsledningsrätten är därför idag en något annorlunda sådan. Glavå skriver att man till dess område kan ”hänföra frågor om *vem* som skall utföra arbete, *vilket* arbete som skall utföras samt frågor om *var*, *när* och *hur* arbetet skall utföras”.<sup>53</sup> I det ingår att ensidigt bestämma hur en arbetsorganisation ska se ut, vilka arbetsmetoder och vilket produktions sätt som ska användas. Även frågor om att förlägga arbetstid och att omplacera arbetstagare ingår. Omplaceringar måste dock ske inom arbetskyldighetens område. Någon uppsägningstid behövs inte när arbetsgivaren beslutar om åtgärder med hjälp av arbetsledningsrätten. Arbetstagare har historiskt inte haft någon rätt att kräva något speciellt kring dessa beslut i fråga om innehåll eller rättvisa. Det har heller inte funnits någon möjlighet för arbetstagare att få det materiella innehållet i olika beslut överprövade. Begränsningar i arbetsledningsrätten har dock gjort att så inte riktigt är fallet idag.<sup>54</sup>

#### 4.4.1.2 God sed på arbetsmarknaden

Utöver att lagar och avtal kan inskränka arbetsgivarens rätt att fritt leda och fördela arbetet, så får heller inte utövandet ske på ett sätt som strider mot *god sed på arbetsmarknaden*. Man kan säga att begreppet motsvarar en viss sedvanesatt standard för hur arbetsgivare får bete sig. En standard satt för att representera en moralisk och yrkesetisk nivå. Det ska dock mycket till för att en handling ska anses ligga på fel sida om vad som menas med god sed. Handlingen ska vara antingen olaglig eller verkligen i strid med allmän moral. Vidare kan en handling strida mot god sed om den är diskriminerande eller om syftet bakom den är slumpmässigt eller ovidkommande. Det faktum att diskrimineringsrätten har vuxit kraftigt och numera omfattar fler situationer har gjort att en handling mer sällan åberopas såsom stridande mot god sed.<sup>55</sup>

För att bedöma om en handling som är utförd enligt arbetsledningsrätten strider mot god sed på arbetsmarknaden gör man en avvägning mellan

---

<sup>52</sup> Glavå, Mats, s. 26.

<sup>53</sup> Glavå, Mats, s. 440.

<sup>54</sup> Rönmar, Mia, s. 45-47 och Glavå, Mats, s. 26-28, 440-441.

<sup>55</sup> Rönmar, Mia, s. 70-71; Glavå, Mats, s. 26-28 och SOU 2009:44, s. 78-79.

arbetstagarens respektive arbetsgivarens intresse. Det intresse arbetsgivaren vill tillgodose måste stå i rimlig proportion till den skada det innebär för arbetstagaren. Skulle en handling anses stå i strid med god sed på arbetsmarknaden så betraktas den som ett brott mot anställningsavtalet och arbetstagaren kan i sådana situationer ha rätt till ersättning. Att en handling från arbetsgivaren strider mot god sed är dock svårt för den enskilde att veta vid tillfället för handlingen. I ett fall, ofta benämnt Turban-målet<sup>56</sup>, blev en spårvagnschaufför omplacerad sedan han vägrat att ta av sig sin turban. Väl i Arbetsdomstolen lyfte aldrig domstolen frågan om omplaceringen varit riktigt grundad, utan nöjde sig med att konstatera att arbetstagaren gjort sig skyldig till arbetsvägran och att uppsägningen av honom därför ansågs sakligt grundad. Det är därför säkrare för en arbetstagare att lyda sin arbetsgivares befallningar och att i stället därefter lyfta frågan än att kallt vägra.<sup>57</sup>

#### **4.4.1.3 Arbetsledningsrätt vid integritetskänsliga åtgärder**

Efter att ha redogjort för arbetsledningsrättens bakgrund och översiktliga innehåll så ska jag nu övergå till att djupare presentera hur den påverkar frågan om integritetsskydd för arbetstagare. Först ut är arbetets symbolfråga, nämligen frågan om drog- och alkoholtester. Just den typen av påtvingade tester har varit uppe i Arbetsdomstolen ett flertal gånger med arbetsledningsrätten i fokus. Dessa mål kommer jag få anledning att återkomma till senare, men redan nu finns det en del att säga. Till att börja med bör det nämnas att om och hur drog- och alkoholtester får ske på en arbetsplats kan regleras i kollektiv- eller personliga avtal. Men om så inte är fallet kan ändå sådana få beordras med hänvisning till arbetsledningsrätten. En nära besläktad fråga är frågan om medicinska undersökningar. Dessa kan nämligen också tvingas fram av arbetsgivare inom gränsen för arbetsledningsrätten. Drog- och alkoholtester har vidare gemensamt med medicinska undersökningar att rätten för arbetsgivare bara gäller situationer där det kan motiveras med hänsyn till starka intressen. Exempel på starka intressen kommer vi att återkomma till i rättsfallsreferaten och i analysen, men säkerhet är ett viktigt ledord. I avvägningen för att utreda om en viss handling är förenlig med arbetsgivarens arbetsledningsrätt gör domstolen en prövning som liknar den prövning Europadomstolen gör i samband med eventuella brott mot artikel 8 i EKMR.<sup>58</sup>

Även i fråga om arbetstagarens datoranvändning finns det en del att säga. Denna integritetsfråga är av tekniskmässiga skäl en av de nyare. Inom arbetsledningsrätten ingår det att arbetsgivaren har rätt att avgöra vilken teknisk utrustning som ska användas på arbetsplatserna. Arbetsledningsrätten ger också arbetsgivaren en rätt att helt förbjuda arbetstagare från att använda arbetsplatsens datorer och e-mail för privata ändamål. Det står också arbetsgivaren fritt att uppställa särskilda villkor för

---

<sup>56</sup> AD 1986:11.

<sup>57</sup> Rönmar, Mia, s. 70-71; Glavå, Mats, s. 26-28, 445 och SOU 2009:44, s. 78-79.

<sup>58</sup> Westregård, Annamaria J., s. 29, Rönmar, Mia, s. 47-48 och Glavå, Mats, s. 481-483.

privat användning som arbetstagare är tvingade att följa. Ett möjligt undantag kan vara om flera bryter mot sådana riktlinjer utan att arbetsgivaren agerar. I ett sådant fall kan eventuellt dessa villkor vara utan verkan om arbetsgivaren känt till överträdelserna men valt att inte agera. Vi konstaterade tidigare att en handling från arbetsgivarens sida som går utöver arbetsledningsrätten är att betrakta som ett avtalsbrott, på samma sätt är det när arbetstagare inte lyder anvisningar utförda med stöd av arbetsledningsrätten. Att inte lyda kan därför leda till konsekvenser i form av till exempel omplacering eller till och med avsked. Finns det inga riktlinjer från arbetsgivare får bruket på arbetsplatsen och sedvänja på marknaden avgöra vad som är rimligt. Det man generellt kan säga är att arbetstagare får lov att använda datorer för privata ändamål i begränsad omfattning. I fråga om tillåtligheten av att arbetsgivare läser arbetstagares privata e-mail är rättsläget än så länge oklart. Enligt Kent Källström och Jonas Malmberg kan det antas att sådana kontroller kan stå i strid med god sed på arbetsmarknaden och till och med föranleda skadestånd som kollektivavtalsbrott.<sup>59</sup>

Arbetsledningsrätten innefattar också möjligheter för arbetsgivare att utföra kontrollåtgärder för att till exempel kontrollera mängden utfört arbete eller närvaro på arbetsplatsen. Ett sådant exempel är in- och utpasseringskontroller som vi kommer att titta närmre på i samband med rättsfallreferaten då en del domar faktiskt tar upp just det. En annan form av kontrollåtgärder är avlyssning av arbetstagare. Detta är fråga som i vissa fall skiljer sig från övriga kontrollåtgärder då den angriper en annan del av den personliga integriteten än övriga. Normalt diskuteras känslan av misstänkliggörande, rätten till sin privata sfär, till sitt privatliv och andra känslomässiga värden. I frågan om avlyssning av arbetstagare är det nämligen dessutom fråga om att arbetstagare vill värna sin professionella integritet, som Kent Källström och Jonas Malmberg uttrycker det. I *professionell integritet* lägger man rätten att hålla sitt yrkeskunnande för sig själv för att behålla sitt värde på arbetsmarknaden. Att avlyssna en arbetstagare i syfte att röja dennes yrkeshemligheter menar man därför borde kunna strida mot god sed. Här jämför författarna betydelsen av en arbetstagares yrkeskunskaper i förhållande till ett företags företagshemligheter.<sup>60</sup>

Till sist innefattar arbetsledningsrätten en rätt för arbetsgivare att ensidigt utfärda ordningsföreskrifter och andra riktlinjer för hur arbetet inom verksamheten ska utföras. Detta kan arbetsgivaren göra helt ensidigt. Viktigt att poängtera är att dessa ordningsföreskrifter inte utgör delar ur anställningsavtal och kan därför när som helst ändras av arbetsgivaren. Även detta kan ske ensidigt från arbetsgivare med stöd av arbetsledningsrätten.<sup>61</sup>

---

<sup>59</sup> SOU 2002:18, s. 104-105; Glavå, Mats, s. 270-271 och Källström, Kent, Malmberg, Jonas, s. 272-273.

<sup>60</sup> SOU 2002:18, s. 104-105; SOU 2009:44, s. 79; Glavå, Mats, s. 481-482 och Källström, Kent, Malmberg, Jonas, s. 270-271.

<sup>61</sup> Rönnmar, Mia, s. 47.



## 4.4.2 Avtal

Arbetsledningsrätten utgör det mest centrala rättsliga underlaget när det kommer till arbetsgivarens rätt att utföra kontrollåtgärder och andra integritetskänsliga åtgärder. Därutöver kommer i specifika situationer andra regleringar att få betydelse, och inte minst olika avtal. Den ordning jag har valt för att redogöra för de olika instrument som reglerar frågan har jag valt utifrån den betydelse som Arbetsdomstolen ofta tillmäter dessa i sin prövning av frågan. Efter arbetsledningsrättens gränser kommer då frågan om det finns några avtal, och frågan om dess effekt. Det har ovan konstaterats att en utgångspunkt är att det kan avtalas om kontrollåtgärder på arbetsplatser. Både i form av kollektivavtal och personliga avtal. Dessa avtal har dock begränsad räckvidd. De innebär inte att kontrollåtgärder, som till exempel drog- och alkoholtester, kan utkrävas med hjälp av rättsliga tvångsåtgärder som till exempel vite eller skadestånd. Det kan dock utgöra saklig grund för uppsägning om en arbetstagare inte hedrar ett sådant avtal. Vidare kan en prövning ske gällande om en åtgärd strider mot god sed även om den har stöd i avtal. En handling grundad på ett avtal som strider mot god sed kan nämligen åsidosättas på samma sätt som en åtgärd som utförts med hänvisning till arbetsledningsrätten. Prövningen om en handling strider mot god sed är i princip densamma oavsett om den är utförd med stöd av arbetsledningsrätten eller med stöd av ett avtal. Vid en integritetskänslig åtgärd grundad på arbetsledningsrätten görs en intresseavvägning för att avgöra dess tillåtlighet. På samma sätt är det med en sådan åtgärd grundad på ett avtal. Arbetstagaren är i sådana fall alltså bara bundna av avtalet i det fall en sådan avvägning väger över till arbetsgivarens intresse. Det är vidare tveksamt om ett kollektivavtal slutet mellan fackliga företrädare och arbetsgivare fullt ut kan binda dess medlemmar. Att enbart genom medlemskap i ett fack automatiskt samtycka till integritetskänsliga åtgärder är enligt Westregård att gå för långt.<sup>62</sup> Kent Källström och Jonas Malmberg diskuterar vidare om till exempel ett avtal som gör det möjligt för en arbetsgivare att avlyssna en arbetstagares kundkontakter någonsin kan anses förenlig med god sed. Detta då en sådan avlyssning tvingar arbetstagaren att avslöja sina arbetsmetoder.<sup>63</sup> Hur intresseavvägningar går till i Arbetsdomstolen får vi anledning att återkomma till i rättsfallsgenomgången senare i arbetet.<sup>64</sup>

---

<sup>62</sup> Westregård, Annamaria J., s. 33.

<sup>63</sup> Källström, Kent, Malmberg, Jonas, s. 271.

<sup>64</sup> Westregård, Annamaria J., s. 31-34, 36-37 och Källström, Kent, Malmberg, Jonas, s. 268-269.

