

Övervakning på arbetsplatsen – hur skyddas den personliga integriteten?

Tove Rasmusson

Kandidatuppsats i handelsrätt

Handledare: Marie Appelstrand

HARH13

VT 2021



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

Förkortningar	6
1. Inledning.....	7
1.1 Bakgrund.....	7
1.2 Syfte och frågeställning	10
1.3 Avgränsningar	10
1.4 Metod och material.....	10
1.5 Disposition.....	11
2. Arbetsledningsrätt, personlig integritet och övervakning	13
2.1 Inledning	13
2.2 Arbetsledningsrätten.....	13
2.3 Begreppet personlig integritet	15
2.4 Olika typer av övervakning.....	17
2.4.1 Arbetsgivarnas perspektiv.....	18
2.4.2 Arbetstagarnas perspektiv	19
3. Lagstiftning som berör personlig integritet	21
3.1 Inledning	21
3.2 Europakonventionen för mänskliga rättigheter.....	21
3.3 EUs stadga om de grundläggande rättigheterna.....	23
3.4 Regeringsformen.....	23
3.5 Brottsbalken och offentlighetsprincipen.....	24
3.6 Dataskyddsförordningen - GDPR.....	24
3.7 Kamerabevakningslagen.....	28
3.8 Kollektivavtalsreglering.....	31
4. Praxis	33
4.1 Inledning	33
4.2 Praxis från Europadomstolen.....	33
4.3 Praxis från AD.....	34
4.3.1 Busschauffören.....	35
4.3.2 Ställningsmontörerna	35
4.3.3 Lagerarbetaren.....	35
4.3.4 Oskarshamnsmålet	36
4.3.5 Fryshuset	37
4.3.6 Miljöarbetarna	37
4.3.7 Fraktarbetarna.....	38
4.4 Sammanfattning	38

4.5	<i>Myndighetsbeslut från Integritetsskyddsmyndigheten</i>	39
4.5.1	HM	40
4.5.2	Uppsalahem.....	41
4.5.3	Lidl i Rågsved	42
4.5.4	IKEA i Källered	42
4.5.5	Posten i Härryda.....	43
4.5.6	Posten på Exportgatan Göteborg.....	44
4.5.7	Danderyds sjukhus	44
4.5.8	Coop Butiker och Stormarknader i Stenhagen.....	46
4.6	<i>Sammanfattning</i>	47
5.	Sammanfattning	49
6.	Slutsatser	51
	Käll- och litteraturförteckning	55
	Rättsfallsförteckning	59

Summary

The protection of employees' privacy is becoming increasingly important with technological developments that provide increased opportunities for employers to monitor their employees. The purpose of this thesis is to investigate what legal possibilities employers can use to monitor the employees in relation to employee's personal integrity. There is no comprehensive legislation regarding personal integrity in the workplace. However, investigations have been made by the Swedish state. The purpose of this thesis is concretized through two issues:

- 1) What legal possibilities does the employer have to monitor the employees without violating the employees' personal integrity?
- 2) What opportunities and limitations regarding instruments and technical tools are there if the employer wants to monitor the employees?

This essay has been written with a descriptive approach since there is no case law in this area which concerns monitoring of employees by the Labor Court. The thesis consists of a review of the legal rules concerning the monitoring of the employees, supervisory decisions from the Privacy Protection Authority and analysis and discussion of future changes in legislation.

Sammanfattning

Skyddet för arbetstagares personliga integritet blir allt viktigare med den tekniska utvecklingen som ger ökade möjligheter för arbetsgivare att övervaka sina anställda. Ny teknik har skapat nya möjligheter för arbetsgivare att ställa krav på arbetstagare, framförallt vad gäller lojalitetsplikt. För att skyddet för den personliga integriteten inte skall urholkas, medför detta en intresseavvägning mellan arbetsgivarens arbetsledningsrätt och krav på lojalitet å ena sidan och arbetstagarens intresse av skydda sin personliga integritet å den andra sidan. Syftet med denna uppsats är att undersöka vilka rättsliga möjligheter arbetsgivaren har att övervaka de anställda i förhållande till arbetstagarens personliga integritet. Det finns ingen samlad lagstiftning som rör personlig integritet i arbetslivet men utredningar om detta har gjorts. Syftet konkretiseras genom två frågeställningar:

- 1) Vilka rättsliga möjligheter har arbetsgivaren att övervaka de anställda utan att kränka arbetstagarnas personliga integritet?
- 2) Vilka möjligheter och begränsningar avseende instrument och tekniska verktyg finns det om arbetsgivaren vill övervaka arbetstagarna?

Syftet uppfylls genom en deskriptiv ansats eftersom det inte finns rättspraxis på detta område som berör övervakning av anställda från Arbetsdomstolen.

Uppsatsen består av en genomgång av de rättsliga regler som gäller vid övervakning av anställda, tillsynsbeslut från Integritetsskyddsmyndigheten och analys och diskussion om framtida förändringar av lagstiftning.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
BrB	Brottsbalk (1962:700)
EKMR	Europakonventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (1950)
GDPR	Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (Dataskyddsförordningen)
IMY	Integritetsskyddsmyndigheten
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
PUL	Personuppgiftslag (1998:204)
RF	Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform (Regeringsformen)
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Den tekniska utvecklingen i dagens samhälle har gett ökade möjligheter för arbetsgivare att kunna övervaka sina anställda, såväl på arbetsplatsen som utanför arbetsplatsen. Övervakningen kan vara genom exempelvis kameror, jobbdatorer eller medicinska undersökningar. Arbetsgivaren kan se vilka hemsidor som den anställda besöker, mejlkonversationer eller körjournaler. Att övervaka sina anställda ställer stora krav på arbetsgivaren som samtidigt måste värna om arbetstagarnas personliga integritet. Det finns ingen enhetlig lagstiftning gällande personlig integritet i arbetslivet i Sverige idag, utan bestämmelserna finns utspridda på olika regelverk, såväl i svensk grundlag som olika författningar, i EU-rätten samt i internationella konventioner. Flera tidigare utredningar som belyser olika former av integritetskränkningar har genomförts, men dessa har inte lett till någon samlad reglering på området.

De utredningar som genomförts om personlig integritet i arbetslivet, SOU 2002:18 om personlig integritet i arbetslivet och SOU 2009:44 om integritetsskydd i arbetslivet samt SOU 2016:41 Hur står det till med den personliga integriteten; En kartläggning av integritetskommittén lyfter fram att arbetsgivarna har fått ökade möjligheter att övervaka sina arbetstagare på grund av den tekniska utvecklingen. Samtliga utredningar har konstaterat brister i integritetsskyddet för arbetstagare och har föreslagit förändringar och förtydligande i den rättsliga regleringen. Det har alltså blivit betydligt större risk för intrång i den personliga integriteten för arbetstagare. De fackliga parterna har även efterfrågat ett starkare skydd för den personliga integriteten för arbetstagare och arbetssökande.¹ TCO, som är en partipolitisk obunden centralorganisation som samlar 13 fackförbund, har i maj 2021 krävt att regeringen ska tillsätta en

¹ SOU 2002:18 s. 15.

utredning om en lag om personlig integritet i arbetslivet.² Denna lag ska innehålla bestämmelser om medicinska undersökningar, när utdrag ur belastningsregistret får göras, om lämplighetstester och andra färdighetstester vid nyanställning och befordran samt om kontroll av anställda inklusive kameraövervakning, GPS-positionering, prestationsmätning, e-post och sociala medier. Utredningen från 2009 lyfter fram att som lagstiftningen såg ut då var den alldeles för svåröverskådlig.³ Att skyddet skiljer sig för offentligt anställda och privat anställda samt arbetssökanden ses som ytterligare en svårighet.⁴ Utredningens förslag var därför en lag som skulle gälla alla i arbetslivet men denna har som sagt inte trätt i kraft. Idag är lagstiftningen fortfarande utbredd även om det finns vissa skillnader i lagstiftningen idag. Personuppgiftslagen har ersatts av det europeiska dataskyddsdirektivet, känt i folkmun som GDPR, den tidigare kameraövervakningslagen har ersatts av kamerabevakningslagen som kompletterar dataskyddsdirektivet.

Den tekniska utvecklingen har både resulterat i att övervakning är enklare och att samhället har utvecklats till ett mer renodlat kunskaps- och informationssamhälle. Allt fler arbetsgivare väljer att övervaka anställdas mejl, vad de har för flikar uppe under teams-mötet eller om de tittar på Youtube på arbetstid.⁵ Enligt Gartner Group samlade 50 procent av företagen in material om sina anställda 2018. Nu menar it-experten Mattias Beijmo att anställda och fackförbunden behöver få reda på vad som sker. Gartner Group frågade 239 större företag om de använder någon typ av "otraditionell mätteknik" för att se vad deras medarbetare gör på arbetstid. Materialet som samlades in kunde vara en analys av text i mejl och sociala medier, att undersöka vem som har kontakt med vem, samla biometriska data och se hur deras anställda använder sin arbetsutrustning på jobbet. I undersökningen från 2018 svarade 50 procent av arbetsgivarna att de använder dessa typer av verktyg. Det var en ökning från 2015 då endast 30 procent av arbetsgivarna svarade ja. Brian Kropp på Gartner Group prognosticerade i en artikel om studien att andelen arbetsgivare som använder sig av dessa verktyg skulle stiga till 80

² Svanström, T. "Allt digitalare arbetsliv kräver ny lag om personlig integritet". DN. 11 maj 2021.

³ SOU 2009:44 s. 18.

⁴ Ibid.

⁵ Thorsell, K. *Övervakning på jobbet ökar – också i Sverige. Ingenjören*. 23 september 2020.

procent år 2020. ⁶ Ett annat exempel på övervakning av arbetstagare är cykelbuderna på Foodora. ⁷ De som arbetar på Foodora blir övervakade av en app som mäter hur fort de anställda cyklar, hur länge de väntar på restaurangen och hur mycket tid som spenderas på hemma hos kunden. De anställda måste köra ut minst tre matleveranser i timmen för att få behålla jobbet och anställningskontraktet gäller endast 1 månad i taget.

Specialiseringen inom arbetslivet som i stor utsträckning bygger på arbetstagarnas särskilda kompetens ställer ökade krav på lojalitet från arbetstagarnas sida. Det har blivit allt viktigare för arbetsgivaren att kunna förhindra att viktig teknik och företagshemligheter sprids, och idag ställs därför stora krav på arbetstagarnas lojalitet. Lojalitetsplikten har ingen uttrycklig legaldefinition utan har definierats genom praxis från AD. Lojalitetsplikten beskrivs ofta som en naturlig del av anställningsavtalet och finns med även om plikten inte är nedskriven i anställningsavtalet. I AD 2003 nr 84 förklarar domstolen begreppet:

”Den grundläggande synpunkten är att arbetstagaren inte får skada arbetsgivaren. Gemensamt för de skilda aspekterna på kravet på lojalitet är tanken att anställningsavtalet inte enbart består i ett utbyte av vanliga förmögenhetsrättsliga prestationer, utan att det skapar ett personligt förhållande mellan parterna. Anställningen grundar förpliktelser som går längre än vad som gäller i kontraktsförhållanden i allmänhet; de ligger vid sidan av själva arbetsprestationen och skulle därför kunna karakteriseras som biförpliktelser. Skall man söka ange en gemensam synpunkt är det att arbetstagaren är skyldig att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget samt att undvika lägen där han eller hon kan komma i en plikt-kollision.” ⁸

Om en arbetstagare bryter mot lojalitetsplikten kan detta resultera i stora skadestånd som den anställde måste betala till arbetsgivaren. Den tekniska utvecklingen möjliggör för arbetsgivaren att kunna använda sig av olika övervakningsmetoder för att kunna övervaka om en anställd agerat illojalt. Samtidigt som arbetsgivaren kan övervaka sina anställdas lojalitet allt mer blir de anställdas skydd för deras personliga integritet allt mindre. Maktbalansen har rubbats till arbetsgivarens fördel, vilket är anledningen till varför arbetstagar sidan vill se förändring i lagstiftningen. Här går det att se det som en vågskål att ju mer ena sidan har desto mindre får den andra.

⁶ Thorsell, K. *Övervakning på jobbet ökar – också i Sverige. Ingenjören*. 23 september 2020.

⁷ Ivarsson, D. *Så pressar Foodora sina cykelbud att trampa fortare*. Sydsvenskan. 18 oktober 2020.

⁸ AD 2003 nr 84.

1.2 Syfte och frågeställning

Uppsatsen har en deskriptiv ansats. Syftet med denna uppsats är att undersöka vilka rättsliga möjligheter arbetsgivaren har att övervaka de anställda i förhållande till arbetstagarens personliga integritet.

Syftet konkretiseras genom följande frågeställningar:

- 1) Vilka rättsliga möjligheter har arbetsgivaren att övervaka de anställda utan att kränka arbetstagarnas personliga integritet?
- 2) Vilka möjligheter och begränsningar avseende instrument och tekniska verktyg finns det om arbetsgivaren vill övervaka arbetstagarna?

1.3 Avgränsningar

Denna uppsats avgränsas till att endast omfatta teknisk övervakning. Jag kommer därför inte att undersöka arbetsgivarens möjlighet att kräva att arbetstagarna ska genomgå drogtestar eller medicinska undersökningar. Däremot kommer jag ändå att redovisa några avgöranden från AD rörande drogtestar samt medicinska undersökningar. Dessa avgöranden är relevanta för att visa domstolens generella avvägning mellan arbetsgivarens intressen att bedriva verksamhet och skydda allmänheten i förhållande till arbetstagarens personliga integritet. Uppsatsen undersöker möjlig övervakning av anställda och därför kommer jag inte undersöka vad som gäller för arbetssökanden eller personer som har praktik.

