



**IFMETALL**

# **Om integriteten i arbetslivet**

## Bakgrund

**Drogtester, bakgrundskontroller, kreditupplysningar och skanning av privatlivet i sociala medier har blivit allt vanligare inslag i våra medlemmars arbetsliv. Att acceptera det kan ofta vara en förutsättning för att komma vidare i en anställningsprocess eller för att få behålla sitt arbete. Vi menar att det är ett intrång i våra medlemmars personliga integritet.**

Alla människor har rätt till ett privatliv, vilket uttrycks i artikel 8 i den Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. I dag finns det dock många företag som erbjuder integritetskränkande tjänster till arbetsgivare som ska anställa personal.

De vanligaste tjänsterna som erbjuds är bakgrundskontroller, som bland annat kan innebära skanning av enskildas aktivitet på nätet och en så kallad UC (kreditupplysning). Det är inte heller ovanligt att anställda förväntas att acceptera drogtest med hänvisning till att ett företag har en företagspolicy om droger.

Detta material innehåller en genomgång av de vanligaste kontrollerna samt checklistan När får arbetsgivaren göra vad?

*Darko Davidovic, förbundsjurist*

## Bakgrundskontroller

Bakgrundskontroller utförs för att kontrollera arbetssökande personers bakgrund. Det kan till exempel handla om uppgifter om begångna brott och skulder. Uppgifterna hämtas ofta från myndigheter, domstolar och internetsökningar.

De delar som företagen vanligen kartlägger är personalia, ekonomi, bolagsengagemang, rättsärenden, cv samt exponering i media och på internet. Det är också vanligt att företag erbjuder kartläggning av kandidaten och dennes partner.

En bakgrundskontroll innebär ett stort ingrepp för den enskilde samtidigt som fler och fler arbetsgivare köper denna typ av tjänst. Det är inte ovanligt att våra medlemmar under en rekrytering får frågan om hen samtycker till att en bakgrundskontroll utförs.

Bakgrundskontroller motiveras ofta av arbetsgivare med att kandidaten har samtyckt till bakgrundskontrollen. I en rekryteringssituation är det dock mycket svårt för den enskilde att neka, då det skulle tolkas som att hen har något att dölja. Det blir också vanligare att enskilda uppmanas att visa upp utdrag ur belastningsregistret. Uppgifter i belastningsregistret omfattas av sekretess då de anses vara väldigt integritetskänsliga. Vi menar att det strider mot gällande lagstiftning att kräva att våra medlemmar ska visa upp utdrag ur belastningsregistret.

### **I vissa fall kan det vara befogat – säkerhetsskyddslagen**

Enligt säkerhetsskyddslagen (2018:585) ska alla som arbetar i säkerhetskänslig verksamhet säkerhetsprövas. Säkerhetskänslig verksamhet kan vara både offentlig och privat och omfattar verksamheter som har betydelse för rikets försvar, samhällsviktig infrastruktur, livsmedels- och energiförsörjning samt informationssystem för elektronisk kommunikation.

Personal som har säkerhetsklassade tjänster ska genomgå säkerhetsprövning, dels vid anställning, dels fortlöpande. Syftet med säkerhetsklassning är att skydda viktiga samhällsfunktioner mot spioneri, brottslighet, terror och annat som kan hota verksamheten.

Ett säkerhetsklassat jobb innebär att de anställda får ge upp en stor del av sin personliga integritet. Anställningstryggheten riskerar också att minska, eftersom säkerhetsprövningar delvis är subjektiva och inte heller går att överklaga.

Om en fabrik bedöms bestå av säkerhetskänslig verksamhet kan det vara motiverat att vissa, men sannolikt inte alla, tjänster är säkerhetsklassade.

Det är arbetsgivaren själv som avgör om de har tjänster som ska säkerhetsklassas. Därför är det viktigt att arbetsgivare noggrant analyserar – och motiverar – varför en specifik tjänst ska säkerhetsklassas.

