



JURIDISKA FAKULTETEN

VID LUNDS UNIVERSITET

Alicia Olnäs

Kontroll i arbetslivet

Om arbetsgivares rätt att kontrollera arbetstagares användning av teknisk arbetsutrustning i förhållande till arbetstagares rätt till privat- och familjeliv

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet

30 högskolepoäng

Handledare: Mia Rönmar

Termin: HT 2022

Innehåll

SUMMARY	4
SAMMANFATTNING.....	6
FÖRORD	7
FÖRKORTNINGAR.....	8
1 INLEDNING.....	10
1.1 Bakgrund	10
1.2 Syfte, frågeställningar och centrala begrepp.....	12
1.3 Avgränsningar.....	13
1.4 Metod och material	14
1.5 Forskningsläge	19
1.6 Disposition	20
2 ARBETSGIVARES RÄTT ATT VIDTA KONTROLLER.....	21
2.1 Arbetsgivares arbetsledningsrätt och arbetstagares arbetskyldighet, lydnadsplikt och lojalitetsplikt	21
2.2 Arbetsgivares äganderätt och näringsfrihet enligt Europakonventionen, EU-stadgan och regeringsformen.....	23
2.3 Arbetsgivares rätt att kontrollera arbetstagares användning av teknisk arbetsutrustning	27
2.3.1 Arbetsledningsrätten.....	27
2.3.2 Kollektivavtal.....	28
2.3.3 Individuella avtal.....	30
3 BEGRÄNSNINGAR AV ARBETSGIVARES RÄTT ATT VIDTA KONTROLLER.....	32
3.1 Inledning	32
3.2 Begränsningar till följd av arbetstagares rätt till privat- och familjeliv i Europakonventionen och EU-stadgan.....	33
3.2.1 Inledning.....	33
3.2.2 Tillämpningsområdet för arbetstagares rätt till privat- och familjeliv	34

3.2.3	Statens negativa skyldigheter vid inskränkningar av arbetstagares rätt till privat- och familjeliv.....	38
3.2.4	Statens positiva skyldigheter vid privata arbetsgivares kontroll av arbetstagares användning av teknisk arbetsutrustning.....	39
3.3	Begränsningar till följd av god sed på arbetsmarknaden.....	43
3.3.1	Förhållandet mellan god sed på arbetsmarknaden och rätten till privat- och familjeliv	43
3.3.2	Intresseavvägningen i Arbetsdomstolens praxis	45
3.3.3	Särskilt om kontroll av arbetstagares användning av teknisk arbetsutrustning.....	47
3.4	Anställningsskydd, tolkningsföretråde, tvistelösning och arbetsrättsliga påföljder	52
3.4.1	Inledning.....	52
3.4.2	Anställningsskydd.....	53
3.4.3	Tolkningsföretråde och tvistelösning	55
3.4.4	Arbetsrättsliga påföljder	56
4	INITIATIV TILL LAGSTIFTNING OCH AVTAL	58
4.1	Inledning	58
4.2	Förslag till lagstiftning om integritetsskydd i arbetslivet	58
4.3	Förslag till lagstiftning och initiativ till avtal om rätten att inte vara uppkopplad.....	60
4.4	Förslag till lagstiftning och initiativ till avtal om artificiell intelligens.....	61
5	AVSLUTANDE ANALYS	63
5.1	Inledning	63
5.2	Arbetsgivares rätt att vidta kontroller.....	63
5.3	Begränsningar av arbetsgivares rätt att vidta kontroller	64
5.4	Brister i skyddet av arbetstagares rätt till privat- och familjeliv.....	66
5.5	Införandet av ny eller kompletterande lagstiftning.....	68
	KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	72

Summary

The technological development over the last decades means that an increasing number of methods for control of employees' use of technical work equipment (including personal computers and cell phones) are available to employers. At the same time, changed forms of work after the COVID-19 pandemic have increased employers' need for such controls. The purpose of this essay is thus to examine private employers' ability to control employees' use of the employer's technical work equipment in relation to the employees' right to private and family life. To fulfil this purpose, the essay explores on the one hand the protection of rights and freedoms in Chapter 2 of the Instrument of Government, the European Convention on Human Rights, and the Charter of Fundamental Rights of the European Union. On the other hand, the essay examines other aspects of Swedish labour law, including employers' right to manage and organize the work, collective agreements, and individual contracts. A legal dogmatic method and an EU legal method are used in the essay.

In summary, the analysis shows that private employers may stipulate a right to control employees' use of technical work equipment in collective agreements or individual contracts. In the absence of any agreements, an employer may instead have such a right by virtue of the employer's right to manage and organize the work. Employers' freedom of contract and right to manage and organize the work is somewhat strengthened by employers' right to property and freedom to conduct a business. However, these rights and freedoms do not constitute a legal basis to carry out control measures.

Regardless of the legal basis for an employer's control, the employer must ascertain that such measures are carried out in conformity with good labour market practice. To assess whether a control measure meets the standards of good practice, the employer's interest in using the measure in question is balanced against the employee's interest in protecting their integrity. By the Swedish state's positive obligations under Article 8 of the European Convention on Human Rights, the domestic courts are required to carry out the balancing exercise between these competing interests in accordance with the principles established in the case law of the European Court of Human Rights. The intrusion into the employee's privacy must be proportionate to the aim pursued by the employer. If this is the case, the control measure is permitted and an employee's refusal to comply with the measure may constitute grounds for termination or dismissal.

Furthermore, this essay aims to consider the need for new or supplementary legislation for the protection of employees' privacy during control measures in light of technological developments and an increasing amount of telework. In short, the current regulation's complexity and employers' preferential right of interpretation means that employees' right to private and family life is not fully respected in practice. Thus, there is a need for a new law regarding

control measures and the protection of privacy in the employment context. This law should clarify the criteria that must be considered in the balancing exercise and enable employees to refuse to comply with control measures that breach the employees' privacy without risking termination or dismissal.

Sammanfattning

Den tekniska utvecklingen under de senaste decennierna medför att allt fler metoder för att kontrollera arbetstagares användning av teknisk arbetsutrustning (såsom persondatorer och mobiltelefoner) står till arbetsgivares förfogande. Samtidigt innebär ändrade arbetsformer efter covid-19-pandemin att arbetsgivares behov av sådan kontroll har ökat. Uppsatsens syfte är därför att undersöka privata arbetsgivares möjligheter att kontrollera arbetstagares användning av arbetsgivarens tekniska arbetsutrustning i relation till arbetstagarnas rätt till privat- och familjeliv. För att uppfylla syftet undersöks dels fri- och rättighetsskyddet i 2 kap. regeringsformen, Europakonventionen och EU-stadgan, dels arbetsrättens regleringsinstrument som består av arbetsgivares arbetsledningsrätt, kollektivavtal och individuella avtal. I uppsatsen används en rättsdogmatisk och EU-rättslig metod.

Undersökningen visar sammanfattningsvis att privata arbetsgivare kan ha en rätt att kontrollera sina arbetstagares användning av teknisk arbetsutrustning med stöd av reglering i kollektivavtal eller individuella avtal. Vid avsaknad av ett sådant avtal kan arbetsgivare ändå ha en rätt att vidta en kontroll av den tekniska arbetsutrustningen i kraft av sin arbetsledningsrätt. Arbetsgivares avtalsfrihet och arbetsledningsrätt stärks i viss mån av arbetsgivares äganderätt och näringsfrihet. Dessa fri- och rättigheter utgör dock inte en självständig grund för att vidta sådana kontroller.

Oavsett den rättsliga grunden för arbetsgivares kontroll avgörs gränserna för arbetsgivares handlingsutrymme av att kontrollen inte får strida mot god sed på arbetsmarknaden. För att avgöra om en arbetsgivares kontroll strider mot god sed görs en avvägning mellan arbetsgivarens intresse av att genomföra kontrollen och arbetstagarens intresse av skydd för sin personliga integritet. Vid denna avvägning har svenska domstolar en positiv skyldighet enligt artikel 8 i Europakonventionen att pröva arbetstagarens rätt till privat- och familjeliv enligt ett antal principer som har upprättats i Europadomstolens praxis. Intrånget i arbetstagarens personliga integritet ska stå i rimlig proportion till det intresse arbetsgivaren vill tillgodose. Om så är fallet är kontrollen tillåten och arbetstagarens vägran att genomgå den kan då utgöra skäl för att skilja arbetstagaren från sin anställning.

Uppsatsen ämnar vidare utreda behovet av ny eller kompletterande lagstiftning till skydd av arbetstagares integritet vid kontrollåtgärder i ljuset av den tekniska utvecklingen och en ökad mängd distansarbete. I korta ordalag innebär regleringens svåröverskådlighet samt arbetsgivares tolkningsföreträde att skyddet av arbetstagares rätt till privat- och familjeliv inte får fullt genomslag i praktiken. Det finns därför behov av en ny lag om kontroll och integritetsskydd i arbetslivet. Denna lag bör tydliggöra vilka kriterier som ska beaktas i intresseavvägningen samt möjliggöra att arbetstagare kan motsätta sig integritetskränkande kontroller utan att riskera uppsägning eller avsked.

Förord

Med denna uppsats sätter jag punkt för min studietid i Lund. Det är med blandade känslor som jag skriver dessa rader, men när jag tänker tillbaka på juristprogrammet känner jag framför allt stor tacksamhet. Det finns dock några som förtjänar ett särskilt tack för att denna uppsats kom i hamn.

Tack till Juridiska Föreningens mentorskapsprogram, Wistrand Advokatbyrå och Advokatfirman Vinge för att ni hjälpte mig att upptäcka och kultivera mitt intresse för arbetsrätt. Tack också till Centrum för rättvisa för min lärorika uppsatspraktik hos er, och för att ni många gånger har förgyllt en bitvis tuff termin.

Avslutningsvis ska alla som har varit behjälpliga under skrivandeprocessen ha ett stort tack. Detta gäller särskilt min handledare Mia Rönmar, som har bidragit med värdefulla råd och synpunkter under arbetets gång.

Göteborg, 1 januari 2023

Alicia Olnäs

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AI	Artificiell intelligens
Allmän dataskyddsförordning	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 (allmän dataskyddsförordning)
Anställningsskyddslagen	Lag (1982:80) om anställningsskydd
Arbetsvistlagen	Lag (1974:371) om rättegången i arbetsvister
BusinessEurope (tidigare UNICE)	BUSINESSEUROPE, The Confederation of European Business
CEEP	European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services and Services of General Interest
Dec.	Beslut
EU	Europeiska unionen
EU-domstolen	Europeiska unionens domstol
EU-stadgan	Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna
Europadomstolen (eng. ECHR)	Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna
Europafacket, EFS (eng. ETUC)	European Trade Union Confederation
Europakonventionen	Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
FEU	Fördraget om Europeiska unionen
FEUF	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt

GC	Stor sammansättning av Europadomstolen
HD	Högsta domstolen
IF Metall	Industrifacket Metall
Lissabonfördraget	Lissabonfördraget om ändring av fördraget om Europeiska unionen och fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, undertecknat i Lissabon den 13 december 2007 (2007/C 306/01)
LO	Landsorganisationen i Sverige
Medbestämmandelagen	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Mot.	Motion
Nicefördraget	Nicefördraget om ändring av fördraget om Europeiska unionen, fördragen om upprättandet av Europeiska gemenskaperna och vissa akter som hör samman med dem (2001/C 80/01)
NJA	Nytt juridiskt arkiv (avdelning I)
Prop.	Proposition
PTK	Förhandlings- och samverkansrådet PTK
Saco	Sveriges akademikers centralorganisation
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens centralorganisation

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Frågor om den rätta avvägningen mellan arbetsgivares intresse av att kontrollera¹ sina arbetstagare och arbetstagares intresse av personlig integritet² har varit en central del av den arbetsrättsliga diskursen sedan 1990-talet. Att ämnet aktualiserades vid denna tidpunkt kan förklaras av en kombination av framför allt tre faktorer. För det första medförde en ny arbetsituation att arbetsgivares behov av kontroll ökade, åtminstone på vissa områden. Exempelvis innebar en ökande tjänsteproduktion att många arbetstagare inte längre var direkt övervakade av sin arbetsgivare, utan i stället arbetade alltmer självständigt. För det andra medförde höjda kvalifikationskrav på arbetsmarknaden, det utökade anställningsskyddet och ett förtydligat rehabiliteringsansvar att arbetsgivare blev ännu mer intresserade av arbetstagares personliga förutsättningar. För det tredje möjliggjorde den tekniska utvecklingen nya former av kontroller av (även självständigt arbetande) arbetstagare, såsom drogtester och kontroller av e-post.³

Teknikutvecklingen har därefter fortsatt. Allt fler arbetstagare får tillgång till teknisk arbetsutrustning⁴ och nyttigheter⁵ genom sina arbetsgivare, samtidigt som arbetsgivarna kan kontrollera användningen av denna utrustning på ett betydligt mer långtgående och svårupptäckt sätt än tidigare.⁶ Detaljerade uppgifter om arbetstagarnas aktiviteter loggas automatiskt när arbetstagarna använder arbetsgivarens internetanslutning eller e-postsystem.⁷ Därutöver kan arbetsgivare installera programvara som loggar varenda besökt hemsida, tangentbordstryckning och musrörelse på arbetstagarnas datorer.⁸ Den insamlade informationen kan sedan användas av arbetsgivaren i olika syften, såsom att säkerställa säkerheten, ordningen och effektiviteten i verksamheten.⁹ Det blir dessutom allt vanligare att artificiell intelligens (AI) används i denna utvärdering.¹⁰ Dessa typer av kontroller är vanligt förekommande och är förknippade med särskilda risker för arbetstagares integritet, vilket har uppmärksamats av både den svenska lagstiftaren och institutionerna inom Europeiska unionen (EU). Två svenska statliga utredningar har föreslagit lagstiftning

¹ Begreppet ”kontroll” definieras i avsnitt 1.2.

² Med ”personlig integritet” avses att arbetstagare har rätt till en personlig sfär där oönskade intrång kan avvisas, jfr SOU 2002:18 s. 53 och SOU 2007:22 s. 53–65.

³ Källström (2000) s. 86–87; Nyström (2000) s. 83; SOU 1996:63 s. 37–49 och 93–107; lag (1991:1040) om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring.

⁴ Begreppet ”teknisk arbetsutrustning” definieras i avsnitt 1.2.

⁵ Med ”nyttigheter” avses internetuppkoppling, e-post och andra varor eller tjänster som fordras för att den tekniska arbetsutrustningen ska kunna nyttjas fullt ut.

⁶ Öman (2005) s. 686.

⁷ Grahn och Kjällström (2017) s. 213.

⁸ Coe (2021) s. 2.

⁹ Källström (2000) s. 95.

¹⁰ SCB (2020) s. 14–43; skäl 36 i förslag till AI-förordning; Booth (2019).

om integritet i arbetslivet. EU-parlamentet har å sin sida tagit initiativ till reglering av rätten att inte vara uppkopplad och tillsammans med rådet lagt fram ett förslag till förordning om användandet av AI.¹¹

Parallellt med utvecklingen av informations- och kommunikationstekniken har arbetsformerna drastiskt ändrats till följd av covid-19-pandemin. Distansarbete¹² var nödvändigt under pandemin, men även efter att myndigheterna avskaffade alla rekommendationer och krav om distansarbete har många arbetsgivare valt att behålla möjligheten för arbetstagarna att arbeta helt eller delvis utanför arbetsgivarens lokaler. Att arbeta delvis på distans tycks därmed vara det ”nya normala” för många arbetstagare. Arbetsgivares möjligheter att direkt övervaka och arbetsleda sina arbetstagare minskar följaktligen, med ett ökat behov av att kontrollera användningen av den tekniska arbetsutrustningen som följd.¹³ Bland annat Tjänstemännens centralorganisation (TCO) ser oroväckande på denna utveckling och har därav framfört krav på ny lagstiftning som skyddar arbetstagares integritet.¹⁴

Således finns det idag, precis som på 1990-talet, en kombination av ett ökat behov av kontrollåtgärder samtidigt som allt fler sådana står till arbetsgivares förfogande. En skillnad mot 1990-talet är dock att arbetstagares rätt till privat- och familjeliv idag tydligare lyfts fram som ett tungt vägande intresse, inte minst med hänvisning till att arbetstagare står i ett beroendeförhållande till sin arbetsgivare.¹⁵ Sammantaget medför pandemin, den tekniska utvecklingen och ett ökande rättighetsfokus att det är högaktuellt med en diskussion om hur avvägningen mellan arbetsgivares kontrollintresse och arbetstagares integritetsintresse ska och bör göras när arbetsgivare kontrollerar arbetstagares användning av teknisk arbetsutrustning.

I Sverige finns det, trots ett omfattande utredningsarbete, inte en sammanhållen lagstiftning om kontroll och integritet i arbetslivet.¹⁶ Tillåtligheten av arbetsgivares kontroller avgörs i stället utifrån en rad olika regelverk, vilka kan delas in i två huvudkategorier.¹⁷ Den ena kategorin är *fri- och rättighetskyddet*, som framför allt omfattar 2 kap. regeringsformen, Europakonventionen¹⁸ och EU-stadgan¹⁹. Dessa lagrum skyddar en rad relevanta rättigheter,

¹¹ SOU 2002:18; SOU 2009:44; resolution om rätten att inte vara uppkopplad; förslag till AI-förordning.

¹² Med ”distansarbete” avses arbete som regelbundet sker utanför arbetsgivarens lokaler, exempelvis i arbetstagarens hem.

¹³ SCB (2022) s. 3 och 6–11; HSLF-FS 2020:12; HSLF-FS 2021:73; HSLF-FS 2021:104; HSLF-FS 2022:15; Fi2020/05201; Fi2021/04059; Coe (2021) s. 2–3.

¹⁴ Donovan, ’Integritet i arbetslivet’. Se även Selberg (2020) och Booth (2019).

¹⁵ Jfr SOU 2002:18 s. 96–106; SOU 2009:44 s. 189–199; Källström och Malmberg (2022) s. 22–23.

¹⁶ Se exempelvis SOU 1996:63, SOU 2002:18, SOU 2009:44 och SOU 2017:52.

¹⁷ Jfr Eklund (2021) s. 13–21.

¹⁸ Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

¹⁹ Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

inklusive arbetstagares rätt till privat- och familjeliv.²⁰ Den andra kategorin är *arbetsrättens regleringsinstrument*. Här avses, för det första, den rätt att vidta kontrollåtgärder som följer av arbetsgivares arbetsledningsrätt. Arbetsgivares arbetsledningsrätt är en allmän rättsgrundsats som begränsas av att arbetsgivare inte får utöva sin rätt i strid mot lag eller god sed på arbetsmarknaden. För det andra avses den reglering av kontrollåtgärder som kan göras i kollektivavtal²¹ samt individuella avtal^{22,23}

1.2 Syfte, frågeställningar och centrala begrepp

Uppsatsens syfte är att undersöka privata arbetsgivares möjligheter att kontrollera arbetstagares användning av arbetsgivarens tekniska arbetsutrustning i relation till arbetstagarnas rätt till privat- och familjeliv. Med ”kontroll” avses en åtgärd varigenom arbetsgivare av effektivitets-, säkerhets- eller ordningsskäl tillfälligt eller varaktigt tar del av, eller åtminstone kan ta del av, information om sina arbetstagares användning av den tekniska arbetsutrustningen.²⁴ ”Effektivitetsskäl” innebär att arbetsgivares syfte med åtgärden ska vara att undersöka när eller hur effektivt arbetstagarna arbetar. Med ”säkerhetsskäl” avses i stället åtgärder med ändamålet att kontrollera att arbetstagarna inte riskerar att orsaka sak- eller personskada på arbetsplatsen. Slutligen åsyftar ”ordningsskäl” åtgärder som arbetsgivare vidtar för att säkerställa att arbetstagarna inte bedriver konkurrerande verksamhet, bryter mot arbetsgivarens riktlinjer eller på andra liknande sätt skadar arbetsgivarens verksamhet.²⁵ ”Teknisk arbetsutrustning” avser i sin tur persondatorer, mobiltelefoner och annan liknande utrustning som kan användas till internetåtkomst och e-post, redigering av dokument samt databearbetning. Uppsatsen ämnar också utreda behovet av ny eller kompletterande lagstiftning till skydd av arbetstagares integritet vid kontrollåtgärder i ljuset av den tekniska utvecklingen och en ökad mängd distansarbete.

För att uppfylla syftet ska följande frågeställningar besvaras:

²⁰ Artikel 8 i Europakonventionen; artikel 7 i EU-stadgan.

²¹ Med ”kollektivavtal” avses skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare, se 23 § första stycket lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen).

²² Med ”individuella avtal” avses avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare om anställningsvillkor eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare, inklusive anställningsavtalet.

²³ Jfr Källström och Malmberg (2022) s. 299–306.

²⁴ Jfr SOU 2009:44 s. 118 och 355; Källström (2000) s. 95–98. *Nota bene* att ”kontroll” i allmänt språkbruk används för att beteckna tillfälliga åtgärder, medan ”övervakning” avser kontinuerliga åtgärder, jfr SOU 2009:44 s. 419–420. I denna uppsats används enbart begreppet ”kontroll” av tydlighetsskäl samt då de kontroller som undersöks i praktiken oftast är av en mer tillfällig natur, jfr Källström (2000) s. 86–98 med vidare hänvisningar.

²⁵ Jfr Källström (2000) s. 95–98; SOU 2002:18 s. 51–52 och 99.

- I vilken utsträckning innefattar arbetsgivares arbetsledningsrätt samt äganderätt och näringsfrihet en rätt att kontrollera arbetstagares användning av teknisk arbetsutrustning?
- Kan arbetsgivare grunda en rätt att kontrollera arbetstagares användning av teknisk arbetsutrustning i kollektivavtal och/eller individuella avtal?
- Vilket skydd innebär god sed på arbetsmarknaden samt rätten till privat- och familjeliv för arbetstagare då arbetsgivare kontrollerar arbetstagarnas användning av den tekniska arbetsutrustningen?
- Hur ska avvägningen mellan arbetsgivares arbetsledningsrätt samt äganderätt och näringsfrihet respektive arbetstagares rätt till privat- och familjeliv göras när arbetsgivare kontrollerar arbetstagarnas användning av den tekniska arbetsutrustningen?
- Finns det brister i skyddet av arbetstagares rätt till privat- och familjeliv och, om så är fallet, föranleder det att ny eller kompletterande lagstiftning om kontroll och integritetsskydd i arbetslivet bör införas?

1.3 Avgränsningar

Inledningsvis bör det betonas att den kontrollåtgärd som är i fokus för denna framställning är kontroll av arbetstagares internetanvändning och kommunikation på teknisk arbetsutrustning som ägs av arbetsgivaren. Med detta avses till exempel att arbetsgivare går igenom en arbetstagares internethistorik eller de meddelanden som arbetstagaren har skickat eller tagit emot med utrustningen.²⁶ Andra typer av kontrollåtgärder, såsom drogtester och utpasseringsskontroller, nämns av tids- och utrymmesskäl enbart i den mån de har varit föremål för analogt tillämplig diskussion i doktrin och rättspraxis.²⁷

Det är vidare privata arbetsgivares arbetsledningsrätt samt äganderätt och näringsfrihet respektive arbetstagares rätt till privat- och familjeliv som avhandlas i framställningen. Arbetsgivare i offentlig sektor har utelämnats eftersom de i viss mån omfattas av andra regler än sina privata motsvarigheter.²⁸ Övriga intressen som kan aktualiseras i sammanhanget, såsom arbetstagares yttrande- och religionsfrihet samt rätten till skydd av personuppgifter, berörs inte.²⁹ Andra aktörer än privata arbetsgivare och arbetstagare behandlas inte

²⁶ Jfr SOU 2002:18 s. 81; *Bărbulescu mot Rumänien* p. 17–18.

²⁷ För en genomgång av olika typer av kontrollåtgärder, se Grahn och Kjällström (2017) s. 203–252.

²⁸ Jfr 2 kap. 6 och 20 §§ regeringsformen; 30 § lag (1994:260) om offentlig anställning; 3 kap. 4 § skadeståndslagen (1972:207). Det bör dock påpekas att de regelverk som redovisas i det följande även är tillämpliga på offentliga arbetsgivare.

²⁹ Beträffande religions- och yttrandefriheten, se artiklarna 9–10 i Europakonventionen, 2 kap. 1 och 6 §§ regeringsformen samt Selberg och Sjödin (2013). Gällande skyddet av personuppgifter, se artikel 8 i EU-stadgan, 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 (allmän dataskyddsförordning) samt Grahn och Kjällström (2017). *Nota bene* att

heller, med undantag för en översikt av de skyldigheter svenska staten har vid implementeringen och tillämpningen av Europarätten (inklusive EU-rätten).³⁰ Dessa avgränsningar är nödvändiga för att intresseavvägningen och analysen av denna avvägning inte ska bli för mångfacetterad i förhållande till uppsatsens relativt begränsade omfång.

De valda fri- och rättigheterna skyddas av flera svenska lagar, unionsakter och internationella traktat. Till följd av att arbetsgivares kontrollåtgärder enbart har rättsligt prövats i förhållande till arbetsledningsrätten och artikel 8 i Europakonventionen står dessa regler i fokus för uppsatsen.³¹ Övriga relevanta artiklar i Europakonventionen, EU-stadgan och regeringsformen behandlas således mindre utförligt. Straffrättsliga bestämmelser, visseblåsarlagstiftningen och skyddet av företagshemligheter utelämnas helt av tids- och utrymmesskäl.³² För att ge en bakgrund till behovet och eventuell utformning av en lagreglering av kontroll och integritet i arbetslivet görs slutligen en översiktlig genomgång av olika lagstiftningsinitiativ på området.³³

Den hittills behandlade delen av uppsatsen rör det individuella förhållandet mellan arbetsgivare och enskilda arbetstagare. Uppsatsens frågeställning om möjligheten att reglera kontrollåtgärder i kollektivavtal aktualiserar dock även den kollektiva relationen mellan arbetsmarknadens parter, det vill säga arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer respektive arbetstagarorganisationer. Med hänsyn till att uppsatsen i övrigt behandlar den individuella arbetsrätten samt av tids- och utrymmesskäl fokuserar uppsatsen på kollektivavtalens materiella innehåll.³⁴ Uppsatsen tar slutligen inte hänsyn till material som har offentliggjorts efter 1 december 2022.

1.4 Metod och material

För att uppnå uppsatsens syfte och besvara frågeställningarna kommer uppsatsen att utgå ifrån den *rättsdogmatiska metoden*. Metoden syftar till att beskriva, tolka och systematisera gällande rätt med utgångspunkt i allmänt accepterade rättskällor. Genom att studera lagstiftning, EU:s fördrag, rättspraxis, lagförarbeten och juridisk doktrin utifrån rättskällehierarkin ska omfattningen av fri- och rättigheterna i gällande rätt rekonstrueras och tillämpas för att därmed besvara frågeställningarna.³⁵

skyddet av personuppgifter är en del av rätten till privatliv i Europakonventionen, se *Satakunnan Markkinapörssi Oy och Satamedia Oy mot Finland* p. 137 och Danelius (2015) s. 386–390.

³⁰ Jfr artiklarna 1 och 46 i Europakonventionen; artiklarna 51–54 i EU-stadgan.

³¹ Se exempelvis AD 1998 nr 97, AD 2009 nr 36 och *Bărbulescu mot Rumänien*.

³² 4 kap. 8–9 c §§ och 36 kap. 7–17 §§ brottsbalken; lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden; lag (2018:558) om företagshemligheter.

³³ Se kapitel 4.

³⁴ Jfr Källström och Malmberg (2022) s. 19; Källström, Malmberg och Öman (2022) s. 13.

³⁵ Jfr Kleineman (2018) s. 21 och 29–30; Peczenik (1995) s. 312; Olsen (2004) s. 110–111; Sandgren (2005) s. 649; Jareborg (2004) s. 4.

I svensk rätt finns det idag inte en sammanhållen lagstiftning som reglerar arbetsgivares möjligheter att vidta kontrollåtgärder gentemot arbetstagare. De regelverk som finns är dels kollektivavtal och individuella avtal, dels rättsgrundsatsen arbetsledningsrätten, dels skyddet av fri- och rättigheter i regeringsformen, Europakonventionen och EU-stadgan. Den fragmenterade och allmänt hållna regleringen innebär att rättspraxis och doktrin är av särskild betydelse för uppsatsen. Stor vikt läggs vid Arbetsdomstolens praxis om kontroll i arbetslivet samt praxis från Arbetsdomstolen och Högsta domstolen (HD) om Europakonventionens och EU-stadgans tillämplighet i svensk rätt. Rättsfallen har identifierats med hjälp av referenser i doktrin samt genom sökningar på nyckelfraser³⁶ i databasen JUNO. Därutöver beaktas praxis från den Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna (Europadomstolen) och Europeiska unionens domstol (EU-domstolen), vilka behandlas närmare nedan. För att slå fast rättsläget används också ledande doktrin om tolkningen av de aktuella lagrummen; värdet som tillmäts doktrinen varierar dock utifrån dess gedigenhet och argumentationens logik. De nämnda statliga utredningarna om integritetsskydd i arbetslivet har använts under liknande premisser då de inte har resulterat i någon lagstiftning.³⁷

Att framställningen i stora delar kretsar kring diverse fri- och rättigheter i regeringsformen, Europakonventionen och EU-stadgan väcker flera metodologiska frågor. Den första gäller hur Europakonventionen och EU-stadgan, som inte härstammar ur den interna svenska rätten, ska tolkas och tillämpas.

Europakonventionen är ett traktat som har inkorporerats i svensk rätt och gäller således som svensk lag sedan år 1995.³⁸ Därutöver har Europakonventionen en grundlagsstadgad särställning i svensk rätt och gäller indirekt inom EU-rätten som ett uttryck för allmänna principer.³⁹ Vid sidan av de nationella domstolarna är det Europadomstolen som tolkar och tillämpar Europakonventionen; dess praxis utgör dessutom miniminivån för fri- och rättigheter i Sverige.⁴⁰ Omfattande hänvisningar till Europadomstolens domar görs därför för att närmare definiera räckvidden av rättigheterna. Särskilt fokus har lagts vid domar som rör privata arbetsgivares kontroll av arbetstagare, eftersom de visar hur domstolen har vägt arbetsgivares och arbetstagares intressen mot varandra. Rättsfallen har identifierats med hjälp av hänvisningar i den ledande litteraturen samt sökningar på nyckelfraser⁴¹ i databasen HUDOC.

³⁶ ”kontroll” och ”god sed”; ”dator”, ”telefon”, ”privat” och ”uppsägning”; ”Europakonventionen” och ”EKMR”; ”EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna”.

³⁷ Kleineman (2018) s. 33–34; Peczenik (1995) s. 253–254 och 260–264; Lehrberg (2020) s. 102; Sandgren (2021) s. 47–49.

³⁸ Prop. 1993/94:117 s. 10–12.

³⁹ 2 kap. 19 § regeringsformen; artikel 6.3 i Fördraget om Europeiska unionen (FEU). EU har dock inte anslutit sig till Europakonventionen än, jfr artikel 6.2 FEU.

⁴⁰ Artiklarna 19, 35 och 46 i Europakonventionen; prop. 1993/94:117 s. 37; NJA 2012 s. 1038 I p. 15.

⁴¹ ”reasonable expectation of privacy”; ”surveillance”; ”employee” och ”workplace”; ”property”, ”employee” och ”workplace”.

