

Konflikten mellan GDPR och arbetsrätten

En studie om motsättningarna mellan arbetstagarens skydd för den personliga integriteten och arbetsgivarens rätt att utöva övervakningsåtgärder

Alice Ahlstrand & Victoria Azhogina

Kandidatuppsats i handelsrätt

Handledare: Annamaria Westregård

HARH16

T5



LUNDS UNIVERSITET

Innehållsförteckning

1. Introduktion	1
1.1 Bakgrund och ämne	1
1.2 Syfte	2
1.3 Frågeställning	2
1.4 Avgränsningar	2
1.5 Metod och material	3
1.6 Disposition	6
2. Personlig integritet enligt de grundläggande rättigheterna	7
2.1. Inledning	7
2.2 Artikel 8 i Europakonventionen	7
2.2.1 Madsen mot Danmark	8
2.2.2 Lopes ribalda och andra mot Spanien	8
2.2.3 Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo mot Portugal	9
2.2.4 Wretlund mot Sverige	9
2.2.5 Drittwirkung	10
2.3 Europeiska unionens stadga om grundläggande rättigheter	10
2.3.1 Artikel 7	10
2.3.2 Artikel 8	11
2.4 Sammanfattande analys	12
3. Den personliga integriteten enligt GDPR	14
3.1 Inledning	14
3.2 Dataskyddsförordningen (2018:219)	14
3.2.1 Principen om ändamål	14
3.2.2 Principen om rättslig grund	16
3.2.3 Genomförandet av konsekvensbedömning och känsliga uppgifter	17
3.3 Kompletteringslagen (2018:218)	18
3.3.1 Tillämplighet	18
3.3.2 Centrala bestämmelser	19
3.4 Sammanfattande analys	20
4. Arbetsgivarens befogenheter och skyldigheter	21

4.1 Inledning	21
4.2 Arbetsledningsrätten	21
4.3 Förhållandet mellan arbetsledningsrätten och kollektivavtal.....	22
4.4 Arbetsmiljölag.....	22
4.5 Sammanfattande analys	23
5. Övervakningsåtgärder på arbetsplatsen.....	25
5.1 Inledning	25
5.2 Drogtestning	25
5.2.1 Tongivande praxis.....	25
5.2.2 Drogtestning i förhållande till LOA.....	26
5.2.3 Drogtestning i förhållande till Regeringsformen.....	27
5.2.4 Drogtestning i förhållande till GDPR.....	27
5.3 Kameraövervakning.....	28
5.3.1 Dataskyddsförordningen (2018:219)	28
5.3.2 Kamerabevakningslagens syfte och tillämplighet.....	29
5.3.3 Centrala bestämmelser för kamerabevakningslagen	29
5.4 Positioneringsteknik	31
5.4.1 Individuell mätning av prestationer	31
5.4.2 Användning av positioneringsteknik för platsdata.....	33
5.5 Sammanfattande analys.....	33
6. Analys	35
6.1 Inledning	35
6.2 Skillnader kring det berättigade syftet.....	35
6.3 Motsättningar vid en intresseavvägning inom GDPR.....	35
6.4 Intresseavvägning enligt proportionalitetsprincipen	36
6.5 Motsättningar vid medgivande till kontrollåtgärder	37
6.6 Var uppstår diskrepansen?.....	38
7. Slutsats.....	39

Abstract

The purpose of the study is to analyze how employment law interact with GDPR when implementing the following monitoring actions of; drug test, camera surveillance and geopositioning at the workplace. This was investigated with three research questions looking at what right the employer has to implement monitoring actions, how GDPR limits the implementation of monitoring actions, and what contradictions can occur between employment law and GDPR. A legal dogmatic method is applied in order to present the current law and is complemented with an analytical description to examine the research questions. The study has shown that the same monitoring action is ruled by two systems. This implies that the employer is allowed to carry out a monitoring action if the legal basis is supported by the rights of the employer. Whereas the employer must adhere to the regulations in GDPR if the monitoring action requires use of personal data and consequently it will result in a conflict with rights of the employer. In cases where there is a clear purpose with the monitoring action that outweighs the infringement of the personal integrity, employment law takes precedence. The conflict between GDPR and employment law becomes most apparent when the employer's right to implement a monitoring action is equal in proportion to the violation of personal integrity.

Sammanfattning

Den här studien syftar till att undersöka och analysera hur genomförandet av övervakningsåtgärderna drogtestning, kameraövervakning och geopositioner kan resultera i en konflikt mellan arbetsrätten och GDPR. För att uppnå syftet kommer frågeställningar att besvara vilka rättsliga befogenheter arbetsgivaren har att genomföra kontrollåtgärder, hur GDPR begränsar genomförandet av kontrollåtgärder samt vilka motsättningar som finns mellan arbetsrätten och GDPR för att utföra kontrollåtgärder. Detta görs inledningsvis genom en rättsdogmatisk metod för att fastställa den gällande rätten, för att sedan i analysen övergå till en analytisk deskription som utreder och besvarar frågeställningarna. En samlad bedömning visar att samma åtgärd styrs av två olika system. Arbetsgivaren kan genomföra kontrollåtgärder om den rättsliga grunden stöds av arbetsgivarens befogenheter. Om personuppgifter hanteras vid en kontrollåtgärd behöver arbetsgivaren ta hänsyn till GDPR och det resulterar direkt i en motsättning med arbetsrätten för arbetsgivaren. I de fall där det är tydligt att arbetsgivaren är berättigad till att utföra kontrollåtgärder och där arbetsgivarens syfte tydligt överväger inskränkningen av den personliga integriteten, bör genomförandet av åtgärden vara godtagbar. Arbetsrätten får företräde i de fall där det föreligger ett berättigat ändamål och rättslig grund som när intresseavvägningen överväger inskränkningen av den personliga integriteten. Motsättningen mellan GDPR och arbetsrätten blir som störst där arbetsgivarens berättigande till att utföra en kontrollåtgärd är likställd i proportion till inskränkningen av den personliga integriteten.

Nyckelord: GDPR, personlig integritet, övervakningsåtgärder, drogtestning, kameraövervakning, positioneringsteknik.

Förkortningar

AD - Arbetsdomstolen

AFS - Arbetsmiljöverkets författningssamling

AML - Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Dnr – Diarienummer

EKMR – Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna

EU – Europeiska unionen

EU-stadgan – Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

GDPR - General Data Protection Regulation

IMY - Integritetsskyddsmyndigheten

JO - Justitieombudsmannen

LOA - Lag (1994:260) om offentlig anställning

RF - Regeringsformen

SOU - statens offentliga utredningar

1. Introduktion

1.1 Bakgrund och ämne

År 2014 behandlade Datainspektionen ett ärende ¹ där spänningsfältet mellan arbetsrätten och den anställdes personliga integritet ställdes till sin spets. Vid en inspektion, genomförd av Dataskyddsmyndigheten, på Landstinget Gävleborg upptäcktes en bristfällig hantering av personuppgifter i samband med alkoholtestning av personalen. Datainspektionen (numera Integritetsskyddsmyndigheten, IMY) ställde sig kritisk till hur rutinen av personuppgifter utformades.

Det råder ingen tvekan om att det är av största vikt att upprätthålla en drog- och alkoholfri arbetsmiljö, inte minst på en arbetsplats där minsta snedsteg kan leda till livshotande konsekvenser. Men, med det sagt, får en sådan åtgärd inte låta arbetstagarnas personliga integritet falla mellan stolarna. När det kommer till implementering och utförande av medicinska kontroller har Datainspektionen begränsade befogenheter till att uttrycka sin ståndpunkt, det är inte förrän man börjar titta på själva hanteringen av personuppgifter som regleringarna i GDPR substituerar de arbetsrättsliga reglerna och skapar ett prekärt förhållande där emellan. Övervakningsåtgärder riktar strålkastarljuset på konflikten som uppstår mellan arbetsgivarens rätt att leda och övervaka sin verksamhet i relation till skyldighet att respektera arbetstagarens personliga integritet.

I och med den ökade digitaliseringen har arbetsgivarens möjligheter till övervakning och kontroll av arbetstagare ökat. Som Eklund belyser i *Integritet och övervakning i arbetslivet* krävs det tydliga gränser för att förebygga överträdelser av hanteringen av personuppgifter och därigenom säkerställa att regleringen av GDPR efterföljs. ² Det är därför i hög grad att analysera var gränserna uppstår mellan GDPR och arbetsgivarens skyldigheter och befogenheter.

¹ Datainspektionens tillsynsbeslut, 2015-10-15, diarienummer 52-2013.

² Eklund, Mia. *Integritet och övervakning i arbetslivet- juridiska perspektiv på arbetsgivarens rätt att övervaka arbetstagare*. Juridiska fakulteten, Helsingfors Universitet, 2021.

1.2 Syfte

Uppsatsen syftar till att undersöka och analysera hur genomförandet av övervakningsåtgärderna drogtestning, kameraövervakning och geopositioner kan resultera i en konflikt mellan arbetsrätten och GDPR. Genom att analysera EU-rätt, nationell lag, praxis och andra bestämmelser är intentionen att utreda var gränsdragningen sker, mellan arbetsgivarens intresse av att genomföra övervakningsåtgärder och arbetstagarens rätt till respekt för sin personliga integritet. Valet av de tre övervakningsåtgärderna har skett i syfte att undersöka hur bedömningen av hur personlig integritet varierar beroende på åtgärd.

1.3 Frågeställning

För att undersöka kontrollåtgärderna; *drogtestning*, *kameraövervakning* och *geopositionering*, kommer följande frågeställningar att besvaras:

- Vilka rättsliga befogenheter har arbetsgivare att genomföra kontrollåtgärder?
- Hur begränsar GDPR genomförandet av kontrollåtgärder?
- Vilka motsättningar finns mellan arbetsrätten och GDPR för att utföra kontrollåtgärder?

1.4 Avgränsningar

Uppsatsen kommer endast beröra kontrollåtgärderna drogtestning, kamerabevakning och geopositionering. Andra typer av kontrollåtgärder kommer inte att beröras i den här uppsatsen. Exempelvis är kroppsvisitering en av åtgärderna som inte har tagits upp eftersom det inte berör hanteringen av personuppgifter.

Vidare, har patientdatalagen inte tagits med eftersom den endast berör hanteringen av personuppgifter inom hälso- och sjukvård.

Sanktioner är en annan avgränsning som inte har beaktats med anledningen av att det inte omfattas av studiens syfte. Å ena sidan hade det kunnat vara fördelaktigt att ta med sanktioner eftersom det hade kunnat möjliggöra en större förståelse för eventuella konsekvenser om

rättsreglerna inte uppfylls, å andra sidan är sanktioner inte nödvändigt för att besvara frågeställningen.

1.5 Metod och material

För att uppnå uppsatsens syfte och besvara frågeställningarna krävs det att ett antal metodologiska val sker. I uppsatsens första del används en rättsdogmatisk metod, *de lege lata*, vilken används för att fastställa den gällande rätten, medan den andra delen använder en analytisk deskription som utreder och besvarar frågeställningarna.³ Användningen av den rättsdogmatiska metoden har medfört en tydligare struktur för att kunna analysera den gällande rättens möjligheter och begränsningar.⁴

Ett flertal svårigheter kan påverka bevarandet av frågeställningarna. Som Hjerstedt belyser bör den egentliga innebörden av rättsdogmatiken förstås utifrån ett kartläggande, kritiskt och konstruktivt hänseende.⁵ Inledningsvis genomfördes ett kartläggande arbete bestående av ett flertal komparativa val i relation till uppsatsens avgränsning. Eftersom syftet har varit att undersöka gränsdragningen mellan arbetsgivarens intressen av att utöva kontrollåtgärd och arbetstagarens personliga integritet valdes att inte genomföra en alltför restriktiv avgränsning i ett tidigt skede för att undvika att intressanta aspekter faller bort. Den kartläggande metoden har därför varit att utgå ifrån det arbetsrättsliga perspektivet och därefter se till hur det kan resultera i en konflikt med GDPR och dess inställning till hur hanteringen av personuppgifter behandlas.

Den gällande insamlingen av data har skett genom att kartlägga tidigare forskning, litteratur och tongivande rättsfall för att uppnå en bred förståelse av relevanta rättskällor. Insamlingen av data har skett i relation till ett antal urvalsprinciper, exempelvis undersökningsområde och tidsaspekt.⁶

³ Papadopoulou & Skarp. *Juridikens nycklar: introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*, Andra upplagan, Norstedts juridik, Stockholm, 2021. s. 159.

⁴ Hjerstedt, Mattias. Beskrivningar av rättsdogmatisk metod: *Om innehållet i metodavsnitt vid användning av ett rättsdogmatiskt tillvägagångssätt* i festskrift till Örjan Edström, Juridiska institutionen vid Umeå universitet, Umeå, 2019. s. 172–173.

⁵ Hjerstedt, M. Beskrivningar av rättsdogmatisk metod: *Om innehållet i metodavsnitt vid användning av ett rättsdogmatiskt tillvägagångssätt*, 2019. s. 167–172.

⁶ Hjerstedt, M. Beskrivningar av rättsdogmatisk metod: *Om innehållet i metodavsnitt vid användning av ett rättsdogmatiskt tillvägagångssätt*, 2019. s. 169.