### 4.4.3 Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Vi fortsätter vår rättsdogmatiska resa till lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Lagen innehåller både regler om arbetsfred och om arbetstagares rätt att utöva medinflytande genom sina fackliga företrädare. Syftet var vid arbetet med att ta fram lagen att ge arbetstagarorganisationerna hjälp i utvecklandet av ett mer demokratiserat arbetsliv. De delar ur MBL som får betydelse för det här arbetet är 10-13 §§. Vid införandet av kontrollåtgärder aktualiseras nämligen just de paragraferna. För att ta det i tur och ordning stadgas den allmänna förhandlingsrätten i paragraf 10. Förhandlingen ska gälla minst en arbetstagarare som för tillfället är medlem i en facklig organisation. I princip kan man säga att en part, enligt bestämmelsen, är skyldig att förhandla om motparten påstår att det föreligger eller har förelegat ett anställningsförhållande. Bestämmelsen innefattar förhandlingar vid både tolkningar av befintliga avtal och vid framarbetandet av nya sådana. Förhandlingsrätten i paragrafen förutsätter inte att det mellan de aktuella parterna finns ett befintligt kollektivavtal.<sup>65</sup>

Enligt den därefter följande § 11 och § 13 stadgas det vidare ett ansvar för arbetsgivare att ta initiativ till förhandlingar i vissa frågor. Normalt innebär detta att arbetsgivaren inte får ta beslut i dessa frågor förrän förhandlingarna har avslutats. Kommer inte parterna överens vid förhandlingarna beslutar dock arbetsgivaren. Frågorna som innebär förhandlingsskyldighet är alla sådana frågor inom verksamheten som man kan utgå ifrån att fackliga företrädare vill vara med och uttala sig om. I bedömningen av vad som faller innanför tar man hänsyn till beslutets karaktär och betydelse för de anställda. Desto större verkningar beslutet får för den anställde desto större sannolikhet att det faller inom förhandlingsskyldigheten. Exempel kan vara utvidgning, förminskning eller omlokalisering av verksamheten. Även situationer som rör arbetsledningsrätten, som till exempel vid arbetstidsförläggning, personalpolitik och vid utförandet av hälsoundersökningar faller under bestämmelsen, varav den sistnämnda vi kommer att se i ett rättsfall längre fram i detta arbete. Det vore att ta för mycket utrymme i anspråk att redogöra för exakt allt som faller innanför dessa bestämmelser, så jag nöjer mig därför med att konstatera att kontrollåtgärder omfattas. Inför en sådan förhandling ställs det vidare krav på att arbetsgivaren ska lämna ut den information som krävs för att arbetstagarrepresentanter ska kunna ta ställning till frågan på ett bra sätt. I lagens tolfte paragraf stadgas det vidare att även arbetstagarorganisationer kan ta initiativ till förhandling. Detta sker innan beslut fattas och i andra fall än de som omfattas av den elfte paragrafen.<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> Prop. 1975/76:105, s. 4-5, SOU 2009:44, s 82 och Dalekant, Per, Weihe, Anders, Medbestämmandelagen (1 juli 2014 Karnov) kommentarer till § 10.

<sup>66</sup> SOU 2009:44, s. 82-83 och Dalekant, Per, Weihe, Anders, Medbestämmandelagen (1 juli 2014 Karnov) kommentarer till §§ 11, 13.

#### 4.4.4 Arbetsmiljölagen (1977:1160)

När arbetsmiljölagen (1977:1160) trädde i kraft den 1 juli 1978 ersatte den arbetarskyddslagen som tidigare tillämpats. Lagen är en ramlag och till den kopplas arbetsmiljöförordningen (1977:1166) som bland annat innehåller bestämmelser om bemyndiganden för Arbetsmiljöverket att meddela föreskrifter om vilka krav som bör uppfyllas på arbetsplatserna ur arbetsmiljösynpunkt. Lagens ändamål stadgas i 1:1 och består av att ”förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö”. Huvudansvaret för arbetsmiljön vilar enligt lagen på arbetsgivaren som enligt 3:2 ska vidta alla åtgärder för att förebygga att ohälsa och olycksfall drabbar arbetstagare. I den därefter följande paragrafen, 3:2 a, sägs det att arbetsgivaren systematiskt ska planera, leda och kontrollera arbetet på ett sätt så att arbetsmiljön uppfyller kraven. Det åligger också arbetsgivaren enligt paragrafen att tillförsäkra arbetstagare en bra rehabiliterings- och anpassningsverksamhet. Enligt bestämmelserna åligger det arbetsgivaren en allmän skyldighet att övervaka arbetstagares hälsa och se till att arbetstagares medicinska tillstånd testas i den mån det behövs.<sup>67</sup>

Även arbetstagaren har dock ett ansvar för arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna. I 3:4 stadgas det att arbetstagare ska medverka och ”delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö”. Det framgår vidare av paragrafen att arbetstagaren ska följa arbetsgivarens föreskrifter och utnyttja den skyddsutrustning som finns tillgänglig. Helt enkelt en skyldighet att iaktta försiktighet i den mån det krävs för att förebygga ohälsa och olycksfall. Skulle en arbetstagare inte uppfylla kraven på försiktighet kan denne skiljas från sin anställning. Till sist finns det i arbetsmiljölagen en bestämmelse om att Arbetsmiljöverket eller regeringen kan föreskriva en skyldighet för arbetsgivare att läkarundersöka, vaccinera eller företa andra förebyggande åtgärder för att stoppa smitta hos arbetstagare. Den bestämmelsen återfinns i lagens 4:5.<sup>68</sup>

#### 4.4.5 Lagen (1994:260) om offentlig anställning

Den sista lag som enligt min bedömning har relevans för detta arbete är lag (1994:260) om offentlig anställning (LOA). Det är i lagens trettionde paragraf som vi hittar bestämmelsen med betydelse för frågeställningarnas besvarande. Av paragrafen framgår det att en arbetstagare som arbetar med uppgifter där brister i hälsotillståndet kan äventyra olika viktiga intressen är skyldig att på uppmaning från arbetsgivaren regelbundet genomgå hälsoundersökningar. Dessa hälsoundersökningar får dock inte vara mer ingripande än vad som behövs och ska utföras av exempelvis läkare, sjuksköterskor eller optiker. Bestämmelsen gäller offentliganställda som

---

<sup>67</sup> SOU 2009:44, s. 155-157 och Blyme, Hans, Arbetsmiljölagen (1 januari 2015 Karnov) kommentarer till 1:1, 3:2 och 3:2 a.

<sup>68</sup> SOU 2009:44, s. 155-157, Westregård, Annamaria J., s. 387-390 och Blyme, Hans, Arbetsmiljölagen (1 januari 2015 Karnov) kommentarer till 3:4 och 4:5.

arbetar med uppgifter där ”människors liv, personliga säkerhet eller hälsa” eller ”betydande skador på miljö eller egendom” står på spel, som det formuleras i paragrafen. Sådana offentliganställda kan exempelvis vara arbetstagare inom försvaret, men även poliser, bussförare, flygtrafikledare och tulltjänstemän. Arbetstagaren är dock bara skyldig att underkasta sig hälsoundersökningar om det redan finns en sådan skyldighet enligt kollektivavtal eller om det finns särskilda föreskrifter från regeringen. En arbetstagare som trots skyldighet vägrar genomgå hälsoundersökning enligt lagen kan komma att omplaceras eller drabbas av disciplinära åtgärder.<sup>69</sup>

## 4.5 Rättspraxis

Ovan har nu de regler och de faktorer som styr frågan om arbetstagares skydd för sin personliga integritet presenteras. För att fylla dessa regler med konkret innehåll krävs det dock en djupare inblick i hur de tillämpats i Arbetsdomstolen. Detta är också nödvändigt för att besvara frågeställningarna och därmed uppfylla syftet för detta arbete. Fokus i referaten nedan kommer därför att ligga på att dels studera hur Arbetsdomstolen använder de ovan nämnda reglerna för att beskriva gällande rätt, men också att identifiera de olika intressen som får betydelse för de oundvikliga intresseavvägningarna.

Som nämnt i arbetets inledande kapitel får frågan om drog- och alkoholtester i det kommande oproportionerligt stort utrymme, men detta beror helt enkelt på de begränsningar jag har att förhålla mig till i form av tillgång till material. Eftersom regleringen i stort sett är densamma och intresseavvägningen går till på ungefär samma sätt vid olika integritetskänsliga åtgärder ser jag det dock inte som ett problem att ha drog- och alkoholtester som en symbolfråga.

Fallen nedan kommer att få andra benämningar av mig utöver de vanliga numren. Detta för att det ska vara lättare för läsaren att i analysen snabbt förstå vilket fall som avses. Ett nummer blir ganska anonymt, men en betäckning satt efter arbetsgivaren eller någon annan viktig detalj i målet blir lättare att komma ihåg till analysdelen. Dessa benämningar kan vara desamma som när de hänvisas till i doktrinen, men kan också bara vara namn utvalda av mig för att vara lätta att memorera.

Värt att vidare poängtera är att tvistefrågan i målen ofta rör om uppsägningar är sakligt grundade. Denna fråga kommer i de aktuella fallen bara att i korthet redogöras för, då syftet med arbetet snarare är att utreda när arbetstagare är skyldiga att underkasta sig integritetskänsliga åtgärder än att djupare redogöra för anställningsskydd i sådana situationer. I en del av fallen nedan är inte kontrollåtgärdernas tillåtlighet i fokus eller i ifrågasättande. Dessa rättsfall har jag ändå valt att ha med för att visa hur

---

<sup>69</sup> SOU 2009:44, s. 151-153, 81 och Hinn, Eskil, Lag (1994:260) om offentlig anställning (1 januari 2015 Karnov) kommentarer till § 30.

frågor om integritetskänsliga frågor hanteras i praktiken. Hur arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter hanterat konflikter av sådan art är nämligen också en del av arbetstagares rätt till sin personliga integritet. Med andra ord förbehåller jag mig rätten att, visserligen på ett objektiva och hederligt sätt, bara redovisa det ur målen som jag anser ha störst relevans för frågeställningarnas besvarande. Jag gör alltså inga anspråk på att lyfta samtliga rättsfrågor ur fallen. Målen kommer att delas upp i avsnitt, rubriksatta efter de integritetskänsliga åtgärder som hanteras i fallen för att läsaren lättare ska kunna orientera sig bland dessa. Denna uppdelning gör det också tydligt för läsaren varför rättsfallen står i den ordning de gör.

## **4.5.1 Utpasseringskontroller med visitationer**

Först ut fallen som hanterar in- och utpasseringskontroller. Anledningen till att denna undergrupp hamnar först är att Bofors-målet, som hör till denna grupp, utgör det äldsta fallet från Arbetsdomstolen där frågan om personlig integritet för arbetstagare hanteras. Det är ett fall som det i senare mål refereras till och det förtjänar därför att placeras först.

### **4.5.1.1 AD 1943 nr 77 – Bofors-målet**

Först ut av målen från Arbetsdomstolen är AD 1943 nr 77, hädanefter benämnt som Bofors-målet. Målet är som sagt det äldsta av de fall jag har för avsikt att redogöra för här, men ges fortfarande uppmärksamhet vid exempelvis offentliga utredningar.<sup>70</sup> Arbetsgivaren i det här fallet var Bofors AB Nobelkrut som vid den aktuella fabriken tillverkade bland annat sprängämnen, ammunition och en del farmaceutiska produkter. Då sprit och verktyg i tämligen stor omfattning stulits från arbetsplatsen ville arbetsgivaren införa utpasseringskontroller med kroppsvisitation. Arbetstagarföreningen motsatte sig detta beslut och frågan förpassades därför till Arbetsdomstolen. Arbetsgivaren började med att redogöra för omfattningen av problemet och påpekade att inte mindre än ett trettiotal arbetstagare avskedats på grund av fylleri och stöld av bolagets egendom de senaste åren. Detta trots att de allra flesta stölderna inte blivit uppklarade. Dessutom hade arbetsgivaren mottagit en skrivelse från försvarsstaben med instruktioner om att ytterligare skärpa säkerheten för att förebygga att krut och andra sprängmedel smugglades ut från fabriken. På det sättet motiverade arbetsgivaren förfarandet och lutade sitt handlande på arbetsledningsrätten som dessutom var införd i det mellan parterna aktuella kollektivavtalet.

Fackföreningen höll med om att utförseln av bolagets egendom var ett stort problem men föreslog en annan lösning. Föreningen hade nämligen redan tagit beslut om att arbetare som bedömdes skyldiga till sådant brott uteslöts ur föreningen. Även om denna lösning inte utgjorde någon garanti mot utförsel så tyckte föreningen hur som helst att en utpasseringskontroll inte

---

<sup>70</sup> Se till exempel SOU 2009:44, s. 87.

var påkallad med tanke på behovet. Som ytterligare lösning föreslog arbetstagarföreningen att arbetsgivaren skulle vara mer noggrann i sitt val av arbetstagare och förmän till sysslor med alkohol.