1.4 Metod och material

För att besvara frågeställningarna i denna uppsats har traditionell juridisk metod använts.⁹ Denna metod innebär att olika rättskällor används för att kunna besvara frågor om den gällande rätten. Exempel på lagstiftning som har använts i denna uppsats är regeringsformen, europakonventionen för mänskliga rättigheter, dataskyddsförordningen och kamerabevakningslagen. Förarbeten som har varit av betydelse för denna uppsats är exempelvis SOU 2002:18 om personlig integritet i arbetslivet, SOU 2009:44 om integritetsskydd i arbetslivet, Prop. 2017/18:231 om ny kamerabevakningslag samt Prop. 2017/18:105 om ny dataskyddslag. Doktrin

⁹ Trolle Önnersfors & Wenander (2019). Att skriva rätt. s. 20.

som har använts i denna uppsats är Anna-Maria Westregårds doktorsavhandling om integritetsfrågor i arbetslivet och Sören Ömans lagkommentar till dataskyddsförordningen. Denna avhandling har använts som utfyllnad där andra rättskällor inte räcker till. På grund av svårigheten med att ta mig till bibliotek har jag tyvärr inte kunnat få tillgång till den nya finska avhandlingen av Mia Eklund om integritet och övervakning i arbetslivet.

Som tidigare konstaterat är det brist på praxis om övervakning av arbetstagare från arbetsdomstolen och därför kommer vissa delar av uppsatsen vara av deskriptiv karaktär. Samtidigt har praxis från arbetsdomstolen i denna uppsats använts för att kunna beskriva rättsläget om personlig integritet även om dessa inte rör just teknisk övervakning utan andra typer av integritetskänsliga åtgärder. Jag har även använt mig av två domar från Europadomstolen. I uppsatsen har jag även använt mig av tillsynsbeslut från Integritetsmyndigheten som är den myndighet som utövar tillsyn för organisationer som samlar in personuppgifter. Jag är medveten om att dessa beslut får värderas annorlunda än domar. Trots detta anser jag att tillsynsbesluten kan tillföra värde i uppsatsen eftersom praxis och prejudikat är bristfälliga. På Integritetsskyddsmyndighetens hemsida kan alla tillsynsbeslut från de senaste två-årsperioden hämtas och där finns inga tillsynsbeslut som gäller arbetstagare. Jag har därför haft mejlkontakt med myndighetens registrator för att få fram relevanta tillsynsbeslut som rör denna uppsats. Att det inte finns några tillsynsbeslut från den senaste två-årsperioden beror enligt min bedömning på att regelverket som Integritetsskyddsmyndigheten använder sig av ändrades väsentligt genom ny lagstiftning som trädde i kraft i maj 2018. Några nya tillsynsbeslut avseende den nya regleringen har därför inte fattats.

1.5 Disposition

Avsnitten i uppsatsen är uppdelade i olika teman. I avsnitt 2 behandlas arbetsgivarens arbetsledningsrätt kortfattat. Detta redovisas för att läsaren ska förstå innebörden och karaktäristiken av arbetsledningsrätten. Detta avsnitt består även av en redogörelse av begreppet personlig integritet samt redovisar olika typer av övervakning.

I avsnitt 3 redogörs den rättsliga regleringen gällande personlig integritet i arbetslivet. Eftersom lagstiftningen är utspridd i olika regelverk lyfter jag fram de som är relevant när det kommer till övervakning av arbetstagare. Den rättsliga reglering som tas upp är bland annat Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna, regeringsformen, dataskyddsförordningen och kamerabevakningslagen. I avsnitt 4 redovisas praxis i form av avgöranden gällande övervakning. Här redovisas två domar från Europadomstolen samt relevanta domar från AD och till sist praxis i form av tillsynsbeslut från IMY. I avsnitt 5 görs en sammanfattning. Uppsatsens sista kapitel avslutas med mina egna tankar och slutsatser om framtida rättsreglering.

2. Arbetsledningsrätt, personlig integritet och övervakning

2.1 Inledning

I detta avsnitt behandlas arbetsgivarens arbetsledningsrätt kortfattat. Detta avsnitt består även av en redogörelse av begreppet personlig integritet samt redovisar olika typer av övervakning.

2.2 Arbetsledningsrätten

Arbetsgivarens rätt att fördela och leda arbetet kallas arbetsledningsrätten. Arbetsledningsrätten är en allmän rättsgrundsats inom arbetsrätten och en stor möjlighet för arbetsgivaren.¹⁰ Arbetsledningsrätten är en viktig grundpelare i den svenska arbetsrätten. Att detta är en allmän rättsgrundsats har utkristalliserat sig i tidig praxis från AD till exempel avgörandet AD 1932 nr 100 och AD 1934 nr 179. I avgörandet från 1932 konstaterade AD att arbetsgivaren inte behövde ange vilken anledning till varför arbetsgivaren ville säga upp arbetstagaren och samma gällde om arbetstagaren ville säga upp sig. I fallet från 1934 konstaterade domstolen att en anställd var tvungen att utföra arbetet som arbetsgivaren krävde när det var tvist. Arbetsgivarens §32-befogenheter reglerades redan i decemberkompromissen 1906.

Arbetsledningsrätten är en stor möjlighet för arbetsgivaren men den är inte utan begränsningar. En begränsning i arbetsledningsrätten är avgörandet AD 1929 nr 29 som handlar om arbetsskyldighet. Detta rättsfall har utkristalliserat sig i en princip, 29/29-principen som finns kvar än idag. Denna princip innebär att arbetsgivarens omplaceringsrätt begränsas. För att arbetsgivaren ska få omplacera

¹⁰ Glavå & Hansson (2019).

sina kollektivavtalsslutna arbetstagare konstaterade AD att arbetstagaren ”är skyldig att mot de avtalsenliga löneförmåner, som gälla för det arbete, vari han är anställd, utföra allt sådant arbete för arbetsgivarens räkning, som står i naturligt samband med dennes verksamhet och kan anses falla inom vederbörande arbetares allmänna yrkeskvalifikationer.” 29/29-principen anger tre gränslinjer för arbetstagarens arbetskyldighet. För det första ska arbetet ha ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet. För det andra ska det göras för arbetsgivarens räkning och för det tredje ska omplaceringen falla inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer.

En annan begränsning i arbetsledningsrätten är bastubadarmålet, AD 1978 nr 89. Bastubadarmålet handlar om en arbetstagare som arbetade som sulfiteroperatör hos ett företag i processindustrin. Arbetstagarens uppgift var att övervaka en ångpanna. Arbetstagaren blev omplacerad till en annan avdelning på arbetsplatsen med okvalificerade uppgifter när han blev påkommen med att ha badat bastu på arbetstid. Dessa okvalificerade uppgifter ledde till sämre arbetstider och lägre lön. I målet diskuterades olika frågor, till exempel om omplaceringen var så pass omfattande att den kunde betraktas som ett avskedande och att meningen med omplaceringen var att få den anställde att säga upp sig själv. Det diskuterades även om omplaceringen var en disciplinåtgärd som stred mot 62 § MBL och om det krävdes godtagbara skäl för att omplacera arbetstagaren enligt kollektivavtalet. I avgörandet kom domstolen fram till att arbetstagaren i detta fall skulle få tillbaka sin tjänst eftersom godtagbara skäl inte förelåg för omplaceringen. I detta fall var han inte färdigutbildad och visste inte om att han inte fick lämna platsen när övervakningen skulle ske. I målet uttalade AD sig också om hur omfattande omplaceringar ska ses på i framtiden. AD förklarade att för att få lov att göra så pass omfattande omplaceringar på grund av personliga skäl som i sulfiteroperatörens fall krävs godtagbara skäl. Om godtagbara skäl finns är det möjligt att omplacera arbetstagaren men om detta inte finns ska omplaceringen ses som avsked och därför göras ogiltig. Att ha godtagbara skäl för omfattande omplaceringar ska utvärderas liknande saklig grund för uppsägning enligt 7 § LAS men anledningen behöver inte vara lika omfattande.

Arbetsledningsrätten begränsas också genom lagstiftning, till exempel i diskrimineringslagen eller i medbestämmandelagen. I dessa lagar finns det bestämmelser som begränsar arbetsgivaren i vissa beslut, till exempel att arbetsgivare måste förhandla med de fackliga organisationerna innan större förändringar av verksamheten.

2.3 Begreppet personlig integritet

Begreppet personlig integritet är svårdefinierat och det finns inte endast en definition. Westregård lyfte fram 2002 att någon definition av personlig integritet inte finns i själva lagtexten men en diskussion om begreppet förekommer i ett antal förarbeten.¹¹ Westregård förklarade i sin doktorsavhandling att hon såg integritet som en rättighet för individen.¹² Hennes utgångspunkt var att hon behandlade ämnet som individens anspråk på respekt eller icke angrepp inom sitt intresseområde. I SOU 2009:44 som behandlar integritetsskydd i arbetslivet konstaterar utredningen att det i stort sett är omöjligt att enas om en entydig definition av begreppet personlig integritet. Utredningen lyfter också fram att andra uttryck används vid vissa tillfällen så som ”privatlivets fred”¹³, ”rätt till respekt för privat- och familjeliv sitt hem och sin korrespondens”¹⁴, ”rätt till respekt för privat- och familjeliv samt hem och egna personuppgifter”¹⁵, ”rätt till integritet och vars och ens privatliv, heder och hemfrid är tryggad”¹⁶. Personlig integritet ses i allmänhet som en grundläggande mänsklig rättighet och frihet. För att kunna definiera begreppet personlig integritet krävs det därför att ställning behöver tas till grundläggande moralfilosofiska och rättsteoretiska frågor, till exempel vad en rättighet är och hur olika rättigheter ska förhålla sig till varandra vid normkonflikter.¹⁷ Samtidigt definieras Integritet i NE¹⁸ som rätten att få sin personliga egenart och inre sfär respekterad och inte utsättas för personligen störande ingrepp. I Svenska Akademiens svenska ordbok¹⁹ definieras integritet

¹¹ Westregård (2002). Integritetsfrågor i arbetslivet. Juristförlaget i Lund. s. 45 [cit. Westregård (2002)].

¹² Westregård (2002). s. 17.

¹³ Se SOU 1980:8.

¹⁴ EKMR art 8.

¹⁵ EU-stadgan.

¹⁶ 2 kap. 7 och 10 §§ Finlands grundlag.

¹⁷ SOU 2009:44 s. 189-190.

¹⁸ Nationalencyklopedin. begreppet: Personlig integritet; SOU 2009:44 s.189.

¹⁹ SO begreppet: Personlig integritet.

som rätt att ha en egen sfär som är skyddad mot intrång. På Integritetsskyddsmyndighetens hemsida finns ingen definition av personlig integritet men Dataskyddsmyndigheten, det tidigare namnet på myndigheten hade en beskrivning på sin hemsida:

”Det finns ingen allmänt vedertagen definition, integritet är en inre egenskap, som är olika hos olika individer. ”Rätten att få vara i fred” är en vanlig tolkning. ”Rätten att få sin personliga egenart och inre sfär respekterad och inte utsättas för kränkande behandling” är en annan. ”²⁰

I utredningen - Hur står det till med den personliga integriteten; En kartläggning av integritetskommittén lyfter kommittén fram att vad som avses med begreppet personlig integritet är en fråga som ofta återkommer.²¹ Kommittén förklarar att någon allmängiltig definition av begreppet inte existerar i svensk lagstiftning. På engelska används begreppet *privacy* som kan vid många tillfällen vara det begrepp som anses motsvara det svenska begreppet personlig integritet. Det engelska begreppet *privacy* har beskrivits som ett kameleontliknande begrepp som används för att ge mandat åt flera olika intressen från sekretess av personuppgifter till reproduktiv autonomi. Kommittén lyfter också fram att ordet integritet kommer från det latinska ordet *integer* som har innebörden orörd, hel. Utredningen förklarar även att i vardagligt tal brukar begreppet personlig integritet användas för att beteckna en individs värde och värdighet.

Westregård lyfte fram att en utgångspunkt som ofta används när integritetsbegreppen diskuteras är den resolution som år 1967 antogs vid den internationella juristkommissionens konferens i Stockholm.²² Denna resolution var 2002 fortfarande aktuell i svensk rätt. Resolutionen använde begreppet ”right to privacy” som gav en vidsträckt betydelse. Definitionen byggde på att konkreta åtgärder som kan utgöra kränkningar av den enskildes privatliv förtydligas. Dessa kränkningar delades upp i tre olika huvudgrupper. Den första var intrång, både fysiskt eller i annan mening, i en persons privata förhållanden. Den andra kränkningen var insamlande av uppgifter om en persons privata förhållanden. Den tredje kränkningen var att offentliggöra eller utnyttja insamlat material om en enskilds privata förhållanden. Westregård lyfte fram att det inte fanns en enhetlig

²⁰ SOU 2009:44 s. 190.

²¹ SOU 2016:41 s. 135.

²² Westregård (2002) s. 47-48.

användning av de olika integritetsbegreppen. Begreppet personlig integritet kan användas för att beteckna olika slags integritet, både kroppsliga och psykologiska. Det kan även förekomma glidningar i användningen av begreppet. Vid vissa tillfällen ses personlig integritet som en rättighet och i andra tillfällen att individen har rätt till integritet.²³

2.4 Olika typer av övervakning

Övervakning är en kontrollåtgärd som arbetsgivaren kan använda sig av för att ha sina anställda under uppsikt. Det finns många olika typer av övervakning av anställda både på arbetsplatsen och utanför arbetsplatsen. Övervakningen kan vara teknisk till exempel via GPS-system eller övervakning av jobbdator. Andra typer av teknisk övervakning som förekommer är tv-övervakning, avlyssning av telefon, uppringningslistor, inpasseringskort och kontroll av e-post.²⁴

Övervakningen kan också vara utanför hemmet. Det finns ett avgörande från Arbetsdomstolen AD 2012 nr 25 som berör övervakning av en arbetstagarer men inte i realtid. Denna övervakning skedde dock inte på arbetsplatsen utan på rektorns privata facebook-sida. Avgörandet handlade om en rektor på en privat gymnasieskola som på sin öppna Facebook-sida både var med i grupper och la ut bilder relaterade till sex. Händelsen uppdagades i media och resulterade i att rektorn blev uppsagd. Målet prövades först i tingsrätten som konstaterade att uppsägningen inte var giltig. Domen överklagades sen till Arbetsdomstolen där arbetsdomstolen höll fast vid tingsrättens dom. Rektorerna hade inte fått någon varning om att anställningen kan komma att upphöra utan blev uppsagd direkt. Rektorerna fick både ekonomiskt skadestånd för den tid utan arbetsersättning samt allmänt skadestånd.