Vår uppfattning är att många företag utsätter våra medlemmar för olagliga bakgrundskontroller. Därmed brister arbetsgivare i sina analyser av vilka tjänster som bör säkerhetsklassas.

### **Vad säger dataskyddsförordningen?**

Dataskyddsförordningen sätter gränser för vad som får *registreras* om enskilda personer. En arbetsgivare får i samband med rekrytering bara behandla sådana uppgifter som är sakligt motiverade och nödvändiga för ändamålet, det vill säga uppgifter som behövs för att bedöma om någon är lämplig för en viss tjänst. Behandlingen får aldrig vara för ingående eller omfattande i förhållande till vad som krävs för att tillsätta en specifik tjänst.

Integritetsskyddsmyndigheten, IMY, menar att utrymmet för att behandla fler uppgifter och viss integritetskänslig information kan vara större vid tillsättningen av tjänster med stort ansvar, till exempel ekonomiskt ansvar, personalansvar eller säkerhetsansvar. Normalt är det dock inte tillåtet för en arbetsgivare att i samband med rekrytering behandla känsliga personuppgifter eller uppgifter om lagöverträdelser.

Det blir allt vanligare att en arbetsgivare eller ett rekryteringsföretag vid anställningsintervjuer ställer frågor om brottslighet eller kräver att en arbetssökande ska visa upp ett utdrag ur polisens belastningsregister. Att ställa frågor om, eller be någon visa upp, ett belastningsregisterutdrag på papper omfattas inte av dataskyddsförordningen. Men om arbetsgivaren samlar in och behandlar personuppgifter, till exempel skannar in utdrag från belastningsregistret eller registrerar uppgifter om en enskild persons tidigare brottslighet, då gäller dataskyddsförordningen.

IMY anser inte heller att en arbetsgivare kan använda samtycke som rättslig grund för att behandla uppgifter för kontroll av anställda, och som regel bör arbetsgivaren ha stöd i en annan rättslig grund: exempelvis en intresseavvägning eller ett allmänt intresse. Även bestämmelser i ett kollektivavtal kan ge stöd för behandlingen.

## **Kreditupplysning**

En kreditupplysning, en så kallad UC, ingår ofta som en del av bakgrundskontrollen, men kan också vara den enda kontrollen som görs. En kreditupplysning innehåller uppgifter om bland annat lån och aktiva krediter, betalningsanmärkningar, skuld-saldon, tidigare kreditupplysningar, inkomster, fastighets-innehav och äktenskapsförord.

Enligt kreditupplysningslagen (1973:1173) ska den som begär en kreditupplysning om en privatperson ha ett legitimt behov. Detta innebär att frågeställaren ska ha ingått, eller vara på väg att ingå, ett kreditavtal med den person kreditupplysningen handlar om eller att man i övrigt har anledning att göra en ekonomisk riskbedömning.

Vi bedömer det inte som motiverat att kräva en UC för de arbeten som våra medlemmar utför inom ramen för sin anställning.

## **Skanning**

Det förekommer att arbetsgivare regelbundet skannar av sina anställda på sociala medier. Det är också en tjänst som ofta ingår hos de företag som sysslar med bakgrundskontroll, då innebär skanning att de kontrollerar vad arbetssökande skrivit eller lagt upp på sociala medier.

Systematisk skanning av nätet och sociala medier innebär att arbetsgivaren eller rekryteringsföretaget sitter inne med en stor mängd överskottsinformation om arbetstagarna som de egentligen inte behöver för att kunna bedöma deras lämplighet och lojalitet. Det innebär också att principen om uppgiftsminimering i artikel 5 i dataskyddsförordningen inte efterlevs.

När det gäller pågående anställningsförhållanden framgår det också av Arbetsdomstolens praxis att det endast är relativt allvarliga och hotfulla uttalanden som medfört att laglig grund för uppsägning ansetts föreligga.