Det framgår av Europadomstolens praxis att domstolen tillämpar en dynamisk och ändamålsinriktad tolkning av Europakonventionen. Med detta menas att domstolen beaktar Europakonventionen som ett levande instrument som speglar ändrade samhällsförhållanden och rättsutvecklingen i konventionsstaterna. Vidare ska konventionen tolkas pragmatiskt utifrån sitt syfte och ändamål för att ge ett effektivt och praktiskt betydelsefullt skydd. Europadomstolen har också betonat att konventionen ska ses i sin helhet och därmed tolkas så att konflikter mellan olika bestämmelser inte uppstår. Därutöver beaktas konventionens ordalydelse samt proportionalitetsprincipen, det vill säga att vidtagna åtgärder inte får vara mer långtgående än vad som kan anses nödvändigt för att uppnå det eftersträvade ändamålet med åtgärden.⁴²

EU-stadgan proklamerades högtidligt i samband med att Nicefördraget antogs år 2000, men blev rättsligt bindande och därmed en del av den svenska rättsordningen först genom Lissabonfördraget år 2009.⁴³ EU-stadgans tillämpningsområde begränsas dock av att EU-stadgan riktar sig till EU och medlemsstaterna enbart när dessa tillämpar EU-rätt.⁴⁴ Vid utredningen av rättighetsskyddet i EU-stadgan används vidare en *EU-rättslig metod* för att tolka och tillämpa EU-rättsliga källor i den svenska nationella kontexten. Den EU-rättsliga metoden kompletterar den ovan beskrivna rättsdogmatiska metoden eftersom EU-rätten och den svenska interna rätten har olika rättskälletäror och tolkningsprinciper.⁴⁵ Beträffande de EU-rättsliga rättskällorna behandlar framställningen primärt EU-stadgan, som är en del av primärrätten, samt därtill hörande praxis från EU-domstolen och doktrin. Av doktrin och sökningar på nyckelfraser⁴⁶ i databasen CURIA framgår att EU-domstolen inte har behandlat kontroll av arbetstagares användning av teknisk arbetsutrustning.⁴⁷ Som framgår av det följande är dock Europadomstolens praxis om kontroll i arbetslivet av relevans även inom EU-rätten.⁴⁸

EU-domstolen tillämpar primärt en ändamålsenlig tolkning av EU-rätten. Detta innebär att bestämmelserna, utöver en tolkning utifrån sin ordalydelse, tolkas utifrån deras sammanhang och syfte.⁴⁹ Det bör beaktas att alla språkversioner av en unionsakt är lika autentiska och att en enhetlig tolkning är åsyftad.⁵⁰ Vid tolkning av EU-stadgan ska dessutom skyddsnivån enligt

⁴² *Demir och Baykara mot Turkiet* p. 65–68; artiklarna 31–32 i Vienna Convention on the Law of Treaties, Wien 23 maj 1969, SÖ 1975:1; Danelius (2015) s. 55; Bernitz och Kjellgren (2022) s. 162 och 171.

⁴³ 2–4 §§ lag (1994:1500) med anledning av Sveriges anslutning till Europeiska unionen; prop. 2007/08:168; förklaring 23.5 i Nicefördraget; artikel 1.8 i Lissabonfördraget; jfr artikel 6.1 FEU; Nyström (2017) s. 57–59; Hettne och Otken Eriksson (2011) s. 134–136.

⁴⁴ Artikel 51.1 i EU-stadgan. Se vidare om kravet på EU-rättslig anknytning i avsnitt 2.2.

⁴⁵ Reichel (2018) s. 109–110; Hettne och Otken Eriksson (2011) s. 34–38.

⁴⁶ ”private life”, ”employee” och ”surveillance”; ”property”, ”employee” och ”workplace”; ”freedom to conduct a business” och ”employee”.

⁴⁷ Jfr Eklund (2019a) s. 131.

⁴⁸ Jfr artikel 52.3 i EU-stadgan; artikel 6 FEU.

⁴⁹ Reichel (2018) s. 121–131; Hettne och Otken Eriksson (2011) s. 36 och 49.

⁵⁰ Bernitz och Kjellgren (2022) s. 212–215.

regeringsformen och Europakonventionen beaktas. I den mån EU-stadgans rättigheter har en motsvarighet i Europakonventionen ska de tolkas så att de har samma innebörd och räckvidd som i Europakonventionen. Det är dock möjligt att EU-rätten tillförsäkrar ett mer långtgående skydd än Europakonventionen. Vidare ska EU-stadgan tolkas i enlighet med de så kallade förklaringarna⁵¹ till EU-stadgan.⁵²

En andra metodologisk fråga beträffande 2 kap. regeringsformen, Europakonventionen och EU-stadgan är dess tillämplighet på arbetsgivare som är *juridiska personer*. Fri- och rättighetsskyddet omfattar även juridiska personer om den enskilda bestämmelsens ordalydelse och karaktär inte explicit tar sikte på fysiska personer. Det följer därav att såväl äganderätten som näringsfriheten kan tillkomma juridiska personer.⁵³

Det primära syftet med 2 kap. regeringsformen, Europakonventionen och EU-stadgan är att skydda enskilda mot att staten inskränker deras fri- och rättigheter, vilket utgör en negativ skyldighet för staten.⁵⁴ En tredje och sista fråga om dessa regelverk blir således om de även är tillämpliga i den *horisontella* relationen mellan enskilda, såsom privata arbetsgivare och arbetstagare. Beträffande 2 kap. regeringsformen är den starka huvudregeln att bestämmelserna inte kan tillämpas mellan enskilda.⁵⁵

Europadomstolen har uttryckt att artikel 8 i Europakonventionen och artikel 1 i tilläggsprotokoll 1 till Europakonventionen kan innefatta en positiv skyldighet för staten att säkerställa att enskilda kan åtnjuta sina rättigheter även i förhållande till andra enskilda. Följaktligen har Högsta domstolen uttalat att Europakonventionen har *indirekt horisontell effekt* i svensk rätt. Indirekt horisontell effekt avser att domstolar och andra rättsvårdande myndigheter aktivt ingriper i tvister mellan enskilda för att upprätthålla deras fri- och rättigheter, exempelvis genom att tolka andra direkt tillämpliga rättsregler i enlighet med rättighetsstadgandet.⁵⁶ Det följer emellertid av Europadomstolens och Högsta domstolens praxis att Europakonventionen (både i egenskap av folkrättsligt instrument och svensk lag) inte tillerkänns *direkt horisontell*

⁵¹ Förklaringar avseende stadgan om de grundläggande rättigheterna, EUT 2007 C 303/17.

⁵² Artiklarna 52.3, 52.7 och 53 i EU-stadgan; artikel 6.1 FEU; jfr 1 kap. 3 § regeringsformen.

⁵³ 2 kap. 15 och 17 §§ regeringsformen; prop. 1975/76:209 s. 141; artikel 1 i första tilläggsprotokollet till Europakonventionen; artiklarna 16–17 och 52.3 i EU-stadgan; C-4/73 *Nold mot kommissionen* p. 12–17; T-13/99 *Pfizer Animal Health mot rådet* p. 457–463; Lebeck (2016) s. 94–101; Åhman (2022) s. 79–83.

⁵⁴ Jfr artiklarna 1, 8.2 och 34 i Europakonventionen; artikel 1 i första tilläggsprotokollet till Europakonventionen; 2 kap. 15, 17 och 20–24 §§ regeringsformen; artiklarna 17 och 51.1 i EU-stadgan.

⁵⁵ Prop. 1975/76:209 s. 85–86; prop. 2021/22:229 s. 8–9; prop. 1993/94:117 s. 49. Ett undantag är egendomsskyddet, då det uttryckligen framgår av 2 kap. 15 § regeringsformen att ingen kan tvingas avstå sin egendom till någon *enskild* genom tvångsöverföring.

⁵⁶ ”Trygg-Hansas filmning” NJA 2007 s. 747; NJA 2015 s. 899 p. 14–16 och 34–36; NJA 2016 s. 1157 p. 9 och 17–20; *X och Y mot Nederländerna* p. 23; *Blumberga mot Lettland* p. 65–70; Danelius (2015) s. 58 och 365; Åhman (2022) s. 82–83.

effekt. Enskilda kan således inte genomdriva sina konventionsrättigheter genom en talan som riktas mot andra enskilda rättssubjekt och har en rättslig grund som enbart består av konventionen.⁵⁷

EU-domstolen har tillerkänt vissa ovillkorliga och tvingande rättigheter i EU-stadgan indirekt horisontell effekt mellan privata arbetsgivare och arbetstagare.⁵⁸ Rätten till privat- och familjeliv samt äganderätten torde ha sådan effekt, eftersom det framgår av artiklarna 7 och 17 att rättigheterna tillkommer ”var och en” och enbart kan begränsas enligt de strikta villkor som anges i artiklarna 17.1 samt 52.1 i EU-stadgan. Näringsfriheten, som enligt artikel 16 ska ”erkännas i enlighet med unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis”, lär dock inte vara tillräckligt preciserad för att få sådan effekt.⁵⁹ Ingen av de nämnda bestämmelserna torde ha direkt horisontell effekt, eftersom de inte är direkt adresserade till arbetstagare och således inte bör kunna ge upphov till skyldigheter för arbetsgivare.⁶⁰

Uppsatsen har, utöver de ovan angivna rättsreglerna, studerat innehållet i Unionens, Sveriges Ingenjörers och Industrifacket Metalls centrala kollektivavtal för att se hur arbetsmarknadens parter ser på frågan om kontroll av arbetstagares tekniska arbetsutrustning.⁶¹ Dessa organisationer har valts ut eftersom de tillhör tre olika fackliga centralorganisationer samt är de största medlemsorganisationerna i respektive centralorganisation vars centrala kollektivavtal är tillgängliga för allmänheten.⁶²

Avslutningsvis bör påpekas att det råder delade meningar om den rättsdogmatiska metoden även kan användas för att kritisera rätten och föra resone-mang *de lege ferenda*. Denna uppsats utgår från att den rättsdogmatiska metoden inbegriper analys och kritik av gällande rätt; följaktligen används metoden även för att analysera och kritiskt granska skyddet av arbetstagares rätt

⁵⁷ *VgT mot Schweiz* p. 46; ”Trygg-Hansas filmning”; NJA 2020 s. 293 p. 24; Hendrickx och Van Bever (2013) s. 200. HD har antytt att den kan komma att tillmäta konventionen direkt horisontell effekt om Europadomstolens praxis i frågan skulle ändras, jfr NJA 2015 s. 899 p. 17 och 28–30 samt NJA 2020 s. 293 p. 24.

⁵⁸ C-414/16 *Egenberger* p. 75–82; förenade målen C-569/16 och C-570/16 *Bauer och Willmeroth* p. 84–91; C-684/16 *Max-Planck-Gesellschaft* p. 73–81; Sinander (2019) s. 308–310.

⁵⁹ Jfr C-176/12 *Association de médiation sociale* p. 44–48; förenade målen C-569/16 och C-570/16 *Bauer och Willmeroth* p. 84–85. *Nota bene* att sekundärrätten ändå ska tolkas i ljuset av näringsfriheten, jfr C-426/11 *Mark Alemo-Herron m.fl.* p. 30–36.

⁶⁰ Jfr förenade målen C-569/16 och C-570/16 *Bauer och Willmeroth* p. 84–90; AD 2018 nr 42. *Nota bene* att EU-domstolen inte har behandlat om en enskild kan grunda en skadeståndstalan mot en annan enskild i EU-stadgan. Omfattningen av EU-stadgans horisontella effekt är dessutom något oklart, se Bernitz och Kjellgren (2022) s. 155, Krause (2021) s. 1173–1205, Ingmanson (2021) s. 624–628, Dupré (2021) s. 19–20 och Walkila (2016) s. 174–194. Observera dock att Duprés argumentation i stora delar bygger på lösa antaganden samt en missvisande hänvisning till Grabenwarter (2014) s. 40–41.

⁶¹ Jfr Peczenik (1995) s. 214–215.

⁶² Medlingsinstitutet (2022).

till privat- och familjeliv i gällande rätt.⁶³ Om det framgår att det finns brister i detta skydd kommer det därefter att diskuteras om bristerna kan åtgärdas genom ny eller kompletterande lagstiftning om kontroll och integritetsskydd i arbetslivet. I denna diskussion används svenska lagförslag och initiativ på EU-nivå som utgångspunkt för lagstiftningens innehåll.⁶⁴

1.5 Forskningsläge

Frågan om kontroll och integritet i arbetslivet har växt fram i symbios med den tekniska, medicinska och rättsliga utvecklingen. Ämnet uppmärksammades redan under slutet av 1960-talet⁶⁵ men fick en ökad aktualitet i Norden under 1990-talet i samband med att arbetsmarknaden och det arbetsrättsliga regelverket förändrades.⁶⁶ Under 1990-talet och början av 2000-talet var *medicinska kontroller* och *drogtestning* de kontrolltyper som behandlades mest utförligt i litteraturen, såväl i Norden som internationellt.⁶⁷

Under 2000-talet började doktrinen visa på ett ökat fokus på *fri- och rättigheter* i arbetslivet, i synnerhet beträffande integritetsskyddet.⁶⁸ Den nordiska litteraturen fokuserar särskilt på skyddet i Europakonventionen, vilken inkorporerades i svensk, norsk och dansk rätt under 1990-talet.⁶⁹ Här bör Annamaria Westregårds *Integritetsfrågor i arbetslivet*, vilken är den första svenska juridiska doktorsavhandlingen om integritet i arbetslivet, särskilt nämnas. I avhandlingen undersöker Westregård dels gällande rätt med fokus på 2 kap. 6 § regeringsformen och artikel 8 i Europakonventionen, dels hur intresseavvägningar inom ramen för rättsgrundsatsen god sed på arbetsmarknaden kan göras utifrån en intressentmodell.⁷⁰ Till följd av teknikutvecklingen under 2000-talet började även nya typer av kontrollåtgärder uppmärksammas. Arbetsgivares kontroll av *arbetstagares e-post* och *internetanvändning* har ägnats särskild uppmärksamhet i doktrin, speciellt efter att Europadomstolen gav vägledning i frågan.⁷¹

Nyligen har arbetstagares integritetsskydd återigen blivit högaktuellt till följd av den drastiskt ökade förekomsten av distansarbete under covid-19-

⁶³ Kleineman (2018) s. 33–38; Jareborg (2004) s. 4; Hjertstedt (2019) s. 167 och 170–172; Olsen (2004) s. 119–124. Jfr för en annorlunda uppfattning Sandgren (2021) s. 51–57.

⁶⁴ Se exempelvis SOU 2002:18, SOU 2009:44 och förslag till AI-förordning.

⁶⁵ Se exempelvis Strömholm (1967) och Strömholm (1971).

⁶⁶ Jfr Källström (2000) s. 86–87; Nyström (2000) s. 83; von Koskull (2000) s. 115; Aune och Jakhelln (2000) s. 151–152.

⁶⁷ Jfr Duston, Russell och Shepard (1989); Fahlbeck (1991); Fahlbeck (1995); Källström (1998); Källström (2000); Kristiansen (2000); von Koskull (2000); Hansson och Palm (2005); Westregård (2005); Öman (2010).

⁶⁸ Jfr Blanpain och Van Gestel (2004); Hansson och Palm (2005); Weckert (2005).

⁶⁹ Jfr Källström (2000); Kristiansen (2000); Westregård (2002); Westregård (2005); Grahn och Kjällström (2017); Eklund (2021).

⁷⁰ Westregård (2002).

⁷¹ Jfr Kristiansen (2000); von Koskull (2000); Aune och Jakhelln (2000); Blanpain och Van Gestel (2004); Hansson och Palm (2005); Weckert (2005); Öman (2005); Grahn och Kjällström (2017); Eklund (2019a); Eklund (2019b); Lukács (2020).

pandemin. Det finns ännu ingen svensk litteratur som behandlar distansarbets effekt på arbetsgivares behov av kontroll och arbetstagares motsvarande skydd av privat- och familjelivet ur ett juridiskt perspektiv. I den brittiska doktrinen har dock Peter Coe respektive Graeme Lockwood och Vandana Nath utforskat olika rättsliga frågeställningar som aktualiseras vid arbetsgivares kontroll av distansarbetande arbetstagare. Bland annat behandlas om arbetstagare kan förvänta sig ett större skydd för privatlivet när de arbetar hemifrån. Bedömningen görs utifrån den brittiska rättsordningen, inklusive Europakonventionen vilken gäller som lag i Förenade kungariket.⁷² En annan aktuell fråga som har diskuterats mer flitigt i doktrin är användandet av AI i arbetslivet.⁷³

Sammanfattningsvis karakteriseras rättsområdet av förändrade arbetsformer, ett ökat fokus på fri- och rättigheter, kontinuerlig tillkomst av rättspraxis och en ständigt utvecklande informationsteknik. Det saknas emellertid aktuell forskning som tar hänsyn till alla dessa faktorer. Denna uppsats avser därför att bidra till den existerande rättsbildningen genom att utreda under vilka förutsättningar privata arbetsgivare kan – och borde få – kontrollera arbetstagares användning av teknisk arbetsutrustning i svensk rätt. Inom ramen för detta uppmärksammas dessutom flera frågeställningar som hittills behandlats sparsamt i doktrin, såsom betydelsen av arbetsgivares äganderätt och näringsfrihet samt möjligheten att reglera kontrollåtgärder i avtal.

1.6 Disposition

Uppsatsen är indelad i fem kapitel. Efter detta inledningskapitel följer i andra kapitlet en genomgång av arbetsgivares rätt att kontrollera arbetstagares användning av teknisk arbetsutrustning. Där ges först en översikt av de rättigheter och skyldigheter som arbetstagare och arbetsgivare har i anställningsförhållanden. Sedan behandlas arbetsgivares näringsfrihet och äganderätt. Slutligen behandlas de rättsliga grunder som arbetsgivare kan ha för att kontrollera arbetstagares användning av den tekniska arbetsutrustningen: arbetsgivares arbetsledningsrätt, kollektivavtal och individuella avtal. I det tredje kapitlet behandlas framför allt de begränsningar av arbetsgivares kontrollrätt som följer av arbetstagares rätt till privat- och familjeliv samt rättsgrundsatsen god sed på arbetsmarknaden. I det fjärde kapitlet presenteras nationella och unionsrättsliga lagstiftningsinitiativ samt initiativ till avtal om integritetsskydd i arbetslivet, rätten att inte vara uppkopplad och användning av AI. Avslutningsvis görs i det femte kapitlet en analys av det som presenterats i de tidigare kapitlen utifrån uppsatsens syfte och frågeställningar.

⁷² Coe (2021); Lockwood och Nath (2021); Human Rights Act 1998. För undersökningar av liknande frågeställningar ur ett dataskyddsperspektiv, se Eklund (2021) och Suder (2021).

⁷³ Jfr Aloisi och Gramano (2019); Adams-Prassl (2022); De Stefano och Wouters (2022).

2 Arbetsgivares rätt att vidta kontroller

2.1 Arbetsgivares arbetsledningsrätt och arbetstagares arbetskyldighet, lydnadsplikt och lojalitetsplikt

Arbetsgivares rätt att leda och fördela arbetet, den så kallade *arbetsledningsrätten*, är en av utgångspunkterna i den svenska arbetsrättsliga regleringen. Det är en av de rättigheter som tillkommer arbetsgivare i kraft av arbetsgivarprerogativet och utgör en av arbetsgivares så kallade § 32-befogenheter.⁷⁴ Arbetsledningsrätten är en allmän rättsgrundsats och gäller således generellt i alla anställningsförhållanden även utan stöd i kollektivavtal.⁷⁵

Arbetsledningsrätten innebär att arbetsgivare har stor frihet att ensidigt fatta beslut i frågor som mer eller mindre direkt berör arbetstagarna.⁷⁶ Till dessa frågor hör *vem* som ska utföra arbetet, *vilket* arbete som ska utföras samt frågor om *var*, *när* och *hur* arbetet ska utföras. Exempelvis kan arbetsgivare bestämma över arbetsorganisationen, arbetslokalen, arbetsmetoden, arbetsutrustningen och arbetstidens förläggning samt besluta om kontrollåtgärder och omplaceringar inom ramen för arbetstagarnas arbetskyldighet. Arbetsgivare kan även utfärda riktlinjer beträffande frågor som faller inom arbetsledningsrätten, till exempel ordningsföreskrifter och anvisningar om användandet av arbetsgivarens tekniska arbetsutrustning.⁷⁷

Åtgärder som arbetsgivare kan ensidigt besluta om i kraft av sin arbetsledningsrätt sägs ligga inom ramen för anställningen och betecknas arbetsledningsbeslut. Arbetsledningsbeslut behöver i princip inte sakligt motiveras och som huvudregel kan dess materiella innehåll inte heller underkastas rättslig prövning.⁷⁸ Arbetsledningsrätten är dock inte oinskränkt, utan det följer av Arbetsdomstolens praxis att den inte får utövas i strid mot *lag* eller *god sed på arbetsmarknaden* eller eljest vara *otillbörlig*.⁷⁹ En omplacering får inte heller vidtas i strid mot den så kallade *bastubadarprincipen*. Vidare måste

⁷⁴ Källström och Malmberg (2022) s. 211–212; Fahlbeck (1989) s. 40; Rönmar (2004) s. 45–46.

⁷⁵ AD 1964 nr 5; AD 1930 nr 52. Arbetsledningsrätten gäller även som en dold klausul i kollektivavtal, se AD 1930 nr 52 och AD 1933 nr 159.

⁷⁶ Arbetsledningsrätten ska skiljas från *företagsledningsrätten* som i stället avser frågor som rör företaget i stort, se Källström och Malmberg (2022) s. 211–212.

⁷⁷ Jfr AD 1964 nr 5; AD 1987 nr 35; AD 1930 nr 52; SOU 2009:44 s. 78; Fahlbeck (1989) s. 209; Källström och Malmberg (2022) s. 211–216; Adlercreutz och Mulder (2013) s. 267.

⁷⁸ Glavå och Hansson (2020) s. 501; Källström och Malmberg (2022) s. 213–214 och 253.

⁷⁹ AD 2001 nr 3; jfr AD 1932 nr 100; AD 2015 nr 61. Beträffande lagar av betydelse, se exempelvis diskrimineringslagen (2008:567) och arbetsmiljölagen (1977:1160).

arbetsledningsrätten utövas inom de ramar som sätts av tillämpliga kollektivavtal och individuella avtal. Arbetsledningsrätten kan därav betraktas som en restkompetens.⁸⁰ Därutöver kan arbetsgivare vara skyldiga att på eget initiativ förhandla med kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer innan arbetsgivaren beslutar om viktigare förändringar av verksamheten (*primär förhandlingsskyldighet*). Den primära förhandlingsskyldigheten torde exempelvis aktualiseras om en arbetsgivare vill införa riktlinjer som föreskriver ett totalt förbud mot privat användning av den tekniska arbetsutrustningen.⁸¹ Om arbetsgivaren har utövat sin arbetsledningsrätt i strid mot lag, god sed eller bastubadarprincipen eller inte har iakttagit sin förhandlingsskyldighet kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig.⁸²

Arbetsgivare har även skyldigheter gentemot sina arbetstagare. Utöver huvudförpliktelsen att betala ut lön ska arbetsgivare iaktta de biförpliktelser som kan härledas till arbetsgivares *lojalitetsplikt*, exempelvis att respektera arbetstagares integritet.⁸³ Av arbetsmiljölagen följer att arbetsgivare ska leda, systematiskt planera och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller lagens krav på en god arbetsmiljö.⁸⁴

Arbetsgivares arbetsledningsrätt och skyldigheter motsvaras av flera skyldigheter (och rättigheter) å arbetstagarnas sida. Arbetstagares huvudförpliktelse är att ställa sin arbetskraft till arbetsgivarens disposition för de mer eller mindre preciserade arbetsuppgifter som arbetstagaren har åtagit sig genom anställningsavtalet (*arbetskyldighet*).⁸⁵ De ska utföra arbetsuppgifterna med den noggrannhet som uppgifterna förutsätter och i en hastighet som medför att en rimlig mängd arbete normalt utförs på en arbetsdag.⁸⁶ Arbetskyldigheten är inte nödvändigtvis begränsad till de arbetsuppgifter eller den arbetsplats och arbetstid som uttryckligen anges i anställningsavtalet.⁸⁷ Begränsningar av arbetskyldigheten kan likväl följa av regler i lag, kollektivavtal och individuella avtal.⁸⁸ Detta kan illustreras av arbetstidsregleringen. Arbetstidens *längd*, som inte är en arbetsledningsfråga, bestäms med utgångspunkt i de individuella avtalen. Arbetsgivare kan dock ensidigt besluta över arbetstidens *förläggning* inom ramen av bland annat arbetstidslagen (1982:673). Om en arbetstagare vägrar att utföra arbete som är inom ramen för hans arbetskyldighet kan det utgöra grund för att skilja arbetstagaren från anställningen.⁸⁹

⁸⁰ AD 1978 nr 89; Källström och Malmberg (2022) s. 213, 254 och 269.

⁸¹ 11 § medbestämmandelagen; jfr AD 1980 nr 72; AD 2014 nr 71. Arbetsgivare kan även vara skyldiga att föra förhandling inför andra beslut, jfr 10–17 §§ medbestämmandelagen.

⁸² Jfr 54–61 §§ medbestämmandelagen; 38–39 §§ lag (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen); AD 1983 nr 46; AD 1989 nr 67.

⁸³ Källström och Malmberg (2022) s. 269 och 298–306; jfr AD 1998 nr 97.

⁸⁴ 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen; jfr AD 1998 nr 97.

⁸⁵ Adlercreutz och Mulder (2013) s. 270–271; Källström och Malmberg (2022) s. 269.

⁸⁶ AD 1980 nr 10; AD 2020 nr 58; jfr *Bărbulescu mot Rumänien* p. 127.

⁸⁷ Jfr AD 1980 nr 149; AD 1981 nr 155; AD 1929 nr 29.

⁸⁸ Källström och Malmberg (2022) s. 239–240.

⁸⁹ 3 § arbetstidslagen; AD 2002 nr 23; Källström och Malmberg (2022) s. 213 och 244.

Arbetstagare har också en skyldighet att utföra tilldelade arbetsuppgifter och följa arbetsgivarens anvisningar och order (*lydnadsplikt*). Om en arbetstagare åsidosätter denna skyldighet kan det resultera i arbetsrättsliga påföljder, ytterst uppsägning på grund av arbetsvägran. Arbetsgivarens anvisningar får dock inte vara i strid med arbetstagarens arbetsskyldighet eller tvingande regler.⁹⁰ Om tvist om arbetsskyldighetens omfattning uppstår har arbetsgivaren som huvudregel så kallat tolkningsföreträde, vilket betyder att arbetstagaren är skyldig att följa arbetsgivarens anvisningar och order tills tvisten har fått en slutlig lösning.⁹¹

Utöver arbetsskyldigheten och lydnadsplikten har arbetstagare även en kompletterande *lojalitetsplikt* gentemot sin arbetsgivare. Lojalitetsplikten följer av anställningsavtalet och innebär i sin mest grundläggande form att arbetstagare inte får skada sin arbetsgivare. En arbetstagare som bryter mot lojalitetsplikten kan drabbas av olika arbetsrättsliga påföljder, såsom skadestånd, uppsägning och avsked.⁹² Som ett utflöde av lojalitetsplikten är arbetstagare skyldiga att iaktta en rad så kallade *biförpliktelser*. En del biförpliktelser följer av lag eller rättspraxis, exempelvis att arbetstagare inte får bedriva med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet, att arbetstagare har tystnadsplikt och upplysningsplikt samt att arbetstagare inte får begå brott som drabbar arbetet, arbetsgivaren eller arbetskamraterna. Biförpliktelser kan också följa av eller preciseras i avtal.⁹³ Enligt Arbetsdomstolen är den gemensamma nämnanen för biförpliktelserna att arbetstagare ska sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget samt undvika situationer där arbetstagarens intressen kan kollidera med arbetsgivarens.⁹⁴

2.2 Arbetsgivares äganderätt och näringsfrihet enligt Europakonventionen, EU-stadgan och regeringsformen

Äganderätten och näringsfriheten är två funktionellt sammanlänkade ekonomiska fri- och rättigheter som tillkommer arbetsgivare.⁹⁵ Av Europadomstolens och Arbetsdomstolens praxis framgår att arbetsgivares äganderätt och näringsfrihet inte *i sig* utgör en rättslig grund för att kontrollera arbetstagares användning av arbetsgivarens tekniska arbetsutrustning. Den rättsliga

⁹⁰ AD 1931 nr 15; AD 2001 nr 3; AD 1983 nr 24; prop. 1973:129 s. 124; jfr AD 1975 nr 22.

⁹¹ AD 1934 nr 179; AD 1931 nr 15; Adlercreutz och Mulder (2013) s. 272. Se vidare i avsnitt 3.4.3.

⁹² AD 1994 nr 79; Schmidt (1994) s. 257–258; *Pay mot Förenade kungariket*; Rönmar (2004) s. 51; Källström och Malmberg (2022) s. 269–270.

⁹³ 6 i § anställningsskyddslagen; AD 2009 nr 40; AD 1994 nr 79; AD 2008 nr 91; Källström och Malmberg (2022) s. 269–270, 272 och 291–293.

⁹⁴ AD 1994 nr 79; Schmidt (1994) s. 257–258.

⁹⁵ Jfr C-4/73 *Nold mot kommissionen* p. 14; Everson och Correia Gonçalves (2021) s. 465.

grunden i svensk rätt, i avsaknad av avtal, är i stället arbetsledningsrätten.⁹⁶ Den relevanta frågan i detta avsnitt blir således om faktumet att arbetsgivare bedriver en ekonomisk verksamhet samt äger den tekniska arbetsutrustningen och verksamheten som helhet på något sätt stärker arbetsledningsrätten eller arbetsgivares avtalsfrihet.

Inledningsvis måste tillämpningsområdet av artiklarna 16 och 17 i EU-stadgan, om näringsfriheten respektive äganderätten, kort behandlas. För att svenska domstolar ska tillämpa artiklarna i ett anställningsförhållande krävs nämligen en *EU-rättslig anknytning*.⁹⁷ EU-domstolen har uttalat att detta krav innebär att det måste föreligga en direkt anknytning av en viss grad till ett område eller en fråga där EU har tilldelats befogenheter. I bedömningen av den nationella rättsregelns anknytningsgrad till EU-rätten prövar EU-domstolen bland annat lagstiftningens art, ändamål och om det finns några specifika EU-rättsliga bestämmelser på området.⁹⁸ En EU-rättslig anknytning föreligger exempelvis om en nationell regel inskränker grundläggande friheter som garanteras i fördragen. Följaktligen torde en sådan anknytning föreligga om arbetsgivaren (eller, om arbetsgivaren är en juridisk person, dess moderbolag) eller arbetstagaren har utnyttjat sin fria rörlighet, till exempel om de har sitt säte i eller tidigare har varit bosatt eller verksam i en annan medlemsstat.⁹⁹ Detsamma gäller arbetstagare som, utan att ha nyttjat sin fria rörlighet, bor i en annan medlemsstat än den de är medborgare i.¹⁰⁰ I andra fall torde en tillräckligt stark EU-rättslig anknytning saknas och därmed anses det i stället utgöra en fråga om tillämpning av intern svensk rätt.¹⁰¹

Ett skydd för *äganderätten* föreskrivs i 2 kap. 15 § regeringsformen, artikel 17 i EU-stadgan och artikel 1 i första tilläggsprotokollet till Europakonventionen. Det framgår av förklaringen till artikel 17 i EU-stadgan att artikeln motsvarar artikel 1 i första tilläggsprotokollet till Europakonventionen, även om formuleringen har moderniserats. Rätten till egendom i EU-stadgan ska därmed ha samma innebörd och räckvidd som i Europakonventionen, och de begränsningar som anges i denna får inte överskridas.¹⁰² Begreppet *egendom* ska tolkas vidsträckt och inkluderar lös egendom såsom arbetsgivarens tekniska arbetsutrustning och aktier i företaget.¹⁰³ Det bör noteras att såväl Högsta domstolens, Europadomstolens och EU-domstolens praxis som den juridiska litteraturen om äganderätten främst rör tvångsöverföringar och tillståndspliktiga verksamheter.¹⁰⁴ Eftersom dessa förfaranden inte är av

⁹⁶ AD 1998 nr 97; AD 2001 nr 3; AD 2009 nr 36; AD 2013 nr 19.

⁹⁷ Artikel 51.1 i EU-stadgan.

⁹⁸ C-206/13 *Cruciano Siragusa* p. 24–25; Ingmanson (2021) s. 615.

⁹⁹ Jfr artikel 3.2 FEUF; artiklarna 18, 26, 45, 49 och 54 i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF); C-201/15 *AGET Iraklis* p. 45–46 och 62–64.

¹⁰⁰ Jfr artiklarna 20–23 FEUF; C-135/08 *Rottman* p. 41–45; Schulyok (2012) s. 448–461.

¹⁰¹ Jfr C-617/10 *Åkerberg Fransson* p. 22; Lebeck (2016) s. 126.

¹⁰² Artikel 52.3 i EU-stadgan.

¹⁰³ Jfr *Olczak mot Polen* p. 60; *Anheuser-Busch Inc. mot Portugal* p. 63; 1 kap. 1 § jordabalken (1970:994).

¹⁰⁴ Jfr Herzfeld Olsson (2013) s. 395–399.

relevans för uppsatsens frågeställningar kommer enbart en generell översikt av egendomsskyddet att ges i det följande.