Därefter har behandlingen av data skett i förhållande till rättshierakin och ett problematiserande av möjliga brister och fördelar med den gällande rätten.⁷ Europakonventionen, EU-stadgan, Dataskyddsförordningen, Regeringsformen och praxis är de primära källorna som har betraktats. Som EU-domstolen vid ett flertal tillfällen har påpekat är respektive medlemsstat skyldig att garantera att EU-rätten efterföljs inom nationell rätt, särskilt vad gäller principen om direkt effekt.⁸ Hettne belyser att tolkningen av unionsrättsliga bestämmelser ska ske i förhållande till dess sammanhang och syfte.⁹ Europadomstolen har konstaterat att tolkningen bör ske i enlighet med *effey utile*, dvs i förhållande till dess ändamålsenliga syfte. Vidare har unionsrätten tolkats autonomt oberoende av den tolkningen som görs gällande i nationell rätt.¹⁰ En annan viktig aspekt är att allmänna rättsprinciper också bör betraktas som en rättskälla. Det gäller särskilt proportionalitetsprincipen som är av central betydelse för huruvida implementeringen av en kontrollåtgärd sker i enlighet med EU-rätten och i förhållande till dess ändamål.¹¹

Den primära nationella lagstiftningen som har tagits upp är lag (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s Dataskyddsförordning, Kamerabevakningslag (2018:1200), och Arbetsmiljölagen (1977:1160). Vid det rådande rättsläget är den samlade regleringen relativt ny och skiljer sig i många avseenden från det tidigare Dataskyddsdirektivet 95/46/EG och Personuppgiftslagen (1998:204). Det innebär att lagen bör tolkas noggrant och extensivt för att undvika en feltolkning av väsentliga detaljer. Arbetsmiljölagen har kompletterats med föreskriften AFS (2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete samt föreskriften AFS (2005:6) avseende medicinska kontroller och allmänna råd i arbetslivet vilket bidragit med en vidare förståelse av lagens tillämpning.

Förarbeten har endast använts för tolkning av nationell rätt och inte vid tolkningen av EU-rätt, med anledning av att dess lägre dignitet.¹² Istället är det främst lagkommentarer som har använts i syfte att tolka Dataskyddsförordningen. Förarbeten har främst varit nödvändiga i syfte

⁷ Hjerstedt, M. Beskrivningar av rättsdogmatisk metod: *Om innehållet i metodavsnitt vid användning av ett rättsdogmatiskt tillvägagångssätt*, 2019. s. 170–171.

⁸ Hettne et al. *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, 2., omarb. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2011. s. 173–174.

⁹ Hettne et al. *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, 2011. s. 159.

¹⁰ *Ibid.* 161–162.

¹¹ Bergström och Hettne. *Lissabonfördraget- En grundlag för EU?*, Norstedts Juridik, 2010. s. 52.

¹² Hettne et al. *EU rättslig metod: Teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, 2011. s. 191.

att tolka samt ge en vidare innebörd av kompletteringslagen och kamerabevakningslagen.¹³ Tolkningen har skett med reservation för att uttalanden i förarbeten kan skilja sig från uttalanden i domstol.¹⁴

Beslut från IMY gäller den tidigare personuppgiftslagen och har använts för att avgöra vilka faktorer som är av relevans vid en bedömning. Det bör noteras att det i nuläget inte finns beslut varken gällande övervakning av anställda och GDPR, eller beslut gällande övervakning av anställda och kamerabevakningslagen.

Rättsfall har varit av relevans för att undersöka gränsdragningen mellan arbetsledningsrätten och avtalsrätten i relation till personlig integritet och för bedömningen av drogtestning inom privat sektor. Rättsfall har i hög grad betydelse för tolkningen av arbetsledningsrätten och avtalsrätten eftersom det inte föreligger lagstiftning på området. Det bör nämnas att majoriteten av de äldre rättsfallen, dvs AD 1934 nr 79, AD 1967 nr 27 och AD 1983 nr 46 som har tagits upp har en prejudicerande effekt.¹⁵

Rättsfall som avser det tidigare Dataskyddsdirektivet och personuppgiftslagen har inte tagits med eftersom lagstiftningen skiljer sig i väsentlig utsträckning i förhållande till nuvarande lagstiftning.¹⁶ Det bör betonas att EU-rättslig praxis, med anledning av dess dignitet betraktats i hög grad och särskilt i förhållande till tolkningen av 8 EKMR.¹⁷ Avsaknaden av rättspraxis gällande GDPR och arbetsrätten inom geositionering och kamerabevakning har inneburit ett begränsat undersökningsområde.

Användningen av doktrin har bidragit med ett problematiserande av rättsläget, och bör inte betraktas med samma rättsliga status som övriga rättskällor.¹⁸ Lagkommentarer såsom *The EU general protection* och *The EU general data protection regulation* har med sin juridiska ställning betraktats i högre utsträckning än facklitteratur och handböcker inom EU rätten.¹⁹ Inom den nationella rätten har *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten, integritetsfrågor i arbetslivet* samt *Anställdas integritetsskydd: och*

¹³ Lehrberg. *Praktisk juridisk metod*. Tofte upplagan Uppsala: Iusté, 2020. s. 147.

¹⁴ Ibid. s. 156–157.

¹⁵ Lehrberg. *Praktisk juridisk metod*, 2020. s. 163.

¹⁶ Papadopoulou och Skarp. *Juridikens nycklar- introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*, 2021. s. 90–91.

¹⁷ Hettne. *EU rättslig metod: Teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, 2011. s. 49.

¹⁸ Papadopoulou och skarp. *Juridikens nycklar- introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*, 2021. s. 110.

¹⁹ Lehrberg. *Praktisk juridisk metod*, 2020. s. 205.

Dataskyddsförordningen i hög grad inneburit en mer vidsträckt och analytisk bild av rättsläget.

20

1.6 Disposition

Följande kapitel efterföljer en disposition av den personliga integriteten enligt grundläggande rättigheter, den personliga integriteten enligt GDPR, arbetsgivarens befogenheter och skyldigheter samt övervakningsåtgärder på arbetsplatsen. Den samlade bedömningen resulterar därefter i en avslutande analys och slutsats.

²⁰ Papadopoulou och Skarp. *Juridikens nycklar- introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*, 2021. s. 110.

2. Personlig integritet enligt de grundläggande rättigheterna

2.1. Inledning

Det finns ingen officiell definition för *personlig integritet*²¹ utan som påvisas i en utredning om integritetsskyddet i arbetslivet varierar definitionen beroende på individuella förhållanden, och är kopplat till ett antal sammanhängande benämningar som *privatlivets fred, rätt till respekt för privat och familjeliv, rätt till respekt för privat- och familjeliv samt hemfrid och egna personuppgifter*.²²

Avsnittet nedan adresserar den enskildes personliga integritet enligt de grundläggande rättigheterna i en ordning av artikel 8 i Europakonventionen samt artikel 7 och 8 Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

2.2 Artikel 8 i Europakonventionen

Vid ett anslutande till Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (EKMR) förpliktar sig nationer att utforma avtal och författningar så att de överensstämmer med konventionen. Det innebär att genom *lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och grundläggande friheterna* ska svenska regler utformas inom de ramar som konventionen anger.²³ Ett konventionsstridigt handlande innebär således både ett brott mot konventionen och ett inskränkande av den svenska lagen.²⁴

Artikel 8 EKMR består av två punkter. Den första hävdar "*Var och en har rätt till respekt för sitt privat och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens*".²⁵ Medan den andra punkten konstaterar att en offentlig myndighet inte får inskränka artikeln om det inte kan ske mot

²¹ Se SOU 2009:44 - *Integritetsskydd i arbetslivet*. s.189.

²² Ibid. s.189.

²³ Pfeifer. Lagen om offentlig anställning: en kommentar. (2019, JUNO), Se Europakonventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. (Hämtad 06-12-22).

²⁴ AD 1998 nr 97.

²⁵ Artikel 8 p 1, Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

bakgrund av lag, eller andra skäl som kan hänföras till exempelvis allmän säkerhet och ekonomiskt välstånd.²⁶

2.2.1 Madsen mot Danmark

Madsen mot Danmark²⁷ avser huruvida det är tillåtet att genomföra en slumpmässig alkohol- och drogtestning på ett sjötransportföretag.²⁸ Konventionen i sig utgör inget generellt förbud mot drogtestning på arbetsplats, men på grund av utformandet av artikel 8 får omständigheter såsom syfte, graden av ingrepp i den enskilda integriteten och utförandet stor betydelse.²⁹ Europadomstolen fastställde att den medicinska undersökningen kan rättfärdigas som en nödvändig åtgärd för att upprätthålla allmän säkerhet.³⁰ Som tidigare nämnt kan inskränkandet av artikel 8 motiveras och får stöd av lag, om syftet är att tillgodose ett berättigat ändamål såsom skydd för hälsa, andra personer fri- och rättigheter eller om det är nödvändigt för att bevara ett demokratiskt samhälle.³¹

2.2.2 Lopes ribalda och andra mot Spanien

Målet *Lopes Ribalda och andra mot Spanien*³² gäller *kameraövervakning* ur ett GDPR-perspektiv vid både synlig och dold kameraövervakning i en matbutik. Personalen informerades om att övervakning skulle införas, däremot informerades de inte om de dolda kamerorna som installerades i syfte att övervaka personalen.³³ Den spanska domstolen bedömde att övervakning på arbetsplats är ett berättigat intrång av den personliga integriteten och hävdade att en arbetstagare som till viss del utsätts för kameraövervakning är skyldiga att fullfölja sina arbetsuppgifter. Europadomstolen konstaterade dock här att övervakningen inte upprätthöll informationsreglerna som fastställs i GDPR och att det förelåg en inskränkning av

²⁶ Artikel 8 p 2, Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna.

²⁷ Europadomstolen, 7 november 2002, No 58341/00, *Madsen mot Danmark*.

²⁸ Magnusson et al. Cecilia (red.). Rättsinformatik: juridiken i det digitala informationssamhället. Fjärde upplagan Lund: Studentlitteratur, 2021. s.185. refererar vidare till Artikel 8.2, Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

²⁹ AD 1998 nr 97.

³⁰ Dorssemont et al. Mélanie (red.), *The Charter of Fundamental Rights of the European Union*, Hart Publishing, Oxford, UK, 2019. s. 236.

³¹ Ibid.

³² Europadomstolen, 17 oktober 2019, 1874/13 och 8567/13, *Lopez Ribalda och andra mot Spanien*.

³³ Dorssemont, F, Lörcher, K, Clauwaert, S & Schmitt, M (red.), *The Charter of Fundamental Rights of the European Union*, 2019. s.244.

artikel 8 EKMR. Däremot, hade utfallet hade varit annorlunda om personalen informerades om alla delar av filmatiseringen.³⁴

2.2.3 Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo mot Portugal

Geopositionering har berörts i Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo mot Portugal och avser en vårdarbetare som blev uppsagd med anledning av data som inhämtats från företagsbilens GPS-system.³⁵ Europadomstolen konstaterade att nationella myndigheter inte hade misslyckats med att upprätthålla arbetstagarens privatliv, eftersom arbetstagaren hade varit medveten om att företaget hade installerat ett GPS system i syfte att mäta distanser. Det bör nämnas att bilen även användes i privat bruk. Europadomstolen konstaterade vid bedömningen att inskränkningen av privatlivet hade minimerats i förhållande till den strikta nödvändigheten. Vad gäller intresseavvägningen tydliggjordes att arbetsgivarens rätt att mäta utgifter är ett legitimt syfte vilket omfattas av arbetsgivarens rätt att upprätthålla företagets verksamhet och inte inskränker arbetstagarens rätt för sitt privatliv.³⁶

2.2.4 Wretlund mot Sverige

Ett beslut från Arbetsdomstolen kan av enskilda överklagas till Europadomstolen. Skulle ärendet gälla den privata sektorn är grundprincipen att Europadomstolen avslår klagomålet eftersom det strider mot bestämmelsen i konventionens artikel 27.³⁷ Detta innebär således att Europakonventionen har en låg inverkan vid en tvist inom den privata sektorn. En enskild individ kan däremot, oavsett sektor, lyfta ett klagomål och rikta det mot den svenska staten, för att rätt åtgärder inte har tillgodosetts för att den enskildes rättigheter ska skyddas. Det betyder följaktligen att arbetsgivaren inte längre kan göras ansvarig i rättsprocessen.³⁸

Resonemanget återfinns även i *Oskarshamnsmålet*³⁹ som behandlar huruvida en lokalvårdare vid ett kärnkraftverk var tvungen att underkasta sig alkohol- och narkotikatester. I Arbetsdomstolen konstaterades att drogtestningen var skälig med grund i arbetets natur och de kringliggande omständigheterna. I sin bedömning tog Arbetsdomstolen hänsyn till hur testen

³⁴ Dorssemont et al. (red.), The Charter of Fundamental Rights of the European Union, 2019. s.244.

³⁵ Europadomstolen, 13 december 2022, 26968/16, Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo mot Portugal.

³⁶ Ibid.

³⁷ Artikel 27. Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna.

³⁸ Westregård, A, Integritetsfrågor i arbetslivet. Diss. Lund: Univ., 2002. Hänvisar till Källström, Kent. Arbetsgivarens kontroll - arbetstagarens integritet. Stockholm, 2000. s. 290.

³⁹ AD 1998 nr 97.

var utformade, graden av ingrepp i den enskildes integritet samt avvägningen mellan arbetsgivarens intresse av att bedriva en säker verksamhet och arbetstagarens intresse om att skydda sin personliga integritet.⁴⁰

Wretlund överklagade beslutet till Europadomstolen och åberopade artikel 8 EKMR trots att tvisten grundar sig i privata arbetsförhållanden.⁴¹ Europadomstolen delade den tidigare bedömningen eftersom avvägningen mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intresse stod i rimlig proportion, och därmed uppfyllde arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter.⁴²

2.2.5 Drittwirkung

Möjligheten att tillämpa artikel 8 i förhållandet mellan enskilda bortser från huvudregeln som anger att Europakonventionen endast kan tillämpas inom den offentliga sektorn.⁴³ Eftersom Europadomstolen endast tar emot klagomål som riktar sig mot staten går det inte att utläsa genom praxis huruvida Drittwirkung har en gällande verkan på Europakonventionen i sin helhet utan varje artikel måste undersökas individuellt.⁴⁴ Artikel 8 EKMR har i praxis erkänts gälla inom privat sektor.⁴⁵

2.3 Europeiska unionens stadga om grundläggande rättigheter

2.3.1 Artikel 7

Artikel 7 i den Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (EU-stadgan) lyder "*Respekt för privatlivet och familjelivet. Var och en har rätt till respekt för sitt privatliv och familjeliv, sin bostad och sina kommunikationer.*"⁴⁶ Enligt artikel 52 (3) i EU-stadgan, ger denna artikel motsvarande skydd som genereras av tidigare diskuterade artikel 8 EKMR.⁴⁷

⁴⁰ AD 1998 nr 97.