Vi menar att lämplighet och lojalitet för våra medlemmar bör grunda sig på hur de faktiskt utför sitt arbete och inte vad de gör på sin fritid. Vi menar dessutom att det strider mot gällande lagstiftning att utan förekommen anledning kartlägga våra medlemmars aktiviteter på nätet.

När arbetsgivare/rekryteringsföretag skannar av sociala medier suddas gränsen för vad som är privat och arbetsrelaterat ut. Detta kan på sikt resultera i att yttrandefriheten i arbetslivet undergrävs, vilket är allvarligt. Dessutom riskerar människor som tidigare begått brott, men avtjänat sitt straff och skött sitt arbete exemplariskt under många år, att straffas på nytt genom att betraktas som för alltid olämpliga.



## Drogtest

Det blir allt vanligare att arbetsgivare kräver att personal ska drogtesta sig, ofta med hänvisning till en företagspolicy om nolltolerans beträffande droger. Samtidigt är det få arbetsgivare som vidtar aktiva åtgärder för att faktiskt förhindra droger från att säljas eller förekomma på arbetsplatsen.

Arbetsgivare har i sin iver att följa interna styrdokument glömt bort att drogtest är en mycket ingripande åtgärd för den enskilde och inte får utföras slentrianmässigt. En intern företagspolicy om drogtest kan aldrig vara ett argument för att utsätta våra medlemmar för ett kroppsligt ingrepp.

Arbetsgivare är också skyldiga att i första hand erbjuda rehabilitering om det skulle visa sig att en anställd har ett missbruk. Även här är vår uppfattning att det brister och att ett positivt utslag på ett drogtest snarare ses som en anledning till uppsägning än att i första hand erbjuda rehabilitering.

Drogtest ska bara utföras i undantagsfall och av särskild anledning. I det fall klubben anser att det är befogat med exempelvis slumpvisa drogtest ska frågan kring droger och drogtest regleras mellan parterna genom kollektivavtal. I avtalet ska det framgå både hur testerna ska utföras och vad som händer vid ett positivt utfall (exempelvis rehabiliteringsplan).

## Sammanfattning

De allra flesta är överens om att den personliga integriteten är viktig att värna om. Samtidigt blir det allt vanligare att arbetsgivare förväntar sig att anställda ska acceptera olika typer av åtgärder som innebär ett stort ingrepp i den enskildes integritet. Hur mycket kontroll ska en enskild individ egentligen behöva acceptera?

Att slentrianmässigt utföra bakgrundskontroller, kreditupplysningar och skanning av privatlivet i sociala medier, eller drogtesta anställda eller arbetssökande, är inte förenligt med gällande lagstiftning. Det är endast när det är särskilt befogat som arbetsgivare faktiskt får utföra dessa typer av ingripande åtgärder.

Bara för att det är möjligt att kartlägga enskilda individer betyder inte det att man ska göra det. Tvärtom är det oftast olämpligt. En arbetsgivares rätt att kontrollera sina anställda regleras i första hand genom arbetsrätten, till exempel i arbetsrättslig lagstiftning och kollektivavtal.

Vi bedömer att en stor del av de kontroller våra medlemmar utsätts för i dag saknar stöd både i arbetsrätten och i kollektivavtalen. Vi menar också att arbetsgivares kontroller i flera fall är ett medvetet intrång i den personliga integriteten. Genom olika typer av upplägg kringgår arbetsgivare medvetet den lagstiftning som är till för att skydda den enskilde för obehörigt intrång.

## Checklista: När får arbetsgivaren göra vad?

Huvudregeln är att om det inte är motiverat av säkerhetsskäl, eller av andra objektiva skäl, är det i de flesta fall inte okej att arbetsgivaren utför olika typer av kontroller av sina anställda.

**Uppgift om brott:** Huvudregeln är att det är förbjudet för andra än myndigheter att registrera uppgifter om brott/lagöverträdelser. Arbetsgivare får alltså inte föra register om eventuella lagöverträdelser.