Arbetsdomstolen började med att slå fast att arbetsledningsrätten inte är en absolut rätt med ett för alla situationer fixerat innehåll. Man påpekade att kollektivavtal, men även lag och goda seder begränsar arbetsledningsrättens omfattning. Utpasseringskontroller med kroppsvisitationer, medgav domstolen, var en synnerligen allvarlig åtgärd för arbetstagare, men fick med tanke på omständigheterna anses vara motiverade av synnerligen starka skäl. Arbetsdomstolen fäste här särskild vikt vid det allmänna intresset av att förhindra utförelse av krut och sprängämnen. Utpasseringskontroller bedömdes av Arbetsdomstolen som ändamålsenliga, behövliga och därmed inte stridande med god sed. Dessutom konstaterade domstolen att handlandet inte stred mot dåvarande lagstiftning. Arbetsgivaren var därför i sina fulla rätt att med stöd av arbetsledningsrätten införa utpasseringskontroller med kroppsvisitationer.

#### **4.5.1.2 AD 1997 nr 29 – SAAB-fallet**

Nästa rättsfall är ett rättsfall på samma tema som det föregående. Även i AD 1997 nr 29 är det nämligen en utpasseringskontroll med visitation som utgör den integritetskänsliga åtgärden. I fallet, som hädanefter kommer att refereras till som SAAB-fallet, vägrade en arbetstagare att vid en utpasseringskontroll låta väktare genomsöka hans väska. Vaktchefen och lagerchefen (som fått tips om att den aktuella arbetstagaren lagt ner stöldgods i väskan) följde efter arbetstagarens buss ända till dennes hållplats för att där återigen be om att få kontrollera väskan, men svaret blev fortsatt nekande. Några dagar senare sades arbetstagaren upp på grund av personliga skäl. Fackförbundet yrkade i första hand på att arbetstagaren inte varit skyldig att låta sin väska genomsökas och i andra hand att vägran hur som helst inte utgjort saklig grund för uppsägning. En stor del av parternas argumentation rörde giltigheten av ett avtal som ska ha slutits mellan arbetstagar- och arbetsgivarrepresentanter.

Domstolen konstaterade i sina domskäl att oavsett om agerandet grundade sig på ett avtal eller på arbetsledningsrätten skulle det bedömas enligt en avvägning av parternas intresse. Det vill säga om avtalet varit överensstämmande med god sed eller inte. Det gick vidare inte, enligt domstolen, att från rättspraxis dra slutsatsen att det fanns ett allmänt stöd för att vida kontrollåtgärder enligt arbetsledningsrätten, men att det vid speciella omständigheter kunde föreligga en sådan rätt. Skulle det funnits en förpliktelse enligt avtal eller arbetsledningsrätt, hade hur som helst inte arbetsgivaren kunnat utkräva denna med hjälp av tvångsmedel. Domstolen påpekade också att utpasseringskontroller och kroppsvisitationer utgör stora ingrepp i den personliga integriteten för arbetstagaren, särskilt när dessa kontroller utövas med hot om anställningens upphörande. Avvägningen gjordes därefter mot arbetsgivarens intresse av att förhindra stölder. Här menade domstolen att kontrollerna utgjort adekvata medel i förebyggandet

av stölder på arbetsplatser och utvecklar vidare att man inte kunde tänka sig någon bättre, mindre ingripande åtgärd mot detta problem. Med det sagt kom man till slutsatsen att arbetsgivarens intresse vägt tyngre i den aktuella avvägningen och att avtalet parterna emellan därför var giltigt. Arbetstagaren var således skyldig att underkasta sig kontrollåtgärden.

Beträffande om saklig grund för uppsägning grundad på personliga skäl förelegat menade Arbetsdomstolen att enstaka brott mot ordningsbestämmelser normalt inte räcker. Däremot om en arbetstagare, trots kännedom om föreskrifter, vid upprepade gånger underlåtit att följa sådana anvisningar kunde saklig grund förelegat. Med det sagt ansågs inte arbetstagarens vägran i det aktuella fallet tillräcklig för att utgöra saklig grund för uppsägning.

## **4.5.2 Datorövervakning**

Nästa fall är, för detta arbete tråkigt nog, ensamt i sin grupp. Gruppen gäller övervakning av arbetstagares datoranvändning och har som nämnt i avsnitt 4.4.1 fått visst utrymme i doktrin, men begränsat sådant i Arbetsdomstolen.

### **4.5.2.1 AD 1999 nr 49 – PRO-fallet**

Nästa fall, AD 1999 nr 49, fortsätter på temat övervakning och gäller något ur rättsfallshänseende så ovanligt som datoranvändning. Fallet, som hädanefter kommer att benämnas PRO-fallet, stod mellan arbetsgivaren PRO och en anställd kontorist som på ett tvivelaktigt sätt använt en dator på arbetsplatsen. Arbetstagaren hade använt arbetsgivarens dator både på och utanför arbetstid genom att på den installera internet utan arbetsgivarens kännedom och godkännande. Genom det hade han blockerat arbetsgivarens telefonlinje och dessutom skapat stora kostnader för denne. Efter att arbetstagaren sagts upp hade arbetsgivaren sökt igenom datorn och där dessutom upptäckt att arbetstagaren besökt 2 200 olika internetsidor för privat bruk och även skickat mail till tvivelaktiga mottagare som PRO uppenbart inte önskade något samröre med. Detta hade skett med PRO som avsändare. Arbetstagaren hade dessutom uppfört och lagrat stora mängder privata dokument på datorn, varav en hel del skapats under arbetstid. Agerandet ansågs anmärkningsvärt på alla punkter och uppsägningen av honom ansågs sakligt grundad.

Tyvärr gick domstolen inte in på frågan om arbetsgivarens kontroll av datorn, vilket torde innebära att den varit ok. Men man ska nog akta sig för att göra en sådan tolkning. Domstolen går därför heller inte in på någon intresseavvägning, men det som går och bör utläsas ur domen med relevans för detta arbete är ändå de intressen som arbetsgivaren hade av att kontrollera datorns användning. Dessa intressen var dels kostnaden internetanvändningen inneburit och den arbetstid som arbetstagaren använt för privata ändamål. Men det var även arbetsgivarens intresse av att inte förknippas med de mail som skickades från datorn. Dessa skickades

nämligen till organisationer med tvivelaktig koppling till PRO och dessutom med PRO som avsändare.

### **4.5.3 Medicinska undersökningar**

Frågan om påtvingade medicinska undersökningar har bara varit uppe i Arbetsdomstolen en gång. Men eftersom det påminner så pass mycket om drog- och alkoholtester, är ändå rättsläget någorlunda satt av Arbetsdomstolen. Något vi kommer få anledning att återkomma till i avsnitt 4.5.4.

#### **4.5.3.1 AD 1984 nr 94 – SJ-fallet**

Vi tar kronologiskt ett par steg tillbaka i tiden till AD 1984 nr 95 (SJ-fallet hädanefter), som är det enda fall i detta arbete där medicinska undersökningar utgör den integritetskänsliga åtgärden. Den berörda arbetstagaren arbetade i målet som bussförare för SJ och därmed alltså staten. Efter att på arbetsgivarens initiativ deltagit i fyra hälsoundersökningar väcktes frågan om dessa var förenliga med Regeringsformens skydd mot kroppsliga ingrepp 2:6. Arbetstagaren tog frågan via tingsrätt till Arbetsdomstolen som började med att konstatera att undersökningen varit att betrakta som påtvingad. I föreskrifterna som SJ lutade sig på fanns det nämligen ingenting som tydde på någon frivillighet och kallelserna till undersökningarna hade inte förgåtts av medgivande från arbetstagaren. Arbetsgivaren menade att åtgärden varit att betrakta som en service för arbetstagaren och att den varit högst frivillig. Men förfarandet antydde, enligt domstolen något annat. Det var därför rimligt för arbetstagaren att anta att testerna ingått i dennes lydnadsplikt och att en vägran kunnat leda till disciplinära följder.

Trots att arbetsgivaren framhöll att undersökningarna bara var av samtalskaraktär konstaterade vidare domstolen att de varit att betrakta som kroppsliga ingrepp på det sätt som Regeringsformens 2:6 avser. Även om en undersökning inte innehåller fysiska ingripanden räknas den nämligen som ett kroppsligt ingrepp om den innehåller ett moment av tvång. Sådant tvång fanns i det aktuella fallet. Arbetsdomstolen utvecklade det med att ett tvång enligt bestämmelsen i RF inte bara kan utgöras av polisiärt och därmed jämförligt våld. Efter en ganska lång utläggning konstaterade domstolen också att förfarandet var att betrakta som myndighetsutövning och kom därför till slutsatsen att det inte varit förenligt med Regeringsformens 2:6.

Värdefullt och helt nödvändigt att tillägga här är att det sedan domen kommit en ny lag om offentlig anställning som det redogjorts för ovan under avsnitt 4.4.5. Denna nya lag kom delvis till som ett resultat av det aktuella rättsfallet och innebär förmodligen att ett liknande fall idag hade slutat helt annorlunda. Regeringsformen 2:6 får som bekant (se avsnitt 4.2)



inskränkas med stöd av lag. Medan SJ i fallet ovan hade beordrat undersökningar helt utan lagstöd.<sup>71</sup>

#### 4.5.4 Drog- och alkoholtester

Som jag vid flertalet gånger nämnt utgörs alltså den största delen av Arbetsdomstolens domar om personlig integritet av frågor om drog- och alkoholtester. Detta speglar sig även här och gruppen nedan är därför betydligt mera talrik än de ovan. Men, detta är en omständighet som ligger bortom min kontroll och som jag bara har att anpassa mig efter.

##### 4.5.4.1 AD 1991 nr 45 - Ställningsbyggnadsmålet

Arbetet går alltså därmed över till den för arbetet så viktiga symbolfrågan med drog- och alkoholtester på arbetsplatser. Rättsfallsreferaten kommer fortsättningsvis att följa en kronologisk följd och börjar därför med det äldsta av fallen, det vill säga AD 1991 nr 45 (ställningsbyggnadsmålet)<sup>72</sup>. Händelseförloppet i målet tog sin början när arbetsgivarens uppdragsgivare hade fått misstankar om att ställningsmontörer på arbetsplatsen missbrukade cannabis. Uppdragsgivaren informerade arbetsgivaren om misstankarna och ställde därefter bestämda krav på åtgärder. Arbetsgivaren var i det här fallet ett företag som arbetade med ställningsmontage och uppdragsgivaren var ett företag som bedrev omfattande ny- och ombyggnationer. Efter att ha samrått med företagshälsovården beslutade därför arbetsgivaren vid ett sammanträde med skyddskommittén att urinprovstesta samtliga arbetstagare, inklusive ledningen, för att identifiera eventuellt missbruk. En handlingsplan utvecklades med rehabiliteringsinsatser som tillsammans med protokollet från sammanträdet placerades ut i arbetstagarnas bodar. En utgångspunkt var i dokumenten att den som testades positiv ändå skulle få behålla sin anställning mot att denne medverkade till behandling och rehabilitering.

Testerna drogs igång men av de knappt hundra montörerna var det några stycken som vägrade. Två så konsekvent att de även efter förhandlingar med fackliga företrädare stod fast vid sin åsikt. De två menade att testerna utgjorde ett obehörigt ingrepp i deras personliga integritet och att de därför inte ansåg sig vara skyldiga att genomföra det. Arbetsgivaren sa upp de två arbetstagarna och menade att det hädanefter vore omöjligt att anlita dem för arbete med ställningsmontage och att det inte heller vore möjligt att omplacera. För att utreda om skyldighet för de båda arbetstagarna att genomgå testerna förelegat och om uppsägningarna i så fall varit sakligt grundade gick frågan till Arbetsdomstolen.

I sin bedömning gick domstolen djupt in på frågan om effekterna av cannabis i en arbetsmiljö och konstaterade med hjälp av sakkunniga att

---

<sup>71</sup> SOU 2009:44, s. 151, 164.

<sup>72</sup> Inte ett särskilt kort och slagkraftigt namn, men det är det som används i debatten. Se bland annat SOU 2009:44, s. 165.

preparatet negativt påverkar bland annat varseblivning, reaktionsförmåga och omdömen. Vid en genomgång av ställningsmontörernas arbetsuppgifter konstaterades vidare att dessa egenskaper var viktiga för att upprätthålla en god säkerhet på arbetsplatsen. Behovet av att upprätthålla säkerheten var för arbetsgivaren inte bara påkallat av starka intressen utan även påtvingat genom arbetsmiljölagen, något som också åberopades av arbetsgivaren. Det påpekades också att arbetstagaren enligt samma lag har ett medansvar för arbetsmiljön och ett ansvar att använda de föreskrifter och skyddsanordningar som arbetsgivaren tillhandahåller. I förarbetena till lagen framhålls att en arbetstagare som inte medverkar på ett sådant sätt kan komma att skiljas från sin tjänst. Utöver säkerhetsaspekten bestod arbetsgivarens intresse av att utföra testerna i att behålla entreprenadförhållandet med uppdragsgivaren som ställt stränga krav. Det vill säga ett ekonomiskt intresse.