Egendomsskyddet i Europakonventionen innefattar tre distinkta regler. Den första är den generella principen om att egendom ska *respekteras*. Arbetsgivaren ska som huvudregel få besitta sin egendom samt nyttja och förfoga över den utan störningar av andra enskilda eller av det allmänna.¹⁰⁵ Som utgångspunkt, och i likhet med arbetsledningsrätten, har arbetsgivare således en rätt att bestämma över hur dess egendom ska användas.¹⁰⁶ Den andra regeln anger under vilka förutsättningar *egendomsberövanden* får ske. Det kan noteras att 2 kap. 15 § regeringsformen tydliggör och preciserar Europakonventionens skydd i denna del.¹⁰⁷ Den tredje regeln beskriver hur *nyttjandet* av egendom får regleras.¹⁰⁸ Egendomsskyddet är således inte absolut.¹⁰⁹

Näringsfriheten (eng. *freedom to conduct a business*) skyddas i sin tur av 2 kap. 17 § regeringsformen och artikel 16 i EU-stadgan. Av EU-domstolens praxis framgår att näringsfriheten också gäller som en allmän princip i EU-rätten.¹¹⁰ Av förklaringen till artikel 16 i EU-stadgan framgår att artikeln är en kodifiering av EU-domstolens rättspraxis, där domstolen har erkänt friheten att utöva en *ekonomisk eller kommersiell verksamhet*.¹¹¹ Även regeringsformens skydd avser enskilda, såsom privata arbetsgivare, som yrkesmässigt bedriver verksamhet av ekonomisk art.¹¹² Friheten att utöva en ekonomisk verksamhet innefattar ett visst skydd för verksamheters marknadsposition samt ett skydd för affärshemligheter.¹¹³ EU-domstolen har också erkänt *avtalsfriheten* som en viktig komponent av näringsfriheten, inbegripet avtalsfrihet i förhållande till de arbetstagare som ett företag anställer.¹¹⁴ Utöver domstolens praxis grundas artikel 16 på bestämmelser i FEUF där *fri konkurrens* erkänns. Även i denna del stämmer regleringen i EU-stadgan väl överens med skyddet av näringsfriheten i 2 kap. 17 § regeringsformen.¹¹⁵

¹⁰⁵ Artikel 1 första stycket första meningen i första tilläggsprotokollet till Europakonventionen; jfr *Blumberga mot Lettland* p. 65–67; *Marckx mot Belgien* p. 63; Lebeck (2016) s. 378 och 392.

¹⁰⁶ Jfr Lukács (2020) s. 20 och 351; Eklund (2019a) s. 117; AD 2004 nr 37; SOU 2016:41 s. 205.

¹⁰⁷ Artikel 1 första stycket andra meningen i första tilläggsprotokollet till Europakonventionen; prop. 1993/94:117 s. 13–18; jfr *James m.fl. mot Förenade kungariket* p. 54.

¹⁰⁸ Artikel 1 andra stycket i första tilläggsprotokollet till Europakonventionen.

¹⁰⁹ Se även artiklarna 17 och 52 i EU-stadgan.

¹¹⁰ C-1/11 *Interseroh Scrap and Metals Trading* p. 43.

¹¹¹ Jfr C-4/73 *Nold mot kommissionen* p. 14; C-230/78 *SpA Eridania m.fl.* p. 20 och 31.

¹¹² 2 kap. 17 § regeringsformen; prop. 1993/94:117 s. 50; jfr artikel 52.4–6 i EU-stadgan.

¹¹³ C-280/93 *Tyskland mot rådet* p. 64 och 77–98; C-1/11 *Interseroh Scrap and Metals Trading* p. 43.

¹¹⁴ Förklaring till artikel 16; C-151/78 *Sukkerfabriken Nykøbing* p. 19–20; C-240/97 *Spanien mot kommissionen* p. 99; C-201/15 *AGET Iraklis* p. 85.

¹¹⁵ Förklaring till artikel 16; artikel 119.1 och 119.3 FEUF; jfr prop. 1993/94:117 s. 21 och 50.

Först ansåg EU-domstolen att näringsfriheten i princip innebar ett existensberättigande med innebörden att enskilda skulle kunna bedriva någon form av verksamhet inom ett kommersiellt område. Näringsfriheten innebar således inte något särskilt skydd för kommersiella aktiviteter, utan enbart att lagliga aktiviteter inte kunde förbjudas *per se*.¹¹⁶ Med tiden har EU-domstolens praxis fokuserat allt mindre på dessa strukturella aspekter av näringsfriheten och i stället fokuserat mer på näringsfrihetens funktionella aspekter. Näringsfriheten inbegriper numera en frihet för verksamhetsutövare att, inom ramen för de begränsningar som följer av det ansvar som företag har för sina egna handlingar, *fritt använda sina ekonomiska, tekniska och finansiella resurser* (såsom arbetskraft och teknisk arbetsutrustning) i ett kommersiellt syfte i en laglig verksamhet.¹¹⁷ EU-domstolen tycks här indirekt uttrycka att näringsfriheten inbegriper ett skydd för arbetsledningsrätten.

Skyddet av näringsfriheten och äganderätten är inte oinskränkt, utan kan begränsas i lag. Lagkravet avser att det ska finnas ett stöd för inskränkningen i den inhemska rättsordningen samt att regelverket tillfredsställer rimliga rättssäkerhetskrav.¹¹⁸ Inskränkningar måste vidare vara *nödvändiga och ändamålsenliga* för att uppnå ett mål av samhällsintresse. Det framgår av förarbeten och rättspraxis att arbetstagar skyddsintressen är ett sådant angeläget intresse; arbetsgivares näringsfrihet kan således begränsas i syfte att skydda arbetstagens rätt till privat- och familjeliv.¹¹⁹ Med beaktande av proportionalitetsprincipen ska de vållade olägenheterna inte vara orimliga i förhållande till ändamålet med inskränkningen. Inskränkningen ska också utgöra det minst ingripande medlet för att uppnå detta ändamål.¹²⁰ Avslutningsvis får inskränkningar i EU-stadgans skydd endast göras om de är förenliga med det *väsentliga innehållet* i fri- och rättigheten. Exempelvis är näringsfrihetens ”kärna” att enskilda ska kunna bedriva någon form av verksamhet på ett kommersiellt område samt att de på ett effektivt sätt ska kunna göra sina intressen gällande i avtalsprocesser.¹²¹

EU-domstolen har i sin praxis givit näringsfriheten företräde framför andra motstående intressen, inklusive arbetstagar skyddsintressen. I målet *Mark Alemo-Herron m.fl.* fann EU-domstolen att arbetsgivares avtalsfrihet utgör hinder för att en medlemsstat, beträffande övergång av företag, föreskriver att dynamiska klausuler som hänvisar till kollektivavtal vilka förhandlats fram och antagits efter tidpunkten för övergången kan göras gällande mot

¹¹⁶ Jfr C-283/11 *Sky Österreich* p. 49; Lebeck (2016) s. 355 och 366.

¹¹⁷ C-314/12 *UPC Telekabel Wien* p. 49; C-134/15 *Lidl* p. 27; Veneziani (2019) s. 360; Lebeck (2016) s. 355.

¹¹⁸ Artiklarna 16–17 och 52 i EU-stadgan; artikel 1 i tilläggsprotokoll 1 till Europakonventionen; *Ünspeđ Paket Servisi SaN. Ve TiC. A.Ş. mot Bulgarien* p. 37; *James m.fl. mot Förenade kungariket* p. 67; Lebeck (2016) s. 150–156 och 380.

¹¹⁹ Jfr artiklarna 7, 16 och 52 i EU-stadgan; artikel 1 i tilläggsprotokoll 1 till Europakonventionen; artikel 8 i Europakonventionen; 2 kap. 15 § första stycket och 17 § första stycket regeringsformen; prop. 1993/94:117 s. 20 och 51; C-4/73 *Nold mot kommissionen* p. 14.

¹²⁰ Artikel 52.1 i EU-stadgan; C-283/11 *Sky Österreich* p. 50.

¹²¹ Jfr C-426/11 *Mark Alemo-Herron m.fl.* p. 34–37; C-283/11 *Sky Österreich* p. 49.

förvärvaren när denne saknar möjlighet att delta i förhandlingsprocessen avseende dessa kollektivavtal.¹²² EU-domstolen har med start i målet *Achbita och Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding* vidare angett att näringsfriheten inkluderar friheten att införa en klädkod som återspeglar företagets önskan att uppvisa en neutral bild i förhållande till sina kunder, även om detta drabbar arbetstagare som tillhör vissa religioner negativt.¹²³ Näringsfriheten tycks således skydda företag från att bli föremål för vissa typer av lagstadgade begränsningar i sin ekonomiska aktivitet.¹²⁴

2.3 Arbetsgivares rätt att kontrollera arbetstagares användning av teknisk arbetsutrustning

2.3.1 Arbetsledningsrätten

Arbetsledningsrätten kan inbegripa en rätt för arbetsgivare att kräva att arbetstagarna underkastar sig olika former av kontrollåtgärder. Arbetsdomstolen har förvisso uttalat att det inte finns något allmänt stöd i rättspraxis för att vidta kontrollåtgärder med stöd av arbetsledningsrätten. En sådan rätt kan dock finnas om det föreligger särskilda omständigheter i det enskilda fallet.¹²⁵ Hittills har Arbetsdomstolen prövat och tillåtit två typer av kontrollåtgärder: *drogtester* (alkohol- och narkotikatester) samt *utpasseringskontroller*.¹²⁶

Arbetsdomstolen har alltså inte prövat arbetsgivares rätt att kontrollera arbetstagares användning av *teknisk arbetsutrustning*. Domstolen har dock uttalat att arbetsgivare i kraft av sin arbetsledningsrätt kan bestämma vilka regler som ska gälla vid användning av arbetsgivarens tekniska arbetsutrustning.¹²⁷ Vidare har Arbetsdomstolen uttryckt att arbetsgivare som utflöde av sin arbetsledningsrätt i skäligen omfattning kan inhämta uppgifter om mängden utfört arbete.¹²⁸ Det står således klart att arbetsledningsrätten inbegriper en rätt att bestämma vilken utrustning som ska tillhandahållas samt hur den ska användas.¹²⁹ Därutöver råder det i princip enighet i doktrin kring att arbetsledningsrätten även medför en rätt för arbetsgivaren att kontrollera arbetstagares

¹²² C-426/11 *Mark Alemo-Herron m.fl.* p. 25–37.

¹²³ C-157/15 *Achbita och Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding* p. 37–44; förenade målen C-804/18 och C-341/19 *IX och MH Müller Handels* p. 63.

¹²⁴ Gill-Pedro (2022) s. 184.

¹²⁵ AD 1997 nr 29; AD 2001 nr 3.

¹²⁶ AD 2013 nr 19; AD 2009 nr 36; AD 2001 nr 3; AD 1998 nr 97; AD 1997 nr 29; AD 1991 nr 45; AD 1943 nr 77. *Nota bene* att prejudikatvärdet av 1943 års fall är begränsat eftersom utpasseringskontrollen skedde i det särpräglade syftet att förhindra utsmuggling av bland annat sprängmedel från arbetsplatsen under andra världskriget, se AD 1991 nr 45.

¹²⁷ AD 2004 nr 37.

¹²⁸ AD 1934 nr 38.

¹²⁹ SOU 2002:18 s. 97 och 104; SOU 2016:41 s. 205.

användning av den tekniska arbetsutrustning, exempelvis för att se hur arbetet utförs och om givna riktlinjer efterlevs.¹³⁰

Som nu har konstaterats innefattar arbetsledningsrätten att arbetsgivare kan utfärda *interna riktlinjer* om användningen av den tekniska arbetsutrustningen. Arbetsgivare kan exempelvis utfärda riktlinjer för privat användande av e-post, internet eller arbetsutrustningen i övrigt.¹³¹ Regelverket kan helt förbjuda privat användning, tillåta sådan användning fullt ut eller förena den med särskilda villkor (såsom att den inte får vara olaglig eller innefatta pornografiskt material, att privata meddelanden ska markeras som sådana eller att användningen enbart får ske utanför arbetstid). Dessa interna riktlinjer är som huvudregel bindande för arbetstagarna och underlåtenhet att följa anvisningarna kan således bedömas som brott mot anställningsavtalet och medföra arbetsrättsliga påföljder. Ett undantag är dock om arbetsgivaren inte reagerar mot användning som strider mot de interna riktlinjerna trots att arbetsgivaren är medveten om att sådan användning förekommer.¹³² Vilken användning av den tekniska arbetsutrustningen som arbetsgivaren tillåter eller tolererar är därmed av betydelse vid bedömningen av vilken kontroll som är tillåten inom ramen för arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Om uttrycklig reglering av användandet av den tekniska arbetsutrustningen saknas anser Källström och Malmberg att privat användning i begränsad omfattning är godtagbar.¹³³

2.3.2 Kollektivavtal

Det följer av Arbetsdomstolens praxis att arbetsmarknadens parter kan besluta om en rätt för arbetsgivare att genomföra drogtester och utpasseringskontroller genom *kollektivavtal*. Ett avtal härom har i princip giltig verkan.¹³⁴ I doktrin anges att parterna även kan avtala om vilken typ av användning av arbetsgivarens tekniska arbetsutrustning som är tillåten samt när och under vilka förutsättningar arbetsgivaren kan kontrollera användningen i fråga.¹³⁵ Att så är fallet stämmer väl överens med att kollektivavtal per definition kan reglera allt som gäller förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.¹³⁶

Att kollektivavtalsreglering av kontrollåtgärder förekommer framgår av Arbetsdomstolens praxis.¹³⁷ Denna rättspraxis har i sin tur föranlett

¹³⁰ Källström och Malmberg (2022) s. 303–306; Adlercreutz och Mulder (2013) s. 273–275; Grahn och Kjällström (2017) s. 18; Källström (2000) s. 98; jfr Sigeman och Sjödin (2022) s. 216. Se även SOU 2002:18 s. 98. Jfr för en annorlunda uppfattning Öman (2005) s. 686–692.

¹³¹ I denna uppsats görs uppdelningen mellan ”privata” respektive ”arbetsrelaterade” uppgifter utifrån om uppgiften har tillkommit som ett led i utförandet av arbetstagarens arbetsuppgifter, oavsett meddelandets karaktär. Jfr Öman (2005) s. 695–696; 4 kap. 1 § skadeståndslagen; AD 2002 nr 38; AD 2003 nr 21. För en annan definition, se SOU 2002:18 s. 101–102.

¹³² AD 2004 nr 37; SOU 2002:18 s. 104; AD 2010 nr 11; jfr Öman (2022) s. 271.

¹³³ Källström och Malmberg (2022) s. 305–306.

¹³⁴ AD 2009 nr 36; AD 2013 nr 19; AD 1997 nr 29.

¹³⁵ Adlercreutz och Mulder (2013) s. 275; Källström och Malmberg (2022) s. 305–306; Westregård (2002) s. 31–33; Öman (2005) s. 692–693.

¹³⁶ Jfr 23 § medbestämmandelagen; avsnitt 1.6 i Gruventreprenadavtalet 2020–2023.

¹³⁷ Se AD 1997 nr 29 som behandlar ett lokalt kollektivavtal om utpasseringskontroller.

kollektivavtalsreglering av så kallade arbetsstudier, det vill säga studier av arbetstagares arbetsprestation och arbetstakt.¹³⁸ Bland idag gällande kollektivavtal finns uttrycklig reglering av arbetsstudier i tim- och ackordslönebilagan i Teknikavtalet IF Metall 2020–2023. Där anges bland annat att både arbetsgivare och arbetstagare kan ta initiativ till att visst arbete ska tidsstuderas samt att hänsyn bör tas till arbetstagarens önskemål vid bestämmande av arbetsstudiens omfattning.¹³⁹ Vidare regleras beredskapstjänst, det vill säga att arbetstagare via ett mobilt verktyg eller liknande ska vara anträffbar för att inställa sig i arbete, i ett stort antal centrala kollektivavtal.¹⁴⁰

Det är dock inte vanligt förekommande i centrala kollektivavtal med bestämmelser om under vilka förutsättningar arbetsgivare får kontrollera arbetstagares användning av den tekniska arbetsutrustningen.¹⁴¹ I den mån sådana bestämmelser förekommer, exempelvis i lokala kollektivavtal, torde de vara utformade som en möjlighet (och inte en skyldighet) för arbetsgivare att vidta kontroller.¹⁴² Däremot är det vanligt att frågor om kompetensutveckling och effektivisering regleras i centrala kollektivavtal. Arbetsmarknadens parter lyfter således fram den tekniska utvecklingen som ett område av stor betydelse för utveckling och effektivisering av företag och därmed deras konkurrenskraft.¹⁴³

Ett exempel på ett kollektivavtal om utveckling och effektivisering är Utvecklingsavtalet mellan Svenskt Näringsliv, Landsorganisationen i Sverige (LO) och Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK).¹⁴⁴ Utvecklingsavtalet är ett ramavtal som ska ses som ett komplement till medbestämmandelagen. Avtalet syftar till att främja utveckling och samverkan i företagen.¹⁴⁵ När en arbetsgivare planerar en teknisk utveckling som innebär en viktigare förändring för arbetstagarna ska arbetstagarorganisationerna medverka genom förhandling mellan parterna eller enligt den ordning som föreskrivs i ett lokalt kollektivavtal. Arbetsgivaren ska då redovisa vad som har föranlett introduktionen av den nya tekniken samt vilka konsekvenser införandet kan få för ekonomin, arbetsmiljön och sysselsättningen. Därutöver ska arbetsgivaren

¹³⁸ Källström och Malmberg (2022) s. 303–304; jfr Johansson (1989) s. 310–390; AD 1934 nr 38.

¹³⁹ Bestämmelserna i tim- och ackordslönebilagan tillämpas bara om lokal part särskilt begär det, se § 3 moment 1 i Teknikavtalet IF Metall 2020–2023.

¹⁴⁰ Se exempelvis avsnitt 7.3 i Almega tjänstemannaavtalet 2020–2023, avsnitt 4.6.3 i Innovationsavtalet 2020–2023 och avsnitt 4:5:2 i IT-avtalet 2020–2023.

¹⁴¹ Jfr Grahn och Kjällström (2017) s. 23; SOU 2009:44 s. 244; Öman (2005) s. 692–693.

¹⁴² Westregård (2002) s. 33.

¹⁴³ §§ 2 och 4 i Utvecklingsavtalet.

¹⁴⁴ Ytterligare exempel på bestämmelser om utveckling och effektivisering i centrala kollektivavtal är bilaga 'Kompetensutveckling' i Almega Tjänsteförbunden Utveckling & Tjänster 2020–2023, avsnitt 7 i bilaga 'Avtal om samverkan och utveckling IT-företag' i IT-avtalet 2020–2023 och moment 3–4 i Kompetensutveckling i företagen.

¹⁴⁵ 'Gemensamma värderingar' och § 1 i Utvecklingsavtalet.

informera arbetstagarna om den kommande förändringen och tillhandahålla dem utbildning för de nya arbetsuppgifter som tekniken medför.¹⁴⁶

Kollektivavtalsreglering kan inte ge arbetsgivare större befogenhet att vidta kontrollåtgärder än vad arbetsgivare redan har i kraft av arbetsledningsrätten. Det kan dock finnas andra *fördelar* med att reglera kontrollåtgärder i kollektivavtal, såsom att det kan göra det lättare för arbetsgivare att få de berörda arbetstagarna att acceptera åtgärden.¹⁴⁷ En avtalsreglering ökar även förutsebarheten för parterna och minskar således risken för kostsamma rättsprocesser. Om det uppkommer tvist om medbestämmandeavtal eller kollektivavtal rörande påföljd för en arbetstagare som har begått avtalsbrott kan arbetstagarorganisationen dessutom lägga tolkningsföreträde enligt 33 § medbestämmandelagen, vilket enligt Grahn och Kjällström innebär ett ökat skydd för arbetstagarens personliga integritet.¹⁴⁸

Om parterna önskar att *exklusivt* reglera en arbetsgivares utrymme att vidta kontrollåtgärder bör det uttryckligen anges eller på annat sätt tydligt framgå av kollektivavtalet. Detta följer av rättsfallet AD 2009 nr 36. I målet hade parterna träffat kollektivavtal om hantering och rutiner av alkalolås i bolagets fordon. Det angavs i kollektivavtalet att bolaget hade för avsikt att montera alkalolås i samtliga bilar så snart som möjligt. Mot bakgrund av att det inte framgick av avtalstexten att arbetsgivaren förbundit sig att enbart använda fordonsmonterade alkalolås som kontrollmetod fann Arbetsdomstolen att avtalet inte var exklusivt. Arbetsgivaren hade därför, med stöd av arbetsledningsrätten, rätt att använda andra kontrollmetoder (i målet alkoskåp) än alkalolås.

2.3.3 Individuella avtal

En rätt för arbetsgivare att vidta kontrollåtgärder kan även följa av *anställningsavtalet* eller *andra avtal* mellan arbetsgivare och arbetstagare. Som tidigare har nämnts framgår detta av Arbetsdomstolens praxis om drogtester och utpasseringskontroller.¹⁴⁹ I doktrin anges att parterna också kan avtala om andra typer av kontrollåtgärder, såsom hur arbetsgivarens tekniska arbetsutrustning och nyttigheter ska användas.¹⁵⁰

Individuella avtal är ogiltiga om de står i strid med tillämpliga kollektivavtal.¹⁵¹ En avtalsreglering kan följaktligen inte ge arbetsgivare större befogenhet att vidta kontrollåtgärder än vad arbetsgivare redan har genom kollektivavtalsreglering (och därmed i kraft av arbetsledningsrätten). Precis som för kontrollåtgärder med stöd i kollektivavtal kan det dock finnas andra *fördelar*

¹⁴⁶ § 3 moment 5, § 4 moment 3–4 samt §§ 7 och 8 i Utvecklingsavtalet.

¹⁴⁷ Öman (2010) s. 662. Se även Hendrickx (2019) s. 247.

¹⁴⁸ 32–33 och 36 §§ medbestämmandelagen; jfr Grahn och Kjällström (2017) s. 44.

¹⁴⁹ AD 2009 nr 36; AD 2013 nr 19; AD 1997 nr 29.

¹⁵⁰ Adlercreutz och Mulder (2013) s. 275; Kjällström och Malmberg (2022) s. 305–306; Westregård (2002) s. 36; jfr Öman (2005) s. 687.

¹⁵¹ 27 § medbestämmandelagen.

med avtalsreglering, såsom att det kan minska risken för konflikter mellan arbetsgivar- och arbetstagarsidan samt i övrigt kan ge en ökad förutsebarhet för parterna. Ett individuellt avtal kan självklart också inskränka den befogenhet en arbetsgivare hade före avtalet med stöd av den allmänna arbetsledningsrätten.¹⁵² Detsamma kan gälla de befogenheter som arbetsgivare har med stöd av kollektivavtal, under förutsättning att det tillämpliga kollektivavtalet tillåter mer förmånliga villkor för arbetstagare än vad som följer av kollektivavtalet.¹⁵³

¹⁵² AD 2009 nr 36; Öman (2010) s. 662; Grahn och Kjällström (2017) s. 44.

¹⁵³ Jfr 27 § medbestämmandelagen; AD 2000 nr 29; Malmberg m.fl. (2018) '27 § Kollektivavtalets tvingande verkan'.

3 Begränsningar av arbetsgivares rätt att vidta kontroller

3.1 Inledning

När en arbetsgivare vidtar kontrollåtgärder med grund i sin arbetsledningsrätt, kollektivavtal eller individuella avtal får denne inte genomföra åtgärden på ett sätt som strider mot lag eller god sed på arbetsmarknaden eller annars är otillbörlig. För att avgöra om arbetsgivarens kontrollåtgärder strider mot *god sed* görs en avvägning mellan arbetsgivarens intresse av att genomföra kontrollen och arbetstagarens intresse av att värna sin personliga integritet. Intrånget i arbetstagarens personliga integritet måste stå i rimlig proportion till det intresse arbetsgivaren vill tillgodose, vilket också följer av artikel 8 i Europakonventionen (och, om en EU-rättslig anknytning finns, artikel 7 i EU-stadgan).¹⁵⁴ Om domstolen efter en intresseavvägning skulle finna att arbetstagaren har varit skyldig att medverka i kontrollen kan en vägran till sådan medverkan utgöra sakliga skäl för uppsägning.¹⁵⁵

I svensk rätt finns det inte någon *lag* som reglerar kontrollåtgärder eller arbetstagares integritet i arbetslivet på ett övergripande plan.¹⁵⁶ Beträffande specifikt arbetsgivares kontroller av arbetstagarnas användning av den tekniska arbetsutrustningen finns dock vissa bestämmelser av intresse i det arbetsmiljörättsliga regelverket. Som tidigare har nämnts har arbetsgivare ansvar för att upprätthålla en god arbetsmiljö.¹⁵⁷ Därutöver anger Arbetsmiljöverkets föreskrifter om arbete vid bildskärm att kontroll av en arbetstagares arbetsinsatser via datasystem inte får göras utan arbetstagarens vetskap. I de till föreskrifterna knutna allmänna råden, som inte är tvingande, föreskrivs dessutom att kravet på god arbetsmiljö medför ett hinder mot att datorteknik utnyttjas så att arbetstagares personliga integritet kränks.¹⁵⁸

I nästkommande del av detta kapitel presenteras de begränsningar av arbetsgivares kontrollrätt som följer av arbetstagares rätt till privat- och familjeliv

¹⁵⁴ AD 1998 nr 97; AD 2001 nr 3; AD 2009 nr 36; AD 2013 nr 19; *Bărbulescu mot Rumänien* p. 127; artikel 52.3 i EU-stadgan; SOU 2009:44 s. 78. *Nota bene* att bedömningen av om arbetsgivarens beslut strider mot god sed har en delvis annan innebörd i andra sammanhang, se exempelvis AD 1983 nr 46 och AD 1983 nr 3 där principen användes för att pröva en omplacering respektive arbetsgivares vägran att låta en arbetstagare återta sin uppsägning.

¹⁵⁵ AD 2001 nr 3; AD 2009 nr 36; AD 2002 nr 51.

¹⁵⁶ För lagreglering av vissa typer av kontrollåtgärder, se exempelvis 2 kap. 1 § andra stycket lagen (2006:351) om genetisk integritet m.m. och kamerabevakningslagen (2018:1200).

¹⁵⁷ Jfr 3 kap. arbetsmiljölagen.

¹⁵⁸ 10 § Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter om arbete vid bildskärm samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna (AFS 1998:5); jfr 4 kap. arbetsmiljölagen; 18 § arbetsmiljöförordningen (1977:1166).

enligt artikel 8 i Europakonventionen och artikel 7 i EU-stadgan. Därefter görs motsvarande presentation av rättsgrundsatsen god sed på arbetsmarknaden i avsnitt 3.3. I det avsnittet diskuteras först den positiva skyldighet som Arbetsdomstolen har att beakta Europakonventionen och EU-stadgan vid sin tolkning och tillämpning av god sed. Därefter undersöks hur Arbetsdomstolen torde tillämpa god sed i ljuset av Europakonventionens krav i ett mål om arbetsgivares kontroll av arbetstagares användning av teknisk arbetsutrustning. Avslutningsvis, i avsnitt 3.4, introduceras det arbetsrättsliga regelverket om anställningsskydd, tolkningsföreträde, tvistelösning och påföljder.

3.2 Begränsningar till följd av arbetstagares rätt till privat- och familjeliv i Europakonventionen och EU-stadgan

3.2.1 Inledning

Rätten till skydd för *privat- och familjelivet* samt sitt *hem* och sin *korrespondens* stadgas i artikel 8 i Europakonventionen och artikel 7 i EU-stadgan. Rättigheten gäller även som en allmän rättsprincip inom EU-rätten.¹⁵⁹ Enligt förklaringen till artikel 7 i EU-stadgan har de rättigheter som garanteras i artikeln samma innebörd och räckvidd som artikel 8 i Europakonventionen. Med hänsyn till den tekniska utvecklingen och att Europadomstolen följaktligen tolkat ”korrespondens” alltmer expansivt har det uttrycket dock ersatts med ordet ”kommunikationer” i EU-stadgan.¹⁶⁰ Rätten till privatliv, familjeliv, sitt hem respektive sina kommunikationer har generellt sätt tolkats extensivt av Europadomstolen och rättigheterna sammanfaller följaktligen ofta med varandra.¹⁶¹ Skyddet är emellertid inte absolut, utan kan inskränkas med hänsyn till exempelvis andra personers fri- och rättigheter.¹⁶²

Europadomstolens prövning av om en arbetstagares rätt till privat- och familjeliv har kränkts sker i följande ordning. Först prövar domstolen om den aktuella åtgärden faller inom *tillämpningsområdet* för artikel 8 i konventionen och om åtgärden innebar ett ingrepp i rättigheten. Om artikel 8 bedöms vara tillämplig prövar domstolen sedan om ingreppet har begåtts av en *offentlig* eller *privat* arbetsgivare. När det är en konventionsstat som har begått ingreppet i egenskap av arbetsgivare prövar Europadomstolen om ingreppet var förenligt med rekvisiten i artikel 8.2. Om så inte är fallet har staten brutit mot sin

¹⁵⁹ C-60/00 *Carpenter* p. 41; Lebeck (2016) s. 257.

¹⁶⁰ Jfr *Kennedy mot Förenade kungariket* p. 118. Därutöver har uttrycket ”hem” ersatts med ”bostad” i EU-stadgan; anledningen till detta framgår dock inte av förklaringen till artikel 7.

¹⁶¹ Europadomstolen (2022) p. 2–3.

¹⁶² Artikel 8.2 i Europakonventionen; artiklarna 7, 52.1, 52.3 och 52.7 i EU-stadgan.

negativa skyldighet att avhålla sig från konventionskränkningar.¹⁶³ I de fall ingreppet har begåtts av en privat arbetsgivare prövas i stället om det förelåg en positiv skyldighet för staten att förhindra kränkningen och om skyldigheten i sådana fall har uppfyllts. Prövningen av statens positiva respektive negativa skyldigheter sker regelmässigt med tillämpning av samma principer. I båda fallen ska det särskilt beaktas om en *rimlig balans* (eng. *fair balance*) mellan de motstående intressena har uppnåtts. I denna bedömning har staten en viss bedömningsmarginal (eng. *margin of appreciation*).¹⁶⁴ Vid en prövning av statens positiva förpliktelser sker dock intresseavvägningen i ett gemensamt steg, i stället för att delas upp utifrån de tre kriterierna i artikel 8.2.¹⁶⁵

Resterande delar av detta avsnitt är disponerat i enlighet med Europadomstolens prövningsordning. Först behandlas tillämpningsområdet för rätten till privat- och familjeliv (inklusive rätten till sitt hem och sina kommunikationer) i anställningsförhållanden. Därefter beskrivs förutsättningarna för ett tillåtet ingripande i rättigheterna enligt artikel 8.2 i Europakonventionen och artikel 52 i EU-stadgan. Som antydde i ovanstående stycke är dessa lagrum inte direkt tillämpliga i ett privat anställningsförhållande, men de principer som uttrycks däri utgör ändå vägledning vid en prövning av statens positiva skyldighet. Avslutningsvis behandlas de positiva skyldigheter som staten har vid en nationell prövning av en kontroll som vidtogs av en privat arbetstagare. Härvid kommer särskild uppmärksamhet att tillägnas Europadomstolens praxis om kontroll av arbetstagares användning av teknisk arbetsutrustning.

3.2.2 Tillämpningsområdet för arbetstagares rätt till privat- och familjeliv

Rätten till *privatliv* enligt artikel 8 i Europakonventionen (och följaktligen artikel 7 i EU-stadgan) är mångfacetterad och därmed svårdefinierad. Europadomstolens praxis ger ledning i vad som innefattas i begreppet, även om domstolen har uttryckt att ”privatliv” är ett brett koncept som inte kan ges en uttömmande definition.¹⁶⁶ Enligt Europadomstolen är det främsta syftet med artikel 8 att säkerställa individers personliga utveckling genom att de kan etablera och utveckla förhållanden till andra människor utan hinder från utomstående. Rätten till privatliv omfattar bland annat personlig identitet,

¹⁶³ Jfr *Libert mot Frankrike* p. 37–42; *Copland mot Förenade kungariket* p. 39; *Halford mot Förenade kungariket* p. 48; Europadomstolen (2022) p. 1; Cameron (2018) s. 116.

¹⁶⁴ *Bărbulescu mot Rumänien* p. 108–112; *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 109–111; McCormick, Ovey och Rainey (2021) s. 411.

¹⁶⁵ I *Wretlund mot Sverige* och *Madsen mot Danmark*, som gällde drogtestar vidtagna av privata arbetsgivare, prövade Europadomstolen om en eventuell inskränkning var förenlig med kriterierna i artikel 8.2. Att Europadomstolen överhuvudtaget tillämpade artikel 8.2 kan dock ifrågasättas, eftersom artikeln enligt sin ordalydelse enbart omfattar det allmänna. I sin senare praxis om kontroller vidtagna av privata arbetsgivare har domstolen helt övergått till att göra en samlad bedömning av om staten har uppfyllt sina positiva skyldigheter att säkerställa en rimlig balans mellan de motstående intressena, se *Bărbulescu mot Rumänien* p. 108–111, *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 109–111 och *Köpke mot Tyskland*.

