



Kontroll av arbetstagares användning av IT-verktyg m.m.

Datorloggar

Arbetsgivare bör ha en internetpolicy som tydliggör vad som är acceptabel användning av arbetsgivarens IT-verktyg. Av en internetpolicy bör vidare framgå att kontroll av användningen av IT-verktygen kan ske och för vilka syften denna sker. Ett skäl kan vara att säkerställa att IT-policyn efterlevs.

Sådan kontroll underlättas genom så kallad loggning, genom vilken uppgifter om användningen av den tekniska utrustningen kontinuerligt insamlas. Arbetsgivaren har en rätt att kontrollera att givna regler och policyer efterlevs. Kontrollerna får dock inte stå i strid med lagar och god sed. Om kontrollen inte är slumpmässig krävs att det föreligger visst fog för den kontroll som vidtas. Vid exempelvis misstanke om illojalitet, brottslighet eller annat missbruk väger arbetsgivarens intresse av kontroll tyngre än den anställdes intresse att värna om sin personliga integritet.

Kontroller omfattas av personuppgiftslagen för vilken Datainspektionen är tillsynsmyndighet. Datainspektionen har i nedanstående två fall uttalat att behandling av personuppgifter genom kontroller kan vara tillåtna med stöd av arbetstagarens samtycke eller för att fullgöra en rättslig skyldighet. Det kan också vara tillåtet efter en intresseavvägning om det är nödvändigt för att tillgodose ett berättigat intresse. Förutsättningen är att intresset att behandla uppgifterna är större än den anställdes intresse av att uppgifterna inte behandlas.

Misstanke om missbruk av arbetstidsredovisning

En arbetsgivare hade kontrollerat en anställds användning av IT-verktygen. Arbetsgivaren hade misstankar om allvarligt missbruk av arbetstidsredovisningen, alltså ett brott mot anställningsavtalet. Arbetsgivaren företog kontrollerna i syfte att utreda misstankarna.

Enligt Datainspektionen får en arbetsgivare under angivna förutsättningar anses ha ett starkt intresse av att kunna kontrollera att den anställda redovisat rätt antal arbetstimmar. Kontrollen skedde genom jämförelse av inloggningstider mellan de olika IT-verktygen. Däremot hade arbetsgivaren inte kontrollerat själva innehållet i det material som framställts med hjälp av IT-verktygen. Enligt Datainspektionen vägde arbetsgivarens intresse av att kontrollera sina anställda tyngre än den anställdes intresse av integritetsskydd.

Datainspektionen fortsatte emellertid och bedömde i vilken mån arbetsgivarens IT-policy överensstämde med den kontroll som arbetsgivaren vidtagit. Enligt personuppgiftslagen är det inte tillåtet att behandla personuppgifter i smyg. Det är därför viktigt att arbetsgivaren informerar de anställda om vilka personuppgifter som samlas in och vad uppgifterna ska användas till. Datainspektionen framhöll att det kan vara särskilt intressant för den anställda att få information om vilka kontroller som han kan utsättas för med hjälp av de insamlade uppgifterna. Det är då inte tillräckligt att den anställda i och för sig fått allmän information om att kontroller eller loggning kan förekomma.

I det aktuella fallet hade arbetsgivaren informerat sin personal om att all användning av nätanslutna datorer registreras i loggfiler samt att arbetsgivaren har rätt att gå in i en arbetstagares dator och kontrollera vilka webbplatser han eller hon besökt och vilka filer som finns i datorn. Däremot hade arbetsgivaren inte informerat de anställda om vilka kontroller som kan komma att ske och vad syftet med kontrollerna är. Med uppmaningen att arbetsgivaren borde se över den information om regler för datoranvändning som ges till de anställda avslutade Datainspektionen ärendet.

Enligt Datainspektionen bör det således framgå av en IT-policy även att kontroller av användningen av datorer och annan teknisk utrustning kan ske och för vilka syften. Däremot menar vi att eventuell avsaknad av sådan information inte innebär att arbetsgivaren skulle vara förhindrad att agera utifrån information som införskaffats genom kontroll av hur de IT-verktyg som arbetsgivaren tillhandahåller kommer till användning av personalen. Det synsättet överensstämmer med Datainspektionens inställning i ärendet, men kan vara beroende av hur en intresseavvägning utfaller. Det är dessutom svårt att förutse alla situationer då man som arbetsgivare ser behov av att vidta en kontroll.

