

Motion till riksdagen 2011/12:A209

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

Stärkt integritetsskydd i arbetslivet

1 Innehållsförteckning

2	Förslag till riksdagsbeslut	2
3	Stärk skyddet för den personliga integriteten i arbetslivet	2
3.1	Skydd för arbetssökande, arbetstagare, inhyrda och praktikanter	3
3.2	Bättre skydd än lagens ska vara tillåtet men inte sämre	3
3.3	Missbruksregeln ska inte gälla	3
3.4	Samtycke är inte nog	3
3.5	Uppgifter ska bara få behandlas för det ändamål för vilket samlades in	4
3.6	Lagstöd bör krävas för utdrag ur register	4
3.7	Tydliga regler för medicinska undersökningar som utgör kontrollåtgärd	5
3.7.1	Medicinsk undersökning bara för berättigat ändamål	5
3.7.2	Ingreppet ska vara godtagbart	6
3.8	Förbud mot övriga integritetskränkande övervaknings- och kontrollåtgärder	6
3.9	Särskild reglering om personlighetstest	7
3.10	Tolkningsföreträde	7
3.11	Förhandlingsskyldighet ska gälla	8
3.12	Mål ska handläggas som arbetstvist	8
3.13	Arbetsgivare ska inte få fråga om vad som helst	8

Fel! Okänt namn på

2 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen begär att regeringen lägger fram ett förslag till en 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 Stärk skyddet för den personliga integriteten i arbetslivet

Kontrollen och övervakningen av anställda och arbetssökande har ökat dramatiskt under senare år. Den tekniska utvecklingen gör det allt enklare för arbetsgivare att kontrollera och övervaka de anställda, inte sällan utan deras kännedom. Övervakning via kameror, avlyssning av telefonsamtal och inloggning på anställdas datorer har blivit allt vanligare på arbetsplatserna. Anställda utsätts för drogtester och medicinska kontroller utan tydliga motiv eller kvalitetskrav. Ökad kontroll och övervakning skapar otrygghet för människor i arbetslivet. Undersökningar av bland andra TCO visar att fler anställda än tidigare upplever att de utsätts för kontroll och övervakning på jobbet.

Arbetsgivare tar sig också allt oftare rätten att kräva detaljerad information om hälsa och personliga förhållanden från dem som söker jobb. Antalet utdrag ur polisens belastningsregister har exempelvis ökat explosionsartat på senare år. Enligt Rikspolisstyrelsen är det arbetsgivares krav på att arbetssökande ska visa upp ett utdrag som står för hela ökningen. Det är en allvarlig utveckling som bidrar till en ökad utsortering i arbetslivet.

Skyddet för den personliga integriteten regleras i internationella konventioner, däribland Europakonventionen, som Sverige förpliktigt sig att följa. Staten är därmed skyldig att garantera ett tillfredsställande skydd för den personliga integriteten. Dagens lagstiftning om skydd för den personliga integriteten för arbetssökande och anställda är spretig, svår genomtränglig och otillräcklig.

Vänsterpartiet menar att det behövs en samlad och överskådlig lagstiftning som sätter tydliga gränser för vad arbetsgivare har rätt att ta reda på om anställda och arbetssökande och vilka metoder de får använda. Lagen bör utformas så att den harmonierar med övrig arbetsrättslig lagstiftning och blir tydlig och enkel att tillämpa för parterna på arbetsmarknaden. I betänkandet *Integritetsskydd i arbetslivet* (SOU 2009:44) finns förslag till en sådan lagreglering. Vänsterpartiet menar att utredningens förslag snarast bör genomföras, med några tillägg och förändringar som vi redogör för i denna motion.

3.1 Skydd för arbetssökande, arbetstagare, inhyrda och praktikanter

Ett alltmer splittrat och rörligt arbetsliv gör att lagen måste omfatta fler än dem som är direkt anställda hos en arbetsgivare. Vänsterpartiet ser därför positivt på utredningens förslag om att lagen ska tillämpas inte enbart på arbetstagare utan även på arbetssökande, på dem som söker eller fullgör praktik och på dem som utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Den hos vilken arbetet eller praktiken söks eller utförs ska alltid anses som arbetsgivare i lagen.

3.2 Bättre skydd än lagens ska vara tillåtet men inte sämre

Utredningen klargör att kollektivavtal som ger ett bättre skydd för arbetstägarna än vad som följer av den föreslagna lagen ska vara tillåtna och att parterna därutöver kan träffa avtal om hur bestämmelserna ska tillämpas i en viss fråga eller viss bransch. Vidare föreslår utredningen att lagens bestämmelser om förhandlingar och berättigade ändamål för medicinska undersökningar ska vara semidispositiva, dvs. att lagens bestämmelser gäller om parterna inte kommer överens om annat i avtal.

