



Övervakning och kontroll på arbetsplatserna

– förslag till en facklig strategi



Sofie Rehnström, LO och Annett Olofsson, LO-TCO Rättsskydd
Stockholm, september 2012

© Landsorganisationen i Sverige 2012

Foto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Original: MacGunnar – Information & Media

Tryck: Modintryckoffset AB, Stockholm 2012

ISBN 978-91-566-2809-2

LO 12.09 500

Innehåll

Inledning	5
Gällande rätt	7
Skydd i grundlag för offentligt anställda	7
Europakonventionen	8
FNs allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna	9
Personuppgiftslagen	9
Kameraövervakning	12
Straffrättsliga bestämmelser	13
Arbetsdomstolens praxis avseende kontrollåtgärder	14
Kontroll vid anställning	17
Inflytanderegler	17
Fackliga verktyg	19
Alkohol- och drogtest genom urin-, blod- och utandningsprov	20
Kameraövervakning	22
GPS och kontroll av elektroniska spår	25



Inledning

EN TYDLIG TREND i arbetslivet under de senaste åren är att arbetsgivarna övervakar sina anställda i allt större utsträckning. Det kan röra sig om kameraövervakning, kontroll av GPS eller att arbetsgivaren läser de anställdas e-post. Om detta beror på att arbetsgivarna misstror sina anställda eller att det helt enkelt har blivit billigt och lätt att övervaka är svårt att veta men ökningen är ett faktum. Inte sällan innebär övervakningen att de anställdas integritet kränks. Ofta sker införandet av övervakningen utan MBL-förhandling eller något som helst samråd med fackklubb eller avdelning. Förtroendevalda ställs inför svåra frågor och situationer. Hur ska man agera? Rättsläget är svårt att överblicka med en mängd regler som gäller i olika situationer och på olika områden.

Denna skrift är tänkt som ett verktyg i situationer där arbetsgivare infört, eller vill införa, övervaknings- och kontrollåtgärder på arbetsplatsen. Först beskrivs de rättsregler som gäller på området med tillhörande rättsfall. Sedan kommer "checklistor" med förslag på hur man kan hantera olika slags övervakning för att tillvarata arbetstagarnas rättigheter på bästa sätt. Det finns mycket att göra!

Vi är väl medvetna om att förbunden har olika syn på dessa frågor och att det förekommer olika skrivningar i kollektivavtal. Rådgör alltid med ditt förbund innan du agerar.



Gällande rätt

I SVERIGE FINNS ingen lag om personlig integritet i arbetslivet. Utredningar har gjorts på området, se bland annat SOU 1996:63 om medicinska undersökningar i arbetslivet, SOU 2002:18 om personlig integritet i arbetslivet och SOU 2009:44 om integritetsskydd i arbetslivet. Ingen av dessa utredningar har lett till lagstiftning.

Eftersom det inte finns en samlad lagstiftning hittar man regler som berör personlig integritet i arbetslivet i en rad olika regelverk. Sådana regler finns i grundlag, internationella konventioner, brottsbalken, speciallagstiftning för vissa typer av integritetskränkande åtgärder samt praxis genom Arbetsdomstolens (ADs) domar. Reglerna innebär olika skydd för olika typer av ingrepp i den personliga integriteten. De innebär också olika skydd för olika grupper av arbetstagare.

Skydd i grundlag för offentligt anställda

Grundlagens regler om grundläggande fri- och rättigheter finns i Regeringsformens (RFs) andra kapitel. Bestämmelserna gäller förhållandet mellan det allmänna och medborgarna. När det gäller arbetslivet så gäller bestämmelserna därför bara arbetstagare som är anställda av en offentlig arbetsgivare, det vill säga stat, kommun eller landsting. 2 kap 6 § RF skyddar mot påtvingat kroppsligt ingrepp. I samma bestämmelse sägs också att var och en är skyddad mot kroppsvisitation, husrannsakan och liknande intrång samt mot undersökning av brev eller annan förtrolig försändelse och mot hemlig avlyssning eller upptagning av telefonsamtal eller annat förtroligt med-