Individuell prestationsmätning

Ett exempel är ett så kallat samrådsärende där Datainspektionen tog ställning till individuella prestationsmätningar. Liksom i ovanstående fall framhölls att behandling av personuppgifter ska ha ett i förväg bestämt ändamål som är sakligt grundat i verksamheten. Huvudregeln är att samtycke krävs för sådan behandling av personuppgifter som avser prestationsmätning. Däremot kan individuell prestationsmätning även vara tillåten om den är nödvändig för att ett anställningsavtal innehållande prestationsbaserad lön ska kunna fullgöras.

Vidare kan behandling av personuppgifter vara tillåten efter en intresseavvägning oavsett samtycke. Typiskt sett väger åtgärder som utförs av säkerhetsskäl tyngre än sådana som utförs av företagsekonomiska effektivitetsskäl. Om fackliga representanter motsatt sig en kontroll kan det vara något som talar emot att den kan utföras med stöd av en intresseavvägning. I det aktuella fallet gjordes prestationsmätningen i syfte att säkerställa att alla anställda utförde vissa moment i så stor omfattning att alla behärskade det praktiska handhavandet. I annat fall skulle kompetensutveckling erbjudas.

Enligt Datainspektionen finns inte något principiellt hinder mot att arbetsgivare utför individuell prestationsmätning. Ändamålet ska emellertid vara berättigat utifrån verksamhetens art och får inte ske godtyckligt eller på ett kränkande sätt. Mätningarna får heller inte utgöra ett otillbörligt intrång i arbetstagarnas personliga integritet. Orsaken till att mätningarna görs och hur de utförs samt hur resultatet används har stor betydelse.

Datainspektionens beslut 2006-09-22, Dnr 1897-2005 samt 2006-10-04, Dnr 1010-2006

Kontroll av anställdas skrivbord, skåp eller brev

Ibland frågar våra medlemmar om de har rätt att öppna anställdas skrivbord, skåp eller brev som adresserats till den anställda. Dessa frågor är inte alldeles enkla.

Det är brottsligt att olovligen bryta brev eller telegram eller annars bereda sig tillgång till något som förvaras förseglat eller under lås eller annars tillslutet enligt brottsbalkens bestämmelse i kapitel 4 § 9 om så kallat intrång i förvar. Den som bryter mot detta kan dömas till böter eller fängelse i högst två år. Bestämmelsen skyddar brev eller telegram som ännu inte har skickats iväg eller som redan har kommit fram till adressaten. Förutom meddelanden omfattas till exempel förseglade kuvert, låsta skrivbordslådor eller skåp av bestämmelsen.

Ett brev som adresserats till företaget med attention till viss anställd får öppnas medan det inte anses tillåtet att öppna ett brev som adresserats till viss anställd med företagets adress. Företaget får naturligtvis inte öppna ett blankt förslutet kuvert som den anställda förvarar i sin väska eller i sitt rum.

Fråga om skrivbordslådor, skåp eller andra låsbara utrymmen får bedömas beroende på under vilka förutsättningar arbetsgivaren tillhandahåller utrymmet för de anställda. Om det skett under uttryckligt villkor att arbetsgivaren också ska ha tillgång till utrymmet får arbetsgivaren förstås öppna skåpet. I vissa fall som till exempel med skrivbord måste man kunna anse att det är ett arbetsredskap och alltså arbetsgivarens utrymme. Arbetsgivaren har då rätt att öppna skrivbordslådor även om det inte sagts uttryckligen. Kollegor har naturligtvis inte den rätten om öppnandet inte sker på arbetsgivarens uppdrag.

GPS får normalt inte användas för att kontrollera arbetstider

Datainspektionen har i beslut meddelat att ett företag inte får GPS-övervaka sina anställda för att kontrollera att de följer gällande arbetstider.

En arbetsgivare som använder GPS för att kontrollera om de anställda arbetar avtalad tid anser datainspektionen bryter mot lag, då kontroll av arbetstiderna enligt Datainspektionen kan göras på ett mindre integritetskränkande sätt.

Endast i undantagsfall, om det finns en konkret misstanke om allvarligt missbruk av tidsredovisningen, kan företaget få använda GPS-tekniken för att kontrollera om en anställd följer arbetstiderna.

Det aktuella företaget ville också använda GPS-tekniken för att kunna visa Skatteverket att företagets tjänstebilar inte används privat. Datainspektionen godtog inte heller den motiveringen som grund för användningen.

I några fall har Datainspektionen för andra ändamål tillåtit att GPS-teknik används i arbetslivet. Godtagbara syften kan vara säkerhet, logistik, fördelning av resurser och underlag för fakturering. Tekniken får också användas för att lokalisera närmaste servicebil. På datainspektionens hemsida, www.datainspektionen.se, finns bland annat en checklista, "Positioneringsteknik i arbetslivet" att hämta.