**Anteckningar om uppgift om brott:** Det är i de flesta fall inte heller förenligt med gällande lagstiftning att anteckna att anställd lämnat information om eventuella brott. Det måste i så fall finnas en laglig grund för en sådan behandling.

**Utdrag ur belastningsregistret:** Att kräva att arbetstagare ska visa upp utdrag från belastningsregistret är inte förenligt med gällande lagstiftning. Detta står i strid med lagstiftarens intentioner avseende enskildas insyn i belastningsregistret.

**Säkerhetsklassade tjänster:** Enligt säkerhetsskyddslagen ska alla som arbetar i säkerhetskänslig verksamhet säkerhetsprövas. Arbetsgivaren ska kunna motivera varför en specifik tjänst faktiskt är säkerhetsklassad. Det är sällan motiverat att samtliga tjänster i en verksamhet är säkerhetsklassade.

**Bakgrundskontroll:** Endast vid tillsättningen av tjänster med stort ansvar, till exempel ekonomiskt ansvar, personalansvar eller säkerhetsansvar, är det motiverat med en bakgrundskontroll.

**Kreditupplysning/UC:** Den aktör som är intresserad av att ta en kreditupplysning måste ha ett legitimt skäl. Det kan exempelvis vara befogat om tjänsten innebär förfogande över ekonomiska medel. Det är orimligt att en kreditupplysning skulle vara aktuell för de arbeten våra medlemmar utför inom ramen för sin anställning.

**Skanning:** Det är aldrig befogat att kartlägga våra medlemmars aktiviteter på nätet.

**Drogtester:** Drogtest ska bara utföras i undantagsfall och av särskild anledning. Missbruk är en sjukdom och arbetsgivaren är då skyldig att i första hand erbjuda rehabilitering för den anställde.

**System för att kontrollera var anställda och/eller fordon befinner sig:** Huvudregeln är att arbetsgivare inte får övervaka anställda om det inte finns objektiva skäl som exempelvis säkerhetsskäl och logistik. Utgångspunkten ska dock hela tiden vara att behandla så få uppgifter som möjligt. Det är arbetsgivaren som ska visa att det är objektivt motiverat.

**Behandlingen av personuppgifter måste ha stöd i en rättslig grund:** Arbetsgivare får endast behandla personuppgifter om det finns en rättslig grund. Exempelvis om det är nödvändigt för att uppfylla en skyldighet enligt lag eller annan författning (redovisning av skatter och sociala avgifter, spara dokumentation en viss tid enligt bokföringslagen). En annan rättslig grund är om behandlingen är nödvändig för att utföra en uppgift av allmänt intresse, exempelvis kollektivtal.

Det är inte förenligt med dataskyddsförordningen att använda samtycke som rättslig grund då det är fråga om ett anställningsförhållande med två icke jämbördiga parter. Arbetsgivare måste hitta stöd i en annan rättslig grund än samtycke, exempelvis en intresseavvägning eller ett allmänt intresse. Även bestämmelser i ett kollektivavtal kan ge stöd för behandlingen.

Drogtester, bakgrundskontroller, kreditupplysningar och skanning av privatlivet i sociala medier har blivit allt vanligare inslag i våra medlemmars arbetsliv. Men bara för att det är möjligt att kartlägga enskilda individer betyder det inte att man ska göra det. Tvärtom är det oftast olämpligt.

Att slentrianmässigt kontrollera eller drogtesta anställda, eller arbetsökande, är inte förenligt med gällande lagstiftning. Det är endast när det är särskilt befogat som arbetsgivare faktiskt får utföra den typen av åtgärder.

Detta material innehåller en genomgång av de vanligaste kontrollerna samt checklistan När får arbetsgivaren göra vad?

Har du frågor eller synpunkter, mejla till [integritet@ifmetall.se](mailto:integritet@ifmetall.se).

IF Metall 08-786 80 00 [ifmetall.se](http://ifmetall.se)



**IFMETALL**