delande. Enligt 2 kap 6 § är var och en dessutom skyddad mot betydande intrång i den personliga integriteten, om det sker utan samtycke och innebär övervakning eller kartläggning av den enskildes personliga förhållanden. Skyddet i 2 kap 6 § RF kan inskränkas genom lag enligt 2 kap 20 § och 2 kap 21 § RF. Inskränkning av skyddet får bara ske om ändamålet är godtagbart i ett demokratiskt samhälle och att inskränkningen inte går utöver vad som är nödvändigt med hänsyn till ändamålet. Påtvingat kroppsligt ingrepp i form av periodiska hälsoundersökningar av offentliganställda med säkerhetsarbeten regleras i lagen om offentlig anställning (LOA). Om en arbetstagare har arbetsuppgifter där brister i arbetstagarens hälsotillstånd medför risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö eller egendom är arbetstagaren skyldig att genomgå hälsoundersökning på arbetsgivarens uppmaning.

Europakonventionen

Europakonventionen av den 4 november 1950 om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna reglerar den personliga integriteten i artikel 8:

Artikel 8

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

Europakonventionen är svensk lag sedan 1995. Den gäller i såväl offentliga som privata anställningsförhållanden. Enligt konventionen är svenska staten skyldig att ha regler som skyddar den personliga integriteten i förhållandet mellan det offentliga och medborgarna. Svenska staten är också skyldig att ha regler som skyddar den personliga integriteten medborgare emellan, till exempel i anställningsförhållanden. AD har i ett par domar om drogtest uttalat att något generellt förbud mot drogtest inte kan utläsas av Europakonventionens artikel 8 punkten 1, men att drogtest under särskilda omständigheter kan strida mot Europakonventionen och svensk lag.

FNs allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna

FNs allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna från 1948 är ingen konvention och därför inte juridiskt bindande. Den innebär däremot en politisk förpliktelse för den svenska staten att se till att de rättigheter som anges i förklaringen respekteras i det svenska samhället. I förklaringens artikel 12 sägs att ingen "må utsättas för godtyckliga ingripanden i fråga om privatliv, familj, hem eller korrespondens, ej heller angrepp på sin heder och sitt anseende" samt att envar "har rätt till lagens skydd mot sådana ingripanden och angrepp".

Personuppgiftslagen

Personuppgiftslagen (PUL) har till syfte att skydda människor mot att deras personliga integritet kränks genom behandling av personuppgifter. Personuppgift är information som kan härledas till en person som är i livet. Exempel på personuppgifter är namn, registreringsnummer på fordon, kundnummer osv. Även bild- och ljudupptagning av en person är en personuppgift.

Personuppgifter får bara samlas in för särskilda uttryckligt

angivna och berättigade ändamål. Om arbetsgivaren angivit visst ändamål för att samla in personuppgifter får personuppgifterna inte användas för annat ändamål. Personuppgifter får behandlas efter samtycke som ska vara frivilligt. En arbetstagarare kan typiskt sett inte lämna ett giltigt samtycke på grund av sin beroendeställning till arbetsgivaren. En arbetsgivare får därför behandla personuppgifter bara för vissa angivna syften, till exempel att ett avtal med arbetstagararen ska kunna fullgöras, att arbetsgivaren är skyldig att fullgöra en rättslig skyldighet eller att skydda vitala intressen för arbetstagararen. Dessutom får personuppgifter behandlas efter en intresseavvägning.

Särskilda regler gäller för känsliga personuppgifter. Känsliga personuppgifter är uppgifter om ras eller etniskt ursprung, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse eller med-

Tillsynsbeslut ärendet Astro

Ett bryggeriföretag behandlade personuppgifter i ett databaserat lagersystem, Astro. Ändamålet med behandlingen var att uppfylla skyldigheter enligt ett prestationsbaserat lönesystem och att hålla så kallade målsamtal med de anställda. Klagomål inkom till Datainspektionen eftersom arbetsledare och chefer använde Astro för övervakning av raster och för att i realtid kontrollera hur de anställda utförde sina arbetsuppgifter. Enligt Datainspektionen var det fråga om strukturerat material. Bryggeriföretaget var därför skyldigt att ta hänsyn till samtliga regler i PUL. Datainspektionen fann att det med hänsyn till ändamålet med behandlingen av personuppgifter i Astro inte var tillåtet att använda systemet för att i realtid kontrollera hur de anställda utförde sina arbetsuppgifter och när de tar rast. (Datainspektionens beslut 2007-06-27, dnr 87-2007)

lemskap i fackförening samt uppgifter om hälsa och sexualliv. Känsliga personuppgifter får bara behandlas för vissa syften, bland annat om behandlingen är nödvändig för att arbetsgivaren ska kunna fullgöra sina skyldigheter eller utöva sina rättigheter enligt arbetsrätten.