Vänsterpartiet stödjer förslaget att det ska vara tillåtet att träffa avtal med bättre skydd än lagens men inte sämre. Lagreglerna ska vara tvingande i den mening att avtal med avvikelser från lagen som är till arbetstagarens nackdel ska sakna giltig verkan i den delen.

3.3 Missbruksregeln ska inte gälla

Den s.k. missbruksregeln i 5 a § personuppgiftslagen (PUL) innebär att flertalet av lagens bestämmelser inte längre behöver tillämpas för behandling av personuppgifter som ingår i ett ostrukturerat material så länge det inte innebär en kränkning av den registrerades personliga integritet. Införandet av regeln har inneburit en försvagning av arbetstagares integritetsskydd och rättigheter.

Vänsterpartiet anser att utredningens förslag om att PUL ska gälla vid arbetsgivares behandling av personuppgifter om inte annat följer av den föreslagna lagen om integritetsskydd i arbetslivet är bra. I syfte att förstärka och förtydliga skyddet bör i den nya lagen framgå att 5 a § PUL inte ska gälla om ändamålet med en arbetsgivares behandling av en arbetstagares personuppgifter är att övervaka och kontrollera.

3.4 Samtycke är inte nog

Arbetstagare och arbetssökande står i en sådan beroendeställning till arbetsgivaren att ett samtycke till behandling av personuppgifter inte kan anses som

Fel! Okänt namn på

fritt och det kan inte heller återtas utan att arbetstagaren eller den arbetsökande kan riskera nackdelar av det. Vi ser därför positivt på utredningens förslag om att behandlingen av personuppgifter inte ska vara tillåten enbart med stöd av arbetstagarens samtycke.

3.5 Uppgifter ska bara få behandlas för det ändamål för vilket de samlades in

Utredningen föreslår 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. Vänsterpartiet menar att ett sådant skydd är mycket viktigt och därför uttryckligen bör framgå av lagen.

Förslaget att arbetsgivaren, om det finns synnerliga skäl, får behandla personuppgifter för att övervaka och kontrollera även om uppgifterna har samlats in för annat ändamål är mer problematiskt. 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 annat ändamål i syfte att finna sådant som kan vara till arbetstagarens nackdel. Det är inte acceptabelt och bör strykas. Alternativt kan en ny motivtext utarbetas där undantaget från förbudet mot ändamålsglidning formuleras snävare. Om det första alternativet väljs innebär det att ändamålsglidning inte är tillåten överhuvudtaget. 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.

3.6 Lagstöd bör krävas för utdrag ur register

Enligt utredningens förslag ska en arbetsgivare inte utan stöd i lag eller meddelad författning få begära att en arbetstagare eller arbetsökande uppvisar ett utdrag ur belastningsregistret, misstankeregistret eller register som förs av Försäkringskassan och för vilket sekretess gäller för arbetsgivaren. Det är en angelägen reglering som Vänsterpartiet instämmer i. Vi menar att samma regler bör gälla även för Kronofogdemyndighetens register.

3.7 Tydliga regler för medicinska undersökningar som utgör kontrollåtgärd

Det borde vara självklart att en arbetsgivare bara ska få begära att en arbetstagar 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. Det är också vad utredningen föreslår. Med medicinsk undersökning avses i utredningens lagförslag hälsoundersökning och alkohol- och narkotikatest eller annat drogtest. Alkoholtest som sker med användande av alkolås i fordon räknas inte som medicinsk undersökning.

3.7.1 Medicinsk undersökning bara för berättigat ändamål

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

1. att bedöma tillståndet hos en arbetstagar som har eller avses få sådana arbetsuppgifter där brister i arbetstagarens hälsotillstånd eller där alkohol- 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 arbetstagar
3. att bedöma tillståndet hos en arbetstagar och detta är av avgörande betydelse för verksamheten p.g.a. dess speciella karaktär.

Punkt 1 är oproblematisks. Punkt 2 är möjligen överflödig 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 kompletterades med tydliga förarbetsuttalanden med tydliga kriterier. Det kan t.ex. 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 central arbetstagarorganisation, ska var möjligt att bestämma annat, utöver de ovan nämnda, berättigat ändamål för vilket medicinsk undersökning får begäras. Kollektivavtal är, enligt vår mening, en lämplig form för att reglera vilka berättigade ändamål utöver de i

Fel! Okänt namn på

lagen angivna som ska kunna åberopas för begäran om medicinsk undersökning.