Med det framfört menade Arbetsdomstolen att testerna varit en adekvat metod för att lösa problemen som cannabissmissbruk eventuellt utgjort på arbetsplatserna och att de utförts på ett ändamålsenligt sätt. Tillräcklig information hade lämnats till arbetstagarna och då alla skulle testas var det heller inte frågan om misstänkliggörande av enskilda. Intrånget i arbetstagarnas personliga integritet hade därför varit ringa. Skälen för testerna ansågs därför av Arbetsdomstolen väga över de enskildas intressen i den aktuella intressekonflikten. Arbetstagarna förklarades därför skyldiga att underkasta sig testerna. Här poängterade Arbetsdomstolen att de uttalanden som gjorts i domskälen inte ska ses som allmänna för vilka kontrollåtgärder som av arbetsgivare får utföras. Istället vill man göra tydligt att domskälen är specifika för det fall som nu varit för handen. På frågan om saklig grund för uppsägning förelegat landar Arbetsdomstolen i att så inte varit fallet och motiverar detta med att de båda arbetstagarna borde fått skälig tid på sig att överväga situationen och eventuellt omvärdera innan uppsägningarna skedde.

Som en del i domen hade även arbetstagarorganisationen krävt skadestånd då man menade att arbetsgivaren inte kallat till förhandling enligt MBL 13 §. Arbetsdomstolen menade dock att det aktuella beslutet inte kunde ha ansetts vara ett sådant som föranleder förhandlingsskyldighet. Beslutet ansågs alltså inte ha gällt en sådan fråga som har angått arbets- och anställningsförhållandena för organisationens medlemmar.

#### **4.5.4.2 AD 1998 nr 97 - Oskarshamnsålet**

Kommande rättsfall är ett som vi redan i korthet har berört i detta arbete. AD 1998 nr 97 gick nämligen hela vägen till Europadomstolen där det fick benämningen Wretlund mot Sverige. I förevarande arbete och även inom litteraturen benämner vi dock målet för Oskarshamnsålet. Den aktuella arbetsplatsen var alltså ett kärnkraftverk där huvudpersonen i målet arbetade som lokalvårdare. Det fanns på arbetsplatsen ett lokalt kollektivavtal som reglerade obligatoriska drog- och alkoholtester för anslutna arbetstagare. Det fackförbund som den aktuella arbetstagaren tillhörde,

elektrikerförbundet, ingick dock inte i överenskommelsen utan motsatte sig tvärtom sådana tester. Arbetsgivaren beslutade dock att ändå införa obligatoriska drog- och alkoholtester för även elektrikerförbundets medlemmar. Fråga uppstod om dessa arbetstagare trots avsaknaden av avtal var skyldiga att underkasta sig testerna.

Först i domskälen gick Arbetsdomstolen specifikt in på frågan om drogtesterna. Arbetstagsidan menade bland annat att testerna stred mot artikel 8 i EKMR och att de i annat fall åtminstone fick betraktas som oreglerade. Arbetsgivaren å sin sida lutade sig på arbetsledningsrätten. Denna rättsliga bakgrund kommenterade Arbetsdomstolen med att det ur artikel 8 i EKMR inte kan utläsas något allmänt förbud mot drogtestar, men att sådana kan strida mot konventionen i särskilda fall. Sådana omständigheter avgörs av en intresseavvägning. Vad gäller arbetsledningsrätten så ansåg domstolen att verksamhetens karaktär mycket väl kunde innebära att drogtestar låg innanför denna rätt. Arbetsdomstolen utvecklade dock med att en sådan rätt inte generellt kan anses föreligga, utan att det i särskilda fall trots allt kan hamna utanför arbetsledningsrätten att beordra en specifik arbetstagare till tester. Precis som vid beaktande av EKMR fordras det alltså en intresseavvägning.

Arbetsgivarens intresse av att testa sina arbetstagare bestod bland annat i den karaktär av arbetsplats som ett kärnkraftverk utgör. Det är en samhällsviktig verksamhet med stora risker kopplade till strålning, el med hög spänning och tunga lyft. Kraven från samhället är inom sådan verksamhet högt ställda och här hänvisades även till AML som förpliktigar arbetsgivare att vidta de åtgärder som krävs för att förhindra ohälsa och olycksfall. Domstolen poängterade att även arbetstagare har ett medverkansansvar för arbetsmiljöarbetet enligt samma lag. Dessutom finns det en poäng för arbetsgivaren, att på en så pass samhällsviktig arbetsplats, kunna redovisa att man gör allt för att upprätthålla en god säkerhet utåt. Med det sagt konstaterade Arbetsdomstolen att det inte rådde några tvivel om att arbetsgivaren haft väldigt starka skäl att utföra testerna. Att den aktuella arbetstagaren inte arbetade med moment som var av hög risk menade domstolen spelade mindre roll, då en sådan avgränsning mellan olika anställda vore opraktisk. Särskilt med tanke på att personal ständigt flyttas inom samma arbetsplats. Domstolen tittade vidare på hur testerna utförts och fann då att testerna inte på något vis kunde ansetts förnedrande för den enskilde. Testerna genomfördes med hjälp av sjukvården och skickades därefter till ett laboratorium. Det faktum att det inte fanns misstankar om drogmissbruk på arbetsplatsen tog inte Arbetsdomstolen någon särskild hänsyn till och utvecklade med att drogtestar också kan ha en avhållande effekt. Dock ifrågasattes effektiviteten av testerna då de saknade överraskningsmoment, skulle ske med så långt som tre års mellanrum och dessutom bara gällde cannabis. Efter en övervägning av parternas intresse av testerna beslutade sig Arbetsdomstolen för att arbetstagaren var skyldig att underkasta sig drogtesterna.

Arbetsdomstolen gick därefter över till frågan om alkoholtesterna som man menade skiljde sig något från den föregående. Den stora skillnaden förklarade domstolen är att bruk och befattning med narkotika är straffbart medan alkohol inte bara är lagligt utan även socialt accepterat. En annan väsentlig skillnad var att testerna enligt en sakkunnig hade väldigt hög felmarginal. I de fall testerna felaktigt visade positivt kom därför en utredning att dras igång om arbetstagarens alkoholvanor som vore högst kränkande för den enskilde. Alkoholtesterna var alltså att betrakta som ett större ingrepp i den personliga integriteten för arbetstagaren och intresseavvägningen vägde därför annorlunda än i fråga om drogtest. Den aktuella arbetstagaren var därför inte skyldig att genomgå alkoholtester.

#### **4.5.4.3 AD 2001 nr 3 - Fryshusfallet**

Även i det här målet bedrev arbetsgivaren verksamhet av väldigt speciell karaktär. Arbetsgivaren Fryshuset, som även fått ge namn åt fallet, bedrev olika former av social verksamhet för ungdomar. Det handlade om ett aktivitetshus med idrotts- och musikaktiviteter och även viss utbildning. Inom Fryshusets organisation fanns det även ett projekt med namnet Lugna gatan, som gick ut på att personer rörde sig i problemområden för att där vinna ungdomars förtroende och på så vis påverka dessa till liv bortom droger och kriminalitet. Fryshuset anställde därför gärna före detta missbrukare och kriminella så länge dessa personer på ett bestämt sätt tagit avstånd från sina tidigare liv. Den för målet aktuella arbetstagaren var just ett sådant exempel. Ledningen för projektet började misstänka att arbetstagaren återfallit i missbruk och bad därför denne att utföra drogtest i form av urinprov. Arbetstagaren vägrade flertalet gånger med hänvisning till sin personliga integritet och sades därför upp.

Den rättsliga bakgrunden var densamma som i fallet ovan, det vill säga artikel 8 i EKMR, arbetsmiljölagens ansvarsbestämmelser och arbetsledningsrätten. Dessutom fanns det enligt arbetsgivaren ett avtal. Fryshuset hade nämligen gjort gällande att det på anställningsintervjun gjorts klart för arbetstagaren att sådana tester kunde ske och att denne genom anställningen accepterat detta villkor. Arbetstagaren nekade dock till detta och då ord stod mot ord lämnade Arbetsdomstolen uppgifterna utan hänsyn. Återigen stod alltså domstolen inför en intresseavvägning. Domstolen konstaterade att intresseavvägningen var en annan än den i ställningsbyggnadsålet och i Oskarshamnsmålet då den istället för på säkerhet grundade sig på andra värden. Då projektet Lugna gatan gick ut på att vinna ungdomars förtroende och därigenom inspirera till liv utan droger och kriminalitet var det omöjligt för fryshuset att ha skolvärderar som missbrukar narkotika. Det kunde i en sådan verksamhet inte ens få finnas anledning att misstänka någon för sådant beteende om arbetet skulle kunna utföras med ett framgångsrikt resultat. Fryshuset hade därför ett stort intresse av att drogtesta sina arbetstagare både för att kunna uppnå målen med verksamheten, men också för att utåt kunna garantera en drogfri organisation.

Utöver strömässig frånvaro och problem hemma fanns det dock inga indikationer på att den aktuella arbetstagaren hade återfallit i missbruk. Privata problem utgör i och för sig en stor risk för återfall för före detta missbrukare och ledningen kände väl till arbetstagarens bakgrund. Arbetsdomstolen kom till den slutsatsen att det inte torde krävas särskilt välgrundade misstankar för att i den förevarande verksamheten kunna kräva drogtest, om så bara för att undanröja varje tvivel. Intresset av testerna var således för arbetsgivaren starkt.

I fallet bedömdes även ingreppet i arbetstagarens personliga integritet något annorlunda än i ställningsbyggnadsmålet och Oskarshamnsmålet. Arbetstagaren hade nämligen med stor ansträngning tagit sig ifrån ett långt liv med missbruk och skapat ett nytt liv med familj och jobb. Testerna förknippade han därför med sitt gamla liv och med den tid han spenderat på anstalt. Det ingrepp ett drogtest utgör kunde, enligt domstolen, därför i det aktuella fallet bedömas större. Men det innebar inte att arbetstagaren uppnått rättslig immunitet mot drogtest, som domstolen uttrycker det. Testerna i det här fallet utgjordes av urinprov. En metod som av domstolen ansågs vara både säker och ändamålsenlig. Ingreppet i den personliga integriteten hade därför, utifrån val av metod, varit liten. Domstolen påpekade dock att det på arbetsplatsen hade saknats en drogpolicy som uppnår de krav man kan förvänta sig av en sådan. Efter en sammantagen bedömning finner Arbetsdomstolen att arbetsgivarens intresse vägde över det ingrepp i arbetstagarens integritet som testerna utgör. Arbetstagaren hade därför varit skyldig att underkasta sig drogtesterna. Arbetsgivarens intresse av att drogtesta sin arbetstagare i målet ansågs vidare vara så starkt att uppsägningen bedömdes som sakligt grundad.

#### **4.5.4.4 AD 2001 nr 26 – Örebro-fallet**

Senare samma år tog Arbetsdomstolen ställning i ytterligare ett mål gällande tester av integritetskänslig karaktär. Den här gången var det alkoholtester av en arbetstagare anställd på en skola i Örebro (hädanefter därför Örebro-fallet). Händelseförloppet började med att rektorn på skolan där den aktuella arbetstagaren arbetade upptäckte att denne förvarade sprit i sitt skåp på arbetsplatsen. Den anställde, som arbetade som idrottslärare, kallades därför dagen efter in på möte på kommunalskontoret. Där undertecknades ett avtal om slumpmässiga alkoholtester på arbetstid. Vid ett senare tillfälle gav ett sådant test positivt utslag vilket föranledde ytterligare ett möte på kommunalskontoret. Den här gången slöts en ny överenskommelse om att arbetstagaren under de kommande tre veckorna skulle alkoholtestas var morgon och under resterande termin tre gånger i veckan. Ett tag in på terminen kom man överens om att avbryta testerna.

Frågorna i fallet skiljer sig från de från fallen ovan genom att snarare gälla avtalstolkning och bevisfrågor än om intresseavvägningen. Fråga om förhandlingsskyldighet enligt MBL aktualiseras också i målet. Fallet får därför begränsad relevans för det förevarande arbetet, men det finns en poäng med att redogöra för hur även ett sådant förfarande kan gå till.