Tillsynsbeslut ärendet Busslink

Busslink installerade åtta dolda övervakningskameror på ett av sina bussgarage. Anledningen till övervakningen var att företaget hade haft problem med sabotage av bussar och biljettmaskiner och spridning av flygblad med hot och förtal. Endast de anställda hade tillträde till bussgaraget. Efter att övervakningen uppmärksammats i massmedia inledde Datainspektionen ett tillsynsärende. Datainspektionen konstaterade att lagen om allmän kameraövervakning inte var tillämplig eftersom allmänheten inte hade tillträde till bussgaraget. Däremot var PUL tillämplig. De uppgifter som samlades in vid kameraövervakningen var ostrukturerade och kunde behandlas fritt så länge inte arbetstagarnas personliga integritet kränktes. Datainspektionen ansåg att det generellt sett innebär ett intrång i enskildas personliga integritet att kameraövervaka gemensamma utrymmen i ett företags lokaler. Sådan övervakning innebär en påtaglig risk för överskottsinformation om enskild. Kamerorna var utformade på ett sådant sätt att de var svåra att upptäcka. En kamera var riktad mot en anslagstavla utanför fackexpeditionen vilket gjort det möjligt att kartlägga fackligt aktiva personer på arbetsplatsen. Datainspektionen fann att kameraövervakningen var otillåten och hade inneburit en kränkning av arbetstagarnas personliga integritet. (Datainspektionens beslut 2010-02-25, dnr 514-2009)

Bestämmelserna i PUL om behandlingen av personuppgifter gäller inte personuppgifter i ostrukturerat material som löpande text eller ljud- och bildupptagningar. Istället gäller i sådana fall att personuppgiften inte får behandlas om det skulle innebära en kränkning av den personliga integriteten. En arbetsgivare som behandlar personuppgifter om en arbetstagarare i strid med PUL kan bli skyldig att betala skadestånd till arbetstagararen för skada och kränkning. Behandling av personuppgifter i strid med PUL är dessutom brottsligt och kan leda till böter eller fängelse. Datainspektionen är tillsynsmyndighet.

Kameraövervakning

Kameraövervakning på arbetsplatsen regleras i lagen (1998:150) om allmän kameraövervakning. Om allmänheten inte har tillträde till arbetsplatsen behövs inget tillstånd för den arbetsgivare som vill kameraövervaka sina arbetstagarare (bild- och ljudupptagning). Däremot måste arbetsgivaren sätta upp en skylt med information om att lokalen är kameraövervakad eller att ljudupptagning pågår. Bild- och ljudupptagning får sparas högst en månad. Länsstyrelsen kan ge tillstånd att spara materialet längre tid.

Dessutom gäller PULs regler om personuppgifter i ostrukturerat material för ljud- och bildupptagningar. Enligt PUL får personuppgifter i ljud- och bildupptagning inte behandlas om det skulle innebära en kränkning av den personliga integriteten.

Om allmänheten har tillträde till arbetsplatsen måste arbetsgivaren ha tillstånd av länsstyrelsen till bild- och ljudupptagning om det inte rör sig om en banklokal (eller liknande) eller en butiklokal. Då behöver arbetsgivaren bara göra en anmälan till länsstyrelsen. När det gäller butiklokal måste

överenskommelse också ha träffats om övervakningen med skyddsombud, skyddskommitté eller facket.

Om övervakningen innebär allvarliga kränkningar av arbetstagarnas integritet är den ett arbetsmiljöproblem och kan angripas med hjälp av arbetsmiljölagens bestämmelser. En bild- och ljudupptagning som en arbetsgivare gör i strid med lagen om kameraövervakning kan användas som bevisning för att det finns saklig grund för uppsägning eller skäl för avskedande av en arbetstagare. Detta eftersom vi har fri bevisprövning i våra domstolar. Arbetsgivaren gör sig dock skyldig till ett brott mot lagen om allmän kameraövervakning och kan dömas till böter eller fängelse.

