



Remissyttrande  
Ref nr. 70.16  
2016-11-08

SACO  
Box 2206  
103 15 Stockholm

## **Remiss; Hur står det till med den personliga integriteten – en kartläggning av Integritetskommittén (SOU 2016:41)**

Yttrande Sveriges Ingenjörer

Utredningen täcker frågor om den personliga integriteten i bredast möjliga bemärkelse. Sveriges Ingenjörer har valt att främst lämna några synpunkter avseende det kapitel som gäller arbetslivet, kap 8.

### **Generella synpunkter**

Skyddet för den personliga integriteten är rättsligt eftersatt på den svenska arbetsmarknaden. För såväl arbetstagare som arbetssökande finns stora brister. I ett flertal utredningar har konstaterats att internationella konventioner ställer krav på Sverige att tillhandahålla ett rättsligt skydd för den personliga integriteten. Senast 2009 konstaterades i en utredning att Sverige för att uppfylla sina internationella åtaganden behövde inrätta en lag om integritetsskydd i arbetslivet.<sup>1</sup>

Kommittén har konstaterat att det skadeståndsrättsliga och straffrättsliga sanktionssystemet som samhället tillhandahåller inte i tillräcklig utsträckning fyller behovet av kompensatoriska eller preventiva effekter som lagstiftaren eftersträvat. Sveriges Ingenjörer delar den bedömningen och har i verksamheten upplevt svårigheterna att på rättslig väg söka upprättelse med stöd av exempelvis personuppgiftslagen. Skadeståndsnivåerna är så låga att det utifrån ett skadeståndsperspektiv är problemfritt för en arbetsgivare att strunta i de anställdas integritet.

---

<sup>1</sup> SOU 2009:44 s 211 f.

Sveriges Ingenjörer ser ett behov av att lagstifta på området och finner att kommitténs slutsatser stärker den ståndpunkten.

### **Kommitténs riskbedömningar**

#### *Förbundets erfarenheter*

Någon statistik på hur vanligt förekommande frågor om personlig integritet är inom Sveriges ingenjörer finns inte att tillgå. Efter en enkel fråga ställd till förbundets förhandlade ombudsmän framgår dock att det under den senaste månaden, oktober 2016, har ställts frågor om telefoni, agerande på sociala medier, kompetensdatabaser, positionering, företagshälsovård och arbetsgivares övervakning av ett privat e-postkonto. Det kan konstateras att frågor om arbetstagares integritet är en återkommande fråga som våra medlemmar har funderingar kring. Någon vägning av de olika frågornas allvar eller tyngd har inte gjorts.

#### *Ändamålsglidning*

Kommitténs bedömning att det finns en generell risk för ändamålsglidning delas av förbundet. Det finns mycket erfarenhet av arbetsgivare som samlat in personuppgifter i ett syfte och senare använts för andra ändamål än vad som var syftet. I flera fall som prövats av Arbetsdomstolen har kort för in- och utpassering använts för mätande av anställdas närvaro och legat till grund för beslut att säga upp eller avskeda anställda.

Följderna av ändamålsglidning är stora även gällande kompetensdatabaser. Flera arbetsgivare upprättar kompetensdatabaser för att säkerställa arbetsgivarens behov av kompetensutveckling. I en omorganisation med neddragningar som följd är risken överhängande att denna kompetensdatabas används för att välja vilka personer som ska undantas turordningen i en avtalad turordningslista eller kanske till och med bedöma om arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer.

