

LO UTREDER
Distansarbete
Datorer
Integritet

Handbok för anställda

av Kurt Junesjö



Distansarbete Datorer Integritet

Distansarbete
Datorer
Integritet

Handbok för anställda

av Kurt Junesjö

LO

Kurt Junesjö har tidigare utgivit eller medverkat i:
Jakten på den perfekta arbetskraften, om drogtest, gentest och andra medicinska undersökningar. Lars Åhnberg AB 1995
Arbetsrätten och det nya Europa tillsammans med Lise Bergh, Dan Holke och Erland Olauson. Rabén och Sjögren 1995.
En ny arbetsrätt. Tankar och förslag. LO 1995.
Strejk – en demokratisk rättighet för bättre arbetsförhållanden. LO 1998.

© Kurt Junesjö 2000
Omslagsbild: Robert Nyberg
Grafisk form: Stormdals Tryck & Bokkonsult
Tryck:

Innehållsförteckning

FÖRORD 9

SAMMANFATTNING 13

Skydd för den personliga integriteten i anställningen 13

Skydd för integriteten i grundlag 13

Skydd för integriteten i Brottsbalken 13

Skydd för integriteten i Personuppgiftslagen 13

Facket och personuppgiftslagen 14

Datainspektionen som tillsynsmyndighet 14

Information om personregister 14

Känsliga personuppgifter 14

*Undantag från skyldighet för arbetsgivaren att anmäla
personregister 14*

Integritetsskyddet på arbetsplatsen 15

Överskottsinformation vid datoranvändning 15

Skadestånd och straff 15

Kollektivavtalet och den personliga integriteten 16

Medbestämmandelagen 16

Arbetsmiljölagen 16

Privat användning av arbetsgivarens dator 17

Bild- och ljudupptagning på arbetsplatsen 17

Facket och den personliga integriteten 17

Distansarbete 18

ALLMÄNT OM SKYDDET FÖR DEN PERSONLIGA INTEGRITETEN 19

SKYDDSREGLER FÖR ARBETSTAGARES INTEGRITET 20

Regeringsformen och tryckfrihetsförordningen 20

Skydd för den personliga integriteten i Europakonventionen 20

*Skydd i brottsbalken för den personliga integriteten vid
databehandling 22*

SKYDD ENLIGT PERSONUPPGIFTLAGEN 24

Personuppgiftslagen 24

När är det tillåtet att behandla personuppgifter? 24

Känsliga personuppgifter 25

Rätt till uppgifter från personregister 25

Datainspektionen är tillsynsmyndighet 25

Grundläggande krav på behandling av personuppgifter 26

Skadestånd och straff 27

KOLLEKTIVAVTALET OCH DEN PERSONLIGA INTEGRITETEN 29

- Rättspraxis i Arbetsdomstolen om personlig integritet 29*
- Ställningsbyggardomen AD 1991 nr 45 30*
- OKG-målet AD 1998 nr 97 30*
- Kroppsvisationsfallet AD 1997 nr 29 31*
- Kommentar till rättsfallen 32*
- Kollektivavtalet 32*
- Arbetsgivarens arbetsledningsrätt 32*
- Lag och goda seder 32*
- Regler om personlig integritet i kollektivavtal 33*

ARBETSRÄTTSLIG LAGSTIFTNING OCH DEN PERSONLIGA INTEGRITETEN 34

- Arbetsrättslig lagstiftning 34*
- Medbestämmandelagen 34*
- Arbetsmiljölagen 36*

INTEGRITETSSKYDDET PÅ ARBETSPLATSEN 37

- Personregister över anställda 37*
- Tystnadsplikt och sekretess 38*

INTEGRITETSKÄNSLIG ÖVERSKOTT-S- INFORMATION 40

- Datoranvändning i arbetet 41*
- Privat användning av arbetsgivarens dator 42*
- E-post m.m. i arbetsgivarens dator 44*
- Rättsfall 46*
- Internetanvändaren AD 1999 nr 49 46*
- Asker og Baerum Herredsretts dom 1992-04-30 46*

BILD- OCH LJUDUPPTAGNING PÅ

ARBETSPLATSEN 48

- Förhandlingsskyldighet vid allmän kameraövervakning 49*
- Brev- och telehemlighet 49*

FACKET OCH DEN PERSONLIGA INTEGRITETEN 51

- Personuppgiftslagen och facket 51*
- Fackets uppgifter 53*

<i>Avtal om personlig integritet</i>	54
<i>Syfte med och utformning av dator- och integritetsavtal</i>	54
<i>Förutsättning för avtalsregleringen</i>	55
<i>Systemspecifikation</i>	55
<i>Typ av personuppgifter som får insamlas, lagras och bearbetas</i>	55
<i>Ändamål för vilket uppgifter sparas</i>	56
<i>Minsta möjliga datamängd</i>	56
<i>Insamling av uppgifter</i>	57
<i>Arbetsgivarens ansvar för korrekta uppgifter</i>	57
<i>Arbetstagares tillgång till personregister</i>	57
<i>Rätt att korrigera uppgifter</i>	57
<i>Sekretess och skydd av personuppgifter i personregister</i>	57
<i>Åtgärder för dataskydd</i>	57
<i>Samkörning</i>	57
<i>Telefonövervakning</i>	58
<i>Datautrustning för privata ändamål</i>	58
<i>Personlig e-post</i>	58
<i>Övervakning av arbetstagarnas rörelser</i>	58
<i>Förmedling av personuppgifter till utomstående</i>	59
<i>Utbildning av fackliga företrädare</i>	59
<i>Inspektionsrätt</i>	59

DISTANSARBETE 60

<i>Vad är distansarbete?</i>	60
<i>Allmänt om distansarbete</i>	61
<i>Lag- och avtalsreglering</i>	62
<i>Arbetstidslagen</i>	62
<i>Kollektivavtal om hemarbete på LO-sidan</i>	63
<i>Kollektivavtalets funktion som löneskydd vid distansarbete</i>	63
<i>Arbetsrättslig skyddslagstiftning</i>	64
<i>Anställningsskyddslagen</i>	65
<i>Arbetsmiljölagen</i>	66
<i>Arbetsskador</i>	66
<i>Försäkringar och ansvar</i>	66
<i>Kollektivavtal och distansarbete</i>	67
<i>Arbetskyldighet vid hemarbete</i>	67
<i>Kollektivavtal om distansarbete</i>	68
<i>När träffa kollektivavtal om distansarbete?</i>	68
<i>Arbetstid i kollektivavtal</i>	68

ILO-KONVENTION OM HEMARBETE 70

BILAGA 1. MALL KOLLEKTIVAVTAL

MEDBESTÄMMANDEAVTAL OM ARBETSTAGARNAS PERSONLIGA INTEGRITET VID ANVÄNDNING AV ADB-SYSTEM 72

Parter 72

*Gemensamma värderingar vid utnyttjande av ADB rörande
arbetstagarnas integritet 72*

§ 1 Förhandling 72

§ 2 Information 72

§ 3 Ändamålsuppgift och bearbetning 72

§ 4 Samkörning 73

§ 5 Individuell prestationsmätning 73

§ 6 Tillgänglighet 73

§ 7 Utlämnning av personuppgifter till tredje man 73

§ 8 Aktualitet och korrigering 73

§ 9 Gallring 73

§ 10 Användning av data för personliga ändamål 74

§ 11 Tillämpningsområde 74

§ 12 Uppsägning 74

BILAGA 2. MALL KOLLEKTIVAVTAL

FÖR DISTANSARBETE 75

Definition 75

Tillämpningsområde 75

Distansarbete frivilligt 75

Distansarbetares driftsenhet 75

Arbetstid 76

Övertidsersättning 76

Obekvämtidsersättning 76

Utrustning och arbetsredskap 76

Ansvar 76

Arbetstagarens privata användning av arbetsgivarens utrustning 77

Fackligt arbete 77

Semester 77

Ansvar för obehörig åtkomst av information m.m. 77

Personalinformation 77

Ersättning 78

Ledighet mm 78

Hyses- och lokalkostnad 78

Giltighetstid och uppsägning 78

Kommentar till avtalstexten 78

SAKREGISTER 80

NOTER 82

Förord

Våren 1999 sökte Lisen jobb som bilbyggare på SAAB Automobil, Linköping. Personalrekryteraren frågade ut Lisen om modern som hade avlidit när hon var 11 år, hur hennes pappa hade tagit det, varför hon inte hade vårdnaden om sin egen 4-åriga dotter och andra liknande personliga frågor. Hon fick inte jobbet.

Hon kände sig så kränkt av anställningsintervjun att hon vände sig till Dagens Eko. Eko-reportern frågade personalchefen ganska indignerat varför man ställde sådana personliga frågor till en som skulle bli bilbyggare. Denne var helt kallsinnig och menade att det var självklart att man hade den rätten. (Dagens Eko fredagen den 9 juli 1999.)

Och tyvärr hade han rätt. Integritetsskyddet byggs ut i övrigt i samhället. Men integriteten för arbetstagare verkar vara helt ointressant för lagstiftaren. Den har till och med försämrats på flera olika sätt. Lagstiftaren har gjort det lättare för arbetsgivaren. Vi har fått en ny lag om allmän kameraövervakning som medger en i princip helt obegränsad ljud- och bildövervakning av den anställde. Även praxis, alltså domstolarnas sätt att tolka lagarna, har försämrat läget för de anställda. Arbetsdomstolen har genom tre domar öppnat för arbetsgivaren att utan varje lagstiftning tvångsvis såväl kroppsvisitera som läkarundersöka de anställda.

Det här är en allvarlig utveckling. Och den blir än allvarligare genom att informationen som kan kränka arbetstagarens personliga integritet blir alltmer lättillgänglig.

Nästan all yrkesverksamhet idag berörs eller påverkas på något sätt av datorn. När arbetsutrustningen är datoriserad uppstår elektroniska spår av arbetet som gör att arbetstagarens arbete och övrig verksamhet kan kartläggas och följas i efterhand.

Det är alltså mycket enklare att sammanställa kunskap om arbetstagaren idag än för 20 år sedan. Och det gäller då inte enbart personal som arbetar vid datorer utan även t.ex. kassapersonal vid datoriserade kassaregister, växeltelefonistpersonal vid datoriserade växlar, lastbilschaufförer med satellituppföljning av färdrutten som möjliggör uppföljning av deras arbete på sekunder när, datoriserade portlås som gör det möjligt för arbetsgivaren att följa en arbetstagares vandring inom huskroppen varje dag, övervakningskameror i butiker, etc.

Även möjligheterna att kommunicera med e-post och skriva brev på dator ger problem. Arbetstagare får ofta arbetsgivarens samtycke att skicka personlig e-post och upprätta personliga dokument i arbetsgivarens utrustning. Denna information lagras och registreras och kan bli tillgänglig för arbetsgivaren.

Dataregistreringen gör det möjligt att bearbeta och lagra information systematiskt på ett sätt som kanske inte varit avsett från början. Ett system för fakturering och uppföljning av leverans av mejeriprodukter, kan i efterhand personanknytas till chauffören och ge möjlighet att följa upp hans arbete. Samma sak gäller för uppgifter om adresser till besökta hemsidor, registrering av Internetmeddelanden, för att bara nämna några exempel.

En arbetstagare utför sitt arbete i utrymme och utrustning som arbetsgivaren disponerar. Arbetstagaren får betalt för att utföra en arbetsprestation. Men vilken rätt har arbetsgivaren att använda dessa elektroniska spår till att kartlägga arbetstagarens verksamhet och vilken del ingår i arbetstagarens privata sfär? Är det någon skillnad mellan om arbetstagaren utför arbetet i hemmet som distansarbete eller på arbetsplatsen? Vilken betydelse har det att arbetsgivaren äger verktygen med vilka arbetet utförs?

En annan viktig fråga är vilka uppgifter arbetsgivaren får ha i personalregistren. Får han ha värdeomdömen för t.ex. lönesättning, exempelvis att arbetsledaren anser arbetstagaren lat.

Var går gränsen mellan arbetstagarens grundläggande rätt till personlig integritet och arbetsgivarens rätt att beordra den anställde att lämna uppgifter eller att undersöka arbetstagarens verksamhet? Vilka skyddsregler finns det och vilka hjälpregler har arbetsgivaren?

Datamediet medför även fördelar för arbetstagare. Möjligheten till distansarbete, dvs. att med tillhjälp av datamedium arbeta på en arbetsplats som arbetstagaren själv väljer, är en positiv effekt. Men även här finns risker och problem som kräver sin bevakning.

I den här boken kommer vi att behandla hur man ska hantera integritetsfrågor och distansarbete ur facklig synpunkt. Trots att den ökade utsattheten för arbetstagare är väl känd har det inte tagits några allvarliga initiativ för att möta den hotande integritetskrisen.

Skyddet för den personliga integriteten på svenska arbetsplatser är alltså dåligt skyddat av allmänna rättsregler. Regeringen tillsatte

hösten 1999 en utredning som förhoppningsvis ska öka lagskyddet för arbetstagarens integritet på arbetsplatsen. Med hänsyn till det bristande skydd som lagstiftningen ger krävs det stor facklig aktivitet för att genom kollektivavtal kunna skydda arbetstagaren. Men det är inte möjligt att genom kollektivavtal ge ett heltäckande skydd. Som facklig förtroendeman bör man därför vara medveten om de risker som utvecklingen innebär. Det finns också all anledning att arbeta politiskt för att få till stånd ett bättre lagligt skydd för arbetstagaren i dessa hänseenden.

Inledande sammanfattning

Skydd för den personliga integriteten i anställningen

Skyddet för den personliga integriteten i anställningen är dåligt för arbetstagare i Sverige. Det gäller såväl det lagliga skyddet som det skydd som åstadkoms genom avtal, eller den praxis som uppstår genom framförallt arbetsdomstolens tolkning av avtalen. Arbetsdomstolen har dessutom på ett ganska frikostigt sätt utan stöd av lag eller avtal utvidgat arbetsgivarens möjligheter till ingrepp i arbetstagarens personliga sfär.

Skydd för integriteten i grundlag

Våra grundlagar, och tryckfrihetsförordningen, skyddar den personliga integriteten för offentliganställda. Privatanställda skyddas endast mot ingrepp från det allmännas sida. Europakonventionen för mänskliga rättigheter gäller som lag i Sverige. Lagen är inte enbart begränsad till offentliga förhållanden. Skyddet för den personliga integriteten för arbetstagare är ganska dåligt utforskat i den, men sannolikt ger denna lag-stiftning ett bättre skydd mot arbetsgivarens intrång i den personliga integriteten jämfört med våra grundlagar..

Skydd för integriteten i Brottsbalken

I Brottsbalken finns de klassiska skydden mot intrång i den personliga integriteten, straff för brott mot brev- eller telehemlighet, för brott mot intrång i förvar, för olovlig avlyssning till skydd mot buggning och för olovligt dataintrång. Om bestämmelsen om olovligt dataintrång kan användas i förhållandet arbetsgivare/arbetstagare är inte prövat i domstol.

Skydd för integriteten i Personuppgiftslagen

De viktigaste bestämmelserna till skydd för arbetstagarens integritet vid databehandling på arbetsplatsen finns i personuppgiftslagen.

I princip är behandling av datauppgifter inte tillåten om inte den an-

ställd lämnat sitt samtycke. Från denna huvudregel finns emellertid undantaget att behandling får ske om det föreskrivits i lag, om behandlingen är nödvändig för att man ska kunna sluta avtal med den som är registrerad, om behandling behövs för att fullgöra en rättslig skyldighet eller om det finns ett betydande intresse för den registrerade att skydda.

Facket och personuppgiftslagen

I anställningsförhållanden kan arbetsgivaren alltså utan samtycke och ens anmälan till Datainspektionen föra dataregister som behövs för löneberäkning och liknande. Däremot får arbetsgivaren inte föra register med värderande uppgifter annat än när det behövs för löneberäkning. Enligt den nya personuppgiftslagen behövs normalt inget tillstånd för att föra ett sådant register med värdeomdömen. Det är en viktig facklig uppgift att se till att arbetsgivaren inte för register som står i strid med personuppgiftslagen.

Datainspektionen som tillsynsmyndighet

Datainspektionen som är tillsynsmyndighet har även skyldighet att kontrollera arbetsgivarens register. Med hänsyn till den mängd register som finns kan man inte förvänta sig någon större aktivitet för att rensa arbetsplatsregister vars innehåll inte stämmer med personuppgiftslagens bestämmelser.

Information om personregister

Det finns goda möjligheter att övervaka vad som finns i arbetsgivarens personregister. Arbetsgivaren är skyldig att till den anställde på förfrågan en gång per år redovisa allt som finns i registren. Arbetsgivaren har dessutom en skyldighet att rätta till felaktiga uppgifter.

Känsliga personuppgifter

Känsliga personuppgifter om ras eller etniskt ursprung, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse och medlemskap i fackförening får överhuvudtaget inte registreras om det inte behövs för att arbetsgivaren ska fullgöra en facklig skyldighet.

Undantag från skyldighet för arbetsgivaren att anmäla personregister

Den personregisteransvarige är skyldig att anmäla personregistret till Datainspektionen. Datainspektionen har givit generellt undantag för arbetsgivare att utan sådan anmälan föra personregister. Men de

personregister som arbetsgivaren behöver för att kunna fullgöra sina skyldigheter mot de anställda, skattemyndigheter och liknande, ska i detta fall följa bestämmelserna i personuppgiftslagen.

Det måste således finnas ett bestämt dokumenterat syfte med personregistret. Personregistret får inte bearbetas för något annat syfte än det ursprungliga, sådana uppgifter som inte är adekvata för ändamålet får inte finnas i registret. Bearbetning som innebär att resultat kommer fram som inte är förenliga med registrets syfte är inte är tillåtna.

Integritetsskyddet på arbetsplatsen

Arbetsgivarens register ska kunna fullgöra sina uppgifter mot den anställda eller mot statliga eller kommunala myndigheter. Register ska föras med omsorg. Det ska finnas instruktion för hur personuppgifterna ska behandlas. De som hanterar personuppgifterna ska se till att personuppgifterna skyddas från insyn från obehöriga. Vid vissa typer av personuppgifter gäller tystnadsplikt, exempelvis uppgifter för sjuklön, rehabilitering enligt arbetsmiljölagen, etc.

Överskottsinformation vid datoranvändning

Vanliga arbetsredskap, som telefonväxlar, kassaregister, datoriserade bearbetningsmaskiner och vanliga persondatorer ger vid arbete med denna utrustning elektroniska spår som kan personanknytas. Sådan information omfattas av personuppgiftslagen.

Det förekommer i allt större utsträckning att denna typ av personregister används för individuell uppföljning och kartläggning av arbets-tagaren. Sådan personuppföljning är inte tillåten utan särskilt tillstånd från dem som uppföljningen riktas mot eller Datainspektionen.

Skadestånd och straff

Arbetsgivare som inte följer reglerna i personuppgiftslagen kan bli skyldig att betala skadestånd till de arbetstagare som åsamkats skada genom felaktig bearbetning eller registerhållning. Även ideell skada ersätts. Skadeståndet utgår till de anställda, inte till den fackliga organisationen.

