

Motion till riksdagen  
2010/11:A253

av **Josefin Brink m.fl. (V)**

## Stärkt integritetsskydd i arbetslivet

### 1 Innehållsförteckning

2	Förslag till riksdagsbeslut.....	2
3	Integritetsskydd i arbetslivet.....	2
3.1	Lagens tillämpningsområde .....	2
3.2	Lagens regler bör i huvudsak vara tvingande.....	3
3.3	Missbruksregeln ska inte gälla och samtycke är inte nog.....	3
3.4	Ändamålsglidning .....	3
3.5	Utdrag ur register .....	4
3.6	Medicinska undersökningar som utgör en kontrollåtgärd .....	4
3.6.1	Medicinsk undersökning bara för ett berättigat ändamål .....	4
3.6.2	Ingreppet ska vara godtagbart.....	5
3.7	En kompletterande generell bestämmelse .....	6
3.8	Personlighetstest.....	6
3.9	Tolkningsföretråde .....	7
3.10	Förhandling och rättegång.....	7
4	Arbetsgivares rätt att ställa frågor.....	8

Fel! Okänt namn på

## 2 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen begär att regeringen lägger fram ett förslag till lag om integritetsskydd i arbetslivet i enlighet med vad som anförs i motionen.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utreda hur ett frågeförbud alternativt ett krav på att frågor som ställs vid t.ex. anställningsintervjuer ska vara sakligt motiverade bör utformas.

## 3 Integritetsskydd i arbetslivet

Under senare år har kontrollen och övervakningen av anställda och arbetssökande ökat. I jakten på superarbetskraften tar sig arbetsgivare rätten att kräva alltmer detaljerad information om hälsa och personliga förhållanden från dem som söker jobb. På arbetsplatserna blir övervakning via kameror, avlyssning av telefonsamtal och inloggning på datorer allt vanligare. Drogtester och medicinska kontroller genomförs utan vare sig tydliga motiv eller kvalitetskrav. Den här utvecklingen skapar otrygghet och leder till kränkningar och utsortering i arbetslivet.

I maj 2006 tillsattes en offentlig utredning med uppdrag att lämna förslag till lagreglering av skyddet för den personliga integriteten i arbetslivet. Utredningens betänkande, *Integritetsskydd i arbetslivet* (SOU 2009:44), överlämnades den 5 maj 2009 och remisstiden gick ut den 1 september 2009.

För Vänsterpartiet är det grundläggande att värna den personliga integriteten. Respekten för den personliga integriteten skyddas i internationella konventioner, däribland Europakonventionen, som Sverige förpliktigt sig att följa. Staten ska i och med detta garantera ett tillfredsställande skydd för den personliga integriteten. Vi anser därför att det nu är hög tid att införa en lag som sätter tydliga gränser för vad arbetsgivare har rätt att ta reda på om anställda och arbetssökande och vilka metoder som får användas. Vi tillstyrker därför utredningens förslag att en ny lag med ändamål att skydda arbetstagares personliga integritet i arbetslivet införs.

Utredningens förslag utgör, med några justeringar, en god grund för det fortsatta lagstiftningsarbetet kring en lag om personlig integritet i arbetslivet.

### 3.1 Lagens tillämpningsområde

Vänsterpartiet ser positivt på utredningens förslag om lagens tillämpningsområde som inkluderar inte enbart arbetstagare utan även arbetssökande, de som söker eller fullgör praktik och de som utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Den hos vilken arbetet eller praktiken söks eller utförs anses som arbetsgivare. Det är bra eftersom vi vet att många av de potentiella kränkningarna av den personliga integriteten sker just under sökprocessen.

Det är också rimligt att den inhyrande arbetsgivaren ansvarar för de åtgärder, mot inhyrda och inlånade, som denne faktiskt vidtar.

### 3.2 Lagens regler bör i huvudsak vara tvingande

Utredningen föreslår lagregler som är tvingande i den mening att avtal med avvikelser från lagen som är till arbetstagarens nackdel saknar giltig verkan i den delen. Utredningen föreslår semidispositivitet avseende två av lagens bestämmelser – förhandlingar och berättigade ändamål för medicinska undersökningar.