En utredning har föreslagit att reglerna om kameraövervakning samlas i en lag (SOU 2009:87). Det finns också ett förslag att kriminalisera fotografering och filmning i vissa situationer (Ds 2011:1).

Straffrättsliga bestämmelser

Som anställd har du rätt att få ha din post och ditt låsta skåp ifred. I brottsbalken finns bestämmelser om straff för den som olovligen öppnar någon annans brev eller som olovligen tar del av innehållet i brev eller telemedelande ställt till någon annan. Detsamma gäller för den som olovligen gör intrång för att komma åt något som är förslutet eller inlåst (brytande av post- eller telehemlighet och intrång i förvar). Det är också straffbart att olovligen avlyssna eller spela in samtal mellan andra (olaga avlyssning). Däremot är det inte straffbart att spela in ett samtal som man själv deltar i. Den som olovligen bereder sig tillgång till upptagning på data kan dömas till straff för dataintrång. Det är troligen fråga om dataintrång om arbetsgivaren utan lov läser arbetstagarens privata e-post i en situation där arbetstagaren får använda arbetsgivarens dator

för privata ändamål, till exempel privat e-post, och arbetstagen tydligt avskilt och markerat vad som är privat. Några klagande domar finns ännu inte.

Arbetsdomstolens praxis avseende kontrollåtgärder

ADs praxis på området kan kortfattat beskrivas på följande sätt. För att en arbetsgivare med stöd av arbetsledningsrätten ska kunna beordra arbetstagare att underkasta sig kontrollåtgärder krävs att arbetsgivaren har något särskilt intresse som motiverar detta, till exempel säkerheten på arbetsplatsen eller intresset att förhindra stöld. Om arbetsgivaren har ett sådant intresse ska detta vägas mot arbetstagarens intresse av integritet. I domar från AD som gäller kontrollåtgärder riktade mot privatanställda arbetstagare har AD i stort sett genomgående ansett att arbetsgivarens intresse har vägt tyngst. Domarna har handlat om utpasseringskontroller och tvångsvis medicinska undersökningar.

Bofors

AD ansåg att en arbetsgivare hade rätt att vid utpassering kroppsvisitera de anställda på en krutfabrik. Målet är särpräglat eftersom det var krigstid. (AD 1943 nr 77)

Ställningsbyggarna

AD fann att arbetstagare anställda för att bygga byggnadsställningar var skyldiga att underkasta sig drogtest i form av urinprov. AD gjorde även här en intresseavvägning och kom fram till att säkerheten på arbetsplatsen vägde tyngre än arbetstagarnas personliga integritet. (AD 1991 nr 45)

SAABs centrallager

Målet gällde utpasseringskontroll. Arbetsgivaren kontrollerade bilar samt krävde att arbetstagarna visade upp medhavd väska eller kasse vid utpassering. AD gjorde en intresseavvägning och ansåg att arbetsgivarens intresse att förhindra stöld vägde tyngre än arbetstagarnas personliga integritet. Det ska noteras att det fanns ett lokalt kollektivavtal enligt vilket arbetsgivaren hade rätt att vidta kontrollen. AD ansåg att ett sådant kollektivavtal var giltigt. (AD 1997 nr 29)

Alkoskåpet

Målet gällde två skyddsombud som hade sagts upp från sina anställningar hos ett renhållningsföretag. Vid företaget gällde ett lokalt kollektivavtal om alkohol i fordonen. Istället för alkohol installerade företaget ett alkoskåp där nycklarna till alla fordon förvarades. Alkoskåpet var placerat i ett allmänt utrymme och arbetstagarna stod ofta i kö för att blåsa i alkoskåpets mätare. Blåsandet skedde i arbetskamraternas åsyn. Skyddsombuden och deras arbetskamrater vägrade blåsa i alkoskåpets mätare. Vid intresseavvägningen lade AD vikt vid att arbetstagarna framförde tunga fordon i arbetet. AD ansåg att kontrollåtgärden inte var ett särskilt stort ingrepp i arbetstagarnas personliga integritet. Arbetsgivaren ansågs ha haft rätt att beordra arbetstagarna att blåsa i alkoskåpet och när de vägrade fanns det saklig grund för uppsägning. I domen slog AD dessutom fast att när arbetsgivaren beordrar en arbetstagarare att genomgå alkoholkontroll är det fråga om en "ensidigt beslutad föreskrift". Facket kan därför inte lägga tolkningsföreträde enligt 34 § MBL i en sådan tvist. (AD 2009 nr 36)