Även om denna uppsats främst fokuserar på teknisk övervakning av anställda är det nämnvärt att andra typer av övervakning finns. Övervakningen kan både vara fysisk och icke fysisk. Det finns många exempel på fysisk övervakning som förekommer till exempel kroppsvisitering, alkohol- och drogtest, genetiska

²³ Westregård (2002) s. 47.

²⁴ Westregård (2002) s. 17.

tester, HIV-tester och psykologiska tester.²⁵ Det finns ett antal avgöranden från Arbetsdomstolen om medicinska undersökningar i arbetslivet.

Övervakning kan användas till olika syften. Ett syfte kan vara att minska mängden brott hos en butik i detaljhandeln. Ett annat syfte kan vara att se att de anställda gör vad de ska göra på arbetstid. Det är få arbetsgivare som marknadsför att syftet med övervakningen är att övervaka de anställda. Coronapandemin har gjort att många ställer om till distansarbete och det är enkelt för arbetsgivaren att använda sig av tekniska hjälpmedel för att till exempel se vilka hemsidor den anställde har uppe under arbetstid.²⁶ Den tekniska övervakningen gör att insamlingen av materialet kan samla mycket information under lång tid vilket kan göra att det insamlade materialet används till något annat än vad som var det huvudsakliga syftet.²⁷ Ett sådant exempel är elektroniska körjournaler som bygger på att en GPS positionsbestämmer arbetsgivarens bilar. Malmö stad har använt GPS för att avslöja fusk hos personalen. Det uppgivna syftet för insamlingen av materialet har varit för att få digitala körjournaler och att bilarna körs inom hastighetsgränsen och på ett miljövänligt sätt. Samtidigt har Malmö stad använt materialet för att kunna avskeda eller varna anställda som befunnit sig på fel plats med arbetsgivarens bil på arbetstid.²⁸

2.4.1 Arbetsgivarnas perspektiv

För arbetsgivarna finns det olika anledningar till att vilja övervaka sina anställda. Dessa anledningar kan vara att värna om säkerheten på arbetsplatsen, skydda sina anställdas hälsa, värna om allmänhetens säkerhet, effektivisera verksamheten, ha friska arbetstagare, minska risken för arbetsskador och skydda sin egendom mot brott eller annan skadegörelse.²⁹ Arbetsgivarna har en lagstadgad skyldighet att värna om arbetstagarnas säkerhet på arbetsplatsen i arbetsmiljölagen samt att ha en god arbetsmiljö som till exempel är drogfri. Arbetsgivaren har även en

²⁵ Ibid.

²⁶ Enarsson, A. *Övervakning riskerar den personliga integriteten*. Arbetsvärlden, 8 oktober 2020.

²⁷ Se exempelvis; Westerberg, O. *Så använder Malmö stad GPS för att avslöja fusk bland personalen*. *Sydsvenskan*. 13 mars 2020; Westerberg, O. *Två avskedade och fem sa upp sig efter stor fuskutredning i Malmös hemtjänst*. *Sydsvenskan*. 9 juni 2020; Westerberg, O. *Förskoleanställd varnas – avslöjad av GPS-loggning i kommunens bil*. *Sydsvenskan*. 1 december 2020.

²⁸ Westerberg, O. *Så använder Malmö stad GPS för att avslöja fusk bland personalen*. *Sydsvenskan*. 13 mars 2020.

²⁹ Westregård (2002) s. 91-93.

skyldighet att skydda de anställdas hälsa genom att behandla dessa uppgifter vid betalning av sjuklön eller rehabilitering. Att ha friska arbetstagare är något som arbetsgivaren har ett intresse av att ha eftersom dessa är billigare och är ofta mindre besvär för arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan därför ha av intresse att genomföra hälsoundersökningar för att kontrollera tjänstbarheten hos arbetssökande och hos de anställda. Att vilja effektivisera verksamheten för att maximera ekonomisk vinst är ett stort intresse för arbetsgivaren. Detta kan göra att arbetsgivaren vill ha kontroll över uppgifter som tillhör verksamheten, färdighetstester eller andra kontroller av arbetssökandes skicklighet.³⁰ Att vilja skydda verksamheten mot förstörelse eller andra brott, både från arbetstagarna och från utomstående, är av arbetsgivarens intresse. Arbetsgivarna kan därför använda sig av utpasseringskontroller eller undersöka de anställdas internetanvändning för att utreda att obehöriga har fått tillgång till materialet.

Det finns även intressen för arbetsgivarna att inte vilja genomföra integritetskänsliga åtgärder. Dessa kan vara när arbetsgivarna inte har något egenintresse att använda sig av olika kontrollmetoder, när integritetskänsliga åtgärder får ekonomiska konsekvenser eller när arbetsgivarna gärna skulle vilja genomföra någon integritetskänslig åtgärd men väljer att avstå för att inte skapa problem med fackliga motparter.³¹ Integritetskänsliga åtgärder kan få ekonomiska konsekvenser för arbetsgivare om till exempel rehabiliteringskostnader blir aktuellt efter ett drogtest eller om själva testerna är dyra för arbetsgivaren att genomföra.

2.4.2 Arbetstagarnas perspektiv

För arbetstagarna finns det många intressen för att både vilja och inte vilja ha integritetskänsliga kontrollåtgärder. En fördel för arbetstagare med integritetskänsliga kontrollåtgärder kan vara mindre risk för att bli sjuk eller skadad i arbetet om hälsoundersökningar genomförs som kan identifiera bristerna i arbetet redan innan de anställda har tagit skada av det.³² En annan fördel kan vara åtgärder som leder till att arbetsplatsens miljö förbättras efter

³⁰ Westregård (2002) s.92-93.

³¹ Westregård (2002) s. 94.

³² Westregård (2002) s. 103.

hälsoundersökningarnas resultat. Ytterligare en fördel kan vara att en oskyldig anställd lättare kan bli friad vid misstanke om stölder eller annan förstörelse om övervakning finns på arbetsplatsen. Arbetsgivaren kan med exempelvis kameraövervakning eller passerkort se vem som har befunnits sig var vilket är en trygghet för den oskyldige anställda. Ytterligare en fördel för den anställda kan vara tryggheten i att sina arbetskamrater genomgår hälsoundersökningar om det finns risk för brister i hälsotillståndet så att risken minskar att andra arbetstagare kan bli utsatta för skada. En anställd kan även tycka det är en fördel med att övervakning för att effektivisera verksamheten. En anställd kan vilja ha kvar sin anställning och vill därför arbeta på ett framgångsrikt företag och då kan den anställda vara beredd på att underkasta sig vissa kontrollåtgärder om det gäller alla anställda på arbetsplatsen.

För arbetstagarna finns det även olika intressen för att inte genomgå integritetskänsliga åtgärder. Arbetstagarna har intresse att värna om sin personliga integritet och det finns tillfällen arbetstagare inte vill avslöja integritetskänsliga uppgifter exempelvis eget missbruk av droger eller alkohol.³³ Arbetstagarna kan uppleva att det är obehagligt att material samlas in om privata angelägenheter eller ens prestationer. Arbetstagaren kan också tycka att det är obehagligt att underkasta sig olika fysiska kontrollåtgärder som medicinska undersökningar eller kroppsvisitering. Arbetstagarna kan också vara rädda för de konsekvenser som kan ske efter avslöjanden i den integritetskänsliga åtgärden. Till exempel att den anställda inte får jobba kvar på en viss avdelning om arbetsgivaren finner brister i en anställds hälsotillstånd.

³³ Westregård (2002) s. 104.

3. Lagstiftning som berör personlig integritet

3.1 Inledning

Regleringen för teknisk övervakning av anställda och personlig integritet är utspridd i olika regelverk. Som nämnt i introduktionen har det gjorts flera utredningar om att försöka samla regelverket men detta har inte resulterat någon samlad reglering.

3.2 Europakonventionen för mänskliga rättigheter

I Europakonventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna (1950) (EKMR) reglerar artikel 8, medborgares rätt till skydd för privat- och familjeliv. Denna bestämmelse lyder:

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

Europakonventionen blev svensk lag 1995 och blev då direkt tillämplig i Sverige. I Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna har i artikel 8 rätt till skydd för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens bytts ut till rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens. Ehrenkrona förklarar att artikel 8 innebär i första hand ett skydd för den enskilde mot godtycklig myndighetsinblandning men den kan också innebära en positiv förpliktelse för staten att skydda rättigheten och förhindra intrång i rättigheten

som görs mellan enskilda rättssubjekt.³⁴ Ehrencrona lyfter också fram att intrången i rättigheten som finns i punkt 2 får göras under tre förutsättningar. Intrånget måste ha stöd i lagstiftning, det måste ha ett av de legitima syften som finns reglerade i artikeln och det måste vara nödvändigt för att kunna tillfredsställa det legitima syftet. Laglighets syftet har i domstolspraxis redogjorts som strikt. De syften som lyfts fram som legitima i domstolspraxis har tolkats extensivt och domstolarna har här fått avgöra vad som kan anses vara nödvändigt. Ett intrång i rättigheten bedöms vara nödvändigt vid de tillfällen de svarar mot ett mycket angeläget socialt behov och om det är rimligt i proportion till syftet som ska uppnås.³⁵

Artikel 8 har som syfte att skydda medborgarna mot staten. Europakonventionen för mänskliga rättigheter gör ingen skillnad på staten som stat eller som arbetsgivare vilket gör att konventionen gäller mellan offentliga arbetsgivare och deras arbetstagare.³⁶ Det kan därför konstateras att offentliganställda har ett dubbelt skydd, vilket benämns som ett kumulativt skydd, både från EKMR och från RF.³⁷ Att artikel 8 i EKMR ger skydd för statligt anställda syns i avgörandet Oskarshamnsmålet³⁸ som kommer belysas längre fram i uppsatsen. Det finns andra avgöranden till exempel Ställningsbyggarna,³⁹ där arbetstagarna har försökt åberopa att EKMR ska ha ett skydd mellan enskilda inom en stat men utan framgång. Sedan EKMR blev svensk lag har vissa artiklar i konventionen tillämpats i svensk domstol mellan enskilda, vilket kallas att dessa artiklar får drittwirkung.⁴⁰ Detta innebär att vissa delar av EKMR kan vara tillämpliga mellan enskilda och därför kan arbetsgivare bli fällda i domstol genom konventionen. Artikel 8 i EKMR har fått drittwirkung av AD i särskilda fall som berör större kränkningar.

³⁴Ehrencrona, C H. Karnov lagkommentar artikel 8. Kommentar 49. Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

³⁵ Ibid.

³⁶ Westregård (2002) s. 305.

³⁷ Westregård (2002) s. 287.

³⁸ AD 1998 nr 97.

³⁹ AD 1991 nr 45.

⁴⁰ Westregård (2002) s. 326.

3.3 EUs stadga om de grundläggande rättigheterna

I EUs stadga om de grundläggande rättigheterna finns bestämmelser som reglerar grundläggande rättigheter inom den europeiska unionen. Denna stadga kallas ofta för rättighetsstadgan och tillsammans med EKMR och medlemsstaternas egna författningar utgör dessa grunden för mänskliga rättigheter och grundläggande fri- och rättigheter inom den Europeiska unionen. I stadgans art. 3 regleras att var och en har rätt till fysisk och mental integritet. I förklaringen till stadgan (2007/C 303/02) går det att utläsa att en grundläggande mänsklig integritet ingår i unionsrätten och omfattar i medicinska och biologiska sammanhang givarens och mottagarens fria och informerade samtycke. I rättighetsstadgans art. 7 regleras att var och en har rätt till respekt för sitt privatliv och familjeliv, sin bostad och sina kommunikationer. I förklaringen (2007/C 303/02) till stadgan förklaras att de rättigheter som ingår art. 7 i rättighetsstadgan motsvarar bestämmelsen i art. 8 i EKMR men att ordet korrespondens som finns i EKMR har bytts ut till kommunikationer med hänsyn till den tekniska utvecklingen.

3.4 Regeringsformen

I regeringsformen 2 kap. 6 § finns det ett grundlagsstadgat skydd för medborgare gentemot det allmänna. Denna reglering omfattar bland annat skydd mot kroppsligt påtvingande ingrepp som drog- och alkoholtester, kroppsvisitation eller medicinska undersökningar. Regeringsformen skyddar inte privatanställda mot kroppsligt påtvingande ingrepp på arbetsplatsen eftersom denna inte gäller mellan enskilda. Detta skydd för medborgarna mot det allmänna innebär att offentliganställda är som huvudregel skyddade mot påtvingande kroppsliga ingrepp på arbetsplatsen. Det finns dock ett undantag i lagen om offentlig anställning (1994:260) 30 § som säger att om en statligt anställd har arbetsuppgifter där en arbetstagares hälsotillstånd kan innebära fara för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa kan den anställde vara tvungen att genomgå medicinska undersökningar.

3.5 Brottsbalken och offentlighetsprincipen

I brottsbalken (1962:700) 4 kap. 8 § finns det straffrättsliga bestämmelser om någon utan lov skulle öppna någon annans meddelande som post eller e-post. För offentligt anställda gäller offentlighetsprincipen vilket innebär att handlingar hos myndigheter ska vara tillgängliga för allmänheten. Offentlighetsprincipen regleras i tryckfrihetsförordningen (1945:105) och i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Detta innebär att myndigheter är tvungna att lämna ut information till allmänheten om denna information inte omfattas av sekretess. För statligt anställda kan detta innebära att deras e-post kan begäras ut om dessa inte omfattas av sekretess. Att öppna någon annans post kan ge böter eller fängelse i högst två år enligt 4 kap. 8 § BrB. Detta kan resultera i negativa konsekvenser för en arbetsgivare om arbetsgivaren kommer åt privata mejl på en jobbdator. Den anställda har rätt till att ha sina privata saker ifred. Det är även förbjudet för en arbetsgivare att spela in eller avlyssna samtal utan tillåtelse om inte hen själv deltar i samtalet. Den som gör detta utan tillstånd kan bli skyldig till dataintrång och konsekvenserna kan bli böter eller fängelse i högst 2 år enligt BrB 4 kap. 9b §. Det kan vara möjligt att åberopa brott till dataintrång om en arbetsgivare läser en anställds privata mejl på jobbdatorn med förutsättningen att jobbdatorn får användas till privata mejl.⁴¹ I 8 kap. 8 § BrB finns det också bestämmelser mot den som tar eller använder någon annans saker utan tillstånd. Då kan den enskilde bli dömd för egenmäktigt förfarande som kan resultera i böter eller fängelse i högst 1 år. Samma straffrättsliga bestämmelser gäller även om någon bryter upp ett lås på till exempel ett skåp för att komma åt något som är inlåst. En arbetsgivare kan alltså bli dömd för egenmäktigt förfarande om hen skulle bryta sig in i en anställds skåp på arbetsplatsen om arbetsgivaren gör det för att ta något som är inne i skåpet.