⁴¹ Europadomstolen, 9 mars 2004, No 46210/99 *Wretlund mot Sverige*.

⁴² Westregård, A. Integritetsfrågor i arbetslivet, 2002. s. 299.

⁴³ Ibid. s. 291–292.

⁴⁴ Ibid. s. 291–292.

⁴⁵ Westregård, A. *Arbetsgivarens ökade ansvar för sjuklön och rehabilitering kontra arbetstagarnas integritet - Går det att förena?*. IFAU - Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, 2008. s.19. Tillgänglig: <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2008/r08-18.pdf> (Hämtad 17-12- 2022).

⁴⁶ Artikel 7 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

⁴⁷ Dorssemont et al. M (red.), *The Charter of Fundamental Rights of the European Union*, 2019. s.229.

I relation till ovanstående belyser Frank Hendrickx att innebörden av artikel 7 i EU-stadgan bör tolkas som var och ens rätt till integritet.⁴⁸ Vidare påpekar Hendrickx att arbetsmarknaden är upplagd för att skapa ett spänningsfält mellan arbetstagare och arbetsgivare inom den arbetsrättsliga kontexten, eftersom den utgörs av en hierarki, där arbetstagaren alltid står i underordnat förhållande till sin arbetsgivare.⁴⁹ Att vara anställd på ett företag innebär alltså att arbetstagaren ger en form av medgivande till att arbetsgivaren får rätt genom det hierarkiska förhållandet att utöva auktoritet och därigenom inskränka privatlivet och integriteten.⁵⁰ Artikel 7 belyser även skyddet av den enskildes *bostad*. Hendrickx konstaterar att innebörden bör tolkas extensivt och hänvisar till fallet *Buck mot Tyskland*⁵¹ som anger att definitionen även inkluderar arbetarbostaden.⁵²

Målet *Antovic and Mirkov mot Montenegro*⁵³ avser införandet av kamerabevakning vid ett universitet i syfte att dels öka den allmänna säkerheten på universitetet, dels övervaka undervisningen. Europadomstolen konstaterade att undervisningssalen omfattas av *bostadens* innebörd vid tolkningen av artikel 7 och att den personliga integriteten därför ska respekteras både i enlighet med artikel 8 i EU-stadgan samt artikel 8 i EKMR. Slutligen fastställde Europadomstolen att skälet till införandet av övervakning på universitetet inte var tillräckligt motiverat för att överväga professorernas personliga integritet, och förklarade därmed att övervakningen stod i strid med artikel 8 EKMR.⁵⁴

2.3.2 Artikel 8

Det föreligger en stark koppling mellan artikel 7 som skyddar rätten till privatliv, samt artikel 8 som tar sikte på skyddet av personuppgifter.⁵⁵ Artikel 8 får innebörden av samtligas rätt till skydd av sina personuppgifter och som endast ska behandlas för att uppnå på förhand bestämda ändamål i enlighet med den berörda personens samtycke eller annan laglig grund.⁵⁶

⁴⁸ Dorssemont et al. M (red.), *The Charter of Fundamental Rights of the European Union*, 2019. s.229.

⁴⁹ Ibid. s.230.

⁵⁰ Ibid. s.230.

⁵¹ Europadomstolen, 28 april 2005, No 41604/98, *Buck mot Tyskland*.

⁵² Dorssemont et al. M (red.), *The Charter of Fundamental Rights of the European Union*, 2019. s.235.

⁵³ Europadomstolen, 28 november 2017, No 70838/13, *Antovic and Mirkov mot Montenegro*.

⁵⁴ Dorssemont et al. M (red.), *The Charter of Fundamental Rights of the European Union*, 2019. s.24.

⁵⁵ Ibid. s. 250.

⁵⁶ Artikel 8.1 - Skydd av personuppgifter. EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna.

Artikel 8 i EU-stadgan baseras på artikel 16 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt⁵⁷ samt Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/eg⁵⁸. Både fördraget och direktivet syftar på att skydda individens grundläggande fri- och rättigheter, i synnerhet rätten till privatliv, i samband med behandling av personuppgifter.⁵⁹ Rätten till skyddet av personuppgifter är ett ytterst reglerat område där GDPR står i fokus.⁶⁰

Vid övervakning av arbetsplatsen är konflikten angränsande till skyddet för privatlivet i artikel 7 och skyddet av personuppgifter som framställs i artikel 8. De tidigare nämnda fallet *Antovic and Mirkov mot Montenegro* diskuterades tidigare ur ett arbetsrättsligt perspektiv med fokus på artikel 7, samma fall kan även ställas i relation till GDPR och artikel 8.⁶¹

2.4 Sammanfattande analys

I enlighet med artikel 8 i EKMR får en inskränkning endast ske med stöd av lag, om syftet är att tillgodose ett berättigat ändamål såsom skydd för hälsa, andra personer fri- och rättigheter eller om det är nödvändigt för att upprätthålla ett särskilt ändamål. Medan artikel 7 och 8 i stadgan medför ett minimiskydd för skyddet av rätten till privatliv och respektive skydd för personuppgifter.

Rättspraxis visar att inskränkningen av den personliga integriteten, ändamålet och omständigheterna vid implementeringen är av åtgärden är betydelse för bedömningen. En samlad bedömning visar att 8 EKMR sällan görs tillämplig. Det kan konstateras att proportionalitetsprincipen får sin innebörd i relation till inskränkandet av den personliga integriteten respektive intresset av arbetsgivarens skyldigheter och befogenheter.

Rättspraxis visar även att arbetsgivarens skyldigheter och befogenheter att genomföra slumpmässiga drogtester är godtagbart och kan i vissa sammanhang överväga den personliga integriteten. Arbetstagaren är skyldig att underkasta sig tester om syftet är att upprätthålla den allmänna säkerheten på arbetsplatsen. Syftet att upprätthålla företagets verksamhet genom att

⁵⁷ Artikel 16.1 Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

⁵⁸ Europaparlamentets och Rådets Direktiv 95/46/EG av den 24 oktober 1995. Om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter.

⁵⁹ Direktiv 95/46/EG. Artikel 1.1 samt Artikel 16.1 Europeiska unionens funktionssätt.

⁶⁰ Dorssemont et al. M (red.), *The Charter of Fundamental Rights of the European Union*, 2019. s. 271.

⁶¹ *Ibid.* s. 262.

måta ekonomiska utgifter vid geopositionering betraktas även som ett legitimt skäl som inte inskränker arbetstagarens rätt till sitt privatliv.

Gränsdragningen för när den personliga integriteten inskränks sker då arbetsgivaren inte efterföljer regleringen om de grundläggande rättigheterna och GDPR. I Lopez v Spanien konstateras dock att arbetsgivaren rent arbetsrättsligt hade kunnat genomföra en godtagbar kamerabevakning om informationsskyddet i GDPR hade efterföljts. Vidare kan det också konstateras att övervakning i syfte att upprätthålla allmän säkerhet vid ett universitet inte är ett berättigat skäl, eftersom det inte utgör en tillräcklig skälig grund. Det kan hänföras till att det inte förelåg ett skäl som omfattades av arbetsgivarens skyldigheter och befogenheter.

3. Den personliga integriteten enligt GDPR

3.1 Inledning

I takt med digitaliseringen förstärktes behovet av att förändra den tidigare personuppgiftslagen vilket år 2018 resulterade i en ny dataskyddsreform som i sin helhet skall förstås dels genom Dataskyddsförordningen (2018:219), dels genom kompletteringslagen (2018:218).⁶²

Avsnittet nedan adresserar den gällande rätten för GDPR i en ordning av Dataskyddsförordningen följt av kompletteringslagen och övriga bestämmelser.

3.2 Dataskyddsförordningen (2018:219)

General Data Protection Regulation (GDPR) syftar till att skapa ett EU-gemensamt skydd för individens grundläggande rättigheter, friheter och framför allt personuppgifter.⁶³ Förordningen riktar sig främst till organisationer för att säkerställa att kraven för arbetstagarens fri- och rättigheter uppnås.⁶⁴ Personuppgifter avser information som kan relateras till en särskild individ, eller en samlad data som kan leda till identifiering av en särskild individ.⁶⁵

3.2.1 Principen om ändamål

Principen om ändamål ska efterfölja bestämmelserna i artikel 5 i Dataskyddsförordningen.⁶⁶ Inledningsvis ska den berörda personuppgiftsansvarige säkerställa att hanteringen av arbetstagarens uppgifter sker enligt principerna om laglighet, korrekthet och öppenhet i artikel 5.1 a.⁶⁷ Terwange betonar att lagligheten ska tolkas i relation till artikel 8 i EKMR och EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna.⁶⁸ Innebörden av korrekthet syftar till att inhämtningen av personuppgifter inte sker mer ingripande än vad som är skäligt, rimligt och proportionellt i förhållande till ändamålet. Medan öppenhet syftar till att den registrerade

⁶² EU:s dataskyddsreform – *anpassningar av vissa författningar om allmän ordning och säkerhet*, 2018.

⁶³ European Commission. *What is personal data?*. Hämtad 3:e November, 2022.

Tillgänglig: https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/reform/what-personal-data_en#answer.

⁶⁴ Terwange, *Article 5. Principles relating to processing of personal data*, i *The EU general data protection regulation (GDPR): A commentary*, red Kuner et al, 1 uppl. (Oxford: Oxford University press, 2020), s. 309.

⁶⁵ Art.2 p 1 Europaparlamentets och Rådets förordning (EU) 2016/679.

⁶⁶ Artikel 5.1 a. Dataskyddsförordningen (2018:219). Se detaljerad definition av öppenhet i Artikel 39. Dataskyddsförordningen (2018:219).

⁶⁷ Ibid.

⁶⁸ Terwange- *Article 5. Principles relating to processing of personal data*, 2020. s. 314.

arbetstagaren ska göras medveten om i vilken grad hanteringen av personuppgifter kommer att genomföras samt att det ska föreligga ett fastställt syfte.⁶⁹

Den personuppgiftsansvarige avser en fysisk eller juridisk person som ska specificera den valda metoden och syftet med behandlingen av personuppgifter.⁷⁰ Uppgifter om arbetstagaren ska minimeras⁷¹ och hanteringen av materialet får endast ske i enlighet med särskilda och godtagbara ändamål enligt artikel 5.1 b.⁷² Bedömningen av ett legitimt ändamål ska bedömas i det enskilda fallet.⁷³ Det innebär att ändamålet ska vara förutbestämt och syftar till att insamlingen av uppgifter för ett särskilt ändamål endast får ske om det omfattas av det ursprungliga ändamålet.⁷⁴ I vissa fall är det godtagbart att data hanteras och används för andra syften, trots kraven på samtycke och informationsplikt.⁷⁵ Om företaget har uppfyllt kraven i artikel 5.1 och det nya syftet omfattas av det tidigare syftet.⁷⁶

Uppgifter ska hanteras i enlighet med artikel 5.1 e och principerna om lagringsminimering och inte användas på ett sätt som möjliggör identifiering av registrerad arbetstagare.⁷⁷ Det ska föreligga ett berättigat ändamål där omständigheter och sammanhang värderas i förhållande till skälighet och registret bör därmed upphöra då syftet uppfyllts.⁷⁸ Som följer av artikel 5.1 f ska tekniska och organisatoriska säkerhetsåtgärder införas och säkerställa skyddet för den registrerades integritet och konfidentialitet. Hanteringen av personuppgifter som åtgärd får endast ske om det godtagbara syftet inte kan uppfyllas genom andra åtgärder.⁷⁹

⁶⁹ Terwange. *Article 5. Principles relating to processing of personal data*, 2020. s. 309-310.

⁷⁰ Art. 5 p 2. Europaparlamentets och Rådets förordning (EU) 2016/679.

⁷¹ Artikel 5.1 c. Dataskyddsförordningen (2018:219).

⁷² Artikel 5.1 b. Dataskyddsförordningen (2018:219).

⁷³ Terwange. *Article 5. Principles relating to processing of personal data*, 2020. s. 316.

⁷⁴ *Ibid.* s. 309-310.

⁷⁵ *Ibid.* s. 309-310.

⁷⁶ European Commission. Can we use data for another purpose? 2022. https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/reform/rules-business-and-organisations/principles-gdpr/purpose-data-processing/can-we-use-data-another-purpose_en.

(Hämtad 2022-11-22).

⁷⁷ Artikel 5.1 e. Dataskyddsförordningen (2018:219).

⁷⁸ Wendleby och Wetterberg. *Dataskyddsförordningen GDPR: förstå och tillämpa i praktiken*. Andra upplagan Stockholm: Sanoma Utbildning, 2019. s. 67.

⁷⁹ Terwange. *Article 5. Principles relating to processing of personal data*, 2020. s. 309–310.