Genom bestämmelserna om skadestånd i personuppgiftslagen har den fackliga organisationen fått ett verksamt medel att komma tillrätta med oriktig eller felaktig databearbetning av de anställdas

personuppgifter. Den som bryter mot personuppgiftslagens bestämmelser kan också dömas till böter eller fängelse. I ringa fall blir det inget straff.

Kollektivavtalet och den personliga integriteten

Det vanliga lönekollektivavtalet skyddar i regel den personliga integriteten dåligt. Kollektivavtalen innehåller i regel inga utförliga bestämmelser som reglerar detta område. Arbetsdomstolen har fyllt ut kollektivavtalet genom s. k. tysta klausuler. Det har medfört att arbetsgivaren har fått en mycket stor rätt att kränka den personliga integriteten utan lagligt stöd. Enligt den i kollektivavtalet tyst reglerade arbetsledningsrätten har AD givit arbetsgivaren rätten till så ingripande åtgärder som tvångsvis medicinsk undersökning (drogtest) och kroppsvisitation vid in- och utpasseringskontroller på arbetsplatser.

Medbestämmandelagen

Medbestämmandelagen, MBL, ger den fackliga organisationen ytterligare möjligheter att kontrollera arbetsgivaren och skydda arbetstagarens integritet. Innan arbetsgivare exempelvis inför ett nytt register som berör de anställda, föreligger förhandlingsskyldighet. Den fackliga organisationen har också i övrigt insyn i verksamheten genom arbetsgivarens allmänna informationskyldighet enligt 11 – 14 och 19 §§ MBL. Facket kan också förklara att arbetsskyldighet inte föreligger om arbetsgivare beordrar den anställda att göra någonting som kränker lag och goda seder. Den fackliga organisationen kan då förklara att de anställda inte är skyldiga att underkasta sig exempelvis att lämna information som enligt personuppgiftslagen inte får dataregistreras enligt 34 § MBL.

Arbetsmiljölagen

Datorn är ett viktigt arbetsredskap på de flesta av dagens arbetsplatser. Arbetsmiljölagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Det fackföreningarna hittills arbetat med när det gäller datoranvändning i arbetsmiljön är huvudsakligen den fysiska arbetsmiljön. Men möjligheterna till övervakning till följd av arbetstagares prestationer, dvs. kontroll, kan medföra psykiska påfrestningar på arbetstagaren och öka stressen på arbetsplatsen.

Även skyddsombudet har därför en viktig funktion. Skyddsombudet har dessutom i vissa fall en starkare ställning när det gäller att ta del av handlingar och erhålla upplysningar i övrigt som behövs för att övervaka den psykiska arbetsmiljön.

Privat användning av arbetsgivarens dator

Arbetstagare får i regel inte använda arbetsgivarens utrustning för privata ändamål utan tillåtelse. På många arbetsplatser har de anställda en underförstådd tillåtelse att använda arbetsgivarens datautrustning för privata ändamål i begränsad omfattning. Rättsläget är oklart när det gäller arbetsgivarens rätt att få insyn i sådan privat verksamhet i arbetsgivarens utrustning. Om arbetstagarna har tillstånd att använda utrustningen för privata ändamål kan arbetsgivaren sannolikt inte granska sådana privata domäner utan medgivande från den anställde. Det är i alla fall rättsläget enligt en norsk dom i denna fråga.

Samma gäller i privat e-post som arbetstagaren sänder eller mottager med arbetsgivarens tillstånd.

Bild- och ljudupptagning på arbetsplatsen

Hemlig övervakning med mikrofon s.k. buggning är förbjuden. Men upptagningar med ljudinspelning är tillåtna på privata arbetsplatser, dit allmänheten inte har tillträde, i princip i obegränsad omfattning, så länge arbetsgivaren tydligt med skyltar eller på annat sätt anger att bild- och ljudupptagning pågår enligt en lag om allmän kameraövervakning som trädde i kraft så sent som 1997.

Facket och den personliga integriteten

Skyddet för den personliga integriteten är utpräglade individuella rättigheter. Men för att kunna tillvarata arbetstagarnas intresse i denna komplicerade informationsvärld krävs samordning, solidaritet och facklig styrka. Att bevaka att arbetsgivarens personregister uppfyller lagliga krav, att överskottsinformation inte används och att i sista hand driva dessa frågor för arbetstagarnas räkning i skadeståndsmål mot arbetsgivaren är nya fackliga uppgifter.

Arbetsgivaren bearbetar kassaregister i en butik som säljer kläder i avsikt att utreda hur mycket var och en av expediterna säljer under en arbetsdag. Om lönen för försäljarna är individuellt direkt relaterad till

försäljningsresultatet, är en sådan bearbetning tillåten. Om däremot lönen är fast eller baserad på det gemensamma försäljningsresultatet som samtliga anställda i butiken ger, är bearbetningen inte tillåten.

Man kan alltså se att samma bearbetning kan vara tillåten enligt personuppgiftslagen om den har en funktion som är relaterad till löneberäkningen, resp. otillåten när den inte är relaterad till löneberäkningen. I det senare fallet är det fråga om överskottsinformation som arbetsgivaren inte enligt personuppgiftslagen får använda för personuppföljning. Under avsnittet Facket och den personliga integriteten redogör vi för hur man ska komma tillrätta med sådan icke tillåten bearbetning av uppgifter i personregister.

Distansarbete

Distansarbete är inget juridiskt begrepp. Det är samtidigt en så populär företeelse att alla vill definiera det efter sitt behov. I denna bok avser vi med distansarbete sådant arbete som bedrivs i hemmet eller på annan av arbetstagaren disponerad plats med datorstöd och där arbetet i sin helhet sker på distansarbetsplatsen. Förenklat finns det två grupper, dels den välutbildade tjänstemannen som kan utnyttja distansarbete för att få ett friare arbetsliv, dels den beroende arbetstagaren som använder distansarbete för att överhuvudtaget få ett förvärvsarbete. Denna senare grupp av distansarbetare är en utsatt arbetstagargrupp. För att skydda denna grupp behövs avtalsregler för arbetstid, semester, skadeståndsansvar, facklig verksamhet, personalinformation och liknande frågor. Som bilaga finns en mall till ett sådant avtal.

Allmänt om skyddet för den personliga integriteten

Personlig integritet är en grundläggande mänsklig rättighet i en demokrati. Det är en för demokratins överlevnad lika viktig grundsten som skyddet för yttrandefrihet. Men många tycker inte att de har något att dölja. Om arbetsgivaren exempelvis begär att de ska lämna urinprov för att undersöka om de är drogmissbrukare ser de detta som en naturlig uppoffring för att verkligen visa att de inte är drogmissbrukare och för att bekämpa drogmissbruket på arbetsplatsen. Att de samtidigt ger arbetsgivaren ett kraftfullt redskap som han fritt kan utnyttja för att komma åt de mest för att sekretessbelagda personuppgifterna, nämligen medicinska uppgifter, reflekterar man inte över. Arbetsgivaren som redan genom sin fria arbetsledningsrätt har makten på arbetsplatsen, tilldelas ytterligare ett maktredskap. Den som skaffar sig omfattande information om en persons privata förhållanden får också betydande makt över honom eller henne, en makt som inte är demo-kratiskt kontrollerad. Den personliga integritetens skydd för privatlivets helgd ska även i arbetslivet vara en fredad sektor för den enskilde¹.

Skyddet för den personliga integriteten omfattar sådana uppgifter som personer i allmänhet tycker är genant om det kommer till allmänhetens kännedom. I privatlivet är uppgifter om begångna brott, påföljder, tvångsåtgärder och nykterhetsvård exempel på detta. I arbetslivet är det t.ex. uppgifter om de anställdas arbetsprestationer, värdeomdömen om arbetstagare samt de anställdas hälsouppgifter².

Skyddet för personlig integritet måste avvägas mot andra värden. Det finns samhälleliga krav på medborgaren i form av beskattning och upplysning om personliga förhållanden. I arbetslivet kan det vara nödvändigt att registrera den anställdes prestation för att han ska kunna få rätt prestationslön. Men när en utomstående registrerar eller använder sådana uppgifter sker en kränkning av en persons integritet. Det finns även situationer där personlig integritet väger lättare än andra värden. Det är dessa avvägningar vi ska se på i det följande³.

Skyddsregler för arbetstagares integritet

Grundläggande regler för anställningsförhållandet finns i författningar, kollektivavtal och i det personliga anställningsavtalet. I regel innehåller inte anställningsavtalen några bestämmelser som skyddar arbetstagarens integritet. Tvärtom utformas dessa oftast av arbetsgivaren. Istället brukar då finnas regler om sekretess, tystnadsplikt och lojalitet.

Regeringsformen och tryckfrihetsförordningen

Regeringsformen RF är en av Sveriges fyra grundlagar. Andra kapitlet behandlar skyddet för grundläggande fri- och rättigheter, bl. a. den personliga integriteten. RF:s regler gäller endast skyddet för kränkningar som det allmänna – dvs. stat, kommun eller annat offentligt organ – gör mot den personliga integriteten.

En offentliganställd har därför ett särskilt skydd t.ex. mot att arbetsgivare för register över anställdas politiska åskådning⁴, hemlig avlyssning eller upptagning av telefonsamtal eller annat förtroligt meddelande⁵.

En offentliganställd har också enligt tryckfrihetsförordningen ett direkt skydd mot att arbetsgivare efterforskar i ett dataregister eller i annat sammanhang vem som varit författare eller lämnat meddelande till uppgifter som införts i tryckt skrift exempelvis tidning⁶.

Men för den privata arbetsgivaren gäller inte reglerna i regeringsformen och tryckfrihetsförordningen till skydd för den anställdes personliga integritet. Däremot har brottsbalken regler som skyddar t.ex. mot hemlig avlyssning. Men grundlagsskydd för den personliga integriteten i privata anställningsförhållanden finns inte i Sverige. Det är en allvarlig brist.

Skydd för den personliga integriteten i Europakonventionen

Sverige har godkänt den europeiska konventionen till skydd för de mänskliga rättigheterna, Europakonventionen, som lag i Sverige. Även

denna skyddar den personliga integriteten. Skyddet för integriteten sträcker sig längre än det i den svenska regeringsformen och tryckfrihetsförordningen. Europakonventionen för mänskliga rättigheter tillkom för att skydda från statens och det allmännas kränkningar. Europadomstolens domar har emellertid utvidgat området till att även gälla förhållandet mellan enskilda, alltså t.ex. mellan en privat arbetsgivare och arbetstagare. Då krävs det emellertid att kränkningen allmänt sett ska vara grövre.

Den svenska staten är alltså skyldig att se till att det finns regler som skyddar den personliga integriteten också i civilrättsliga relationer exempelvis i anställningsförhållande. Och till Europadomstolen kan varje medborgare vända sig. Men där är det staten som är motpart även om det skulle vara en privat arbetsgivare som kränkt rättigheterna.

I Europakonventionen är det framförallt artikel 8 som skyddar den personliga integriteten. I den sägs att var och en har rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens.

Reglerna i Europakonventionen är för det mesta uppbyggda i tre steg. Först definieras rättigheten. Sedan anges i bestämmelsen för i vilka syften – t.ex. brottsbekämpning eller skyddet för andra medborgares rättigheter – som staten får inskränka dessa rättigheter. Inskränkningen ska ske genom lag. För vissa rättigheter, t.ex. rätten till liv och rätten till skydd mot tortyr, har staten överhuvudtaget ingen rätt att göra inskränkningar. I ett tredje steg granskar Europadomstolen om det finns rimliga proportioner mellan inskränkningen i individens rättighet och statens skäl.

Rätten till skydd för den personliga integriteten får staten inskränka genom lag om det i ett demokratiskt samhälle är nödvändigt med hänsyn till statens säkerhet, den allmänna säkerheten, landets ekonomiska välfärd eller till förebyggande av oordning eller brott eller till skydd för hälsa eller moral eller för andra personers fri- och rättigheter.

Europakonventionen utvecklas framförallt genom Europadomstolens domar s.k. praxis.

När det gäller tvångsåtgärder, t.ex. kroppsvisitation, tvångsvisa medicinska undersökningar, telefonavlyssning, har domstolen varit ganska sträng. Skyddet gäller särskilt enligt ett utslag i EU-domstolen en anställds rätt att hålla uppgifter om sin hälsa hemliga⁷.

I ett fall då en offentlig arbetsgivare avlyssnade de anställdas telefoner med sin egen utrustning, uttalade domstolen att en arbetstagare

har rätt till skydd mot sådan avlyssning från arbetsgivarens sida även om avlyssningen sker med arbetsgivarens egen telefonutrustning⁸.

Även för skyddet mot brevkontroll finns det en sträng praxis i Europadomstolen. Skyddet mot brevkontroll gäller dock endast under den tid som brevet befordras. När det väl kommit fram kan det skyddas av andra regler exempelvis skyddet för familjelivet eller skyddet för tanke-, samvets- eller religionsfriheten⁹.

Några mål som gäller skydd för databefordrad information exempelvis e-post och andra försändelser av privat karaktär på data eller förvaring av sådana i dataregister har inte behandlats av Europadomstolen. Det är så nya företeelser att de inte heller finns särskilt skyddade i vanlig normal lagstiftning.

Hur Europakonventionen ska tillämpas när det gäller arbetstagarens privata e-post avsänd med arbetsgivarens utrustning finns det inga avgöranden på. Det allmänna, dvs. stat och kommun, är direkt skyldiga att tillämpa Europakonventionens regler till skydd för integriteten mot de anställda. Det är här möjligt att Europakonventionens integritetsskydd även gäller e-post i en arbetsgivares dator. När det gäller anställda hos privata arbetsgivare får man då bara gissa sig fram.

Eftersom Europadomstolen har sett så strängt på att arbetsgivaren avlyssnar arbetstagarnas privata telefonsamtal¹⁰, är det inte otänkbart att Europakonventionens integritetsskydd kan gälla även i privata förhållanden när det gäller e-post. I det fall som Europadomstolen hade att ta ställning till gällde det en offentlig arbetsgivare, polisen. Om det skulle ha blivit samma resultat om det varit en privat arbetsgivare vet vi inte, men det förefaller sannolikt eftersom skyddet för privat korrespondens är uttryckligen reglerat som en del av det integritetsskyddade området.

Skydd i brottsbalken för den personliga integriteten vid databehandling

Att utan tillåtelse bereda sig tillgång till uppgifter i data, ändra och ta bort sådana uppgifter är dataintrång¹¹. Vad innebär det då om arbetsgivaren går in i jobbdatorn och läser min personliga e-post eller andra dokument som jag har under eget lösenord, är det då dataintrång? Datorn ägs visserligen av arbetsgivaren men han gör ju faktiskt intrång i datainformation som är personlig.

För att en person ska kunna straffas krävs uppsåtligt brott mot klar

och tydlig lag. Mot denna bakgrund är det oklart om brottet dataintrång kan bli tillämpligt i relationerna arbetsgivare/arbetstagare, eftersom arbetsgivaren äger själva arbetsredskapet. För att det ska vara tänkbart att arbetsgivaren skulle kunna fällas för brott måste åtminstone dessa förutsättningar vara uppfyllda:

- ◆ Arbetsgivaren har klart och tydligt förklarat att arbetstagaren har rätt att använda sig av hans arbetsredskap för privata ändamål¹².
- ◆ Arbetstagaren har avskilt dessa dokument genom lösenord eller på annat sätt eller markerat e-posten så att det klart framgår att den är privat.
- ◆ Arbetsgivaren genombryter avsiktligt detta skydd.
- ◆ Arbetstagaren har inte lämnat samtycke till åtgärden.

En norsk domstol¹³ ansåg att en arbetsgivare inte hade rätt att gå in och läsa arbetstagarens privat e-post. Det fanns ingen lagstiftning i Norge som sade så, men domstolen menade att arbetsgivaren härigenom kränkte de krav på skydd för den privata informationen som en arbetstagare ska ha rätt till mot sin arbetsgivare. Viss internationell rättspraxis synes begränsa arbetsgivarens rätt att läsa privat e-post¹⁴.

Andra bestämmelser som skyddar den personliga integriteten på arbetsplatsen i brottsbalken är brytande av post- eller telehemlighet. Enligt denna bestämmelse straffas den som olovligen bereder sig tillgång till ett meddelande som ett post- eller telebefordringsföretag förmedlar som postförsändelse eller telemeddelande¹⁵. Straff för brytande av post- eller telehemligheten kan endast utdömas under själva befordringen. Om man i annat fall olovligen bryter brev eller telegram eller bereder sig tillgång till någonting som annars förvaras förseglat eller under lås eller tillslutet, så dömes man för intrång i förvar till böter eller fängelse¹⁶.

Det är också förbjudet att med tekniskt hjälpmedel för återgivning av ljud i hemlighet avlyssna eller ta upp tal i enrum. Det gäller sådana samtal mellan andra eller förhandlingar vid sammanträde eller annan sammankomst dit allmänheten inte äger tillträde och som personen som gör avlyssningen inte själv deltar i. Det kallas för olovlig avlyssning¹⁷.

.Det är också straffbart att som förberedelse sätta upp buggningsutrustning eller andra tekniska anordningar för att möjliggöra telefonavlyssning eller annan olovlig avlyssning.

Skydd enligt personuppgiftslagen

Personuppgiftslagen

Datorn gör det möjligt att sortera uppgifter och information i olika kategorier. Uppgifter som tidigare varit ganska harmlösa när de legat i ett personregister baserat på papper, ger i datorform stora möjligheter till noggrann individuell kartläggning. Det gäller staten som registerförare, där samkörning av olika register exempelvis sjukförsäkring och arbetslöshetsersättning ger möjlighet att upptäcka bidragsfusk. Men det gäller också t.ex. arbetsgivarens möjlighet att samköra ledighet för fackliga förtroendeuppdrag inom olika enheter på företaget för att på det sättet minska ”för stora” uttag av betald ledighet.

För att skydda mot missbruk av personregister tillkom datalagen. Denna lag för register som upprättats efter den 24 oktober 1998 ersatts av personuppgiftslagen (SFS 1998:204). Denna lag är nästan en direkt avskrift av EG-direktivet 95/46/EG om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter.

Det är en komplicerad och svåröverblickbar lagstiftning som ger få handfasta råd.

Personuppgiftslagen gäller både personregister i data och andra register. Sverige har emellertid valt att inte göra lagen tillämplig på papp-ersregister förrän den 1 oktober 2007. I praktiken gäller därför personuppgiftslagen endast för dataregister.

Lagen gäller all behandling av personuppgifter utom sådana som en fysisk person utför helt privat. Enskildas ord- och textbehandling och elektronisk post faller också i regel utanför lagen.

När är det tillåtet att behandla personuppgifter?

Personuppgifter får enligt personuppgiftslagen behandlas endast

- ◆ om den som är registrerad har lämnat sitt samtycke,
- ◆ om det är föreskrivet i lag,

- ◆ om behandlingen är nödvändig för att man ska kunna sluta avtal med den som är registrerad,
- ◆ om det behövs för att kunna fullgöra en rättslig skyldighet, eller
- ◆ för att kunna skydda ett betydande intresse för den som är registrerad.

Om uppgifterna registreras efter samtycke kan detta alltid återkallas. Då får ytterligare personuppgifter inte behandlas.