3.6 Dataskyddsförordningen - GDPR

Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv

⁴¹ Rehnström, S & Olofsson, A. *Övervakning och kontroll på arbetsplatsen – förslag till en facklig strategi*. September 2012.

95/46/EG även kallat Dataskyddsförordningen eller GDPR, är en europeisk förordning som gäller i hela EU. Denna trädde i kraft 2016 men började först gälla i Sverige 2018 och ersatte då den nationella lagstiftningen. Förordningen ersatte då det tidigare dataskyddsdirektivet 95/45/EG och den tidigare personuppgiftslagen (1998:204) i Sverige. Det tillkom också en kompletterande lag i Sverige, Lag med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning (2018:218). Denna förordning reglerar hur personuppgifter behandlas och hur dessa får flödas inom regionen. Dataskyddslagstiftningen behövde anpassas eftersom den tekniska utvecklingen har drastiskt förändrats sen 1995 då det tidigare direktivet infördes. Alla organisationer måste följa förordningen men vissa delar av förordningen gäller inte alla. För vissa organisationer finns enligt artikel 37 krav på att ha ett dataskyddsombud. Detta krav gäller exempelvis myndigheter eller andra offentliga organ samt organisationer som har en kärnverksamhet som kräver regelbunden och systematisk övervakning av de registrerade.

GDPR innehåller skydd för personer för identifikationsuppgifter, hälsouppgifter, biometriska data, etniskt ursprung, sexuell läggning och webpdata.

Personuppgifterna som sparas ska enligt art. 5 behandlas lagligt, korrekt och på ett öppet sätt i förhållande till den registrerade. Vad som är lagliga uppgifter borde enligt den nya förordningen vara samma som Högsta förvaltningsdomstolen fastställde för personuppgiftslagen som var att laglig behandling innebar att bestämmelsen var förenlig med PUL och att den inte stred mot annan lag.⁴²

Denna tolkning grundades på att analysera olika språkversioner av dataskyddsdirektivet. Att uppgifterna behandlas korrekt är termen som används i den svenska översättningen men i andra språkversioner som på den danska där man istället använder ”rimligt” eller på den engelska ”fairly” gör att tolkningen av korrekt i detta fall borde motsvara rimligt och därför att en intresseavvägning ska göras.⁴³ Att uppgifterna ska behandlas på ett öppet sätt i förhållande till den registrerade är enligt Öman att det ska vara klart och tydligt för fysiska personer hur deras personuppgifter samlas in och används och i vilken utsträckning det

⁴² Öman, S. NJ lagkommentar. Artikel 5: Dataskyddsförordningen (GDPR).

⁴³ Prop. 2017/18:105 s. 47.

görs.⁴⁴ Denna öppenhet kräver att informeringen och att kommunikationen genomförs på ett lättbegripligt och ett språk som är lätt att förstå. Fysiska personer bör informeras om risker, regler och skyddsåtgärder och deras rättigheter i behandlingen.⁴⁵ Uppgifterna som sparas ska också vara insamlade för ett visst ändamål och vara relevanta samt adekvata och inte mer omfattande än vad de behöver. Insamlingens ändamål måste vara uttryckt, men måste inte vara nedskrivet, och vara bestämt innan uppgifterna samlas in.⁴⁶ Det är den personuppgiftsansvarige som väljer till vilket ändamål som uppgifterna ska samlas in. Uppgifterna som samlas in får inte användas för något annat syfte än det ursprungliga syftet men det är tillåtet att samla in uppgifter till mer än ett ändamål. I art.5 finns också en bestämmelse om lagringsminimering som innebär att uppgifterna inte får sparas längre tid än vad som anses är nödvändigt. Uppgifterna som inte längre är nödvändiga ska antingen raderas eller aidentifieras och det rekommenderas att den personuppgiftsansvarige bör införa tidsfrister för när uppgifterna ska raderas eller periodvis kontrollera att uppgifterna fortfarande är nödvändiga.⁴⁷

För att det ska vara lagligt att samla in uppgifter krävs det enligt art. 6 antingen att insamlaren har samtycke från den registrerade eller att det är nödvändigt av olika anledningar. Att det är nödvändigt kan vara för att en organisation behöver skydda ett visst intresse, fullgöra en rättslig förpliktelse, fullgöra ett avtal eller utföra en viss uppgift av allmänt intresse. Vad nödvändighetskravet innebär är inte helt tydligt men en behandling av en personuppgift lär troligtvis vara nödvändig för ett visst syfte om syftet inte går att uppnå utan insamlingen.⁴⁸ Om samtycke finns till insamlingen behövs inte nödvändighetskravet vara uppfyllt utan helt onödiga uppgifter kan samlas in.

I art. 9 i dataskyddsförordningen p. 1 finns en bestämmelse om att behandling av personuppgifter som avslöjar ras eller etniskt ursprung, politiska åsikter, religiös

⁴⁴ Öman, S. NJ lagkommentar. Artikel 5: Dataskyddsförordningen (GDPR). Skäl 39.

⁴⁵ Ibid.

⁴⁶ Öman, S. NJ lagkommentar. Artikel 5: Dataskyddsförordningen (GDPR).

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ Öman, S. NJ lagkommentar. Artikel 6: Dataskyddsförordningen (GDPR).

eller filosofisk övertygelse eller medlemskap i fackförening och behandling av genetiska uppgifter, biometriska uppgifter för att entydigt identifiera en fysisk person, uppgifter om hälsa eller uppgifter om en fysisk persons sexualliv eller sexuella läggning ska vara förbjuden. I art. 9 p.2 finns däremot ett antal undantag som gör personuppgiftsinsamlingen i p. 1 tillåten. De undantag som rör arbetsgivare är art. 9 p. 2 b. Art. 9 p. 2 b innebär att det är tillåtet att behandla denna typ av uppgifter om det är nödvändigt för att den personuppgiftsansvarige ska kunna fullgöra sina skyldigheter och utöva särskilda rättigheter inom arbetsrätten och på områdena social trygghet och socialt skydd samtidigt måste detta vara tillåtet enligt EU-rätten, nationell rätt eller kollektivavtal. Vilka uppgifter som räknas inom arbetsrätten är inte helt tydligt.⁴⁹ Enligt regeringens bedömning torde det vara tydligt att art. 9 p.2 b gör det möjligt för arbetsgivare, arbetstagar, fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer att kunna fullgöra sina skyldigheter och utöva sina rättigheter som har med arbetslivet att göra.⁵⁰

En skillnad från PUL till GDPR är rätten i art. 17 att bli glömd. Detta innebär att den registrerade har rätt att av den personuppgiftsansvarige få sina uppgifter borttagna utan onödigt dröjsmål. Detta gäller om personuppgifterna inte längre är nödvändiga, om uppgifterna är behandlade på ett olagligt sätt eller om den registrerade inte längre vill ge samtycke för ett visst ändamål. Det är endast den registrerade som kan begära att uppgifterna tas bort men samtidigt kan den personuppgiftsansvarige vara tvungen utan en begäran från den registrerade att ta bort uppgifterna. Detta hänger ihop med kravet i 5 p.1 e) om lagringsminimering.⁵¹

Den som i Sverige är tillsynsmyndighet för GDPR är Integritetsskyddsmyndigheten. Integritetsskyddsmyndigheten är den myndighet som kan ge ut sanktionsavgifter till organisationer. Dessa sanktionsavgifter kan enligt art. 83 bli så höga som 20 miljoner euro alternativt 4 % av organisationens globala omsättning, beroende på vilken summa som är störst. De höga

⁴⁹ Öman, S. NJ lagkommentar. Artikel 9: Dataskyddsförordningen (GDPR).

⁵⁰ Prop. 2017/18:105. s. 78.

⁵¹ Öman, S. NJ lagkommentar. Artikel 17: Dataskyddsförordningen (GDPR).

sanktionsavgifterna är ett incitament för att företagen ska följa regelverket. Dessa ska vara effektiva, kännbara för företagen och verka i förebyggande syfte men samtidigt vara rimliga.⁵² En organisation kan ha gjort flera överträdelse av denna förordning som avser olika delar av förordningen vilket kan leda till separata sanktionsavgifter. Vid dessa tillfällen måste en helhetsbedömning göras för att de ekonomiska konsekvenserna för organisationen ska bli effektiva, proportionerliga och avskräckande. Denna helhetsbedömning går ut på att totalsumman av sanktionsavgifterna ställs i relation till en organisations ekonomiska situation vilket kan påverka den slutgiltiga totalsumman.⁵³

3.7 Kamerabevakningslagen

Kamerabevakningslagen (2018:1200) är den lag som kompletterar GDPR när det gäller övervakning med kamera. Denna lag trädde också i kraft 2018 i Sverige och ersatte då den tidigare kameraövervakningslagen från 2013. Syftet med kamerabevakningslagen är enligt 2 § att tillgodose behovet av kameraövervakning för rätt ändamål och att skydda personer mot intrång i den personliga integriteten. Lagstiftningen definierar tre olika typer av kameraövervakning. Den första är att en tv-kamera, annat optisk-elektroniskt instrument eller annan jämförbar utrustning används för upprepade personbevakning. Den andra är att en teknisk anordning för avlyssning eller upptagning av ljud används tillsammans med det som avses i första punkten. Det tredje är att en separat teknisk anordning används för att behandla ljud- och bildmaterial som har tagits upp med det som anses i punkt 1 eller 2. Enligt utredningen är det värdefullt att lagen har en syftesbestämmelse som kan ge vägledning för tolkningen av materiella bestämmelser som gäller vid kamerabevakning.⁵⁴ En kamera som inte är uppsatt och endast används kortvarigt är inte en övervakningskamera och omfattas därför inte av lagstiftningen.⁵⁵

För vissa personer och organisationer krävs det tillstånd för att få lov att kameraövervaka enligt 7 §. Till exempel krävs det tillstånd för myndigheter eller

⁵² Öman, S. NJ lagkommentar. Artikel 83: Dataskyddsförordningen (GDPR).

⁵³ Ibid.

⁵⁴ Prop. 2017/18:231. s. 34.

⁵⁵ Berg, U. Karnov lagkommentar. 3§ kommentar 7. Kamerabevakningslag (2018:1200)

för organisationer som utför en uppgift av allmänt intresse om övervakning sker av en plats där allmänheten har tillträde. Vad som innefattas i uppgift av allmänt intresse är att tillståndskravet gäller för samtliga fall där andra institutioner än myndighet har fått förtroendet för förvaltningsuppgifter som innebär myndighetsutövning, inom brottsdatalogens tillämpningsområde eller uppgifter på området nationell säkerhet.⁵⁶ Här undantas i 9 § Polismyndigheten, Säkerhetspolisen och Tullverket. Det innefattar också hälso- och sjukvård om det är platser allmänheten har tillgång till. Det omfattar också skolor, kollektivtrafik, järnväg, flyg eller liknande.⁵⁷ För att detta ska gälla krävs det lagstöd för att det ska vara en uppgift av allmänt intresse och är det inte det så behövs inte tillstånd. I de flesta fall behöver inte många arbetsplatser, i skolor eller i flerfamiljshus tillstånd vid kameraövervakning. För att tillstånd ska ges för kameraövervakning på platser dit allmänheten har tillträde krävs enligt 8 § en intresseavvägning där syftet med att bevaka ska väga tyngre än den enskildes intresse att inte bli övervakad. Kravet i 8§ gäller endast vid bevakning av det allmännas intresse vilket främst påverkar offentliga arbetsgivare som till exempel myndigheter. För att tillstånd ska ges är en förutsättning att rättslig grund för den behandling av person som blir aktuell finns. Vid intresseavvägningen ska den som vill övervaka ta hänsyn till om övervakningen behövs för att förebygga brott, störning av allmän ordning eller säkerhet, utöva kontrollverksamhet, förhindra olyckor eller tillgodose andra jämförbara mål. Den som vill övervaka ska även ta hänsyn till den enskildes intresse att inte vara övervakad och övervakaren ta hänsyn till hur bevakningen ska gå till, om tekniken som används stärker skyddet för den personliga integriteten och vilket område som ska övervakas.⁵⁸

Organisationer som inte behöver tillstånd behöver fortfarande följa lagstiftningen i GDPR och kamerabevakningslagen. En privat arbetsgivare som vill övervaka en plats dit allmänheten har tillträde måste göra en anmälan till länsstyrelsen vilket innebär att även dessa behöver göra en intresseavvägning. En privat arbetsgivare ha måste således ha en rättslig grund för att övervaka och i detta fall blir det att göra en intresseavvägning där arbetsgivaren sätter sitt behov och intresse att

⁵⁶ Berg, U. Karnov lagkommentar. 7§ kommentar 19. Kamerabevakningslag (2018:1200).

⁵⁷ Berg, U. Karnov lagkommentar. 7§ kommentar 18. Kamerabevakningslag (2018:1200).