3.2.2 Principen om rättslig grund

Hantering av personuppgifter är endast giltig om artikel 5.1 uppfylls samt att den rättsliga grunden uppfyller minst ett utav de sex rättsliga grunderna i artikel 6.1.⁸⁰ De rättsliga grunderna innefattar inledningsvis att arbetstagaren har lämnat samtycke till hanteringen av personuppgifter (6.1 a)⁸¹, att hanteringen av personuppgifter krävs för att uppfylla ett särskilt avtal som den registrerade arbetstagaren omfattas av (6.1 b)⁸² eller att hanteringen krävs för att uppfylla en rättslig förpliktelse som åvilar arbetsgivaren (6.1 c).⁸³ En arbetstagare kan dock lämna samtycke som inte är rättsligt bindande eftersom det kan återkallas under tidsperioden som kontrollåtgärden genomförs.⁸⁴

Samtycke kan inte heller göras tillämpligt vid en betydande hierarkisk obalans mellan den registrerade och personuppgiftsansvarige.⁸⁵ Ett lämnat samtycke resulterar exempelvis i att artikel 9.1 om förbud av känsliga personuppgifter, som anger information om individens hälsa inte kan göras tillämpligt, förutsatt att det inte motsätts av unions- eller nationell rätt.⁸⁶ Vid en invändning ska arbetsgivaren påvisa berättigade skäl som överväger den registrerades intressen och är i ett sådant fall inte längre berättigad till fortsatt hantering av personuppgifter.⁸⁷ Av betydelse är att ett delgivet samtycke inte bedöms vara frivilligt om ett verksamheten eller en viss service är beroende av ett samtycke.⁸⁸ Korschys har riktat kritik gentemot att samtycke inte kan betraktas som en skälig grund för hanteringen av data i alla sammanhang, utan att bedömningen bör efterfölja ett mer holistiskt tillvägagångssätt.⁸⁹

Ytterligare rättsligt godtagbara grunder är att åtgärden krävs för att skydda den registrerade arbetstagaren enligt 6.1 d⁹⁰, att arbetsgivarens intresse av huruvida kontrollåtgärden ska genomföras överväger arbetstagarens *intressen eller grundläggande friheter och rättigheter*

⁸⁰ Kotschy, Article 6. Lawfulness of processing, i The EU general data protection regulation (GDPR): A commentary, red Kuner et al, 1 uppl. (Oxford: Oxford University press, 2020). s. 320- 325.

⁸¹ 6.1 a. Dataskyddsförordningen (2018:219).

⁸² 6.1 b. Dataskyddsförordningen (2018:219).

⁸³ 6.1 c. Dataskyddsförordningen (2018:219).

⁸⁴ Art. 7 Europaparlamentets och Rådets förordning (EU) 2016/679.

⁸⁵ Feiler et al. The EU general protection (GDPR): A commentary. 1 uppl. (Surrey: Globe law and Business Ltd, 2018). S. 81. samt Wendleby et al. Dataskyddsförordningen GDPR: förstå och tillämpa i praktiken, 2019. s. 70–75.

⁸⁶ Artikel 9.1. Dataskyddsförordningen (2018:219).

⁸⁷ *Rätten till invändningar*. Artikel 21 Dataskyddsförordningen.

⁸⁸ Kotschy, W, Article 6. Lawfulness of processing, 2020. s. 320- 325.

⁸⁹ *Ibid.* s. 320- 325.

⁹⁰ 6.1 d. Dataskyddsförordningen (2018:219).

och kräver skydd av personuppgifter enligt artikel 6.1 f⁹¹ eller slutligen om åtgärden krävs för upprätthållandet av ett allmänt intresse enligt artikel 6.1 e.⁹² En bedömning ska i ett sådant fall ske av arbetsgivarens intresse i relation till arbetstagarens integritet och efterfölja en proportionalitetsprincip i enlighet med artikel 5 i unionsfördraget.⁹³ Det innebär således att hanteringen av personuppgifter har skett enligt proportionalitetsprincipen och i förhållande till de tre följande primära aspekterna, att handlingen är passande för ändamålet, att den inte sträcker sig längre än vad som är nödvändigt för att uppnå ändamålet samt efterföljer *Stricto sensu*, det vill säga att inskränkningen av det skyddade intresset är nödvändigt för att uppnå ändamålet med åtgärden.⁹⁴ Den sistnämnda balanseringstermen innebär att det gällande syftet ska uppfylla ett långsiktigt mål⁹⁵ och att bedömningen ska genomföras med noggrannhet.⁹⁶

För de verksamheter som utövar uppgifter av allmänt intresse krävs att en konsekvensbedömning av övervakningsåtgärden genomförs.⁹⁷ Det innebär att en bedömning av skyddet för arbetstagares integritet ska genomföras om implementering av en ny teknik kan medföra följder för arbetstagarens respektive rättigheter och friheter.⁹⁸ Ett berättigat skäl ska föreligga vid tiden för bedömningen och sammanhålla med eventuella följder om kontrollåtgärden inte implementeras som en åtgärd.⁹⁹

3.2.3 Genomförandet av konsekvensbedömning och känsliga uppgifter

I enlighet med artikel 35.1 i Dataskyddsförordningen ska en konsekvensbedömning genomföras om övervakningsåtgärdens eventuella följder leder till en hög risk för den registrerade arbetstagarens rättigheter och friheter.¹⁰⁰ Innebörden av hög risk avser konkretiserade krav såsom införandet av ny teknologi, geositionering av individens plats eller beteende och hantering av känsliga uppgifter som exempelvis relateras till hälsa (artikel

⁹¹ Artikel 6.1 f. Dataskyddsförordningen (2018:219).

⁹² Artikel 6.1 e. Dataskyddsförordningen (2018:219).

⁹³ Artikel 5 Unionsfördraget. Se även Feiler et al. *The EU general protection (GDPR): A commentary*. 1 uppl. (Surrey: Globe law and Business Ltd, 2018). s.79-89.

⁹⁴ Kosta Vasiliki. *The principle of proportionality in EU law: An interest-based taxonomy*. I *EU executive discretion and the limits of the law*. 1 uppl. (Oxford: Oxford University press, 2019). s. 199-205.

⁹⁵ *Ibid.* s. 199-205.

⁹⁶ Skäl 47. Dataskyddsförordningen (2018:219).

⁹⁷ Integritetsskyddsmyndigheten. *Vägledning vid kamerabevakning: Tillstånd till kamerabevakning 2018–2020, en praxissammanställning*. Senast uppdaterad 2021. <https://www.imy.se/globalassets/dokument/rapporter/vagledning-vid-kamerabevakning-imy-2021.pdf>. (Hämtad 01-12-22)

⁹⁸ Artikel 35.1. Dataskyddsförordningen (2018:219).

⁹⁹ Europeiska dataskyddsstyrelsen, Riktlinjer 3/2019 för behandling av personuppgifter genom videoenheter, 2020. https://edpb.europa.eu/sites/default/files/files/file1/edpb_guidelines_201903_video_devices_sv.pdf. (Hämtad 02-12-22).

¹⁰⁰ 35.1 Dataskyddsförordningen (2018:219).

9 GDPR).¹⁰¹ I ett fall där en hög risk föreligger ska genomförandet av konsekvensbedömningen ske i relation till en bedömning av en nödvändighets- och den tidigare nämnda proportionalitetsprincipen. Konsekvensbedömningen ska då innefatta ändamålet i relation till den registrerades rättigheter och friheter, samt en beskrivning av de berättigade skälen till den personuppgiftsansvariges kontroll.¹⁰²

3.3 Kompletteringslagen (2018:218)

Lagen sträcker sig, i enlighet med 1 kap 2 § längre än vad som föreskrivs i Dataskyddsförordningen med avsikt att ge kompletterande bestämmelser till Dataskyddsförordningen.¹⁰³

3.3.1 Tillämplighet

Lagen blir i enlighet med 1 kap 5 § huvudsakligen tillämplig för de verksamheter där personuppgifterna kan hänföras till en personuppgiftsansvarig och personuppgiftsbiträde i Sverige.¹⁰⁴ Vidare gäller lagen även för behandling av personuppgifter som utförs av personuppgiftsansvariga i andra länder där svensk folkrätt gäller eller ett tredje land, dock endast om uppgifterna avser registrerade i Sverige med koppling till en särskild tjänst.¹⁰⁵ Det innebär att lagen både efterföljer etablerings- och effektlandsprincipen. Således kan den inte göras gällande om personuppgifterna gäller en arbetstagare i Sverige men behandlas i syfte av ett annat lands verksamhet, oberoende av om företaget även har verksamhet i Sverige.¹⁰⁶ Vad gäller länder utanför EU/EES blir bestämmelsen endast tillämplig om personuppgifterna kan hänföras till registrerade arbetstagare i Sverige med anknytning till varor eller tjänster i Sverige.

107

¹⁰¹ European Commission. Guidelines on Data Protection Impact Assessment (DPIA) and determining whether processing is likely to result in a high risk for the purposes of the regulation. 2017. <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/611236>. (Hämtad 2022-11-22).

¹⁰² European Commission, When is a Data Protection Impact Assessment (DPIA) required?, 2022. https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/reform/rules-business-and-organisations/obligations/when-data-protection-impact-assessment-dpia-required_en#answer. (Hämtad 20-11-22).

Se även Feiler et al. *The EU general protection (GDPR): A commentary*. 1 uppl. (Surrey: Globe law and Business Ltd, 2018). s.169–177.

¹⁰³ 1 kap 2 § Lag (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning.

¹⁰⁴ 1 kap 5 § Lag med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning.

¹⁰⁵ 1 kap 5 § Lag med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning

¹⁰⁶ Prop. 2017/18:105 s. 36–40, 185.

¹⁰⁷ Öman, Sören. *NJ lagkommentar: Dataskyddsförordningen (GDPR)*. M.m. Andra upplagan. (Stockholm: Norstedts Juridik, 2022. Se rubrik *lagens territoriella tillämpningsområde*.

Lagen (2018:218) är subsidiär i relation till annan lagstiftning. Det medför att en bestämmelse i annan lag eller förordning ska göras tillämpning om den anger annat än vad som föreskrivs i denna lag, i enlighet med 1 kap 6 §.¹⁰⁸ Det gäller främst bestämmelser som tydliggör huruvida känsliga personuppgifter skall specificeras och omfattar inte vare sig föreskrifter eller andra avvikelser i kollektivavtal.¹⁰⁹ I ett sådant fall ska tolkningen ske enligt sedvanliga metoder. Det bör understrykas att det givetvis inte är möjligt att implementera bestämmelser som skiljer sig från Dataskyddsförordningen i andra hänseenden än de som anges i 1 kap 2 §.¹¹⁰

3.3.2 Centrala bestämmelser

Den centrala bestämmelsen 3 kap 2 §, anger i det första stycket att hantering av känsliga personuppgifter endast får ske i syfte att den personuppgiftsansvarige eller registrerade skall kunna uppfylla sina skyldigheter respektive arbetsrättsliga förpliktelser.¹¹¹ I enlighet med förarbeten gäller bestämmelsen om nationell rätt eller ett kollektivavtal, som mot bakgrund av nationell rätt kan göras tillämpligt.¹¹²

Gällande bestämmelsens andra stycke, får ett utlämnande av känsliga personuppgifter till tredje part endast ske om det föreligger samtycke från arbetstagaren eller om det sker inom ramen för den personuppgiftsansvariges skyldigheter och sker med stöd av det första stycket.¹¹³ Enligt huvudregeln får känsliga personuppgifter inte får utlämnas till en tredje part, vilket i sammanhanget avses en institution, myndighet, fysisk eller juridisk person som inte kan definieras som den personuppgiftsansvarige eller registrerade. Regeln gäller därför inte om tredje part omfattas av arbetsrättsliga skyldigheter som efterföljs av särskilda avtal eller författningar.¹¹⁴

¹⁰⁸ Se 1 kap 6 § Lag med kompletterande bestämmelser till EU:s Dataskyddsförordning. Prop. 2017/18:105 s. 26, 186. Se även SOU 2017:39 – *Dataskyddsutredningen*. s.83–85 och 355.

¹⁰⁹ Prop. 2017/18:105 s. 26, 186. Se även SOU 2017:39 – *Dataskyddsutredningen*. s.83–85 och 355.

¹¹⁰ Öman, S, NJ lagkommentar: *Dataskyddsförordningen (GDPR)*, 2022. Se rubrik *lagens territoriella tillämpningsområde*.

¹¹¹ 3 kap 2 § Lag med kompletterande bestämmelser till EU:s Dataskyddsförordning.

¹¹² 9.2 b Dataskyddsförordningen (2018:219).

¹¹³ 3 kap 2 § Lag med kompletterande bestämmelser till EU:s Dataskyddsförordning.

¹¹⁴ Prop. 2017/18:105 s. 77–80. Se även SOU 2017:39 - *Dataskyddsutredningen* s. 167–171.

3.4 Sammanfattande analys

Syftet med GDPR är att skapa ett EU-gemensamt skydd för individens grundläggande rättigheter och friheter vid hanteringen av personuppgifter. Det enhetliga skyddet genom Dataskyddsförordningen och kompletteringslagen ställer krav på arbetsgivaren att efterfölja regleringen. Detta sker främst genom kraven på ändamål, den rättsliga grunden och den återkommande intresseavvägningen. Bedömningen av den rättsliga grunden i förhållande till proportionalitetsprincipen och nödvändighetsprincipen ställer krav på att inskränkningen av den personliga integriteten sker proportionerligt och är nödvändigt för att ändamålet skall uppnås. Det resulterar i sin tur i en fråga om när den rättsliga grunden överväger upprätthållandet av den personliga integriteten.

Ur ett arbetsrättsligt perspektiv innebär det att den rättsliga grunden uppfyller ett särskilt avtal, en rättslig förpliktelse eller att åtgärden krävs för att skydda en berörd arbetstagare och allmänheten. Det får särskild betydelse vid hanteringen av känsliga personuppgifter i förhållande till att det endast får ske om den personuppgiftsansvarige ska kunna uppfylla sina skyldigheter respektive arbetsrättsliga förpliktelser och utelämnandet till tredje part.