Känsliga personuppgifter

Känsliga personuppgifter får behandlas endast efter samtycke av den som uppgifterna rör eller om personen själv har publicerat dem på ett tydligt sätt. De får också behandlas för att fullgöra nödvändiga uppgifter inom arbetsrätten, för att skydda den registrerade eller någon annans vitala intressen, eller för att kunna fastställa rättsliga anspråk. Sådana uppgifter får lämnas ut till utomstående endast om det är nödvändigt för att fullgöra uppgifter inom arbetsrätten eller efter samtycke.

För ideella organisationer t.ex. fackföreningar finns särskilda undantag.

Känsliga personuppgifter är:

- ◆ ras, hudfärg,
- ◆ politiska åsikter,
- ◆ religiös eller filosofisk övertygelse,
- ◆ medlemskap i fackförening.

Den sista uppgiften verkar ju rent löjlig i Sverige där över 80 % av alla arbetstagare är medlemmar i en fackförening. Det har sin bakgrund i att lagen är uppbyggd från ett direktiv som ska gälla lika i alla EU-länder.

Rätt till uppgifter från personregister

Den som för personregister på data är skyldig att göra en skriftlig anmälan till Datainspektionen. Det gäller inte om den personuppgiftsansvarige utser ett särskilt personuppgiftsombud, som då i princip övertar Datainspektionens övervakning av att personregistret förs enligt lag.

Som privatperson har man rätt till besked ifall personuppgifter som rör en själv behandlas av arbetsgivaren eller inte. I så fall är arbetsgivaren skyldig att lämna skriftlig information om vilka uppgifter som behandlas, varifrån de har hämtats, varför behandlingen sker och till vilka mottagare eller grupper av mottagare som uppgifterna lämnats ut. För att få denna information ska man lämna en skriftlig ansökan. Efter det ansökan har lämnats ska uppgifterna komma inom en månad. Att få ut uppgifterna kostar ingenting och man kan få det en gång per år. Om arbetsgivaren inte lämnar ut uppgifterna kan han dömas till skadestånd.

Den som ansvarar för personuppgifterna är skyldig att på begäran av den registrerade snarast rätta, spärra eller ta bort personuppgifter som inte har hanterats i enlighet med personuppgiftslagen. Det kan t.ex. röra sig om felaktiga uppgifter eller uppgifter som inte får behandlas därför att de är känsliga.

Datainspektionen är tillsynsmyndighet

Datainspektionen är tillsynsmyndighet för behandling av personuppgifter. Som huvudregel ska all databehandling av personuppgifter anmälas till inspektionen. Undantag gäller vid bl. a. behandling i löpande text.

Den som ansvarar för behandling av personuppgifter och som har tillsatt ett personuppgiftsombud behöver inte anmäla behandlingen. Arbetsgivarens personregister behöver endast anmälas och tillstånd ges om det innehåller känsliga uppgifter enligt personuppgiftslagen.

Datainspektionen har utarbetat klara riktlinjer för vilka uppgifter arbetsgivaren får ha i sina personregister. Det har skett genom myndighetens beslut och genom särskilda råd¹⁸. Denna praxis och dessa råd är utformade med utgångspunkt från datalagen, som är uppbyggd på ett helt annat sätt än personuppgiftslagen. Hur personuppgiftslagen slutligt ska tolkas får vi inte veta förrän om många år, när EG-domstolen dömt över EG-direktivet. Men så länge går det ju inte att vänta på att få fungerande regler i arbetslivet.

Under den tid vi väntar på vägledande riktlinjer från EG-domstolen får vi utgå ifrån att personuppgiftslagen i vart fall inte ger sämre skydd än datalagen. När vi därför i det följande redovisar vilka register arbetsgivaren får föra, är det dessa råd och denna Datainspektionens praxis till datalagen som har varit vägledande.

Grundläggande krav på behandling av personuppgifter

Lagen ställer krav på den som är ansvarig för ett personregister, den personuppgiftsansvariga. Om denna inte följer dessa regler kan han eller hon bli skadeståndsskyldig eller i vissa fall straff-as. Sådana grundläggande krav är bl.a.:

- a) Personuppgifter får behandlas bara om det är lagligt.
- b) Personuppgifter ska alltid behandlas på ett korrekt sätt och i enlighet med god sed.
- c) Personuppgifter får endast samlas in för särskilda, uttryckligt angivna och berättigade ändamål. Dessa ändamål ska finnas angivna i anmälan till Datainspektionen eller till personuppgiftsombudet om man har ett sådant.
- d) Personuppgifter får inte behandlas för något ändamål som är oförenligt med det för vilket uppgifterna samlades in.
- e) De personuppgifter som behandlas ska vara adekvata och relevanta i förhållande till ändamålen vid behandlingen.
- f) Inte fler personuppgifter får behandlas än vad som är nödvändigt med hänsyn till ändamålet med behandlingen.
- g) De personuppgifter som behandlas ska vara riktiga och, om det är nödvändigt, aktuella.
- h) Alla rimliga åtgärder måste vidtas för att rätta, blockera eller utplåna sådana personuppgifter som är felaktiga eller ofullständiga med hänsyn till ändamålet med behandlingen.
- i) Personuppgifter får inte bevaras under en längre tid än vad som är nödvändigt med hänsyn till ändamålet med behandlingen.

Beskrivningen av vilka skyldigheter en registeransvarig har kan tyckas allmän och ge liten vägledning i det enskilda fallet. Men den är ändå väsentlig eftersom den personuppgiftsansvariga kan bli skyldig att betala skadestånd om han eller hon bryter mot dessa bestämmelser.

Skadestånd och straff

Om en arbetsgivare för ett personregister för vilket personuppgiftslagen gäller och inte iakttar reglerna ovan eller i övrigt inte följer personuppgiftslagen, kan han vara skyldig att betala skadestånd. Skadeståndet ska då betalas till var och en som blivit felaktigt regi-

strerad. Det kan alltså bli mycket dyrt att föra ett felaktigt personregister.

Skadeståndet döms ut av vanlig allmän domstol, dvs. i första instans tingsrätt.

Den skadade har rätt till ekonomisk kompensation för själva kränkningen. Dessutom kan ideell ersättning utgå för själva kränkningen. Här tillmäts sådana faktorer vikt som om det finns risk för otillbörlig spridning av känsliga eller felaktiga uppgifter eller om åtgärden kunnat innebära något negativt för den registrerade.

En personuppgiftsansvarig som upprättar register utan att anmäla det, lämnar osanna uppgifter till tillsynsmyndighet eller utan tillstånd behandlar känsliga personuppgifter, kan dömas till böter eller fängelse. I ringa fall blir det inget straff.

Det är t.ex. förbjudet för privatpersoner, alltså även arbetsgivare, att behandla personuppgifter om lagöverträdelse, domar i brottmål och liknande.

Om man är osäker på om en arbetsgivare brutit mot personuppgiftslagen eller inte kan man göra en anmälan till Datainspektionen. Datainspektionens beslut är emellertid inte bindande för domstolen eftersom det rör sig om ett EG-direktiv. Inget hindrar att en domstol dömer ut skadestånd även om Datainspektionen har friat.

Kollektivavtalet och den personliga integriteten

I regel innehåller inte kollektivavtalet eller de enskilda anställningsavtalen några bestämmelser som skyddar arbetstagarens integritet. De enskilda anställningsavtalen utformas oftast av arbetsgivaren. Där brukar då istället finnas regler om sekretess, tystnadsplikt och lojalitet. Även om det inte finns några uttryckliga regler om arbetstagarens förhållningssätt i kollektivavtalet eller det personliga anställningsavtalet, gäller en i princip oavvislig lydnadsplikt för arbetstagaren så länge arbetsgivarens order ligger inom anställningsavtalets ram och inte strider mot lag eller goda seder.

Rättspraxis i Arbetsdomstolen om personlig integritet

Ingrepp i den personliga integriteten i arbetslivet kan ske på tre olika områden:

1. Övervakning.
2. Medicinska undersökningar och tester.
3. Insamling av uppgifter.

Här behandlar vi huvudsakligen övervakning och insamling av uppgifter. Den rätt som finns inom arbetslivet kommer framförallt genom arbetsdomstolens domar, praxis. I två fall har de rört just medicinska tester. För att se hur skyddet för den personliga integriteten i arbetslivet fungerar ska vi därför även granska dessa.

De mål om kränkningar av den personliga integriteten som behandlats av AD under de senaste åren har alla sin utgångspunkt i arbetstagarens lydnadsplikt. I de fall arbetstagaren inte anses uppfylla sin lydnadsplikt kan arbetsgivaren enligt anställningsskyddslagen säga upp arbetstagaren på grund av ordervägran. Ordervägran är saklig grund för uppsägning enligt 7 § anställningsskyddslagen. Målen har alltså rört tolkning av anställningsskyddslagen, men de ger ett klart ut-

tryck för hur Arbetsdomstolen ser på skyddet för arbetstagarens integritet i anställningen. Tyvärr är det inte särskilt bra ur arbetstagar synpunkt. Arbetsdomstolen har helt enkelt inte hängt med i samhällsutvecklingen, när det gäller skyddet för grundläggande mänskliga rättigheter.

Under de senaste åren har tre viktiga avgöranden rört den personliga integriteten. I alla tre fallen har domstolen ställt lydnadsplikten framför arbetstagarens rätt till integritet. Avgörandena har i vart fall på den fackliga sidan mottagits med bestörtning. Man hade trott att skyddet för den personliga integriteten var mer omfattande för de anställda.

Ställningsbyggardomen AD 1991 nr 45

Vid ett ställningsbyggnadsföretag vägrade några av de anställda att genomgå en av arbetsgivaren beordrad drogtest för att utreda narkotikamissbruk. De sades upp av arbetsgivaren för ordervägran. AD ansåg att denna ordervägran i princip var saklig grund för uppsägning, men på grund av förmildrande omständigheter underkändes uppsägningen.

Det intressanta med detta avgörande är att AD utan varje laglig grund införde en skyldighet för arbetstagarna att underkasta sig tvångsvis medicinsk undersökning. Det fanns nämligen inte någon lag eller något avtal som gav arbetsgivaren denna rätt. När domstolen tycker att lagen eller avtalet inte räcker till brukar den själv hitta på en ny regel. Den kallas då en dold klausul i kollektivavtalet, eftersom ingen sett den förrän domstolen upptäckt den. Arbetsdomstolen uppfann nu en ny dold klausul i anställningsavtalet enligt vilket arbetsgivaren skulle ha rätt att tvinga fram denna typ av medicinsk undersökning. I klartext ansåg domstolen den personliga integriteten underordnad säkerheten på arbetsplatsen. I denna dom omgavs dock arbetsgivarens rätt att genomföra tvångsvis läkarundersökning, för drogtest är en sådan, av ganska starka begränsningar.

OKG-målet AD 1998 nr 97

På kärnkraftsverket i Oskarshamn ville arbetsgivaren genomföra drogtestning av alla anställda oavsett om de sysselsattes i s.k. säkerhetsarbete eller ej. Tjänstemannaförbunden slöt kollektivavtal som medgav arbetsgivaren denna rätt. Elektrikerförbundet, som organise-

rade arbetarna, vägrade teckna sådant avtal. Arbetsgivaren tvingade trots detta en anställd städerska att genomgå såväl drogtest för att utreda om hon missbrukade droger som levertest för att utreda om hon var alkoholmissbrukare. Levertestet var ett blodprov, medan drogtestet var ett urinprov. I detta mål skulle AD väga arbetstagarens rätt till skydd för den personliga integriteten mot arbetsgivarens rätt att vidta åtgärder till skydd för säkerheten på arbetsplatsen.

Även i detta fall visade sig den personliga integriteten väga lätt. I domen görs en skillnad mellan narkotikatest och test för att avgöra om arbetstagaren är alkoholmissbrukare. Narkotikatest var tillåtet vid den aktuella typen av arbete, medan alkohotest ej var tillåtet med motiveringen att alkoholbruk är lagligt, vilket narkotikabruk inte är. Rätten att göra undersökningen grundade AD på arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

Kroppsvisationsfallet AD 1997 nr 29

I ett lokalt kollektivavtal fanns en bestämmelse om rätt för arbetsgivaren att anordna utpasseringskontroller. Arbetsgivaren misstänkte en anställd för stöld. Arbetstagaren ville inte öppna sin väska om inte polis tillkallades. Han sades upp. Hade arbetsgivaren rätt att med kollektivavtalet som stöd eller på annan rättslig grund tvinga den anställde att öppna sin väska? Metallindustriarbetareförbundet menade att arbetsgivaren inte hade rätten att agera polis vid utredning om brott.

AD menar att arbetsgivaren har en på arbetsledningsrätten grundad rätt till kroppsvisation. Avtalet reglerade förhållandet arbetsgivare/arbetstagare och låg därför inom det avtalsbara området enligt MBL. Avtalet var giltigt men uppsägningen ogiltigförklarades eftersom det var fråga om ett enstaka brott mot en bestämmelse av ordningskaraktär. Detta rättsfall är intressant eftersom det innebär att arbetsdomstolen för första gången underkastar arbetsgivarens arbetsledningsrätt en saklig prövning. Tyvärr ställer man arbetstagarens krav på rätt till skydd för sin personliga integritet så lågt att denna får vika för arbetsgivarens på arbetsledningsrätten grundade rätt till undersökning. Ett allvarligt bakslag i rättsutvecklingen.

Kommentar till rättsfallen

Dessa tre domar innebär att arbetsgivaren utan varje lagligt stöd får

göra så integritetskränkande ingrepp som tvångsvisa medicinska undersökningar och kroppsvisitationer av de anställda. Det skydd för den kroppsliga integriteten som gäller i andra delar av samhället och som endast får inskränkas genom lag, gäller inte på arbetsplatsen.

Elektrikerförbundet som företrädde städerskan i OKG-målet menar att Arbetsdomstolens dom strider mot Europakonventionen. Detta mål har därför förts vidare till Europadomstolen.

Kollektivavtalet

Kollektivavtalen innehåller i regel inga uttryckliga bestämmelser som reglerar den personliga integriteten. Ändå har kollektivavtalet stor betydelse för datoranvändning på arbetsplatsen och arbetstagarens personliga integritet i tre olika hänseenden.

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt

I många avtal är arbetsgivarens arbetsledningsrätt uttryckligt reglerad genom bestämmelsen om arbetsgivarens fria rätt att leda och fördela arbetet. Enligt Arbetsdomstolens praxis gäller denna rätt även om bestämmelsen inte finns i avtalet. Det innebär att arbetstagaren alltid är skyldig att lyda arbetsgivarens order.

I Arbetsdomstolens praxis har arbetsledningsrätten givits en mycket stor omfattning. Den är inte omgärdad av något krav på rättvisa annat än i sådana fall när det finns uttryckliga regler därom i t.ex. jämställdhetslagen och lagen mot etnisk diskriminering. I övrigt har alltså arbetsgivaren rätt att vara orättvis.

Lag och goda seder

Arbetsgivaren får inte utnyttja sin arbetsledningsrätt till att beordra arbetstagaren att göra någonting som står i strid med lag och goda seder. Om arbetsgivaren vidtar en åtgärd mot en arbetstagarare i strid mot lag och goda seder, så kan det, om han utnyttjar sin enligt kollektivavtalet givna arbetsledningsrätt, vara att anse som ett kollektivavtalsbrott. En registrering, som arbetsgivaren utför med utnyttjande av sin arbetsledningsrätt i strid med personuppgiftslagen, där han eller hon beordrar de anställda att lämna uppgifter, eller där han eller hon kränker arbetstagarens integritet på sätt som bryter mot Europakonventionen, skulle alltså kunna vara ett kollektivavtalsbrott. Europakonventionen är sedan 1995 allmän lag i Sverige.

Att granska sådan e-post som arbetstagaren har lov att sända och ta emot och som dessutom sker under kodord eller på annat sätt som visar att den är personlig, skulle kunna komma i konflikt med god sed. Arbetsgivarens handlande skulle då kunna medföra att han blev skadeståndsskyldig pga. brott mot kollektivavtalet. Det är också möjligt att det skulle anses vara dataintrång¹⁹.

Regler om personlig integritet i kollektivavtal

Det tredje sättet varpå kollektivavtalet kan ha betydelse är parternas möjlighet att teckna kollektivavtal som reglerar särskilda frågor. Eftersom lagstiftningen är så osäker vid datoranvändning på arbetsplatsen är detta ett viktigt ämne för centrala och lokala kollektivavtal. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren kan ha behov av klara regler för vad som gäller på arbetsplatsen. Vi ska därför senare utveckla hur ett sådant kollektivavtal kan se ut.

Arbetsrättslig lagstiftning och den personliga integriteten

Arbetsrättslig lagstiftning

De särskilda arbetsrättsliga föreskrifterna innehåller en mängd lagar som kan bli tillämpliga när det gäller dataintegritet eftersom detta är en del av det fackliga arbetet på arbetsplatsen. Om arbetsgivaren exempelvis utsätter fackliga förtroendemän eller skyddsombud för punktmarkering när det gäller övervakning med data, kan detta komma i konflikt med såväl arbetsmiljölagens regler att man inte får hindra ett skyddsombud i hans arbete²⁰, som motsvarande regler och reglerna om föreningsrättskränkning i medbestämmandelagen. Här redovisar vi endast ett urval av sådan lagstiftning som kan tänkas få betydelse i det fackliga arbetet.

Medbestämmandelagen

Medbestämmandelagen, MBL, är en samlingslag som innehåller centrala bestämmelser för det fackliga arbetet. Där finns regler om före-nings- och förhandlingsrätt, rätt för facket att få insyn i arbetsgivarens verksamhet, tolkningsföreträde, fredsplikt och skadestånd.

Förhandlingar kan indelas i tre olika typer. Den första typen är tvisteförhandlingar, den andra är intresseförhandlingar. De kan båda begäras av arbetsgivaren eller arbetsgivarorganisationen och arbetstagarorganisationen i alla frågor som facket vill förhandla om och som gäller förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Medbestämmandelagens bestämmelser innebär att motparten alltid är skyldig att ställa upp när en sådan förhandling begärs.

Den tredje typen av förhandlingar är det som i dagligt tal kallas medbestämmandeförhandling, dvs. sådan förhandling som sker inför den sorts beslut där arbetsgivaren har ensidig bestämmanderätt i företags- eller arbetsledningsfrågor.

Innan en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal beslutar om

viktigare förändring av sin verksamhet är han alltså först skyldig att förhandla enligt 11–12 §§ MBL medbestämmandeförhandling. Anmälan till Datainspektionen om inrättande av personregister är normalt en sådan viktigare fråga där facket typiskt sett vill ha inflytande, och arbetsgivaren är därför skyldig att begära förhandling före beslut. Även då ett nytt dataregister läggs upp eller undergår en förändring som inte är oväsentlig ur arbetstagarens synpunkt är arbetsgivaren förhandlingsskyldig enligt samma regler. En sådan förhandling kan ju vara ett lämpligt tillfälle att diskutera ett lokalt kollektivavtal om datoranvändning på arbetsplatsen.

Arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal har endast denna förhandlingsskyldighet när det gäller beslut om förändringar som särskilt angår arbetstagare som tillhör det aktuella facket på arbetsplatsen. Ett allmänt register som inte särskilt angår just fackets medlemmar är sannolikt inte någon sådan fråga där det finns förhandlingsskyldighet enligt 13 § MBL. Inget hindrar emellertid den fackliga organisationen från att själv påkalla förhandling enligt 10 § MBL i ett sådant läge, för att exempelvis få till stånd en kollektivavtalsreglering. Arbetsgivaren är då skyldig att komma till förhandlingen.

Om arbetsgivare som har kollektivavtal inte vill förhandla kan den fackliga organisationen alltid enligt 12 § MBL begära förhandling före arbetsgivarens beslut. Rättsverkan av förhandlingar enligt 11 – 14 §§ MBL är att arbetsgivaren under tiden förhandlingar pågår är skyldig att skjuta på beslutet. En förhandling av detta slag ger den fackliga organisationen goda möjligheter att skaffa information för att gå vidare till Datainspektionen eller Yrkesinspektionen om det finns förutsättningar när arbetsgivaren bryter mot lagstiftningen.

När medbestämmandelagen kom 1976 förutsatte man att en särskild typ av avtal om arbetsgivarens arbetslednings- och företagslednings-rätt skulle tecknas, medbestämmandeavtal (32 § MBL). Om parterna sluter ett sådant avtal gäller särskilda regler för tolkning och tillämpning om sådana föreskrifter om medbestämmande, bl.a. har arbetstagarparten tolkningsföreträde (33 § MBL). Det innebär att fackets mening om hur avtalet ska tolkas gäller till dess domstolen har avgjort målet. Huvudregeln är annars att det är arbetsgivaren som har tolkningsföreträde.

Om den fackliga organisationen anser att den personliga integriteten hotas genom att t.ex. arbetsgivaren beordrar de anställda att lämna uppgifter som inte är tillåtna att registrera enligt personuppgiftslagen,

kan reglerna om tolkningsföreträde i 34 § MBL bli tillämpliga. De anställda har då inte arbetsskyldighet förrän domstolen har tagit ställning i målet.

Arbetsmiljölagen

Arbetsmiljölagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö²¹. De arbetsmiljöfrågor som oftast hanteras av skyddsombudet när det gäller dataanvändning är den rent fysiska arbetsmiljön, dataskärmens strålning, arbetsplatsens ergonomiska utformning, etc.

Arbetsmiljölagen skyddar inte enbart den fysiska arbetsmiljön, utan även den psykiska. Om den psykiska arbetsmiljön medför sådana påfrestningar på arbetstagaren att hon eller han utsätts för ohälsa eller risker för ohälsa, kan detta angripas enligt arbetsmiljölagen. Lag om allmän kameraövervakning saknar helt skydd för arbetstagaren om arbetsgivaren uppfyller den enkla föreskriften att tydligt anslå att ljud- och bildupptagning pågår på arbetsplatsen. En helt ohämmad övervakning kan tänkas medföra att arbetstagarna upplever stress och o-säkerhet i arbetet i och med att de ständigt är övervakade. Det är ett hypotetiskt exempel på hur arbetsmiljölagen skulle kunna användas för att skydda arbetstagarnas integritet på arbetsplatsen. Det är Yrkesinspektionen eller i sista hand regeringen som efter överklagande kan avgöra om integritetskränkande verksamhet av arbetsgivaren kan förbjudas enligt arbetsmiljölagen. Lämpligt tillfälle att aktualisera denna typ av frågor kan vara i samband med arbetet med internkontroll²².

Systematisk övervakning av arbetstagarna genom uppföljning av datasystem som är arbetstagarens arbetsredskap är också ett förhållande som påverkar arbetsmiljön. Skyddsombudet har möjlighet att kartlägga sådan verksamhet hos arbetsgivaren. Skyddsombud har nämligen rätt att ta del av de handlingar och erhålla de upplysningar i övrigt som behövs för ombudets verksamhet²³. Det är en starkare bestämmelse när det gäller att få inblick i arbetsgivarens verksamhet än den informationsskyldighet som finns i medbestämmandelagen²⁴.

Integritetsskyddet på arbetsplatsen

Personregister över anställda

Personuppgifter registreras och används av arbetsgivare bl.a. inom följande områden:

- ◆ Personaladministrativa system, PA, dvs. system för löneberäkning, registrering av sjukfrånvaro.
- ◆ Företagshälsovård.
- ◆ In- och utpassering, flextidssystem.

Exempel på uppgifter som arbetsgivaren är skyldig att registrera är t.ex. uppgifter för:

- ◆ Underlag till kontrolluppgift som grund för inkomst- och förmögenhetstaxering samt registrering av preliminär a-skatt som innehålles genom skatteavdrag,
- ◆ uppbörd av a-skatt och arbetsgivaruppgift till skattemyndigheterna,
- ◆ införsel i lön till kronofogdemyndighet,
- ◆ gruppliv- och pensionsavgifter till försäkringsbolag.,
- ◆ uppgifter om facklig tillhörighet får registreras och användas exempelvis i förhandlingar om s.k. lokala pottor om dessa i centrala avtal har gjorts beroende av facklig tillhörighet, om arbetsgivaren levererar in fackavgifter eller om den anställda är facklig förtroendeman.

En arbetsgivare är inte anmälningsskyldig till Datainspektionen för sådana register. Inte heller behöver arbetsgivare anmäla personuppgifter om arbetstagares sjukdom som avser tid för sjukfrånvaro, om uppgifterna används för löneadministrativa ändamål eller för att avgöra om arbetsgivaren är skyldig att påbörja en rehabiliteringsutredning. Men uppgifter om anledningen till sjukdomen får inte föras in i personregistret utan anmälan till Datainspektionen²⁵.

Utan den anställdes samtycke får arbetsgivaren också registrera eller bearbeta uppgifter som är nödvändiga för att

- ◆ fullgöra anställningsavtalet eller annat avtal mellan arbetsgivaren och den anställda
- ◆ fullgöra en annan rättslig förpliktelse
- ◆ skydda intressen som är av grundläggande betydelse för den registrerade eller som är nödvändiga för myndighetsändamål, t.ex. skattelagstiftning.

Registrering och bearbetning måste också vara tillåtna enligt personuppgiftslagens regler²⁶. Arbetsgivarens register får inte heller innehålla integritetskänsliga uppgifter t.ex. om begångna brott. Om arbetsgivare därför får in positiva resultat från drogtest i ett personregister är detta otillåtet eftersom narkotikabruk är brottsligt.

Detta innebär att register för internrekrytering och andra anställningsförfaranden får tillföras personuppgifter om arbetssökande endast om den som ska registreras har lämnat sitt medgivande. Uppgifter från tester, analyser och liknande förfaranden får endast föras in med arbetstagarens medgivande om inte annat föreskrivs i lag eller författning.

Uppgifter om prestation och liknande får endast föras in i register om det är nödvändigt för att kunna fullgöra förpliktelser enligt exempelvis ackordslöneavtal eller annat prestationsbaserat lönesystem. Däremot får uppgifter om arbetstagarens prestation eller förmåga inte föras in i personregister utan den anställdes samtycke om det inte är nödvändigt för att kunna fullgöra uppgifter mot den anställda. Om arbetsgivaren träffat kollektivavtal med den fackliga organisationen om lönesystem baserat som meritvärdering är det emellertid sannolikt att sådana uppgifter får läggas in även i databaserat personinformations-system.

Uppgifter om facklig tillhörighet får även införas och användas exempelvis i förhandlingar om s.k. lokala potter om dessa i centrala avtal har gjorts beroende av facklig tillhörighet.

Tystnadsplikt och sekretess

För personalregister ska finnas personuppgiftsansvarig. Denne ska utarbeta en instruktion för personuppgifterna i det personaladministrativa

register som ska behandlas. Personuppgifter som finns i ett sådant personregister ska skyddas från insyn av obehöriga såväl genom datasäkerhet som genom tystnadsplikt för den som hanterar uppgifterna.

Enligt sjuklönelagen gäller tystnadsplikt för uppgifter om sjukfrånvaro också om de finns i dataregister. Arbetsmiljölagen föreskriver även tystnadsplikt för uppgifter om rehabiliteringsåtgärder eller medicinska undersökningar. För offentliganställda gäller tystnadsplikt enligt sekretesslagen för vissa personalsociala uppgifter t.ex. omplaceringar av psykiska skäl eller uppgifter om psykologisk behandling. Normalt sett får inte sådana uppgifter registreras i ett databaserat personalinformationssystem.

Integritetskänslig överskotts- information

Vid sidan av arbetsgivarens vanliga register för personaladministration finns på företag även andra register. Om dessa kan personanknytas genom kod, information på papper eller på annat sätt, blir också det personregister där uppgifterna ska behandlas enligt personuppgiftslagen.

Det kan röra sig om:

- ◆ vanliga kassaregister där kassören slår in en personlig kod innan han eller hon börjar använda kassaapparaten,
- ◆ telefonväxlar med motsvarande personidentifieringssystem,
- ◆ mekaniska bearbetningsmaskiner inom metallindustrin, där varje person som arbetar vid maskinen går i skift efter fastlagt skift-schema så att det är lätt att i efterhand följa upp vem som har arbetat vid en viss maskin vid en viss tidpunkt och följa varje persons arbetsprestation,
- ◆ transportregister för chaufförers leverans av varor, där färdvägen registreras med satellitnavigeringssystem, GPS, och själva leveransen som hos kunden registreras med EAN-kod, vilken läses av vid varje leveranstillfälle,
- ◆ vaktbolags bevakningsturer där man använder motsvarande EAN-kod för registrering av vaktturen.

Det allra vanligaste personregistret är naturligtvis den vanliga persondatorn eller datorer anknutna till gemensam server, där de personer som använder datorn måste ange en personlig kod för att gå in.

All denna registrering av personuppgifter är oftast en icke avsedd biprodukt till det vanliga dataarbetet. Att ha sådan information i en arbetsgivares datautrustning är inte förbjudet. Det är väl till och med ofta svårt att undvika.

Det är först när arbetsgivaren aktivt sammanställer denna information på ett sätt som inte det ursprungliga registret varit avsett

att användas på, som det kan bli ett förbjudet personregister enligt personuppgiftslagen. Det är inte så ovanligt att sådana uppgifter som lagras för ett visst ändamål, exempelvis bokföring, fakturering eller kassaredovisning, redovisas för den person som arbetat med dem, så att det även blir en värderande presentation av den personens arbetsresultat. Denna kan då användas i löneförhandlingar, när man ska bestämma om en person med tidsbegränsad anställning ska få tillsvidareanställning eller enbart i planeringssamtal med den anställde. En sådan sammanställning är tillåten om den behövs för att exempelvis göra ackordslöneberäkning. Däremot inte för en personlig värdering i den vanliga lönesättningen. För att registret ska få användas på det sättet, krävs att det inrättas för det ändamålet, dvs. redan när registret tillskapas upptar man detta som ett av de ändamål som registret ska fylla.

Enligt den praxis som Datainspektionen tillämpade när det gäller datalagen är emellertid sådan bearbetning endast tillåten under förutsättning att arbetstagaren har en direkt prestationsrelaterad lön, dvs. ersättningen utgår som en direkt beräkningssats av arbetsprestationen. I annat fall är ett sådant personregister inte tillåtet utan den enskildes samtycke.

Datoranvändning i arbetet

Datorutrustning liksom telefoner som ägs av arbetsgivaren disponeras i regel också av honom. Det innebär att arbetsgivaren bestämmer i vilken utsträckning arbetstagaren får använda utrustningen för privata ändamål.

Det är inte tillåtet att utan särskilt tillstånd använda telefon för privata ändamål och självfallet inte för att ringa dyra utlandssamtal utan särskilt samtycke, även om detta förekommer och accepteras på många arbetsplatser.

Men i regel finns inga uttryckliga föreskrifter på företaget om privat användning av datorutrustning. Det som styr vad som är tillåtet är alltså vad som är överenskommet med arbetsgivaren i anställningsavtalet. I avsaknad av en sådan uttrycklig överenskommelse får man utgå från vad som normalt anses gälla på arbetsplatsen, när man ska bedöma båda parter rättigheter. Vid användning av arbetsgivarens telefoner har det sedan länge ansetts accepterat att man utan uttryckligt samtycke får ringa privata telefonsamtal exempelvis för att göra tidsbeställningar hos läkare eller tandläkare, ringa till dagis och

meddela att man blir försenad på grund av övertidsarbete och andra liknande telefonsamtal, som är nödvändiga för att man ska kunna förena förvärvsarbete med sitt privatliv.

Privat användning av arbetsgivarens dator

Datorn är idag ett vanligt arbetsredskap för allt fler av personalen. En dator är ett allsidigt arbetsredskap som även går att använda för andra ändamål än själva arbetsuppgiften. I de flesta datorer finns ordbehandlingsprogram och många har även möjlighet till Internetuppkoppling och e-post på det vanliga telefonnätet.

Den som äger en sak har normalt sett rätten att även använda och bruka den efter egen vilja. I arbetet äger eller disponerar i regel arbetsgivaren såväl lokaler som nödvändig arbetsutrustning. Denna rätt är dock inte obegränsad. Arbetsgivaren har inte rätt att använda sig av dolda kameror eller mikrofoner²⁷ för att avlyssna eller registrera de anställda.

Utgångspunkten är därför att arbetsgivaren kan ta del av arbetstagarens arbetsresultat och ”spår” i arbetsgivarens utrustning utan särskilda rättsregler. Hans rätt att använda datautrustning för att följa upp de anställdas aktivitet begränsas av personinformationslagen. Dessutom finns regler i Europakonventionen för mänskliga rättigheter och andra konventioner som Sverige undertecknat, som skyddar den personliga integriteten.

Att arbetstagare då använder den datorutrustning som är ett personligt arbetsredskap även för privata ändamål är mycket vanligt. Här kan då uppstå svåra avvägningsfrågor:

- ◆ I vilken utsträckning får arbetstagaren använda arbetsgivarens utrustning för privata ändamål exempelvis privat e-post?
- ◆ Om arbetstagaren har privata dokument eller e-post i arbetsgivarens utrustning, vilket skydd finns då för insyn i detta privata material?
- ◆ Vilken rättighet har arbetsgivaren att kartlägga arbetstagarens verksamhet för arbetsgivarens räkning i datorn? Exempelvis genom att i datorns loggjournal granska vilken tid arbetstagaren lägger ner på olika typer av arbetsuppgifter och sammanställa sådant material.

Den sista frågan är enkel att besvara. Om det går att identifiera använ-

daren av en datorutrustning och arbetsgivaren gör en personuppföljning av denna individs användning, är det fråga om ett personregister där personuppgifter samlas in och behandlas enligt personuppgiftslagen. Möjligheterna att göra detta är redovisade i föregående avsnitt.

I övrigt är det som styr vad som är tillåtet, det som är eller kan anses överenskommet med arbetsgivaren i anställningsavtalet. I avsaknad av en sådan uttrycklig överenskommelse får man utgå från vad som normalt anses gälla på arbetsplatsen, när man ska bedöma båda parter rättigheter.

Genom datorn har det öppnats en ny möjlighet till kommunikation, e-post. Det är en mycket billig verksamhet där själva avsändandet av e-posten endast betingar kostnaden för ett lokalsamtal under den korta tid det tar att skicka iväg meddelandet, kanske inklusive uppkopplingstid någon minut. Det rör sig alltså inte om några stora kostnader. Frågan är då om en sådan verksamhet är tillåten utan arbetsgivarens samtycke.

Svaret är nej. Det är arbetsgivarens utrustning. Om arbetstagaren på arbetsplatsen använder e-post i samma situationer där det är tillåtet att ringa telefonsamtal, kan det sannolikt ske utan särskilt samtycke om arbetsgivaren inte uttryckligt förbjuder det. Det måste dock framgå att det är personlig e-post, så att inte arbetsgivaren blir ansvarig för arbetstagarens personliga post²⁸.

Öppenhet och yttrandefrihet i arbetet är demokratiska värden som är viktiga i sig. Men öppenhet har också ett självständigt värde för företaget som sådant. En arbetsplats där arbetstagarna känner sig trygga och väl bemötta är mer dynamisk och självutvecklande, än en arbetsplats som styrs genom kontroll, påbud och tvång. I dagens arbets-rättsliga lagstiftning finns det inte mycket skydd för ett sådant mer demokratiskt synsätt. Om arbetsgivaren helt förbjuder användning av privat e-post är det en föreskrift den anställde måste åtlyda eftersom det är arbetsgivarens utrustning och förbudet är en del av anställningsavtalet. Brott mot en sådan föreskrift kan i förlängningen leda till disciplinär bestraffning eller i allvarliga fall till och med till uppsägning eller avskedande.

I regel är emellertid läget inte så enkelt. På många arbetsplatser accepterar arbetsgivaren utan något uttryckligt skriftligt eller annat samtycke att arbetstagarna i begränsad omfattning använder sig av datorn för privata ändamål, även för att skicka privat e-post. Om det finns en

sådan tyst praxis där arbetsgivaren i praktiken godtagit privat användning av arbetsgivarens utrustning, är det inte möjligt att vidta åtgärder mot en arbetstagare som betar sig enlighet med detta av arbetsgivaren godtagna mönster.

Problemet är att det kan vara svårt att i efterhand visa att arbetsgivaren verkligen godtagit privat datoranvändning. Även om arbetsgivaren godtagit privat datoranvändning är det självfallet inte tillåtet att använda datorutrustningen för lagstridiga ändamål som t.ex. att hämta hem barnpornografiska bilder. Även att hämta hem pornografiska bilder är i regel otillåtet, eftersom datoranvändningen vid arbetsgivarens tysta samtycke måste följa normala etiska normer i samhället.

Datoranvändning med arbetsgivarens tysta medgivande är emellertid en osäker verksamhet och kan medföra obehagliga överraskningar för den anställde. Den fackliga organisationen på arbetsplatsen bör därför snarast försöka få till stånd riktlinjer för privat datoranvändning på arbetsplatsen. Helst bör detta ske i form av kollektivavtal. Exempel på sådant finns som bilaga.

E-post m.m. i arbetsgivarens dator

På stora arbetsplatser finns i regel en central dator, server, som sköter om kommunikationen med omvärlden. All post som ska in i och ut ur systemet går genom denna server. Den som är systemansvarig har i regel tillgång till allt material som finns såväl i denna server som det som är lagrat på de till servern anslutna datorerna. Detta gäller även om varje anställd som är datoranvändare har personliga lösenord. Vilken tillgång har arbetsgivaren till det material som den anställde lagrar på datorn i form av dokument, bearbetningar och avsända eller mottagna e-post på servern? Materialet kan då delas in i fem kategorier:

1. Dokument som arbetstagaren upprättar i arbetsgivarens verksamhet och där avsikten är att de ska vara allmänt tillgängliga för de anställda som har motsvarande arbetsuppgifter.
2. Dokument som arbetstagaren upprättar i arbetsgivarens verksamhet och som han själv svarar för, exempelvis beställningar inom eget ansvarsområde, ekonomiska beräkningar, ritningar, kalkyler i arbetsgivarens verksamhet och dylikt.
3. E-post som arbetstagaren utväxlar i arbetsgivarens verksamhet men där det sker inom hans eller hennes eget ansvars- och delegationsområde.