⁵⁸ Berg, U. Karnov lagkommentar. 7§ kommentar 20-30. Kamerabevakningslag (2018:1200).

bevaka mot intrånget i den personliga integriteten det medför vilket framgår ur art. 6 1p f i dataskyddsförordningen.⁵⁹ Arbetsgivaren måste också ha ett berättigat intresse för att övervaka, till exempel vilja förebygga brott. Här gäller det dock att kunna bevisa att denna plats som övervakas är eller har varit utsatt av brott⁶⁰. Arbetsgivaren måste även ta hänsyn till vem som får titta på det insamlade materialet och hur länge det sparas. En arbetsgivare behöver även ta hänsyn till vilken plats hen vill övervaka och vilken tid på dygnet detta ska ske. En arbetsgivare får inte övervaka en plats som är större än vad den behöver vara och om en arbetsgivare har problem med inbrott på kvällar och nätter innebär det att det är då arbetsgivaren ska filma och inte på dagtid. Arbetsgivaren måste även ta hänsyn till vilket typ av material hen spelar in. Spelar arbetsgivaren in ljud vilket ses som extra känsligt för den personliga integriteten krävs det att starka skäl finns. Det samma gäller om ansiktsigenkänning används som regleras GDPR och har därför ett ännu starkare skydd. För att använda sig av ansiktsigenkänning som privat arbetsgivare krävs därför att hen har fått samtycke från den registrerade.

Om arbetsgivare vill övervaka sina anställda krävs synnerliga skäl, till exempel att arbetsgivaren har en misstanke att någon anställd begår brott på arbetsplatsen. Samtidigt så får arbetsgivare övervaka för att kunna säkerställa den fysiska säkerheten för sina anställda om detta krävs enligt intresseavvägningen. För att en arbetsgivare ska få införa kameraövervakning på arbetsplatsen krävs det att arbetsgivaren förhandlar med berörda fackliga organisationer enligt 21 § i kamerabevakningslagen. Denna paragraf hänvisar till 10–14 §§ MBL och därför kan det konstateras att lagstiftaren har velat förtydliga att kameraövervakning innefattas arbetsgivarens förhandlingsskyldighet.⁶¹

Om en arbetsgivare bryter mot kameraövervakningslagen kan Integritetskyddsmyndigheten (IMY) dela ut sanktionsavgifter enligt 25 § kameraövervakningslagen. Detta kan myndigheten göra om till exempel inte tillståndskravet följs. Beloppet här kan uppgå till samma belopp som vid överträdelse av dataskyddsförordningen det vill säga max 20 miljoner euro

⁵⁹ Prop. 2017/18:231. s. 57.

⁶⁰ Prop. 2017/18:231. s. 63.

⁶¹ Prop. 2017/18:231. s. 101-104.

alternativt 4% av den totala globala omsättningen. Dessa sanktionsavgifter ska vara en vitesliknande straffsituation.⁶² En enskild individ kan även kräva skadestånd enligt 28 § av en organisation för påvisad skada men detta görs utan myndighetens hjälp. Denna paragraf hänvisar till 7 kap. 1 § brottsdatalagen (2018:1177) som innebär att den som är personuppgiftsansvarig ska ersätta den registrerade för skada och kränkning av den personliga integriteten som orsakats när personuppgifter behandlats i strid mot denna lag eller föreskrifter som förmedlats i samband med denna.

3.8 Kollektivavtalsreglering

Kollektivavtal innehåller ofta bestämmelser som reglerar arbetstagarens personliga integritet.⁶³ Det kan vara bestämmelser om integritetskänsliga åtgärder som drogtestar och kroppsvisitering eller om andra typer av kontrollåtgärder. Dessa bestämmelser i kollektivavtalen får inte strida mot lag eller mot god sed på arbetsmarknaden. Det står klart enligt ADs praxis på området att integritetskänsliga kontrollåtgärder kan regleras i kollektivavtal. Arbetstagaren är därför bunden av bestämmelsen. Detta gäller med förutsättning att en intresseavvägning ställer arbetsgivarens intresse att övervaka över skyddet för den anställdes personliga integritet. I kollektivavtalen är överenskommelsen om olika integritetskänsliga åtgärder ofta reglerade som en möjlighet för arbetsgivaren att genomföra dessa om arbetsgivaren önskar. Det är mer sällan förekommande att de regleras som något som arbetsgivaren är skyldig att göra.⁶⁴ Ett exempel på när integritetskänsliga åtgärder regleras i kollektivavtal är i kollektivavtalet mellan SEKO och Almega som berör Postnordsanställda. I detta kollektivavtal finns en bestämmelse i § 3 mom. 2 om kontroll och bevakningssystem.⁶⁵ Denna reglering innehåller bestämmelser om att en arbetsgivare som vill inför kontroll-, övervaknings- och bevakningssystem samt system för alkohol- och drogtestar måste förhandla enligt MBL. I förhandlingen ska arbetsgivaren redovisa syftet med övervakningen, vilka personer som har tillgång till det insamlade materialet,

⁶² Prop. 2017/18:231. s. 104.

⁶³ Westregård (2002) s. 31-34.

⁶⁴ Ibid.

⁶⁵ Branschavtal 2021-2023 med Postnordlokala tillägg.

regler för hur uppgifterna får behandlas och sparas samt hur arbetstagarna informeras av kontrollåtgärderna och de tidigare punkterna.

4. Praxis

4.1 Inledning

I avsnitt 4 redovisas dels relevanta avgöranden från Europadomstolen och AD vad gäller personlig integritet i arbetslivet dels relevanta tillsynsbeslut från IMY.

Rättsfallen kommer att tas upp i kronologisk ordning. Efter respektive redogörelse av domar och beslut följer en kort sammanfattning.

4.2 Praxis från Europadomstolen

Det finns ett avgörande *Barbulescu mot Rumänien* från 2017⁶⁶ som är från Europadomstolen för mänskliga rättigheters stora kammare och detta berör teknisk övervakning av en anställd. Barbulescu arbetade som försäljningsingenjör på ett privat företag i Rumänien och han ombads av sin arbetsgivare att införskaffa ett Yahoo-messengerkonto som han skulle använda för att kommunicera med företagets kunder. Företaget hade en policy där det var förbjudet att använda företagets datorer, telefoner, telex eller faxar för privata angelägenheter. Barbulescu hade trots detta använt sitt konto för att ha kontakt med sin fästmö och sin bror. På grund av detta blev han avskedad efter att företaget hade uppdagat detta genom att övervaka hans konto. En vecka innan avskedningen hade företaget påmint om företagets policy om hur företagets tekniska produkter fick användas. Barbulescu väckte talan i nationell domstol och försökte få avskedandet ogiltigförklarat genom att åberopa att arbetsgivaren hade kränkt hans rätt till skydd för korrespondens. Han hade ingen framgång i de nationella domstolarna som dömde att arbetsgivarens krav var rimligt eftersom de hade varnat om användningen.

⁶⁶ Mål nr 61496/08. *Barbulescu mot Rumänien*, den 5 september 2017.

Barbulescu överklagade till Europadomstolen för mänskliga rättigheter som genom att åberopa artikel 8 i EKMR det vill säga att var och en har skydd för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens. Även i denna instans dömde att en av Europadomstolens avdelningar att någon kränkning hade inträffat. Målet togs sedan upp i Europadomstolens stora kammare som menade att en arbetsgivare inte kan begränsa det privata livet på arbetsplatsen helt. Den stora kammaren menade att skyddet för den anställdes privatliv och korrespondens kan begränsas av arbetsgivaren men endast så pass mycket som är nödvändigt och därför var också art. 8 EKMR tillämplig. Den stora kammaren konstaterade att de rumänska domstolarna hade missat att undersöka vissa skyldigheter som den rumänska staten ska uppfylla enligt EKMR. Europadomstolens stora kammare klargjorde därför vilka skyldigheter en stat ska ha för att uppfylla en medborgares rätt till privatliv och korrespondens. De konstaterade att de nationella domstolarna har stora möjligheter att göra egna bedömningar vid utvärdering av villkoren arbetsgivarna har när det kommer till privat korrespondens på arbetsplatsen. Samtidigt förklarade den stora kammaren i p. 121 att de nationella domstolarna ska ta hänsyn till att åtgärderna är rimliga och att de olika faktorerna som ska undersökas. Dessa faktorer är hur utbredd övervakningen är i förhållande till arbetstagarens personliga integritet, om arbetsgivarens anledningar till övervakningen är legitima, om samma resultat går att göra med mindre integritetskänsliga åtgärder, om arbetstagaren har blivit meddelad om övervakningen och vad konsekvenserna blir av övervakningen. I målet fick Barbulescu rätt att en kränkning hade skett enligt art. 8 EKMR men inget skadestånd delades ut.

4.3 Praxis från AD

Som tidigare konstaterat finns det ingen praxis i arbetsdomstolen om övervakning på arbetsplatsen. Det finns däremot några fall om personlig integritet i arbetslivet som är av vikt att lyfta fram ändå för analogisk tolkning. Det finns några avgöranden om medicinska undersökningar samt om utpasseringskontroller som här kommer att tas upp i kronologisk ordning.

4.3.1 Busschauffören

Avgörandet AD 1984 nr 94 handlar om en busschaufför som är anställd hos SJ. Målet handlar om läkarundersökningar som busschauffören var tvungen att genomgå vid fyra olika tillfällen. Tvisten hade först varit uppe i tingsrätten där domstolen dömde till arbetstagarens fördel. Tingsrätten menade på att det inte fanns lagstöd för läkarundersökningarna. Att arbeta på SJ innebar att arbetstagaren var statligt anställd och därför är arbetstagarens skydd mot kroppsligt påtvingande ingrepp grundlagsskyddat. Arbetsdomstolen höll med tingsrätten och menade på att läkarundersökningarna står i strid mot 2 kap. 6 § RF och att SJ hade saknat stöd i lag för att genomgå dessa. Domstolen lyfte också fram att dessa påtvingade läkarundersökningar är en fråga om myndighetsutövning från SJs sida.

4.3.2 Ställningsmontörerna

Avgörandet AD 1991 nr 45 handlar om två ställningsmontörer som vägrar delta i drogtestning. På arbetsplatsen fanns misstanke om att de anställda missbrukar cannabis. Ställningsmontörerna blir uppsagda eftersom de förklarade vid en facklig förhandling att de vägrar att delta i testningen. De hänvisade till att det är ett obehörigt ingrepp i deras personliga integritet och därför ska de inte behöva utsättas för detta. Frågan i tvisten blir om företaget hade haft saklig grund för uppsägningarna och om förhandlingsskyldighet har funnits före beslutet om provtagningen. Ställningsmontörerna åberopade att skyddet i RF 2 kap. 6 § bör gälla även mellan enskilda i en stat som en allmän rättsgrundsats. Samtidigt som arbetsgivaren åberopade att hen ansvarar för arbetsmiljön. AD konstaterade i fallet att regeringsformen inte har det skydd som ställningsmontörerna åberopar. Domstolen kom fram genom en intresseavvägning till att arbetsgivarens intresse att skydda allmänheten vägde större än de anställdas integritetsintresse.

4.3.3 Lagerarbetaren

AD 1997 nr 29 handlar om en arbetstagare som arbetar på lager och som vägrar att visa upp sin väska vid en utpasseringskontroll. När han inte ville visa innehållet i sin väska blev han förföljd av lagerchefen och väktaren som följde bussen han åkte med hem till honom. Den anställda blev därför uppsagd och tvisten handlar om företaget haft saklig grund för uppsägningen samt om vägran att uppvisa väskan har utgjort ett brott mot kollektivavtalet. När han blev uppsagd

fick han också information om att han var avstängd från arbetsplatsen under uppsägningstiden. I kollektivavtalet finns det en bestämmelse om att vaktbolaget får kontrollera anställdas väskor och kassar samt företagets bilar och privata bilar. I bestämmelsen inkluderas att denna kontroll får göras inom lagstiftningen för väktare. Fackförbundet hänvisade till att det inte fanns någon direkt lagstiftning för väktare vilket därför inte kan ge befogenheter till utpasseringskontroller. Arbetsdomstolen gjorde bedömningen att den kollektivavtalsrättsliga bestämmelsen inte kan ogiltigförklaras på grund av skyddet för den personliga integriteten vilket resulterar i att han inte kan vägra utpasseringskontrollen. Arbetsdomstolen kom dock fram till att vägra utpasseringskontrollen inte var saklig grund för uppsägning.

4.3.4 Oskarshamnsmålet

Ett avgörande Oskarshamnsmålet, AD 1998 nr 97, handlar om en arbetstagar på ett kärnkraftverk som ville motsätta sig alkohol- och drogtestning. Denna arbetstagar arbetade som lokalvårdare i ett okontrollerat område, det vill säga ett område där det inte förekommer radioaktivitet. Arbetstagaren var fackligt ansluten till Svenska elektrikerförbundet som har motsatt sig att teckna kollektivavtal på arbetsplatsen. Alla andra arbetstagarparter som är representerade på arbetsplatsen har tecknat kollektivavtal. Arbetsgivaren hade utan fackförbundets tillåtelse infört obligatoriska alkohol- och drogtester ändå. Svenska elektrikerförbundet åberopade i arbetsdomstolen att testningen stred mot artikel 8 i EKMR, att den stred mot kraftverksavtalet och att den stred mot sekretesslagen. Detta bestreds av arbetsgivarparterna som menar att de har lagstöd i arbetsmiljölagen. AD konstaterade i detta fall att den anställde inte kunde underkasta sig drogtestning. Detta eftersom denna plats är extra utsatt och brister i säkerheten kan utgöra fara för människors liv och hälsa. Testerna som gjordes måste göras så att integritetsintrånget blir så litet som möjligt för individen. Målet överklagades sedan till Europadomstolen.⁶⁷ Europadomstolen höll med AD och godtog deras resonemang att arbetsgivaren hade lagstöd. I detta fall hade arbetsgivaren inte ett direkt lagstöd men i arbetsledningsrätten som är en erkänd rättsprincip av AD. Europadomstolen ansåg också att drogtesterna var tillåtna enligt art. 8 i EKMR om åtgärden är nödvändig för att skydda den allmänna säkerheten.

⁶⁷ Mål nr 46210/99. Wretlund mot Sverige. den 9 mars 2004.