4. Arbetsgivarens befogenheter och skyldigheter

4.1 Inledning

Personlig integritet bör inte betraktas separat från den arbetsrättsliga regleringen. Arbetsgivarens rätt att implementera kontrollåtgärder på arbetsplatsen kan ske mot bakgrund av arbetsledningsrätten, kollektivavtal eller anställningsavtal. Det krävs ingen policy för att ett beslut skall kunna genomföras. Nedan avsnitt berör att en kontrollåtgärd antingen kan grunda sig i arbetsledningsrätten eller arbetsrättsliga avtal.

4.2 Arbetsledningsrätten

Arbetsledningsrätten är en allmän rättsgrundsats som innebär att arbetsgivaren är berättigad till att ensidigt fatta beslut gällande anställningens och verksamhetens ingående¹¹⁵, utan stöd av kollektivavtal¹¹⁶. Det får dock inte ske om beslutet står i strid med lag eller god sed.¹¹⁷

Därigenom har arbetsgivaren rätt att kontrollera att arbetstagarna uppfyller sina skyldigheter. Det innebär att arbetsgivaren kan genomföra beslut om en kontrollåtgärd mot bakgrund av arbetsledningsrätten så länge dessa inte är en mer långtgående kontrollåtgärd än vad som fastställs inom arbetsledningsrätten.¹¹⁸ Arbetsledningsrätten kan betraktas som en *restkompetens* som sträcker sig till de åtgärder som kan genomföras inom respektive utanför ramen för anställningen och dess gränser upprätthålls av lagar, kollektivavtal och personliga avtal.¹¹⁹ Det bör betonas att arbetsgivaren, under vissa förutsättningar, kan kräva att arbetstagaren deltar i en kontrollåtgärd om syftet är att upprätthålla en godtagbar arbetsmiljö på arbetsplatsen. Europadomstolen har vid flertalet tillfällen uttalat att inskränkningar i den personliga integriteten är godtagbart om det sker inom arbetsledningsrätten och efterföljer en upprättad policy.¹²⁰ Arbetsdomstolen konstaterade exempelvis i AD 2001 nr 3 att krav på drogtest, utan stöd i avtal får ske inom verksamhet som syftar till att motverka missbruk.¹²¹

¹¹⁵ Sigeman et al. *Arbetsrätten: en översikt*. Åttonde upplagan Stockholm: Norstedts juridik, 2022. s. 127.

¹¹⁶ Se AD 1934 nr 79.

¹¹⁷ Se AD 1983 nr 46. Se även AD 1967 nr 26 om att arbetsledningsrätten inte får genomföras *godtyckligt eller annars otillbörligt sätt*.

¹¹⁸ Källström et al. *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*. Sjätte upplagan Uppsala: Iustus, 2022. s. 211–214.

¹¹⁹ Källström et al. *Anställningsförhållandet*, 2022. s. 213–214.

¹²⁰ *Ibid.* s. 299–301.

¹²¹ *Ibid.* s. 188.

Det bör även betonas att förhandlingsskyldighet föreligger med kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation, om regleringen av kontrollåtgärder saknas i författning och lag.¹²²

4.3 Förhållandet mellan arbetsledningsrätten och kollektivavtal

Skiljedragningen mellan överenskommet kollektivavtal och arbetsledningsrätten tydliggjordes i AD 2013 nr 19¹²³ som gäller om en arbetstagares skyldighet att genomgå alkoholtest har skett i strid med gällande kollektivavtal. Förbundet hävdade att arbetsgivaren utnyttjat sin arbetsledningsrätt och inte agerat i enlighet med lag och god sed med hänvisning till att arbetsgivarens intresse ska betraktas högre än graden av integritetskänslighet. Det blir här en fråga om införande av kontrollåtgärd kan ske genom arbetsledningsrätten, utan stöd i kollektivavtal.

Likaså tydliggjorde Arbetsdomstolen i AD 2009 nr 36¹²⁴ att avsaknaden av ett kollektivavtal om krav på provtagning inte har betydelse, utan att beslutet följs av arbetsledningsrätten och att det därför krävs att arbetstagaren deltar i testet, eftersom anställningsförhållandet i sig medför en hög grad av lojalitetsplikt. I de båda fallen konstaterade Arbetsdomstolen att en förutsättning är att arbetsgivaren har utfört sin arbetsledningsrätt i enlighet med god sed och att bedömningen sker i förhållande till intresseavvägningen, som visade att det förelåg ett berättigat intresse.

4.4 Arbetsmiljölag

Säkerställandet av en trygg och säker arbetsmiljö ingår i det ansvar som arbetsgivaren har genom 3 kap 2 § Arbetsmiljölagen, därigenom är arbetsgivaren skyldig till att vidta alla åtgärder som finnes nödvändiga för att förebygga ohälsa samt olycksfall, och ändra eller undanröja eventuella potentiella risker.¹²⁵ I 2§ AFS 2001:1 förtydligas definitionen av systematiskt miljöarbete som arbetsgivarens ansvar att genom undersökning, verkställande och uppföljning säkerställa en tillfredsställande arbetsmiljö.¹²⁶

¹²² SOU 2009:44 - *Integritetsskydd i arbetslivet*. s.83.

¹²³ AD 2013 nr 19.

¹²⁴ AD 2009 nr 36 hänvisning till AD 1991 nr 45 och AD 1998 nr 97 om att ett skydds- och säkerhetsintresse i hög grad överväger den personliga integriteten vid en intresseavvägning.

¹²⁵ 3 kap 2 § Arbetsmiljölag (1977:1160).

¹²⁶ 2§ Arbetsmiljöverkets Föreskrifter (2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter (2005:6) om medicinska kontroller i arbetslivet fastställer de generella reglerna för medicinska kontroller. Medicinska kontroller avser i synnerhet åtgärder som är avsedda att vara till stöd i arbetsmiljöarbetet ¹²⁷, och omfattar läkar- och hälsoundersökningar. ¹²⁸ 8 § i föreskriften anger att medicinska kontroller ska utföras av legitimerade läkare ¹²⁹ och vidare anger 9 § att arbetsgivaren ska föra register och genomföra en hantering av personuppgifter för de arbetstagare som genomgår någon form av medicinsk kontroll. ¹³⁰

I AD 1991 nr 45 konstaterade arbetsdomstolen att arbetstagaren i enlighet med 3 kap 4 § AML har skyldighet att medverka och upprätthålla det arbetsmiljöarbete som sker på arbetsplatsen, vilket inkluderar en skyldighet för arbetstagaren att underkasta sig en åtgärd om den är nödvändig för att upprätthålla en god arbetsmiljö. ¹³¹

Arbetsgivarens och arbetstagarens ansvar skildras i AD 1991 nr 45 samt AD 1998 nr 97 som avser hur AML ger stöd till arbetsgivarens rätt att genomföra drogtestning om det är nödvändigt för att uppfylla kraven för en säker och riskfri arbetsplats. ¹³² Det förtydligas i domslutet av AD 1991 nr 45 att drogtestning är en "vidtagen åtgärd" för att förebygga olycksfall i enlighet med 3 kap 2 § AML. ¹³³

4.5 Sammanfattande analys

Arbetsgivaren har möjlighet att införa övervakningsåtgärder mot bakgrund av de tre grunderna kollektivavtal, anställningsavtal och arbetsledningsrätten. Därigenom är arbetsgivaren berättigad till att säkerhetsställa att arbetstagaren uppfyller sina arbetsrättsliga skyldigheter. En väsentlig aspekt är dock att arbetsgivaren inte kan införa en åtgärd i strid med lag eller god sed, eller en mer långtgående kontrollåtgärd än vad som fastställs i arbetsledningsrätten. Vidare får

¹²⁷ 2§ Arbetsmiljöverkets Föreskrifter (2005:6) om medicinska kontroller i arbetslivet och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna.

¹²⁸ 2§ AFS (2005:6).

¹²⁹ 8§ AFS (2005:6).

¹³⁰ 9§ AFS (2005:6).

¹³¹ 3 kap 4 § Arbetsmiljölagen (1977:1160).

¹³² AD 1998 nr 97 hänvisar till 3 kap 14 § Arbetsmiljölagen, som går att likställa med dagens 3 kap 4§ Arbetsmiljölagen.

¹³³ AD 1991 nr 45.

lojalitetsplikten inom anställningsförhållandet i hög grad betydelse för bedömningen av samtycke i Dataskyddsförordningen. Mötet med GDPR aktualiseras vid intresseavvägningen.

5. Övervakningsåtgärder på arbetsplatsen

5.1 Inledning

Avsnittet nedan adresserar övervakningsåtgärder på arbetsplats i en ordning av drogtestning, kameraövervakning och geositionering. Kapitlet avslutas med en sammanfattande analys.

5.2 Drogtestning

Drogtestning på arbetsplats regleras till stor del genom vedertagen praxis, kollektivavtal och avtal.¹³⁴ Utredningar har förts genom dir. 2006:55¹³⁵ samt SOU 2009:44¹³⁶, dock föreligger ingen fastställd lagstiftning på området.¹³⁷ I betänkandet SOU 2009:44 föreslås konkreta bestämmelser, där bland annat syfte och ändamål stod i fokus vid det arbetsrättsliga införandet av övervaknings- och kontrollåtgärder.¹³⁸

Drogtestning som är överenskommet i avtal har som utgångspunkt giltig verkan, och en vägran kan således innebära ett avtalsbrott. Skulle det saknas någon form av överenskommelse eller avtal i frågan kan arbetsgivaren begära genomförandet av drogtestning genom den tidigare diskuterade arbetsledningsrätten, och då blir det en intresseavvägning som avgör huruvida arbetstagare eller arbetsgivare får rätt i frågan.¹³⁹

5.2.1 Tongivande praxis

Den praxis som fastställdes i AD 1991 nr 45 samt AD 1998 nr 97 är i stor omfattning allmängiltig än idag.¹⁴⁰ Av AD 1991 nr 45 framgår att användandet av cannabis resulterar i en nedsatt social och fysisk arbetsförmåga vilket ökar risken för den enskildes- eller kollektiva ohälsan. Vid särskilda arbeten som ställningsmontör, är det av betydelse att genomföra adekvata metoder och därigenom säkerställa att andra arbetstagare på arbetsplatsen inte utsätts för fara.¹⁴¹ Samtidigt, är det viktigt att arbetsgivarens åtgärder står i rimlig proportion till det syfte som ska uppnås. I AD 1998 nr 97 konstaterade Arbetsdomstolen att drogtestning i högre grad är befogat till skillnad från alkoholtest. Beslutet grundades dels i att alkohol är en laglig

¹³⁴ AD 2009 nr 36.

¹³⁵ Dir. 2006:55-Personlig integritet i arbetslivet.

¹³⁶ SOU 2009:44 - Integritetsskydd i arbetslivet.

¹³⁷ AD 2013 nr 19.

¹³⁸ SOU 2009:44 - Integritetsskydd i arbetslivet s.117.

¹³⁹ AD 2009 nr 26.

¹⁴⁰ Se AD 2001 nr 03, AD 2009 nr 36, AD 2013 nr 19.

¹⁴¹ AD 1991 nr 45.

och socialt accepterad substans, vilket gör att människans alkoholbruk blir en allt mer integritetskänslig fråga i jämförelse med droger, men även att det förelåg en avsevärd skillnad mellan substanserna utifrån en risksynpunkt.¹⁴²

Många år senare, i AD 2013 nr 19 konstateras fortfarande samma principer som i de tidigare rättsfallen.¹⁴³ Sammanfattningsvis, kan det utläsas att arbetsdomstolens bedömning om huruvida drog- och alkoholtestning är berättigat ska ske i förhållande till arbetets natur, provtagningens ändamålsenlighet samt undersökningsmetod.

5.2.2 Drogtestning i förhållande till LOA

Inom den offentliga sektorn tillämpas 30 § Lag (1994:260) om offentlig anställning (LOA) vid medicinska kontroller och ingrepp.¹⁴⁴ Första stycket i paragrafen hävdar att vid arbete där bristande hälsotillstånd kan föranleda risk för liv, säkerhet och hälsa är arbetstagaren skyldig att underkasta sig regelbundna hälsoundersökningar som anförts av arbetsgivaren.¹⁴⁵ Andra stycket understryker att rekvisitet för att första stycket ska kunna tillämpas är att arbetstagaren omfattas av föreskrifter av regeringen eller kollektivavtal.¹⁴⁶ Tredje stycket klargör att lagen är semidispositiv och kan förlora dess verkan genom annan lag eller föreskrift.¹⁴⁷ Sammanfattningsvis får arbetsgivare inom stat, kommun eller region rätt att med stöd av kollektivavtal genomföra hälsoundersökningar, däribland drogtestning, om det avser arbetsuppgifter som kan orsaka fara för andra individers liv och hälsa.¹⁴⁸

Westregård refererar i sin avhandling "Integritetsfrågor i arbetslivet" till Källströms resonemang angående att denna paragraf egentligen inte är nödvändig för att ge arbetsgivare befogenhet till att genomföra drogtestning, utan snarare är till för att öppna upp för att drogtestning bör regleras via kollektivavtal.¹⁴⁹ Synsättet återkommer även i SOU 1996:63, där

¹⁴² AD 1998 nr 97.

¹⁴³ AD 2013 nr 19.

¹⁴⁴ 30 § Lag (1994:260) om offentlig anställning.

¹⁴⁵ 30 § 1st. Lag om offentlig anställning.

¹⁴⁶ 30 § 2st. Lag om offentlig anställning.

¹⁴⁷ 30 § 3st. Lag om offentlig anställning.

¹⁴⁸ 30 § Lag (1994:260) om offentlig anställning.