Kollektivavtalet som rådde mellan arbetsgivaren och arbetstagaren hade en lydelse om att alkoholtester skulle genomföras i *nära samförstånd*. Det finns ingen anledning för detta arbete att redogöra för bevisfrågorna i detta sammanhang, men domstolen kom i alla fall till slutsatsen att så hade skett och menade därför att arbetstagaren varit skyldig att underkasta sig testerna. På frågan om förhandlingsskyldighet enligt MBL var det ostridigt att arbetsgivaren inte tagit initiativ till förhandling med fackliga företrädare. Det var heller inte ostridigt att testerna utgjorde sådan förändring i verksamheten som föranleder skyldighet enligt MBL 11 §. Arbetsgivaren menade dock att det varit fråga om en överenskommelse och inte sådant ensidigt beslut som avses i paragrafen. Arbetsdomstolen underkände denna förklaring och pekade på att arbetsgivaren gått förbi sin fackliga motpart genom att sluta en överenskommelse med arbetstagaren direkt. Arbetsgivaren hade därför brutit mot skyldigheten enligt MBL och blev således skadeståndsskyldig.

#### **4.5.4.5 AD 2002 nr 51 - Busschaufförsmålet**

I AD 2002 nr 51 arbetade arbetstagaren som busschaufför (senare busschaufförsmålet). Bakgrunden till tvisten var att arbetsgivaren fattade misstankar om missbruk och därför beordrade drogtest av arbetstagaren. Testet utvisade ett positivt resultat gällande amfetamin och den anställde stängdes därför omedelbart av från tjänsten. Arbetstagaren motsatte sig först en erbjuden missbruksutredning med hänvisning till sociala skäl, men gick till sist med på att undergå ett antal drogtest. De fyra därpå följande drogtesterna visade alla negativa resultat och arbetstagaren fick därför återgå i tjänst mot att han undertecknade ett återgångskontrakt. Genom kontraktet förband sig arbetstagaren att underkasta sig oannonserade drogtest under en ett år. Efter ett körpass blev arbetstagaren så ombedd att lämna ett sådant drogtest, men vägrade och avvek istället hastigt från arbetsplatsen. Han avstängdes därför återigen från arbetet. En vecka senare lämnade arbetstagaren ett negativt test, men arbetsgivaren valde trots det att säga upp honom på grund av personliga skäl.

På arbetsplatsen fanns en drogpolicy med utgångspunkt att missbruk skulle bort från arbetsplatserna, men de anställda skulle stanna kvar. Enligt policyn var allt drogbruk, på eller utanför arbetsplatsen, förbjudet och arbetstagaren var skyldig att underkasta sig tester när denne blev ombedd. Vid identifierat missbruk innehöll policyn vidare krav på ett fullföljt rehabiliteringsprogram för att den anställde skulle få behålla sin tjänst. En vägran att låta sig testas var jämställt med att testa positivt. Om en arbetstagare inte skulle låta sig rehabiliteras eller sluta med sitt missbruk skulle anställningen upphöra. I målet var det, till skillnad från målen ovan, ostridigt att arbetstagaren varit skyldig att underkasta sig drogtesterna. Detta motiverades med hänsyn till verksamhetens art. Arbetsdomstolen uttalade också att arbetsgivarens intresse av att testa sina arbetstagare var mycket starkt. Tvistefrågan bestod istället i om uppsägningen som följde efter händelseförloppet varit sakligt grundad. Arbetsdomstolen menade att det fanns behov av ytterligare utredning och eventuella rehabiliteringsinsatser. Det tidigare positiva

drogtestet kunde betraktas som en engångsföreteelse och det nekade testet kunde förklaras med ”en stundens ingivelse”. Men det sagt konstaterade alltså domstolen att uppsägningen inte varit sakligt grundad.

#### **4.5.4.6 AD 2009 nr 36 – Miljöarbetarmålet**

I målet utgjordes tvisten av två arbetstagare som hamnat i konflikt med sin arbetsgivare angående så kallade alkoskåp. De två arbetstagarens jobbade som miljöarbetare för Ragn-Sells och deras arbetsuppgifter bestod främst i att köra tunga fordon. Målet kommer hädanefter att refereras till som miljöarbetarmålet. Bolaget hade tillsammans med fackförbundet ett medbestämmandeavtal rörande hantering av alkolås i bolagets fordon. På den aktuella arbetsplatsen hade dessutom arbetsgivaren infört ett så kallat alkoskåp, ur vilket arbetstagarna bara kunde hämta ut nycklar till fordon genom att blåsa fritt från alkohol i utandningsluften. Två arbetstagare vägrade dock att blåsa i skåpet och blev med anledning av det uppsagda av arbetsgivaren. Flera frågor var föremål för tvist i det aktuella fallet, men jag begränsar mig till att redogöra för ett fåtal relevanta.

Den rättsliga bakgrunden var som ibland annat i ställningsbyggnadsmålet och Oskarshamnsmålet artikel 8 i EKMR och arbetsledningsrätten. Utöver dessa rättsliga instrument lades det i domstolen ned stort utrymme på huruvida det i avtalet gick att läsa ut en rätt att utöver alkolås i fordonen även införa alkoskåp. Avtalsolkningen går jag inte djupare in på, men den slutade med att en sådan rätt inte ansågs ha ingått i avtalet. Däremot stod heller inte införandet av alkoskåp i strid med avtalet, varför frågan skulle bedömas enligt arbetsledningsrätten. Arbetsdomstolen gick därför vidare till en intresseavvägning. Arbetsgivarens intresse av att testa arbetstagarna bedömdes vara starkt och hänvisningar gjordes här till både ställningsbyggnadsmålet och Oskarshamnsmålet. Arbetstagarna förklarade sig i och för sig villiga att genomgå utandningsprov i samband med arbetsuppgifter, men reagerade på metoden med alkoskåp. Alkoskåpen var placerade utanför omklädningsrummen vilket innebar att tester genomfördes inför arbetskamraterna. Den ena arbetstagaren var kvinna och påpekade att hon vid flera tillfällen fått utstå sexuella anspelningar vid testets utförande. Dessa och en rad andra invändningar viftades dock bort av Arbetsdomstolen som menade att testmetoden var en vedertagen metod och inte kunde anses utgöra ett särskilt stort ingrepp i den personliga integriteten för arbetstagare. Tvärtom ansågs alkoskåp vara en adekvat och säker metod för att uppnå syftet med testerna. Skåpets placering hade förbundet haft möjlighet att själva påverka. Efter en avvägning av parternas intresse ansågs därför arbetsgivarens väga tyngre i det aktuella fallet och arbetstagarna var därför skyldiga att medverka i bruket av alkoskåpet. Frågan om uppsägningen av arbetstagarna var sakligt grundande var komplicerad och beroende av flera delfrågor. Det saknas anledning för detta arbete att närmre redogöra för dessa, varför jag nöjer mig med att konstatera att uppsägningarna av Arbetsdomstolen ansågs sakligt grundade.

#### 4.5.4.7 AD 2013 nr 19 – DHL-målet

I det här fallet, det färskaste i samlingen, stod det stora fraktföretaget DHL som arbetsgivarpart mot en grupp av sina arbetstagare. DHL är som sagt ett stort företag som bedriver transporter inom hela Europa. En av företagets största kunder, Ferruform, var stationerade i norra Sverige och bedrev där en verksamhet som av DHL krävde transporter av gods med tunga lastbilar. Tvist uppstod när DHL tvingade sina anställda att vid transporter dit följa Ferruforms rutiner i fråga om alkoholtester. Dessa rutiner bestod i slumpvisa alkoholtester utförda av Ferruforms personal. Mellan arbetstagarorganisationen och DHL fanns redan ett kollektivavtal som reglerade frågan och som stadgade att alla fordon skulle innehålla alkoholås. De nya instruktionerna gick därför utöver detta avtal. Tvistefrågan i det aktuella fallet var därför huruvida gruppen arbetstagare ansågs vara skyldiga att underkasta sig tester även hos bolagets kund, trots att de i enlighet med kollektivavtalet redan genomförde tester för sin arbetsgivare. Det rättsliga underlaget var först och främst det kollektivavtal som var i kraft mellan parterna, därefter arbetsledningsrätten och artikel 8 i EKMR.

Arbetstagarrepresentanterna yrkade på att kollektivavtalet som reglerade alkoholås i alla bilar reglerade hur alkoholtester skulle gå till på arbetsplatsen och därför uteslöt andra kontrollmetoder. Arbetsdomstolen tolkade dock inte kollektivavtalet på samma sätt och konstaterade istället att testerna inte utgjorde ett brott mot avtalet. Domstolen gick därefter vidare till att göra en intresseavvägning för att avgöra om beslutet att beordra arbetsgivarna till ytterligare tester med stöd av arbetsledningsrätten stridit mot god sed på arbetsmarknaden. Denna intresseavvägning utfördes också för att se om beslutet varit i enlighet med kravet på rimlig proportionalitet i artikel 8 i EKMR.

Ostridigt var att testerna hade införts på initiativ av arbetsgivarens kund för att minimera riskerna med att det framförts tunga fordon av alkoholpåverkade förare. Transporterna avsåg tunga lastbilar med släp som enligt Arbetsdomstolen utgjorde starka skäl till krav på nykterhet. Här hänvisade domstolen till ställningsbyggnadsmålet, Oskarshamnsmålet och miljöarbetarmålet. I avvägningen var det dock respektive parter intressen som skulle vägas och inte tredje parts. Då arbetsgivaren vid nekande till Ferruforms krav på alkoholtester riskerade att förlora en stor inkomstkälla ansågs dock DHL ha rätt att beakta även kundens intressen. Dessutom var testens syfte med att säkerställa nyktra förare även av intresse för DHL. Beträffande chaufförernas utsagor om obehagskänslor till följd av testerna var mottagandet från domstolen ljummet. Eftersom testerna skedde helt slumpvis, i ett avskilt rum och med en bra hantering av provsvaren ansåg domstolen att den enskildes integritet skyddades så bra som möjligt. Arbetsgivarens intresse av att godkänna kundens krav på alkoholtester ansågs därför efter en samlad bedömning som berättigade av starka intressen. Arbetstagarintresse fick därför anses trumfada och testerna stod inte i strid med vare sig god sed på arbetsmarknaden eller med artikel 8 i EKMR. Intressant att påpeka kan vara att två ledamöter hade skiljaktiga meningar och menade tvärt emot övriga att testerna stred mot god sed.



# 5 Analys

## 5.1 Inledning

Vi närmar oss nu crescendo av detta arbete. Efter att i utredningen ha redogjort för gällande rätt har vi nu kommit till den del då allt detta material ska analyseras och diskuteras. Kapitlet nedan kommer att delas upp i avsnitt med arbetets frågeställningar som rubriker. Tanken med detta är att under var del av analysen bryta ner den där aktuella frågeställningen och besvara den med hjälp av den information som kommit fram under utredningen. På det sättet säkerställs det att samtliga frågeställningar uppmärksammas i analysen och svaren blir mer lättillgängliga för läsaren.

## 5.2 Vilken rätt till skydd för sin personliga integritet har arbetstagare idag enligt gällande svensk rätt?

Ovan har rättsläget gällande skyddet för arbetstagares personliga integritet presenterats under kapitel 3 och 4. Frågan i rubriken till detta avsnitt har med det i någon mån redan besvarats. Det finns dock all anledning att sammanfatta och bistå med egna reflektioner i den ordning utredningen har presenterats. Den utredande delen började ovan med att presentera internationella åtaganden som i någon mån påverkar eller styr den svenska nationella rätten. Av de internationella dokumenten är det dock bara Europakonventionen som åberopas och som får konkret betydelse i Arbetsdomstolen. Klart är att Europakonventionens betydelse för skyddet för personlig integritet för arbetstagare är vida överlägsen betydelsen av de andra, men det betyder inte att övriga är utan verkan. Att FN:s förklaring av de mänskliga rättigheterna är översatt till hela 360 språk illustrerar tydligt i vilken enorm omfattning den spridit idéerna om mänskliga rättigheter till jordens alla hörn. Även om den för arbetet relevanta frågan bara utgör kanske en promille av dess tillämpningsområde så tror jag att den satt den enskildes behov i fokus på ett sätt som sipprat ner i många detaljområden. Samma resonemang går att föra med EU:s rättighetsstadga. Historiskt sett tror jag därför att dokumenten på ett indirekt sätt spelat roll för frågan.