4.3.5 Fryshuset

Avgörandet Fryshuset, AD 2001 nr 3, handlar om en skolvärd som arbetade på Fryshuset där arbetsgivaren misstänkte att den anställde missbrukade narkotika och därför blev den anställde uppsagd. Fryshuset var en stiftelse som hade ett projekt där organisationen skulle fånga upp ungdomar som var i riskzon för narkotikaanvändande och kriminalitet. Projektledningen misstänkte att en av skolvärdarna som var ute på skolorna som förebild och som stöd missbrukade narkotika. Projektledningen ville därför att den anställde skulle lämna urinproven men den anställde vägrade och åberopade sin personliga integritet. Den anställde hade tidigare missbrukat narkotika och hade avtjänat ett fängelsestraff. Han hade en trasslig familjesituation och bodde på flera olika platser. Detta resulterade i att han hade relativt mycket frånvaro vid många olika tillfällen. Det sista stället han bodde på var hos en kompis som enligt Fryshuset var en erkänd narkoman. Fryshuset drog därför slutsatsen att han hade blivit narkotikamissbrukare på nytt och därför krävde de att han skulle genomgå ett drogtest. Om han vägrade att drogtesta sig så kunde han välja att bli uppsagd eller att säga upp sig själv. AD gjorde sin bedömning genom att jämföra arbetsgivarens intresse att drogtesta gentemot skolvärdens intresse att skydda sin personliga integritet. I detta fall bedömde AD att arbetsgivarens intresse att drogtesta var starkare än intresset för den personliga integriteten för skolvärden och därför var också uppsägningen giltig. AD förklarade att Fryshuset hade ett väsentligt intresse att drogtesta sin personal eftersom detta hade en stor betydelse för verksamhetens trovärdighet. Fryshuset behövde säkerställa att personalen var fri från missbruk annars föll trovärdigheten för deras verksamhet.

4.3.6 Miljöarbetarna

AD 2009 nr 36 handlar om två miljöarbetare som kör tunga fordon i tjänsten. I både bilarna och där nycklarna till bilarna hämtas finns alkolås. Från början fanns endast alkolåsen i bilarna men 2007 infördes alkolås även vid nyckeluthämtningen, något som fackförbundet motsatte sig. De två miljöarbetarna vägrade vid ett flertal tillfällen att lämna utandningsprov i alkoskåpet och efter att de hade fått skriftliga varningar så blev de uppsagda. Tvisten handlade om saklig grund för uppsägning fanns samt om installationen av alkoskåpen har utgjort brott mot företagets kollektivavtal. Tvisten handlar

också om tolkningsföreträden i 33 och 34 §§ MBL. Det uppstod tvist mellan fackförbundet och företaget om hur kollektivavtalet ska tolkas. AD konstaterade i fallet att arbetsgivaren haft saklig grund för uppsägningarna eftersom arbetsgivaren har ett berättigat intresse att utföra dessa kontroller på arbetsplatsen i form av att skydda sina anställda när de kör tunga fordon. I tvisten om kollektivavtalets tolkning kom arbetsdomstolen fram till att det i avtalstexten inte går att utläsa att alkoholås i fordonen är den enda tillåtna kontrollmetod och det framgår inte heller att detta avtal har den exklusivitet som förbundet menar. På grund av detta var andra typer av kontrollmetoder tillåtna för arbetsgivaren och därför är införandet av alkoskåpen tillåtna.

4.3.7 Fraktarbetarna

I avgörandet AD 2013 nr 19 som handlar om arbetstagare som arbetar på ett fraktbolag ska genomgå alkoholtest hos en av företagets kunder. De anställda arbetade på DHL och kunden Ferruform vill att arbetstagarna ska alkoholtestas när de kör in på Ferruforms område. De anställda hade även alkoholås i alla DHLs fordon som de måste blåsa i flera gånger per dag. Alkoholåsen i fordonen tillkom efter att ett lokalt kollektivavtal hade tecknats mellan DHL och den fackliga motparten som innehöll en bestämmelse att DHL hade möjlighet att använda sig av alkoholtestning via alkoholås. AD konstaterade dock att det inte gick att bevisa att detta avtal var exklusivt och därför fanns det inga hinder för DHL att använda sig av andra kontrollmetoder. Även i detta avgörande gjorde AD en intresseavvägning där Ferruforms intresse att alkoholtesta vägde större än DHLs anställdas intresse av skydd för deras personliga integritet. DHL skulle inte få ha kvar Ferruform som kund om de anställda inte skulle genomgå testningen. Den valda testmetoden var heller inte någon som stod i strid med lag och god sed på arbetsmarknaden.

4.4 Sammanfattning

Från denna praxis från Arbetsdomstolen kan det utläsas att domstolen använder sig av en intresseavvägning av arbetstagarens personliga integritet kontra arbetsgivarens arbetsledningsrätt. I de flesta fallen ställer sig AD på arbetsgivarens sida när det kommer till om testerna eller utpasseringskontrollen är tillämpliga om arbetsgivaren kan påvisa ett syfte som är extra skyddsvärt. Något

som är extra skyddsvärt kan vara allmänheten, personalen eller arbetsmiljön. Vad som är skyddsvärt verkar det som domstolen utvärderar i det enskilda fallet när intresseavvägningen genomförs. Ett undantag är för den statliga arbetsgivaren där medicinska undersökningar inte var tillåtna. Detta för att statligt anställda har ett grundlagsstadgat skydd i regeringsformen som gäller gentemot deras statliga arbetsgivare. Det är alltså tillåtet med drogtester och utpasseringskontroller i den privata sektorn men domstolen konstaterade också att det inte alltid är saklig grund för uppsägning för de anställda som vägrar. Det finns skillnader mellan denna typ av övervakning som finns i praxisen ovan kontra teknisk övervakning som denna uppsats berör. Medicinska undersökningar och utpasseringskontroller är större integritetskränkande åtgärder än till exempel kameraövervakning men dessa är inte kontinuerliga. Den tekniska övervakningen sker ofta under längre perioder med ett lägre integritetsintrång på individen. Eftersom mycket material sparas under längre tid kan detta resultera i att materialet används till något annat syfte än det huvudsakliga syftet.

4.5 Myndighetsbeslut från Integritetsskyddsmyndigheten

För att säkerställa att urvalet har gjorts korrekt av myndighetens tillsynsbeslut har jag som redovisats i avsnittet 1.4 metod och material varit i kontakt med myndighetens registrator. Det finns ännu inte några tillsynsbeslut som rör övervakning av anställda och GDPR. Det finns inte heller några beslut rörande övervakning av anställda och nu gällande kamerabevakningslag. Däremot har företaget HM blivit bötfällt av dataskyddsmyndigheten i Hamburg för otillåten behandling av personuppgifter vilket redovisas först i ordningen. Därefter redogör jag för ett antal äldre tillsynsbeslut, som tagits under för tillfället gällande personuppgiftslagen (1998:204) och den dåvarande kameraövervakningslagen (1998:105).

För de kommande tillsynsbesluten från IMY i Sverige gäller förlegad lagstiftning, personuppgiftslagen (1998:204) och kameraövervakningslagen (1998:105). Dessa lagar gav ett svagare skydd för individen än den nuvarande lagstiftningen. I tillsynsbesluten kan det utläsas hur IMY gjorde sin bedömning enligt 5a § personuppgiftslagen för att se över om kameraövervakningen är tillåten eller ej.

Anledningen till att PUL gällde och inte lagen om allmän kameraövervakning var för att platserna som skulle övervakas inte hade tillträde för allmänheten. Den tillämpliga lagstiftningen för övervakning av arbetsplatser där allmänheten inte hade tillträde var därför PUL för om övervakningen var tillåten. Delar av den allmänna kameraövervakningslagen var även tillämpliga vid övervakning som omfattas av PUL. De tillämpliga bestämmelserna var att övervakningen ska ske med hänsyn till enskildas personliga integritet samt att upplysning om övervakningen krävdes. IMY tog hänsyn till varför arbetsgivaren ville övervaka och behovet av övervakningen. De tog även hänsyn till vilka problem som finns, i vilken grad och när de uppstår. Graden av integritetstrång var också något som utvärderades till exempel vem som övervakas och på vilken plats och när övervakningen sker. Vid bedömningen togs även hänsyn till om arbetsgivaren kan få samma resultat men med mindre integritetskränkande åtgärder utan att det ska bli för stora kostnader ekonomiskt. Det togs även hänsyn till om det fanns fackliga bestämmelser på arbetsplatsen om kameraövervakningen. Andra faktorer som var med i bedömningen var hur länge materialet sparas, hur arbetsgivaren informerar de registrerade om övervakningen, vem som har tillgång till materialet och på vilka grunder som arbetsgivaren får ta del av bilder i realtid och inspelat material. I varje enskild bedömning kan det också finnas andra faktorer som arbetsgivaren måste ta hänsyn till. IMY ansåg också att den som vill kameraövervaka kan använda sig av dessa faktorer och göra en analys av dessa innan kameraövervakning införs.

Även om det inte finns några svenska tillsynsbeslut från arbetsgivare som övervakar sina anställda så finns det andra aktörer som har blivit granskade av tillsynsmyndigheten. Hur tillsynsmyndigheten gör sin bedömning med den nya lagstiftningen kan därför vara intressant att se på, även om det inte är just en arbetsgivare som granskas.

4.5.1 HM

Dataskyddsmyndigheten i Hamburg bötfällde HM (H&M Hennes & Mauritz Online Shop A.B. & Co. KG) med 35,5 miljoner euro för brott mot otillåten

kartläggning av anställdas privatliv.⁶⁸ HM hade på sitt servicecenter i Nürnberg samlat in uppgifter om deras anställdas privata levnadsförhållanden. HM samlade in uppgifter om semester, sjukdom, familjeproblem och trosbekännelser. Dessa uppgifter sparades digitalt och 50 olika chefer hade tillgång till materialet. Materialet råkade bli synligt för hela organisationen i några timmar på grund av ett konfigurationsfel i en nätverksenhet och då blev det känt att materialet samlades in. Dataskyddsmyndigheten i Hamburg (HmbBfDI) informerades om insamlingen och därefter lämnade HM in materialet till myndigheten. HM blev därefter bötfällda och fick riktlinjer för vilka åtgärder som skulle göras. HM bad om ursäkt till de drabbade och ett förslag om ersättning till dessa lades fram. HM skulle också tillsätta ett nytt dataskyddsombud, ta fram ytterligare skydd för visselblåsare, komma med uppdateringar varje månad om företagets arbete med dataskydd och ta fram ett koncept för hur registrerade ska informeras om hur HM behandlar deras personuppgifter.

4.5.2 Uppsalahem

I tillsynsbeslutet om Uppsalahem AB⁶⁹ som handlar om kamerabevakning i ett flerfamiljshus där en kamera är riktad rakt emot en persons ytterdörr. Bolaget här menar att de har rättsliga grunder för att kamerabevaka i art. 6 i dataskyddsförordning genom att de har genomfört en intresseavvägning. I IMYs bedömning förklarar myndigheten att dataskyddsförordningen innehåller ett flertal bestämmelser som måste följas vid behandling av personuppgifter inklusive kamerabevakning. I detta ärende behandlar myndigheten endast om bolaget haft någon av de rättsliga grunder som finns i art. 6 om bevakningen är tillåten. IMY går därför inte in på alla regler som finns i förordningen om denna typ av bevakning. Myndigheten väljer att studera om bolagets intresse är berättigat, om bevakningen är nödvändig eller går att göra på ett mindre integritetskränkande sätt samt om de registrerades intresse väger tyngre än intresset att bevaka för bolaget. I detta fall konstaterade myndigheten att de registrerades intresse vägde tyngre och därför ska Uppsalahem betala en sanktionsavgift.

⁶⁸ Der Hamburgische Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit. Patientenakten in Büren ohne Datenschutz - HmbBfDI legt Beschwerde beim OVG Hamburg ein. 21 augusti 2020; Tyskland: H&M bötfälls med 35,3 miljoner euro för otillåten kartläggning av anställdas privatliv. 2 oktober 2020.

⁶⁹ Datainspektionens tillsynsbeslut 2020-12-14 diarienummer 2020-4534.

4.5.3 Lidl i Rågsved

På Lidl⁷⁰ i Rågsved finns det 20 övervakningskameror som inte övervakar områden där allmänheten har tillträde och som därför omfattas av personuppgiftlagen. Dessa övervakningskameror blickar över en lastkaj och ett rum som är innanför ett kontor. Det insamlade materialet lagras i serverskåp som finns i personalrummet där också skärmen som visar bilderna står. I Lidls riktlinjer förklarar de att kameraövervakning ska användas för att förebygga och avslöja brott, minska svinn och att det inspelade materialet endast ska hanteras vid brott eller vid misstankar om brott. Butiken installerade övervakningskameror efter ett grovt rån 2008. Både facket och personalen ville införa kameraövervakning efter detta. IMY som utförde tillsynen tog hänsyn till att Lidl är inom detaljhandeln. I förarbetena till den tidigare lagen om allmän kameraövervakning prop. 1997/97:64 fanns det ett särskilt intresse att göra det enklare att kameraövervaka inom just detaljhandeln eftersom denna bransch ofta är utsatt för rån och stölder. I tillsynsbeslutet av IMY fann de att kameraövervakningen på dessa utrymmen där allmänheten inte har tillträde var förenlig med bestämmelserna i 5a § 2st. PuL.

4.5.4 IKEA i Kålleröd

På IKEA⁷¹ i Kålleröd finns det 48 övervakningskameror varav 12 av dessa som var riktade till platser där allmänheten inte har tillgång. Alla kameror som är riktade dit allmänheten inte har tillgång syns och används endast på dagtid. Kamerorna spelar inte in ljud och inspelningarna sparas på två egna servrar som förvaras i ett rum där butikens personal passerar när de använder sig av personalingången. IKEAs syfte med att kameraövervaka är för att skydda sin personal och skydda företagets egendom. IKEA installerade kameraövervakning på grund av incidenter som skett på varuhuset men även incidenter som har skett på andra varuhus inom koncernen. Koncernen lägger stor vikt vid säkerhet och vill därför gärna kameraövervaka i förebyggande syfte. IMY kom fram i sitt tillsynsbeslut att de flesta övervakningskamerorna var tillåtna enligt 5a § 2st. PuL. En kamera var monterad på en stolpe och övervakade ett varuintag som tidigare var frekvent använt men där varuintaget nu användes främst för

⁷⁰ Datainspektionens tillsynsbeslut 2011-06-08 diarienummer 1774-2010.