¹⁴⁹ Westregård, Annamaria, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, 2002. Diss. Lund: Univ., 2002. Hänvisar till Källström, Kent. *Arbetsgivarens kontroll - arbetstagarens integritet*. Stockholm, 2000.

en av slutsatserna var att lagstiftning inom området inte ansågs relevant utan bedömdes att frågan om drogtestning är något som bör lösas av arbetsmarknadsparterna själva.¹⁵⁰

5.2.3 Drogtestning i förhållande till Regeringsformen

Utöver de bestämmelser som följer av LOA har även Regeringsformen (RF)¹⁵¹ en gällande verkan inom den offentliga sektorn. 2 kap 6 § RF tyder på att var och en är skyddad mot kroppsliga ingrepp.¹⁵² Paragrafen redogörs bland annat i AD 1984 nr 94 som behandlar frågan om huruvida en vägbussförare var tvungen att genomgå läkarundersökningar eller om dessa kunde ses som ett påtvingat kroppsligt ingrepp och därmed stå i strid med 2 kap 6 § RF. I målet förtydligades att ett nödvändigt rekvisit för att 2 kap 6 § RF ska vara tillämplig är att det måste vara fråga om att ett *påtvingat* kroppsligt ingrepp som genomförs *utan lagstöd*, vilket även var rättsläget i AD 1984 nr 94.¹⁵³

2 kap 6 § RF har även åberopats i det tidigare diskuterade rättsfallet AD 1991 nr 45, dock blev utfallet annat i detta mål. Eftersom målet berörde den privata sektorn, kom Arbetsdomstolen fram till att skyddet som regeringsformen medför inte var tillämpligt vilket innebar att arbetsgivaren kunde genomföra drogtestning som övervakningsåtgärd utan rättsliga påföljder. Motivet till detta beslut handlade om att fallet rörde sig om enskildas förhållande, inte mellan det allmänna och individ. Westregård resonerade om att utfallet speglar ett bristande förhållande på arbetsmarknaden, där integritetskänsliga åtgärder bemöts på olika sätt beroende på vilken sektor arbetstagaren är en del av.¹⁵⁴

5.2.4 Drogtestning i förhållande till GDPR

I inledningen till denna uppsats introducerades målet från dataskyddsmyndigheten¹⁵⁵ som inspekterade hur provresultaten från slumpmässiga alkoholtester var menade att behandlas på Landstinget Gävleborg. Målet belyser hur en medicinsk undersökning inte bara måste förhålla

¹⁵⁰ SOU 1996:63 - Medicinska undersökningar i arbetslivet.

¹⁵¹ Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform.

¹⁵² 2 kap 6 § Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform.

¹⁵³ AD 1984 nr 94.

¹⁵⁴ Westregård. (*Integritetsfrågor i arbetslivet*, 2002. s. 213–214.

¹⁵⁵ Numera kallad för Integritetsskyddsmyndigheten, IMY.

sig till arbetsrättsliga regleringar utan även efterfölja regleringen i GDPR och dess syn på personuppgiftshantering.¹⁵⁶

Arbetsgivarens rätt att *införa* övervakningsåtgärder styrs av arbetsrättsliga regler. Däremot, omedelbart efter att testningen är utförd och personuppgifter börjar behandlas träder IMY:s befogenheter samt GDPR:s principer i kraft. Detta innebär således att IMY:s befogenheter endast gäller vid kontrollåtgärder där personuppgifter behandlas.¹⁵⁷

Avslutningsvis klargör målet från Landstinget Gävleborg att om IMY har synpunkter på personuppgiftshandlingen vid en övervakningsåtgärd likt drogtestning, innebär det följaktligen inte att de arbetsrättsliga besluten ogiltigförklaras. Däremot, för att IMY överhuvudtaget ska kunna ha synpunkter på handlingen av personuppgifter måste de arbetsrättsliga förutsättningarna vara uppfyllda.¹⁵⁸

5.3 Kameraövervakning

5.3.1 Dataskyddsförordningen (2018:219)

Kamerabevakning som kontrollåtgärd omfattas av Dataskyddsförordningen och är det huvudsakliga regelverket för regleringen av kamerabevakning.¹⁵⁹ Kamerabevakning som inte avser uppgifter av allmänt intresse och därmed är undantagen tillståndskravet ska dock uppfylla samma krav som vid prövning av tillstånd. Det innebär dock inte att kamerabevakning per automatik är godtagbar om tillståndskravet undantas. Som tidigare nämnt ska den personuppgiftsansvarige uppfylla kravet på ändamål, rättslig grund samt intresseavvägning vid implementering av kamerabevakning.¹⁶⁰ Ur ett kamerabevakningssyfte är det av särskild betydelse att det område som filmatiseras minimeras¹⁶¹ och handlingen av det filmatiserade materialet får endast ske i enlighet med särskilda och godtagbara ändamål enligt artikel 5.1 b

162

¹⁵⁶ Datainspektionens tillsynsbeslut 2015-10-15, diarienummer 52–2013.

¹⁵⁷ Ibid.

¹⁵⁸ Ibid.

¹⁵⁹ Integritetsskyddsmyndigheten. Vägledning vid kamerabevakning: *Tillstånd till kamerabevakning 2018–2020- en praxissammanställning*. IMY rapport 2021:2. s. 12-14.

¹⁶⁰ Terwange. *Article 5. Principles relating to processing of personal data*, 2020. s.309.

¹⁶¹ Artikel 5.1 c. Dataskyddsförordningen (2018:219).

¹⁶² Artikel 5.1 b. Dataskyddsförordningen (2018:219).

5.3.2 Kamerabevakningslagens syfte och tillämplighet

Kamerabevakningslagen (2018:1200) reglerar frågor där Dataskyddsförordningen lämnat utrymme för nationell reglering. Dess huvudsakliga tillämpning sker inom verksamheter¹⁶³ och syftar till att säkerställa att det föreligger godtagbara skäl till övervakning som väger tyngre än upprätthållandet av den personliga integriteten i enlighet med 2 §.¹⁶⁴ Således verkar lagen till att skapa en balans mellan syftet med kamerabevakning i förhållande till det skyddet som ges genom den personliga integriteten.¹⁶⁵ Regleringen i kamerabevakningslagen får sin ställning genom *lex specialis* i förhållande till annan nationell personuppgiftsreglering.¹⁶⁶ Det medför att bestämmelser i andra regelverk som gäller enligt paragrafen avser sådant som inte är reglerat i kamerabevakningslagen.¹⁶⁷

I enlighet med 1 § ger kamerabevakningslagen en utfyllnad av EU:s Dataskyddsförordning och lag (2018:218).¹⁶⁸ Enligt definitionen av kamerabevakning, som föreskrivs i 3 § p ska utrustning användas i syfte att genomföra en *varaktig eller regelbunden upprepad personbevakning*.¹⁶⁹ För att kraven för tillämplighet ska uppfyllas krävs följaktligen att (1) arbetstagare kan identifieras regelbundet (2) vid flertalet påföljande tillfällen, (3) på en plats där människor normalt sett upprätthåller och att (4) det inspelade materialet kan överföras och lagras av arbetsgivaren.¹⁷⁰ Det innebär att lagen inte kan göras tillämplig om kamerabevakning sker under en kortare period.¹⁷¹

5.3.3 Centrala bestämmelser för kamerabevakningslagen

Ett antal förutsättningar krävs för att tillstånd till övervakning ska godkännas i enlighet med 8 §.¹⁷² Inledningsvis ska det finnas starkare skäl till bevakning än den personliga integriteten som uppfyller något av följande: (1) *förebygga, förhindra eller upptäcka* eventuella störningar av allmän ordning och säkerhet, (2) *förebygga, förhindra eller upptäcka* eventuella olyckor och dess effekter, (3) genomföra kontrollåtgärder samt (4) för att uppfylla liknande syften. Om

¹⁶³ Prop. 2017/18:231. S. 31. Se även dataskyddsprinciperna art. 20 och 25 i förordningen.

¹⁶⁴ 2 § Kamerabevakningslagen.

¹⁶⁵ Ibid. s. 21.

¹⁶⁶ Ibid. s. 140.

¹⁶⁷ Ibid. s. 140.

¹⁶⁸ 1 §. Kamerabevakningslagen. (2018:1200).

¹⁶⁹ 3 § Kamerabevakningslagen. (2018:1200).

¹⁷⁰ Prop. 2017/18:231. s 37–43.

¹⁷¹ Ibid. s. 42.

¹⁷² 8 § Kamerabevakningslagen. (2018:1200).

tillstånd utges beror även på huruvida kamerautrustningen utformas, var bevakningen sker samt i förhållande till huruvida tekniken skyddar den personliga integriteten i enlighet med 8 § 3 st.¹⁷³ Som föreskrivs av 7 § kräver en implementering av kamerabevakning endast tillstånd på platser av allmänt intresse och ska efterfölja lag eller annan författning.¹⁷⁴ Formuleringen syftar till företag som utövar verksamhet av allmänt intresse, exempelvis vid kontorsfastigheter och ett generellt krav på tillstånd bedöms inte överensstämma med Dataskyddsförordningen.¹⁷⁵ Enligt praxis ska bedömningen om tillstånd till kamerabevakning tillämpas återhållsamt och endast vid påvisad omfattande problematik kopplad till ordning eller brottslighet. Det kan trots det innebära att kamerabevakning inte är godtagbart på platser som utsätts för brottslighet.¹⁷⁶

Jämförelsevis krävs det inte tillstånd för privata aktörer till platser dit allmänheten inte har tillträde.¹⁷⁷ Arbetsgivarens beslut om kamerabevakning av arbetsplats kräver förhandlingsskyldighet, i syfte att stärka den personliga integriteten¹⁷⁸, enligt 11 § lagen om medbestämmande i arbetslivet.¹⁷⁹ Av betydelse är att ansökan till tillsynsmyndigheten dels ska innefatta den rättsliga grunden, till kamerabevakningen¹⁸⁰, och dels ett yttrande från arbetstagarernas skyddsombud, en skyddskommitté eller företrädande organisation.¹⁸¹ Beslutet om tillstånd ska ange ansvarande arbetsgivare och respektive personuppgiftsbiträde som skall bedriva och genomföra bevakningen.¹⁸² Vid bedömningen av den rättsliga grunden ska avvägningen ske i förhållande till en överviktsprincip,¹⁸³ som innebär att arbetstagarens integritet ska vara lägre eller stagnera i relation till arbetsgivarens vilja att implementera kamerabevakning på arbetsplatsen.¹⁸⁴ Därmed ska det ändamålsenliga syftet överväga bevakningsintresset och den enskildes intresse av att inte bli övervakad.¹⁸⁵ Arbetsgivaren ska påvisa att det föreligger ett behov av kamerabevakning i enlighet med GDPR. Vid ett beviljat tillstånd ska skyltning ange att kamerabevakning bedrivs i enlighet med upplysningsplikten.¹⁸⁶

¹⁷³ 8 § 3 st. Kamerabevakningslagen (2018:1200).

¹⁷⁴ 7 § 2 st. Kamerabevakningslagen. Prop. 2017/18: 231. s. 50–53.

¹⁷⁵ Prop. 2018/19:147. s. 15.

¹⁷⁶ Integritetsskyddsmyndigheten. Vägledning vid kamerabevakning: *Tillstånd till kamerabevakning 2018–2020-en praxissammanställning*, 2021. s.35.

¹⁷⁷ Ibid. s.19.

¹⁷⁸ SOU 2018:62 - *Kamerabevakning i brottsbekämpningen*. s.194.

¹⁷⁹ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

¹⁸⁰ 11 § 3 st. Kamerabevakningslagen (2018:1200).

¹⁸¹ 11 § 4 st. Kamerabevakningslagen (2018:1200).

¹⁸² 13 § Kamerabevakningslagen (2018:1200).

¹⁸³ Prop.2018/19:147 - *Kamerabevakning i brottsbekämpningen*. s. 16.

¹⁸⁴ Ibid. s. 40.

¹⁸⁵ Prop.2018/19:147. s. 39–40.

¹⁸⁶ Se upplysningsplikten i 15 §. Kamerabevakningslagen (2018:1200).

Vid tidpunkten för det nuvarande rättsläget föreligger inga rättsfall från arbetsdomstolen om kamerabevakning på arbetsplatsen. IMY har heller inte vid tidpunkten utfärdat beslut om kamerabevakning på arbetsplatser i förhållande till GDPR.

5.4 Positioneringsteknik

5.4.1 Individuell mätning av prestationer

Positioneringsteknik betraktas i enlighet med artikel 35.1 i Dataskyddsförordningen som en känslig uppgift i GDPR.¹⁸⁷ Huvudregeln är att känsliga personuppgifter inte får utelämnas till en tredje part, vilket i sammanhanget avser en institution, myndighet, fysisk eller juridisk person som inte kan definieras som den personuppgiftsansvarige eller registrerade.¹⁸⁸ Hantering av känsliga uppgifter av tredje part får dock ske, som tidigare nämnt i 3 kap 2 § om syftet är att den personuppgiftsansvarige eller registrerade skall kunna uppfylla sina skyldigheter respektive arbetsrättsliga förpliktelser, samt att bestämmelsen överensstämmer med nationell rätt eller gällande avtal.¹⁸⁹ Det krävs att Dataskyddsförordningen efterföljs om metoden innefattar ett system som kräver hantering av personuppgifter.¹⁹⁰

Godtagbara skäl till mätning kan exempelvis innebära kontroll av effektivitet eller en lönesättning utefter provision, ackord eller premielön och kan användas för lönesättning.¹⁹¹ IMY har vid flertalet tillfällen uttalat att användningen av loggning i hög grad är integritetskränkande och endast godtagbart förutsatt att hanteringen av personuppgifter sker i proposition till ett berättigat syfte.¹⁹² Vidare betonar IMY att ett individuellt inskränkande i högre grad är integritetskränkande och ska tillämpas mer återhållsamt än de kontroller som sker på en kollektiv nivå.¹⁹³ En sådan kontroll får inte vara mer ingripande än nödvändigt och får inte utformas på ett sätt som innebär ett otillbörligt intrång i de anställdas integritet.¹⁹⁴

¹⁸⁷ 35.1 Dataskyddsförordningen.

