

Unionens politiska ståndpunkter för
Integritet i arbetslivet

Augusti 2024

Innehåll

Inledning	2
Övergripande principer för Unionens politik för integritetsskydd i arbetslivet	2
Unionens krav för starkare integritetsskydd i arbetslivet.....	3
Det behövs en tydlig lagreglering av intresseavvägningen vid övervaknings- och kontrollåtgärder.....	3
Det krävs utökade och bättre möjligheter att rättsligt pröva tillåtligheten av en övervaknings- och kontrollåtgärd	4
Arbetsgivares möjligheter att hantera uppgifter om lagöverträdelser behöver stramas upp.....	5
En tydligare bild av formerna för och omfattningen av övervakning i arbetslivet behövs	5
En utredning med uppdrag att ta fram förslag för att åtgärda bristerna i gällande rättsläge behöver skyndsamt tillsättas	5
Möjligheten att ta tillvara mänskliga rättigheter i privat sektor	5

Inledning

Den personliga integriteten i arbetslivet har under 2000-talet satts under hårdare press. Alkohol- och drogtestar av anställda har blivit vanligare. Bakgrundskontroller har utökats från sedvanlig CV-kontroll med referenstagning och ett fåtal fall av begäran om registerutdrag till att bli alltmer omfattande med kontroll av sådant som brottshistorik, finansiell status och aktivitet på sociala medier. I spåren av distansarbete under covid-19-pandemin har intresse dessutom väckts hos vissa arbetsgivare att i högre grad kontrollera anställda som inte längre befinner sig dagligen på arbetsplatsen. Samtidigt ser vi en framväxt av arbetsverktyg som i sig övervakar och i vissa fall arbetsleder och utvärderar den anställde.

Gemensamt för alla ovanstående exempel är att allt större volymer av data om anställda samlas in och lagras genom arbetsgivares påbud, där det är långt från självklart att datahanteringen sker på ett korrekt sätt. Den ökade omfattningen av övervakning och kontroll har samtidigt inte vägts upp med ett ändamålsenligt skydd för arbetstagares integritet. Det är därför hög tid för ett starkare och tydligare skydd för den personliga integriteten i arbetslivet.

Möjligheten att ta tillvara mänskliga rättigheter i privat sektor

I dag saknas möjlighet för en arbetstagare att med stöd av Europakonventionen, Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och regeringsformen, åberopa ett direkt skydd för de mänskliga rättigheterna inom ramen för ett anställningsförhållande i privat sektor (i motsats till offentlig sektor). En privatanställd arbetstagare kan därmed inte begära skadestånd från sin arbetsgivare för brott mot de mänskliga rättigheterna, utan kan i princip endast göra gällande rättighetskyddet indirekt, genom att säga nej till en av arbetsgivaren begärd övervaknings- och kontrollåtgärd och drabbas av en arbetsrättslig åtgärd till följd av sitt nej.

Först inom ramen för prövningen av den arbetsrättsliga åtgärden kan arbetstagaren få till stånd en rättslig prövning av den integritetskänsliga övervaknings- och kontrollåtgärden, genom att argumentera för att åtgärden innebar ett arbetsledningsbeslut som stod i strid med principen om god sed på arbetsmarknaden. I ett fåtal situationer kan även prövas om den integritetskänsliga åtgärden utgör ett brott mot den kollektivavtalade lojalitetsplikten, förutsatt att kollektivavtalet i fråga innehåller ett tydligt formulerat krav på lojalitet som kan bedömas så som skadeståndsgrundande.

Övergripande principer för Unionens politik för integritetsskydd i arbetslivet

Följande övergripande principer är vägledande för Unionens politik för integritetsskydd i arbetslivet:

- Skyddet bör ta sin utgångspunkt i det grundläggande rättighetskydd för den personliga integriteten som staten är skyldig att tillförsäkra enligt Europakonventionen, EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna och regeringsformen.