Det går dock inte att avtala om vad som helst som berättigat ändamål. Enligt regeringsformen (RF) får skyddet mot påtvingat kroppsligt ingrepp bara begränsas för att tillgodose ändamål som är godtagbart i ett demokratiskt samhälle. Och 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 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 tydlig och att därmed ett tillfredsställande skydd för arbetstagarna, som är förenligt med RF och Europakonventionen, uppnås.

3.7.2 Ingreppet ska vara godtagbart

I den lagtext som utredningen föreslår definieras ett ingrepp som godtagbart bara om

- ? den medicinska undersökningen genomförs av hälso- och sjukvårdspersonal
- ? prov som tas vid alkohol- eller narkotikatest eller 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 annat land inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES).

Ovanstående 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 vara möjligt med en kompletterande provtagning om ett utandningsprov visar positivt resultat. Ett annat viktigt krav är att utandningsprovet måste ske under värdiga former. Det bör t.ex. vara möjligt för arbetstagaren att göra provet i enrum.

3.8 Förbud mot övriga integritetskränkande övervaknings- och kontrollåtgärder

Utredningen föreslår en kompletterande paragraf med rubriken *Förbud mot integritetskränkande övervaknings- och kontrollåtgärder i övrigt*. Den föreslagna utformningen innebär dock inte 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 är därför rimligt att stryka orden *på ett påtagligt sätt* ur den föreslagna lagtexten.

3.9 Särskild reglering om personlighetstest

Mot bakgrund av den ökande användningen av personlighetstest och risken för bristande kvalitet på sådana vore det önskvärt med en särskild reglering. Utredningen föreslår att personlighetstest ska omfattas av den kompletterande bestämmelsen och redogör även för hur personuppgiftslagen (PUL) kan bli tillämplig vid personlighetstest.

Vänsterpartiet menar att 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 arbetsgivaren får ta del av dem och dessutom ha möjlighet att välja att så inte ska ske.

3.10 Tolkningsföretråde

Tolkningsföretråde innebär att den fackliga organisationens mening gäller till dess frågan är färdigförhandlad. I AD 2009 nr 36 fann Arbetsdomstolen att en tvist om en arbetstagares skyldighet att underkasta sig alkoholkontroll inte är en tvist om arbetsskyldighet utan en tvist om arbetstagares skyldighet att följa en av arbetsgivaren ensidigt beslutad föreskrift. Arbetsdomstolen menade därför att de berörda arbetstagarnas fackliga organisation inte har haft rätt att utöva tolkningsföretråde 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 tvist om arbetstagares skyldighet att underkasta sig integritetskränkande åtgärder är en tvist om arbetsskyldighet enligt avtal.

Om fackliga organisationer inte har rätt att utöva tolkningsföretråde i dessa frågor finns en risk att arbetstagare tvingas välja mellan att underkasta sig i princip varje integritetskränkning eller vägra detta och riskera att bli uppsagd. Den enskilde arbetstagaren blir i praktiken helt utan skydd även för grova

Fel! Okänt namn på

integritetskränkningar i form av åtgärder som vid en efterhandsprövning skulle visa sig vara otillåtna.

Den föreslagna lagen bör därför kompletteras med en bestämmelse som säkerställer fackliga organisationers möjlighet att lägga tolkningsföretråde till medlemmarnas skydd mot integritetskränkande åtgärder.

3.11 Förhandlingsskyldighet ska gälla

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 berörd arbetstagarorganisation 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 skadeståndsregler gälla. Det är en rimlig ordning.

3.12 Mål ska handläggas som arbetstvister

Enligt utredningens lagförslag ska mål handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister. Mål som rör arbetssökande, de som söker eller fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft och mål som rör personuppgiftsbehandling ska dock inte handläggas som arbetstvister. Vänsterpartiet finner detta ologiskt och 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 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 att samtliga mål handläggs enligt arbetstvistlagen.

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

3.13 Arbetsgivare ska inte få fråga om vad som helst

Enligt gällande rätt finns det i dag få begränsningar för arbetsgivare när det gäller att ställa frågor till arbetstagare och arbetssökande. 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 arbetstagare och arbetssökande bör regleras. 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-

Fel! Okänt namn på

och befordringsbeslut 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 att ett krav bör 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 20 september 2011

Josefin Brink (V)

Ulla Andersson (V)

Christina Höj Larsen (V)

Jacob Johnson (V)

Rossana Dinamarca (V)

Wiwi-Anne Johansson (V)