#### *Samtycke som grund för behandling av personuppgifter*

Sveriges ingenjörer ser att det är besvärligt med samtycke för behandling av personuppgifter i arbetslivet. Enligt PUL ska ett samtycke i lagens mening vara frivilligt. Av lagen framgår att med frivillighet avses "...särskild och otvetydig viljeyttring genom vilken den registrerade, efter att ha fått information, godtar behandling av personuppgifter som rör honom eller henne." Särskilda problem finns i relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare. I förarbetena har följande uttrycks angående frivillighet:

Är situationen sådan att den registrerade i praktiken inte kan avstå från att lämna sitt medgivande kan samtycket inte anses frivilligt. Även det förhållandet att en registrerad allmänt sett har en underordnad eller beroende ställ-

ning i förhållande till den personuppgiftsansvarige bör beaktas, se SOU 1997:39 s. 342.

Enligt förbundets uppfattning är relationen mellan en arbetsgivare och en arbetstagare i allmänhet likt den som beskrivs ovan. Det medför att samtycke som grund för hantering av personuppgifter är problematiskt inom arbetslivet.

#### *Positionering samt annan övervakning av aktiviteter och beteenden*

Förbundet delar uppfattningen att det finns allvarliga risker avseende detta område. Avseende positionering förekommer dessutom ett överanvändande av möjligheten att spåra medarbetarna i såväl telefon och bil som gör det möjligt för arbetsgivare att följa och spåra arbetstagare även sedan de lämnat arbetsplatsen. Krav bör ställas på att spårfunktionerna i den utrustning arbetsgivaren tillhandahåller ska kunna stängas av på fritiden och vid de tillfällen arbetstagaren har rast eller paus.

#### *Sociala medier*

Det förekommer problem avseende sociala medier. En intressant fråga är vem som äger rätten till de uppgifter som registreras på sociala medier. Vilka krav kan en arbetsgivare ställa på arbetstagare gällande användning av sociala medier? Gränsen mellan privata och professionella sociala media suddas ut och innehållet på exempelvis arbetstagares Linked In kan under vissa omständigheter ha ett ekonomiskt värde. Gränsdragningarna blir svåra då arbetsgivare, med visst fog, kan uppfatta att det ekonomiska värdet har skapats på arbetstid och för arbetsgivarens räkning samtidigt som många arbetstagare uppfattar innehållet på sidan som helt och hållet deras eget.

Förbundet delar kommitténs uppfattningen att risken för integritetsintrång inom området sociala medier inte är så stor, eftersom arbetstagare själv ansvarar för vilken information som publiceras och själv kan avgöra vilka uppgifter som riskerar att spridas och användas av arbetsgivare.

#### *Kompetensdatabaser och bakgrundskontroller*

Förbundets uppfattning är att både kompetensdatabaser och bakgrundskontroller är allt mer förekommande hos arbetsgivare. De har ett stort intresse av de frågorna. Det som är mest problematiskt gällande den delen är hur uppgifterna hanteras. Det är otroligt viktigt att uppgifter som samlas in av arbetsgivare med eller utan arbetstagarens vetskap och/eller godkännande inte får spridning eller används i fel sammanhang. I det sammanhanget är det problematiskt att personuppgiftslagens regler misslyckats i sitt preventiva syfte, eftersom skadeståndsnivåerna är så låga.

*Kameraövervakning*

När det gäller kameraövervakning är förbundets uppfattning att det är det området som det finns en lagstiftning och en tillsynsmyndighet som går att använda sig av. Utifrån föreskrifter i lagen och beslut från Datainspektionen har arbetstagare möjlighet att genom rätten till förhandling påverka arbetsgivares agerande. Den allvarliga risk som Integritetskommittén konstaterar borde kunna bemötas med en större möjlighet att utverka högre skadestånd.

*Företagshälsovård*

Även gällande företagshälsovård bedömer förbundet att hanteringen av personuppgifter är en potentiellt stor risk. Det saknas kännedom om hur arbetsgivare behandlar våra medlemmars personuppgifter om hälsotillstånd.

*Integritetsskyddsråd*

Avseende frågan om behovet av att inrätta ett integritetsskyddsråd har Sveriges ingenjörer inga synpunkter.

Peter Larsson  
Samhällspolitisk direktör

Heléne Robson  
Chefsjurist