4. Privat avsänd och mottagen e-post.
5. Privata dokument som arbetstagaren med arbetsgivarens samtycke får förvara i datorn exempelvis personliga telefonlistor, privata budgetar, önskelistor, privata brev och liknande.

Vid kategorierna 1, 2 och 3 är det verksamhet som sker för arbetsgivarens räkning. Då får arbetsgivaren sannolikt gå in och läsa och kontrollera resultatet av arbetstagarens verksamhet. Det gäller även i fall 3 där arbetstagaren har ett på förtroende grundat delegationsansvar. Arbetsgivarens rätt grundas på att han för att kunna utöva sin arbetsledning och fördelning av arbetet samt följa upp resultatet av arbetstagarens verksamhet, måste kunna kontrollera det.

Detta bygger på att man måste skilja mellan privat integritet och professionell integritet. Den professionella integriteten, alltså sådan som hänger samman med arbetet, företagshemligheter och liknande, har arbetsgivaren i anställningsförhållanden alltid tillgång till.

När det gäller den privata integriteten måste denna för att kunna vara skyddad tydligt kunna förstås på det sättet. Arbetstagaren måste alltid tydligt visa genom kryptering, egna lösenord, avskild förvaring på fil etc., att det verkligen rör sig om material som han eller hon vill hålla privat.

För uppgifter enligt 4 och 5 krävs alltså att arbetstagaren verkligen har markerat att det är sådant som han eller hon vill hålla privat. Även om arbetstagaren vidtar sådana åtgärder är rättsläget oklart. Om arbetstagaren har tillstånd att använda datautrustningen för privata ändamål och lägga in material under personligt lösenord, får en sådan överenskommelse enligt normala regler också innebära att arbetsgivaren måste be den anställde om tillstånd för att få läsa materialet.

Utrustningen är arbetsgivarens. Möjligen skulle man kunna anse att arbetsgivaren genom att tillåta arbetstagaren att använda utrustningen för privata ändamål därigenom har tecknat ett avtal som ger arbetstagaren ensidig dispositionsrätt till de upplåtta domänerna. Intränet skulle då anses som dataintrång och kunna vara straffbart²⁹.

Om arbetstagare med arbetsgivarens samtycke får disponera låsta skåp eller möjlighet att låsa in privata tillhörigheter i exempelvis en egen skrivbordslåda kan detta anses som ett slutet förvaringsställe. Om arbetsgivaren olovligen bereder sig tillgång till ett sådant utrymme kan det vara straffbart³⁰. Enligt det synsättet, dvs. om man ser arbets-

tagarens avskilda anteckningar eller e-post i datorn på samma sätt som det låsta utrymmet, skulle det medföra att olovligt intrång häri skulle kunna straffas enligt samma bestämmelse. Även här är rättsläget oklart. Det finns därför all anledning att reglera dessa frågor i kollektivavtal.

Rättsfall

E-post på arbetsplatser är så nytt att det finns få svenska rättsfall.

Internetanvändaren AD 1999 nr 49

En arbetstagare, Bo, arbetade ensam på en ideell organisations kontor. Han installerade utan arbetsgivarens tillåtelse Internetanslutning som han också använde för privata ändamål. Exempelvis skickade han e-post till fascistiska organisationer där arbetsgivaren stod som avsändare, eftersom adressen var registrerad på denne. Han arbetade dessutom med privata brev på arbetstid.

Arbetsgivaren anlät en dataexpert för att komma åt informationen på datorn, inklusive Bos privata korrespondens.

Arbetsdomstolen fann att Bo upprättat och bearbetat en stor mängd privat dokumentation på arbetsgivarens dator samt att detta i huvudsak skett under arbetstid. AD ansåg att Bos handlande var saklig grund för uppsägning. Det är fri bevisprövning i Sverige, i motsats till i vissa engelskspråkiga länder, där bevisning som man fått fram genom olagliga metoder inte får användas som bevis. Men att AD trots det överhuvudtaget inte behandlar integritetsfrågan – alltså detta att arbetsgivaren kränker Bo genom att kartlägga hans privata korrespondens som fanns i ett register, vilket måste anses vara ett personregister enligt personuppgiftslagen – är uppseendeväckande. Om arbetet skett med tidigare konventionell teknik som skrivmaskin telefon och telefax hade det sannolikt inte ens gått att upptäcka att Bo varit försumlig.

Asker og Baerum Herredsretts dom 1992-04-30³¹

Det finns ett norskt underrättsfall som kommer till motsatt ståndpunkt när det gäller skyddet för bl.a. privat e-post. Eftersom det är en underrättsdom är prejudikatsvärdet, dvs. vilken ledning andra domstolar kan få av rättsfallet, mycket begränsat, men domen är i alla fall intressant eftersom den visar på ett helt annat sätt att tänka än i Arbetsdomstolens

dom ovan. I vanliga fall brukar dessutom nordiska domstolar hämta ledning av varandras sätt att döma.

En arbetstagare arbetade som systemkonsult på ett dataföretag. Han blev omplacerad till mindre kvalificerade arbetsuppgifter utan kundkontakter. Han sjukskrevs och sades då upp pga. arbetsbrist. Senare återanställdes han och vid återkomsten till arbetet upptäckte han att någon varit inne och gått igenom hans privata filer som låg under eget lösenord. Han skrev då ett fiktivt brev och svarsbrev på detta till koncernledningen med klagomål mot den chef som han misstänkte hade varit inne i hans privata filer. Han avskedades pga. brott mot lojalitetsplikten.

Häradsrätten prövade om avskedandet var sakligt grundat. Domstolen ansåg arbetsgivarens intrång vara ett angrepp på den personliga integriteten. Det var en kränkning av de krav på skydd av den privata informationen, som en arbetstagare ska ha mot sin arbetsgivare. Arbetsgivarens intrång var därför orättfärdigt och mot denna bakgrund kunde de fiktiva breven inte anses som ett sådant väsentligt missförhållande att det kunde berättiga till avsked. Något lagligt skydd mot intrånget fanns inte utan detta fick anses grundat på det skydd för den personliga integriteten som en arbetstagare bör ha oberoende av lag³².

Bild- och ljudupptagning på arbetsplatsen

Att med TV-kamera och ljudutrustning utan samtycke kontinuerligt spela in vad personer har för sig är något som anses mycket integritetskränkande. Genom lag om allmän kameraövervakning har arbetsgivaren direkt i lagen givits mycket stora möjligheter att övervaka och spela in de anställdas verksamhet. På en arbetsplats dit inte allmänheten har tillträde medger denna lag att arbetsgivaren såväl sätter upp kamera som utrustning för ljudupptagning utan tillstånd. Det krävs endast ett anslag eller något annat tydligt meddelande till de anställda att ljud- och bildupptagning pågår. Arbetsgivaren får till och med koppla en videokamera till inspelningsutrustningen.

Bild- eller ljudmaterial från allmän kameraövervakning får emellertid bevaras under högst en månad om inte länsstyrelsen har givit tillåtelse till förvaring under längre tid.

På arbetsplatser dit allmänheten inte har tillträde krävs endast att arbetsgivaren genom tydlig skyltning eller på ett annat verksamt sätt anger att kameraövervakning eller ljudupptagning sker. Om kameraövervakning eller ljudupptagning sker där allmänheten har tillträde krävs tillstånd av länsstyrelsen. I post- eller banklokal får övervakningskamera sättas upp endast efter anmälan till länsstyrelsen. I butik får den sättas upp efter överenskommelse med skyddsombud, skyddskommitté eller arbetstagarorganisation efter anmälan till länsstyrelsen. I butiklokal får emellertid videobandspelare finnas anslutna till sådana kameror som finns på kassaområdet och vid in- och utgångar.

Lag om allmän kameraövervakning är ny. Den trädde i kraft den 1 juli 1998. Som lagen är utformad kan den medföra starka integritetskränkningar för arbetstagare.

LO föreslog vid remissbehandlingen att facket skulle ha veto mot uppsättning av övervakningskameror. Det är ett minimikrav, men inte ens det beaktades av den socialdemokratiska regeringen.

Hemlig övervakning som tvångsmedel i polisens och åklagarens verksamhet får däremot endast användas vid vissa allvarliga brott.

Förhandlingsskyldighet vid allmän kameraövervakning

Innan arbetsgivaren beslutar att sätta upp övervakningskamera enligt lag om allmän kameraövervakning är han skyldig att medbestämmandeförhandla³³. Kommer parterna inte överens har arbetsgivaren emellertid rätt att sätta upp övervakningskamera. Några möjligheter att genom lagen komma åt arbetsgivarens missbruk av övervakningskamera finns inte, eftersom kameraövervakning på arbetsplats dit allmänheten inte har tillträde inte kräver tillstånd. Om kamera eller mikrofon sätts upp utan tydlig skylt kan arbetsgivaren emellertid straffas för det. Övervakning som kränker de anställdas integritet så kraftigt att det allvarligt försämrar arbetsmiljön, kan angripas genom arbetsmiljölagens bestämmelser.

Post- eller telehemlighet

Hemlig avlyssning och brott mot brevhemligheten har länge ansetts vara integritetskränkande. För att en myndighet ska få tillgripa telefonavlyssning eller få rätt att bryta brevhemligheten krävs att det är fråga om allvarliga brott. Teleavlyssning får endast beslutas av domstol³⁴.

Om någon olovligen avlyssnar eller bryter post- eller telehemlighet under den tid meddelandet befordras kan han dömas för brytande av post- eller telehemlighet. Bryter man olovligen brev eller telegram eller något annat som förvaras förseglat eller under lås eller eljest är tillslutet kan man dömas för intrång i förvar³⁵.

Om man förbereder en olovlig avlyssning genom att sätta upp utrustning kan man dömas för förberedelse till brott mot telehemlighet. Ett brev som är ställt till arbetstagaren personligen får alltså inte brytas av arbetsgivaren. Brevet anses ställt till arbetstagaren om hans namn står ensamt på brevet eller står före företagets namn. Om företagets namn står först och mottagarens under anses företaget som mottagare av brevet. Om arbetsgivaren då öppnar brevet anses det inte vara intrång i förvar.

Vissa moderna televäxlar medger avlyssning under pågående samtal utan att de som talar märker detta. Om någon med uppsåt avlyssnar telefonsamtal exempelvis för att kontrollera eller bedöma en telefonsäljares arbetsmetoder, kan den personen dömas för brytande av

telehemlighet. Den som själv deltar i ett telefonsamtal kan inte dömas för brytande av telehemlighet.

Facket och den personliga integriteten

Personuppgiftslagen och facket

Den personliga integriteten är ett skydd för individen. Den fackliga organisationen tillvaratar genom sin kollektiva styrka individens rättigheter. Den lagstiftning som tillkommit för att skydda individens integritet, personuppgiftslagen, lag om allmän kameraövervakning, sekretess- och tystnadspliktslagstiftning, regler i brottsbalken till skydd för individens frihet och frid, tilldelar den kränkta personen rätten att föra talan. Det traditionella fackliga sättet att skydda individen genom kollektivavtal ges föga utrymme i denna nya integritetsskydds-lagstiftning. Men lagstiftningen ger ändå facket goda möjligheter att arbeta genom att föra talan som ombud för medlemmarna.

För nya personregister gäller personuppgiftslagen. För äldre register gäller fortfarande datalagen (personregister upprättade före den 24 oktober 1998. Om en arbetsgivare enligt den då gällande datalagen ville upprätta ett personregister och lägga in betyg, uppnådda arbetsprestationer eller andra värderande omdömen, uppgifter om människors familjeförhållanden, uppförande, samhällsanpassning, psykisk status, studieintensitet, prestation i arbetslivet etc., krävdes det tillstånd av Datainspektionen. Om den fackliga organisationen på arbetsplatsen godkände att arbetsgivaren inrättade ett sådant register, beviljade Datainspektionen i regel tillstånd.

Den nya personuppgiftslagen kräver inte tillstånd i samma omfattning. Det är endast uppgifter som lagen definierar som väldigt känsliga, t.ex. hälsa, politiska åsikter, religion, om man varit straffad eller liknande, som kräver särskilt tillstånd.

Arbetsgivaren har i övrigt ett allmänt tillstånd att föra register, som har samband med anställningen, utan att anmäla det till Datainspektionen. Den myndighetskontroll som Datainspektionen tidigare hade genom att tillstånd måste inhämtas därifrån för värderande uppgifter, som exempelvis arbetsprestation eller övriga värderande uppgifter i personregister hos arbetsgivaren, har därför fallit bort. Det ansvaret har

istället överförs till den som är ansvarig för personregistret, dvs. i anställningsförhållanden i regel arbetsgivaren.

Arbetsgivaren kan även mot facket uttala vilja upprätta ett sådant register. Registret måste emellertid, om Datainspektionen inte beviljat tillstånd, ligga inom ramen för de ganska stränga, mycket allmänna riktlinjerna i personuppgiftslagen. Här har den fackliga organisationen fått en ny roll. Istället för Datainspektionen blir det i praktiken facket som får övervaka att arbetsgivaren för dess medlemmar håller sig inom personuppgiftslagens ram för personregister. Datainspektionen har självklart inte resurser att sköta en sådan övervakning sedan tillståndsvånget nu fallit bort.

Arbetsutrustningar som kassaregister i snabbköp med identifikationskod på kassören, telefonväxel med motsvarande registreringskod, flexitidsystem, behörighetskontrollsystem, materialhanterings- och planeringssystem, produktionskontrollsystem, färdskrivare och telefax kan vara personregister om de används för prestationsmätning och om de kan sammankopplas med de personer som använder dem så att dessa kan identifieras. Enligt den tidigare gällande datalagen var sådan prestationsmätning tillåten under förutsättning att den var nödvändig för att kunna beräkna lönen, dvs. att lönen var rent ackords- eller prestationsbaserad. Bearbetningen var däremot inte tillåten om syftet enbart var att få fram värdering om den anställdes prestation, exempelvis för att kunna sätta en individuell månadslön.

Idag behöver arbetsgivaren inte anmäla eller söka tillstånd för sådan verksamhet³⁶. Men det innebär inte att en sådan bearbetning är till-låten. Enligt personuppgiftslagen krävs samtycke för att registrera eller bearbeta personuppgift som inte är nödvändig i anställningsför-hållandet för utbetalning av lön eller fullgörande av annan nödvändig prestation för avtalet eller för att kunna fullgöra lagenliga förpliktelser³⁷.

Insamlingen måste dessutom vara

- ◆ berättigad,
- ◆ uppgifterna får inte bearbetas, eller användas för med registret oförenligt ändamål,
- ◆ fler personuppgifter får inte behandlas än vad som är nödvändigt med hänsyn till ändamålet med behandlingen.

Den fackliga organisationen har en viktig övervakande roll vid tillämpningen av den nya personuppgiftslagen. Om arbetsgivaren ut-

nyttjar överskottsinformation i denna typ av personregister, kan han bli skadeståndsskyldig mot de förfördelade arbetstagarna enligt personuppgiftslagen.

En lämplig uppgift för facket är att i avtal begränsa arbetsgivarens möjlighet att använda sig av sådan överskottsinformation. Den fackliga organisationen har inte rätt att teckna kollektivavtal som utökar arbetsgivarens möjlighet att föra personregister enligt personuppgiftslagen. Den kan däremot träffa ett kollektivavtal som begränsar personregisterföringen. Om arbetsgivaren bryter mot detta ådrar han sig skadeståndsskyldighet mot den enskilde och den fackliga organisationen för brott mot kollektivavtalet. Sådana begränsningar kan exempelvis vara gallringsföreskrifter så att inte onödigt personinformation lagras, tydligt angivande av att överskotts-information inte får bearbetas, reglering av tystnadsplikt och liknande³⁸.

Om uppgifter om arbetsanpassning och rehabiliteringsverksamhet registreras som personuppgift, gäller sekretess enligt arbetsmiljölagen.

Fackets uppgifter

Medbestämmandelagen ger den fackliga organisationen ett gott arbetsrättsskydd att arbeta med datafrågor. Innan arbetsgivaren ska fatta beslut om register företräder den fackliga organisationen samtliga anställda i förhandlingar enligt 11-14 §§ MBL. Om arbetsgivaren inte fullgör sin skyldighet att MBL-förhandla innan han inrättar register, kan han vara skadeståndsskyldig för brott mot MBL. Inget hindrar då att den fackliga organisationen själv begär förhandling för att påverka utformningen av personregistret.

Det finns även möjlighet att genom att företräda den anställde i sedvanliga förhandlingar enligt 10 § MBL få upp arbetsgivarens felaktiga hantering på bordet. Om arbetsgivaren brutit mot personuppgiftslagen kan den fackliga organisationen på de anställdas vägnar kräva skadestånd åt dem. I princip krävs då fullmakt från varje anställd som den fackliga organisationen företräder, men denna kan vara muntlig. Eftersom varje individ som kränkts genom arbetsgivarens felaktiga handläggning av personuppgiftslagen är berättigad till skadestånd, kan en sådan underlåtenhet att iaktta personuppgiftslagens bestämmelser medföra kännbara skadestånd för arbetsgivaren.

De fackliga organisationerna bör, helst centralt eller om så inte är möjligt lokalt, försöka träffa avtal om användning av datorbaserad

information i arbetsgivares verksamhet. Sådana avtal bör träffas så att det ger den fackliga organisationen ett reellt inflytande över datoranvändningen i företaget. Eftersom datoranvändning för närvarande ingår som en del av arbetsgivarens arbets- och företagsledningsrätt bör avtalen slutas som medbestämmandeavtal enligt 32 § MBL. Om det anges i avtalet att det slutits enligt 32 § MBL innebär det att den fackliga organisationen har tolkningsföreträde när det gäller bestämmelser som rör sådana medbestämmandefrågor.

Avtal om personlig integritet

De anvisningar och riktlinjer som lämnas nedan för utformning av kollektivavtal är tips på ämnen och regler vid datoranvändning och integritet. Tanken är självfallet inte att innehållet i ett eventuellt avtal slaviskt ska följa dessa tips. Meningen är istället att den fackliga organisationen ska kunna använda sådant som går att anpassa till den egna verksamheten och i övrigt få tips och inspiration hur ett sådant avtal ska utformas.

Avtalsförslaget är ganska långtgående. Det beror på att skyddet för den personliga integriteten på svenska arbetsplatser är dåligt säkrat av allmänna rättsregler. Regeringen tillsatte hösten 1999 en utredning³⁹ som förhoppningsvis ska öka lagskyddet för arbetstagarens integritet på arbetsplatsen. Till dess det finns ett sådant lagskydd måste detta byggas upp genom kollektivavtal.

Också arbetsgivaren har ett klart intresse av att reglera dessa frågor i kollektivavtal. Det innebär att båda parter har spelreglerna klara för sig och arbetsgivaren slipper tvister och skadeståndsförhandlingar då de relativt snåriga reglerna i personuppgiftslagen eventuellt överträds.