¹⁶⁶ *Niemietz mot Tyskland* p. 29; *Pretty mot Förenade Kungariket* p. 61.

välstånd och värdighet, fysisk och psykisk integritet, etablering och utveckling av relationer med andra människor och omvärlden samt en rätt till självbestämmande.¹⁶⁷

Rätten till privatliv är nära förbunden till rätten till *familjeliv*, *hem* och *kommunikationer*. Dessa rättigheter kan således inte alltid särskiljas från varandra.¹⁶⁸ Rätten till familjeliv innefattar primärt en rätt för familjemedlemmar att leva tillsammans och få utveckla relationerna familjemedlemmarna sinsemellan utan ingrepp från statens sida.¹⁶⁹ ”Familjeliv” är ett autonomt begrepp som förutsätter existensen av nära personliga band mellan personerna i fråga. Framför allt inkluderas sambos, makar och deras minderåriga barn.¹⁷⁰ ”Kommunikationer” avser i sin tur olika former för överförande av meddelanden mellan individer, inklusive brev, dialoger över telefon, data från en smartphone eller laptop, e-post och annan internetanvändning.¹⁷¹ ”Hem” åsyftar främst de byggnader som en person har nyttjat i en omfattande mån och under en längre tid.¹⁷²

Att artikel 8 i Europakonventionen och artikel 7 i EU-stadgan enligt sina ordalydelser skyddar privat- och familjelivet samt individers hem och kommunikationer förhindrar inte att artiklarna kan åberopas i *arbetslivet*. Rätten till privatliv gäller inte bara i en mindre social cirkel, utan inkluderar även omgivningen utanför denna cirkel. Den inkluderar en rätt att interagera med andra individer och omgivningen för att utveckla sin sociala identitet, en så kallad rätt till ett socialt privatliv (eng. *right to a private social life*). Europadomstolen har betonat att många människor har störst möjlighet att göra detta under arbetstid. Dessutom är yrkeslivet ofta intimt sammanlänkat med privatlivet. Enligt Europadomstolen vore det därför svårt och olämpligt att avgränsa yrkes- och affärsrelaterade sammanhang från artikelns skydd. På denna grund har Europadomstolen funnit att rätten till privatliv även omfattar professionella eller affärsrelaterade relationer och aktiviteter; inskränkningar i en individs yrkesliv kan omfattas av artikel 8 i Europakonventionen om de påverkar hur individen konstruerar sin sociala identitet genom att utveckla relationer med andra individer. Av liknande skäl har Europadomstolen funnit att ”korrespondens” ska inkludera meddelanden som har skickats från företags verksamhetsplatser eller annars har gjorts i en yrkesmässig kontext.¹⁷³

¹⁶⁷ *Von Hannover mot Tyskland (nr 2)* p. 95; *Pretty mot Förenade Kungariket* p. 61; *Beizaras och Levickas mot Litauen* p. 117.

¹⁶⁸ Europadomstolen (2022) p. 2–3; de Vries (2018) s. 669.

¹⁶⁹ *Marckx mot Belgien* p. 31; *Olsson mot Sverige (nr 1)* p. 59.

¹⁷⁰ Jfr *Paradiso och Campanelli mot Italien* p. 140.

¹⁷¹ *Kennedy mot Förenade kungariket* p. 118; *Bărbulescu mot Rumänien* p. 72–73; *Libert mot Frankrike* p. 24–25; *Saber mot Norge* p. 48.

¹⁷² *Winterstein m.fl. mot Frankrike* p. 141; *Niemietz mot Tyskland* p. 30.

¹⁷³ *Bărbulescu mot Rumänien* p. 70–73; *Niemietz mot Tyskland* p. 29 och 32; *Fernández Martínez mot Spanien* p. 110.

Europadomstolen har i sin praxis tillämpat artikel 8 i Europakonventionen för att avgöra tillåtligheten av *kontrollåtgärder* i arbetslivet, såsom drogtester¹⁷⁴, kameraövervakning¹⁷⁵ och kontroller av arbetstagares användning av arbetsgivares tekniska arbetsutrustning¹⁷⁶. Beträffande vilken användning av den tekniska arbetsutrustningen som omfattas av Europakonventionens skydd har en utveckling skett över tid och i symbios med teknikutvecklingen. Europadomstolen har hittills uttalat att arbetstagares kommunikation från arbetsplatsen, information om arbetstagares telefon- och internetanvändning i övrigt samt personliga filer på en arbetstagares arbetsdators hårddisk normalt omfattas av skyddet för privatliv och kommunikation i artikel 8.1.¹⁷⁷

För att rätten till privatliv och korrespondens ska vara tillämplig vid en kontroll krävs att arbetstagaren, utifrån omständigheterna i det enskilda fallet, har haft en *rimlig förväntan* på att hans integritet skulle respekteras och skyddas. Doktrinen om rimlig förväntan på integritetsskydd (eng. *reasonable expectation of privacy*) är dock inte det enda kriteriet som Europadomstolen beaktar när den bedömer om artikel 8 i Europakonventionen är tillämplig. I Europadomstolens ord är det en signifikant men inte nödvändigtvis avgörande faktor (eng. *significant though not necessarily conclusive factor*).¹⁷⁸

För att avgöra om en arbetstagare har haft en rimlig förväntan på integritetsskydd beaktar Europadomstolen framför allt om arbetstagaren har informerats om att en kontroll kunde komma att ske, men även om det har funnits indikationer på att en kontroll skulle vidtas samt kontrollens art och konsekvenser.¹⁷⁹ Domstolen har uttalat att arbetstagare måste kunna utgå ifrån att telefonsamtal och e-post skickade från arbetsplatsen samt information om deras internetanvändning inte kontrolleras av arbetsgivaren, om inte arbetsgivaren talat om att sådan kontroll kan komma att ske. I dessa fall föreligger således en rimlig förväntan på integritetsskydd. Europadomstolen anser att en arbetstagares förväntan förstärks om arbetstagaren är den enda som har tillgång till arbetsutrustningen. Detsamma gäller om privat användning av utrustningen är tillåten och, i synnerhet, om utrustningen uttryckligen är avsedd för arbetstagarens privata bruk.¹⁸⁰

När arbetsgivare enbart har gett viss information om kontrollen blir bedömningen av arbetstagares rimliga förväntningar särskilt komplicerad, vilket

¹⁷⁴ *Wretlund mot Sverige; Madsen mot Danmark.*

¹⁷⁵ *López Ribalda m.fl. mot Spanien; Köpke mot Tyskland; Antović och Mirković mot Montenegro.*

¹⁷⁶ *Bărbulescu mot Rumänien; Copland mot Förenade kungariket; Halford mot Förenade kungariket; Libert mot Frankrike; Garamukanwa mot Förenade kungariket.*

¹⁷⁷ Jfr *Bărbulescu mot Rumänien* p. 69–81; *Halford mot Förenade kungariket* p. 41–44; *Copland mot Förenade kungariket* p. 41–42; *Libert mot Frankrike* p. 23–25; *Garamukanwa mot Förenade kungariket* p. 23; *Adomaitis mot Litauen* p. 81.

¹⁷⁸ *Bărbulescu mot Rumänien* p. 73; *Perry mot Förenade kungariket* p. 37.

¹⁷⁹ Jfr *Bărbulescu mot Rumänien* p. 73–80; *Halford mot Förenade kungariket* p. 45; *Copland mot Förenade kungariket* p. 42; Hendrickx och Van Bever (2013) s. 189.

¹⁸⁰ *Halford mot Förenade kungariket* p. 45; *Copland mot Förenade kungariket* p. 42.

framgår av målet *Bărbulescu*. I målet beaktade Europadomstolen att arbetstagaren hade informerats om det förbud mot privat internetanvändning som fanns i arbetsgivarens interna riktlinjer. Däremot var det oklart om arbetstagaren på förhand hade informerats om att arbetsgivaren kunde komma att kontrollera hans kommunikationer. Även om arbetstagaren hade förvarnats om kontrollen ansåg Europadomstolen dock att arbetstagaren inte hade informerats om kontrollens omfattning och art eller att arbetsgivaren kunde få tillgång till innehållet i arbetstagarens kommunikation.¹⁸¹ Europadomstolen tycks här uttrycka att den information som ges till arbetstagaren måste ha en viss substans för att kunna påverka arbetstagarens rimliga förväntan på integritetsskydd.¹⁸² Domstolen fann sammanfattningsvis att det var en öppen fråga huruvida arbetstagaren hade haft en rimlig förväntan på integritetsskydd. Artikel 8 i Europakonventionen var dock tillämplig oavsett om arbetstagaren hade haft en sådan förväntan eller inte, eftersom en arbetsgivares instruktioner inte kan reducera en arbetstagares rätt till socialt privatliv på arbetet till noll. Rätten till respekt för privatlivet och korrespondens fortsätter att existera även om rättigheten kan begränsas i den mån det är nödvändigt.¹⁸³

Avslutningsvis bör anmärkas att det i vissa sammanhang krävs att en inskränkning uppnår en viss *allvarlighetsgrad* för att artikel 8 i Europakonventionen ska bli tillämplig. I de fallen prövas således frågorna om huruvida konventionen är tillämplig och om en kränkning av den föreligger samtidigt.¹⁸⁴ Ett sådant område är avslutande av anställningar, degraderingar och liknande åtgärder till nackdel för en arbetstagare. Europadomstolen har angett att en sådan åtgärd vanligtvis kan påverka en arbetstagares privatliv i två typer av situationer. Den första är när en arbetstagare har förlorat sin anställning till följd av någonting som arbetstagaren har gjort i sitt privatliv (eng. *reason-based approach*). Den andra är när förlusten av anställningen har en mycket allvarlig påverkan på arbetstagarens privatliv (eng. *consequence-based approach*). I dessa två fall kan nämligen arbetstagarens inre cirkel, sociala privatliv samt sociala och professionella rykte påverkas.¹⁸⁵

Av det nu redogjorda framgår att Europadomstolen har gett artikel 8.1 i Europakonventionen ett relativt vidsträckt tillämpningsområde. För att avgöra om en kontrollåtgärd som innebär ett ingrepp i arbetstagarens rätt till privatliv är tillåten blir den avgörande frågan i regel därmed om ingreppet var tillåtet.¹⁸⁶ Det kan noteras att kontrollen *i sig* kan utgöra ett intrång i arbetstagarens konventionsrättigheter; det krävs således inte att arbetsgivaren faktiskt använder informationen som samlats in genom kontrollen.¹⁸⁷

¹⁸¹ *Bărbulescu mot Rumänien* p. 14–17 och 77–78.

¹⁸² Jfr *Bărbulescu mot Rumänien* p. 78; Jervis (2018) s. 445.

¹⁸³ *Bărbulescu mot Rumänien* p. 80–81.

¹⁸⁴ *Vučina mot Kroatien* p. 32; *Denisov mot Ukraina* p. 92.

¹⁸⁵ *Denisov mot Ukraina* p. 111–112 och 115–120; *Polyakh m.fl. mot Ukraina* p. 205–211.

¹⁸⁶ Jfr Hendrickx och Van Bever (2013) s. 206.

¹⁸⁷ *Copland mot Förenade kungariket* p. 43.

3.2.3 Statens negativa skyldigheter vid inskränkningar av arbetstagares rätt till privat- och familjeliv

Att ett ingrepp i en arbetstagares rätt till privat- och familjeliv föreligger betyder inte nödvändigtvis att det även föreligger ett brott mot Europakonventionen eller EU-stadgan. I artikel 8.2 i Europakonventionen anges under vilka förutsättningar det allmänna kan inskränka rätten till privat- och familjeliv. Det krävs att ingreppet är lagligt, att inskränkningen är ägnat att tillgodose något av de i andra punkten uppräknade intressena och att inskränkningen är nödvändig i ett demokratiskt samhälle med hänsyn till ändamålet i fråga.¹⁸⁸

Kravet på att inskränkningen har stöd av *lag* (eng. *is in accordance with the law*) innebär för det första att åtgärden ska ha stöd i den nationella rättsordningen. Det krävs inte att inskränkningen har stöd i ”lag” i dess lagtekniska bemärkelse, utan även rättspraxis (eng. *case law*) samt förordningar och andra föreskrifter kan uppfylla lagkravet.¹⁸⁹ För det andra behöver åtgärden ha stöd i en regel som är tydlig, förutsebar och allmänt tillgänglig. Regeln måste vara formulerad med tillräcklig precision, så att enskilda i rimlig utsträckning kan förutse under vilka omständigheter och villkor som inskränkningar i deras konventionsrättigheter kan komma att ske. En regel som ger rättstillämparen ett tolkningsutrymme är enbart förenlig med kravet på förutsebarhet om gränserna för den skönsmässiga bedömningen är klara nog för att ge individen ett skydd mot godtyckliga ingrepp.¹⁹⁰ Dessa gränser behöver inte framgå direkt av rättsregeln, utan kan följa av exempelvis förarbeten.¹⁹¹ Av Europadomstolens praxis om drogtestning i arbetslivet följer att arbetsledningsrätten uppfyller lagkravet, åtminstone när testningen sker i enlighet med en av arbetsgivaren upprättad policy. Europadomstolen beaktade att arbetsledningsrätten gäller som en allmän rättsgrundsats enligt de nationella domstolarnas praxis samt är en dold klausul i kollektivavtal. Kollektivavtal uppfyller också lagkravet i Europakonventionen.¹⁹²

För att en inskränkning ska vara förenlig med rätten till privat- och familjeliv krävs vidare att ingreppet motiveras av ett av de i artikel 8.2 uppräknade *ändamålen*. Dessa ändamål är nationell säkerhet, allmän säkerhet eller landets ekonomiska välbefinnande, förebyggande av oordning eller brott, skydd för hälsa eller moral eller skyddet för andra personers fri- och rättigheter. De flesta ingrepp kan hänföras till någon av dessa kategorier eftersom intressena är

¹⁸⁸ Jfr artiklarna 7, 52.3 och 52.7 i EU-stadgan; förklaring till artikel 7.

¹⁸⁹ *Klaus Müller mot Tyskland* p. 48; *Sunday Times mot Förenade kungariket (nr 1)* p. 47; jfr 8 kap. 1 § regeringsformen; Cameron (2018) s. 117.

¹⁹⁰ *Sunday Times mot Förenade kungariket (nr 1)* p. 49; *Silver m.fl. mot Förenade kungariket* p. 85–90; *Maestri mot Italien* p. 30; Danelius (2015) s. 369–370.

¹⁹¹ Jfr *Segerstedt-Wiberg m.fl. mot Sverige* p. 79; *Olsson mot Sverige (nr 1)* p. 62.

¹⁹² Jfr *Wretlund mot Sverige*; *Madsen mot Danmark*; Cameron (2018) s. 117.

omfattande och allmänt formulerade.¹⁹³ EU-domstolen accepterar vidare fler legitima syften än de som följer direkt av artikel 8.2 i Europakonventionen.¹⁹⁴

Slutligen krävs att ingreppet ska vara *nödvändigt* i ett demokratiskt samhälle (eng. *necessary in a democratic society*). Detta innefattar att ingreppet ska svara mot ett angeläget samhällsligt behov (eng. *pressing social need*) samt att inskränkningen är proportionerlig mot det legitima syfte som eftersträvas. I proportionalitetsbedömningen beaktar Europadomstolen dels omfattningen av inskränkningen, dels styrkan av det intresse som motiverar inskränkningen. Om det, utifrån omständigheterna i det enskilda fallet, finns ett rimligt förhållande mellan dessa faktorer är inskränkningen proportionerlig. Domstolen fäster härvid avseende vid om konventionsstaten kunde uppnå samma mål med ett mindre inskränkande medel.¹⁹⁵ Vidare ska de anledningar som konventionsstaten anför för inskränkningen vara relevanta och tillräckliga (eng. *relevant and sufficient*).¹⁹⁶ Europadomstolen lägger således stor vikt vid hur lagstiftaren och rättstillämparen har bedömt åtgärdens nödvändighet och om de har beaktat konventionsrättigheterna.¹⁹⁷ Konventionsstaten har dock en viss bedömningsmarginal beträffande vilka inskränkningar som staten anser är nödvändiga. Det kan noteras att Europadomstolen anser att bedömningsmarginalen normalt ska vara vid när konventionsstaterna måste upprätthålla en jämvikt mellan olika konventionsrättigheter.¹⁹⁸

3.2.4 Statens positiva skyldigheter vid privata arbetsgivares kontroll av arbetstagares användning av teknisk arbetsutrustning

Med start i målet *Bărbulescu* har Europadomstolen angett ett antal principer för hur staternas positiva skyldigheter att säkerställa rätten till privatliv och kommunikation i anställningsförhållanden ska bedömas.¹⁹⁹ Europadomstolen har således avvikit från den prövningsordning som tillämpades i domstolens tidigare praxis om kontroller i arbetslivet, som utgick från kriterierna i artikel 8.2 i konventionen.²⁰⁰ *Bărbulescu* gällde en privat arbetsgivares kontroll av en arbetstagares kommunikation. Europadomstolen har sedermera använt de principer som utarbetades i *Bărbulescu* för att bedöma tillåtligheten av andra typer av kontroller, såsom kameraövervakning och öppnande av arbetstagares

¹⁹³ Danelius (2015) s. 370.

¹⁹⁴ Lebeck (2016) s. 277.

¹⁹⁵ *Nota bene* att proportionalitetsbedömningen här ibland överlappar med de faktorer som beaktas inom ramen för lagkravet.

¹⁹⁶ *Dudgeon mot Förenade Kungariket* p. 50–53; *Fernández Martínez mot Spanien* p. 124; Danelius (2015) s. 57–58; Cameron (2018) s. 118–120.

¹⁹⁷ *M.A. mot Danmark* p. 148; *A.-M.V. mot Finland* p. 82–84.

¹⁹⁸ *Fernández Martínez mot Spanien* p. 125; Danelius (2015) s. 370–371.

¹⁹⁹ *Bărbulescu mot Rumänien* p. 113–123.

²⁰⁰ Se exempelvis *Wretlund mot Sverige* och *Madsen mot Danmark* om drogkontroller respektive *Halford mot Förenade kungariket* och *Copland mot Förenade kungariket* om kontroller av arbetstagares användning av teknisk arbetsutrustning.

privata filer. Principerna torde därmed vara av relevans även för andra typer av användning av teknisk arbetsutrustning än de nu uppräknade.²⁰¹

Europadomstolen har betonat att det är upp till konventionsstaterna att avgöra genom vilket eller vilka medel staten ska säkerställa att artikel 8 i konventionen efterlevs i relationer mellan enskilda.²⁰² Av Europadomstolens praxis framgår dessutom uttryckligen att det inte krävs att konventionsstaterna lagstiftar om under vilka villkor arbetsgivare får använda videoövervakning eller kontrollera arbetstagares privata kommunikation under arbetstid. Tvärtom har domstolen understrukit att staterna har en vid bedömningsmarginal beträffande om en sådan lagstiftning är nödvändig. Den vida bedömningsmarginalen motiveras bland annat av att det saknas en enhetlig europeisk rättsuppfattning i frågan och att anställningsförhållandet präglas av särskilda rättigheter och skyldigheter för avtalsparterna.²⁰³

Konventionsstaterna har dock inte ett obegränsat skönsmässigt utrymme att avgöra om deras skyldigheter enligt konventionen är uppfyllda. Det krävs att staterna säkerställer att arbetsgivares kontroller av sina arbetstagare är *proportionerliga* samt är förenade med lämpliga och tillräckliga *skyddsmekanismer* mot godtyckliga ingrepp. Europadomstolen har angett sex kriterier som de nationella domstolarna och de andra rättsvårdande myndigheterna ska beakta för att uppfylla denna skyldighet.²⁰⁴ Det bör noteras att dessa kriterier i viss mån överlappar med de omständigheter som Europadomstolen beaktar för att avgöra om artikel 8 är tillämplig i ett anställningsförhållande.²⁰⁵ Vid tillämpningen av kriterierna ska rättstillämparen beakta anställningsförhållandets speciella karaktär samt att teknikutvecklingen möjliggör allt mer ingripande kontrollåtgärder. Europadomstolen har därutöver betonat att konventionsstaterna ska säkerställa att arbetstagare kan få en rättslig prövning av om kriterierna har beaktats och om den aktuella kontrollen var laglig.²⁰⁶

Det första kriteriet är om arbetstagaren har *informerats* om att kontroll kan komma att ske eller ska ske. I normalfallet ska informationen vara lämnad i förväg och vara tydlig gällande hur kontrollen kommer att ske.²⁰⁷ Den andra faktorn är hur långtgående kontrollen var och *graden av intrång* i arbetstagarens privatliv. Här har det betydelse om innehållet i arbetstagarens kommunikation har granskats, hur stor andel av arbetstagarens kommunikation som undersöktes, om kontrollen var begränsad i tid eller rum och hur många

²⁰¹ Jfr *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 115–116; *Libert mot Frankrike* p. 47–50.

²⁰² *Bărbulescu mot Rumänien* p. 113–114; *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 110–114.

²⁰³ *Bărbulescu mot Rumänien* p. 115–119; *Köpke mot Tyskland*; *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 114.

²⁰⁴ *Bărbulescu mot Rumänien* p. 120–121; *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 114–116; *Libert mot Frankrike* p. 47.

²⁰⁵ Se avsnitt 3.2.2 om tillämpningsområdet för arbetstagares rätt till privat- och familjeliv.

²⁰⁶ *Bărbulescu mot Rumänien* p. 117–118 och 122; *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 115–116.

²⁰⁷ *Bărbulescu mot Rumänien* p. 121 och 133; *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 116 och 130–131.

personer som har fått tillgång till resultatet av kontrollen.²⁰⁸ Det tredje kriteriet är om arbetsgivaren har presenterat *legitima skäl* som rättfärdigar kontrollen. Ju mer långtgående kontrollen är, desto tyngre behöver arbetsgivarens skäl väga.²⁰⁹ Den fjärde faktorn är om arbetsgivaren hade kunnat uppnå sitt mål genom att vidta andra, *mindre ingripande åtgärder*. Det femte kriteriet är vilka *konsekvenser* kontrollen har fått för arbetstagaren och hur arbetsgivaren har använt resultatet av kontrollen. Särskild vikt läggs vid om arbetsgivaren använde resultatet för att uppnå det angivna syftet med åtgärden.²¹⁰ Den sjätte och sista faktorn är om arbetstagaren har fått tillgång till *lämpliga skyddsåtgärder*. Sådana skyddsåtgärder ska särskilt säkerställa ett skydd mot att arbetsgivaren kan få tillgång till innehållet i arbetstagarens kommunikationer utan att arbetstagaren förvarnats om att så kan komma att ske. Skyddsåtgärderna kan exempelvis vara information om kontrollåtgärdens införande och omfattning eller att arbetstagarna har möjlighet att framföra klagomål.²¹¹

Europadomstolen har således använt de ovan beskrivna kriterierna för att bedöma om de nationella domstolarna, i sin prövning av kontrollåtgärdernas tillåtlighet, har upprätthållit arbetstagarnas rättigheter enligt artikel 8 i Europakonventionen. Om en nationell domstol inte har utrett och beaktat dessa kriterier i sin intresseavvägning har domstolen följaktligen inte visat att det har uppnåtts en *rimlig balans* mellan de motstående intressena. I sådana fall har konventionsstaten brutit mot sina positiva förpliktelser enligt artikel 8.²¹²

Vilka skäl som en arbetsgivare anger för att rättfärdiga kontrollen är således av avgörande betydelse för utfallet av intresseavvägningen i det enskilda fallet. Det bör dock noteras att Europadomstolen kan bortse från ett av arbetsgivaren åberopat ändamål om domstolen anser att kontrollen egentligen skedde i ett annat syfte.²¹³ Att säkerställa *säkerheten* på arbetsplatsen torde utgöra ett legitimt intresse i Europakonventionens mening, i vart fall om det handlar om en riskfylld verksamhet såsom ett kärnkraftverk eller ett fartyg.²¹⁴

Av Europadomstolens praxis framgår att arbetsgivare också kan kontrollera arbetstagares användning av teknisk arbetsutrustning av *ordningsskäl*; i domstolens ord har arbetsgivare ett legitimt intresse av att ha en väl fungerande verksamhet (eng. *ensure the smooth running of the company*). Arbetsgivare kan följaktligen ha en rätt att kontrollera att arbetstagarna uppfyller sina skyldigheter enligt anställningsavtalet på ett adekvat sätt och med nödvändig

²⁰⁸ *Bărbulescu mot Rumänien* p. 121 och 134; *Köpke mot Tyskland*; *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 116 och 124–126.

²⁰⁹ *Bărbulescu mot Rumänien* p. 121 och 135; *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 116.

²¹⁰ *Bărbulescu mot Rumänien* p. 121 och 136–137; *Köpke mot Tyskland*; *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 116 och 127–128.

²¹¹ *Bărbulescu mot Rumänien* p. 121 och 138; *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 116, 129 och 135–136.

²¹² Jfr *Bărbulescu mot Rumänien* p. 108–112 och 123–141; *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 109–111 och 117–137; *Köpke mot Tyskland*.

²¹³ *Libert mot Frankrike* p. 45.

²¹⁴ *Wretlund mot Sverige*; *Madsen mot Danmark*; jfr artikel 8.2 i Europakonventionen.

noggrannhet. Dessutom har arbetsgivare rätt att vidta arbetsrättsliga åtgärder vid behov. Intresset av en väl fungerande verksamhet aktualiseras exempelvis när en arbetsgivare misstänker att dess riktlinjer om hur arbetsutrustningen ska användas inte efterlevs. Detta intresse väger särskilt tungt när det handlar om en allvarlig form av misskötsel eller att flera arbetstagare missköter sig i samförstånd.²¹⁵ I mål om kassörer som har stulit sin arbetsgivares pengar ur kassaapparaterna har Europadomstolen också godtagit arbetsgivares intresse av att skydda sin egendom.²¹⁶ Europadomstolen har i målet *López Ribalda m.fl.* till och med godtagit hemlig kameraövervakning av arbetstagarna. Domstolen anmärkte dock att det var fråga om omfattande stölder som inte hade kunnat utredas på ett annat vis.²¹⁷ Att förebygga brottslighet på arbetsplatsen torde således utgöra ett legitimt intresse i konventionens mening.²¹⁸

Europadomstolen har inte uttryckligen tagit ställning till kontroller som vidtogs av *effektivitetsskäl*. Även sådana åtgärder borde omfattas av arbetsgivares intresse att säkerställa att verksamheten fungerar väl, åtminstone om en arbetstagares prestation inte uppfyller de skyldigheter som följer av anställningsavtalet.²¹⁹ I denna riktning talar möjligen att Europadomstolen har uttryckt att företags ekonomiska intressen kan tillmätas en begränsad betydelse vid avvägningar mot enskildas rätt till respekt för sitt privatliv och sitt hem.²²⁰

Beträffande arbetstagares intressen bör anmärkas att Europadomstolen enbart har behandlat arbetstagares rätt till respekt för sitt privatliv och sin kommunikation. Domstolen har inte ens omnämnt rätten till *familjeliv* i sammanhanget. I *Bărbulescu* angav domstolen dock – trots att det inte var nödvändigt för att avgöra målet – att arbetstagaren hade kommunicerat med sin bror och fästmö samt att en del av den kommunikationen var av personlig natur. Möjligtvis öppnar Europadomstolen här upp för att även rätten till familjeliv ska kunna aktualiseras vid arbetsgivares kontroll av arbetstagares kommunikation med sina familjemedlemmar. För att denna rättighet ska aktualiseras torde det emellertid krävas att arbetsgivaren i fråga ingriper i arbetstagarens relationer med sina familjemedlemmar på ett betydligt mer långtgående vis än som var fallet i *Bărbulescu*.²²¹

En annan fråga som inte har prövats av Europadomstolen är om en kontroll som sker med stöd av en arbetstagares *samtycke*, exempelvis i enlighet med

²¹⁵ *Bărbulescu mot Rumänien* p. 121, 127 och 132; *Libert mot Frankrike* p. 46; *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 116, 132 och 134.

²¹⁶ *Köpke mot Tyskland*; *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 118, 123–124 och 132; jfr *Antović och Mirković mot Montenegro* p. 59; artikel 1 i första tilläggsprotokollet till Europakonventionen; artikel 17 i EU-stadgan.

²¹⁷ *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 128 och 137.

²¹⁸ *Libert mot Frankrike* p. 45; jfr *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 123; artikel 8.2 i Europakonventionen.

²¹⁹ Jfr *Bărbulescu mot Rumänien* p. 127.

²²⁰ *Hatton m.fl. mot Förenade kungariket* p. 121, 126 och 129; jfr artikel 8.2 i Europakonventionen; Hendrickx (2019) s. 245.

²²¹ *Bărbulescu mot Rumänien* p. 21 och 76; jfr Eklund (2019a) s. 125 not 31.

ett individuellt avtal, kan anses strida mot artikel 8 i Europakonventionen. Det följer av Europadomstolens praxis att vissa inskränkningar av arbetstagares rättigheter är tillåtna till följd av de skyldigheter som följer av anställningsförhållandet.²²² De Schutter framhåller dock att huruvida ett samtycke kan rättfärdiga en kontroll enbart kan avgöras utifrån en helhetsbedömning i det enskilda fallet, där ingreppets omfattning och art samt konsekvenserna för arbetstagaren beaktas. Det krävs vidare att samtycket faktiskt har lämnats frivilligt.²²³ Ett samtycke torde, oavsett dess rättsliga giltighet, i vart fall minska arbetstagares förväntningar på integritetsskydd.²²⁴

3.3 Begränsningar till följd av god sed på arbetsmarknaden

3.3.1 Förhållandet mellan god sed på arbetsmarknaden och rätten till privat- och familjeliv

Det är rättsgrundsatsen *god sed på arbetsmarknaden* som primärt tillämpas av Arbetsdomstolen för att avgöra vilka kontrollåtgärder som privata arbetsgivare kan vidta mot sina arbetstagare. Detta gäller oavsett om kontrollen har sin rättsliga grund i arbetsledningsrätten, ett kollektivavtal eller ett individuellt avtal. Av Arbetsdomstolens praxis framgår att prövningen av om en kontroll strider mot god sed i princip är densamma oavsett om kravet grundas på avtal eller arbetsledningsrätten.²²⁵ Vid intresseavvägningen inom ramen för god sed har Arbetsdomstolen en positiv skyldighet att beakta *Europakonventionen* (och, om en EU-rättslig anknytning finns, *EU-stadgan*) så att svensk rätt når upp till det rättighetsskydd som följer av konventionen.²²⁶ Om det inte är möjligt att tolka en nationell regel konventions- eller unionskonformt ska de svenska domstolarna i stället underlåta att tillämpa bestämmelsen.²²⁷

Arbetsdomstolen berörde inte alls artikel 8 i Europakonventionen i de domar om kontrollåtgärder som hänför sig till tiden *före* konventionen blev svensk lag.²²⁸ Att Arbetsdomstolen numera, åtminstone i någon mån, beaktar sin positiva skyldighet enligt artikel 8 i konventionen kan således utläsas ur att artikeln behandlades i de domar om kontroller som har avkunnats *efter*

²²² Jfr *Obst mot Tyskland* p. 50; *Siebenhaar mot Tyskland* p. 46; Westregård (2002) s. 322.

²²³ De Schutter (2013) s. 132–138.

²²⁴ Jfr *Bărbulescu mot Rumänien* p. 73–80; *Halford mot Förenade kungariket* p. 45.

²²⁵ Jfr AD 1998 nr 97; AD 2001 nr 3; AD 2009 nr 36; AD 2013 nr 19; AD 1991 nr 45; AD 1997 nr 29; Källström och Malmberg (2022) s. 302; Glavå och Hansson (2020) s. 545.

²²⁶ Jfr *Bărbulescu mot Rumänien* p. 113–123; förenade målen C-569/16 och C-570/16 *Bauer och Willmeroth* p. 91; artiklarna 51–52 i EU-stadgan.

²²⁷ AD 2012 nr 74; jfr artikel 52.3 i EU-stadgan; förenade målen C-569/16 och C-570/16 *Bauer och Willmeroth* p. 65; ”Flygbolagets medgivande” NJA 2021 s. 1093 p. 12.