Det är bra att utredningen klargör att kollektivavtal som ger ett bättre skydd för arbetstagarna än vad som följer av den föreslagna lagen är tillåtna och att parterna därutöver kan träffa avtal om hur bestämmelserna ska tillämpas i en viss fråga eller viss bransch.

### 3.3 Missbruksregeln ska inte gälla och samtycke är inte nog

Utredningen föreslår att personuppgiftslagen (PUL) ska gälla vid arbetsgivares behandling av personuppgifter om inte annat följer av den föreslagna lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Införandet av missbruksregeln, i 5 a § PUL, har vid behandling av personuppgifter för övervakning eller kontroll inneburit en försvagning av arbetstagares integritetsskydd och rättigheter. Utredningen föreslår därför, i lagförslagets 5 § första stycket punkt 1, i syfte att förstärka och förtydliga skyddet att nämnda paragraf inte ska gälla om ändamålet med en arbetsgivares behandling av en arbetstagares personuppgifter är att övervaka och kontrollera.

Arbetstagare och arbetssökande står i en sådan beroendeställning till arbetsgivaren att ett samtycke till behandling av personuppgifter inte kan anses som fritt och det kan inte heller återtas utan att arbetstagaren eller den arbetssökande kan riskera nackdelar av det. Utredningen föreslår därför, i lagförslagets 5 § första stycket punkt 2, att behandlingen av personuppgifter inte är tillåten enbart med stöd av arbetstagarens samtycke. Vänsterpartiet ser positivt på båda dessa förslag.

### 3.4 Ändamålsglidning

I utredningens lagförslag, 5 § andra stycket, införs ett skydd mot s.k. ändamålsglidning. Det innebär att en arbetsgivare bara får behandla en arbetstagares personuppgifter i övervakande och kontrollerande syfte om det i samband med insamlandet har angetts att ändamålet med behandlingen är att övervaka eller kontrollera arbetstagaren i något visst syfte. Ett sådant skydd är mycket viktigt och bör uttryckligen framgå av lagen.

**Fel! Okänt namn på**

Det föreslagna tredje stycket i nämnda paragraf är mer problematiskt. Där anges att arbetsgivaren om det finns synnerliga skäl får behandla personuppgifter för att övervaka och kontrollera även om uppgifterna har samlats in för ett annat ändamål. Motivtexten till lagförslaget är formulerad på ett sådant sätt att det finns risk för att arbetsgivare som misstänker oegentligheter eller vill hitta skäl att avskeda eller säga upp en viss person kan tolka det som att det är tillåtet att söka bland uppgifter som har samlats in för ett annat ändamål i syfte att finna sådant som kan vara till arbetstagarens nackdel.

Vi anser därför att tredje stycket ska strykas, alternativt att en ny motivtext utarbetas där undantaget från förbudet mot ändamålsglidning formuleras snävare. Om det första alternativet väljs innebär det att ändamålsglidning inte är tillåten över huvud taget. Alternativ två innebär att ändamålsglidning kommer att vara tillåten när det finns synnerliga skäl. Arbetstagare måste dock kunna förutse i vilka situationer övervaknings- och kontrollåtgärder kan komma att vidtas. Och det ska bara kunna bli aktuellt i fall där det skulle vara anstötligt att inte tillåta arbetsgivaren att behandla personuppgifterna. I annat fall riskeras legitimiteten även för befogade åtgärder.

### 3.5 Utdrag ur register

Utredningen föreslår att en arbetsgivare inte utan stöd i lag eller meddelad författning får begära att en arbetstagare eller arbetssökande uppvisar ett utdrag ur belastningsregistret, misstankeregistret eller ett register som förs av Försäkringskassan och för vilket sekretess gäller för arbetsgivaren. Det är bra. Vänsterpartiet anser dock att samma regler som föreslås beträffande Försäkringskassans register bör gälla även för Kronofogdemyndighetens register.