Det finns ytterligare ett syfte med kollektivavtalsreglering. Facket får därigenom ett verktyg att arbeta med frågor som har samband med personuppgiftshantering på arbetsplatsen. Personuppgiftslagen är i övrigt en utpräglat individrelaterad lagstiftning, men genom kollektivavtalet kan den fackliga organisationen utnyttjas för att stärka arbetstagarens ställning. Fördelen är dessutom att arbetsgivaren vid överträdelse av dessa regler blir skadeståndsskyldig för brott mot kollektivavtalet.

Regleringen måste ligga inom området för förhållandet arbetsgivare – arbetstagare för att vara kollektivavtal⁴⁰. En reglering som begränsar det skydd för den personliga integriteten som arbetstagaren har rätt till

exempelvis enligt personuppgiftslagen är därför ogiltig, eftersom den fackliga organisationen inte med bindande verkan för den enskilde får reglera skyddet genom kollektivavtal. Arbetsdomstolen har emellertid tillåtet långtgående inskränkningar i den personliga integriteten genom kollektivavtal, bl.a. när det gäller arbetsgivarens rätt att företa tvångsvis drogtest mot de anställda och kroppsvisitation⁴¹. Det får därför förutsättas att regler som uttryckligen syftar till att skydda den personliga integriteten på arbetsplatsen ligger inom det område som får regleras genom kollektivavtal.

Förutsättning för avtalsregleringen

Arbetsgivare och arbetstagare har ett starkt intresse av att datoranvändning och bearbetning av resultat från datoranvändning sker i kontrollerade former på företaget. Ur arbetstagarens synpunkt är detta ett sätt att kontrollera att arbetstagarnas integritet inte träds för när. Ur arbetsgivarens synpunkt är det väsentligt att få den fackliga organisationens godkännande till användning av datorbearbetning och insamling av uppgifter i dator, eftersom arbetsgivaren annars kan få kännbara skadestånd vid övertramp av den gällande lagstiftningen när det gäller datoranvändning. Grunden för förhandling mellan parterna ska därför vara utfästelse från arbetsgivarens sida att inte införa någon typ av datauppföljning av de anställda såvida inte överenskommelse träffats dessförinnan. Genom reglerna i 11-14 §§ MBL om arbetsgivarens primärförhandlingsskyldighet kan en automatisk bevakning av denna grundsats ske.

Systemspecifikation

Enligt personuppgiftslagen är arbetsgivaren skyldig att specificera alla system som används för personuppföljning. Det är därför naturligt att man i kollektivavtal reglerar de personuppföljningssystem som finns på arbetsplatsen och klart anger syfte och omfattning enligt personuppgiftslagen i kollektivavtalet.

Typ av personuppgifter som får insamlas, lagras och bearbetas

De typer av personuppgifter som arbetsgivaren tillåts samla in ska fastställas i kollektivavtalet. Det ska klart anges i kollektivavtalet att arbetsgivaren inte får samla in uppgifter av annat slag än de som står upptagna där.

Ändamål för vilket uppgifter sparas

Det exakta ändamålet för vilket uppgifterna bevaras och används ska noga anges i avtalet. Endast direkt arbetsrelaterade frågor och lagstadgade syften ska få registreras.

Den fackliga organisationen har inte rätt att träffa avtal som utökar de uppgifter arbetsgivaren får samla in utöver dem som är specificerade i personuppgiftslagen. Normalt betyder det att uppgifter som innebär värdering, exempelvis av arbetstagarens prestation, kunskapsnivå eller något annat inte får insamlas, registreras eller bearbetas i datamedium utan direkt samtycke från varje registrerad anställd. Samtycket kan återkallas.

Minsta möjliga datamängd

I avtalet ska klart anges att endast relevanta uppgifter för det angivna syftet får finnas i dataregistret. Så snart en uppgift inte längre behövs för löneberäkning eller något annat syfte för vilken den insamlats, ska den gallras bort. Man bör i avtalet specificera när uppgifter ska gallras.

Värderande uppgifter, exempelvis om tilldelade disciplinbestraffningar, positiva resultat från drogtest, värdeomdömen från arbetsledare eller andra som gäller personalens förmåga att utföra arbetsuppgifter, uppgifter om för sen ankomst i större utsträckning än vad som behövs för löneberäkning, ska så snart de har fyllt sin funktion gallras bort. Uppgifter om för sen ankomst ska alltså gallras så snart lönen utbetalats och arbetstagaren godkänt löneutbetalningen.

I avtalet ska klart slås fast att registrering, bearbetning och uppföljning av uppgifter som kan användas för värdering av arbetstagarens arbetsprestation är förbjudet, såvida det inte har klart samband med lönesystemet, exempelvis prestationslönesystem. Felfrekvens och liknande uppgifter får inte införas i personregister.

Om uppgifter om felfrekvens och liknande ska finnas i dataregister ska de inte kunna återföras på individ, utan endast registreras kollektivt.

Insamling av uppgifter

Insamling av uppgifter ska ske på ett öppet sätt och från källor som är godkända av arbetstagaren och den fackliga organisationen. Dolda källor får inte användas för personalregistrering.

Arbetsgivarens ansvar för korrekta uppgifter

I avtalet ska klart slås fast att arbetsgivaren har strikt ansvar för att

uppgifter som används i löneregister och andra register är korrekta. Om arbetstagaren drabbas av skada på grund av felaktigt dataregister bär arbetsgivaren hela ansvaret för felaktigheter i dataregistret.

Arbetstagares tillgång till personregister

Arbetstagarna ska när som helst ha rätt att få del av uppgifter i personregister som berör dem själva på ett för dem läsbart sätt. Arbetstagaren ska ha rätt att övervaka att han får del av samtliga uppgifter som berör honom/henne själv.

Rätt att korrigera uppgifter

Om en arbetstagare vid granskning av uppgifter konstaterar att de uppgifter som berör honom/henne är felaktiga är arbetsgivaren omedelbart skyldig att rätta till felaktigheterna.

Sekretess och skydd av personuppgifter i personregister

Arbetsgivaren ska utfärda instruktioner till den personal som handlägger dataregister så att obehöriga inte får del av personuppgifter. Detta ska gälla såväl datasäkerhet som tystnadsplikt för personal som arbetar med personregister.

Åtgärder för dataskydd

Arbetsgivaren är skyldig att vid anskaffande av datautrustning eller dataprogram endast använda sådan utrustning eller sådana program som bereder ett tillfredsställande och tillräckligt skydd för att ovidkommande personer får del av uppgifter i personregister. Endast sådana som enligt kollektivavtalet har behörighet att få del av uppgifterna i personregistret ska inom systemet tillåtas få tillgång till dem.

Samkörning

De register som arbetsgivaren enligt detta avtal får föra får ej samköras med varandra eller externt register utan särskild skriftlig överenskommelse med den fackliga organisationen samt med dem som omfattas av samkörningen.

Telefonövervakning

Telefonövervakning som innebär att arbetsgivaren kan registrera ursprung, bestämmelseort och längd för samtal från eller till anställda är inte tillåten. Direkt avlyssning av telefonsamtal får inte ske.

Datautrustning för privata ändamål

I kollektivavtalet ska klart anges vilken rätt arbetstagaren har att utnyttja datautrustning för privata ändamål. Om arbetstagaren genom uttrycklig överenskommelse eller i praktiken medges använda datautrustning för privata ändamål får arbetsgivaren inte efterforska sådant material.

Personlig e-post

Om arbetstagaren har medgivits använda arbetsgivarens utrustning för att skicka privat e-post får sådana meddelanden vare sig kontrolleras under sändning eller mottagning eller i efterhand granskas av arbetsgivaren utan arbetstagarens samtycke.

Övervakning av arbetstagarnas rörelser

Om arbetsgivaren använder ID-kort eller motsvarande för in- och utpasseringskontroll, användning av hissar, tillgång till garage eller annat arbetsgivarens utrymme eller i övrigt när arbetstagaren förflyttar sig på uppdrag av arbetsgivaren, får sådana rörelser inte registreras så att arbetstagaren kan identifieras. Om arbetsgivaren pga. säkerhetsskäl har tillstånd till personregistrering vid in- och utpassering, exempelvis i försvaret eller på flygplats, ska avtal träffas härom. Registreringen får endast användas för utredning om brott av polis eller åklagare, ej för arbetsgivarens uppföljning av tidspassning eller annan personalkontroll.

Vid flexitidsystem eller annat system som är erforderligt för löneberäkning ska uppgifterna förstöras så snart lönen utbetalats. I annat system ska uppgifterna förstöras så snart som möjligt dock senast två månader efter det att de registrerats.

Förmedling av personuppgifter till utomstående

Arbetsgivaren får inte förmedla uppgifter som intagits i personregister till utomstående, exempelvis i samband med referenstagning eller i andra sammanhang. Sådant lämnande av uppgifter till utomstående ska först godkännas av den som uppgifterna berör.

Om uppgifter om arbetsanpassning och rehabiliteringsverksamhet registreras som personuppgift, gäller sekretess enligt arbetsmiljölagen.

Arbetsgivaren får endast förmedla uppgifter som intagits i personregister till utomstående när det finns skyldighet därtill enligt lag.

Utbildning av fackliga företrädare

I den fackliga organisationen ska den eller de som har ansvar för personalens integritetsfrågor och som facket utser, ha rätt att på arbetsgivarens bekostnad få utbildning i samtliga system som arbetsgivaren använder för personalregistrering.

Inspektionsrätt

Den fackliga organisationen har rätt att inspektera och kontrollera samtliga arbetsgivarens datorbaserade register.

Distansarbete

Vad är distansarbete?

Distansarbete är inget juridiskt definierat begrepp. Det beror på personen som använder begreppet vad det betyder. Det blir lätt förvirrande. Det finns undersökningar som visar att det i Sverige finns 30.000 di-stansarbetare, men också undersökningar som visar att det finns upp till en halv miljon distansarbetare. Hur många det är beror på definitionen.

Uppgiften att det är en halv miljon får man genom att räkna alla som någon gång arbetar hemifrån oberoende av arbetsuppgifternas art. Då räknar man in dagbarnvårdare, lärare som rättar skrivningar hemma, tjänstemän som någon gång tar med sig arbetsuppgifter hem för att t.ex. förbereda en föredragning, handelsresande, arbete på tågresor med full tillgång till telefon, fax och data, skogsarbetarens arbete med hemmet som bas och den aktuella avverkningsytan som arbetsplats. En sådan definition av distansarbete kan inte användas för att ge några handfasta råd.

I den arbetsrättsliga lagstiftningen och även i vissa kollektivavtal används hemarbete som begrepp. Med hemarbetare avses då okontrollerad arbetstagare, dvs. sådana som utför sitt arbete i hemmet eller annars under sådana förhållanden att det inte anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande. Det klassiska hemarbetet är sömnadsarbete, som utförs på ackord åt textilindustrin.

För sådana okontrollerade arbetstagare gäller särskilda bestämmelser i semesterlagen och arbetstagaren är dessutom undantagen från arbetstidslagens tillämpningsområde.

Om det ska finnas någon anledning att definiera distansarbetare krävs att det är en avgränsad grupp som i arbetsrättsligt hänseende tydligt skiljer ut sig. Med distansarbetare förstås därför i det följande sådana arbetstagare som utför sitt arbete i sitt hem, eller på sådan plats att det inte ankommer på arbetsgivaren att övervaka arbetet och där arbetet utförs med datorstöd.

Utvecklingen av datatekniken medger att arbetstagaren kopplas upp

mot arbetsgivarens datorutrustning. Det medför att arbetstagaren får tillgång till alla behövliga register och alla andra uppgifter som behövs, exempelvis för bokföring, biljettbeställningar, nummerupplagningsarbete och faktureringsarbete.

Med distansarbete definierat på detta sätt är det för närvarande under 50.000 personer i Sverige som arbetar så. Utvecklingen av distansarbete har inte gått så fort som olika intressenter, bl.a. teleföretagen tänkt sig, men med den fortgående teknikutvecklingen kan man förvänta sig att sådant arbete kommer att få en större omfattning.

Grovt sett kan distansarbetare indelas i två kategorier. Den ena är högkvalificerade tjänstemän med ansvarsfulla uppgifter som själva väljer att utföra arbetet från hemmet. Den andra kategorin är arbetstagare som har rutinartade uppgifter som fordrar omfattande passningsarbete vid dator och telefon eller i övrigt har ett ganska monotont och bundet arbete.

I verkligheten är det naturligtvis inte så enkelt att det bara finns dessa två kategorier distansarbetare. Det finns mycket stor spännvidd mellan villkoren för dem som kallas distansarbetande. De högre kvalificerade tjänstemännen har i regel en bra förhandlingsposition och kan försäkra sig om rimliga arbetsvillkor. Helt annorlunda är det med den andra kategorin. Det är närmast här som arbetstagare anslutna till LO-förbund kan komma att återfinnas. I det följande kommer därför råden huvudsakligen att utformas utifrån denna senare kategori.

Allmänt om distansarbete

Distansarbete kan för många människor förväntas medföra ett friare förhållande till arbetet. Det ger möjlighet att anpassa arbetet efter geografiska förhållanden och familjeförhållanden.

Hemarbete var tidigare en utpräglad arbetaruppgift. Det bestod ofta av sömnadsarbete, montering av tekniska detaljer eller i klassisk form t.ex. av hemarbete för hela familjen, inklusive barnen, med att tillverka och förpacka tändstickor. Ett annat namn för denna typ av hemarbete var förlagsarbete.

Det som var karaktäristiskt för förlagsarbete var att arbetstiden inte mättes utan det var den presterade mängden arbete som avlönades. De hemarbetande hade en mycket utsatt social situation, eftersom de var helt beroende av den mängd arbetsuppgifter arbetsgivaren levererade.

I utpräglat hemarbete kvarstår denna utsatta sociala position, även när det gäller distansarbete. Arbetstagaren omfattas visserligen i princip av anställningsskyddslagstiftningen. Om ersättningen utgår för det presterade arbetet som arbetsgivaren efter fritt val ställer till förfogande, finns ingen garanterad arbetstid eller i praktiken något anställningsskydd.

Vid uppsägning pga. arbetsbrist är urvalskretsen driftsenheten. För hemarbetande kan driftsenheten vara själva hemmet. Om driftsenheten bara består av en person, den hemarbetande, fungerar inte anställningsskyddslagens sakliggrundbegrepp.

För arbete som utförs i arbetstagarens hem blir det en annan reglering för ansvar, än för arbete som utförs i arbetsgivarens lokaler. Det gäller ansvar för arbetsgivarens egendom som förvaras i hemmet, skyldigheten att hålla akter hemliga och handlingar inlåsta, försäkringsansvar och liknande.

Även den hyresrättsliga lagstiftningen kan vara av betydelse. Utgångspunkten för hyresrättslagstiftningen är att en bostad ska användas för boende. Om hemarbetet i bostaden får alltför stor omfattning kan detta påverka kontraktsförhållandet till hyresvärden.

Lag- och avtalsreglering

Arbetstidslagen

Arbetstidslagen reglerar arbetstidens längd, hur mycket man får arbeta övertid, raster och pauser, tillåtligheten av nattarbete och andra sociala regler när det gäller arbetstiden. Arbetstidslagen gäller idag inte för arbete som utförs i arbetstagarens hem. Såväl arbetstidsutredningen (SOU 1996:145) som Distansarbetsutredningen (SOU 1998:115) har föreslagit att detta undantag för hemarbete ska tas bort. Det stämmer nämligen inte med ett EG-direktiv om arbetstidens förläggning (93/310/EEG).

För närvarande gäller emellertid inte arbetstidslagen för hemarbete, vilket innebär att kollektivavtal som i vart fall de fackliga organisationerna på LO-sidan sluter, särskilt bör föreskriva att arbetstidslagen är tillämplig på sådant hemarbete som är kontrollerbart från arbetsgivarens sida. Den största delen av de arbetsuppgifter som arbetstagare i LO-förbund utför i hemmet är av den arten att det är arbete som är direkt kontrollerbart av arbetsgivaren.

Kollektivavtal om hemarbete på LO-sidan

I t.ex. Verkstadsavtalet (Metalls avtal för verkstadsindustrin) finns en lönegaranti vid hemarbete. Hemarbetarens förtjänstmöjligheter vid erbjudet arbete ska vara desamma som de som arbetarna på verkstaden har för jämförligt arbete. Någon motsvarande garanti finns inte i t.ex. konfektionsavtalet, utan där sägs att överenskommelse i de fall arbetet inte prissätts ska ske i fri förhandling. Det får anses vara huvudregeln. Hemarbetare på LO-sidan saknar därför i regel löneskydd i kollektivavtal vid hemarbete.

De flesta avtal på LO-området innehåller emellertid inga bestämmelser om hemarbete.

Kollektivavtalets funktion som löneskydd vid distansarbete

Kollektivavtalen har olika funktion när det gäller löne- och befattningsskydd för arbetare och tjänstemän. I AD:s praxis har skillnaderna dock blivit allt mindre. Förenklat kan man säga att kollektivavtalet har följande funktioner för arbetare:

1. Arbetarens lön bestäms av de arbetsuppgifter han beordras utföra. Tjänstemannen har befattningsskydd och kan i regel inte beordras utföra andra arbetsuppgifter. Tjänstemannen har därför säkrare skydd för sin lön vid distansarbete.
2. Arbetstiden bestäms genom två mått, dels som en maximal arbetstid per dag, vecka eller fyraveckorsperiod, dels som en tidsram inom vilket arbetet ska förläggas på dagen, t.ex. 8 timmar förlagda mellan de yttersta gränserna kl 07.00-17.00 per dag. Överskrids tidsmättet eller ändras förläggningen på dagen av arbetspasset utgår ersättning för övertid eller förskjuten arbetstid.
3. Kollektiva lönesänkningar är inte tillåtna annat än genom kollektivavtalsöverenskommelse på central nivå.
4. Ersättning utgår för arbetare under den arbetstid arbetstagararen står till arbetsgivarens förfogande och inte som för tjänstemän med en bestämd månadslön. Löneskyddet uppnås genom anställningsskyddslagets permitteringslönebestämmelser när arbetsgivaren inte erbjuder arbete. För tjänstemän ligger i regel detta skydd i själva månadslönen.
5. Arbetaren har inget befattningsskydd utan är skyldig att utföra sådana arbetsuppgifter som faller inom arbetstagararens

anställningsavtal och har ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet.

De fyra första principerna som är till för att skydda arbetstagarens rätt till lön skyddar i regel inte arbetare vid hemarbete. I regel ersätts arbetare vid hemarbete efter mängd utfört arbete. Det innebär att inte heller arbetstidsmättet i regel är skyddat vid hemarbete, utan varierar med den arbetsmängd arbetsgivaren erbjuder för varje tidsperiod. Vissa kollektivtal ger emellertid sådant skydd även på arbetarsidan, exempelvis Verkstadsavtalet. Vid hemarbete utgår dessutom inte permitt-eringslön enligt gällande permitteringslöneavtal och inte heller enligt anställningsskyddslagen, eftersom arbetet i regel inte anses till sin natur sammanhängande.

Övertidsersättning pga. arbetstidens förläggning går i regel inte att upprätthålla vid hemarbete, eftersom själva avsikten här i regel kan sägas vara att arbetstagaren ska styra arbetsprestationen och arbetstidsförläggningen. Samtidigt innebär detta självfallet att det för arbetsgivaren blir enklare och billigare att få arbetet utfört på obekväma arbetstid utan kostnadsförhöjning.