⁷¹ Datainspektionens tillsynsbeslut 2011-06-06 diarienummer 1331-2010.

personalen att äta lunch på med utemöblemang. Denna kamera bestämde IMY inte var förenlig med lagstiftningen. IMY gjorde en behovsprövning i detta fall och konstaterade att intrånget i personalens integritet vid deras lunchpaus utgjorde ett större intrång än vad IKEAs behov för övervakning vid denna plats var. IKEA skulle därför ta bort denna kameran.

4.5.5 Posten i Härryda

På Posten⁷² i Härryda kameraövervakades anläggningen där allmänheten inte har tillträde. Syftet med att övervaka i detta fall var att göra det i säkerhetsförebyggande syfte. Med detta menas enligt Posten att det är att skydda deras tillgångar, komma åt förstörelse, komma åt interna stölder och att det ska bli tryggare för personalen. Posten meddelar sina anställda om övervakningen genom en säkerhetsutbildning och genom skyltar på platsen. Posten anser att ha kameror ger en avskräckande effekt och kan även ge dem en bättre översikt över hur arbetet med godset går till. Eftersom de använder sig av en viss teknik som gör att enskilda personer kan identifieras gäller bestämmelserna i PUL. IMY konstaterar att Postens verksamhet är en samhällsviktig funktion och därför är det viktigt med hög säkerhet. Samtidigt så konstaterar de att kameraövervakningen som sker i Härryda är omfattande och utgör därför ett stort ingrepp i personalens integritet. I detta fall meddelar IMY att kameraövervakningen är tillåten men vissa synpunkter framfördes. Dessa synpunkter berör hur länge det inspelade materialet får sparas, hur informationen om övervakningen sprids och brister i Postens rutindokument. IMY ansåg att materialet endast ska sparas i 30 dagar och endast längre i undantagsfall till exempel vid misstanke om brott och ärendet har lämnats över till polis eller åklagare. IMY ansåg också att informationen om övervakningen måste utökas, till exempel att det är bättre skyltat och att även den inhyrda personalen ska få tillgång till informationen. Tillsynsmyndigheten såg även stora risker för personalens integritet vid dold kameraövervakning som förekom i Postens rutindokument. Posten har stora lokaler vilket också gör att många riskerar att hamna på bild även om det endast är ett fåtal personer arbetsgivaren kanske vill övervaka. IMY förklarar att det är viktigt ur en individs integritetssynpunkt att det är viktigt att få veta om övervakningen och att det inte ingår i en arbetsgivares

⁷² Datainspektionens tillsynsbeslut 2011-06-15 diarienummer 1345-2010.

verksamhet att finna och ”lagföra” brottslighet. Samtidigt förklarar myndigheten ändå att det är tillåtet som arbetsgivare att övervaka med ett tydligt behov och om händelser skulle uppstå får arbetsgivaren lämna över material till polis eller åklagare.

4.5.6 Posten på Exportgatan Göteborg

På Posten⁷³ på Exportgatan i Göteborg har IMY gjort tillsyn. På Posten startades kameraövervakning när organisationen flyttade till denna nya adress 2010. På den nya adressen har inga stölder eller andra incidenter skett. På Postens tidigare lokaler blev problemen stigande och då gav arbetsgivaren information och personalen utbildades om detta. Postens syfte med kameraövervakning är att skydda personalen, Postens och kundernas tillgångar. Företaget förklarade att det finns ett behov av kameraövervakning eftersom det hade skett incidenter på platsen där lokalen låg innan. Hur kameraövervakningen går till har förhandlats fram tillsammans med facket. Precis som i fallet i på Posten i Härryda fann IMY att behovet för kameraövervakning var berättigat och var därför också förenligt med lagstiftningen i personuppgiftslagen. Här resonerade myndigheten på samma sätt och konstaterade att Posten har en samhällsviktig funktion där säkerhet spelar en viktig del. IMY kom även här med vissa synpunkter om hur länge materialet ska förvaras, hur arbetsgivaren informerar om kameraövervakningen samt kritik mot dold kameraövervakning. Synpunkterna som lämnades var snarlika synpunkterna som lämnades till Posten i Härryda.

4.5.7 Danderyds sjukhus

På Danderyds sjukhus⁷⁴ används kameraövervakning på många olika platser bland annat vid ingången till ett omklädningsrum, ett parkeringsgarage och vid sterilcentralen. Totalt finns 24 övervakningskameror på sjukhuset och vissa av dessa är dolda. Syftet med den dolda kameraövervakningen är att få reda på vem som förstör sterilförpackningarna och kunna identifiera stölder. Syftet med den öppna kameraövervakningen är att kunna undvika och förebygga förstörelse och stölder. Det är endast säkerhetschefen som har tillgång till det inspelade materialet och materialet sparas på en lokal server i 30 dagar. Den öppna

⁷³ Datainspektionens tillsynsbeslut 2011-06-15 diarienummer 1405-2010.

⁷⁴ Datainspektionens tillsynsbeslut 2011-06-15 diarienummer 1754-2010.

kameraövervakningen informeras om via skyltar, till personalen på arbetsplatsträffar och allmän information över incidenter finns på sjukhusets intranät.

I bedömningen har IMY gett olika synpunkter på de olika platserna som sjukhuset kameraövervakar. Kameraövervakningen vid parkeringsgaraget ansågs vara förenlig med lagstiftningen och det samma gällde även kamerorna som satt till ingången till omklädningsrummen. Parkeringsgaraget har inte haft några incidenter sen 2004 men här används kamerorna endast till realtidsvisning och materialet spelas inte in samtidigt som integritetsintrånget i ett parkeringsgarage är litet eftersom individen endast befinner sig där när bilen ska hämtas eller lämnas. IMY ansåg därför att övervakningen var förenlig med lag. Kamerorna som övervakade ingången till omklädningsrummen hade inte fångat några incidenter men satt där som en trygghet för personalen. IMY var tveksam till om kameraövervakning verkligen var nödvändigt vid denna plats men eftersom det var personalen som ville ha övervakning på denna plats och integritetsintrånget är litet eftersom folk rör sig snabbt förbi det övervakade området ansågs övervakningen vara förenlig med lagstiftningen. Kamerorna som berör Ortopedakuten övervakar ett område som allmänheten har tillgång till och därför krävs det tillstånd vilket sjukhuset också sökt hos Länsstyrelsen och därför utvärderas inte kameran av IMY. Kamerorna som övervakar sterilutrymmena för att personal ska kunna se om det finns osterilt material att hämta ansåg IMY var berättigade eftersom det underlättade i verksamheten. Dock spelades materialet för tillfället in och detta ansåg IMY inte var förenligt med lag och därför skulle sjukhuset ändra till att endast använda kamerorna till att filma i realtid.

På sjukhuset fanns det även både synliga och dolda kameror för att kunna motverka och förhindra sabotage, något som sjukhuset hade varit med om tidigare. IMY gjorde bedömningen att för de synliga kamerorna har sjukhuset tungt vägande skäl för att övervaka det sterila materialet eftersom sabotage med detta kan resultera i stora konsekvenser för både patienter och hela verksamheten samtidigt som integritetsintrånget är litet eftersom den övervakade endast vistas där en kort stund och att den övervakade är informerad om övervakningen. De synliga kamerorna var därför förenliga med lagstiftningen. De icke synliga

kamerorna övervakade samma plats som de synliga kamerorna. Sjukhuset visade statistik över hål i sterila förpackningar och att dessa incidenter har minskat sedan kamerorna sattes upp. Sjukhuset kan dock inte visa om detta beror på de synliga eller de dolda kamerorna. IMY förklarade att om myndigheten ska bedöma om en kameraövervakning är tillåten eller ej ingår det att undersöka om den som vill övervaka kan använda sig av mindre ingripande åtgärder och samtidigt få bukt med problemen. Enligt lagen om allmän kameraövervakning (1998:150) ska den som övervakar tydligt informera om kameraövervakningen och detta får endast frångås vid synnerliga skäl, till exempel vid förebyggande av allvarlig brottslighet. Att använda sig av dold övervakning är ett stort ingrepp i den personliga integriteten eftersom många människor riskeras att filmas även om dessa inte är de som utför de allvarliga brotten. Denna typ av dold övervakning med syfte att få stopp på en förövare förklarar IMY ligga nära den hemliga övervakningen som till exempel polisen utför och detta är normalt inte tillåtet för andra än dessa. IMY meddelar dock att detta är ett undantagsfall och hänvisar till förarbetena till lagen och ger sjukhuset tillåtelse att fortsätta med den dolda övervakningen. Sjukhuset ska dock kontinuerligt undersöka och utvärdera om den dolda övervakningen verkligen behövs.

4.5.8 Coop Butiker och Stormarknader i Stenhagen

På Coop i Stenhagen ⁷⁵ finns 40 kameror varav 14 av dessa omfattas av personuppgiftlagen. De 14 kameror är de som finns i utrymmena bakom butiken, exempelvis väktarrummet, lagerutrymmen och rummet kontanter hanteras. Resterande kameror är ute i butiken och för dem har Coop anmält till Länsstyrelsen. Alla övervakningskameror har samma syften enligt Coop och detta finns i deras säkerhetshandbok och framgår av Coops kamerastandard. Det ena syftet är att kunna förebygga rån och hot om våld och kunna se dessa incidenter i efterhand. Coop vill till exempel övervaka hur personalen agerar i dessa utsatta situationer eftersom arbetsgivaren vill kunna förbättra deras rånförebyggande beteende. Det andra syftet är för företaget att förebygga och motverka svinn. Coop berättade att det finns obehöriga som kommer in ibland och tar med sig matvaror. Vid ett tillfälle togs oxfilé för 200 000 kr från en butik. Vid dessa tillfällen kan

⁷⁵ Datainspektionens tillsynsbeslut 2011-06-08 diarienummer 1775-2010.

Coop använda övervakningsmaterialet för att lämna till Polisen som bevismaterial. Just denna butik har det inte skett några incidenter på men det är vanligt förekommande i branschen. Alla kameror som regleras av personuppgiftslagen är synliga och är godkända från fackliga motparter. Coop håller utbildningar för personalen om övervakningen varje gång en ny butik öppnas och det finns skyltar om övervakning vid entréerna. Det är butikschefen eller den som hen utser som har tillgång till det inspelade materialet samt övervakningsföretaget.

IMY konstaterade att trots inga incidenter skett i denna butik så är övervakningen förenlig med lag. Myndigheten ifrågasatte dock om det verkligen behövdes kameraövervakning men konstaterade ändå att övervakningen var tillåten eftersom denna typ av butik ofta är utsatt för rån eller stöld. Coop fick dock synpunkter på deras säkerhetshandbok där deras avsnitt om kameraövervakning ska revideras och kompletteras. Coop ska här ange syftet med kameraövervakningen, hur länge materialet ska sparas och vilka som har tillgång till materialet.

4.6 Sammanfattning

Gemensamt för tillsynsbesluten ovan som gäller övervakning av arbetstagare i Sverige är att IMY har gjort en intresseavvägning enligt 5 a § PUL för att besluta om tillåtligheten av kontrollmetoden. Tillsynen har gjorts på större företag som är välkända organisationer och de flesta arbetsgivarna har fått tillåtelse för övervakningen. Många av arbetsgivarna har dock fått olika anmärkningar. Dessa anmärkningar var att om hur det insamlade materialet behandlades, vem som hade tillgång till material och hur informationen om övervakningen meddelades till de registrerade. Arbetsgivarna i tillsynsbesluten hade svårt att följa lagstiftningen fullt ut vilket gör att det går att ifrågasätta hur det ser ut på andra arbetsplatser. Gemensamt för arbetsgivarna är att de har åberopat ett extra skyddsvärt intresse för övervakningen som att vilja skydda mot sabotage, rån, hot eller stöld på arbetsplatsen. Att det inte finns några tillsynsbeslut i Sverige med den nuvarande lagstiftningen som rör övervakning av anställda gör att det finns funderingar på om tillsynsbeslut är tillräckligt för att kontrollera tillåtligheten av övervakningen.

5. Sammanfattning

Övervakning av anställda med tekniska hjälpmedel har blivit allt mer vanligt med den tekniska utvecklingen. Nu är det både billigt och lättillgängligt för arbetsgivare att använda sig av olika tekniska övervakningsmedel. Arbetsgivarna kan till exempel se vilka hemsidor som den anställde använder, körjournaler, använda sig av övervakningskameror eller passerkort. Det finns olika syften varför arbetsgivaren vill använda sig av övervakning. Detta kan vara att vilja skydda personalen, effektivisera verksamheten eller skydda allmänheten. Att arbetsgivaren vill effektivisera verksamheten kan inskränka på arbetstagarnas personliga integritet om inte arbetsgivaren tar hänsyn till detta. Lagstiftningen om personlig integritet är utspridd i olika regelverk vilket kan ställa till bekymmer för både arbetsgivare och arbetstagare som inte har tillräcklig kunskap i området. Detta kan resultera i att den anställde accepterar de integritetskänsliga kontrollåtgärderna eftersom hen inte har kunskap om vad som är tillåtet eller inte. Om en anställd skulle ifrågasätta åtgärderna utan att ha kunskapen kan stora konsekvenser ske för den enskilde individen exempelvis uppsägning. Om varken arbetsgivaren eller arbetstagaren har kunskap om den rättsliga regleringen kan detta vara till arbetsgivarens fördel. Detta är något som har identifierats i media i Malmö stad där förvaltningen har använt sig av insamlat material till ett annat syfte än vad som var syftet förvaltningen hade när insamlingen startade. Här har förvaltningen gjort en ändamålsglidning där Malmö stad har använt körjournalerna för att ha som bevismaterial vid uppsägningar och avskedanden. Att använda sig av ändamålsglidningar bör enligt den rättsliga regleringen strida mot dataskyddsförordningens artikel 5. För att redan insamlat material ska kunna behandlas på ett annat sätt krävs det att det nya syftet är förenligt med de ursprungliga ändamålen.

För att koppla tillbaka till uppsatsens syfte som är att undersöka vilka rättsliga möjligheter arbetsgivaren har att övervaka de anställda i förhållande till arbetstagarens personliga integritet. Efter att ha gått igenom både lagstiftning,

praxis om personlig integritet och tillsynsbeslut från tillsynsmyndigheten kan det konstateras att privata arbetsgivare har stora möjligheter att använda sig av olika typer av övervakning. Offentliga arbetsgivare har inte samma möjligheter eftersom deras anställda är skyddade av RF. Att övervaka sina anställda och verksamheten ligger därför inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt även om denna inte är utan begränsningar. I uppsatsen har begränsningar i arbetsledningsrätten identifierats i både lagstiftning till exempel i diskrimineringslagen och MBL-förhandlingar samt praxis från AD.