Oskarshamns Kärnkraftverk, OKG

AD fann att en städerska på ett kärnkraftverk varit skyldig att underkasta sig drogtest i form av urinprov. Här vägdes arbetsgivarens intresse av att den riskfyllda och samhällsviktiga verksamheten bedrevs på ett säkert sätt mot arbetstagarens intresse av integritet. AD ansåg däremot inte att städerskan var skyldig att underkasta sig ett blodprov (analys av levervärde) som syftade till att utreda om hon var alkoholmissbrukare eftersom bruk av alkohol är lagligt och socialt accepterat i samhället och testmetoden var för ”trubbig”. (AD 1998 nr 97)

Fryshuset

Fryshuset bedrev ett projekt där syftet var att fånga upp unga människor som ansågs befinna sig i riskzonen för narkotikamissbruk och kriminalitet. Personalen inom projektet skulle fungera som stöd och förebilder för ungdomarna. En del i projektet var att man placerade ut skolvärdar på skolor. Arbetsgivaren misstänkte att en skolvärd missbrukade narkotika och beslutade att denne skulle genomgå drogtest i form av urinprov. Arbetstagaren vägrade att medverka i provtagningen med hänvisning till sin personliga integritet. Då han efter flera uppmaningar vidhöll sin ståndpunkt sades han upp från sin anställning. Här handlade intresseavvägningen om att vikta karaktären av arbetsgivarens verksamhet mot arbetstagarens intresse av integritet. AD ansåg att Fryshuset hade haft saklig grund för uppsägningen. (AD 2001 nr 3)

Kontroll vid anställning

Den som söker anställning inom skolområdet eller på ett hem för vård och boende som tar emot barn är enligt lag skyldig att visa utdrag ur belastningsregistret och misstankeregistret. Dessa register ger arbetsgivaren information om den arbets sökande begått brott eller är misstänkt för brott. I övrigt på arbetsmarknaden gäller att arbetsgivaren i princip själv bestämmer vad som ska ingå i underlaget för ett anställningsbeslut. Det blir allt vanligare att arbetsgivare kräver att arbets sökande visar upp olika typer av registerutdrag utan att det finns stöd i lag för detta. Det kan röra sig om utdrag ur belastningsregistret och misstankeregistret. Det kan också röra sig om utdrag från Försäkringskassan som utvisar sjukfrånvaro och frånvaro för vård av barn eller utdrag som visar om den arbets sökande har ekonomiska problem (utdrag från kronofogdemyndigheten, kreditupplysningar). Det har föreslagits ett förbud mot att kräva utdrag ur belastningsregistret, misstankeregistret och från Försäkringskassan av arbets sökande om det inte finns stöd i lag (SOU 2009:44). Något sådant förbud har ännu inte införts.

Inflytanderegler

MBLs regler om information och förhandling innebär en skyldighet för arbetsgivaren att förhandla med den fackliga organisationen innan arbetsgivaren fattar beslut om att kontrollera eller övervaka arbetstagare (11–14 §§ MBL). Vidare har den fackliga organisationen rätt till fortlöpande insyn i verksamheten genom den allmänna informationsskyldigheten i 19 § MBL.

I Arbetsmiljölagen finns regler om skyddsombuds rätt till information och skyddsombuds/skyddskommittés rätt att delta vid planering av till exempel nya eller ändrade arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation (6 kap 4, 6, 8 och 9 §§ AML).



Fackliga verktyg

VILKA VERKTYG KAN facket använda sig av när arbetsgivaren vill kontrollera och övervaka? Nedan beskriver vi några vanliga metoder för övervakning och kontroll, vilka verktyg som finns samt vad som är värt att tänka på. Vår beskrivning tar sikte på privat anställda. Vi vill påminna om att offentligt anställda har skydd i grundlagen för sin integritet, se ovan. Detta grundlagsskydd har främst betydelse vid alkohol- och drogtest.