²²⁸ AD 1943 nr 77; AD 1991 nr 45; AD 1997 nr 29.

inkorporeringen. Den europarättsliga analysen var dock rudimentär. I samtliga fall angav Arbetsdomstolen kortfattat att drogtestning generellt sett inte kan anses strida mot artikel 8.1 i Europakonventionen, men att sådan testning kan vara konventionsstridig under särskilda omständigheter och därmed strida mot svensk lag. Av betydelse är under vilka omständigheter testningen sker. I AD 1998 nr 97 angavs därutöver att omständigheter av vikt för bedömningen exempelvis kan vara arbetsgivarens intresse av kontrollen, graden av ingrepp i den enskildas integritet och sättet att genomföra kontrollen. Artikel 7 i EU-stadgan har inte nämnts överhuvudtaget i Arbetsdomstolens praxis om kontrollåtgärder, vilket dock kan förklaras av att det inte har förekommit en EU-rättslig anknytning i de aktuella målen.²²⁹

Arbetsdomstolen har alltså inte gjort en självständig bedömning av om artikel 8 i Europakonventionen har kränkts i något av målen. I stället beaktades de i AD 1998 nr 97 angivna omständigheterna inom ramen för den intresseavvägning som gjordes för att avgöra om kontrollen stred mot god sed.²³⁰ Det framstår således som att domstolen har tolkat god sed i *ljuset av* Europakonventionen. Det bör dock anmärkas att de aktuella omständigheterna beaktades vid intresseavvägningar enligt god sed redan innan Europakonventionen inkorporerades.²³¹ Arbetsdomstolens utgångspunkt tycks således ha varit att god sed redan tillförsäkrar arbetstagare ett integritetsskydd som åtminstone motsvarar det som följer av artikel 8, och att det därmed inte var nödvändigt att göra mer än en grundläggande europarättslig analys.²³² Visst stöd för denna uppfattning finns i *Wretlund mot Sverige*, där Europadomstolen fann att Arbetsdomstolens prövning i AD 1998 nr 97 var förenlig med artikel 8.

Att Arbetsdomstolen ska göra en konventions- och unionskonform tolkning av god sed och annan intern svensk rätt framgår vidare av mer nutida praxis där Europakonventionen eller EU-rättsliga bestämmelser har aktualiserats. I de flesta av dessa mål har dessutom en mer utförlig europarättslig diskussion förts.²³³ Det bör också beaktas att Arbetsdomstolens senaste rättsfall om kontrollåtgärder är från år 2013.²³⁴ Domstolen har således inte haft möjlighet att beakta det klagande av de nationella domstolarnas positiva skyldigheter att säkerställa arbetstagares rätt till privatliv och korrespondens som gjordes av Europadomstolen i *Bărbulescu* år 2017.²³⁵ När Arbetsdomstolen för första gången ska pröva tillåtligheten av en privat arbetsgivares kontroll av arbetstagares användning av teknisk arbetsutrustning kommer det därför vara nödvändigt för domstolen att beakta denna nya praxis och tolka god sed därefter.

²²⁹ AD 1998 nr 97; AD 2001 nr 3; AD 2009 nr 36; AD 2013 nr 19.

²³⁰ AD 1998 nr 97; AD 2001 nr 3; AD 2009 nr 36; AD 2013 nr 19.

²³¹ AD 1943 nr 77; AD 1991 nr 45; AD 1997 nr 29.

²³² Jfr AD 1998 nr 97; AD 2001 nr 3; AD 2009 nr 36; AD 2013 nr 19.

²³³ Se exempelvis AD 2015 nr 61, AD 2018 nr 65, AD 2018 nr 51, AD 2012 nr 25, AD 2018 nr 9 och AD 2021 nr 69.

²³⁴ AD 2013 nr 19.

²³⁵ *Bărbulescu mot Rumänien* p. 121. Se även *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 116.

3.3.2 Intresseavvägningen i Arbetsdomstolens praxis

Arbetsdomstolen har ännu inte prövat arbetsgivares rätt att kontrollera arbetstagares användning av teknisk arbetsutrustning, utan enbart drogteste- och utpasseringskontroller. Ur denna praxis kan dock vissa generella normer för bedömningen av arbetsgivares kontrollers förenlighet med god sed utläsas.²³⁶

För att avgöra vikten av *arbetsgivarens intresse* av en kontrollåtgärd beaktar Arbetsdomstolen *syftet* med kontrollen. I den bedömningen fäster domstolen särskilt avseende vid vilken typ av verksamhet som arbetsgivaren bedriver. Arbetsdomstolen har lyft fram säkerhetsskäl som ett tungt vägande ändamål. Detta gäller särskilt i verksamheter med hög säkerhetsrisk, såsom kärnkraftverk samt verksamheter som består av montage av byggnadsställningar eller framförande av tunga fordon.²³⁷ Som påpekades i AD 1991 nr 45 finns visst lagstöd för detta i arbetsmiljölagens regler om att arbetsgivaren ansvarar för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet.²³⁸ Kontrollåtgärder som motiveras av säkerhetsskäl behöver dock inte vara begränsade till de arbetstagare som arbetar i den del av verksamheten där särskilda risker gör sig gällande.²³⁹

Även andra syften än säkerhetsskäl har godtagits av Arbetsdomstolen. Målet AD 2001 nr 3 rörde en arbetsgivare som bland annat bedrev skolvärdsverksamhet i syfte att motverka missbruk bland ungdomar. Domstolen ansåg att narkotikatestning av en skolvärd var tillåtlig då arbetsgivaren hade ett starkt allmänt intresse av att utföra drogtesterna för att undanröja alla eventuella misstankar och utåt kunna garantera att dess verksamhet var helt fri från narkotika. Därutöver har utpasseringskontroller som skett i syfte att kontrollera ordningen på och förhindra stöld från arbetsplatsen godtagits av Arbetsdomstolen.²⁴⁰ Arbetsgivarens intresse kan, beroende på verksamhetens art, även inbegripa arbetsgivarens kunders (legitima) intressen.²⁴¹

Beträffande arbetsgivarens intresse kan även *misstankegraden* spela roll. I AD 1991 nr 45, som rörde narkotikatestning av byggnadsställningsmontörer, angav Arbetsdomstolen att arbetsgivarens säkerhetsintresse stärktes av att det hade uppkommit ”befogade misstankar” om att det förekom cannabismissbruk bland arbetstagarna. I AD 2001 nr 3, där en skolvärd misstänktes ha återfallit i narkotikamissbruk, konstaterade Arbetsdomstolen emellertid att det inte kunde uppställas något krav på särskilt välgrundade misstankar mot

²³⁶ AD 1991 nr 45; AD 1997 nr 29; AD 1998 nr 97; AD 2001 nr 3; AD 2009 nr 36; AD 2013 nr 19; AD 1943 nr 77.

²³⁷ AD 1998 nr 97; AD 1991 nr 45; AD 2013 nr 19.

²³⁸ 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen.

²³⁹ AD 1998 nr 97.

²⁴⁰ AD 1997 nr 29; AD 1943 nr 77.

²⁴¹ Jfr AD 2013 nr 19, där arbetsgivaren hade rätt att beakta sina kunders säkerhetsintressen eftersom arbetsgivarens verksamhet bestod av att leverera varor till och från kunderna.

arbetstagaren. Enligt domstolen var det tillräckligt att arbetsgivaren hade ”fog för sin oro” för att arbetstagaren hade återfallit i drogmissbruk.

Arbetsdomstolen för i regel inte något fristående resonemang om omfattningen av *arbetstagarens intresse*; i de flesta fall konstaterar domstolen enbart att arbetsgivarens åtgärd innebär en risk för att arbetstagarens integritet kränks. Därefter övergår domstolen till att avgöra om intrånget i arbetstagarens personliga integritet står i *rimlig proportion* till det intresse arbetsgivaren vill tillgodose.²⁴²

För att avgöra om intrånget i arbetstagarens integritet är proportionerligt i förhållande till arbetsgivarens intresse beaktar Arbetsdomstolen främst arbetsgivarens *metod* för kontrollen. Metoden ska vara ändamålsenlig och ge ett ”tillräckligt säkert”²⁴³ resultat.²⁴⁴ Domstolen tar också hänsyn till *omständigheterna* kring hur kontrollåtgärden genomförs, till exempel hur många och vilka personer som får tillgång till resultatet, vilka kvalifikationer de som genomför åtgärden har och om arbetstagarorganisationerna har eller har haft möjlighet att påverka åtgärden. Den valda metoden och genomförandet av den ska ske på ett sätt som säkerställer arbetstagarens integritet i största praktiskt möjliga mån.²⁴⁵ Det bör anmärkas att Arbetsdomstolen i sin praxis om drogtestar inte har upprätthållit särskilt höga krav på att provtagningen ska ske på ett värdigt och diskret sätt. Exempelvis har det godtagits att utandningsprov har lämnats inför arbetstagarens kollegor.²⁴⁶ I enlighet med proportionalitetsprincipen tar Arbetsdomstolen dock fasta på om det finns andra tillgängliga metoder som kan uppnå samma syfte på ett mindre integritetskränkande sätt.²⁴⁷

Betydelsen av arbetsgivarens metod inom ramen för proportionalitetsbedömningen kan illustreras av AD 1998 nr 97, som är det enda fallet där Arbetsdomstolen har funnit att krav på testning stod i strid med god sed. I målet godtog Arbetsdomstolen narkotikatestningen av en arbetstagare på ett kärnkraftverk med hänsyn till att metoden för provtagningen var godtagbar, tillförlitlig och (enligt domstolen) inte på något sätt var förnedrande för den enskilde. Således fann domstolen att narkotikatestningen av arbetstagaren genom urinprovstagning var ett rimligt intrång med hänsyn till kärnkraftverkets behov av säkerhet.²⁴⁸ Arbetsdomstolen ansåg dock att alkoholtestningen på samma arbetsplats var otillåten eftersom den *inte* var ändamålsenlig; testets osäkerhet medförde att obehaget för den enskilde blev oproportionerligt i

²⁴² Jfr AD 2001 nr 3; AD 1998 nr 97; AD 2009 nr 36; AD 1991 nr 45; AD 2013 nr 19.

²⁴³ AD 1991 nr 45.

²⁴⁴ AD 1998 nr 97; AD 1991 nr 45; AD 2009 nr 36; AD 2013 nr 19.

²⁴⁵ Jfr AD 1997 nr 29; AD 1998 nr 97; AD 2001 nr 3; AD 2009 nr 36; AD 2013 nr 19.

²⁴⁶ AD 2009 nr 36.

²⁴⁷ AD 1991 nr 45; AD 1997 nr 29; AD 1943 nr 77. Jfr AD 2009 nr 36, där domstolen konstaterade att det fanns flera lämpliga kontrollmetoder och godtog användningen av så kallade alkoscåp med hänvisning till att det inte innebar ett så pass mycket större ingrepp i den personliga integriteten än alkoholås att arbetsgivaren inte hade rätt att använda alkoscåp.

²⁴⁸ Bedömningen godtogs av Europadomstolen i *Wretlund mot Sverige*.

förhållande till företagets ändamål. Därutöver betonade domstolen att alkoholbruk, till skillnad från bruk av narkotika, är lagligt och socialt accepterat.

Vid intresseavvägningen synes Arbetsdomstolen även ta hänsyn till vilken *information* som har lämnats till arbetstagarna innan kontrollåtgärden genomfördes. Vad som utgör tillräcklig information beror på situationen och ändamålet med provtagningen.²⁴⁹ Det kan slutligen anmärkas att Arbetsdomstolen i AD 1997 nr 29, men inte i något av de andra fallen, uttryckte att faktumet att arbetstagaren *riskerade att sägas upp* om arbetstagaren vägrade att genomgå kontrollen var ett bärande skäl till att kontrollen ansågs utgöra ett intrång i arbetstagarens personliga integritet.

3.3.3 Särskilt om kontroll av arbetstagares användning av teknisk arbetsutrustning

Gränserna för privata arbetsgivares rätt att vidta kontroller av arbetstagares användning av den tekniska arbetsutrustningen inom ramen för rättsgrundsatsen god sed har ännu inte prövats i praxis. Det är därmed inte möjligt att med absolut säkerhet uttala sig om innehållet i gällande rätt i en sådan situation. Mot bakgrund av Europadomstolens praxis står det dock klart att svenska domstolar har en positiv skyldighet att tolka och tillämpa god sed så att arbetstagares rätt till privatliv och korrespondens säkerställs i dessa sammanhang.²⁵⁰ Utifrån denna metod kan följande antaganden om prövningen göras.

Efter att inledningsvis ha fastställt den rättsliga grunden för arbetsgivarens kontroll torde Arbetsdomstolen konstatera att kontrollens förenlighet med god sed i rättspraxis har avgjorts genom en avvägning mellan arbetsgivarens intresse av att genomföra kontrollen och arbetstagarens intresse av att skydda sin personliga integritet.²⁵¹ I avsaknad av svensk praxis om den aktuella typen av kontrollåtgärder bör Arbetsdomstolen sedan utförligt redogöra för den Europarätt, inbegripet Europadomstolens relevanta praxis, som ska inkorporeras genom sagda grundsats. I strikt mening behöver Arbetsdomstolen enbart beakta artikel 8 i Europakonventionen om den bedöms vara tillämplig. Med hänsyn till att Arbetsdomstolen inte tidigare har prövat tillämpligheten av artikel 8 och att det ur systematisk synpunkt är önskvärt att alla kontroller bedöms på samma sätt utgår framställning dock ifrån att Arbetsdomstolen inte kommer att föra något resonemang kring artikelns tillämplighet.²⁵²

I sin europarättsliga redogörelse bör Arbetsdomstolen särskilt uppmärksamma de av Europadomstolen upprättade kraven på de nationella

²⁴⁹ AD 1991 nr 45; jfr AD 2001 nr 3.

²⁵⁰ *Bărbulescu mot Rumänien* p. 121; *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 116.

²⁵¹ Jfr AD 2001 nr 3; AD 1998 nr 97; AD 2009 nr 36; AD 2013 nr 19; AD 1991 nr 45.

²⁵² AD 1998 nr 97; AD 2001 nr 3; AD 2009 nr 36; AD 2013 nr 19; AD 2018 nr 65. Beträffande andra artiklar i konventionen, jfr AD 2015 nr 61, AD 2018 nr 9 och AD 2018 nr 51.

domstolarnas intresseavvägning som först fastställdes i *Bărbulescu*.²⁵³ Dessa sex kriterier utgör därmed en naturlig utgångspunkt för dispositionen av Arbetsdomstolens intresseavvägning, särskilt då de till stor del överlappar med de faktorer som Arbetsdomstolen har använt för att avgöra kontrollers förenlighet med god sed.²⁵⁴ Det bör dock beaktas att omständigheterna i det enskilda fallet i regel inte kan hänföras till enbart ett kriterium och att en samlad helhetsbedömning alltid ska göras.²⁵⁵

Först och främst ska den *information* som arbetsgivaren har lämnat om kontrollen av den tekniska arbetsutrustningen beaktas. Vad som utgör tillräcklig information beror på omständigheterna i det enskilda fallet. I regel behöver arbetsgivaren inte informera arbetstagarna inför varje enskild kontroll, utan det är tillräckligt att arbetsgivaren i avtal eller i internt tillgängliga och uppmärksammade riktlinjer anger att kontroller av den tekniska arbetsutrustningen kan komma att ske.²⁵⁶ Hemliga kontroller torde enbart vara proportionerliga i undantagssituationer av närmast nödkaraktär.²⁵⁷

Arbetsdomstolen ska vidare beakta hur långtgående arbetsgivarens kontroll har varit och *graden av intrång* i arbetstagarens privatliv. Här bör arbetsgivarens metod för att genomföra åtgärden tillmätas särskild vikt, såsom om själva innehållet i arbetstagarens kommunikation har granskats och om kontrollens omfattning har varit begränsad.²⁵⁸ Vidare torde krävas att arbetsgivaren säkerställer att inte flera personer än nödvändigt (med hänsyn till syftet med kontrollen) kan ta del av den information som har inhämtats och att denna information inte sprids mer än nödvändigt.²⁵⁹ Det kan också beaktas om arbetstagarorganisationerna har haft möjlighet att påverka kontrollens utformning.²⁶⁰ Huruvida arbetsgivarens kontroll rör arbetstagarens privata eller arbetsrelaterade användning av utrustningen har hittills inte lyfts fram som en omständighet av självständig betydelse i rättspraxis. Distinktionen är dock av betydelse för kontrollens tillåtlighet eftersom en kontroll av arbetstagarens privata användning utgör ett större intrång i arbetstagarens privatliv än en motsvarande kontroll av arbetstagarens arbetsrelaterade användning.²⁶¹

En annan faktor av betydelse i intresseavvägningen är om arbetsgivaren har presenterat *legitima skäl* som rättfärdigar kontrollen av den tekniska arbetsutrustningen. Så väl effektivitetsskäl som säkerhetsskäl och ordningsskäl kan

²⁵³ *Bărbulescu mot Rumänien* p. 121; *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 115–116.

²⁵⁴ Jfr AD 1991 nr 45; AD 1997 nr 29; AD 1998 nr 97; AD 2001 nr 3; AD 2009 nr 36; AD 2013 nr 19; AD 1943 nr 77.

²⁵⁵ Jfr *Bărbulescu mot Rumänien* p. 124–141; *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 118–137.

²⁵⁶ *Bărbulescu mot Rumänien* p. 121; AD 1991 nr 45; jfr AD 2010 nr 11.

²⁵⁷ Jfr *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 131; Öman (2005) s. 694.

²⁵⁸ *Bărbulescu mot Rumänien* p. 121 och 134; *Köpke mot Tyskland*; *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 116 och 124–126; jfr Källström och Malmberg (2022) s. 303–304.

²⁵⁹ Jfr *Bărbulescu mot Rumänien* p. 121; *Köpke mot Tyskland*; AD 2013 nr 19; AD 2001 nr 3; Öman (2005) s. 694.

²⁶⁰ AD 1998 nr 97; AD 2009 nr 36.

²⁶¹ Jfr *Bărbulescu mot Rumänien* p. 121; *Köpke mot Tyskland*; Öman (2005) s. 694–697.

utgöra sådana legitima skäl.²⁶² I praxis har ännu inte uttrycklig hänsyn tagits till faktumet att arbetsgivaren äger verksamheten och den tekniska arbetsutrustningen samt att arbetsgivaren, i enlighet med näringsfrihetens funktionella aspekter, har ett intresse i att fritt använda sina resurser. Dessa faktorer torde emellertid vara en förutsättning för att arbetsgivare över huvud taget ska anses ha ett legitimt intresse i sammanhanget.²⁶³

Enligt Integritetsutredningen och Utredningen om integritetsskydd i arbetslivet väger säkerhetsskäl i allmänhet tyngst, följt av ordningsskäl och sist effektivitetsskäl.²⁶⁴ Det aktuella skälets tyngd är av betydelse för hur långtgående kontroller som skälet i fråga kan rättfärdiga.²⁶⁵ Som Utredningen om integritetsskydd i arbetslivet poängterade kan dock kontrollen utföras i flera olika syften samtidigt. Dessutom ska det alltid göras en samlad och nyanserad bedömning av de relevanta omständigheterna i det enskilda fallet.²⁶⁶ Det finns emellertid visst fog för uppfattningen att *säkerhetsskäl* i regel är det tyngst vägande skälet. Som Källström har påpekat innehar kontroller som har motiverats av att upprätthålla säkerheten på arbetsplatsen en särställning i Arbetsdomstolens praxis, då även ingripande åtgärder har godtagits med hänsyn till säkerhetsskäl.²⁶⁷ Exempelvis har de ansetts motivera kontroller av arbetstagare som även arbetar utanför den riskfyllda delen av verksamheten. Europadomstolen har i sin tur godtagit Arbetsdomstolens bedömning i denna del.²⁶⁸

Att *ordningsskäl* också utgör ett tungt vägande skäl framgår av Arbetsdomstolens och i synnerhet Europadomstolens praxis, där till och med hemliga kontroller som har vidtagits av ordningsskäl har tillåtits. Ordningsskäl innebär att arbetsgivaren ska kunna säkerställa att arbetstagarna fullföljer sina skyldigheter, exempelvis genom att kontrollera att arbetet utförs samt att gällande riktlinjer för användning av teknisk arbetsutrustning respekteras. Dessutom kan arbetsgivaren vidta kontroller för att få kännedom om förhållanden som kan föranleda arbetsrättsliga åtgärder.²⁶⁹ Arbetsgivaren har således ett starkt och befogat intresse av att kunna ta del av sådant som har skett i tjänsten.²⁷⁰ Även den privata användningen kan vara av intresse för arbetsgivaren, åtminstone om den är av en viss art. Arbetsgivarens intresse är särskilt starkt om användningen misstänks vara illojal eller innefatta ett brottsligt beteende. Därutöver anser Integritetsutredningen att även begränsad hantering av material av pornografisk eller rasistisk karaktär bör föranleda kraftiga

²⁶² Jfr *Bărbulescu mot Rumänien* p. 124 och 127; *Libert mot Frankrike* p. 46; *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 118; AD 1997 nr 29; AD 1998 nr 97; AD 2009 nr 36; AD 2013 nr 19; AD 1934 nr 38; *Madsen mot Danmark*; *Wretlund mot Sverige*.

²⁶³ Jfr Eklund (2019a) s. 117; Lebeck (2016) s. 355.

²⁶⁴ SOU 2009:44 s. 118; SOU 2002:18 s. 106.

²⁶⁵ *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 116; AD 1998 nr 97; AD 2009 nr 36.

²⁶⁶ SOU 2009:44 s. 118.

²⁶⁷ Källström (2000) s. 96–97; jfr AD 1991 nr 45; AD 1997 nr 29; AD 1998 nr 97.

²⁶⁸ AD 1998 nr 97; *Wretlund mot Sverige*.

²⁶⁹ Jfr *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 118 och 134; *Bărbulescu mot Rumänien* p. 124 och 127; *Libert mot Frankrike* p. 46; AD 2001 nr 3; AD 1997 nr 29.

²⁷⁰ Jfr Öman (2005) s. 695–697.

ingripanden från arbetsgivaren. Arbetsgivaren bör på motsvarande vis vidta större försiktighet när den privata användningen antas vara ”normal”, som exempelvis vardagliga privata meddelanden till eller från en familjemedlem.²⁷¹

Som nämndes i ovanstående stycke har Europadomstolen godtagit långtgående kontrollåtgärder – såsom hemlig kameraövervakning – med hänsyn till att utreda stölder som har riktats direkt mot en arbetsgivare.²⁷² Enligt Källström blir bedömningen dock en annan om brottsligheten *inte* är riktad mot arbetsgivaren. Exempelvis anger han att arbetsgivare inte bör få genomföra kontroller för att avslöja ett innehav av barnpornografi ens om konkreta brottsmisstankar föreligger.²⁷³ Denna uppfattning torde vara korrekt under förutsättning att brottet i fråga inte heller är riktat mot arbetsplatsen eller någon av de andra arbetstagarna. Skyldigheten att inte begå brott som följer av arbetstagares anställningsavtal är nämligen, som huvudregel, begränsad till arbetsrelaterade brott. Dessutom är arbetsgivarens intresse inte lika starkt när brottet inte på något sätt är riktat mot arbetet. Arbetsgivares önskan att utreda icke-arbetsrelaterad brottslighet lär således inte utgöra ett legitimt intresse.²⁷⁴

Frågan om arbetsgivares kontroll av arbetstagares *effektivitet* har enbart behandlats kortfattat av Arbetsdomstolen i AD 1934 nr 38. Domstolen uttalade att arbetsledningsrätten inbegriper en rätt att i skälig omfattning inhämta uppgifter om mängden utfört arbete. I målet inhämtades uppgifterna i syfte att undersöka dels var i produktionsprocessen det fanns behov av förbättringar, dels om ändringar i metoder och hjälpmedel gav önskat resultat. Även om rättsfallet är nästan 90 år gammalt uttrycker det således en princip som är av relevans även för dagens arbetsmetoder. Att arbetsgivare ska ha en rätt att inhämta uppgifter om mängden utfört arbete har dessutom visst stöd i arbetsgivares legitima intresse av att säkerställa att verksamheten fungerar väl.²⁷⁵ Att arbetsgivare i kraft av sin arbetsledningsrätt kontrollerar arbetstagares arbetsprestationer samt att arbetstiderna följs bör också vara tillåtet; att många arbetsgivare idag gör denna kontroll genom tekniska hjälpmedel i stället för att själv inspektera vad arbetstagarna gör på arbetsplatsen torde vara av underordnad betydelse.²⁷⁶ Utgångspunkten är dock att rena effektivitetsskäl inte kan motivera lika ingripande kontroller som ordnings- och säkerhetsskäl.²⁷⁷

Utöver kontrollens ändamål torde även misstankegraden kunna beaktas som ett led i huruvida arbetsgivaren har presenterat ett legitimt skäl för en vidtagen

²⁷¹ SOU 2002:18 s. 99.

²⁷² *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 134.

²⁷³ Källström (2000) s. 98.

²⁷⁴ Jfr *Bărbulescu mot Rumänien* p. 127; AD 2020 nr 44; *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 134; AD 1997 nr 29.

²⁷⁵ Jfr *Bărbulescu mot Rumänien* p. 121; *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 116.

²⁷⁶ Jfr Källström (2000) s. 97; *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 116.

²⁷⁷ SOU 2002:18 s. 105–106; SOU 2009:44 s. 118; Källström (2000) s. 97; jfr artikel 8.2 i Europakonventionen.

kontroll; arbetsgivaren har rimligtvis ett starkare intresse av att vidta en kontroll om det finns befogade misstankar om ett visst otillåtet beteende. Stickprovskontroller och kontroller vid konkret misstanke om otillåten användning av arbetsutrustningen skulle troligen tillåtas av Arbetsdomstolen. Kontinuerliga kontroller av samtliga arbetstagare lär dock enbart klara intresseavvägningen om arbetsgivaren kan visa på misstankar om utbredd förekomst av brott mot riktlinjerna för användningen av utrustningen.²⁷⁸

En ytterligare faktor som domstolen ska beakta vid intresseavvägningen är om arbetsgivaren hade kunnat uppnå sitt mål genom att vidta andra, *mindre ingripande åtgärder*.²⁷⁹ Om arbetsgivaren vill kontrollera att en arbetstagare följer arbetsgivarens interna riktlinjer (eller avtal) om användningen av den tekniska arbetsutrustningen blir innehållet i dessa regelverk av betydelse. Om arbetsgivaren har förbjudit all privat användning av utrustningen behöver arbetsgivaren till exempel enbart ta del av arbetstagarens användning till den grad det krävs för att konstatera att den är av privat karaktär. Detsamma torde gälla vid en kontroll som sker i syfte att utreda hur arbetstagaren utför sitt arbete. Om endast vissa typer av privat användning är tillåten behöver arbetsgivaren i högre grad undersöka och ta del av arbetstagarens privata användning för att uppfylla syftet med kontrollen.²⁸⁰

Även de *konsekvenser* som kontrollen har fått för arbetstagaren ska uppmärksammas. Domstolen bör beakta om arbetsgivaren har använt resultatet av kontrollen för att uppnå det angivna syftet med kontrollen. Detsamma gäller huruvida arbetstagaren har drabbats av någon arbetsrättslig påföljd till följd av kontrollen, i synnerhet om arbetstagaren har förlorat sin anställning.²⁸¹ Slutligen ska domstolen behandla om arbetstagaren har fått tillgång till *lämpliga skyddsåtgärder*. Sådana skyddsåtgärder kan till exempel vara information om kontrollens införande och omfattning samt att arbetstagaren har möjlighet att framföra klagomål.²⁸² Att en arbetstagarorganisation har haft möjlighet att påverka kontrollen torde också beaktas som en skyddsåtgärd, åtminstone på den svenska arbetsmarknaden där arbetsmarknadens parter har ett stort inflytande.²⁸³ I denna bedömning ska, utöver den arbetsrättsliga lagstiftningen, även det skydd som följer av dataskyddsregleringen beaktas.²⁸⁴

Efter att ha kartlagt arbetsgivarens kontrollintresse respektive arbetstagarens intresse av skydd för sitt privatliv ska Arbetsdomstolen väga dessa

²⁷⁸ Jfr *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 116, 123 och 134; *Bărbulescu mot Rumänien* p. 121; AD 1991 nr 45; AD 2001 nr 3; Öman (2005) s. 694–697.

²⁷⁹ *Bărbulescu mot Rumänien* p. 121; *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 116; AD 1991 nr 45; AD 1997 nr 29; AD 1943 nr 77; jfr AD 2009 nr 36.

²⁸⁰ Jfr *Bărbulescu mot Rumänien* p. 121; Öman (2005) s. 694–695; SOU 2002:18 s. 105.

²⁸¹ Jfr *Bărbulescu mot Rumänien* p. 121 och 137; *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 116 och 127; jfr *Wrethund mot Sverige*; AD 1997 nr 29.

²⁸² *Bărbulescu mot Rumänien* p. 121 och 138; *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 116, 129 och 135–136.

²⁸³ Jfr AD 2009 nr 36; AD 1998 nr 97; *Wrethund mot Sverige*.

²⁸⁴ *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 129.

motstående intressen mot varandra. Kontrollen är endast tillåten om den är förenlig med god sed, vilket förutsätter att intrånget i arbetstagarens privatliv står i *rimlig proportion* till det intresse som arbetsgivaren vill tillgodose.²⁸⁵

Avslutningsvis kan påpekas att Europadomstolen och Arbetsdomstolen i stor utsträckning beaktar samma faktorer i sina bedömningar. Europadomstolen har dock uttalat sig om vissa omständigheter som är av betydelse för just kontroll av teknisk arbetsutrustning. Ett exempel på detta är betydelsen av om arbetsgivaren har tagit del av innehållet i arbetstagarens kommunikation. Arbetsdomstolen har i sin tur beaktat omständigheter som är specifika för den svenska arbetsrätten, såsom betydelsen av arbetstagarorganisationers inflytande över kontrollåtgärden. Den största skillnaden mellan Europadomstolens och Arbetsdomstolens rättspraxis tycks emellertid vara att Arbetsdomstolen alltid anser att arbetstagare har ett intresse av skydd för sin personliga integritet, medan Europadomstolen för ett resonemang om huruvida rätten till privatliv är tillämplig i det enskilda fallet.²⁸⁶

3.4 Anställningsskydd, tolkningsföreträde, tvistelösning och arbetsrättsliga påföljder

3.4.1 Inledning

Ovan har arbetsgivares och arbetstagares fri- och rättighetsskydd vid kontroller av teknisk arbetsutrustning beskrivits. Av rättspraxis framgår dock att dessa fri- och rättigheter inte alltid respekteras. Arbetstagare kan dels använda den tekniska arbetsutrustningen på ett otillåtet sätt, dels vägra att genomgå en kontroll trots att kontrollen vid en domstolsprövning skulle anses vara förenlig med god sed. Arbetsgivare kan i sin tur vidta kontroller trots att de står i strid med god sed. Vilka möjligheter arbetstagare och arbetsgivare har att i praktiken utnyttja sina fri- och rättigheter är således avhängigt det arbetsrättsliga regelverket om anställningsskydd, tolkningsföreträde, tvistelösning och påföljder.²⁸⁷ Resten av detta avsnitt behandlar därför dessa regler. Först presenteras arbetstagares anställningsskydd, vilket primärt omfattar en diskussion om vad som utgör en giltig uppsägning eller ett giltigt avsked. Därefter beskrivs arbetsgivares tolkningsföreträde och arbetsrättslig tvistelösning. Avslutningsvis diskuteras de arbetsrättsliga påföljder som kan vidtas gentemot både arbetstagare och arbetsgivare som har brutit mot god sed på arbetsmarknaden, lag eller avtal.

²⁸⁵ Jfr AD 2001 nr 3; AD 1998 nr 97; *Bărbulescu mot Rumänien* p. 112; *Köpke mot Tyskland*.

²⁸⁶ Jfr *Bărbulescu mot Rumänien* p. 69–81 och 121; AD 1998 nr 97; AD 2009 nr 36; AD 2001 nr 3; *López Ribalda m.fl. mot Spanien* p. 87–95 och 116.

²⁸⁷ Se exempelvis AD 1998 nr 97, AD 2009 nr 36 och AD 1999 nr 49.