¹⁸⁸ Se avsnitt 2.2.3.

¹⁸⁹ Se avsnitt 2.2.3.

¹⁹⁰ Integritetsskyddsmyndigheten. Kontroll och övervakning av anställda: *uppföljning av prestationer*. <https://www.imy.se/verksamhet/dataskydd/dataskydd-pa-olika-omraden/arbetsliv/kontroll-och-overvakning-av-anstallda/> Senast uppdaterad 2 juni 2021. Hämtad 3 december 2022.

¹⁹¹ Integritetsskyddsmyndigheten informationsskrift: *personuppgifter i arbetslivet*. s.32.

¹⁹² Ibid. s.32.

¹⁹³ Integritetsskyddsmyndigheten. Kontroll och övervakning av anställda: regler för användning av IT-system. 02-06-2021. <https://www.imy.se/verksamhet/dataskydd/dataskydd-pa-olika-omraden/arbetsliv/kontroll-och-overvakning-av-ans.> (Hämtad 03-12-22).

¹⁹⁴ Källström et al. Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten, 2022. S. 303–304.

Avvägningen ska i sammanhanget därför ske mellan arbetstagarens integritet och arbetsgivarens intresse av en korrekt lönesättning.¹⁹⁵

Dnr 92–2009 belyser tillämpningen av individuell lönesättning i syfte att omfördela arbetsuppgifter vid en sektion eller anställd som inte uppnådde arbetsgivarens krav.¹⁹⁶ IMY konstaterade här att realtidsövervakning gentemot enskilda inte ska genomföras.¹⁹⁷ Jämförelsevis, i dnr 87–2007 tillämpade arbetsgivaren ett system i syfte att mäta plockfrekvens på ett lager för att reglera arbetstagares rörliga löneandel. Genom systemet, var det möjligt att utläsa enskilda arbetstagarens prestationer samt kontroll av raster och arbetsledning.¹⁹⁸ IMY konstaterade att kontrollåtgärden i hög grad var ingripande och stred mot god sed. Vidare betonar IMY att det inte föreligger ett principiellt hinder utan att bedömningen skall ske i det enskilda fallet.¹⁹⁹

Skiljedragningen vid lönemätning av enskilda arbetstagare och på en gruppnivå tydliggörs i dnr 695–2011 där IM uttalar att en tillämpning av ett lokalt prestationslöneavtal vid övervakning på gruppnivå för att genomföra lönesättning är godtagbart.²⁰⁰ IMY konstaterade här dock att det var fråga om ändamålsglidning eftersom arbetsgivaren snarare genomförde realtidsövervakning i avsikt att kontrollera arbetstagarens raster.²⁰¹

Arbetsdomstolen har ej berört individuell mätning av prestationer.²⁰² Enligt 29-gruppen ska en konsekvensbedömning av skyddet för den personliga integriteten ske i enlighet med Dataskyddsförordningen vid planerad övervakning av arbetstagarens prestationer. Vidare får ett system för in- och utpassering inte användas i syfte att mäta prestationer oavsett om arbetstagare fått information om att det skall ske.²⁰³ Enligt Grahn och Källström får uppgifter om arbetstagarens prestation inte kunna hänföras till enskilda arbetsmoment och arbetstagare utan istället användas i syfte av en generell lönesättning.²⁰⁴

¹⁹⁵ Grahn, Erik & Kjällström, Susanna, *Anställdas integritetsskydd: och dataskyddsförordningen*, Upplaga 1, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017. s.239.

¹⁹⁶ Datainspektionens tillsynsbeslut, 2009-05-13, diarienummer 92–2009.

¹⁹⁷ Ibid.

¹⁹⁸ Datainspektionens tillsynsbeslut, 2007-06-27, diarienummer 87–2007.

¹⁹⁹ Ibid.

²⁰⁰ Datainspektionens tillsynsbeslut, 2011-11-30, diarienummer 695–2011.

²⁰¹ Ibid.

²⁰² Grahn och Källström, *Anställdas integritetsskydd- och Dataskyddsförordningen*, 2017. s.239–244.

²⁰³ Opinion 2/2017. On data processing at work. 2017. <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/610169/en>. (Hämtad 29-11-22).

²⁰⁴ Grahn och Källström. *Anställdas integritetsskydd- och Dataskyddsförordningen*, 2017. s.243.

Avslutningsvis har Europeiska konventionen fastställt att säkerhet, fördelning av resurser, statistik, logistik och kundservice är berättigade skäl till positionering, medan användning av positionssystem för kontroll av arbetsuppgifter och arbetstid inte är tillåtet. Vad gäller kontroll av anställdas arbetstider är det inte godtagbart att använda positionsteknik för andra skäl än en konkret misstanke om att en anställd allvarligt missbrukar tidsredovisningen.²⁰⁵

5.4.2 Användning av positioneringsteknik för platsdata

Genom positionering är det möjligt att utläsa uppgifter om den anställdes position och den anställdes fordon.²⁰⁶ Det är särskilt tillämpligt inom de verksamheter där en lokaliseringsteknik krävs för arbetsledning.²⁰⁷ Uppgifter om data från en arbetstagares GPS innebär en detaljerad kartläggning av arbetstagaren och kräver att syftet kan hänföras till den huvudsakliga verksamheten.²⁰⁸ I Dnr 92–2009, uttalade IMY att det inte är tillåtet att utöva bevakning i syfte att utöva effektivisering och säkerställa att arbetstagare utför arbetet enligt planering.²⁰⁹

Enligt Europarådet är det inte godtagbart för arbetsgivare att använda uppgifter om data för att övervaka arbetstagarens enskilda beteende och aktiviteter.²¹⁰ För geopositionering av platsdata ska det föreligga ett avtal mellan arbetsgivaren och leverantören gällande att behandlingen endast får ske enligt arbetsgivarens instruktion.²¹¹ Av betydelse i sammanhanget är att behandlingen av platsdata normalt sett sker av ett företag som genomför positionerstekniken och därigenom omfattas av kraven för personuppgiftsbiträde enligt GDPR.²¹²

5.5 Sammanfattande analys

Ur ett arbetsrättsligt perspektiv är mätning av en arbetstagarens prestationer en metod som kan användas av arbetsgivaren för att kontrollera att arbetstagaren uppfyller sina skyldigheter. Inom geopositionering kan det konstateras att den rättsliga grunden endast får hänföras till

²⁰⁵ Opinion 2/2017 on data processing at work. s.20. Se också Opinion 13/2011 on Geolocation services on smart mobile devices, 2011. https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2011/wp185_en.pdf. (Hämtad 29-11-22).

²⁰⁶ Artikel 29-gruppen, opinion 2/2017. s.19.

²⁰⁷ SOU 2016:41 - *Hur står det till med den personliga integriteten?*. s. 209.

²⁰⁸ Grahn och Källström, 2017. s. 237.

²⁰⁹ Datainspektionen tillsynsbeslut, 2009-05-13, diarienummer 92–2009.

²¹⁰ SOU 2016:41 - *Hur står det till med den personliga integriteten?*. s. 207.

²¹¹ Grahn et al, S, *Anställdas integritetsskydd: och dataskyddsförordningen*, Upplaga 1, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017. s.232.

²¹² Se avsnitt 2.3.1.

berättigade ändamål som exempelvis kan motiveras ur en säkerhetsaspekt, kundservice och logistik. Medan skäl som hänförs till kontroll av arbetstider, arbetsledning och effektivisering inte är tillåtet, exempelvis inom geopositionering som tydliggör bedömningen av den rättsliga grunden i relation till en proportionalitetsprincip. Att åtgärder inte får genomföras mer ingripande än nödvändigt och på ett sätt som innebär ett otillbörligt intrång i de anställdas integritet blir särskilt tydligt vid individuella inskränkningar, som i betydligt högre grad är integritetskränkande, och ska tillämpas mer återhållsamt än de kontroller som sker på en kollektiv nivå.

Vid kamerabevakning krävs förhandlingsskyldighet i syfte att stärka den personliga integriteten. Regleringen i GDPR kompletteras med kamerabevakning som ställer krav på tillstånd till platser dit allmänheten har tillträde samt krav på återhållsamhet.

En samlad bedömning av praxis anger att intresseavvägningen inom drogtestning i princip alltid slutar till arbetsgivarens fördel, vilket innebär att drogtestning i de flesta fall anses vara en berättigad övervakningsåtgärd. En konsekvens av att implementera drogtestning som övervakningsåtgärd är att hanteringen av personuppgifter blir oundviklig vilket innebär att de arbetsrättsliga regleringarna alltid kommer i kontakt med GDPR.

6. Analys

6.1 Inledning

Dataskyddsförordningen och tillhörande gällande lag är en komplex reglering som resulterar i en svårighet för arbetstagaren och arbetsgivaren att kräva sin rätt. Det kan konstateras, att GDPR inte bör betraktas separat från den arbetsrättsliga regleringen. Kommande analys avser svårigheten i att avgöra det rättsliga läget och efterföljer en disposition av begränsningarna i GDPR i förhållande till hanteringen av personuppgifter i arbetsrätten.

6.2 Skillnader kring det berättigade syftet

Inledningsvis kräver regleringen i GDPR att det berättigade syftet till att åtgärden stöds av principen om ändamål, den rättsliga grunden samt att det föreligger ett intresse inom verksamhetsområdet av att genomföra kontrollåtgärden. Att intresset ska hänföras till verksamhetsområdet, som fastställs i beslut från IMY och gällande praxis, begränsar arbetsgivarens rätt att genomföra en åtgärd.

Jämförelsevis får en kontrollåtgärd i enlighet med arbetsrätten inte ske mer långtgående än vad som fastställs av arbetsledningsrätten och gällande avtal. Trots det, föreligger en möjlighet för arbetsgivaren att kringgå kraven på godtagbara skäl i Dataskyddsregleringen genom ändamålsglidning. Ändamålsglidning blir möjligt genom svårigheten av att bedöma det faktiska syftet med kontrollåtgärden. Det är i högre grad genomförbart vid kamerabevakning som i många fall istället har påvisats användas i syfte av arbetsledning och kontroll. Bedömningen av den faktiska avsikten är svår att bevisa och det faktum att det inte föreligger ett krav på tillstånd inom privat verksamhet enligt kamerabevakningslagen innebär att arbetsgivaren ges större utrymme till att installera kameror.

6.3 Motsättningar vid en intresseavvägning inom GDPR

Kravet på intresseavvägning inom GDPR innebär att bedömningen av det angivna skälet till hanteringen av personuppgifter ska överväga den personliga integriteten. Det kan konstateras att intresseavvägningen i hög grad har en central betydelse inom lagstiftningen, IMYs beslut

och praxis. Av en samlad bedömning kan det utläsas att verksamhetens intresse av att kontrollåtgärder sker, omständigheterna för genomförandet av åtgärden och graden av integritetskränkning är de faktorer som har betydelse för intresseavvägningens utfall. En intressant aspekt, som tydliggörs inom geopositionering är att en individuell åtgärd i högre grad betraktas som integritetskränkande än ett kollektivt övervakande av anställda. Skiljedragningen tydliggörs då mätning av enskildas prestationer, kontroll av raster och arbetsledning inte är godtagbart för enskild mätning, medan IMY konstaterade att en tillämpning av ett lokalt prestationslöneavtal vid en kollektiv övervakning är godtagbar.

När den rättsliga grunden motiveras av ett arbetsrättsligt syfte kan det innebära att det angivna skälet till hanteringen av personuppgifter överväger den personliga integriteten. Som Europadomstolen har uttalat är inskränkningar av den personliga integriteten godtagbart om det sker inom arbetsledningsrätten och efterföljer en upprättad policy.

I synnerhet är arbetsmiljön som rättslig grund till fördel för arbetsgivaren och stöds av att arbetstagaren är skyldig att underkasta sig en kontrollåtgärd i enlighet med 3 kap 4 § AML. Som tidigare nämnt, tyder exempelvis AD 1991 nr 45 och AD 1997 nr 97 på att åtgärder i syfte att upprätthålla en god arbetsmiljö är skäl i sig till att genomföra en kontrollåtgärd, då arbetsgivaren är skyldig att vidta samtliga åtgärder som är nödvändiga för att förebygga ohälsa och olycksfall. Vid en jämförelse är det tydligt att arbetsgivaren i betydligt högre grad får igenom sin rätt vid drogtestning än vid implementeringen av geopositionering eller kamerabevakning i syfte att utöva arbetsledning.

6.4 Intresseavvägning enligt proportionalitetsprincipen

Intresseavvägningen, som efterföljer proportionalitetsprincipen begränsar på ett sätt arbetsgivarens genomförande av kontrollåtgärder, eftersom en skälig hantering av personuppgifter endast får ske om det godtagbara syftet inte kan uppfyllas genom andra åtgärder. Förhållandet till proportionalitetsprincipen sammanhänger med GDPR då hantering av personuppgifter endast är giltig om artikel 5.1 uppfylls samt att den rättsliga grunden uppfyller minst ett utav de sex rättsliga grunderna i artikel 6. Principen skildrar de två intressena i konflikt och resulterar i en avvägning mellan att uppfyllandet av ett långsiktigt mål överväger skyddet för arbetstagares grundläggande fri- och rättigheter av den personliga integriteten. Det

kan samtidigt anses att intresseavvägningen skapar en möjlighet till att åberopa andra skäl än det faktiska.