Alkohol- och drogtest genom urin-, blod- och utandningsprov

Arbetsgivaren avser att införa alkohol- eller drogtestar inriktade på en enskild arbetstagare eller samtliga (eller en grupp) arbetstagare.

Tänk på:

Förhandling inför beslut

Inför beslut om sådana tester måste arbetsgivaren förhandla enligt 11 eller 13 §§ MBL. Arbetsgivaren måste också uppfylla sina skyldigheter mot skyddsombud/skyddskommitté enligt AML. Följande ska vara uppfyllt för att inte facket ska mot-sätta sig alkohol- eller drogtesterna:

- De anställda som omfattas ska utföra säkerhetsarbete eller motsvarande
- Arbetsgivaren ska ha en drogpolicy som har förhandlats med facket
- Instrument som används ska vara tillförlitliga (inga "Clas Ohlson-mätare"). Instrumenten ska hanteras på ett korrekt sätt och ska kalibreras i tillräcklig utsträckning
- Formerna för testet ska innebära minsta möjliga ingrepp i integriteten
- Urin- eller blodprov ska tas av utbildad hälso- och sjukvårdspersonal
- Behandling av proverna ska ske under betryggande former
- Proverna ska analyseras på ett laboratorium som är ackrediterat enligt lagen om teknisk kontroll
- Analysen av proverna får inte medföra överskottsinformation
- För att annan än den som har testats ska få del av provresultatet krävs att den som testats samtycker
- Test som avser en enskild arbetstagare är endast tillåten som ett led i rehabilitering och kräver uttryckligt samtycke enligt en rehabiliteringsplan.

Kollektivavtal om alkohol- och drogtester?

Om anställda utför säkerhetsarbete eller liknande bör facket överväga om kollektivavtal ska träffas om alkohol- och drogtester. I ett kollektivavtal ska strecksatserna ovan finnas med. Ett kollektivavtal om alkohol- och drogtester ger facket möjlighet att lägga tolkningsföretråde enligt 33 § MBL vid tvist om skyldighet för arbetstagare att alkohol- eller drogtesta sig. Ett kollektivavtal om alkohol- och drogtester innebär både rättigheter och skyldigheter för medlemmarna. Om tvist uppstår om ett sådant kollektivavtal är det därför viktigt att lägga tolkningsföretråde för att skydda medlemmarna. I ett kollektivavtal om alkohol- och drogtester bör dessutom finnas regler om att arbetstagare som testar positivt ska erbjudas rehabilitering. Av kollektivavtalet bör framgå att inga andra testmetoder är tillåtna.

Inget kollektivavtal om alkohol- och drogtester – tolkningsföretråde?

Om inget kollektivavtal har träffats måste arbetstagare som beordras att genomgå ett alkohol- eller drogtest göra detta för att inte riskera sin anställning. Det finns inte någon möjlighet för facket att lägga tolkningsföretråde enligt 34 § MBL. Istället får man tvisteförhandla och sedan gå till Arbetsdomstolen med frågan om arbetstagaren är skyldig att genomgå alkohol- eller drogtestet.

Kameraövervakning

Arbetsgivaren avser att övervaka arbetstagarna genom ljud- eller bildupptagning eller både och.

Tänk på:

Förhandling inför beslut

Inför beslut om kameraövervakning måste arbetsgivaren förhandla enligt 11 eller 13 §§ MBL. Arbetsgivaren måste också uppfylla sina skyldigheter mot skyddsombud/skyddskommitté enligt AML. Följande ska vara uppfyllt för att inte facket ska motsätta sig sådan övervakning:

- Arbetsgivaren har ett befogat intresse av att kameraövervaka
- Arbetsgivaren klarlägger ändamålet med kameraövervakningen
- Kameraövervakningen syftar inte till att kontrollera enskildas arbetsinsatser
- Arbetsgivarens befogade intresse kan inte uppnås genom mindre integritetskränkande åtgärder
- Ljud- och bildupptagningen ska inte sparas längre än nödvändigt
- Det ska klart framgå vem som får ta del av materialet
- Det ska inte finnas risk för överskottsinformation
- Det ska tydligt framgå av skyltning vilket område som kameraövervakas
- Kameraövervakningen ska inte vara så närgången att den blir ett arbetsmiljöproblem.