På LO-området utgår lön vid hemarbete i regel efter arbetsprestation. Löneskyddet bortfaller därvid då arbetsgivaren inte bereder arbete vid hemarbete eftersom arbetstagaren vid okontrollerat arbete inte erhåller permitteringslön. Det är särskilt undantaget från permitteringslöneskyddet såväl enligt anställningsskyddslagen som enligt den på LO-sidan tillämpliga permitteringslöneöverenskommelsen.

Därutöver finns på LO-sidan vissa speciella kategorier som har hemarbete, t.ex. dagbarnvårdare och personliga assistenter.

För övriga kategorier som ska utföra distansarbete krävs alltså kollektivavtalsreglering för att uppnå samma skydd som arbetstagaren har när hon eller han arbetar i arbetsgivarens lokaler eller i övrigt på av arbetsgivaren anvisad arbetsplats. Skiss till hur ett sådant kollektivavtal ska kunna utformas finns som bilaga 2.

Arbetsrättslig skyddslagstiftning

Anställningsskyddslagen, lagen om facklig förtroendeman och studieledighetslagen, för att bara nämna några exempel, har som utgångspunkt att arbetet utförs i arbetsgivarens lokaler. Sådan skyddslagstiftning ger sämre eller inget skydd om arbetet utförs som hemarbete.

Anställningsskyddslagen

Anställningsskyddslagen ger arbetstagaren ett skydd mot osakliga uppsägningar. Det skyddar emellertid inte anställningen som sådan och lagen innehåller inte heller något löneskydd.

Lagen är uppbyggd på fyra hörnpelare.

1. Tillsvidareanställning är huvudregel.
2. Saklig grund krävs för uppsägning eller avskedande.
3. Permitteringslön utgår när arbetsgivaren inte erbjuder arbete.
4. Uppsägning vid arbetsbrist och företräde till ny anställning efter det anställningen upphört pga. arbetsbrist ska ske i turordning, sist in först ut. Lagen skulle annars helt sakna skydd mot obefogade uppsägningar, eftersom arbetsgivaren alltid själv bestämmer om det är arbetsbrist eller inte.

I regel finns inget löneskydd vid traditionellt hemarbete, eftersom ersättningen är direkt relaterad till det av arbetstagaren presterade arbetsresultatet. Om arbetsgivaren stänger av tillgången på arbete, vilket han i regel kan göra utan några rättvisegrunder, saknar hemarbetaren arbete och därmed i princip även anställningsskydd.

Vid uppsägning pga. arbetsbrist ska turordningen vidare beräknas för varje driftsenhet och i vart fall för varje ort för sig. Det innebär att om hemarbetaren har hemmet som arbetsplats och annan driftsenhet saknas, finns i princip inget anställningsskydd enligt anställningsskyddslagen. Distansarbetsutredningen föreslog här att annan driftsenhet än orten i regel skulle gälla vid hemarbete.

Bristen på löneskydd kan repareras genom kollektivavtal, t.ex. genom att avtalets lägsta timlön alltid är garanterad vid hemarbete under förutsättning att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande, oavsett om arbetsgivaren erbjuder arbetsuppgifter eller inte.

Genom centrala avtal kan vidare på LO-sidan avtal träffas om driftsenhetsbegreppet vid hemarbete. Enligt vissa avtal får sådan överenskommelse träffas i lokala förhandlingar.

Bristerna i anställningsskyddslagen kan alltså regleras bort genom kollektivavtal vid distansarbete.

Arbetsmiljölagen

Arbetsmiljölagen gäller i princip vid hemarbete. Arbetsgivaren är också vid hemarbete ansvarig för att maskiner, redskap och arbetsmaterial som lämnas ut är betryggande ur skyddssynpunkt. Arbetsgivaren måste också se till att det finns godtagbara skydds-anordningar och att tillräckliga instruktioner lämnats.

Någon rätt att utse skyddsombud följer inte av arbetsmiljölagen eftersom fem arbetstagare regelbundet ska sysselsättas på arbetsstället för att man ska ha rätt att utse skyddsombud. Hemarbete är ofta ensamarbete med de särskilda risker ur skadesynpunkt ett sådant arbete medför.

I arbetsmiljöförordningen 15.3 finns särskilda restriktioner mot besök på arbetsplatsen av Yrkesinspektionen vid hemarbete. Besöket ska endast ske på begäran av arbetsgivaren/arbetstagaren eller om det finns särskild anledning.

Arbetsgivaren är skyldig att bekosta all utrustning som behövs för att arbetet ska kunna utföras på ett sunt och säkert sätt. Det innebär att arbetsgivaren är skyldig att kontrollera t.ex. att belysning och ergonomi vid arbetsplatsen är tillfredsställande ur arbetsmiljösynpunkt.

Arbetskador

Arbetskadeförsäkringslagen gäller även vid hemarbete. I hemarbete kan olika typer av bevisproblem uppstå om en arbetsolycka inträffar under arbetstid eller fritid, om en belastningsskada uppstår pga. arbetet, etc. Här blir det då fråga om sedvanliga bevisvärderingsregler och inget som är speciellt för hemarbete.

Försäkringar och ansvar

Enligt skadeståndslagen har arbetsgivaren principalansvar, dvs. arbetsgivaren är som föreståndare för arbetet ansvarig för skador som arbets-tagaren vållar i arbetet. Här är begreppet arbetsgivare/arbets-tagare styrande och om arbetet utförs i hemmet eller på en vanlig arbetsplats saknar betydelse.

Arbetsgivarens utrustning som arbetstagaren förvarar i hemmet, ansvarar arbetsgivaren för. Om denna genom vårdslöshet orsakar skada på tredje man, exempelvis om huset brinner ner pga. att utrustning-en är felaktig, svarar arbetsgivaren för den del av skadan som drabbar arbetstagaren.

Kollektivavtal och distansarbete

De flesta företag i Sverige med anställda har kollektivavtal. Det är dock endast ett fåtal kollektivavtal som uttryckligen anger att de är tillämpliga också vid hemarbete.

Den normala utgångspunkten för ett kollektivavtal på LO-sidan är att det avser allt sådant arbete som arbetsgivaren utför i den aktuella produktions- eller tjänstesektorn. Många av de vanligt förekommande kollektivavtalen har grupper som inte har fast arbetsplats, t.ex. resemontörer, säljare och liknande personalgrupper. Så länge dessa sysslar med en verksamhet som står i ett naturligt samband med arbetsgivarens huvudverksamhet anses kollektivavtalet tillämpligt även på sådana grupper. Om hemarbete avser produktion eller tjänster inom arbetsgivarens huvudverksamhet är det därför sannolikt att det vanliga kollektivavtalet för denna verksamhet också gäller vid hemarbete. Men här får självfallet avtalet tolkas efter sin lydelse i det enskilda fallet.

Arbetskyldighet vid hemarbete

Normalt sett har arbetstagare ansetts arbetskyldig för arbete som ligger inom ramen för dennes kvalifikationer och anställningsavtal och som står i ett naturligt samband med den verksamhet som arbetsgivaren bedriver. Övergång från arbete i arbetsgivarens lokaler till hemarbete innebär ett stort ingrepp i den enskildes privata sfär, och en kraftig förändring av arbetsförhållandena. En anställd kan därför inte beordras till hemarbete. Det krävs en frivillig överenskommelse om den formen av arbete, om man inte varit överens om detta från början.

Om arbetsgivaren lägger ner verksamheten på en viss ort, men erbjuder de anställda att fortsätta med arbete och då använda hemmet som arbetslokal, är frivilligheten i regel obefintlig. Även om arbetstagaren formellt sett inte är arbetskyldig i en sådan situation, innebär arbetslöshet ett så pass stort hot, att man inte kan förvänta sig att arbetstagaren tackar nej till ett sådant erbjudande.

Om det i avtalet då inte finns några särskilda bestämmelser för hemarbete kan resultatet bli att det ordinarie kollektivavtalet får tillämpas också i en sådan situation.

Distansarbetaren är då berättigad till lön, övertidsersättning, mer-tidsersättning, obekvämtidsersättning etc., enligt det ordinarie avtalet. Det ordinarie arbetstidsmättet enligt det centrala kollektiv-avtalet ska sannolikt också användas som utgångspunkt för beräkning av lön.

Om arbetstagaren anställs i distansarbete med deltidsanställning, är det sedvanliga regler för utfyllnad och ersättning vid mertid som gäller enligt avtalet också vid distansarbete. Om arbetsgivaren erbjuder arbetstagaren ackordsarbete gäller normalt garantiersättning enligt ackordsbestämmelserna i det centrala kollektivavtalet.

Kollektivavtal om distansarbete

Distansarbete med denna definition är inte särskilt omfattande på LO-området. Det finns i de flesta fall ingen anledning att genom särskilda kollektivavtal särreglera distansarbete.

Kollektivavtalen på LO-området kan emellertid inte anses särskilt lämpade att reglera distansarbete av någon omfattning.

Vissa arbetsgivarorganisationer menar att distansarbete inte bör särregleras i kollektivavtalet, eftersom detta, som det uttrycks, skulle göra regleringen onödigt stel och byråkratisk. Ur facklig synpunkt är detta självfallet ingen acceptabel ståndpunkt.

När träffa kollektivavtal om distansarbete?

Om distansarbete får någon omfattning ska kollektivavtal träffas som särskilt reglerar denna verksamhet. Det kan då gälla för visst företag eller en viss bransch. Som grund för ett sådant kollektivavtal är det lämpligt att lägga det branschavtal som verksamheten skulle ha reglerats av, om den bedrivits i arbetsgivarens ordinarie lokal.

De punkter där distansarbete kan förorsaka särskilda problem är framförallt arbetstidsberäkning, arbetstidsförläggning kontra övertidsersättning, övertidsersättning vid stor arbetsmängd, arbetstagarens ersättning för arbetslokal, ansvarsreglering för verksamheten, arbetsmiljö, kostnader för facklig förtroendemans och skyddsombuds verksamhet vid hemarbete.

Arbetstid i kollektivavtal

Den naturliga utgångspunkten för arbetstidens beräkning är att det ordinarie arbetstidsmåttet enligt det centrala kollektivavtalet gäller och ska ersättas även vid distansarbete. När det gäller ersättning för obekvämt arbetstid, övertidsersättning vid förläggning av arbete utanför de ordinarie arbetstidsramarna, ska ersättning utgå enligt avtalet, om arbetstidsförläggningen i dessa fall är föranledd av arbetsgivarens

verksamhet. Om arbetstidsförläggningen av arbetsgivaren styrs utanför de ramar som angivits i kollektivavtalet ska övertidsersättning utgå. Det kan t.ex. framgå av att arbetstagaren ska vara anträffbar viss tid, t.ex. för telefonpassning eller av andra skäl eller att arbetet förutsätts utföras mellan vissa tidsramar.

Om den av arbetstagaren producerade arbetsmängden är sådan att den normalt sett inte ryms inom det ordinarie arbetstidsmått som angivits per dag, vecka eller månad, ska övertidsersättning utgå. Övertidsersättningen beräknas då t.ex. för den mängd arbete som efter uppskattning kan anses ha utförts utöver den ordinarie arbetstiden per dag, vecka eller månad.

Utgångspunkten ska alltid vara att en hemarbetande ur förmåns- och ersättningssynpunkt ska behandlas på samma sätt som den som arbetar på arbetsgivarens fasta arbetsställe.

ILO-konvention om hemarbete

Distansarbete såsom vi definierat det i den här skriften är ett utpräglat hemarbete. Hemarbetaren har alltid varit en utsatt arbetstagargrupp. Den som arbetar i sin helhet hemma skiljs från den sociala gemenskap som finns på arbetsplatsen och ur facklig synpunkt är det svårare att såväl värva arbetstagaren som medlem som att upprätthålla normala fackliga kontakter. I de fackliga förutsättningarna för arbetet är därför detta något som man måste beakta. I de avtalsförslag som finns i skriften har vi tagit hänsyn till det. Det är emellertid inte säkert att man får igenom sådana fackliga krav och därför är en konvention som skyddar den hemarbetandes intresse viktig.

Tidigare rådde en ganska stor enighet i Sverige mellan SAF och LO att ILO-konventioner skulle ratificeras, dvs. efter godkännande av riksdagen tas in i svensk lagstiftning. Båda parter ansåg att de konventioner som utfärdats av ILO var rimliga krav som utan vidare kunde iakttas i Sverige. På senare år har SAF intagit en ståndpunkt som till och med väckt internationell uppmärksamhet, eftersom man är totalt negativ till varje reglering av arbetstagarens rättigheter i form av konventioner. Regeringen har tyvärr fallit undan för SAF:s synpunkter. Det är därför idag mycket svårare att få även ganska konventionella fackliga eller mänskliga rättigheter i konventioner ratificerade. Konvention nr 177 om hemarbete är en sådan konvention där Sveriges lagstiftning utan vidare uppfyller det mesta av konventionens krav. För närvarande är det emellertid tveksamt om Sverige kommer att ratificera konventionen, dvs. godkänna den.

Även om Sverige inte ratificerar konventionen är det viktigt att känna till innehållet eftersom det är centrala fackliga krav som kan ställas vid avtalsförhandlingar om hemarbete.

Hemarbete definieras i konventionen som arbete som utförs i arbetstagarens hem eller på plats som arbetstagaren väljer och som inte är arbetsgivarens arbetsställe.

Arbetet ska utföras i vinningssyfte vare sig resultatet är en produkt eller en tjänst som beställts av arbetsgivaren, oberoende av vem som står för utrustning, material eller maskiner.

Den som enligt landets lagar inte definieras som arbetstagare anses vara hemarbetare. Arbetstagare som endast tillfälligtvis utför arbete i hemmet blir inte hemarbetare enligt definitionen.

Den stat som antar konventionen är skyldig att införliva och periodiskt övervaka en nationell inriktning av reglerna för hemarbete. Dessa ska syfta till att förbättra situationen för hemarbetare i samverkan med de mest representativa och fackliga arbetsgivarorganisationerna. Finns organisationer för hemarbetare ska man arbeta med dessa. I Sverige finns inga särskilda organisationer för hemarbetare.

Konventionens syfte är att så långt som möjligt skapa jämlikhet mellan hemarbetare och andra lönearbetare. Därvid ska man beakta speciella förhållanden vid hemarbete och där så är möjligt de förhållanden som gäller för motsvarande arbetstagare som arbetar i företag. Jämställdhetsfrågan ska särskilt beaktas.

Hemarbetarnas rättigheter att bilda och vara med i fackliga organisationer som de själva väljer att delta i ska främjas.

Hemarbetare har en utsatt ställning. De ska därför bl.a. skyddas mot diskriminering i anställningen, vid lönesättning och tillgång till utbildning. Även när det gäller hälsa och säkerhet i arbetet, minimivillkor för anställningen eller arbetet och skydd för moderskap, ska de inte diskrimineras.

Genomförande av konventionen ska ske genom lagstiftning, kollektivavtalsöverenskommelse eller på annat lämpligt sätt som stämmer med nationell praxis.

Staten ska vidta erforderliga åtgärder så att arbetsmarknadsstatistiken inkluderar hemarbete så långt som möjligt. I den mån mellanhänder är tillåtna i hemarbete ska deras verksamhet regleras i lag. Konventionsstaten ska ge effektiva instruktioner och inrätta organisationer för att se till att skyddslagstiftningen blir effektiv.

De krav som ställs i konventionen på hemarbete är även lämpliga fackliga mål att verka för vid förhandling om avtal vid hemarbete.

Bilaga 1.

Mall kollektivavtal

Medbestämmandeavtal om arbetstagarnas personliga integritet vid användning av ADB-system

Parter

Svenska X-förbundet

Y-arbetsgivaren

Gemensamma värderingar vid utnyttjande av ADB rörande arbetstagarnas integritet

Utnyttjande av ADB-baserad teknik medför att Y-arbetsgivaren fått nya och oumbärliga hjälpmedel för att förbättra effektiviteten och lönsamheten.

Den nya tekniken medför också ökade risker för intrång i den enskilde arbetstagarens personliga integritet.

För att uppnå en rimlig avvägning mellan företagets befogade intresse av att utnyttja tekniken och den enskildes behov av integritetsskydd träffar parterna följande överenskommelse om bl.a. begränsning av inmatning, lagring och bearbetning av personuppgifter. Med personuppgifter förstås då uppgifter som direkt eller indirekt går att anknyta till viss namngiven person.

§ 1 Förhandling

Innan Y-arbetsgivaren utvecklar eller inför nya datasystem som möjliggör registrering eller framtagning av personuppgifter om de anställda, ska företaget informera och förhandla enligt 11 § MBL. Syftet med förhandlingen är att den fackliga organisationen ska ges en möjlighet att påverka utformningen av sådana datasystem. Svenska X-förbundet har alltid rätt att på begäran få information om vilken typ av personuppgifter som ett register innehåller.

§ 2 Information

Innan arbetsgivaren påbörjar sådan behandling av personuppgifter som avses i 36 § personuppgiftslagen ska Svenska X-förbundet informeras. Om arbetsgivaren är skyldig att göra skriftlig anmälan till Datainspektionen ska Svenska X-förbundet erhålla kopia av anmälan. Samma gäller uppgifter av särskilt integritetskänsliga behandlingar enligt 41 § personuppgiftslagen.

§ 3 Ändamålsuppgift och bearbetning

På begäran av Svenska X-förbundet ska arbetsgivaren överlämna de dokument som anger för vilka särskilda, uttryckligt angivna och berättigade ändamål som personuppgifterna samlas in (9 § c personuppgiftslag).

Om sådant skriftligt dokument inte upprättats ska det ske på begäran av förbundet.

Därefter får inga andra uppgifter registreras och inga bearbetningar ske som inte har direkt betydelse för att detta ändamål ska uppfyllas.

§ 4 Samkörning

Samkörning av olika register i syfte att ta fram personuppgifter om anställda är inte tillåtet, såvida detta inte angivits i ändamålet enligt § 3 ovan.

§ 5 Individuell prestationsmätning

Parterna är ense om att – med undantag för att kunna göra ren löneberäkning – personuppgifter aldrig får insamlas eller bearbetas på ett sådant sätt att det blir fråga om mätning eller värdering av en enskild arbetstagares arbetsprestation.

Detta innebär att mätningar av arbetsresultat som ett led i ledning och planering av verksamheten alltid ska ske i grupp eller på annat sätt så att enskilda individer inte kan identifieras.

§ 6 Tillgänglighet

Personuppgifterna får endast användas och hanteras av funktionär hos arbetsgivaren som såväl med hänsyn till registrets ändamål som sin egen befattning har ett direkt behov av dessa. Därmed avses även den berörda arbetsledning-en och den enskilde själv rörande uppgifter om honom samt den Svenska X-förbundet utser som dataansvarig på företaget för uppgifter i dataregister, i de fall berörda registrerade lämnar samtycke till att lämna ut uppgiften.

§ 7 Utlämnning av personuppgifter till tredje man

Personuppgifter får lämnas till tredje man endast om intresset att lämna ut uppgifterna väger tyngre än den registrerades intresse av skydd mot kränkning av den personliga integriteten. Detta innebär normalt att personuppgifter inte kan lämnas ut utanför det företag i vilket uppgiften insamlats. Om företaget avser att göra överföringar exempelvis inom koncern ska förhandling först ske med förbundet och samtycke inhämtas av de enskilda.