Relationen till arbetsrätten blir tydlig, som Arbetsdomstolen fastställer i AD 2013:19 då ett inskränkande av arbetstagarens personliga integritet endast får ske i proportionerligt syfte. Även här återkommer det till en fråga om proportionalitet då arbetsgivaren inte betraktas handla i enlighet med god sed om syftet med övervakningen inte kan uppnås genom mindre inskränkande metoder. Det kan också betraktas som ett skäl, vid sidan om arbetsmiljöperspektivet, till att drogtestning i högre grad anses skäligt att genomföra än kamerabevakning och geopositionering. Eftersom samma resultat av drogtestning är svårt att uppnå genom andra metoder, medan skäl såsom arbetsledning och mätning av prestationer i större utsträckning kan uppfyllas genom andra metoder än kamerabevakning och geopositionering.

6.5 Motsättningar vid medgivande till kontrollåtgärder

Vidare ställs relationen mellan det arbetsrättsliga och GDPR till sin spets vid relationen mellan arbetsgivarens förpliktelser och kravet på samtycke. Arbetsrätten ställer då krav på att arbetstagaren kan vara skyldig till att delta i en kontrollåtgärd och att arbetsgivaren är berättigad till att kontrollera att arbetstagaren uppfyller sina skyldigheter. Medan kravet på samtycke grundar sig i Europakonventionen och är en förutsättning för att hantering av personuppgifter får genomföras. Å ena sidan anger Dataskyddsförordningen att samtycke är ett utav de befogade rättsliga grunderna för hanteringen av personuppgifter och att ett samtycke innebär att förbudet av hanteringen av känsliga uppgifter vid exempelvis medicinska undersökningar inte kan göras tillämpligt. Å andra sidan anger Dataskyddsförordningen att ett samtycke inte utgör en tillräcklig rättslig grund när det föreligger en hierarkisk obalans mellan den registrerade och personuppgiftsansvarige. Det ger i sin tur utrymme för arbetsgivaren att kringgå samtyckesregleringen om arbetsgivarens intressen överväger arbetstagarens personliga integritet. Det kan i hög grad betraktas som problematiskt eftersom arbetsmarknaden till viss del utgörs av hierarkiska relationer och en lojalitetsprincip mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Därför kan samtycke i realiteten, snarare betraktas som något som arbetstagaren ger i syfte att behålla sin anställning och upprätthålla lojaliteten gentemot arbetsgivaren. Det kan slutligen konstateras att samtycke i GDPR i första hand är ett hjälpmedel som ska skydda

den personliga integriteten men förlorar innebörd genom de undantag som möjliggör arbetsrättsliga åtgärder.

6.6 Var uppstår diskrepansen?

Slutligen kan det konstateras att sambandet och skiljedragningen mellan de arbetsrättsliga regleringarna och GDPR uppstår omedelbart då personuppgifter börjar behandlas. I de få fall som en övervakningsåtgärd inte innebär hantering av personuppgifter har IMY inte heller befogenhet att utfärda beslut. Exempelvis kan kamerabevakning som inte behandlar personuppgifter således inte heller åberopas som ett skäl till inskränkning av den personliga integriteten och det medför att kraven i GDPR inte kan motsätta den arbetsrättsliga regleringen. Implementeringen av en kontrollåtgärd innebär dock oftast att hanteringen av personuppgifter blir oundviklig. Dock krävs att de arbetsrättsliga regleringarna är uppfyllda för att GDPR överhuvudtaget ska bli tillämpligt.

Som i fallet Landstinget Gävleborg konstateras att arbetsgivarens rätt att kräva drogtester omfattas av arbetsrättsliga förpliktelser. I fallet är det först när en åtgärd implementeras och utförts på arbetsplatsen som IMY kan bedöma huruvida arbetsgivaren har uppfyllt regleringen i GDPR.

7. Slutsats

Digitaliseringen har utan tvekan förstärkt arbetsgivarens möjligheter till övervakning och kontroll av arbetstagare. Uppsatsen har syftat till att undersöka och analysera hur genomförandet av övervakningsåtgärderna drogtestning, kameraövervakning och geositioner kan resultera i en konflikt mellan arbetsrätten och GDPR.

En samlad bedömning visar att samma åtgärd styrs av två olika system. Arbetsgivaren kan genomföra kontrollåtgärder om skälet omfattas av en rättslig grund som antingen stöds av arbetsledningsrätten, kollektivavtal eller anställningsavtal. Om personuppgifter hanteras vid en kontrollåtgärd behöver arbetsgivaren ta hänsyn till GDPR och det resulterar direkt i en motsättning med arbetsrätten för arbetsgivaren. I de fall där det är tydligt att arbetsgivaren är berättigad till att utföra kontrollåtgärder och där arbetsgivarens syfte tydligt överväger inskränkningen av den personliga integriteten, bör genomförandet av åtgärden vara godtagbar, exempelvis vid drogtester för chaufförer där följderna av misskötsel i arbetet kan riskera allmänhetens säkerhet. Arbetsrätten får företräde i de fall där det föreligger ett berättigat ändamål och rättslig grund som vid intresseavvägningen överväger inskränkningen av den personliga integriteten. Motsättningen mellan GDPR och arbetsrätten blir som störst då arbetsgivarens berättigande till att utföra en kontrollåtgärd är likställd i proportion till inskränkningen av den personliga integriteten, exempelvis vid samtycke till en åtgärd.

Att arbetsgivaren agerar i enlighet med GDPR är viktigt eftersom en felaktig hantering av personuppgifter kan resultera i stora konsekvenser, både för den enskilda och allmänheten. För att få en bättre förståelse för ämnet skulle det vara intressant att belysa motsättningarna mellan GDPR och arbetsrätten utifrån fler kontrollåtgärder, exempelvis för loggning av mejl, internet och begäran av registerutdrag. Dessutom hade det varit intressant att göra en mer djupgående analys när det har utfärdats domar och beslut från IMY som direkt berör motsättningar mellan arbetsrätten och GDPR. Förhoppningsvis kan det hjälpa till att förtydliga vilka rättigheter, skyldigheter och befogenheter som arbetstagare och arbetsgivare har.

Käll- och litteraturförteckning

Offentliga tryck

Propositioner

Prop. 1975/76:209.

Prop. 2017/18:105.

Prop. 2017/18:231.

Prop. 2018/19:147.

Statens Offentliga utredningar

SOU 1996:63 - Medicinska undersökningar i arbetslivet

SOU 2009:44 - Integritetsskydd i arbetslivet

SOU 2016:41 - Hur står det till med den personliga integriteten?

SOU 2017:39 - Dataskyddsutredningen

SOU 2018:62 - Kamerabevakning i brottsbekämpningen

Arbetsmiljöverkets föreskrifter

Arbetsmiljöverkets Föreskrifter (2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter (2005:6) om medicinska kontroller i arbetslivet och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna.

Direktiv

2006:55 - Personlig integritet i arbetslivet.

Litteratur

Terwange, C. *Article 5. Principles relating to processing of personal data*, i The EU general data protection regulation (GDPR): A commentary, red Kuner et al, 1 uppl. Oxford: Oxford University press, 2020.

Dorssemont, Filip, Lörcher, Klaus, Clauwaert, Stefan & Schmitt, Mélanie (red.), *The Charter of Fundamental Rights of the European Union*, Hart Publishing, Oxford, UK, 2019.

Feiler et al. *The EU general protection (GDPR): A commentary*. 1 uppl. Surrey: Globe law and Business Ltd, 2018.

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

Hettne, Jörgen. *EU rättslig metod: Teori och genomslag i svensk rättstillämpning*. 2 uppl. Norstedts juridik: Stockholm, 2011.

Hjertstedt, Mattias. *Beskrivningar av rättsdogmatisk metod: Om innehållet i metodavsnitt vid användning av ett rättsdogmatiskt tillvägagångssätt* i festskrift till Örjan Edström, Juridiska institutionen vid Umeå universitet, Umeå, 2019.

Kosta Vasiliki. *The principle of proportionality in EU law: An interest- based taxonomy. I EU executive discretion and the limits of the law*. 1 uppl. (Oxford: Oxford University press, 2019.

Källström, Kent & Malmberg, Jonas. *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*. Sjätte upplagan Uppsala: Iustus, 2022.

Lehrberg, Bert. *Praktisk juridisk metod*. Tolfte upplagan Uppsala: Iusté, 2020.

Magnusson Sjöberg, Cecilia (red.). *Rättsinformatik: juridiken i det digitala informationssamhället*. Fjärde upplagan Lund: Studentlitteratur, 2021.

Mendes. *EU executive discretion and the limits of the law*. 1 uppl. (Oxford: Oxford University press, 2019.

Mia Eklund. *Integritet och övervakning i arbetslivet- juridiska perspektiv på arbetsgivarens rätt att övervaka arbetstagare*. Juridiska fakulteten, Helsingfors Universitet, 2021.

Papadopoulou, Frantzeska & Skarp, Björn, *Juridikens nycklar: introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*, Andra upplagan, Norstedts juridik, Stockholm, 2021.

Sigeman, Tore & Sjödin, Erik. *Arbetsrätten: en översikt*. Åttonde upplagan Stockholm: Norstedts juridik, 2022.

Kotschy, Waltraut. *Article 6. Lawfulness of processing*, i The EU general data protection regulation (GDPR): A commentary, red Kuner et al, 1 uppl. (Oxford: Oxford University press, 2020.

Wendleby, Monika & Wetterberg, Dag, Dataskyddsförordningen GDPR: förstå och tillämpa i praktiken. Andra upplagan Stockholm: Sanoma Utbildning, 2019.

Westregård, Annamaria. Integritetsfrågor i arbetslivet. Diss. Lund: Univ., (2002). Hänvisar till Källström, Kent. Arbetsgivarens kontroll - arbetstagarens integritet. Stockholm, 2002.

Öman, Sören. NJ lagkommentar: Dataskyddsförordningen (GDPR). M.m. Andra upplagan. (Stockholm: Norstedts Juridik, 2022. Se rubrik lagens territoriella tillämpningsområde.

Internetkällor

European Commission. *Can we use data for another purpose?* 2022. https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/reform/rules-business-and-organisations/principles-gdpr/purpose-data-processing/can-we-use-data-another-purpose_en.

(Hämtad 2022-11-22).

European Commission. *Guidelines on Data Protection Impact Assessment (DPIA) and determining whether processing is likely to result in a high risk for the purposes of the regulation.* 2017. <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/611236>. (Hämtad 2022-11-22).

European Commission, *When is a Data Protection Impact Assessment (DPIA) required?* 2022. https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/reform/rules-business-and-organisations/obligations/when-data-protection-impact-assessment-dpia-required_en#answer. (Hämtad 20-11-22).

Europeiska dataskyddsstyrelsen, Riktlinjer 3/2019 för behandling av personuppgifter genom videoenheter. 2020. https://edpb.europa.eu/sites/default/files/files/file1/edpb_guidelines_201903_video_devices_sv.pdf. (Hämtad 02-12-22)

Integritetsskyddsmyndigheten. Kontroll och övervakning av anställda: regler för användning av IT-system. 02-06-2021. <https://www.imy.se/verksamhet/dataskydd/dataskydd-pa-olika-omraden/arbetsliv/kontroll-och-overvakning-av-ans>. (Hämtad 03-12-22).

Integritetsskyddsmyndigheten. Kontroll och övervakning av anställda: uppföljning av prestationer. 02-07-21. <https://www.imy.se/verksamhet/dataskydd/dataskydd-pa-olika-omraden/arbetsliv/kontroll-och-overvakning-av-anstallda/>. (Hämtad 03-12-22.)

Integritetsskyddsmyndigheten. Vägledning vid kamerabevakning: *Tillstånd till kamerabevakning 2018-2020- en praxissammanställning*. Senast uppdaterad 2021. <https://www.imy.se/globalassets/dokument/rapporter/vagledning-vid-kamerabevakning-imy-2021.pdf>. (Hämtad 01-12-22)

Opinion 2/2017. *On data processing at work.* 2017.
<https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/610169/en>. (Hämtad 29-11-22).

Opinion 13/2011 on *Geolocation services on smart mobile devices.* 2011.
https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2011/wp185_en.pdf. (Hämtad 29-11-22).

Pfeifer. *Lagen om offentlig anställning: en kommentar.* (2019, JUNO), Se Europakonventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. (Hämtad 06-12-22).

Westregård, Annamaria, Arbetsgivarens ökade ansvar för sjuklön och rehabilitering kontra arbetstagarnas integritet - Går det att förena?. IFAU - Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering. 2018. <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2008/r08-18.pdf>. (Hämtad 17-12-22)

Tillsynsbeslut från Integritetskyddsmyndigheten

Datainspektionens tillsynsbeslut, 2007-06-27, diarienummer 87–2007.

Datainspektionens tillsynsbeslut, 2009-05-13, diarienummer 92–2009.

Datainspektionens tillsynsbeslut, 2011-11-30, diarienummer 695–2011.

Datainspektionens tillsynsbeslut 2015-10-15, diarienummer 52-2013.

Rättsfallsförteckning

Arbetsdomstolen

AD 1934 nr 79

AD 1967 nr 26

AD 1983 nr 46

AD 1984 nr 94

AD 1991 nr 45

AD 1998 nr 97

AD 2001 nr 03

AD 2009 nr 36

AD 2013 nr 19

Europadomstolen

Europadomstolen, 7 november 2002, No 58341/00, *Madsen mot Danmark*.

Europadomstolen, 9 mars 2004, No 46210/99 *Wretlund mot Sverige*.

Europadomstolen, 28 april 2005, No 41604/98, *Buck mot Tyskland*.

Europadomstolen, 28 november 2017, No 70838/13, *Antovic and Mirkov mot Montenegro*.

Europadomstolen, 17 oktober 2019, 1874/13 och 8567/13, *Lopez Ribalda och andra mot Spanien*.

Europadomstolen, 13 december 2022, 26968/16, *Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo mot Portugal*.