Krävs tillstånd från länsstyrelsen?

Om allmänheten har tillträde till det område som ska kameraövervakas krävs tillstånd från länsstyrelsen. Om ansökan om

tillstånd avser en arbetsplats ska till ansökan vara fogat yttrande från skyddsombud, skyddskommitté eller organisation som företräder de anställda på arbetsplatsen. Annat gäller för bank- och butikslokaler, se nedan. Om allmänheten inte har tillträde räcker det med tydlig skyltning att området är kameraövervakat. En arbetsgivare som bryter mot kravet på tillstånd och tydlig skyltning gör sig skyldig till brott och kan polisanmälas.

Krävs anmälan till länsstyrelsen?

Om det är en banklokal (eller liknande) eller en butiklokal som ska kameraövervakas ska arbetsgivaren göra en anmälan till länsstyrelsen. När det gäller butiklokal måste överenskommelse också ha träffats om övervakningen med skyddsombud, skyddskommitté eller facket. Det ska finnas tydlig skyltning att området är kameraövervakat. En arbetsgivare som bryter mot kravet på anmälan och tydlig skyltning gör sig skyldig till brott och kan polisanmälas.

Personuppgifter genom kameraövervakning

Om en person kan identifieras på en ljud- och bildupptagning gäller PULs bestämmelse att personuppgiften inte får behandlas om det skulle innebära en kränkning av den personliga integriteten. Om arbetsgivaren inför kameraövervakning trots att arbetsgivaren inte har något befogat intresse av detta eller hans intresse kan uppnås genom mindre integritetskränkande åtgärder (se strecksatserna under "Förhandling inför beslut") kan hävdas att kameraövervakningen kränker arbetstagarnas personliga integritet. Det är då möjligt att påkalla tvisteförhandling och yrka skadestånd för brott mot PUL till de övervakade arbetstagarna. Datainspektionen kan ge råd om hur PUL ska tolkas. Stöd och råd finns också på Datainspektionens hemsida: www.datainspektionen.se.

Kollektivavtal om kameraövervakning?

För kameraövervakning gäller lagen om allmän kameraövervakning. Dessutom gäller bestämmelsen i PUL om att personuppgift inte får behandlas om det skulle innebära en kränkning av den personliga integriteten. Lagen om allmän kameraövervakning och PUL kan inte avtalas bort genom kollektivavtal. Så länge man håller sig inom ramen för vad lagarna tillåter så kan man träffa kollektivavtal om vad som ska gälla för kameraövervakningen. Kollektivavtalet kan avse sådant som ändamålet med kameraövervakningen, hur kameraövervakningen ska gå till, vem som ska ha tillgång till den information som kameraövervakningen ger, hur länge materialet får sparas med mera. Ett kollektivavtal om kameraövervakning ger facket möjlighet att lägga tolkningsföretråde enligt 33 § MBL vid tvist om skyldighet för arbetstagare att utföra arbete under kameraövervakning. Ett kollektivavtal om kameraövervakning innebär både rättigheter och skyldigheter för medlemmarna. Om tvist uppstår är det därför viktigt att lägga tolkningsföretråde för att skydda medlemmarna. Datainspektionen kan ge råd om hur PUL ska tolkas. Stöd och råd finns också på Datainspektionens hemsida: www.datainspektionen.se.

Inget kollektivavtal om kontroll genom ljud- och bildupptagning – tolkningsföretråde?

Om inget kollektivavtal har träffats kan det eventuellt vara möjligt att i dessa fall lägga tolkningsföretråde enligt 34 § MBL. Förutsättningen är då att kontrollen strider mot lagen om allmän kameraövervakning eller mot PUL. Det kan vara svårt att avgöra om en kontroll strider mot PUL och tolkningsföretråde bör inte läggas utan juridisk rådgivning.

GPS och kontroll av elektroniska spår (kontroll av loggar)

Positioneringsteknik, såsom GPS i tjänstefordon, ger möjligheter till kontroll av arbetstagare. En arbetstagare lämnar dessutom elektroniska spår efter sig när han eller hon använder en dator eller agerar inom datoriserade system, till exempel datoriserade lagerhanteringssystem och elektroniska in- och utpasseringssystem.

Arbetsgivaren vill införa kontroll genom positioneringsteknik eller kontroll av elektroniska spår.