### 3.6 Medicinska undersökningar som utgör en kontrollåtgärd

Utredningen föreslår att en arbetsgivare bara ska få begära att en arbetstagare ska genomgå en medicinsk undersökning eller delge arbetsgivaren resultat från en sådan om åtgärden sker för ett berättigat ändamål och framstår som ett godtagbart ingrepp i arbetstagarens personliga integritet i förhållande till det ändamål som motiverat åtgärden. Med medicinsk undersökning avses i utredningens lagförslag hälsundersökningar och alkohol- eller narkotikatester eller andra drogtester. Ett alkoholtest som sker med användande av alkolås i ett fordon räknas inte som en medicinsk undersökning.

#### 3.6.1 Medicinsk undersökning bara för ett berättigat ändamål

I den lagtext som utredningen föreslår definieras vad som betraktas som ett berättigat ändamål. Syftet med åtgärden ska vara

1. att bedöma tillståndet hos en arbetstagare som har eller avses få sådana arbetsuppgifter där brister i arbetstagarens hälsotillstånd eller där alko-

hol- eller narkotikapåverkan eller annan drogpåverkan i arbetet medför risk för människors liv, personlig säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö och egendom

2. att utgöra ett led i rehabilitering av en arbetstagare, eller
3. att bedöma tillståndet hos en arbetstagare och detta är av avgörande betydelse för verksamheten p.g.a. dess speciella karaktär.

Punkt 1 är oproblematisk. Punkt 2 är möjligen överflödigt eftersom rehabilitering och arbetstagarens skyldighet att medverka vid rehabilitering regleras genom arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverkets föreskrifter, lagen om allmän försäkring och lagen om anställningsskydd.

Punkt 3 är mer problematisk eftersom det är svårt att definiera när ändamålet med den medicinska undersökningen är av avgörande betydelse för verksamheten p.g.a. dess speciella karaktär. De flesta arbetsgivare anser att deras egen verksamhet är av speciell karaktär och med de föreslagna formuleringarna finns det risk för att fler arbetsgivare kommer att använda sig av medicinska undersökningar. Det skulle kunna motverkas genom att bestämmelsen kompletteras med tydliga förarbetsuttalanden med tydliga kriterier. Det kan till exempel handla om att undersökningen måste vara en del av ett systematiskt arbete som finns tydligt dokumenterat och som syftar till att skydda och värna just verksamhetens speciella karaktär. Ett annat och kompletterande alternativ är att arbetsmarknadens parter definierar de berättigade ändamålen i centrala kollektivavtal.

Utöver de nämnda tre punkterna föreslår utredningen att det genom kollektivavtal, som tecknats eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, ska vara möjligt att bestämma ett annat, utöver de ovan nämnda, berättigat ändamål för vilket en medicinsk undersökning får begäras. Kollektivavtal är, enligt vår mening, en lämplig form för att reglera vilka berättigade ändamål utöver de i lagen angivna som ska kunna åberopas för begäran om en medicinsk undersökning.

Det går dock inte att avtala om vad som helst som ett berättigat ändamål. Enligt regeringsformen får skyddet mot ett påtvingat kroppsligt ingrepp bara begränsas för att tillgodose ett ändamål som är godtagbart i ett demokratiskt samhälle. Enligt Europakonventionen har var och en rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens. Denna rätt får bara inskränkas om det i ett demokratiskt samhälle är nödvändigt med hänsyn till förebyggande av oordning eller brott eller till skydd för hälsa och moral eller för andra personers fri- och rättigheter. Staten har en skyldighet att skydda enskilda från att rättigheten kränks av andra enskilda.

I det fortsatta lagstiftningsarbetet är det viktigt att innebörden av avgörande betydelse för verksamheten på grund av dess speciella karaktär blir tydliggjord och att ett tillfredsställande skydd för arbetstagarna, som är förenligt med RF och Europakonventionen, därmed uppnås.