Europakonventions roll för att stärka arbetstagarens rätt till skydd för sin personliga integritet är, som upprepade gånger nämnt, stor. Inte minst det faktum att den är antagen som svensk lag och att den är skyddad enligt svensk grundlag understryker denna särställning. Att Europadomstolen godkänt den svenska arbetsledningsrätten som lagligt stöd för arbetsgivare att utföra kontrollåtgärder, och att intresseavvägningen från Arbetsdomstolen ansetts välbalanserad, torde dock tyda på att det svenska skyddet ligger inom den gräns som Europakonventionen garanterar. Jag

refererar då till Wretlund-fallet där den svenska hanteringen av drogtester för en lokalvårdare vid ett kärnkraftverk godkändes i Europadomstolen. Som berörts i utredningen går beklagligt nog inte domstolen i fallet in på frågan om drittwirkung för artikel 8 när det gäller kontrollåtgärder inom anställningsförhållandet. Rättsläget är vad gäller den frågan därför något oklar. Det finns trots det tendenser som tyder på att drittwirkung ändå föreligger. Hannover-fallen är ett sådant tydligt tecken. I alla fall om man med drittwirkung avser ett ansvar för stater att tillhandahålla skydd även mellan enskilda. På frågan om EKMR har direkt tillämpning mellan enskilda vid till exempel skadeståndsanspråk blir nog svaret ett annat. Högsta domstolen resonerar att det vore orimligt för en part att bli skadeståndsskyldig enligt en lag/konvention som egentligen bara formulerar en skyldighet för det allmänna. Detta resonemang delar jag. Ska enskilda åläggas sanktioner vid vissa handlingar måste sådana bestämmelser vara tydliga. Annars blir varken rättsläget förutsebart eller rättssäkert för den enskilde. Med det sagt håller jag det dock inte som helt osannolikt att konventionen inom svensk rätt en dag kommer att nå en sådan funktion.

Ett konkret exempel på hur EKMR påverkat svenskt rätt, utöver införlivandet, är tillägget gällande personlig integritet i RF 2:6. Lagstiftaren motiverade tydligt detta tillägg med att man har en vilja att vara Europarådet och Europadomstolen till lags. Den typen av ändringar ger konventionen en väldigt direkt och kännbar effekt på svensk rätt. Rättigheterna i grundlagarna finns dessutom inte bara för syns skull. Regeringsformen har, trots sin status som grundlag, haft direkt tillämpning i frågor som rör personlig integritet för arbetstagare. I SJ-målet skyddades en arbetstagare från medicinska undersökningar med hänsyn till Regeringsformen. Som jag påpekade redan ovan förändrades därefter LOA för att fånga upp den här typen av fall, men målet visar ändå hur Regeringsformen kan få direkt tillämpning till skydd för den enskilde i situationer som fallit mellan stolarna.

Den del av utredningen som tar sikte på den straffrättsliga regleringen illustrerar den absoluta gränsen för övervakning och kontrollåtgärder. För att svara på frågeställningen i rubriken var det därför helt nödvändigt att presentera även dessa regler. Mitt mål med avsnittet var att, utöver redogöra för bestämmelsernas innebörd, visa i vilka situationer på våra arbetsplatser som dessa kan komma att bli tillämpliga. Att en arbetsgivare skulle kunna tänkas göra sig skyldig till någon av dessa regler framstår inte som långsökt. Ett sådant agerande hade vidare inte kunnat göras med hänvisning till arbetsledningsrätten då denna inte får utövas i strid med lag. I avsnittet med rättspraxis valde jag dock att fokusera på praxis från Arbetsdomstolen då dessa hanterar den för arbetets frågeställningar så viktiga intresseavvägningen. Men det innebär inte att den straffrättsliga regleringen saknar betydelse på arbetsplatserna. De tekniska möjligheterna för enskilda att övervaka varandra har ökat mycket de senaste åren och jag är övertygad om att dessa utnyttjas på ett sätt som kan leda till straffansvar mer än vad många kanske tror. Ett eventuellt problem som omfattas av de straffrättsliga reglerna mer än de arbetsrättsliga, är frågan om när arbetstagare olovligen

övervakar varandra. Det är ingen särskilt stor fråga och den skiljer sig på många sätt från övriga problemställningar i detta arbete, men den är ändå värd att nämna.

Det absolut mest framträdande juridiska instrumentet arbetsgivare har att luta olika kontrollåtgärder på är ändå arbetsledningsrätten. Rätten för arbetsgivare att leda och fördela arbetet går långt tillbaka och kan, som vi sett prov på, innebära en rätt för arbetsgivare att utföra integritetskänsliga kontrollåtgärder. Men på samma sätt som Europakonventionen inte ger något generellt skydd mot sådana åtgärder, ger heller inte arbetsledningsrätten en generell rätt att utföra sådana. Det handlar om en intresseavvägning där arbetsledningsrättens legitima utförande avgörs av om det är förenligt med lagar och god sed. Hur man än väljer att formulera det rättsliga dokument som avgör frågan landar man i en intresseavvägning och det är det som gör rättsläget så osäkert. Det bästa man kan göra för att nysta ut rättsläget är att försöka identifiera vilka intressen som beaktas i avvägningen samt försöka se vilken tyngd dessa har i Arbetsdomstolen. Något som jag har för avsikt att göra i nästkommande avsnitt.

### **5.3 Vilka olika intressen står mot varandra i den aktuella intresseavvägningen och hur värderas dessa?**

Rättsfallreferaten i avsnitt 4.5 i detta arbete har tagit ett stort utrymme i anspråk. En anledning till detta har varit att besvara frågeställningen rörande hur gällande rätt såg ut. Men den stora anledningen var att identifiera vilka intressen som Arbetsdomstolen har tagit hänsyn till i den aktuella intresseavvägningen samt att utreda med vilken tyngd dessa har värderats. I det följande har jag för avsikt att i korthet sammanfatta och kommentera dessa olika intressen i den ordning och i det sammanhang de presenterats i. Störst fokus ligger nedan på de intressen som rättfärdigar kontrollåtgärder, då intresset från arbetstagaren egentligen i samtliga avvägningar utgörs av att värna den personliga integriteten. Även vilka omständigheter som gör den personliga integriteten tyngre eller lättare i intresseavvägningen kommer dock att diskuteras.

Redan i internationella åtaganden beskrivs många gånger vilka intressen som bör beaktas. I dokumenten från ILO beskrivs säkerhet, arbetsmiljö och produktivitet som viktiga intressen. Dokumenten från ILO är visserligen bara riktlinjer och inte rättsligt bindande, men de är ändå utformade av parter från arbetslivet internationellt och kan eventuellt signalera hur diskussionen förs även utanför Sverige. I målen från Europadomstolen kan vi vidare se vilka intressen som varit viktiga i tolkningen av artikel 8 i Europakonventionen. I fallen Copland och Halford konstaterade Europadomstolen att gärningarna stridit mot artikel 8 då de skett utan stöd i lag, och domstolen gick därför inte in på intresseavvägningen. Därför vet vi inte hur domstolen hade värderat dessa olika intressen från respektive

arbetsgivare. Men det kan ändå vara intressant att nämna vilka starka intressen som åberopas. I Halford-målet avlyssnade arbetsgivaren klaganden för att samla information till försvar mot könsdiskriminering. Det är nästan synd att detta intresse aldrig prövades av domstolen, då det framstår som magstarkt utifrån det som framgår av domen. Det känns för det första inte särskilt starkt eller viktigt och för det andra upplever jag det nästan som att avlyssningen då blir ett ännu grövre ingrepp i klagandens personliga integritet. Intresset av avlyssningen känns i så fall starkare i Copland-fallet. I det målet åberopade arbetsgivaren sitt intresse av att kontrollera hur skolans resurser används för att undvika att offentliga medel missbrukas. Det vill säga ett ekonomiskt intresse. Även här vore det intressant att höra hur domstolen resonerar. Hur tungt väger ekonomiska intressen, och spelar det någon roll om dessa intressen åberopas från myndigheter eller från privata aktörer? Ekonomiska intressen kan tänkas värderas högre för privata aktörer då dessa i många fall har ekonomisk lönsamhet som enda mål med verksamheten.

I målen med Madsen och Wretlund går däremot Europadomstolen in på intresseavvägningen. Det intresse som ställdes mot arbetstagarens rätt till sin personliga integritet var i målen behovet av säkerhet. I Madsen-fallet bestod detta säkerhetsintresse av att samtliga arbetstagare var delaktiga i säkerhetsarbetet på fartyget. För att utföra detta arbete vid krissituationer förutsattes att arbetstagaren, även under sin lediga tid, var i ett tillstånd av sinnesnärvaro. Den som läst Lord Jim av Joseph Conrad eller sett Titanic-filmen har nog inte svårt att relatera till detta behov. I Wretlund-fallet var arbetsplatsen en helt annan, men omständigheterna var trots det snarlika. Sällan illustreras behovet av säkerhet tydligare än på ett kärnkraftverk. Besluten från Europadomstolen i båda fallen ovan är enligt mig korrekta, men tyvärr (om man får lov att säga så) ganska självklara. Det är så extrema säkerhetsintressen som i båda målen illustreras att jag hade önskat att exempelvis en banktjänsteman, förskolelärare eller till exempel kriminalvårdare istället kom upp till prövning. Inom dessa yrkeskårer finns det naturligtvis också ett starkt intresse av att hålla sina medarbetare nyktra, men konsekvenserna riskerar kanske inte att bli lika ödesdigra. Även om domstolen gör avvägningen metodiskt och diskuterar alla i fallet relevanta omständigheter vore det med givande om utgången inte varit lika självklar.

Det har tidigare understrukits att säkerhet som argument för kontrollåtgärder väger synnerligen tungt i domstolarna. Även om det är olika former av säkerhet som åsyftas, tycks detta intresse väga tungt i Arbetsdomstolens bedömningar. I Madsen- och Wretlund-fallen från Europadomstolen, precis som i exempelvis Bofors- och Busschaufförsmålen från Arbetsdomstolen, är det fråga om en säkerhet för allmänheten. I SJ- och ställningsbyggnadsfallen ligger eventuellt mer fokus på säkerhet för den enskilde. Även om fokus må ligga på det ena eller andra, överlappar dessa säkerhetsaspekter ofta varandra. Är en arbetstagare en fara för andra, är denna i regel också en fara för sig själv. Motsvarande resonemang går att föra även i andra riktningen. Det finns därför ingen större anledning att dela upp dessa olika intressen. Det man kan konstatera är att säkerhetsintressen i de domar detta har

åberopats hur som helst har varit väldigt högt. Vid framfart av tunga fordon som i DHL-, busschaufför- och miljöarbetarmålen, samt vid arbete på riskfyllda arbetsplatser som i Bofors-, ställningsbyggnads-, och Oskarshammsmålen, är säkerhetsintresset väldigt tungt. Tar man ett jobb med stora risker får man som arbetstagare vara beredd på att medverka i arbetet för att förminska dessa. I det medverkanansvaret är olika nykterhetstester en viktig del. Denna syn har Arbetsdomstolen tydligt deklarerat och det är nog svårt att vara av en annan åsikt. Laget före jaget, helt enkelt.

Ett intresse som, åtminstone enligt mitt sätt att värdera, väger betydligt lättare än säkerhet och människoliv är det ekonomiska. Man kan tycka att ekonomiska värden känns småaktiga i sammanhanget, men många arbetstillfällen kan stå på spel. Detta intresse har också ansetts väga ganska tungt av Arbetsdomstolen vid ett antal tillfällen. I Bofors- och SAAB-målen illustrerades det av att förhindra stölder som utgjorde kostnader för företaget. Att stoppa kriminalitet kan väl i sig betraktas som ett egenintresse, men i grund och botten är det de negativa följderna av ekonomiska förluster som är det viktiga. Även ekonomiska intressen i form av att behålla stora kunder har ansetts väga tungt. I ställningsbyggnads- och DHL-målen handlade det för arbetsgivare inte bara om säkerhet, utan även om att behålla goda affärsrelationer med stora kunder.

I många verksamheter är det vidare viktigt för arbetsgivaren att behålla en viss image utåt. Det handlar främst om branscher där förtroendet från allmänheten har en direkt koppling till om verksamheten ens kan få utövas. Sådana arbetsplatser kan vara kopplade till allmänfarliga verksamheter. Om någonting går fel vid exempelvis ett kärnkraftverk som i Oskarshammsmålet eller om sprängmedel smugglas ut som i Bofors-målet, hotar det säkerheten för en stor del av allmänheten. Det kan då vara av intresse för arbetsgivaren att utföra kontrollåtgärder för att lugna befolkningen. Detta intresse har också medgivits som starkt av Arbetsdomstolen i dessa tillfällen. Ett liknande behov av att bibehålla, eller rentav vinna, allmänhetens förtroende hade projektet som bedrevs i Fryshus-fallet. I det fallet hade verksamheten som mål att styra ungdomar från ett liv med droger och kriminalitet mot ett tryggare liv. För att kunna uppnå detta mål var självklart drogfrihet en förutsättning, och intresset ansågs också mycket starkt av Arbetsdomstolen. I samma fall diskuterades också viljan från arbetsgivaren att vidta rehabiliterande insatser. Det kan också utgöra ett starkt intresse från arbetsgivarens sida att utföra till exempel drog- och alkoholtester för att identifiera rehabiliteringsbehov. Ett sådant resonemang känner vi även igen från busschaufförsfallet.