- Skyddet bör regleras med en tydlig och rättssäker intresseavvägning i lag mellan å ena sidan arbetsgivares befogade intresse att under vissa omständigheter övervaka och kontrollera och, å andra sidan, arbetssökandes och arbetstagares rätt till skydd för sin personliga integritet. Det underliggande beroendeförhållandet i ett anställningsförhållande bör särskilt beaktas. Skyddet måste utgå ifrån en restriktiv bedömning kring vad som utgör tillåtna ingrepp i den personliga integriteten. Sådana ska vara få och begränsade till sin omfattning.
- Skyddet måste som utgångspunkt regleras i lag då skyddet för den personliga integriteten i sig utgör en grundläggande mänsklig rättighet och där ansvaret att tillförsäkra skyddet ytterst ligger på staten. Kollektivavtalsreglering på området bör vara möjlig i frågor som inte påverkar de grundläggande rättigheterna eller skyddet för dessa i sig. Utrymme för överenskommelser i kollektivavtal bör till exempel kunna finnas i fråga om närmare praktiska lösningar kring olika former av kontroller, men inte i fråga om kontrollen är tillåten i sig.
- Lagstiftningstekniska svårigheter med att skapa ett enhetligt skydd för hela arbetsmarknaden får inte i sig göras gällande som ett hinder för att förstärka skyddet i lag. Skyddet av integritet i arbetslivet kan om behov uppstår regleras separat för privat sektor respektive för offentlig sektor.
- Skyddet bör utformas för att kunna hålla över tid och vara beständigt mot såväl ny teknik som tillkommande EU-lagstiftning.
- Skyddet bör utgå ifrån att endast det som är relevant för utförandet av aktuellt arbete ska få tillmätas betydelse. I detta ligger den grundläggande samhällspolitiska utgångspunkten om att den som sonat sitt brott ska kunna återinträda i samhället men även att andra typer av händelser i livet ska som utgångspunkt vara fredade från arbetsgivarens bedömning.

Unionens krav för starkare integritets- skydd i arbetslivet

Det behövs en tydlig lagreglering av intresseavvägningen vid övervaknings- och kontrollåtgärder

Integritetskänsliga åtgärder som vidtas eller begärs av arbetsgivaren kan vara tillåtna om det efter en intresseavvägning står klart att arbetsgivarens eller en tredje parts intresse av åtgärdens utförande väger tyngre än arbetstagarens eller den arbetssökandes intresse av skydd för sin personliga integritet. Unionen menar att det behövs närmre reglering av hur intresseavvägningen ska göras i praktiken och hur olika intressen ska viktas mot varandra för att undvika rättsosäkerhet.

I en sådan reglering behöver tydligt framgå att arbetsgivarens eller tredje parts intresse att genomföra en viss övervaknings- eller kontrollåtgärd i varje enskilt fall ska viktas mot arbetstagarens eller den arbetssökandes intresse och rätt att värna sin personliga integritet.

En sådan reglering bör:

- Avse alla former av övervaknings- och kontrollåtgärder, såväl automatiserade som icke automatiserade.
- Tydliggöra att intresseavvägningen ska handla om att vikta arbetsgivarens eller tredje parts åtgärd mot arbetstagarens eller den arbetssökandes mänskliga rättigheter i form av rätten till integritet, privatliv och att få ha sin korrespondens, sina kommunikationer och sin kropp ifred.
- Tydliggöra vilka intressen arbetsgivaren eller tredje part får göra gällande som skäl för övervaknings- och kontrollåtgärder i förhållande till varje enskild tjänst och person. Häri ligger som utgångspunkt att arbetsgivaren varken har intresse av eller anledning att kontrollera eller övervaka annat än sådant som kan hänföras till den arbetssökandes eller arbetstagarens möjligheter att genomföra sitt arbete.
- Särskilt beakta att arbetstagaren inte kan freda sig mot övervakningen genom det beroendeförhållande som anställningsförhållandet utgör.
- Innehålla ett tydligt krav på arbetsgivaren att redovisa vilka alternativa åtgärder som övervägts och att välja den minst ingripande. På det automatiserade området gäller dessa krav redan men kraven bör tydliggöras.

Det krävs utökade och bättre möjligheter att rättsligt pröva tillåtligheten av en övervaknings- och kontrollåtgärd

Tillåtligheten av flera övervaknings- och kontrollåtgärder kan i dag inte prövas överhuvudtaget. I andra fall tvingas arbetstagare och arbetssökande utsätta sig för risken att förlora sin anställning eller att inte erbjudas anställning för att kunna få prövat om arbetsgivaren kränkt den personliga integriteten eller att driva talan mot sin arbetsgivare under pågående anställning. Dessutom innebär en talan vid domstol att integritetskänsliga uppgifter blir offentliga.

För att värna rätten till integritet och privatliv samt att få ha sin korrespondens, sina kommunikationer och sin kropp ifred anser Unionen att det bör införas utökade möjligheter att få tillåtligheten av en övervaknings- och kontrollåtgärd prövad. I det sammanhanget måste en övervaknings- och kontrollåtgärd också kunna prövas utan att den enskilde behöver föra talan och exponera sina personuppgifter.