3.4.2 Anställningsskydd

En av de viktigaste aspekterna av anställningsskyddet är att arbetstagare enbart kan skiljas från sin anställning om det föreligger grund för uppsägning eller, om överträdelsen är att betrakta som ett grovt åsidosättande av arbetstagarens åligganden, avskedande.²⁸⁸ Distinktionen är av betydelse då en uppsägning förenas med en uppsägningstid under vilken arbetstagaren har rätt att behålla sin lön och andra anställningsförmåner.²⁸⁹ En giltig *uppsägning* från arbetsgivarens sida ska grundas på *sakliga skäl*, vilket kan vara arbetsbrist eller personliga skäl.²⁹⁰ Arbetsgivaren ska även ha fullgjort sin omplaceringskyldighet.²⁹¹ I denna uppsats är det relevant att undersöka uppsägningar av personliga skäl, eftersom det omfattar bristande arbetsprestationer och olika former av misskötsamhet. *Avskedande* får enbart ske om det är fråga om ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som rimligen inte ska behöva tålas i något rättsförhållande.²⁹²

Under år 2022 skedde en reform av anställningsskyddslagen och andra delar av svensk arbetsrätt genom den så kallade ”nya LAS”. Utifrån dessa förändringar har PTK, Svenskt Näringsliv och LO kommit överens om ett nytt huvudavtal, vilket likt ändringarna i anställningsskyddslagen började tillämpas den 1 oktober 2022. För uppsägningar som skett eller inletts före 1 oktober 2022 gäller i stället att uppsägningen ska ha varit *sakligt grundad*.²⁹³ Det framgår av propositionen att ändringen från saklig grund till sakliga skäl inte är avsedd att ändra gällande rätt avseende vad som ska anses utgöra ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av en arbetstagares skyldigheter enligt anställningsavtalet för att en uppsägning av personliga skäl ska vara befogad. Ändringen bör inte heller påverka gränsdragningen mellan sakliga skäl för uppsägning och laga grund för avskedande.²⁹⁴

Frågan om det föreligger omständigheter för en giltig uppsägning ska även fortsättningsvis avgöras utifrån en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter i det enskilda fallet. Utgångspunkten i bedömningen av om sakliga skäl föreligger ska vara om arbetstagaren har misslyckats med att uppfylla eller har brutit mot en väsentlig förpliktelse i anställningsförhållandet som hen har känt till eller åtminstone borde ha känt till. Om så är fallet ska det inte längre göras någon intresseavvägning mot arbetstagarens intresse av att kvarstå i anställningen. Det ska inte heller göras någon prognos avseende

²⁸⁸ 7–14 och 18–20 §§ anställningsskyddslagen; jfr Källström och Malmberg (2022) s. 270.

²⁸⁹ 11–12 §§ anställningsskyddslagen.

²⁹⁰ 7 § första stycket anställningsskyddslagen.

²⁹¹ *Nota bene* att huvudregeln numera är att det är tillräckligt att omplacera arbetstagaren en gång, se 7 § andra stycket anställningsskyddslagen och prop. 2021/22:176 s. 89–92.

²⁹² Prop. 1973:129 s. 149; AD 2015 nr 47.

²⁹³ Lag (2022:835) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd; § 6 i huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd.

²⁹⁴ Prop. 2021/22:176 s. 85–87.

om arbetstagaren i framtiden löper fara att åsidosätta sina skyldigheter.²⁹⁵ Arbetsdomstolens praxis om vad som utgör saklig grund för uppsägning är således även av relevans för att avgöra vad som utgör sakliga skäl, men ett striktare fokus ska hållas på bedömningen av arbetstagarens agerande.²⁹⁶

Om arbetstagare inte följer *arbetsgivares order eller instruktioner* kan det utgöra sakliga skäl för uppsägning. Enligt Arbetsdomstolens praxis om drogtestning föreligger saklig grund om en arbetstagare vid upprepade tillfällen vägrar att underkasta sig en kontroll trots att arbetstagaren har uppmärksamats på att beteendet är otillåtet och att fortsatt vägran innebär risk för uppsägning. Arbetsdomstolen har antytt att deras syn på arbetstagares vägran att underkasta sig en kontroll kan vara strängare om skyldigheten att delta i kontrollen grundas i lag eller avtal. I sådana fall ligger det nämligen närmare till hands att falla tillbaka på att de vägrande arbetstagarna inte kan nyttjas för det arbete för vilket de har anställts.²⁹⁷ De nu beskrivna utgångspunkterna har troligen inte påverkats av ändringen till sakliga skäl, eftersom det i propositionen påpekas att det principiella kravet på vidtagande av mindre ingripande åtgärder, som tillrättavisningar och varningar, kvarstår.²⁹⁸

Arbetsdomstolen har även prövat i vilken mån *brott mot arbetsgivares interna riktlinjer* för den tekniska arbetsutrustningen (eller vad som får anses gälla när sådana riktlinjer inte har utfärdats eller upprätthållits) kan utgöra grund för uppsägning eller avsked.²⁹⁹ Ur denna rättspraxis kan olika faktorer som ska beaktas i bedömningen av om det föreligger en giltig uppsägning eller ett giltigt avsked urskiljas. Att en arbetstagare använder sin arbetsrelaterade e-postadress i privata syften och på ett sätt som gör att det finns risk för att arbetstagarens åsikter eller verksamhet *sammankopplas* med arbetsgivaren anses i regel vara otillåtet.³⁰⁰

Vid bedömningen av om privat användning av arbetsutrustningen utgör grund för uppsägning eller avsked beaktar Arbetsdomstolen den privata användningens *frekvens* och *omfattning*. Om en arbetstagare har haft en *förtroendeställning* kan även det tillmätas betydelse. Arbetsdomstolen ska, som beskrivs ovan, också uppmärksamma om arbetsgivaren i första hand har vidtagit *mindre ingripande åtgärder*.³⁰¹ Därutöver beaktar domstolen den privata användningens *art*, i synnerhet om den innebär att arbetstagaren har brutit mot sin lojalitetsplikt på ett allvarligt sätt. Exempelvis anses det föreligga grund för uppsägning och i många fall även avskedande om en arbetstagare har

²⁹⁵ Prop. 2021/22:176 s. 85–88. Jfr Selberg och Sjödin (2022), som menar att sådana intresseavvägningar och prognoser fortsatt ska beaktas inom ramen för helhetsbedömningen.

²⁹⁶ Jfr prop. 2021/22:176 s. 85–87 och 446–447.

²⁹⁷ AD 2001 nr 3; AD 2009 nr 36; AD 2009 nr 53; AD 1991 nr 45; jfr AD 1997 nr 29.

²⁹⁸ Jfr prop. 2021/22:176 s. 87.

²⁹⁹ *Nota bene* att Arbetsdomstolen här inte har prövat om arbetsgivarna agerade i strid mot lag eller god sed när arbetsgivarna kontrollerade arbetstagarnas användning av utrustningen.

³⁰⁰ AD 1999 nr 49; AD 2010 nr 11; AD 2004 nr 37; AD 2011 nr 21; AD 2010 nr 90.

³⁰¹ AD 2010 nr 11; AD 2011 nr 21; AD 1999 nr 49; AD 2019 nr 38; prop. 2021/22:176 s. 87.

använt arbetsgivarens utrustning för att planera eller bedriva konkurrerande verksamhet.³⁰² Även andra typer av illojalitet kan föranleda avskedande, till exempel om en arbetstagare avsiktligt orsakar skador i arbetsgivarens datasystem, bryter mot sin tystnadsplikt eller begår brott i samband med anställningen.³⁰³ Oriktig registrering av arbetstid, vilken ligger till grund för beräkningen av arbetstagarens lön, kan också föranleda avsked. Att en arbetstagare i allmänhet missköter sin arbetstid utgör normalt skäl för uppsägning.³⁰⁴

Om en arbetstagares privata användning av arbetsutrustningen har påverkat arbetstagarens arbetsprestation eller arbetsgivarens verksamhet *negativt* talar det för att arbetstagaren har utnyttjat utrustningen på ett otillåtet sätt.³⁰⁵ Det föreligger i regel sakliga skäl för uppsägning om en arbetstagares prestationer i arbetet väsentligen understiger vad arbetsgivaren normalt borde ha kunnat räkna med, under förutsättning att bristerna inte kan antas vara av övergående natur samt att mindre ingripande åtgärder redan har vidtagits.³⁰⁶ Om den bristande prestationen beror på stadigvarande sjukdom, funktionsnedsättning eller ålder krävs i stället att arbetstagaren inte kan utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren.³⁰⁷

3.4.3 Tolkningsföreträde och tvistelösning

Utgångspunkten är att arbetsledningsbeslut inte kan angripas rättsligt.³⁰⁸ Om en arbetsgivare vidtar en kontrollåtgärd i strid mot god sed kan kontrollen dock angripas med rättsliga medel.³⁰⁹ Arbetstagare har även rätt att vägra att genomgå en sådan åtgärd, oavsett om den har sin grund i arbetsledningsrätten eller avtal. Till följd av arbetsgivares *tolkningsföreträde* gäller emellertid arbetsgivarens tolkning av situationen som huvudregel fram till dess att tvisten har fått en slutlig lösning genom exempelvis domstolsprövning eller tvisteförhandling. Endast i undantagsfall kan en arbetstagare vägra att underkasta sig en kontroll utan att riskera att förlora sin anställning. Undantagen är att det föreligger risk för arbetstagarens liv eller hälsa vid genomförandet av åtgärden – vilket knappast är fallet vid en kontroll av den tekniska arbetsutrustningen – eller att arbetsgivaren är i ond tro.³¹⁰

Enligt 34 § medbestämmandelagen kan arbetstagarorganisationer lägga tolkningsföreträde vid tvist om medlems arbetskyldighet enligt avtal. Av AD 2009 nr 36 följer dock att arbetstagarorganisationer *inte* kan lägga ett sådant tolkningsföreträde när det rör sig om ensidigt beslutade kontrollåtgärder.

³⁰² AD 2010 nr 90; jfr AD 2016 nr 14; AD 2004 nr 37; AD 2010 nr 11.

³⁰³ AD 2009 nr 95; AD 2004 nr 57; prop. 1973:129 s. 149–150 och 254–255; AD 2015 nr 47.

³⁰⁴ AD 2011 nr 17; jfr AD 2015 nr 47; AD 2000 nr 12.

³⁰⁵ AD 1999 nr 49; AD 2010 nr 11; AD 2004 nr 37; AD 2014 nr 62.

³⁰⁶ AD 2011 nr 21; AD 1993 nr 73; AD 2001 nr 70.

³⁰⁷ AD 1978 nr 139; prop. 1973:129 s. 126; prop. 2021/22:176 s. 87 och 446–447.

³⁰⁸ Källström och Malmberg (2022) s. 214.

³⁰⁹ AD 1983 nr 36.

³¹⁰ AD 1934 nr 179; AD 1931 nr 15; Adlercreutz och Mulder (2013) s. 272; Grahn och Kjällström (2017) s. 44. Se även 33–37 §§ medbestämmandelagen.

Arbetsdomstolen framförde att 34 § medbestämmandelagen enbart omfattar tvister som rör arbetstagares rättsliga skyldighet att utföra arbete. 34 § omfattar således inte tvister som rör andra förpliktelser som en arbetstagare kan ha gentemot arbetsgivaren, såsom den i målet aktuella skyldigheten att följa en av arbetsgivaren ensidigt beslutad föreskrift.³¹¹

Om en arbetstagare vägrar att genomgå en kontroll kan det således leda till att arbetstagaren skiljs från sin anställning. En arbetstagares vägran att medverka till en kontrollåtgärd som strider mot god sed på arbetsmarknaden lär dock inte utgöra grund för uppsägning eller avsked. Om arbetstagaren anser att kontrollen strider mot god sed kan hen således väcka talan i domstol³¹² och yrka att uppsägningen eller avskedandet ska ogiltigförklaras.³¹³ Notera dock att anställningen inte längre består under tvist om ogiltighet av uppsägningar eller avskedanden.³¹⁴ Om domstolen efter en intresseavvägning finner att arbetstagaren har varit skyldig att medverka i kontrollen kan arbetstagarens vägran utgöra (åtminstone) sakliga skäl för uppsägning.³¹⁵ En arbetstagare som har uttömt de nationella rättsmedlen och anser att *staten* har kränkt hennes rätt till privat- och familjeliv kan även klaga till Europadomstolen.³¹⁶

3.4.4 Arbetsrättsliga påföljder

Om arbetstagare inte följer order eller riktlinjer som deras arbetsgivare har utfärdat inom ramen för sin arbetsledningsrätt bryter de mot sina skyldigheter inom ramen för anställningen.³¹⁷ Som utgångspunkt är arbetstagare också bundna av kollektivavtal och individuella avtal som föreskriver att de ska genomgå kontroller. Arbetsledningsrätten innebär emellertid inte att arbetsgivare kan genomföra kontrollåtgärderna med tvång. Inte heller kontroller som grundas i avtal kan utkrävas med hjälp av rättsliga tvångsmedel som vite eller allmänt skadestånd. Däremot kan arbetstagares vägran utgöra ett avtalsbrott och därmed föranleda att deras arbetsgivare vidtar arbetsrättsliga påföljder.³¹⁸

Till en början kan arbetsgivare vidta åtgärder *inom* ramen för anställningen, såsom varningar, avstängningar och löneavdrag.³¹⁹ Som redogjorts för ovan är dock uppsägning och avskedande de viktigaste och yttersta arbetsrättsliga

³¹¹ Se även prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 252.

³¹² Första instans är tingsrätt eller Arbetsdomstolen, se 2 kap. 1–2 §§ lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister (arbetstvistlagen). Eftersom Arbetsdomstolen är sista instans i arbetstvister, se 2 kap. 4 § arbetstvistlagen, anges dock Arbetsdomstolen som forumet för arbetstvister i denna uppsats. *Nota bene* att det kan krävas att lokala och centrala förhandlingar har förts i tvistefrågan, jfr 4 kap. 7 § arbetstvistlagen och 10–17 §§ medbestämmandelagen.

³¹³ 34–35 §§ anställningsskyddslagen; AD 2009 nr 36; Källström och Malmberg (2022) s. 299 och 302; Grahn och Kjällström (2017) s. 24; jfr AD 2012 nr 74.

³¹⁴ 34–35 §§ anställningsskyddslagen; prop. 2021/22:176 s. 107–112.

³¹⁵ AD 2001 nr 3; AD 2002 nr 51; AD 2009 nr 36.

³¹⁶ Jfr artiklarna 8 och 34–35 i Europakonventionen; *Bărbulescu mot Rumänien* p. 55–62.

³¹⁷ Jfr AD 1999 nr 49; Källström och Malmberg (2022) s. 213–215.

³¹⁸ AD 2009 nr 36; AD 1997 nr 29; AD 1991 nr 45; Källström och Malmberg (2022) s. 301; SOU 2009:44 s. 88; jfr NJA 1975 s. 16.

³¹⁹ 54–62 §§ medbestämmandelagen; Källström och Malmberg (2022) s. 62–63.

påföljderna. Arbetsgivare bör notera att alla åtgärder som ligger *utanför* ramen för en arbetstagares anställning rättsligt kvalificeras som en uppsägning eller, om uppsägningstiden inte har iakttagits, ett avskedande.³²⁰ Om arbetsgivare har agerat i strid mot god sed och därmed har föranlett att en arbetstagare har sagt upp sig, kan det dessutom utgöra en så kallad provocerad uppsägning. Det innebär att uppsägningen i fråga ska betraktas som en uppsägning (eller ett avsked) från arbetsgivarens sida.³²¹

Om en arbetsgivare utför en kontrollåtgärd som strider mot god sed på arbetsmarknaden kan arbetsgivarens order eller det avtal som åtgärden grundas i *åsidosätts*.³²² Arbetsdomstolen har inte prövat om detta även gäller de arbetsrättsliga påföljder som arbetsgivare har vidtagit till följd av det som har framkommit vid en otillåten kontroll. Med hänsyn till den fria bevisföringens princip torde Arbetsdomstolen tillåta att arbetsgivare även åberopar bevisning som har tillkommit på ett otillåtet sätt.³²³ Därutöver har arbetstagare, som nämnts ovan, rätt att *vägra* att genomgå åtgärden.³²⁴ Arbetstagare kan självklart även *säga upp sig*. Om en arbetsgivare i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot en arbetstagare kan arbetstagaren i stället *frånträda* sin anställning med omedelbar verkan.³²⁵

Avslutningsvis kan arbetsgivare och arbetstagare åläggas att utge *skadestånd*.³²⁶ En arbetstagare som bryter mot kollektivavtal, medbestämmandelagen eller anställningsskyddslagens regler om uppsägningstid ska i princip ersätta hela den ekonomiska skada som arbetsgivaren orsakats.³²⁷ Om arbetsgivaren har brutit mot medbestämmandelagen, anställningsskyddslagen, kollektivavtal eller individuella avtal (såsom är fallet när arbetsgivaren har utövat sin arbetsledningsrätt i strid mot god sed) kan såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd utgå. För att motverka lagstridiga uppsägningar och avskedanden i kölvattnet av ändringen från saklig grund till sakliga skäl har nivåerna för det allmänna skadeståndet vid denna typ av lagbrott nyligen höjts.³²⁸ Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort. Exempelvis jämkas det allmänna skadeståndet för en ogiltig uppsägning om arbetstagaren har vägrat att medverka i en kontroll som var förenlig mot god sed.³²⁹

³²⁰ 7 och 18 §§ anställningsskyddslagen; AD 2021 nr 37; Källström och Malmberg (2022) s. 214 och 270.

³²¹ AD 2020 nr 23; jfr prop. 1973:129 s. 128–129; Källström och Malmberg (2022) s. 299.

³²² Källström och Malmberg (2022) s. 302.

³²³ Jfr AD 1999 nr 49; AD 2010 nr 11; AD 2010 nr 90; AD 2011 nr 21; Öman (2005) s. 698.

³²⁴ Grahn och Kjällström (2017) s. 44.

³²⁵ 4 § andra och tredje stycket samt 11 § anställningsskyddslagen.

³²⁶ Se exempelvis 54–62 §§ medbestämmandelagen och 38–42 §§ anställningsskyddslagen.

³²⁷ 54–55 §§ medbestämmandelagen; 38 § anställningsskyddslagen; jfr AD 1991 nr 45.

³²⁸ 38–38 a §§ anställningsskyddslagen; 54–55 §§ medbestämmandelagen; prop. 2021/22:176 s. 118–122; AD 1983 nr 46; Sigeman och Sjödin (2022) s. 168.

³²⁹ 60 § medbestämmandelagen; 38 § tredje stycket anställningsskyddslagen; AD 1997 nr 29; jfr AD 1991 nr 45. Se även 61 § medbestämmandelagen om fördelningen av skadeståndsskyldigheten när flera är ansvariga för en skada.

4 Initiativ till lagstiftning och avtal

4.1 Inledning

I kapitel 2 och 3 har arbetsgivares rätt att vidta kontroller respektive arbetstagares rätt till privat- och familjeliv presenterats. Den svenska lagstiftaren, EU:s institutioner och arbetsmarknadens parter har alla identifierat brister i detta skydd för arbetstagares privat- och familjeliv. De har därför tagit initiativ till lagstiftning respektive avtal om integritet i arbetslivet, inklusive reglering av ny teknik som medför särskilda risker för arbetstagares rätt till privatliv.³³⁰ I nästkommande delar av detta kapitel presenteras därför lagstiftningsinitiativ samt initiativ till avtal om integritetsskydd i arbetslivet, rätten att inte vara uppkopplad respektive användning av AI.

4.2 Förslag till lagstiftning om integritetsskydd i arbetslivet

Integritetsutredningen från år 2002 och Utredningen om integritetsskydd i arbetslivet från år 2009 har lagt fram var sitt förslag till lag om integritetsskydd i arbetslivet. Båda förslagen syftar till att förtydliga och stärka skyddet för arbetstagares personliga integritet i arbetslivet genom att införa en samlad lagstiftning som åtgärdar de brister som utredningarna har identifierat i gällande rätt. Dessa brister avser framför allt att skyddet av arbetstagares integritet består av disparata regler i olika lagstiftningar, som i sin tur kompletteras av Arbetsdomstolens praxis. Regelverket blir därmed svåröverskådligt.³³¹

Den generella konstruktionen av de två lagförslagen är i princip identisk. Efter inledande bestämmelser om lagarnas syften och tillämpningsområden finns det särskilda bestämmelser för vissa typer av kontrollåtgärder. Exempelvis föreslår Integritetsutredningen att det som huvudregel ska vara förbjudet för arbetsgivare att avsiktligt ta del av sina arbetstagares privata e-post. För att komplettera de särskilda bestämmelserna finns även en mer generell bestämmelse som under vissa förutsättningar förbjuder kontrollåtgärder i övrigt.³³² Den materiella regleringen i båda förslagen är, i enlighet med Europakonventionen, EU-stadgan och Arbetsdomstolens praxis, utformad som *avvägningsnormer*. Enligt förslagen krävs därför att arbetsgivare vidtar kontroller för ett berättigat ändamål och att kontrollen är proportionerlig i förhållande till detta ändamål.³³³ Utredningen om integritetsskydd i arbetslivet angav

³³⁰ Se exempelvis SOU 2009:44 s. 211–213 och 351–352, skäl 28 i förslag till AI-förordning samt de europeiska parternas arbetsprogram 2022–2024.

³³¹ SOU 2009:44 s. 18, 37–41 och 212; SOU 2002:18 s. 37–41, 46, 57 och 257.

³³² Jfr SOU 2002:18 s. 37–41; SOU 2009:44 s. 37–41.

³³³ SOU 2009:44 s. 40 och 213–214; SOU 2002:18 s. 260–261; jfr AD 2001 nr 3.

säkerhets-, ordnings- och effektivitetsskäl som exempel på sådana legitima ändamål.³³⁴ Ett särskilt tungt vägande skäl är om arbetsgivaren har konkreta misstankar om att illojala förfaranden som kan föranleda att en arbetstagare skiljs från sin anställning förekommer i verksamheten.³³⁵

I båda lagförslagen finns även bestämmelser om arbetsgivares *primära förhandlingskyldighet* och skyldighet att lämna *information* till arbetstagarna inför beslut om kontrollåtgärder. Påföljden för överträdelse av lagarnas bestämmelser föreslogs vara ekonomiskt och allmänt *skadestånd*. Med hänsyn till Sveriges internationella åtaganden beträffande skyddet av rätten till privatliv föreslogs lagarna vara tvingande till arbetstagarens fördel, med undantag för bestämmelsen om förhandlingsskyldighet.³³⁶

En skillnad mellan lagförslagen är att Integritetsutredningen utformade sitt förslag med utgångspunkt i den då gällande personuppgiftslagen (1998:204).³³⁷ Många remissinstanser, inklusive de som ansåg att det fanns behov av lagstiftning, var kritiska till denna lagtekniska konstruktion och att förslaget därigenom blev onödigt svårtillämpat. Utredningen om integritetsskydd i arbetslivet lyfte fram detta som den främsta anledning till att Integritetsutredningens förslag inte ledde till någon lagstiftning. 2009 års lagförslag är således utformat som en arbetsrättslig lag som avser att knyta an till de mönster som är kända för dem som har att tillämpa lagen.³³⁸

Inte heller 2009 års förslag har emellertid resulterat i någon lagstiftning. Möjligtvis kan detta återigen förklaras av remissinstansernas kritik. Arbetstagarorganisationerna LO, TCO och Sveriges akademikers centralorganisation (Saco) var förvisso positivt inställda till en lagreglering av integritetsskyddet i arbetslivet, men ansåg att lagen inte tillförsäkrade arbetstagarna ett tillräckligt starkt skydd.³³⁹ Arbetsgivarorganisationerna Svenskt Näringsliv och Arbetsgivarverket menade i stället att lagen var för ingripande i arbetsgivares arbetsledningsrätt.³⁴⁰

Med hänvisning till teknikutvecklingen och de förändrade arbetsformerna efter covid-19-pandemin har flera enskilda riksdagsledamöter tagit nya initiativ till lagstiftning om integritet i arbetslivet.³⁴¹ Vidare har samma omständigheter resulterat i att svenska arbetstagarorganisationer som TCO har framfört nya krav på lagstiftning.³⁴² Även EU och de europeiska arbetsmarknadsparterna har nyligen uttryckt intresse för den övergripande frågan om integritet

³³⁴ SOU 2009:44 s. 369.

³³⁵ SOU 2009:44 s. 240–241; SOU 2002:18 s. 260–261.

³³⁶ SOU 2009:44 s. 37–40, 219–220 och 401–407; SOU 2002:18 s. 40–41, 238, 265 och 267.

³³⁷ SOU 2002:18 s. 46; jfr SOU 2009:44 s. 37–38.

³³⁸ Jfr SOU 2009:44 s. 53 och 212–213.

³³⁹ LO (2009) s. 1–8; Saco (2009) s. 1–12; TCO (2009) s. 4–5.

³⁴⁰ Svenskt Näringsliv (2009); Arbetsgivarverket (2009) s. 1–3; jfr SOU 2009:44 s. 355.

³⁴¹ Se exempelvis mot. 2022/23:1145 och mot. 2021/22:464.

³⁴² Svanström (2021); Donovan, 'Integritet i arbetslivet'.

och kontroll i arbetslivet.³⁴³ Det finns dock ingenting som tyder på att arbetsgivarorganisationernas principiella motstånd mot lagstiftning som inskränker arbetsgivares möjligheter att kontrollera arbetstagarna har ändrats.³⁴⁴

4.3 Förslag till lagstiftning och initiativ till avtal om rätten att inte vara uppkopplad

En särskild fråga hänförlig till kontroll och integritetsskydd i arbetslivet är arbetstagares rätt att inte vara uppkopplad (eng. *the right to disconnect*). Rätten att inte vara uppkopplad avser arbetstagares rätt att inte ägna sig åt arbetsrelaterad verksamhet eller kommunikation via sina tekniska arbetsredskap utanför arbetstid.³⁴⁵ Detta koncept har uppmärksammats av Europaparlamentet i efterdyningarna av covid-19-pandemin för att motverka den arbetskultur av ”ständig uppkoppling” som den ökade användningen av teknisk utrustning och den ökande mängden distansarbete har medfört. Parlamentet har betonat att direkta eller indirekta krav på att arbetstagare ständigt ska vara tillgängliga riskerar att negativt påverka arbetstagares rätt till rättvisa arbetsvillkor, däribland arbetstidsbegränsning samt balans mellan arbete och privat- och familjeliv.³⁴⁶ Rätten att inte vara uppkopplad har redan införts i nationell lagstiftning i flera EU-länder, inklusive Frankrike och Spanien.³⁴⁷

År 2021 föreslog Europaparlamentet ett direktiv om rätten att inte vara uppkopplad.³⁴⁸ Förslaget syftar till att förbättra arbetstagares arbetsvillkor genom att fastställa minimikrav för rätten att inte vara uppkopplad. Medlemsstaterna ska därför ombesörja vissa *arbetsvillkor*, inklusive systemet för att mäta arbetstid och den praktiska ordningen för att stänga av teknisk arbetsutrustning i arbetssyfte (såsom alla arbetsrelaterade kontrollverktyg). Enligt förslaget får medlemsstaterna överlåta åt arbetsmarknadens parter att ingå kollektivavtal som fastställer eller kompletterar dessa arbetsvillkor. Det åligger dock medlemsstaterna att säkerställa att arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal också åtnjuter skydd i enlighet med direktivet.³⁴⁹

³⁴³ De europeiska parternas arbetsprogram 2022–2024 s. 4–6; skäl 17 i förslag till direktiv om rätten att inte vara uppkopplad; skäl 35 och 38 i förslag till direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete; ramavtalet om digitalisering i arbetslivet s. 10; ramavtalet om distansarbete s. 5–7.

³⁴⁴ Gunnars (2021).

³⁴⁵ Skäl 10–12 och artikel 2.1 i förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om rätten att inte vara uppkopplad (förslag till direktiv om rätten att inte vara uppkopplad), bilaga till resolution om rätten att inte vara uppkopplad; jfr ramavtalet om digitalisering s. 10.

³⁴⁶ Skäl 7–11 i förslag till direktiv om rätten att inte vara uppkopplad.

³⁴⁷ Artikel L. 2242-17 sjunde punkten i Code du travail; artikel 88 i Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales; Lerouge och Trujillo Pons (2022) s. 457–463.

³⁴⁸ Jfr artiklarna 153.1–2 FEUF; skäl 26 i resolution om rätten att inte vara uppkopplad.

³⁴⁹ Skäl 17 samt artiklarna 1, 4 och 9 i förslag till direktiv om rätten att inte vara uppkopplad.

Beträffande systemet för att mäta arbetstid har medlemsstaterna en skyldighet att säkerställa att arbetsgivare etablerar ett objektiva, tillförlitligt och tillgängligt system som gör det möjligt att mäta varje arbetstagares dagliga arbetstid, i enlighet med arbetstagarnas rätt till privatliv.³⁵⁰ Medlemsstaterna ska vidare fastställa lämpliga *skyddsåtgärder* mot repressalier som arbetsgivare vidtar på grund av att arbetstagare har utövat eller försökt utöva sin rätt att inte vara uppkopplad. Om arbetstagares rätt att inte vara uppkopplad ändå kränks ska arbetstagaren ha rätt till *prövning* och tillgång till snabb, ändamålsenlig och opartisk tvistlösning. Medlemsstaterna ska vidare säkerställa att arbetsgivare skriftligen förser alla arbetstagare med tydlig, tillräcklig och lämplig *information* om deras rätt att inte vara uppkopplad.³⁵¹

Europeiska kommissionen har åtagit sig att följa upp Europaparlamentets resolution, men har samtidigt betonat att frågan om rätten att inte vara uppkopplad bör hanteras av de europeiska arbetsmarknadsparterna.³⁵² Dessa organisationer har under år 2022 förklarat att de avser att utvärdera och uppdatera ramavtalet om distansarbete från år 2002 och därefter göra det bindande i medlemsländerna genom ett direktiv. Detta direktiv ska behandla rätten att inte vara uppkopplad samt balans mellan arbete och privatliv.³⁵³ Det kan noteras att om avtalet omvandlas till ett direktiv är det första gången sedan år 1999 som de europeiska arbetsmarknadsparterna gör ett avtal rättsligt bindande.³⁵⁴

4.4 Förslag till lagstiftning och initiativ till avtal om artificiell intelligens

Europeiska kommissionen har tagit initiativ till att reglera användningen av system med AI på EU-nivå. Förslaget till AI-förordning från år 2021 syftar bland annat till att harmonisera reglerna för AI inom EU och att skydda grundläggande rättigheter. Förslaget använder därför en riskbaserad metod för att göra en uppdelning av vilka typer av AI-system som får användas under vilka villkor.³⁵⁵ Området ”sysselsättning, arbetsledning och tillgång till egenföretagande” omfattar AI-system som används för att fatta beslut om befordran och uppsägningar, för uppgiftsfördelning och kontroll samt för utvärdering av arbetstagares prestationer och beteenden. Kommissionen klassificerar detta som ett *högriskområde* eftersom AI-system märkbart kan påverka människors karriärsutveckling och försörjning samt kan inskränka människors integritet. Det finns därför särskild risk för skada på arbetstagares rätt till privat-

³⁵⁰ Artikel 3.2 i förslag till direktiv om rätten att inte vara uppkopplad.

³⁵¹ Artiklarna 5–7 i förslag till direktiv om rätten att inte vara uppkopplad.

³⁵² Strategiskt ramverk om hälsa och säkerhet i arbetslivet 2021–2027 s. 9–10; jfr skäl 13 i resolution om rätten att inte vara uppkopplad.

³⁵³ De europeiska parternas arbetsprogram 2022–2024 s. 5.

³⁵⁴ Jfr rådets direktiv 99/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete under tecknat av EFS, UNICE och CEEP.

³⁵⁵ Skäl 1–2, 5, 14, 27 och 42–43 i förslag till AI-förordning.

och familjeliv.³⁵⁶ Användning av AI-system i de uppräknade syftena är alltså tillåtet, men enbart under de förutsättningar som presenteras nedan.³⁵⁷

Som användare av AI-system med hög risk är arbetsgivare skyldiga att använda systemen i enlighet med de bruksanvisningar som åtföljer systemen. I detta ingår att övervaka driften av AI-systemet.³⁵⁸ Därutöver är leverantören av AI-systemet skyldig att säkerställa att deras AI-system uppfyller ett antal krav som anges i förordningen.³⁵⁹ Ett särskilt *riskhanteringssystem* ska finnas i verksamheten. Det ska också finnas *mänsklig tillsyn* av AI-systemet i syfte att förebygga eller minimera risker för grundläggande rättigheter. Övervakaren ska dels kunna besluta att bortse från de resultat som AI-systemet skapar, dels kunna stoppa systemet. Därutöver gäller särskilda krav på *teknisk dokumentation* som visar att systemet uppfyller kraven i förordningen, *arkivering* samt transparens och tillhandahållande av *information* till användarna.³⁶⁰

För att AI-system ska få användas i anställningsförhållanden krävs inte tillstånd från en myndighet. Det krävs enbart att leverantören tillämpar ett system för *internkontroll*, vilket inkluderar att leverantören själv ska bedöma om AI-systemet uppfyller de ovan beskrivna kraven.³⁶¹ Att det endast krävs egenkontroll har kritiserats av European Trade Union Confederation (Europafacket) och Adams-Prassl med anledning av att egenkontroller inte kan säkerställa att arbetstagare tillförsäkras ett tillräckligt starkt skydd. Europafacket och Adams-Prassl har vidare kritiserat att förslaget inte föreskriver någon roll för arbetsmarknadens parter i frågan om reglering av AI i arbetslivet.³⁶² Ramavtalet om digitalisering från år 2020 beskriver dock en process i fem steg för hur arbetsgivare och arbetstagare ska hantera användningen av AI (och andra aspekter av digitaliseringen) i samråd. Avtalet är ett självständigt avtal som ska genomföras av parterna och deras medlemsorganisationer senast år 2023; det kommer således inte att omvandlas till ett direktiv.³⁶³ Förslaget till AI-förordning är å sin sida under behandling i det unionsrättsliga lagstiftningsförfarandet. AI-förordningen kommer bli bindande om och när Europaparlamentet och rådet har enats om en gemensam version av förslaget.³⁶⁴

³⁵⁶ Artikel 6.2, bilaga III fjärde punkten samt skäl 28, 32 och 36 i förslag till AI-förordning; jfr artikel 7.2.