Tänk på:

Förhandling inför beslut

Inför beslut om kontroll genom positioneringsteknik eller kontroll av elektroniska spår måste arbetsgivaren förhandla enligt 11 eller 13 §§ MBL. Arbetsgivaren måste också uppfylla sina skyldigheter mot skyddsombud/skyddskommitté enligt AML. Följande ska vara uppfyllt för att inte facket ska mot-sätta sig kontrollen:

- Arbetsgivaren ska ha ett befogat intresse att genomföra kontrollen
- Kontrollen ska innebära så litet ingrepp i arbetstagarnas integritet som möjligt
- Arbetsgivarens intresse av att få genomföra kontrollen ska väga tyngre än arbetstagarnas intresse av integritet
- Kontrollen ska inte innebära övervakning i realtid hur arbetstagarna sköter sitt arbete och när de tar rast
- Den information som arbetsgivaren får genom kontrollen ska inte sparas längre än vad som är nödvändigt med hänsyn till syftet med kontrollen
- Det ska klart framgå vem som ska ha tillgång till de uppgifter som kontrollen ger.

Kollektivavtal om kontroll genom positioneringsteknik eller kontroll av elektroniska spår?

PULs regler gäller när en arbetsgivare behandlar personuppgifter som han fått genom kontroll av elektroniska spår. PUL kan inte avtalas bort genom kollektivavtal. Så länge man håller sig inom ramen för vad PUL tillåter så kan man träffa kollektivavtal om vad som ska gälla för kontrollen. Kollektivavtalet kan avse sådant som ändamålet med kontrollen, hur kontrollen ska gå till, vem som ska ha tillgång till den information som kontrollen ger, gallringstider med mera. Det är viktigt att komma ihåg att arbetstagaren normalt sett inte kan lämna ett giltigt samtycke till behandling av personuppgifter och inte heller facket kan lämna ett sådant samtycke för arbetstagarens räkning. Ett kollektivavtal om kontroll av elektroniska spår ger facket möjlighet att lägga tolkningsföretråde enligt 33 § MBL vid tvist om skyldighet för arbetstagare att till exempel framföra tjänstefordon utrustade med GPS. Ett kollektivavtal om kontroll genom positioneringsteknik eller kontroll av elektroniska spår innebär både rättigheter och skyldigheter för medlemmarna. Om tvist uppstår är det därför viktigt att lägga tolkningsföretråde för att skydda medlemmarna. Datainspektionen kan ge råd om hur PUL ska tolkas. Stöd och råd finns också på Datainspektionens hemsida: www.datainspektionen.se.

Inget kollektivavtal om kontroll genom positioneringsteknik eller kontroll av elektroniska spår – tolkningsföretråde?

Om inget kollektivavtal har träffats kan det eventuellt vara möjligt att i dessa fall lägga tolkningsföretråde enligt 34 § MBL. Förutsättningen är då att kontrollen strider mot PUL. Det kan vara svårt att avgöra om en kontroll strider mot PUL och tolkningsföretråde bör inte läggas utan juridisk rådgivning.



Övervakning och kontroll på arbetsplatserna

– förslag till en facklig strategi

En tydlig trend i arbetslivet är att arbetsgivare övervakar sina anställda i allt större utsträckning. Det kan röra sig om kameraövervakning, drog- och alkoholtester, kontroll av GPS eller att arbetsgivaren läser de anställdas e-post. Inte sällan innebär övervakningen att de anställdas integritet kränks.

Ofta sker införandet av övervakningen ensidigt från arbetsgivarens sida, utan MBL-förhandling eller samråd med fackklubb eller avdelning.

Som förtroendevald ställs du inför mycket svåra situationer oavsett om arbetsgivaren vill införa övervakningsåtgärder eller redan har infört åtgärderna.

Denna skrift är tänkt som ett förslag till en facklig strategi och ett verktyg för dig som ställs inför dessa situationer.

Vi är väl medvetna om att förbunden har olika syn i vissa avseende hur dessa situationer ska hanteras. Det finns dessutom kollektivavtal tecknade för att reglera övervakning med varierande innehåll. Därför är det viktigt att du rådgör med ditt förbund innan du agerar.

www.lo.se

ISBN 978-91-566-2809-2