En sådan reglering bör innefatta:

- En möjlighet för arbetstagare att få prövat tillåtligheten av en tilltänkt övervaknings- och kontrollåtgärd under pågående anställning. Genom talan ska det kunna prövas huruvida övervaknings- och kontrollåtgärden står i strid med gällande rätt och därmed måste upphöra eller förändras.
- En självständig talerätt för fackliga organisationer när arbetsgivaren vill genomföra integritetskänsliga övervaknings- och kontrollåtgärder, utan att arbetstagaren behöver föra talan. Genom talan ska det kunna prövas huruvida övervaknings- och kontrollåtgärden står i strid med gällande rätt och därmed måste upphöra eller förändras.

- En rätt till gottgörelse för arbetssökande och arbetstagare som drabbats av otillåtna övervaknings- och kontrollåtgärder genom att utsättas för åtgärder eller genom att utsättas för konsekvenser till följd av nekande att delta. Även fackliga organisationer ska kunna föra sådan talan.

Arbetsgivares möjligheter att hantera uppgifter om lagöverträdelser behöver stramas upp

Dataskyddslagstiftningen tillåter som huvudregel inte att arbetsgivare hanterar uppgifter om lagöverträdelser. Trots detta eftersöker allt fler arbetsgivare sådan information, både vid rekrytering och under pågående anställning. Informationen inhämtas antingen genom ett krav på uppvisande av utdrag ur belastningsregistret utan stöd i lag eller genom egen eftersökning. Den egna eftersökningen sker ofta genom anlitaandet av bakgrundskontrollföretag som förfogar över stora mängder personuppgifter.

Oavsett hur informationen inhämtas innebär eftersökningen i praktiken ett åsidosättande av den grundläggande samhällspolitiska utgångspunkten om att den som sönat sitt brott ska kunna återinträda i samhället och erbjudas anställning. Möjligheten att eftersöka eller kräva sådan information bör begränsas och vara noggrant motiverade. När fråga rör den som redan är anställd bör utrymmet för undantag vara än mer begränsat.

En reglering bör innefatta:

- Ett förbud för arbetsgivare att utan stöd i lag kräva att arbetssökande och arbetstagare ska uppvisa eget utdrag från belastningsregistret.
- Ett tydliggörande i yttrandefrihetsgrundlagen och dataskyddslagen så att svensk lagstiftning blir förenlig med dataskyddsförordningen och stadgan vad gäller behandlingen av särskilt känsliga personuppgifter.

En tydligare bild av formerna för och omfattningen av övervakning i arbetslivet behövs

Eftersom det saknas kunskap om omfattningen av övervakning i arbetslivet är vill Unionen att regeringen ska ge Integritetsskyddsmyndigheten i uppdrag att med jämna mellanrum kartlägga hur utbredd övervakningen i arbetslivet är.

En utredning med uppdrag att ta fram förslag för att åtgärda bristerna i gällande rättsläge behöver skyndsamt tillsättas

Unionen kräver att regeringen skyndsamt tillsätter en utredning med uppdraget att lämna förslag som syftar till att åtgärda bristerna i gällande rättsläge.

Möjligheten att ta tillvara mänskliga rättigheter i privat sektor

I dag saknas möjlighet för en arbetstagare att med stöd av Europakonventionen, Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och regeringsformen åberopa ett direkt skydd för de mänskliga rättigheterna inom ramen för ett anställningsförhållande i privat sektor (i motsats till offentlig sektor). En privatanställd arbetstagare kan därmed inte begära skadestånd från sin arbetsgivare för brott mot de mänskliga rättigheterna, utan kan i princip endast göra gällande

rättighetsskyddet indirekt, genom att säga nej till en av arbetsgivaren begärd övervaknings- och kontrollåtgärd och drabbas av en arbetsrättslig åtgärd till följd av sitt nej.

Först inom ramen för prövningen av den arbetsrättsliga åtgärden kan arbetstagaren få till stånd en rättslig prövning av den integritetskänsliga övervaknings- och kontrollåtgärden, genom att argumentera för att åtgärden innebar ett arbetsledningsbeslut som stod i strid med principen om god sed på arbetsmarknaden. I ett fåtal situationer kan även prövas om den integritetskänsliga åtgärden utgör ett brott mot den kollektivavtalade lojalitetsplikten, förutsatt att kollektivavtalet i fråga innehåller ett tydligt formulerat krav på lojalitet som kan bedömas så som skadeståndsgrundande.