§ 8 Aktualitet och korrigerings

Företaget ska se till att data och personuppgifter hålls aktuella samt omedelbart rätta till felaktigheter.

§ 9 Gallring

Registeruppgifter ska kontinuerligt gallras ut ur registret så snart ändamålet med insamlade uppgifter uppfyllts.

§ 10 Användning av data för personliga ändamål

Anställda får använda arbetsgivarens datautrustning för personliga ändamål i begränsad omfattning. Anställd får även på fritiden använda arbetsgivarens utrustning för att upprätta och sända egen e-post, upprätta handlingar som betyg, personliga brev och liknande. Sådan verksamhet får inte ha sådan omfattning att den ger företaget mer än i sammanhanget försumliga kostnader och får inte heller ske på arbetstid.

Dokument som på detta sätt är personliga tillhör arbetstagaren. Arbetsgivaren har inte rätt att utan den enskildes samtycke gå in och läsa dokumenten. För att åtnjuta detta skydd ska dokumenten förvaras på ett sådant sätt att det klart framgår att de är av personlig art.

§ 11 Tillämpningsområde

Detta avtal gäller för anställda vid Y-koncernen inom Svenska X-förbundets avtalstillämpningsområde. Moderbolaget svarar för att de i koncernen ingående företagen tillämpar avtalet.

§ 12 Uppsägning

Detta avtal gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader.

Stockholm den

Y-arbetsgivaren

Svenska X-förbundet

Bilaga 2

Mall kollektivavtal för distansarbete

Parter

Svenska X-förbundet
Y-arbetsgivaren

Definition

§ 1. Med distansarbete förstås enligt detta avtal sådant arbete som bedrivs med hemmet som arbetsplats eller annat av arbetstagaren disponerat utrymme och med datastöd.

Tillämpningsområde

§ 2. Bestämmelserna i detta avtal gäller inom samma tillämpningsområde som det mellan parterna gällande Z-avtalet.

Bestämmelserna i detta avtal kompletterar endast Z-avtalets bestämmelser och då inte annat sägs gäller bestämmelserna i Z-avtalet.

Distansarbete frivilligt

§ 3. Distansarbete sker efter frivillig överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställde. Den anställde kan med två månaders uppsägningstid när som helst avbryta distansarbetet och återgå till arbete på ordinarie arbetsplats.

Distansarbetares driftsenhet

§ 4. Alternativ 1.

Vid distansarbete som bedrivs på annan ort än den driftsenhet arbetstagaren organisatoriskt tillhör, kan den fackliga organisationen begära att sammanläggningen enligt 22 § 2 st anställningsskyddslagen även ska avse samtliga hemarbetande vid företaget utan begränsning till orten.

§ 4. Alternativ 2.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter fastställs turordningen för varje driftsenhet för sig. Om distansarbetare i sin helhet arbetar i anslutning till bostaden hänförs arbetstagaren till den driftsenhet denne organisatoriskt tillhör.

Kommentar till alternativ 1 och 2: Det finns risk för att hemarbetande bedöms tillhöra den driftsenhet som hemmet i sig utgör. Anställningsskyddet vid uppsägning pga. arbetsbrist blir då obefintligt. Här är två modeller för att lösa detta problem.

Arbets tid

§ 5. För arbetstidens längd och förläggning gäller bestämmelserna i Z-avtalet med följande ändringar.

Om arbetstagarens arbete löpande går att kontrollera genom uppkoppling till gemensamt datanätverk eller telelinje tillämpas bestämmelserna i Z-avtalet i sin helhet. Om arbetstiden inte går att kontrollera på detta sätt förläggs arbetstiden med det normalarbetstidsmått som anges i Z-avtalet, dock att det står arbetstagaren fritt att arbeta det fastställda arbetstidsmåttet på andra tider än de som anges i avtalet.

Arbetstiden ska alltid vara bestämd till fast mått per dag, vecka och månad i enlighet med bestämmelserna i Z-avtalet.

Övertidsersättning

§ 6. För att arbetstagare ska erhålla övertidsersättning krävs att övertiden beordrats i förväg utom i följande fall:

a) Om arbetstiden genom beslut av arbetsgivaren pga. telefonpassning, datapassning eller annan bundenhet till arbetet, förläggs utanför de ramar för den ordinarie arbetstiden som anges i Z-avtalet, utgår övertidsersättning i enlighet med bestämmelserna i detta.

b) Om den arbetstidsmängd arbetstagaren av arbetsgivaren beordras utföra per tidsenhet ej kan ske inom det normalarbetstidsmått som gäller för arbetstagaren, utgår övertidsersättning med en efter skälighet beräknad övertidsersättning. Övertidsberäkningen sker då med tiden utslagen på den tidsperiod under vilken arbetsmängden enligt arbetsgivarens beslut ska presteras.

Obekvämtidsersättning

§ 7. Om förläggning av arbetstid till obekväm tid föranleds av arbetsgivaren eller om det med hänsyn till arbetsuppgifternas beskaffenhet, mängd och tidschema är sannolikt att arbetet måste utföras under sådan tid utgår Ob-ersättning.

Utrustning och arbetsredskap

§ 8. Arbetsgivaren ska tillhandahålla all för arbetet nödvändig och erforderlig utrustning, arbetsredskap, hjälpmedel och förbrukningsmaterial. Arbetsgi- varen svarar även för alla kostnader som uppstår pga. arbetet. Kostnaderna får inte schablonberäknas så att ersättningen understiger de verkliga kostnaderna.

Ansvar

§ 9. Arbetsgivaren står ansvaret för den utrustning som placeras på distansarbetsplatsen. Det gäller t.ex. stöld, skadegörelse och ansvar mot arbetstagare och tredje man som kan vållas av fel eller brister i utrustningen.

Om stöldskydd eller annan säkerhetsutrustning behöver installeras svarar arbetsgivaren för sådana kostnader.

Om arbetstagaren i hemmet kommer att ansvara för material som ska hållas hemligt eller på annat sätt avskilt, ska arbetsgivaren utrusta arbetsplatsen med läsbara skåp, kassaskåp eller den säkerhetsnivå som arbetsgivaren finner erforderlig.

Arbetstagarens privata användning av arbetsgivarens utrustning

§ 10. Arbetstagaren har rätt att för privata ändamål utnyttja arbetsgivarens utrustning på distansarbetsplatsen i begränsad omfattning. Om användningen förorsakar arbetsgivaren kostnader ska enbart den direkta kostnaden betalas av arbetstagaren. Efter överenskommelse kan betalning ske i form av schablonersättning.

Sådant material som arbetstagaren producerar för privat ändamål är hans egendom och arbetsgivaren äger inte tillräde eller insyn i sådant. Arbetsgivaren får ej läsa sådan privat korrespondens eller e-post som arbetstagaren upprättar för privata ändamål. För att sådant integritetsskydd ska gälla krävs att arbetstagaren tydligt markerar sådana filer eller annan utrustning som är avsedd för privata ändamål.

Fackligt arbete

§ 11. Arbetsgivaren svarar för merkostnader som uppstår för fackligt arbete vid distansarbete, exempelvis för skyddsombuds eller facklig företrädares besök på arbetsplatsen. Arbetsgivaren svarar även för kostnader som uppstår för arbetstagares deltagande i facklig verksamhet på arbetsplatsen begränsad till högst tre gånger per år.

Om den distansarbetande är facklig förtroendemän svarar arbetsgivaren även för merkostnader som uppkommer på grund härav förorsakad av distansarbetet.

Semester

§ 12. För distansarbetare gäller samma regler för semester som för arbetstagare som arbetar på arbetsgivarens ordinarie fasta arbetsplats.

Ansvar för obehörig åtkomst av information m.m.

§ 13. Arbetstagaren svarar endast för obehörig åtkomst av information som arbetstagaren själv uppsåtligt föranlett eller som uppkommit genom grovt vårdslöst brytande av arbetsgivarens instruktioner för att säkerställa information och utrustning.

Personalinformation

§ 14. Distansarbetare ska få del av personalinformation på samma sätt och i samma omfattning som övrig anställd personal på företaget. Kostnader för resor och annat samt för deltagande i personalmöte svarar arbetsgivaren för.

Ersättning

§ 15. Vid distansarbete som bedrivs på ackord, beting eller med annan motsvarande ersättningsberäkning, fastställs en minsta garanterad lön per månad. Den garanterade lönen får inte understiga avtalets minimilön för motsvarande arbete. Om avtalet inte innehåller någon motsvarande grupp ska lönen fastställas mot den lönegrupp som närmast motsvarar distansarbetarens arbete.

Ledighet m.m.

§ 16. Anmälan vid sjukdom sker enligt företagets vanliga rutiner. Vid sjukdom och annan ledighet ska det finnas för företaget fastställda rutiner för hur distansarbetarens arbetsuppgifter ska fullgöras.

Hyres- och lokalkostnad

§ 17. Arbetsgivaren svarar för hyres-, städ-, el-, och andra kostnader för det arbetsutrymme arbetstagaren disponerar i hemmet, så att den verkliga kostnaden täcks. Arbetstagaren och arbetsgivaren kan överenskomma om schablonersättning härför.

Kostnader för telefon och liknande betalas av arbetsgivaren för den verkligt fakturerade kostnaden.

Giltighetstid och uppsägning

§ 18. Detta avtal gäller med samma giltighetstid och samma uppsägningsregler som det inom avtalsområdet gällande riksavtalet.

Kommentar till avtalstexten

Distansarbete är ett oprecist begrepp. Med den definition som verksamheten ges i detta avtal blir det något mer preciserat.

Avsikten med denna avtalsmall är självfallet inte att avtalet ska skrivas av. Det ska utgöra en inspirationskälla för dem som på förbundens vägnar finner anledning att träffa denna typ av avtal. Förhållandena är så olikartade att det säkerligen blir många fler frågor som måste regleras, medan andra frågor kanske ska regleras annorlunda än vad vi föreslår i denna avtalsmall.

Det är emellertid viktigt att distansarbete, i den utsträckning det börjar bli en vanlig företeelse inom förbundens tillämpningsområde, avtalsregleras. Många arbetsgivarorganisationer är av den uppfattningen att distansarbete överhuvudtaget inte bör kollektivavtalsregleras, eftersom: ”Det skapar en onödig bundenhet och stelhet.” (Försäkringsbranschens Arbetsgivarorganisation: Riktlinjer för distansarbete, 1999.) Arbetsgivarorganisationens ställningstagande är förvånande, eftersom de vanliga kollektivavtalen för försäkringsbolagen sannolikt även täcker distansarbete. Oavsett hur det förhåller

sig härmed är det ur den fackliga organisationens utgångspunkt självklart att den som arbetar i hemmet och på det sättet har en mer utsatt ställning än övriga arbetstagare, självfallet alltid ska skyddas av kollektivavtal. Ett kollektivavtal enligt den mall som föreslagits ovan har då i vart fall den betydelsen att det klargör att det vanliga mellan parterna gällande kollektivavtalet för arbetet också gäller distansarbete.

Sakregister

- ackordslöneavtal, 38
anställningsskyddslag, 29, 62, 65, 75
arbetsbrist, 47, 62, 75
arbetsledningsrätt, 16, 31
arbetsledningsrätten, 32
arbetsmiljölagen, 15, 16, 34, 36, 66
arbetsolycka, 66
arbetssskadeförsäkringslag, 66
arbetssskador, 66
arbetssskyldighet, 16, 36, 67
arbetstid, 18, 46, 61, 62, 68, 76
arbetstidslag, 60, 62
- bild- och ljudupptagning, 17, 48
brevhemlighet, 49
brott, 13, 47
brott mot intrång i förvar, 13
brottsbalken, 13, 22
buggning, 13, 23
- Datainspektionen, 14, 25, 27, 35, 37, 41, 51, 72
dataintrång, 13, 22, 45
distansarbetare, 18, 60
distansarbete, 60, 63, 67, 68, 75
Distansarbetsutredning, 62
driftsenhet, 62, 75
- EAN-kod, 40
EG-direktiv, 24
e-post, 17, 32, 44, 58
e-post på server, 44
Europadomstolen, 21
europakonventionen, 13, 20, 32
- facklig förtroendeman, 34
facklig tillhörighet, 37
flexitidsystem, 37, 52, 58
föreningsrättskränkning, 34
företagshälsovård, 37
förhandling, 34, 49, 72
försäkring, 66
- god sed, 27, 32
grundlag, 13
gruppliv, 37
- hemarbete, 60, 63, 67, 70
hemlig avlyssning, 20
hudfärg, 25
- ILO-konvention, 70
införsel, 37
inkomst- och förmögenhetstaxering, 37
integritetskränkning, 32
intrång i förvar, 23, 45, 49
- kameraövervakning, 17, 36, 49
kassaregister, 15, 40
kollektivavtal, 16, 20, 29, 32, 33, 60, 63, 67, 68, 72, 75
konfektionsavtalet, 63
kroppsvsitation, 16, 31
känsliga personuppgifter, 14, 25
- lag och goda seder, 16, 32
lokala pottor, 37
lösenord, 22
- mail, se e-post
medbestämmandeavtal, 35, 72

medbestämmandeförhandling, 34, 35
 medbestämmandelagen, 16, 34
 meritvärdering, 38
 mänskliga rättigheter, 42, 70

narkotikatest, 31

OKG-målet, 30
 okontrollerad arbetstagare, 60
 olovlig avlyssning, 13, 23, 49
 olovligt dataintrång, 13
 omplacering, 39

permitteringslön, 63
 permitteringslöneöverenskommelse, 64
 personaladministrativa system, 37
 personator, 15, 40
 personlig integritet, 19, 29, 33
 personlig integritet, skydd, 6, 19
 personregister, 14, 25, 37, 57
 personuppgifter, 14, 24, 27, 55, 59, 73
 personuppgiftsansvarig, 25, 27, 38
 personuppgiftslag, 13, 24, 32, 36, 38, 41, 51, 54, 72
 personuppgiftslagen, straff, 15, 27
 politiska åsikter, 14, 20, 25, 51
 post- eller telehemlighet, 23
 prestationsmätning, 52, 73
 principalansvar, 66
 privat användning av datorutrustning, 17, 41, 42, 44, 46, 77
 privat korrespondens, 17, 22, 58, 77
 psykologisk behandling, 39

ras, 14, 25
 regeringsformen, 20
 register för internrekrytering, 38
 rehabiliteringsutredning, 37
 rehabiliteringsverksamhet, 53

rehabiliteringsåtgärder, 39
 religion, 51
 rättspraxis, 5, 13, 21, 26, 29, 32, 41, 63, 71

saklig grund för uppsägning, 29, 46
 samkörning av dataregister, 24, 57, 73
 samtycke, 14, 25, 48, 56
 sekretess, 19, 38, 57
 sekretesslagen, 39
 semesterlagen, 60
 sjuklönelag, 39
 skadestånd, 15, 26, 27, 34, 53, 54, 66
 skyddsombud, 17, 36
 straff, 13
 straffad, 51
 ställningsbyggardomen, 30
 systemspecifikation, 55

telefonväxel, 52
 telehemlighet, 13, 49
 tester, 38
 tolkningsföreträdare, 34
 turordning, 65
 tystnadsplikt, 15, 20, 29, 38, 51, 57

uppsägning pga arbetsbrist, 62, 65
 utbildning av fackliga företrädare, 59

verkstadsavtalet, 63
 värderande personuppgifter, 14, 56

ändamål för personregister, 56, 72, 74

överskottsinformation, 15, 40
 övertidsersättning, 64, 76

Noter

1. Ds 1989:24 Datatekniken och den personliga integriteten i arbetet, sid. 115).
2. Ds 1989:24 sid. 16.
3. SOU 1997:39 Integritet offentlighet informationsteknik, sid. 785 ff.
4. Regeringsformen (RF) 2:3).
5. RF 2:6.
6. Tryckfrihetsförordningen (TF) 3:4.
7. X mot kommissionen 1994-10-05. EU-domstolen ansåg det orättfärdigt att ett blodprov som togs i en hälsoundersökning användes mot den arbetssökandes vilja till ett HIV-test vars resultat meddelades arbetsgivaren. EU-domstolen tillämpade här som en EU-rätten underliggande norm Europakonventionens artikel 8, som ju egentligen är en del av ett annat rättssystem.
8. Helford ./ Storbritannien 25.6.1997.
9. Europakonventionen Art 8-9).
10. Helford ./ Storbritannien 25.6.1997.
11. Brottsbalken 4 kap 9 c §.
12. Se E-post på arbetsplatsen; IT-observatoriets PM 5:1999 som hänvisar till Datastraffutredningen SOU 1992 sid, 193 sid. 110 och 560.
13. Asker og Baernum Häradsrätt 1992-04-30, saknr A 410/91 Knut Martinussen ./ Memorex Telex A/S.
14. IT-observatoriets PM 5:1999 sid. 5.
15. Brottsbalken 4:8§.
16. Brottsbalken 4:9§.
17. Brottsbalken 4:9a §.
18. Datainspektionen Personregister i arbetslivet. Allmänna råd och information.
19. Se avsnittet Skydd i brottsbalken för den personliga integriteten vid databehandling.
20. Lagen om facklig förtroendeman.
21. 1 kap 1 § arbetsmiljölagen.
22. 3 kap 2 a § arbetsmiljölagen.
23. 6 kap 6 § arbetsmiljölagen.
24. 19 § medbestämmandelagen.
25. Datainspektionens föreskrifter (DIFS 1998:2).
26. Se avsnittet Grundläggande krav på behandling av personuppgifter, särskilt uppräknigen av åtgärder som den registeransvarige måste iaktta.

27. 9a , 9b § Brottsbalken.
28. Jämför AD 1999 nr 49 där AD fann som en av flera godtagna grunder för uppsägning det förhållandet att en arbetstagare sänt e-post som felaktigt kunde uppfattas komma från arbetsgivaren.
29. Brottsbalken 4 kap 9 c §.
30. Intrång i förvar brottsbalken 4 kap 9 §.
31. Asker og Baerum Herredsretts dom 1992-04-30 sak nr A 410/91.
32. Det norska Datatilsynet hävdar denna uppfattning för norsk rätt med eftertryck. Arbetsgivare anses där inte ens ha rätt att granska privat e-post som arbetsgivaren förbjudit den anställde att mottaga eller skicka. (Datatil-synens tidskrift SPOR nr 2/99.)
33. Medbestämmandelagen 11-14 §§.
34. Rättegångsbalken 27 kap.
35. Brottsbalken 4 kapitlet 9 §.
36. Datainspektionens föreskrifter i fråga om skyldigheten att anmäla behandlingar av personuppgifter till Datainspektionen DIFS1998:2 5 §.
37. DIFS1998:2 5 §.
38. Se avsnittet Kollektivavtal om dataintegritet.
39. Den personliga integriteten i arbetslivet Dir 1999:73. Utredningen ska vara klar senast den 1 april 2001.
40. 1, 23, 26 och 27 §§ medbestämmandelagen.
41. Arbetsdomstolen 1991 nr 45, 1997 nr 29 och 1998 nr 97.