³⁵⁷ Artikel 8 i förslag till AI-förordning; jfr artikel 29.

³⁵⁸ Artiklarna 29.1 och 29.4 i förslag till AI-förordning; jfr artiklarna 2.1.b–c, 3.4 och 3.15.

³⁵⁹ Artiklarna 16–23 i förslag till AI-förordning; jfr artiklarna 2.1 och 3.2. Observera att en användare av ett AI-system anses vara en leverantör om den ändrar det avsedda ändamålet för eller gör en väsentlig ändring av ett AI-system, jfr artiklarna 3.12, 3.23 och 28.

³⁶⁰ Artiklarna 9 och 11–14 i förslag till AI-förordning. Se även artikel 10 och 15 för ytterligare krav på dataförvaltning respektive noggrannhet, robusthet och cybersäkerhet.

³⁶¹ Jfr artiklarna 8–15, 17, 43.2 och 61, bilaga III fjärde punkten samt bilaga VI i förslag till AI-förordning.

³⁶² Europafacket (2021); Adams-Prassl (2022) s. 48–49. Se även De Stefano och Wouters (2022) s. 50–54.

³⁶³ Ramavtalet om digitalisering s. 5–7 och 11–13; artikel 155 FEUF.

³⁶⁴ Jfr artikel 16.1 FEU; artikel 288–297 FEUF.

5 Avslutande analys

5.1 Inledning

Uppsatsen har haft till syfte att undersöka privata arbetsgivares möjligheter att kontrollera arbetstagares användning av arbetsgivarens tekniska arbetsutrustning i relation till arbetstagarnas rätt till privat- och familjeliv. Frågan om arbetsgivares rätt att kontrollera utrustningen utifrån sin arbetsledningsrätt, kollektivavtal eller individuella avtal (med understöd av äganderätten och näringsfriheten) har besvarats i kapitel 2. Vilket skydd som arbetstagare har i sammanhanget till följd av arbetstagares rätt till privat- och familjeliv samt rättsgrundsatsen god sed på arbetsmarknaden har i sin tur besvarats i kapitel 3. Hur avvägningen mellan arbetsgivares arbetsledningsrätt samt äganderätt och näringsfrihet respektive arbetstagares rätt till privat- och familjeliv ska göras inom ramen för god sed har behandlats i avsnitt 3.3.

Uppsatsen har vidare syftat till att utreda behovet av ny eller kompletterande lagstiftning till skydd av arbetstagares integritet vid kontrollåtgärder i ljuset av den tekniska utvecklingen och en ökad mängd distansarbete. I detta avslutande kapitel kommer därför arbetsgivares kontrollrätt och arbetstagares rätt till privat- och familjeliv att kort sammanfattas och därefter analyseras utifrån de två nämnda utvecklingslinjerna. Därefter avhandlas om det finns brister i skyddet av arbetstagares rätt till privat- och familjeliv i gällande rätt. Om så är fallet kommer det sedan diskuteras om bristerna kan åtgärdas genom att införa ny eller kompletterande lagstiftning om integritet och kontroll i arbetslivet. I denna diskussion tas särskild hänsyn till de olika lagstiftningsinitiativ som har presenterats i kapitel 4.

5.2 Arbetsgivares rätt att vidta kontroller

Sammanfattningsvis kan det konstateras att privata arbetsgivare kan ha rätt att kontrollera sina arbetstagares användning av teknisk arbetsutrustning med stöd av uttrycklig reglering i *kollektivavtal* eller *individuella avtal*. Vid avsaknad av avtalsreglering kan arbetsgivare ändå ha rätt att vidta en sådan kontroll i kraft av sin *arbetsledningsrätt*. Arbetsgivares avtalsfrihet och arbetsledningsrätt stärks i viss mån av arbetsgivares äganderätt och näringsfrihet, men dessa fri- och rättigheter utgör inte en självständig grund för att vidta kontroller. Oavsett den rättsliga grunden för arbetsgivares kontroller avgörs gränserna för arbetsgivares handlingsutrymme av att en sådan kontroll inte får strida mot *lag* eller *god sed på arbetsmarknaden* eller annars vara *otillbörlig*.

Som har illustrerats i avsnitt 2.2 har rättstillämparen ännu inte tagit ställning till arbetsledningsrättens relation till äganderätten och näringsfriheten. Inte

heller i Arbetsdomstolens eller Europadomstolens intresseavvägningar har dessa fri- och rättigheter fått ett uttryckligt genomslag, med undantag för när kontroller har föranletts av stölder av arbetsgivares egendom. Även i den juridiska litteraturen är dessa frågor sparsamt behandlade. Till viss del kan detta förklaras av att Europakonventionen, till skillnad från EU-stadgan, inte föreskriver ett skydd för näringsfriheten. Europadomstolen har följaktligen inte tillämpat denna frihet i sin praxis om kontrollåtgärder. Det kan dock observeras att EU-domstolen under det senaste decenniet har tolkat näringsfriheten alltmer expansivt, samtidigt som domstolen har åsidosatt arbetstagar skyddsintressen med hänsyn till näringsfriheten. Om ett mål om kontroll av teknisk arbetsutrustning prövas av EU-domstolen är det således troligt att ekonomiska intressen kommer att tillmätas en större betydelse än vid motsvarande prövningar i Europadomstolen. Huruvida en sådan prövning även skulle innefatta ett klargörande av arbetsledningsrättens relation till näringsfriheten (och äganderätten) samt om det skulle uppstå en diskrepans beträffande intresseavvägningarna i EU-domstolens respektive Europadomstolens praxis om kontroller återstår att se.

5.3 Begränsningar av arbetsgivares rätt att vidta kontroller

Arbetsdomstolen tillämpar primärt rättsgrundsatsen *god sed på arbetsmarknaden* för att avgöra vilka kontrollåtgärder som privata arbetsgivare kan vidta mot sina arbetstagare. För att avgöra om en arbetsgivares kontrollåtgärder strider mot god sed görs en avvägning mellan arbetsgivarens intresse av att arbetstagaren ska genomgå kontrollen och arbetstagarens intresse av att värna sin personliga integritet. Det är alltså inte fråga om ett absolut skydd av arbetstagares integritetsintresse. Intrånget i en arbetstagares personliga integritet måste dock stå i rimlig proportion till det intresse arbetsgivaren vill tillgoda. Om så är fallet är kontrollen tillåten och en arbetstagares vägran att genomgå den kan utgöra skäl för att skilja arbetstagaren från sin anställning.

För att förstå hur intresseavvägningen ska göras krävs en förståelse för förhållandet mellan god sed, som utgör en del av den interna svenska rättsordningen, och Europarätten. Rätten till privat- och familjeliv i Europakonventionen (och, om en EU-rättslig anknytning finns, EU-stadgan) har inte direkt horisontell effekt i svensk rätt. Denna rättighet kan således inte ensam ligga till grund för en arbetstagares talan mot en privat arbetsgivare. Däremot har svenska staten, inklusive domstolarna, en *positiv skyldighet* att säkerställa att arbetstagare kan åtnjuta sin rätt till privat- och familjeliv även i förhållande till privata arbetsgivare (indirekt horisontell effekt). Arbetsdomstolen ska därmed beakta arbetstagares rätt till privat- och familjeliv – såsom den har tolkats av Europadomstolen – vid intresseavvägningar inom ramen för god sed. Hur en sådan intresseavvägning torde se ut när en privat arbetsgivare kontrollerar sina arbetstagares användning av den tekniska arbetsutrustningen har behandlats i avsnitt 3.3.3.

Som påpekades i uppsatsens inledning medför den ökade mängden distansarbete efter covid-19-pandemin att arbetsgivare har ett större behov av att vidta kontrollåtgärder än tidigare. Samtidigt medför den tekniska utvecklingen att alltmer ingripande kontroller står till arbetsgivares förfogande. Denna kombination riskerar att förskjuta styrkeförhållandet inom anställningsrelationen och att försvaga arbetstagares integritetsskydd. Rättsgrundsatsen god sed är dock ett lämpligt instrument för att bedöma nya åtgärder i arbetslivet. Detta följer av att god sed, och i synnerhet Europakonventionen, är *dynamiska instrument* i bemärkelsen att både samhälls- och teknikutveckling kan beaktas vid tolkningen och tillämpningen av dem. Europadomstolen har till och med uttalat att de sex kriterierna för bedömning av kontrollers tillåtlighet som introducerades i *Bărbulescu* ska tolkas och tillämpas vid beaktande av att den tekniska utvecklingen möjliggör kontroller som är mer ingripande i arbetstagares privatliv. När Arbetsdomstolen, Europadomstolen eller EU-domstolen ställs inför prövningen av en ny, mer ingripande kontroll kan domstolen således ställa högre krav på arbetsgivarens genomförande av kontrollen i fråga för att kontrollen ska klara proportionalitetskravet.

En sådan dynamisk tolkning kommer troligtvis bli nödvändig framöver. Att så är fallet följer inte enbart av att den tekniska utvecklingen ständigt möjliggör nya typer av kontroller, utan även av att allt färre arbetstagare arbetar i sina arbetsgivares lokaler i efterdyningarna av pandemin. En följd av den ökade mängden distansarbete är att distinktionen mellan arbetet respektive hemmet samt privat- och familjelivet har blivit otydlig. Europadomstolen har i sin praxis om kontroller dock ofta uttalat sig om vilka rättigheter arbetstagare har på *arbetsplatsen*. Det är därmed förmodligen bara en tidsfråga innan Arbetsdomstolen, Europadomstolen eller EU-domstolen ställs inför frågan om distansarbetande arbetstagares rätt till integritet när en arbetsgivare kontrollerar om och hur arbetstagare arbetar från *hemmet* (eller en annan plats än arbetsgivarens lokaler).

Att hemmet har blivit alltmer av en arbetsplats aktualiserar flera följdfrågor. En tolkning som innebär att Europadomstolens uttalanden om rättigheter på ”arbetsplatsen” även ska omfatta situationer då arbetstagare arbetar från hemmet torde vara relativt okontroversiellt. En svårare fråga är hur arbetsgivare ska skilja mellan kontroll av arbetstagares arbetsrelaterade respektive privata användning av den tekniska arbetsutrustningen när arbetstagare inte längre utför majoriteten av den arbetsrelaterade användningen på arbetsplatsen. Denna fråga är av särskild relevans eftersom arbetstagare troligtvis har högre förväntningar på integritetsskydd i hemmet än på arbetsplatsen. Möjligtvis ska även deras integritetsintresse anses väga tyngre i hemmet. Å andra sidan torde även arbetsgivares kontrollintresse öka när arbetstagarna arbetar på distans, eftersom arbetstagarna då inte är under arbetsgivarens direkta uppsikt.

En annan fråga är i vilken mån dessa förändrade arbetsformer kan innebära att andra aspekter av artikel 8 än rätten till privatliv och korrespondens

aktualiseras. Att hemarbetande arbetstagare kan komma att åberopa rätten till respekt för sitt hem tycks uppenbart, men att gränserna mellan arbetslivet samt privat- och familjelivet suddas ut torde även innebära att rätten till familjeliv blir mer aktuell. Detta förhållande speglas i Europaparlamentets förslag om rätten att inte vara uppkopplad, som avser att förstärka distinktionen mellan arbetslivet samt privat- och familjelivet. Det kan noteras att detta förslag utgår från att arbetstagare inte ska behöva ägna sig åt arbetet utanför *arbetstid*. En möjlig lösning på den i föregående stycket nämnda problematiken om att skilja på arbetsrelaterad respektive privat användning skulle således kunna vara att utgå ifrån arbetstagares arbetstid. Arbetsgivare bör således kunna anta att arbetstagare (enbart) använder sin utrustning i arbetsrelaterade syften under arbetstid.

5.4 Brister i skyddet av arbetstagares rätt till privat- och familjeliv

Som påpekades i föregående avsnitt är arbetstagares rätt till skydd för privat- och familjeliv inte absolut och statistiskt, utan den är avhängig styrkan i arbetsgivarens motstående intressen i det enskilda fallet. I anställningsrelationer ställs således arbetstagares rätt till privat- och familjeliv mot arbetsgivares berättigade intresse av kontroll för att tillgodose säkerhets-, ordnings- eller effektivitetsskäl. Exakt hur avvägningen mellan dessa två intressen ska eller bör göras är en komplex och omdiskuterad fråga. Det finns dessutom ingen rättspraxis där domstolarna har vägt privata arbetsgivares och arbetstagares intressen mot varandra i kontexten av kontroll av teknisk arbetsutrustning (Europadomstolen har enbart utvärderat de nationella domstolarnas intresseavvägningar vid beaktande av konventionsstaternas bedömningsmarginal). Att intrånget i en arbetstagares personliga integritet ska stå i rimlig proportion till arbetsgivarens intresse tycks dock vara skäligt. En sådan ordning möjliggör nämligen att såväl arbetstagares som arbetsgivares legitima intressen beaktas och respekteras vid intresseavvägningen.

Utgångspunkten är således att intresseavvägningen som görs inom ramen för god sed innefattar ett godtagbart skydd av arbetstagares rätt till privat- och familjeliv vid kontroller av teknisk arbetsutrustning. För att en arbetstagare ska kunna förstå hur denna intresseavvägning ska göras krävs dock att arbetstagaren genomför följande undersökning. Först behöver hen identifiera Arbetsdomstolens praxis om andra typer av kontroller. Ur denna ska arbetstagaren utläsa ett antal generella normer för hur intresseavvägningen inom ramen för rättsgrundsatsen god sed ska ske. Arbetstagaren ska sedan undersöka Europakonventionens (och, om en EU-rättslig anknytning finns, EU-stadgans) indirekta horisontella effekt i svensk rätt. Därefter ska arbetstagaren tolka god sed i ljuset av kriterierna som anges i Europadomstolens domar (vilka inte finns tillgängliga på svenska). Därutöver tillkommer även andra regelverk än de som har behandlats inom ramen för denna uppsats, såsom straffrättsliga bestämmelser och dataskyddsregleringen. Om arbetstagaren

ens kommer så långt möts den av en avvägningsnorm som i hög grad beror på omständigheterna i det enskilda fallet. Utgången i arbetstagarens fall blir därmed svåröverskådlig. Endast i ”solklara” fall, där den ena partens intressen uppenbarligen väger tyngre än den andras, torde det vara möjligt att uttala sig om utgången med någon slags säkerhet. En central brist med det nuvarande skyddet av arbetstagares rätt till privat- och familjeliv är således att regleringen är komplex och fragmenterad och därmed *svåröverskådlig*.

Om en av arbetsgivaren beordrad kontroll strider mot god sed på arbetsmarknaden har arbetstagaren rätt att vägra genomgå den. Trots detta leder regleringens komplexitet i kombination med *arbetsgivarens tolkningsföreträdare* troligen till att den reella beslutanderätten tilldelas arbetsgivaren. Även om arbetsgivarens tolkning av situationen i juridisk mening enbart gäller i avvaktan på domstolsavgörande finns det ändå en betydande risk för att tolkningen blir permanent. Många arbetstagare kommer nämligen, till följd av en brist på juridisk kunskap, tid och pengar samt en generell ovilja mot att hamna i konflikt med arbetsgivaren, att välja att inte gå till domstol. Det bör noteras att dessa sistnämnda faktorer kan vara av mindre betydelse för organiserade arbetstagare än oorganiserade arbetstagare, under förutsättning att arbetstagarorganisationen som arbetstagaren är eller har varit medlem i väljer att förhandla för arbetstagaren samt därefter väcker och utför arbetstagarens talan vid Arbetsdomstolen.

Incitamentet att inleda en rättsprocess försvagas ytterligare av de nyligen gjorda *ändringarna i anställningsskyddslagen*. Ändringen från saklig grund till sakliga skäl har vidgat möjligheterna för uppsägningar av personliga skäl. Samtidigt medför den nya regeln om att anställningen inte ska bestå efter uppsägningstidens utgång under tvist att arbetstagaren riskerar att stå helt utan inkomst tills tvisten är avgjord. För de flesta arbetstagare vägs inte risken att stå utan inkomst upp av att arbetstagaren efter en rättsprocess kan tillerkännas skadestånd. Detta gäller även vid beaktande av att skadeståndsnivåerna nyligen har höjts. Det är därmed troligt att arbetstagare kommer att acceptera vissa integritetskränkande krav eller åtgärder trots att dessa vid en domstolsprövning hade ansetts strida mot god sed. Möjligtvis kan faktumet att frågan om tillåtligheten av arbetsgivares kontroll av teknisk arbetsutrustning aldrig har nått Arbetsdomstolen vara ett indicium på detta.

Sammanfattningsvis innebär svåröverskådligheten av regleringen samt arbetsgivares tolkningsföreträdare att det skydd av arbetstagares rätt till privat- och familjeliv som finns blir mindre verkningsfullt än det borde vara. Dessa brister medför att arbetstagare riskerar att acceptera även de kontroller som vid en domstolsprövning skulle anses strida mot god sed. En sådan ordning medför allvarliga risker för arbetstagares rätt till privat- och familjeliv, särskilt med hänsyn till att teknikutvecklingen möjliggör allt fler och mer ingripande kontroller. Det bör också beaktas att arbetslivet har en central plats både i de flesta människors liv och i samhället i stort.

5.5 Införandet av ny eller kompletterande lagstiftning

Bristerna i det nuvarande skyddet av arbetstagares rätt till privat- och familjeliv som har beskrivits i föregående avsnitt är av sådan beskaffenhet att de bör åtgärdas av lagstiftaren och/eller arbetsmarknadens parter. Mot bakgrund av att tre av Sveriges största arbetstagarorganisationer ännu inte har reglerat kontroll av teknisk arbetsutrustning i centrala kollektivavtal – och att det även i övrigt är ovanligt med sådan reglering i kollektivavtal – tycks det dock främst vara en fråga för lagstiftaren. Ett ytterligare skäl för att frågan bör regleras i lagstiftning är att det är fråga om att skydda grundläggande fri- och rättigheter som bland annat följer av Sveriges internationella åtaganden.

Lagstiftningen behöver emellertid inte vara på svensk nivå; även en reglering på EU-nivå är möjlig. Att EU:s institutioner intresserar sig för integritet och kontroll i arbetslivet framgår av kapitel 4. Av Europadomstolens praxis (i den mån den rör medlemsstater) framgår dessutom att det finns brister i flera medlemsstaters prövning av kontrollåtgärder. Dessa brister är dessutom av sådan art att de utgör en kränkning av arbetstagares rätt till respekt för privatliv och kommunikation. Av sagda praxis framgår även att regleringen skiljer sig stort mellan staterna. Detta är i och för sig inte någonting som talar mot en EU-reglering; tvärtom kan det i sig medföra att det finns ett behov av en harmonisering. Mot bakgrund av att denna uppsats är begränsad till att undersöka svenska förhållanden och inte har undersökt under vilka förutsättningar EU:s institutioner kan initiera lagstiftning lämnas dock denna fråga till en framtida framställning. Det bör likväl påpekas att en sådan rättsakt hade utgjort en EU-rättslig anknytning, vilket gör att EU-stadgan hade blivit tillämplig. I nuläget hade detta inte inneburit någon materiell skillnad för arbetstagares integritetsskydd, eftersom EU-stadgans skydd i princip överensstämmer med det i Europakonventionen. Det kan emellertid bli betydelsefullt om EU-domstolen i framtiden avviker från Europadomstolens praxis, exempelvis genom att stärka arbetsgivares kontrollintresse med hänvisning till näringsfriheten.

Det bör här påpekas att införandet av ny lagreglering om kontroll och integritet i arbetslivet förutsätter att frågan utreds på nytt. En sådan statlig utredning bör noga undersöka de förändringar som har skett sedan den senaste utredningen genomfördes år 2009, såsom omfattningen av kontroll i arbetslivet, utvecklingen av informations- och kommunikationstekniken (inklusive AI), den europarättsliga rättsutvecklingen samt de förändrade arbetsformer som pandemin har medfört. För att tydliggöra skyddet av arbetstagares integritet i arbetslivet bör också ett helhetsgrepp tas kring alla typer av kontroller i arbetslivet, inklusive kameraövervakning och drogtestar. En sådan omfattande utredning är inte möjlig att göra inom ramen för denna uppsats. Utifrån de ovan identifierade bristerna med den nuvarande regleringen samt redogörelserna i kapitel 2–4 kan dock vissa antaganden angående lagstiftningens utformning göras.

Att ett grundläggande problem är att regleringen är komplex och fragmenterad föranleder att lagstiftningen bör vara *tydlig* och helst även *sammanhållen*. Med andra ord är det lämpligast att de bestämmelser som föreslås i det följande tas in i en egen lag. Mot bakgrund av kritiken mot Integritetsutredningens lagförslag och för att underlätta tillämpningen av lagen bör den knyta an till kända mönster på arbetsrättens område. Lagen bör därför ha skadestånd som primär sanktion, föreskriva en förhandlingsskyldighet (eller hänvisa till förhandlingsskyldigheten som följer av medbestämmandelagen) och vara semidispositiv, i vart fall till arbetstagares fördel. Det bör också framgå hur lagen förhåller sig till annan tillämplig lagstiftning, inklusive den allmänna dataskyddsförordningen, arbetsmiljölagen och straffrättsliga bestämmelser.

Denna lag kan även användas för att implementera eller komplettera unionsakter på området, såsom de arbetsvillkor som kan komma att föreskrivas i ett slutligt direktiv om rätten att inte vara uppkopplad. Om en slutlig AI-förordning, i enlighet med förslaget, inte föreskriver en möjlighet för arbetsmarknadens parter att reglera AI i arbetslivet bör en sådan möjlighet ändå föreskrivas i lagen. Ett sådant tydliggörande är särskilt relevant med hänsyn till att svenska arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer ska reglera användandet av AI i enlighet med ramavtalet om digitalisering.

Grundläggande ramar för lagstiftningen sätts vidare av Sveriges skyldigheter enligt Europakonventionen. Lagen måste för det första utformas i enlighet med de *rättssäkerhetskrav* som har beskrivits i avsnitt 3.2.3, det vill säga att lagen ska vara tydlig, förutsebar och allmänt tillgänglig. För det andra måste lagen, för att stämma överens med rättspraxis, ha materiella bestämmelser som utgörs av *avvägningsnormer*. Som tidigare har nämnts har rättstillämparen en positiv skyldighet enligt artikel 8 i Europakonventionen att göra en intresseavvägning utifrån omständigheterna i varje enskilt fall, där (åtminstone) de sex kriterierna som utarbetades i *Bărbulescu* ska beaktas. Dessa sex kriterier bör därför uttryckligen nämnas i lagtexten och/eller tydligt framgå av lagens förarbeten. En generell avvägningsnorm möjliggör också att rättstillämparen fortsatt kan beakta teknikutvecklingen och nya arbetsformer.

Den lagstiftning som har föreslagits i denna uppsats är alltså i princip en kodifiering av rättspraxis. En sådan ordning skulle onekligen förtydliga rättsläget för arbetstagarna (och arbetstagarorganisationerna), särskilt om lagstiftaren i lagens förarbeten och/eller i uttryckliga bestämmelser i lagen skulle identifiera vilka typer av kontroller som typiskt sett medför större eller mindre risk för en kränkning av arbetstagares integritet. Ett uttalande om legitimiteten av arbetsgivares säkerhetsskäl, ordningsskäl och i synnerhet effektivitetsskäl vore också ett välkommet tydliggörande av gällande rätt. Att lagstiftaren på detta sätt klargör rättsläget hade även varit önskvärt ur ett förutsebarhetsperspektiv, eftersom rättstillämparen kan falla tillbaka på övervägandena i lagens förarbeten i stället för att göra sådana grundläggande ställningstaganden *in casu*. En annan fördel med en lagstiftning som enbart kodifierar och

förtydligar rättspraxis är att arbetsgivarorganisationerna inte torde ha någon principiell invändning mot den, eftersom lagen inte innefattar någon ny rättslig inskränkning av arbetsgivares möjligheter att vidta kontroller. Emellertid skulle en sådan lag troligen inte ensam komma till rätta med problemet att arbetstagare i praktiken inte kan motsätta sig arbetsgivares kontroller, eftersom arbetsgivares tolkningsföretråde kvarstår.

En bestämmelse med innebörden att varje kontroll av arbetsgivare som på något sätt påverkar arbetstagares rätt till privat- och familjeliv kan överprövas rättsligt i sak vore att gå för långt. En tydligt avgränsad bestämmelse som tillåter *överprövning* av arbetsgivares beslut att vidta kontroller i fall där det finns störst risk för att arbetstagares integritet kränks torde dock vara en rimlig begränsning av arbetsledningsrätten. Detta gäller särskilt vid beaktande av att det primärt är arbetsgivares intressen som har gynnats av teknikutvecklingen och 2022 års förändringar i anställningsskyddslagen. I vilka situationer en sådan risk för arbetstagares integritet finns avgörs bäst av lagstiftaren. Det kan dock påpekas, mot bakgrund av kriterierna i *Bărbulescu* och förslaget till AI-förordning, att en sådan risk i vart fall torde föreligga om en arbetsgivare har tagit del av innehållet i sina arbetstagares kommunikationer eller har använt sig av AI för att kontrollera en arbetstagare utan att först informera hen om detta.

En alternativ lösning vore att införa en bestämmelse som, till skillnad från 34 § medbestämmandelagen, möjliggör att kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer kan lägga *tolkningsföretråde* beträffande medlems skyldighet att följa av arbetsgivaren ensidigt beslutade kontrollåtgärder. Arbetstagare skulle då kunna följa arbetstagarorganisationens tolkning utan att själv göra sig skyldig till avtalsbrott och därmed riskera att förlora sin anställning. Om tolkningsföreträdet utnyttjas felaktigt kan arbetsgivaren dessutom i efterhand gottgöras för detta genom att tillerkännas skadestånd. En nackdel med en sådan lösning är emellertid att den bara omfattar arbetstagare som är medlemmar i en kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation, vilket kan resultera i att många arbetstagare inte får ett fullgott skydd för sitt privat- och familjeliv. Likväl framstår en sådan bestämmelse som ett alternativ ifall lagstiftaren inte skulle vilja införa en möjlighet att överpröva arbetsledningsbeslut.

Avslutningsvis bör påpekas att det kvarstår många frågor beträffande tillåtligheten av arbetsgivares kontroll av arbetstagares användning av arbetsgivarens tekniska arbetsutrustning. Gränsen mellan privat- och familjelivet respektive arbetslivet för distansarbetande arbetstagare, betydelsen av de regleringar som inte har behandlats inom ramen för denna uppsats och effekten av nya, mera ingripande kontrollmetoder är några av de frågor som rättsvetenskapen, rättstillämparen och lagstiftaren bör undersöka vidare. Det står dock klart att de förändrade arbets- och kontrollformer som har föranletts av pandemin och utvecklingen av ny teknik såsom AI exponerar de brister som finns i skyddet av arbetstagares rätt till privat- och familjeliv. Dessa brister har

redan föranlett ett antal initiativ till reglering på EU-nivå. På den svenska arenan har de ovan angivna omständigheterna medfört att arbetstagarorganisationer och enskilda riksdagsledamöter åter har framfört krav om en lag om integritet och kontroll i arbetslivet. Det finns således en vilja att, antingen helt eller delvis, lagstifta om kontroll och integritet i arbetslivet på både nationell och europeisk nivå. Om denna vilja slutligen kommer att leda till en lag om kontroll och integritet i arbetslivet återstår att se.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Sverige

Propositioner

Prop. 1973:129 Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.

Prop. 1975/76:105 med förslag till arbetsrättsreform m.m.

Prop. 1975/76:209 om ändring i regeringsformen.

Prop. 1993/94:117 Inkorporering av Europakonventionen och andra fri- och rättighetsfrågor.

Prop. 2007/08:168 Lissabonfördraget.

Prop. 2021/22:176 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

Prop. 2021/22:229 Grundlagsskandestånd – ett rättighetsskydd för enskilda.

Statens offentliga utredningar

SOU 1996:63 Medicinska undersökningar i arbetslivet.

SOU 2002:18 Personlig integritet i arbetslivet.

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

SOU 2009:44 Integritetsskydd i arbetslivet.

SOU 2016:41 Hur står det till med den personliga integriteten? – En kartläggning av Integritetskommittén.

SOU 2017:52 Så stärker vi den personliga integriteten.

Motioner

Mot. 2021/22:464, Ali Esbati m.fl. (V), Strejkrätt, föreningsrätt och integritet i arbetslivet.

Mot. 2022/23:1145, Aida Birinxhiku (S), Ett starkare integritetsskydd i arbetslivet.

Europeiska unionen

Europeiska kommissionen

Förslag till Europaparlamentets och rådets förordning om harmoniserade regler för artificiell intelligens (rättsakt om artificiell intelligens) och om ändring av vissa unionslagstiftningsakter, COM(2021) 206 final (cit. förslag till AI-förordning).

Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2021–2027, Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen i ett föränderligt arbetsliv, COM(2021) 323 final (cit. strategiskt ramverk om hälsa och säkerhet i arbetslivet 2021–2027).

Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete, COM(2021) 762 final (cit. förslag till direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete).

Europaparlamentet

Europaparlamentets resolution av den 21 januari 2021 med rekommendationer till kommissionen om rätten att inte vara uppkopplad (2019/2181(INL)), EUT 2021 C 456/15 (cit. resolution om rätten att inte vara uppkopplad).

Rättsfall

Arbetsdomstolen

AD 1929 nr 29.

AD 1930 nr 52.

AD 1931 nr 15.

AD 1932 nr 100.

AD 1933 nr 159.

AD 1934 nr 38.

AD 1934 nr 179.

AD 1943 nr 77.

AD 1964 nr 5.

AD 1975 nr 22.

AD 1978 nr 89.

AD 1978 nr 139.

AD 1980 nr 10.

AD 1980 nr 72.

AD 1980 nr 149.

AD 1981 nr 155.

AD 1983 nr 3.

AD 1983 nr 24.

AD 1983 nr 36.

AD 1983 nr 46.

AD 1987 nr 35.

AD 1989 nr 67.

AD 1991 nr 45.

AD 1993 nr 73.

AD 1994 nr 79.

AD 1997 nr 29.

AD 1998 nr 97.

AD 1999 nr 49.

AD 1999 nr 90.

AD 2000 nr 12.

AD 2000 nr 29.

AD 2001 nr 3.

AD 2001 nr 70.

AD 2002 nr 23.

AD 2002 nr 38.

AD 2002 nr 51.

AD 2003 nr 21.

AD 2004 nr 37.

AD 2004 nr 57.

AD 2008 nr 91.

AD 2009 nr 36.

AD 2009 nr 40.

AD 2009 nr 53.

AD 2009 nr 95.

AD 2010 nr 11.

AD 2010 nr 90.

AD 2011 nr 17.

AD 2011 nr 21.

AD 2012 nr 25.

AD 2012 nr 74.

AD 2013 nr 19.

AD 2014 nr 62.

AD 2014 nr 71.

AD 2015 nr 47.

AD 2015 nr 61.

AD 2016 nr 14.

AD 2018 nr 9.

AD 2018 nr 42.

AD 2018 nr 51.

AD 2018 nr 65.

AD 2019 nr 38.

AD 2020 nr 23.

AD 2020 nr 44.

AD 2020 nr 58.

AD 2021 nr 37.

AD 2021 nr 69.

Högsta domstolen

NJA 1975 s. 16.

”Trygg-Hansas filmning” NJA 2007 s. 747.

NJA 2012 s. 1038 I.

NJA 2015 s. 899.

NJA 2016 s. 1157.

NJA 2020 s. 293.

”Flygbolagets medgivande” NJA 2021 s. 1093.

Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna (Europadomstolen)

The Sunday Times v. the United Kingdom (no. 1), 26 april 1979, Series A no. 30 (cit. *Sunday Times mot Förenade kungariket [nr 1]*).

Marckx v. Belgium, 13 juni 1979 (cit. *Marckx mot Belgien*), Series A no. 31.

Dudgeon v. the United Kingdom, 22 oktober 1981, Series A no. 45 (cit. *Dudgeon mot Förenade Kungariket*).