### 3.6.2 Ingreppet ska vara godtagbart

I den lagtext som utredningen föreslår definieras ett ingrepp som godtagbart bara om den medicinska undersökningen genomförs av hälso- och sjukvårds-

### Fel! Okänt namn på

personal, och om prov som tas vid ett alkohol- eller narkotikatest eller ett annat drogtest analyseras av ett laboratorium som är ackrediterat för uppgiften enligt lagen (1992:1119) om teknisk kontroll eller av ett motsvarande laboratorium som är ackrediterat för uppgiften enligt lagstiftning i ett annat land inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES). Det föregående gäller dock inte provtagning av utandningsluft.

När det gäller provtagning av utandningsluft kan det behövas ett förtydligande om att det är alkoholutandningsprov som avses och att kravet för sådana är att de instrument som används är tillförlitliga och hanteras på ett korrekt sätt. Det ska också finnas möjlighet till kompletterande provtagning om ett utandningsprov visar ett positivt resultat. Utandningsprovet måste också ske under värdiga former. Det bör vara möjligt för arbetstagaren att göra provet i enrum.

## 3.7 En kompletterande generell bestämmelse

Utredningen föreslår en kompletterande paragraf med rubriken *Förbud mot integritetskränkande övervaknings- och kontrollåtgärder i övrigt*. Med den föreslagna utformningen innebär dock inte lagparagrafen ett förbud mot integritetskränkande åtgärder. Kravet för förbud är för högt ställt; åtgärden ska på ett påtagligt sätt påverka en arbetstagares integritet. Arbetsdomstolen ansåg i AD 2009 nr 36 att en åtgärd som innebar att blåsa i ett alkoskåp inför sina arbetskamrater inte utgör ett särskilt stort ingrepp i arbetstagarnas integritet. Mot bakgrund av nämnda dom finns det anledning att befara att en mängd åtgärder som arbetstagare finner integritetskränkande kommer att falla utanför bestämmelsen eftersom AD kommer att anse att de inte på ett påtagligt sätt påverkar arbetstagarnas personliga integritet. Det vore därför rimligt att stryka orden på ett påtagligt sätt ur den föreslagna lagtexten.

## 3.8 Personlighetstest

Utredningen föreslår att personlighetstest ska omfattas av den kompletterande bestämmelsen och redogör även för hur PUL kan bli tillämplig vid personlighetstest. Vänsterpartiet anser dock att det mot bakgrund av den ökande användningen av personlighetstest och risken för bristande kvalitet på sådana vore önskvärt med en särskild reglering. Vi anser att ett personlighetstest bara ska få användas då det är av väsentlig betydelse för anställningen och testet genomförs av sakkunnig personal med tillförlitliga metoder. Arbetstagaren ska också ges möjlighet att ta del av testresultaten innan de kommuniceras vidare till arbetsgivaren och dessutom ha möjlighet att välja att så inte ska ske.

### 3.9 Tolkningsföreträde

I AD 2009 nr 36 fann Arbetsdomstolen att en tvist om en arbetstagares skyldighet att underkasta sig alkoholkontroll inte är en tvist om arbetskyldighet utan en tvist om arbetstagares skyldighet att följa en av arbetsgivaren ensidigt beslutad föreskrift. Arbetsdomstolen fann därför att de berörda arbetstagarnas fackliga organisation inte har haft rätt att utöva tolkningsföreträde enligt 34 § MBL.

Arbetsgivares rätt att beordra en arbetstagare att underkasta sig en integritetskränkande åtgärd utgår från arbetsledningsrätten. För det fall arbetsgivaren enligt arbetsledningsrätten har rätt att kräva att arbetstagaren underkastar sig en åtgärd har arbetstagaren en skyldighet enligt anställningsavtalet att göra detta. Detta framgår tydligt av exempelvis AD 1991 nr 45. En arbetstagare som vägrar underkasta sig en kontrollåtgärd som arbetsgivaren med stöd av arbetsledningsrätten har rätt att begära kan skiljas från anställningen; vägran betraktas som ett brott mot anställningsavtalet. Vänsterpartiet delar LO:s och TCO:s syn att Arbetsdomstolens ställningstagande i domen 2009 nr 36 är både ologiskt och systemvidrigt och menar att en tvist om en arbetstagares skyldighet att underkasta sig integritetskränkande åtgärder är en tvist om arbetskyldighet enligt avtal.