Begreppet intresseavvägning behandlas i olika avsnitt i uppsatsen. I både domarna från AD och tillsynsbesluten gör domstolen och tillsynsmyndigheten en intresseavvägning där domstolen eller tillsynsmyndigheten sätter arbetsgivarens intresse att övervaka gentemot integritetsintrånget i den anställdes personliga integritet. Om arbetsgivaren har ett syfte som är extra skyddsvärt har arbetsgivaren också fått tillåtelse för denna typ av övervakning. Dessa syften kan vara att skydda personalen, skydda allmänheten eller att förhindra brott. Ett av arbetsgivarens stora intressen, att övervaka för att effektivisera verksamheten är inte något som lyfts fram i varken AD:s praxis eller i tillsynsbesluten.

6. Slutsatser

Jag har i uppsatsen belyst vid ett flertal tillfällen att lagstiftningen är utspridd och detta kan resultera i att den som inte har kunskapen i lagstiftningen har svårt att förstå regleringen. Detta tillsammans med att det inte finns någon praxis från AD på området gör det ännu mer komplicerat att förstå den rättsliga regleringen för både arbetsgivare och arbetstagare. Här anser jag att båda parterna behöver mer kunskap. En möjlig lösning kan vara att införa en obligatorisk utbildning för arbetsgivare som antingen Arbetsmiljöverket eller Integritetsskyddsmyndigheten skulle vara tillsynsmyndighet för. En annan lösning hade varit att både arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer informerar sina medlemmar om den rättsliga regleringen för att båda sidorna ska kunna följa dessa bättre i framtiden. En möjlighet är att reglera detta i kollektivavtalen utan att strida mot den rättsliga regleringen.

En fråga är just varför det inte finns någon praxis på området. En anledning kan vara att dessa tvister antingen löses i tillsynsbeslut från Integritetsskyddsmyndigheten eller att tvisterna löses i förlikning och därför finns ingen praxis från arbetsdomstolen.⁷⁶ LO-TCO Rättskydd, som är Sveriges största juridiska byrå för arbetsrätt och arbetsskador, har stämt arbetsgivare ett flertal gånger men alla dessa fall har resulterat i förlikning. En annan anledning kan vara att kunskapsläget är för dåligt för både arbetsgivare och arbetstagare. Ytterligare en anledning kan vara att fackförbunden inte vill stämma arbetsgivarna eftersom det inte finns någon praxis. För att en tvist ska lösas i arbetsdomstolen gäller att stämningsansökan antingen kommer från en arbetstagarorganisation eller en arbetsgivare som enskilt har slutit kollektivavtal. Detta resulterar i att

⁷⁶ C, von Scheele. *Arbetsgivarens kontroll prövas sällan i domstol*. Arbetet. 8 april 2016.

fackförbunden måste även dem vilja ta fallet till domstol och det räcker inte med en enskild arbetstagarare.

Den tekniska utvecklingen har gjort det allt lättare för arbetsgivarna att använda sig av integritetskränkande åtgärder. Det är också tydligt att modern teknik ökar möjligheterna för arbetsgivarna att kartlägga och övervaka sina anställda på ett närgånget och detaljerat sätt. Den moderna tekniken möjliggör också att arbetstagararens privatliv och arbetsliv kan riskeras att blandas samman vilket är något vi sett i både en dom från AD samt en från Europadomstolen. Detta tillsammans med att domarna i AD om personlig integritet och tillsynsbesluten från Integritetsskyddsmyndigheten är till arbetsgivaransidans fördel. Detta är något som har gjort att maktbalansen har skiftat till arbetsgivarans fördel vilket ger ofördelaktighet för arbetstagararens personliga integritet. Det är viktigt att uppmärksamma att arbetsgivarna har rätt att vidta den typen av åtgärder som är rimliga och som faller inom deras arbetsledningsrätt. Arbetsgivaren har en skyldighet att säkerställa säkerheten på arbetsplatsen, både för sina anställda och för arbetsplatsens utrustning. Säkra och välfungerade arbetsplatser har många fördelar både för arbetsgivaren och för arbetstagararen.

Jag anser i enighet med TCO att något måste göras med den rättsliga regleringen. Jag ser det som en svår fråga att komma ikapp den tekniska utvecklingen med lagstiftning. Lagstiftning är ett långsamt kontroll- och styrmedel och därför behövs något som kan anpassas snabbare till den tekniska utvecklingen. Mitt förslag blir därför att ha någon form av ramlag om personlig integritet i arbetslivet tillsammans med myndighetsföreskrifter som kan komplettera dataskyddsförordningen och kamerabevakningslagen. Denna ramlag bör reglera de olika delarna om personlig integritet i arbetslivet som TCO föreslår - medicinska undersökningar, när utdrag ur belastningsregistret får göras, bestämmelser om lämplighets- och personlighetstester vid rekrytering och befordran samt bestämmelser om olika kontrollåtgärder för anställda. Detta kan liknas som arbetsmiljölagen och arbetsmiljöverkets föreskrifter samt allmänna råd.

Ett problem som bör få extra prioritet är ändamålsglidningar. Att en kommunal arbetsgivare som Malmö stad inte förstår eller vill förstå att användning av det insamlade materialet till något annat än syftet inte är tillåtet enligt dataskyddsförordningen visar på både okunskap och att lagstiftningen är svårförståelig. Förvaltningen berättade själva att det ursprungliga syftet med materialinsamlingen var att se till att de anställda körde miljövänligt och inte överstiga hastighetsbegränsningarna vilket inte stämmer överens med det nya syftet, att kunna säga upp arbetstagare som befinner sig på fel plats under arbetstid. Det nya syftet stämmer inte överens med det ursprungliga vilket bör göra att förvaltningen inte har tillstånd till att använda materialet på det sättet.

Något som kan orsaka bekymmer för utvecklingen av den framtida rättsliga regleringen är att arbetsrätten är ett ämne som ses olika på politiskt. 2000-talet har speglats av regeringsskiftet vilket kan resultera i ytterligare svårigheter att få igenom arbetsrättsliga bestämmelser.

Integritetsskyddsmyndigheten sa 2018 att införandet av dataskyddsförordningen skulle stärka skyddet för den personliga integriteten för medborgarna samtidigt som större krav ställdes på organisationer som samlade in personuppgifter.⁷⁷ Lena Lindgren Schelin, generaldirektör på myndigheten, sa själv att detta är en av de integritetsstärkande reformerna någonsin.⁷⁸ Samtidigt så har inga tillsynsbeslut från den svenska myndigheten tillkommit efter införandet av dataskyddsförordningen riktats mot arbetsgivare som rör övervakning av anställda även om utländska arbetsgivarna har blivit fällda av förordningen. Integritetsskyddsmyndigheten är en liten myndighet med endast 95 anställda⁷⁹ vilket gör det möjligt att ifrågasätta om denna myndighet har kapacitet att utöva tillsyn hos alla organisationer som använder sig av denna typ av kontrollåtgärder som är inom deras område. De tillsynsbeslut som jag fått ta del av är från stora, välkända organisationer som IKEA, Coop och Posten men tillsynsbeslut mot småföretagare är inget som har identifierats i uppsatsen. De stora företagen hade svårt att följa lagstiftningen och då väcks funderingar om hur de mindre

⁷⁷ Integritetsskyddsmyndigheten. Idag stärks skyddet av den personliga integriteten. 25 maj 2018.

⁷⁸ Ibid.

⁷⁹ Integritetsskyddsmyndigheten: Organisation.

arbetsplatserna följer den rättsliga regleringen. Integritetsskyddsmyndigheten bör få ökade resurser om denna myndighet ska ha möjlighet att utöva en tillräcklig tillsynsverksamhet.

Begreppet intresseavvägning är något som kommer fram i både tillsynsbesluten, lagstiftning och praxis från AD. Som konstateras i sammanfattningen får arbetsgivarna ofta rätt att använda sig av olika typer av kontrollåtgärder när de åberopar att syftet med övervakningen är för att skydda ett visst objekt. Däremot åberopar inte arbetsgivarna att de vill använda sig av kontrollåtgärder för att effektivisera verksamheten, något som är ett känt intresse för arbetsgivaren. En anledning till detta skulle kunna vara att skyddsåtgärderna för de anställda eller för allmänheten kan vara enklare att få igenom vid en intresseavvägning.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Sverige

Prop. 1997/97:64 Ny kameraövervakningslag.

SOU 2002:18 Personlig integritet i arbetslivet.

SOU 2009:44 Integritetsskydd i arbetslivet.

Prop. 2017/18:231 Ny kamerabevakningslag.

Prop. 2017/18:105 om dataskyddslag.

SOU 2016:41 Hur står det till med den personliga integriteten; En kartläggning av integritetskommittén.

Litteratur

Berg, U. Karnov lagkommentar. Kamerabevakningslag (2018:1200). (JUNO).

Ehrencrona, C H. Karnov lagkommentar. Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. (JUNO).

Glavå, M. & Hansson, M. (2019). *Arbetsrätt*. Studentlitteratur Lund.

Trolle Önnerfors, E. & Wenander, H. (2019). *Att skriva rätt - Goda råd för att skriva uppsats i juridik*. Norstedts Juridik.

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

Öman, S. (2019). *Dataskyddsförordningen (GDPR) m.m. : en kommentar*. Nordstedts juridik.

Internetkällor

<https://www-ne-se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/integritet>

Hämtat: 10 maj 2021

<https://svenska.se/so/?id=22815&pz=7> Hämtat: 10 maj 2021

<https://www.dn.se/debatt/allt-digitalare-arbetsliv-kraver-ny-lag-om-personlig-integritet/> Hämtad: 24 maj 2021

<http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=9&lngLangID=1> Hämtat: 8 maj 2021

<https://arbetet.se/2016/06/03/bara-jurister-begriper-nya-laslagen/> Hämtat: 29 april 2021

<https://www.a-kassa.se/akassor/alfakassan> Hämtat: 5 maj 2021

<https://www.riksdagen.se/sv/aktuellt/2020/dec/8/utskott-anser-att-eu-forslag-om-minimiloner-hotar-den-svenska-modellen/> Hämtat: 20 maj 2021

<https://www.arbetsvarlden.se/debatt/overvakningsivern-riskerar-den-personliga-integriteten/> Hämtat: 21 maj 2021

<https://www.sydsvenskan.se/2021-03-14/sa-anvander-malmo-stad-gps-for-att-avsloja-fusk-bland> Hämtat: 15 april 2021

<https://www.sydsvenskan.se/2020-06-09/tva-avskedade-och-fem-sa-upp-sig-efter-stor-fuskutredning-i> Hämtat: 15 april 2021

<https://www.sydsvenskan.se/2020-12-01/forskoleanstalld-i-malmo-varnas-avslojad-av-gps-loggning-i> Hämtat: 15 april 2021

[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/4c5cb03d0b41dae4c1257672003b2b12/3b047b31787611e1c1257b4f004691c6/\\$FILE/Overvakning_kontroll_arb.pl.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/4c5cb03d0b41dae4c1257672003b2b12/3b047b31787611e1c1257b4f004691c6/$FILE/Overvakning_kontroll_arb.pl.pdf) Hämtat: 17 april 2021

<https://www.imy.se/lagar--regler/dataskyddsförordningen/sanktionsavgifter-och-varningar/> Hämtat: 1 maj 2021

<https://www.imy.se/fragor-och-svar/kamera/> Hämtat: 1 maj 2021

<https://www.imy.se/vagledning/kamerabevakning/foretag/> Hämtat: 1 maj 2021

<https://datenschutz-hamburg.de/pressemitteilungen/2020/08/2020-08-21-patientenakten> Hämtat: 10 maj 2021

<https://techlaw.se/tyskland-hm-botfalls-med-353-miljoner-euro-for-otillaten-kartlaggning-av-anstalldas-privatliv/> Hämtat: 10 maj 2021

<https://www.imy.se/om-oss/organisation/> Hämtat: 20 maj 2021

<https://arbetet.se/2016/04/08/arbetsgivarens-kontroll-provas-sallan-i-domstol/> Hämtat: 14 april 2021

<https://www.imy.se/om-oss/arkiv/nyhetsarkiv/idag-starks-skyddet-av-den-personliga-integriteten/> Hämtat: 18 maj 2021

<https://www.seko.se/siteassets/forhandlings-branschorganisationer/seko-posten/pdf-er/avtal/branschavtal-2021-2023-med-postnordlokala-tillagg.pdf> Hämtat: 5 juni 2021

<https://www.sydsvenskan.se/2020-10-18/sa-pressar-foodora-sina-cykelbud-att-trampa-fortare> Hämtat: 8 juni 2021

Hämtat: 8 juni 2021

Tillsynsbeslut från Integritetsskyddsmyndigheten

Datainspektionens tillsynsbeslut 2011-06-06 diarienummer 1331–2010

Datainspektionens tillsynsbeslut 2011-06-08 diarienummer 1774–2010

Datainspektionens tillsynsbeslut 2011-06-08 diarienummer 1775–2010

Datainspektionens tillsynsbeslut 2011-06-15 diarienummer 1345–2010

Datainspektionens tillsynsbeslut 2011-06-15 diarienummer 1405–2010

Datainspektionens tillsynsbeslut 2011-06-15 diarienummer 1754–2010

Datainspektionens tillsynsbeslut 2020-12-14 diarienummer 2020–4534

Rättsfallsförteckning

Sverige

AD 1929 nr 29

AD 1932 nr 100

AD 1934 nr 179

AD 1978 nr 89

AD 1984 nr 94

AD 1991 nr 45

AD 1997 nr 29

AD 1998 nr 97

AD 2001 nr 3

AD 2003 nr 84

AD 2009 nr 36

AD 2012 nr 25

AD 2013 nr 19

Europadomstolen

Mål nr 46210/99. Wretlund mot Sverige. den 9 mars 2004.

Mål nr 61496/08. Barbulescu mot Rumänien. den 5 september 2017.