Silver and Others v. the United Kingdom, 25 mars 1983, Series A no. 61 (cit. *Silver m.fl. mot Förenade kungariket*).

X and Y v. the Netherlands, 26 mars 1985, Series A no. 91 (cit. *X och Y mot Nederländerna*).

James and Others v. the United Kingdom, 21 februari 1986, Series A no. 98 (cit. *James m.fl. mot Förenade kungariket*).

Olsson v. Sweden (no. 1), 24 mars 1988, Series A no. 130 (cit. *Olsson mot Sverige [nr 1]*).

Niemietz v. Germany, 16 december 1992, Series A no. 251-B (cit. *Niemietz mot Tyskland*).

Halford v. the United Kingdom, 25 juni 1997, *Reports of Judgments and Decisions* 1997-III (cit. *Halford mot Förenade kungariket*).

VgT Verein gegen Tierfabriken v. Switzerland [GC], nr 24699/94, ECHR 2001-VI (cit. *VgT mot Schweiz*).

Pretty v. the United Kingdom, nr 2346/02, ECHR 2002-III (cit. *Pretty mot Förenade Kungariket*).

Olczak v. Poland (dec.), nr 30417/96, ECHR 2002-X (extracts) (cit. *Olczak mot Polen*).

Madsen v. Denmark (dec.), nr 58341/00, 7 november 2002 (cit. *Madsen mot Danmark*).

Hatton and Others v. the United Kingdom [GC], nr 36022/97, ECHR 2003-VIII (cit. *Hatton m.fl. mot Förenade kungariket*).

Perry v. the United Kingdom, nr 63737/00, ECHR 2003-IX (extracts) (cit. *Perry mot Förenade kungariket*).

Maestri v. Italy [GC], nr 39748/98, ECHR 2004-I (cit. *Maestri mot Italien*).

Wrethund v. Sweden (dec.), nr 46210/99, 9 mars 2004 (cit. *Wrethund mot Sverige*).

Von Hannover v. Germany, nr 59320/00, ECHR 2004-VI (cit. *Von Hannover mot Tyskland*).

Segerstedt-Wiberg and Others v. Sweden, nr 62332/00, ECHR 2006-VII (cit. *Segerstedt-Wiberg m.fl. mot Sverige*).

Anheuser-Busch Inc. v. Portugal [GC], nr 73049/01, ECHR 2007-I (cit. *Anheuser-Busch Inc. mot Portugal*).

Copland v. the United Kingdom, nr 62617/00, ECHR 2007-I (cit. *Copland mot Förenade kungariket*).

Pay v. the United Kingdom (dec.), nr 32792/05, 16 september 2008 (cit. *Pay mot Förenade kungariket*).

Blumberga v. Latvia, nr 70930/01, 14 oktober 2008 (cit. *Blumberga mot Lettland*).

Demir and Baykara v. Turkey [GC], nr 34503/97, ECHR 2008 (cit. *Demir och Baykara mot Turkiet*).

Kennedy v. the United Kingdom, nr 26839/05, 18 maj 2010 (cit. *Kennedy mot Förenade kungariket*).

Obst v. Germany, nr 425/03, 23 september 2010 (cit. *Obst mot Tyskland*).

Köpke v. Germany (dec.), nr 420/07, 5 oktober 2010 (cit. *Köpke mot Tyskland*).

Siebenhaar v. Germany, nr 18136/02, 3 februari 2011 (cit. *Siebenhaar mot Tyskland*).

Von Hannover v. Germany (no. 2) [GC], nr 40660/08 och 60641/08, ECHR 2012 (cit. *Von Hannover mot Tyskland [nr 2]*).

Winterstein and Others v. France, nr 27013/07, 17 oktober 2013 (cit. *Winterstein m.fl. mot Frankrike*).

Fernández Martínez v. Spain [GC], nr 56030/07, ECHR 2014-II (extracts) (cit. *Fernández Martínez mot Spanien*).

Ünsped Paket Servisi SaN. Ve TiC. A.Ş. v. Bulgaria, nr 3503/08, 13 oktober 2015 (cit. *Ünsped Paket Servisi SaN. Ve TiC. A.Ş. mot Bulgarien*).

Paradiso and Campanelli v. Italy [GC], nr 25358/12, 24 januari 2017 (cit. *Paradiso och Campanelli mot Italien*).

A.-M.V. v. Finland, nr 53251/13, 23 mars 2017 (cit. *A.-M.V. mot Finland*).

Satakunnan Markkinapörssi Oy and Satamedia Oy v. Finland [GC], nr 931/13, 27 juni 2017 (cit. *Satakunnan Markkinapörssi Oy och Satamedia Oy mot Finland*).

Bărbulescu v. Romania [GC], nr 61496/08, 5 september 2017 (cit. *Bărbulescu mot Rumänien*).

Antović and Mirković v. Montenegro, nr 70838/13, 28 november 2017 (cit. *Antović och Mirković mot Montenegro*).

Libert v. France, nr 588/13, 22 februari 2018 (cit. *Libert mot Frankrike*).

Denisov v. Ukraine [GC], nr 76639/11, 25 september 2018 (cit. *Denisov mot Ukraina*).

Garamukanwa v. the United Kingdom (dec.), nr 70573/17, 14 maj 2019 (cit. *Garamukanwa mot Förenade kungariket*).

Vučina v. Croatia (dec.), nr 58955/13, 24 september 2019 (cit. *Vučina mot Kroatien*).

López Ribalda and Others v. Spain [GC], nr 1874/13 och 8567/13, 17 oktober 2019 (cit. *López Ribalda m.fl. mot Spanien*).

Polyakh and Others v. Ukraine, nr 58812/15 och 4 andra, 17 oktober 2019 (cit. *Polyakh m.fl. mot Ukraina*).

Beizaras and Levickas v. Lithuania, nr 41288/15, 14 januari 2020 (cit. *Beizaras och Levickas mot Litauen*).

Klaus Müller v. Germany, nr 24173/18, 19 november 2020 (cit. *Klaus Müller mot Tyskland*).

Saber v. Norway, nr 459/18, 17 december 2020 (cit. *Saber mot Norge*).

M.A. v. Denmark [GC], nr 6697/18, 9 juli 2021 (cit. *M.A. mot Danmark*).

Adomaitis v. Lithuania, nr 14833/18, 18 januari 2022 (cit. *Adomaitis mot Litauen*).

Europeiska unionens domstol (EU-domstolen)

C-4/73 J. Nold, Kohlen- und Baustoffgroßhandlung mot Europeiska gemenskapernas kommission, EU:C:1974:51 (cit. *C-4/73 Nold mot kommissionen*).

C-151/78 *Sukkerfabriken Nykøbing Limiteret mot Landbrugministeriet*, EU:C:1979:4 (cit. C-151/78 *Sukkerfabriken Nykøbing*).

C-230/78, *SpA Eridania - Zuccherifici nazionali och SpA Società italiana per l'industria degli zuc-cheri mot Ministro per l'agricoltura e le foreste, Ministro per l'industria, il commercio e l'artigianato och SpA Zuccherifici meridionali*, EU:C:1979:216 (cit. C-230/78 *SpA Eridania m.fl.*).

C-280/93 *Förbundsrepubliken Tyskland mot Europeiska unionens råd*, EU:C:1994:367 (cit. C-280/93 *Tyskland mot rådet*).

C-240/97 *Konungariket Spanien mot Europeiska kommissionen*, EU:C:1999:479 (cit. C-240/97 *Spanien mot kommissionen*).

T-13/99 *Pfizer Animal Health SA mot Europeiska unionens råd*, EU:T:2002:209 (cit. T-13/99 *Pfizer Animal Health mot rådet*).

C-60/00 *Mary Carpenter mot Secretary of State for the Home Department*, EU:C:2002:434 (cit. C-60/00 *Carpenter*).

C-135/08 *Janko Rottman mot Freistaat Bayern*, EU:C:2010:104 (cit. C-135/08 *Rottman*).

C-617/10 *Åklagaren mot Hans Åkerberg Fransson*, EU:C:2013:105 (cit. C-617/10 *Åkerberg Fransson*).

C-1/11 *Interseroh Scrap and Metals Trading GmbH mot Sonderabfall-Management-Gesellschaft Rheinland-Pfalz mbH (SAM)*, EU:C:2012:194 (cit. C-1/11 *Interseroh Scrap and Metals Trading*).

C-283/11 *Sky Österreich GmbH mot Österreichischer Rundfunk*, EU:C:2013:28 (cit. C-283/11 *Sky Österreich*).

C-426/11 *Mark Alemo-Herron m.fl. mot Parkwood Leisure Ltd* (cit. C-426/11 *Mark Alemo-Herron m.fl.*)

C-176/12 *Association de médiation sociale mot Union locale des syndicats CGT m.fl.*, ECLI:EU:C:2014:2 (cit. C-176/12 *Association de médiation sociale*).

C-314/12 *UPC Telekabel Wien GmbH mot Constantin Film Verleih GmbH och Wega Filmproduktionsgesellschaft mbH* (cit. C-314/12 *UPC Telekabel Wien*).

C-206/13 *Cruciano Siragusa mot Regione Sicilia – Soprintendenza Beni Culturali e Ambientali di Palermo*, EU:C:2014:126 (cit. C-206/13 *Cruciano Siragusa*).

C-134/15 *Lidl GmbH & Co KG mot Freistaat Sachsen* (cit. C-134/15 *Lidl*).

C-157/15 *Samira Achbita och Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding mot G4S Secure Solutions NV* (cit. C-157/15 *Achbita och Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding*).

C-201/15 *Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis) mot Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalisis kai Koinonikis Allilengyis*, EU:C:2016:972 (cit. C-201/15 *AGET Iraklis*).

C-414/16 *Vera Egenberger mot Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.*, EU:C:2018:257 (cit. C-414/16 *Egenberger*).

Förenade målen C-569/16 och C-570/16 *Stadt Wuppertal mot Maria Elisabeth Bauer och Volker Willmeroth mot Martina Broßonn*, EU:C:2018:871 (cit. förenade målen C-569/16 och C-570/16 *Bauer och Willmeroth*).

C-684/16 *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV mot Tetsuji Shimizu*, EU:C:2018:874 (cit. C-684/16 *Max-Planck-Gesellschaft*).

Förenade målen C-804/18 och C-341/19 *IX mot WABE eV och MH Müller Handels GmbH mot MJ*, EU:C:2021:594 (cit. förenade målen C-804/18 och C-341/19 *IX och MH Müller Handels*).

Avtal

Kollektivavtal

Almega Tjänsteförbunden och Unionen, '4813 Almega Tjänsteförbunden Utveckling : Allmänna anställningsvillkor', giltighetstid 1 november 2020–31 mars 2023, tillgänglig via <www.unionen.se/kollektivavtal/almega-tjansteforbunden-utveckling-tjanster> (cit. Almega Tjänsteförbunden Utveckling & Tjänster 2020–2023).

Almega Tjänsteföretagen, Medieföretagen och Unionen, '259 Almega Tjänsteföretagen tjänstemannaavtalet, 842 Medieföretagen fd. HTF – MIA : Allmänna anställningsvillkor', giltighetstid 1 december 2020–30 april 2023, tillgänglig via <www.unionen.se/kollektivavtal/0259-almega-tjansteforetagen-tjanstemannaavtalet-0842-medieforetagen-fore-detta-htf> (cit. Almega tjänstemannaavtalet 2020–2023).

Innovationsföretagen och Unionen, '4860 Innovationsföretagen – Innovationsavtalet : Allmänna anställningsvillkor', giltighetstid 1 november 2020–31 mars 2023, tillgänglig via <www.unionen.se/kollektivavtal/innovationsforetagen-fd-svenska-teknik-designforetagen> (cit. Innovationsavtalet 2020–2023).

Ledarna, Unionen och Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna, '0050 IKEM - Innovations- och kemiarbetsgivarna : Kompetensutveckling i företagen', giltighetstid från 1 oktober 2022, tillgänglig via <www.unionen.se/kollektivavtal/ikem-innovations-och-kemiarbetsgivarna> (cit. Kompetensutveckling i företagen).

Maskinentreprenörerna och IF Metall, 'Gruventreprenadavtalet 2020–2023', giltighetstid 1 december 2020 till 30 april 2023, tillgänglig via <www.ifmetall.se/om-oss/broschyror-och-rapporter/vara-kollektivavtal/> (cit. Gruventreprenadavtalet 2020–2023).

Sveriges Näringsliv, LO och PTK, 'Utvecklingsavtal : med överenskommelse om förslagsverksamhet', giltighetstid från 9 september 1985, tillgänglig via <www.ptk.se/forhandling-och-avtal/avtal/utvecklingsavtalet/> (cit. Utvecklingsavtalet).

Svenskt Näringsliv och PTK, 'Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd', giltighetstid från 1 oktober 2022, tillgänglig via <<http://www.ptk.se/forhandling-och-avtal/avtal/huvudavtal-svenskt-naringsliv/>> (cit. Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd).

TechSverige, Sveriges Ingenjörer, Akavia och Unionen, 'Anställningsvillkor IT-företag 2020–2023', giltighetstid 1 november 2020–31 mars 2023, tillgänglig via <www.sverigesingenjorer.se/kollektivavtal/avtalsomrade/tech_sverige_it/> (cit. IT-avtalet 2020–2023).

Teknikarbetsgivarna och IF Metall, 'Kollektivavtal Teknikavtalet IF Metall', giltighetstid 1 november 2020–31 mars 2023, tillgänglig via <www.ifmetall.se/om-oss/broschyror-och-rapporter/vara-kollektivavtal/> (cit. Teknikavtalet IF Metall 2020–2023).

Ramavtal

BusinessEurope, CEEP, ETUC och SMEUnited, 'European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation', 22 juni 2020, tillgänglig via <www.businesseurope.eu/publications/european-social-partners-framework-agreement-digitalisation> (cit. ramavtalet om digitalisering).

CEEP, ETUC, UNICE och UEAPME, 'Framework Agreement on Telework', 16 juli 2002, tillgänglig via <www.businesseurope.eu/publicat>

[ions/framework-agreement-telework-16072002](#)> (cit. ramavtalet om distansarbete).

Remissyttranden

Arbetsgivarverket (2009), 'Integritetsskydd i arbetslivet, SOU 2009:44', 2009.08.31, Dnr 0905-0276-17.

LO (2009), 'LOs yttrande över utredningen Integritetsskydd i arbetslivet SOU 2009:44', 2009.08.12, Dnr 20090304.

Saco (2009), 'Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44)', 2009.09.08, Rnr 43.09.

Svenskt Näringsliv (2009), 'Betänkandet Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44)', 2009.09.14, Rnr 108/2009.

TCO (2009), 'Utredningen om Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44)', 2009.08.24, Dnr 09-0055.

Elektroniska källor

Booth, Robert (2019), 'UK businesses using artificial intelligence to monitor staff activity', *The Guardian*, publicerad 2019.04.07, <www.theguardian.com/technology/2019/apr/07/uk-businesses-using-artificial-intelligence-to-monitor-staff-activity> (besökt 2022.09.27 20:38).

BusinessEurope, SGI Europe, ETUC och SMEunited, 'European Social Dialogue : Work Programme 2022–2004', tillgänglig via <www.buinesseurope.eu/publications/european-social-dialogue-work-programme-2022-2024> (cit. de europeiska parternas arbetsprogram 2022–2024).

Donovan, Lise, 'Integritet i arbetslivet', TCO, <www.tco.se/fakta-och-politik/arbetsratt/integritet-i-arbetslivet> (besökt 2022.09.15 08:55).

European Trade Union Confederation (2021), 'Commission's proposal for a regulation on Artificial Intelligence fails to address the workplace dimension', 2021.05.28 <www.etuc.org/en/document/commissions-proposal-regulation-artificial-intelligence-fails-address-workplace-dimension> (besökt 2022.11.27) (cit. Europafacket).

Medlingsinstitutet (2022), 'Arbetstagarnas organisationer', <www.mi.se/for-handling-avtal/arbetstagarnas-organisationer/>, publicerad 2019.09.25, uppdaterad 2022.09.05 (besökt 2022.12.19 18:37).

SCB (2020), *Artificiell intelligens (AI) i Sverige 2019*, tillgänglig via <www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/forskning/forskning-och-utveckling-i-sverige/pong/publikationer/artificiell-intelligens-ai-i-sverige-2019/> (hämtad 2022.09.27 19:21).

SCB (2022), *Hemarbete under coronapandemin*, tillgänglig via <www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/publikationer/arbetskraftsundersokningarna-aku-2022--tema-hemarbete-under-coronapandemin/> (hämtad 2022.09.15 21:58).

Selberg, Niklas (2020), 'En agenda för framtidens arbetsrätt', *Dagens Arena*, publicerad 2020.10.01, <www.dagensarena.se/essa/en-agenda-framtidens-arbetsratt/> (besökt 2022.09.15 22:06).

Litteratur

Adams-Prassl, Jeremias (2022), 'Regulating Algorithms at Work: Lessons for a European Approach to Artificial Intelligence'. *European Labour Law Journal*, vol. 13 nr 1, s. 30–50.

Adlercreutz, Axel och Mulder, Bernard Johann (2013), *Svensk arbetsrätt*. Upplaga 14:1, Nordstedts Juridik.

Aloisi, Antonio och Gramano, Elena (2019), 'Artificial intelligence is watching you at work. Digital surveillance, employee monitoring and regulatory issues in the EU context'. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 41 nr 1, s. 95–121.

Aune, Helga och Jakhelln, Henning (2000), 'Arbetsgiverens kontrolladgang – arbeidstakerens integritet', i: Malmberg, Jonas (red.), *Låglönekonkurrens och arbetstagares integritet : Rapporter till Nordiskt arbetsrättsligt möte 2000* (Arbetslivsinstitutets skriftserie *Arbetsliv i omvandling* 2000:2), s. 139–160.

Bernitz, Ulf och Kjellgren, Anders (2022), *Europarättens grunder*. Upplaga 7:1, Norstedts Juridik.

Blanpain, Roger och Van Gestel, Marc (2004), *Use and Monitoring of E-Mail, Intranet and Internet Facilities at Work : Law and Practice*. Kluwer Law International.

Cameron, Ian (2018), *An introduction to the European Convention on Human Rights*. Upplaga 8, Iustus.

Coe, Peter (2021), 'A brave new world or something more sinister? Employer surveillance of employees working at home'. *Communications Law*, vol. 26 nr 1, s. 1–4.

Danelius, Hans (2015), *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis : en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*. Upplaga 5:3, Norstedts Juridik.

De Schutter, Olivier (2013), 'Human Rights in Employment Relationships: Contracts as Power', i: Dorssemont, Filip, Lörcher, Klaus och Schömann, Isabelle (red.), *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*. Hart Publishing, s. 105–140.

De Stefano, Valerio och Wouters, Mathias (2022), *AI and digital tools in workplace management and evaluation: An assessment of the EU's legal framework*. Scientific Foresight Unit, Europaparlamentets utredningstjänst.

de Vries, Karin (2018), 'Right to respect for private and family life (Article 8)', i: van Dijk, Pieter, van Hoof, Fried, van Rijn, Arjen och Zwaak, Leo (red.) (2018), *Theory and Practice of the European Convention on Human Rights*. Upplaga 5, Intersentia, s. 667–733.

Dupré, Catherine (2021), 'Article 1', i: Peers, Steve, Hervey, Tamara, Kenner, Jeff och Ward, Angela (red.), *The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary*. Upplaga 2, Hart Publishing, s. 3–24.

Duston, Robert L, Russell, Karen S. och Shepard, Ira Micheal (1989), *Workplace Privacy : Employee Testing, Surveillance, Wrongful Discharge, and Other Areas of Vulnerability*. Upplaga 2, The Bureau of National Affairs.

Eklund, Mia (2019), 'Monitoring employees' e-mail correspondence and Internet use – A Finnish perspective – PART I'. *European Labour Law Journal 2019*, vol. 10 nr 2, s. 116–133 (cit. Eklund [2019a]).

Eklund, Mia (2019), 'Monitoring employees' e-mail correspondence and Internet use – A Finnish perspective – PART II'. *European Labour Law Journal 2019*, vol. 10 nr 2, s. 134–153 (cit. Eklund [2019b]).

Eklund, Mia (2021), *Integritet och övervakning i arbetslivet – juridiska perspektiv på arbetsgivarens rätt att övervaka arbetstagare*. Diss. Helsingfors universitet, Unigrafia.

European Court of Human Rights (2022), *Guide on Article 8 of the European Convention on Human Rights – Right to respect for private and family life, home and correspondence*. 31 augusti 2022, tillgänglig på

www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=caselaw/analysis/guides&c=> (cit. Europadomstolen).

Everson, Michelle och Correia Gonçalves, Rui (2021), 'Article 16', i: Peers, Steve, Hervey, Tamara, Kenner, Jeff och Ward, Angela (red.), *The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary*. Upplaga 2, Hart Publishing, s. 463–488.

Fahlbeck, Reinhold (1989), *Praktisk arbetsrätt*. Upplaga 3:1, Liber.

Fahlbeck, Reinhold (1991), 'Employee Privacy in Sweden'. *Juridisk Tidskrift*, 1991/92 nr 1, s. 41–62.

Fahlbeck, Reinhold (1995), 'Employee Privacy in Sweden'. *Comparative Labor Law Journal*, vol. 17 (1995/96) nr 1, s. 139–174.

Gill-Pedro, Eduardo (2022), 'Whose Freedom is it Anyway? The Fundamental Rights of Companies in EU Law'. *European Constitutional Law Review*, vol. 18 nr 2, s. 183–206.

Glavå, Mats och Hansson, Mikael (2020), *Arbetsrätt*. Upplaga 4:1, Studentlitteratur.

Grabewarter, Christoph (2014), *European Convention on Human Rights : Commentary*. Beck, Hart och Nomos.

Grahn, Erik och Kjällström, Susanna (2017), *Anställdas integritetsskydd : och dataskyddsförordningen*. Upplaga 1:1, Wolters Kluwer.

Gunnars, Lena (2021), 'Så vill parterna hantera digitala spår på arbetsplatsen'. *Lag & Avtal*, 2021 nr 6, s. 34–35.

Hansson, Sven Ove och Palm, Elin (red.) (2005), *The Ethics of Workplace Privacy*. Presses Interuniversitaires Européennes.

Hendrickx, Frank (2019), 'Article 7 – Protection of Private and Family Life', i: Dorssemont, Filip, Lörcher, Klaus, Clauwaert, Stefan och Schmitt, Mélanie (red.), *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*. Hart Publishing, s. 229–248.

Hendrickx, Frank och Van Bever, Aline (2013), 'Article 8 ECHR: Judicial Patterns of Employment Privacy Protection', i: Dorssemont, Filip, Lörcher, Klaus och Schömann, Isabelle (red.), *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*. Hart Publishing, s. 183–208.

Herzfeld Olsson (2012), 'Folkrätten i arbetsrätten', i: Stern, Rebecca och Österdahl, Inger (red.), *Folkrätten i svensk rätt*. Upplaga 1, Liber, s. 204–229.

Hettne, Jörgen och Otken Eriksson, Ida (red.) (2011), *EU-rättslig metod : Teori och genomslag i svensk rättstillämpning*. Upplaga 2:2, Norstedts Juridik.

Hjertstedt, Mattias (2019), 'Beskrivningar av rättsdogmatisk metod: om innehållet i metodavsnitt vid användning av ett rättsdogmatiskt tillvägagångssätt', i: Mannelqvist, Ruth, Ingmanson, Staffan och Ulander-Wänman, Carin (red.), *Festskrift till Örjan Edström*. Juridiska institutionen, Umeå universitet, s. 165–173.

Ingmanson, Staffan (2021), 'Stadgan, arbetsrätten och EU-domstolen'. *Euro-parättslig tidskrift*, nr 4 2021, s. 613–633.

Jareborg, Nils (2004), 'Rättsdogmatik som vetenskap'. *Svensk Juristtidning*, s. 1–10.

Jervis (2018), 'Barbulescu v Romania: Why There is no Room for Complacency When it Comes to Privacy Rights in the Workplace'. *Industrial Law Journal*, vol. 47 nr 3, s. 440–453.

Johansson, Anders L. (1989), *Tillväxt och klassarbete : en studie av den svenska modellens uppkomst*. Diss. Linköping Universitet, Tiden.

Kleineman, Jan (2018), 'Rättsdogmatisk metod', i: Nääv, Maria och Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*. Upplaga 2:1, Studentlitteratur, s. 21–46.

Krause, Rüdiger (2021), 'Horizontal Effect of the EU Charter of Fundamental Rights: Bauer and Willmeroth, MPG'. *Common Market Law Review*, vol. 58 nr 4, s. 1173–1206.

Kristiansen, Jens (2000), 'Arbejdsgiverens kontrol med ansatte – Danmark', i: Malmberg, Jonas (red.), *Låglönekonkurrens och arbetstagares integritet : Rapporter till Nordiskt arbetsrättsligt möte 2000* (Arbetslivsinstitutets skriftserie *Arbetsliv i omvandling* 2000:2), s. 101–113.

Källström, Kent (1998) 'Tillåtligheten av drogtestning på arbetsplatser'. *Juridisk Tidsskrift*, 1998/99 nr 2, s. 378–387.

Källström, Kent (2000), 'Arbetsgivarens kontroll – arbetstagares integritet – Sverige', i: Malmberg, Jonas (red.), *Låglönekonkurrens och arbetstagares integritet : Rapporter till Nordiskt arbetsrättsligt möte 2000* (Arbetslivsinstitutets skriftserie *Arbetsliv i omvandling* 2000:2), s. 85–99.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas (2022), *Anställningsförhållandet : inledning till den individuella arbetsrätten*. Upplaga 6:1, Iustus.

Källström, Kent, Malmberg, Jonas och Öman, Sören (2022), *Kollektiv arbetsrätt*. Upplaga 3:1, Iustus.

Lebeck, Carl (2016), *EU-stadgan om grundläggande rättigheter*. Upplaga 2:1, Studentlitteratur.

Lehrberg, Bert (2020), *Praktisk juridisk metod*. Upplaga 12:1, Iusté.

Lerouge, Loïc och Trujillo Pons, Francisco (2022), 'Contribution to the study on the 'right to disconnect' from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law?'. *European Labour Law Journal*, vol. 13 nr 3, s. 450–465.

Lockwood, Graeme och Nath, Vandana (2021), 'The monitoring of telehomeworkers in the UK: legal and managerial implications'. *International Journal of Law and Management*, vol. 63 nr 4, s. 396–416.

Lukács, Adrienn (2020), *Protection of Employees' Right to Privacy and Right to Data Protection on Social Network Sites – with Special Regard to France and Hungary*. Diss. University Paris 1 Panthéon Sorbonne och University of Szeged.

Malmberg, Jonas, Björknäs, Hanna, Eriksson, Kurt, Hansson, Mikael, Herzfeld Olsson, Petra och Larsson, Tommy (2018), *Medbestämmandelagen : En kommentar. Del I (1–32 §§)*. Version 1, 2018.08.29, JUNO (cit. Malmberg m.fl.).

McCormick, Pamela, Ovey, Clare och Rainey, Bernadette (2021), *Jacobs, White and Ovey – The European Convention on Human Rights*. Upplaga 8, Oxford University Press.

Nyström, Birgitta (2000), 'Introduktion', i: Malmberg, Jonas (red.), *Låglönekonkurrens och arbetstagares integritet : Rapporter till Nordiskt arbetsrättsligt möte 2000* (Arbetslivsinstitutets skriftserie *Arbetsliv i omvandling* 2000:2), s. 83–84.

Nyström, Birgitta (2017), *EU och arbetsrätten*. Upplaga 5:1, Wolters Kluwer.

Olsen, Lena (2004), 'Rättsvetenskapliga perspektiv'. *Svensk Juristtidning*, s. 105–145.

Peczenik, Aleksander (1995), *Vad är rätt? : Om demokrati, rättssäkerhet, etik och juridisk argumentation*. Upplaga 1:1, Fritzes.

Reichel, Jane (2018), 'EU-rättslig metod', i: Nääv, Maria och Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*. Upplaga 2:1, Studentlitteratur, s. 109–142.

Rönmar, Mia (2004), *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*. Diss. Lunds universitet, Juristförlaget i Lund.

Sandgren, Claes (2005), 'Är rättsdogmatiken dogmatisk'. *Tidskrift for Rettsvitenskap*, vol. 118 nr 4–5, s. 648–656.

Sandgren, Claes (2021), *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare : Ämne, material, metod, argumentation och språk*. Upplaga 5:1, Norstedts Juridik.

Schmidt, Folke (1994), *Löntagar rätt*. Reviderad upplaga ombesörjd av Tore Sigeman, Juristförlaget i Lund.

Schulyok, Felix (2012), 'The scope of application of EU Citizenship and EU Fundamental Rights in wholly internal situations'. *Europarättslig tidskrift*, 2012 nr 3, s. 448–461.

Selberg, Niklas och Sjödin, Erik (2013), 'Anställningsavtal, lojalitetsplikt och mänskliga fri- och rättigheter. Ny rättspraxis om yttrandefrihet på Internet ur arbetsrättslig synvinkel – i offentlig respektive privat anställning'. *Juridisk Tidskrift*, vol. 24 nr 4, s. 846–877.

Selberg, Niklas och Sjödin, Erik (2022), '2020-talets modernisering av anställningstryggheten : Gränserna mellan politik och kollektiva förhandlingar förskjuts och partsöverenskommelser blir lag'. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, vol. 28, s. 69–83.

Sigeman, Tore och Sjödin, Erik (2022), *Arbetsrätten : En översikt*. Upplaga 8:1, Norstedts Juridik.

Sinander, Erik (2019), 'Semester – döds viktig princip som har horisontell direkt effekt med stöd av stadgan'. *Europarättslig tidskrift*, 2019 nr 2, s. 301–312.

Strömholm, Stig (1967), *Right of privacy and rights of the personality : a comparative survey (Working Paper prepared for the Nordic Conference on Privacy organized by the International Commission of Jurists, Stockholm May 1967)* (Utgåva 8 av Acta Instituti Upsaliensis Iurisprudentiae Comparativae). P.A. Norstedt & Söners förlag.

Strömholm, Stig (1971), 'Integritetsskyddet : Ett försök till internationell lägesbestämning'. *Svensk Juristtidning*, s. 695–736.

Suder, Seili (2021), *Protection of employee privacy in the digital workplace*. Diss. Tartu universitetet, University of Tartu Press.

Svanström, Therese (2021), 'Allt digitalare arbetsliv kräver ny lag om personlig integritet'. *Dagens Nyheter*, 2021.05.12, s. 5.

Veneziani, Bruno (2019), 'Article 16 – Freedom to Conduct a Business', i: Dorssemont, Filip, Lörcher, Klaus, Clauwaert, Stefan och Schmitt, Mélanie (red.), *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*. Hart Publishing, s. 351–368.

von Koskull, Anders (2000), 'Arbetsgivarens kontroll – arbetstagarens integritet – Finland', i: Malmberg, Jonas (red.), *Låglönekonkurrens och arbetstagares integritet : Rapporter till Nordiskt arbetsrättsligt möte 2000* (Arbetslivsinstitutets skriftserie *Arbetsliv i omvandling* 2000:2), s. 115–138.

Walkila, Sonya (2016), *Horizontal Effect of Fundamental Rights in EU law*. Europa Law Publishing.

Weckert, John (2005), *Electronic Monitoring in the Workplace : Controversies and Solutions*. Idea Group Publishing.

Westregård, Annamaria J. (2002), *Integritetsfrågor i arbetslivet*. Diss. Lunds universitet, Juristförlaget i Lund.

Westregård, Annamaria (2005), 'Drogtester på den offentliga sektorn – är de genomförbara med stöd av arbetsledningsrätten', i: Nyström, Birgitta, Westregård, Annamaria och Vogel, Hans-Heinrich (utg.), *Liber Amicorum Reinhold Fahlbeck*. Juristförlaget i Lund, s. 653–673.

Åhman, Karin (2022), *Grundläggande rättigheter och juridisk metod : 2 kap. RF, Europakonventionen och EU:s stadga och deras tillämpning*. Upplaga 3:1, Norstedts Juridik.

Öman, Sören (2005), 'Privat e-post på arbetet', i: Nyström, Birgitta, Westregård, Annamaria och Vogel, Hans-Heinrich (utg.), *Liber Amicorum Reinhold Fahlbeck*. Juristförlaget i Lund, s. 685–708.

Öman, Sören (2010), 'Alkohol- och narkotikatestning i arbetslivet', i: Ahlberg, Kerstin (red.), *Vänbok till Ronnie Eklund*. Iustus, s. 655–669.

Öman, Sören (2022), 'Integritetsskydd i arbetslivet', i: Magnusson Sjöberg, Cecilia (red.), *Rättsinformatik : juridiken i det digitala informationssamhället*. Upplaga 4:2, Studentlitteratur, s. 268–272.