Om fackliga organisationer inte har rätt att utöva tolkningsföreträde i dessa frågor finns en risk att arbetstagare tvingas välja mellan att underkasta sig i princip varje integritetskränkning eller att vägra detta och riskera att bli uppsagd. Den enskilde arbetstagaren blir i praktiken helt utan skydd även för grova integritetskränkningar i form av åtgärder som vid en efterhandsprövning skulle visa sig vara otillättna.

Vänsterpartiet anser därför att den föreslagna lagen ska kompletteras med en bestämmelse som säkerställer fackliga organisationers möjlighet att lägga tolkningsföreträde till medlemmarnas skydd mot integritetskränkande åtgärder.

### 3.10 Förhandling och rättegång

Utredningen föreslår att en arbetsgivare som avser att besluta om en övervaknings- eller kontrollåtgärd som är ägnad att på ett påtagligt sätt påverka en eller flera arbetstagares personliga integritet först ska förhandla med den berörda arbetstagarorganisationen på det sätt som anges i 11–14 §§ MBL. En arbetsgivare som bryter mot den föreslagna lagen ska betala ekonomiskt och allmänt skadestånd. Vid brott mot de bestämmelser som rör behandling av personuppgifter ska dock PUL:s skadestandsregler gälla. Vänsterpartiet har inget att invända mot de föreslagna reglerna.

Utredningen föreslår att mål enligt den föreslagna lagen ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister. Mål som rör arbetssökande, de som söker eller fullgör praktik eller de som utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft och mål som rör personuppgiftsbehandling ska dock inte handläggas som arbetstvister. Vänsterpartiet finner detta ologiskt och

**Fel! Okänt namn på**

omständligt. Personer i de undantagna personkategorierna kan ju vara medlemmar i en arbetstagarorganisation som då inte kan tillvarata sina medlemmars rättigheter på ett rationellt sätt. Om praxis ska bli enhetlig inom området är det också av stor vikt att samtliga mål prövas av Arbetsdomstolen. Vänsterpartiet förespråkar därför att de föreslagna 14–17 §§ omarbetas så att förhandlingsskyldigheten gäller samtliga personkategorier och så att samtliga mål handläggs enligt arbetstvistlagen.

Regeringen bör lägga fram ett förslag till lag om integritetsskydd i arbetslivet i enlighet med vad som anförts i motionen. Detta bör riksdagen begära.

## 4 Arbetsgivares rätt att ställa frågor

I direktiven ombads utredningen att överväga en lagreglering av tillåtligheten för en arbetsgivare att ställa frågor om politisk tillhörighet och facklig anslutning. Utredningen valde att inte föreslå något sådant förbud.

Vänsterpartiet anser dock att arbetsgivares rätt att ställa frågor till arbetstagarare och arbetssökande inte bör lämnas därhän. Utredningen redogör för gällande rätt och det framgår att det i dag finns få begränsningar för arbetsgivare vad gäller att ställa frågor till arbetstagarare och arbetssökande.

Varken diskrimineringslagstiftningen eller PUL ger något skydd mot frågor som kan uppfattas som integritetskränkande och vars svar normalt sett ändå inte får ligga till grund för anställnings- eller befodringsbeslut eller andra arbetsledningsbeslut. Det kan exempelvis handla om frågor om graviditet eller planer på att skaffa barn, som är dokumenterat vanligt förekommande vid anställningsintervjuer, trots att graviditet och föräldraledighet inte får vägas in vid anställningsbeslut.

Det bör finnas ett frågeförbud; alternativt bör ett krav införas på att frågor som ställs vid t.ex. anställningsintervjuer ska vara sakligt motiverade. Den exakta utformningen bör utredas vidare. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Stockholm den 15 oktober 2010

*Josefin Brink (V)*

*Ulla Andersson (V)*

*Christina Höj Larsen (V)*

*Jacob Johnson (V)*

*Rossana Dinamarca (V)*

*Wiwi-Anne Johansson (V)*