De intressen som i förevarande arbete vägs mot de ovan är som bekant arbetstagarens, som i princip uteslutande består av rätt till skydd för den personliga integriteten. Vare sig denna består i kroppslig, mental eller professionell integritet, så är det den personliga integriteten som utgör arbetstagarens intresse i avvägningen. Detta intresse kan dock variera mycket för olika arbetstagare. Ingreppet i den personliga integriteten

bedömdes till exempel hårdare i målen Halford och Copland från Europadomstolen då dessa båda klaganden inte förvärnats om ingreppen. I Arbetsdomstolen konstaterade man, i Bofors- och SAAB-målen, att utpasseringskontroller med visitationer utgjorde ett väldigt stort ingrepp i arbetstagarens personliga integritet. Medan man i fallen med drog- och alkoholtester i regel menade att ingreppet generellt sett var tämligen litet för den enskilde. Särskilt alkoholås i fordon, som diskuteras i till exempel DHL- och miljöarbetarmålen anses utgöra små ingrepp för den enskilde. Så olika kontrollåtgärder bedöms, såklart, olika. Tyvärr har vi inte mer mångfald i vår praxis och kan därför inte bedöma ytterligare integritetskänsliga åtgärder, utan kan egentligen bara spekulera.

Det finns även anledning att säga en del om vilka metoder som används och hur. Att hela grupper utsätts för de integritetskänsliga åtgärderna tycks exempelvis vara en sådan omständighet som Europadomstolen och Arbetsdomstolen bedömer som förmildrande för ingreppet. I Madsen- och Wretlund-fallen från Europadomstolen beskrivs ingreppet som mindre då alla hade en skyldighet att underkasta sig testerna och ingen därmed kunde anses vara särskilt utpekade. På samma sätt var det i ställningsbyggnadsålet, där till och med ledningen genomgick tester. När alla testas blir ingen specifikt utpekad och misstänkliggjord vilket även jag anser borde leda till ett betydligt mindre obehag för den enskilde. Vill man gå till sig själv kan man exempelvis tänka sig in i säkerhetskontrollerna på en flygplats. Även om obehaget är i betydligt mindre skala, så känns det på något vis mindre illa om personalen visiterar samtliga än om man ensam blir utpekad för sådan kontroll. Vidare har specifikt vid drog- och alkoholtester frågan om testernas trovärdighet haft betydelse i en del mål. I Oskarshamnsmålet spelade det roll att alkoholtestet hade för hög felmarginal. Kontrollåtgärdernas resultat måste alltså vara tillförlitliga. Även det fullt rimligt, då risken att bli felaktigt utpekad avsevärt höjer obehagskänslorna vid olika tester. Även hur testerna utförs och hur dessa resultat sedan hanteras har stor betydelse. Att tester utförs i enrum eller åtminstone inför en begränsad skara personer sågs som förmildrande. Även att resultaten hanteras av utomstående personer och sedan delges ett ytterst begränsat antal personer anses gynnsamt för den enskilde. Till sist vill jag även kommentera informationen som delges inför de integritetskänsliga åtgärderna. Denna fråga har behandlats i både Europadomstolen och Arbetsdomstolen med den slutsatsen att ett överraskande test eller en hemlig avlyssning utgör ett större ingrepp i den personliga integriteten. Det faktum att arbetstagaren inte kan anpassa sitt beteende efter de nya förutsättningarna anses kränkande.

Slutligen tycker jag mig kunna se ett enkelt sätt att sammanfatta intresseavvägningen i Arbetsdomstolen på, eller snarare att ifrågasätta den på. Det framstår för mig som ganska tydligt att så länge en arbetsgivare har ett välmotiverat intresse och denne utför en adekvat kontrollåtgärder på ett så bra sätt som möjligt, så faller detta agerande inom arbetsledningsrätten. Om så intresset är säkerhet, ekonomi, brottsförebyggande eller av att upprätthålla ett gott anseende i allmänhetens ögon så verkar det stå

arbetsgivaren fritt att utföra vissa integritetskänsliga åtgärder. Även om utpasseringskontroller med visitationer exempelvis ansågs utgöra ett stort ingrepp i den personliga integriteten, så var det, i SAAB-fallet, arbetsgivarens enda medel i förhindrandet av stölder, och därmed alltså acceptabelt. Så det framstår egentligen inte som en renodlad avvägning i mina ögon. Istället handlar det om att arbetsgivaren behöver påvisa att det åberopade intresset uppnår en viss nivå. Därefter blir frågorna i prövningen om denna åtgärd varit den minst ingripande för att lösa problemet i fråga och om den skett på det minst ingripande sättet. I dessa två frågor vägs till viss del de specifika omständigheterna för arbetstagaren in. Detta sätt att beskriva prövningen från Arbetsdomstolen på stämmer bättre överens med sanningen än att kalla det för en avvägning där två intressen ställs mot varandra. I vissa av fallen har visserligen arbetsgivaren vunnit tvisten, men då har agerandet fallit på det sätt som det utförts på, som i exempelvis alkoholfrågan i Oskarshamnsmålet. Så länge arbetsgivaren har påvisat ett legitimt syfte har det nämligen i Arbetsdomstolen, än så länge, visat sig omöjligt för arbetstagaren att vinna intresseavvägningen. Huruvida detta sätt att lösa tvister på är tillräckligt bra eller inte, och om skyddet därmed kan anses lämpligt blir föremål för diskussion i nästkommande avsnitt.

## 5.4 Är skyddet tillräckligt starkt?

Den rättsdogmatiska metoden går, som jag skrev i inledningskapitlet, ut på att beskriva rätten som den ser ut (de lege lata), men också hur den skulle kunna utvecklas (de lege ferenda). Följande avsnitt har för avsikt att bedöma om skyddet som beskrivits ovan är tillräckligt starkt. Under avsnittet kommer jag även att presentera olika tankar gällande hur skyddet skulle kunna förändras i endera riktningen. Dessa tankar grundar sig på och är inspirerade av det underlag jag presenterat i utredningen. Ett centralt tema för denna diskussion blir huruvida lagstiftning vore önskvärt samt hur en sådan skulle kunna se ut.

Fördelarna med att lagstifta om hur den personliga integriteten i arbetslivet ska skyddas är flera. En fördel är att problemet på ett tydligt sätt hade synliggjorts för alla. Den svenska modellen med att överlåta ansvar till arbetsmarknadens parter gör att mycket av informationen riskerar att bli svåråtkomlig för den enskilde. Oavsett om den enskilde är arbetstagare eller arbetsgivare. Begrepp som *arbetsledningsrätt* och *god sed på arbetsmarknaden* kräver förmodligen mer förkunskap i juridik i allmänhet och arbetsrätt i synnerhet än vad en särskilt riktad lag hade gjort. När jag under skrivandets gång har förklarat för intresserade i min omgivning om hur rättsläget ser ut på området, har jag mötts av en hel del oförstående. Detta kan säkert till viss del tillskrivas bristande pedagogiska färdigheter från min sida, men inte enbart. Denna ordning gör att rätten blir mer svårtillgänglig och med det inte lika rättssäker. Vidare hade en ny lag väckt uppmärksamhet och lyft upp frågan på den politiska agendan. Lagstiftaren

hade med en ny lag dessutom kunnat flytta fram arbetstagares positioner ytterligare.

Man skulle vidare kunna hävda att en lagstiftning hade bidragit till att göra rättsläget mer förutsebart. En sådan slutsats är jag dock bara till viss del beredd att skriva under på, då frågan alltid kommer behöva lösas med hjälp av en intresseavvägning i någon form. Utfallet av alla potentiella avvägningar går inte att reglera utan kommer oavsett lagstiftning förbli en fråga för rättstillämpningen. Men man skulle däremot kunna lagstifta om många av de detaljfrågor som går utöver intresseavvägningen. Till exempel frågan om när ett personligt anställningsavtal eller kollektivavtal får reglera olika frågor och när sådana avtal ska lämnas utan verkan. Det skulle även vara möjligt att specifikt vid kontrollåtgärder lagstifta om när förhandlingsskyldighet för arbetsgivare föreligger. Vidare ligger det nära till hands att stadga en skyldighet för arbetsgivare att informera om vissa typer av integritetskänsliga åtgärder innan dessa införs. Även bestämmelser om hur integritetskänsliga beslut av arbetstagare kan tas upp till prövning hade kunnat införas. Vi har tidigare under utredningen sett hur många av målen från Arbetsdomstolen gällt frågor om saklig grund för uppsägning. Detta beror på att det i nuläget enbart är möjligt att bestrida kontrollåtgärder genom att sätta sin anställning på spel. En sådan ordning leder till att arbetsgivare har en, enligt mig, närmast orimlig maktposition. En lag specifikt för personlig integritet i arbetslivet hade alltså kunnat samla ihop relevanta bestämmelser från exempelvis AML, MBL, LOA och LAS, och dessutom formulera dessa bestämmelser mer ändamålsenligt. Kortfattat kan man alltså konstatera att det i detaljfrågorna hade kunnat bli betydligt mer förutsebart och pedagogiskt än vad det är i dagsläget, även om intresseavvägning fortfarande behöver lösas genom rättstillämpning.

Nackdelarna med en sådan lag är den innebär att det allmänna med en lag skulle ta makt och ansvar ifrån arbetsmarknadens parter och därmed på sikt hota den svenska modellen. Frågan om hur mycket bestämmanderätt staten genom en eventuell lag tar ifrån parterna avgörs dock såklart av hur lagen utformas. Om bestämmelserna exempelvis utformas på ett sätt så att man med avtal kan förhandla om andra villkor blir intrånget minimalt. Man skulle också kunna hävda att de problem en ny lag skulle lösa är så små att den i praktiken hade varit meningslös. Intresseavvägningen går inte att styra med hjälp av en lag och att rättsläget därför skulle förbli tämligen oförändrat. Med det resonemanget skulle man vidare kunna hävda att intrånget i den svenska modellen och flyttandet av makt från arbetsmarknadens parter överväger de få positiva följderna.

I beaktandet av dessa för- och nackdelar har jag själv behövt göra en form av intresseavvägning för att besvara min frågeställning. Avvägningen landar i att jag visserligen tycker att Arbetsdomstolen gör bra bedömningar. Domsluten i de olika målen träffar en bra balans av de olika intressen som beaktas och jag är inte särskilt orolig för att skyddet i de fall som lyfts upp till domstol är tillräckliga. Däremot blir jag bekymrad över den osäkerhet som svävar över frågan. Att frågan är så oreglerad och spretig leder till en



ovisshet som jag tror i många fall drabbar enskilda arbetstagare. När en arbetstagare tvingas sätta sin anställning i pant för att få reda på om en integritetskänslig åtgärd är ok eller inte framstår skyddet som otillräckligt. Oron ligger då inte i de fall som lyfts upp i Arbetsdomstol, utan i alla de situationer där arbetstagare på grund av riskerna med ett ifrågasättande istället finner sig i olika kontrollåtgärder. Rättsläget kan i frågan aldrig bli helt utrett, men det kan bli tydligare och mer lättillgängligt. Med det sagt lutar jag åt att svaret på min frågeställning blir nekande. Skyddet är inte tillräckligt och det behövs en ny, riktad lag.

Det mesta tyder dessutom på att argumenten för en lagstiftning torde bli fler och väga tyngre i takt med att tiden går. Allt fler dokument byter hem från pärmar till hårddiskar med såväl miljö och effektivitet som motiv. Våra kontor utrustas med allt mer elektronik, varav i stort sett varje ny bärbar dator numera innehåller både mikrofon och kamera. På tal om kameror så ökar dessa ständigt i kvalitet och det som numera filmas med en vanlig mobiltelefon överstiger i upplösning det som för inte särskilt många år sedan utgjorde Hollywood-produktioner. De tekniska möjligheterna att kontrollera och övervaka arbetstagare ökar därmed lavinartat och rätten behöver hänga med i utvecklingen. Detta samtidigt som distansarbete tycks öka.<sup>73</sup> Distansarbete får betydelse för frågan på två sätt. Det ena sättet är att intresset från arbetsgivaren att kontrollera att arbetsgivaren faktiskt arbetar på arbetstid ökar. Uppenbart är att det är lättare för arbetstagaren att lägga patiensers en timme här och där hemifrån än om man spenderar sina arbetsdagar på ett kontor med andra. Detta behov av att kontrollera arbetstagare som arbetar i sin ensamhet illustreras ovan i PRO-fallet. Arbetstagaren i det aktuella fallet arbetade visserligen inte hemifrån, men var ändå ensam på arbetsplatsen. Situationen belyser tydligt riskerna med sådant arbete och intresset från arbetsgivaren av att veta vad arbetstagare gör på sin arbetstid. Den andra relevanta effekten av distansarbete är att kontrollåtgärder kan framstå som ett än större ingrepp i den personliga integriteten än annars, då privatlivet och arbetslivet smälter ihop. Vi ska i sammanhanget också komma ihåg den slutsats som drogs i Niemitz-fallet från Europadomstolen. Nämligen att någon direkt skiljelinje i fråga om privat- och arbetsliv enligt artikel 8 inte går att dra. Något fall från Arbetsdomstolen på hur integritetsintrång mot en arbetstagare som distansarbetar finns än så länge inte, men fallet från Europadomstolen antyder att hemmet verkligen bör ses som en plats starkt förknippad med den personliga integriteten. Det går i en sådan intresseavvägning att luta åt olika håll. För tvivelsutan är det så att arbetsgivarens intresse av att kontrollera ökar i samma takt som arbetstagarens intresse av att upprätthålla sin sfär och därmed personliga integritet. Det bör enligt mig avgöras av om man ser distansarbetet som en service för arbetstagaren eller som en besparing för arbetsgivaren. Den som drar störst nytta av företeelsen bör ju rimligen också få lida för besvären av den.

---

<sup>73</sup> <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=5819801>,

Min utgångspunkt är alltså hädanefter att en lagstiftning på området är att föredra. I det följande kommer jag, i enlighet med den rättsdogmatiska metoden, presentera en del tankar kring vad en lagstiftning skulle kunna innehålla. Dessa tankar har inte för avsikt att vara uttömmande i vad en sådan lag skulle behöva innehålla, utan utgör bara en del av de idéer jag har.

Utredningen tog som bekant sin början med en presentation av de internationella åtaganden som styr den svenska rätten på området. Redan här tror jag att en eventuell svensk lagstiftning skulle kunna ta inspiration av hur frågan där diskuterats. I ILO:s olika riktlinjer betonas vikten av att parter arbetar tillsammans mot droger och alkohol på arbetsplatser. De frågor som en eventuell lagstiftning behöver fokusera på, är de frågor som dyker upp i Arbetsdomstolen och som därmed får anses otydliga. Tolkning av MBL har i en del av målen från Arbetsdomstolen utgjort tvistefrågor, exempelvis Örebro-fallet, men med en riktad bestämmelse för hur parterna ska samarbeta och förhandla om personlig integritet på arbetsplatserna hade det i stor omfattning kunnat undvikas. Det jag föreslår är dels en bestämmelse om när förhandlingskyldighet föreligger och dels en som uppmanar parterna till samarbete. Det vill säga delar ut MBL och AML, men samlat och ändamålsenligt formulerat. Med omfattande förarbeten kunde en sådan lag leda till att många tvister, eller åtminstone tvistefrågor, hade kunnat undvikas.

En annan sak som lyfts fram av ILO är vikten av att arbetsgivare utvecklar drogpolicys för att i detalj beskriva hur drog- och alkoholtester ska genomföras samt med vilka motiv som föranlett dessa. Öppenhet och tydlig information från arbetsgivare är överhuvudtaget något som beaktats av flera instanser som önskvärt. I Halford- och Copland-fallen poängterade exempelvis Europadomstolen hur viktigt det var med information om att kontrollåtgärder används. Just i de aktuella fallen utgjordes övervakningen av avlyssning och kontroll av internetanvändning och i båda fallet poängterade domstolen att klaganden i respektive fall inte kunnat ha rimlig förväntan att vara övervakade. Den nya lagen hade därför med fördel kunnat innehålla ett informationskrav inför införandet av olika kontrollåtgärder eller i förekommande fall inför utförandet av tester. En sådan bestämmelse kräver dock undantag, då det inte går att utesluta att en del kontrollåtgärder helt tappar sin funktion vid förvarningar.

En fråga som i många av målen är central är huruvida nekade kontrollåtgärder kan utgöra saklig grund för uppsägning. Utgången av dessa frågor har varierat mycket mellan målen, vilket får anses innebära att rättsläget är oklart. Även på det här området kan det därför finnas en poäng med att införa en bestämmelse. En sådan bestämmelse kommer naturligtvis ändå att behöva tolkas i rättstillämpningen, men den hade åtminstone gett arbetstagare en hint om vad ett nekat test kan innebära. Att sätta sig ner och analysera rättspraxis av arbetsledningsrätten är ett ganska stort företag för en arbetstagare som just blivit överraskad av exempelvis ett oannonserat drogtest. Bestämmelsen hade alltså fungerat som ett komplement till anställningsskyddsreglerna i LAS, fast återigen, samlad med övriga

relevanta bestämmelser och för ändamålet formulerad. För att slippa sätta sitt arbete i pant i de fall då man inte anser sig skyldig att underkasta sig vissa kontrollåtgärder, bör det vidare finnas en bestämmelse om hur man ska gå tillväga i de fallen. Det vill säga om vem som har tolkningsföreträde.

Den mest centrala och mest akut behövda bestämmelsen i den nya lagen hade ändå utgjorts av den som formulerar när kontrollåtgärder får utföras. Den hade kunnat innehålla vilka intressen som ska övervägas och hur denna avvägning ska göras. Det vill säga antingen en kodifiering av rättsfallen från Arbetsdomstolen, eller till och med en förskjutning till arbetstagares fördel i frågan. Precis som i fråga om anställningsskydd hade en sådan bestämmelse ytterst behövt tolkas av Arbetsdomstolen, men situationen hade trots det blivit tydligare än idag. I framtagandet av en sådan bestämmelse kan lagstiftaren med fördel snegla mot LOA. Det finns exempel på yrken inom även den privata sektorn där nykterhetstester från arbetsgivaren alltid kan anses försvarbara.

Även bestämmelser om arbetsgivarens yttersta gräns för utförande av kontrollåtgärder hade kunnat ingå i den nya lagen. Här finns det anledning att titta på hur de straffrättsliga reglerna är formulerade och låta sig inspireras. En absolut gräns hade med fördel kunnat dras tidigare än den straffrättsliga. Det finns säkert integritetsintrång från arbetsgivare som aldrig hade kunnat rättfärdigas i en intresseavvägning, men som inte omfattas av den straffrättsliga regleringen. Sådana handlingar finns det en poäng med att formulera ett skydd mot. Slutligen hade en ny lag med fördel kunnat innehålla regler för hur olika kontrollåtgärder ska genomföras. Sådana regler hade kunnat delas upp i allmänna regler, som att kontrollåtgärder ska genomföras på ett sätt som utgör ett så litet ingrepp i arbetstagarens integritet som möjligt, till mer riktade. En riktad bestämmelse skulle kunna innehålla vem som ska få ta del av resultatet av ett drogtest eller vilken standard i form av felmarginal ett alkoholtest ska hålla.

Av idéerna ovan bör förmodligen inte alla vara av tvingande karaktär. För att även fortsättningsvis låta arbetsmarknadens parter ansvara för frågan kanske det är en god idé att utforma lagen så att en del går att avtala sig runt. Lagen bör vidare fungera som en mininivå för arbetstagares skydd, men även som ett skyddsnet för de situationer där avtal saknas.

# Käll- och litteraturförteckning

## Offentligt tryck

Prop. 1975/76:105 – Med förslag till arbetsrättsreform m.m.

Prop. 1976/77:149 – Om arbetsmiljölag m.m.

Prop. 2009/10:80 – En reformerad grundlag.

Prop. 2012/13:69 – Kränkande fotografering.

SOU 1975:75 – Medborgerliga fri- och rättigheter.

SOU 2002:18 – Personlig integritet i arbetslivet.

SOU 2007:22 – Skyddet för den personliga integriteten – kartläggning och analys.

SOU 2008:3 – Skyddet för den personliga integriteten – Bedömningar och förslag.

SOU 2009:44 – Integritetsskydd i arbetslivet.

## Litteratur

Berggren, Nils-Olof, Bäcklund, Agneta, Leijonhufvud, Madeleine, Munch, Johan, Träskman, Per Ole, Victor, Dag, Wennberg, Suzanne, Wersäll, Fredrik, Brottsbalken (1 juli 2014 Zeteo), lagkommentarer.

Dalekant, Per, Weihe, Anders, Medbestämmandelagen (1 juli 2014 Karnov), lagkommentarer.

Ehrenkrona, Carl-Henrik, Lag om den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (1 juli 2014 Karnov), lagkommentarer.

Glavå, Mats, Arbetsrätt, 2., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2011.

Grönwall, Lars, Lag om genetisk integritet m.m. (1 juli 2014 Karnov), lagkommentarer.

Holmberg, Erik, Stjernquist, Nils, Isberg, Magnus, Eliason, Marianne, Regner, Göran, Regeringsformen (1 januari 2012 Zeteo), lagkommentarer.

Korling, Fredric & Zamboni, Mauro (red.), Juridisk metodlära, 1. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2013.

Källström, Kent & Malmberg, Jonas, Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten, 3., [rev.] uppl., Iustus, Uppsala, 2013.

Malmberg, Jonas (red.), Låglönekonkurrens och arbetstagares integritet: rapporter till Nordiskt arbetsrättsligt möte 2000, Arbetslivsinstitutet, Stockholm, 2000.

Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace., International Labour Office, Geneva, 1996.

Mikkola, Matti, Social human rights of Europe, Karelactio, Porvoo, 2010.

Rönmar, Mia, Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext, Juristförl., Diss. Lund: Univ., 2004, Lund, 2004.

Westregård, Annamaria, Integritetsfrågor i arbetslivet, Juristförl., Diss. Lund: Univ., 2002, Lund, 2002.

Blyme, Hans, Arbetsmiljölagen (1 januari 2015 Karnov), lagkommentarer.

Hinn, Eskil, Lag om offentlig anställning (1 januari 2015 Karnov), lagkommentarer.

### **Källor från internet**

<http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=5819801>, hämtad den 6 maj 2015.

<http://www.fn.se/fn-info/vad-gor-fn/manskliga-rattigheter-och-demokrati/karnkonventionerna/konventionen-om-medborgerliga-och-politiska-rattigheter-iccpr/>, hämtad den 6 maj 2015.

[http://www.fn.se/PageFiles/7177/Allmanforklaringomdemanskligarattighete\\_rna.pdf](http://www.fn.se/PageFiles/7177/Allmanforklaringomdemanskligarattighete_rna.pdf), hämtad den 6 maj 2015.

<http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/1%C3%A5ng/integritetskr%C3%A4nkning>, hämtad den 6 maj 2015.

<http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/1%C3%A5ng/integritet>, hämtad den 6 maj 2015.

<http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/ordbok/svensk/kr%C3%A4nka>, hämtad den 6 maj 2015.

<http://www.smer.se/etik/integritet/>, hämtad den 6 maj 2015.

[http://www.svenskaakademien.se/svenska\\_spraket/svenska\\_akademiens\\_ordlista/saol\\_pa\\_natet/ordlista](http://www.svenskaakademien.se/svenska_spraket/svenska_akademiens_ordlista/saol_pa_natet/ordlista), hämtad den 6 maj 2015.

# Rättsfallsförteckning

## **Arbetsdomstolen**

AD 1943 nr 77.

AD 1984 nr 94.

AD 1986 nr 11.

AD 1991 nr 45.

AD 1997 nr 29.

AD 1998 nr 17.

AD 1998 nr 97.

AD 1999 nr 49.

AD 2001 nr 26.

AD 2001 nr 3.

AD 2002 nr 51.

AD 2009 nr 36.

AD 2013 nr 19.

## **Högsta domstolen**

NJA 2007 s. 747.

## **Europadomstolen**

Niemitz v. Germany, dom 16 december 1992 (application no.12710/88).

Halford v. the United Kingdom, dom 25 juni 1997 (application no. 20605/92).

Copland v. the United Kingdom, dom 3 april 2007 (application no. 62617/00).

Madsen v. Denmark, beslut 9 juni 2000 (application no. 58341/00).

Wretlund v. Sweden, beslut 9 mars 2004 (application no. 46210/00).

Von Hannover v. Germany, dom 24 juni 2004 (application no. 59320/00).

Von Hannover v. Germany (no. 2), dom 7 februari 2012 (application nos. 40660/08 and 60641/08).

Von Hannover v. Germany (no. 3), dom 19 september 2013 (application no. 8772/10).