

ARBETSSKYTT

SÄKERHETSRIK

DRUGPÅVERKAD LÅT

DU ÄR MISSTÄNKT

UOJAL

SJUKLIG

KRIMINELL

BERUSAD

EN SAMMANFATTNING AV VAD SOM GÄLLER VID ÖVERVAKNING OCH KONTROLL PÅ ARBETSPLATSERNA.

VAD GÄLLER VID ÖVERVAKNING OCH KONTROLL?

Övervakningen och kontrollen på arbetsplatsen ökar och det är inte alltid helt klart vad som är tillåtet eller inte. Bristen på förutsebarhet är ett viktigt argument för att frågan behöver regleras i en särskild lag. Men övervakningen får inte ske hur som helst och det finns vissa krav som måste vara uppfyllda – både före införandet och under övervakningen och kontrollen.

Som fackligt förtroendevald kan du göra en hel del för att balansera arbetsgivarens krav på övervakning och de anställdas rättigheter. Du kan ta reda på vad som gäller i olika situationer, vad lagar och regler säger. Du kan se till att det finns kollektivavtal på arbetsplatsen och använda avtalet som ett redskap för att ta tillvara medlemmarnas intressen. Men rådgör alltid med ditt förbund innan du agerar!

I översikten härintill får du en sammanfattning av vad som gäller och vad man bör tänka på vid fem vanliga metoder för övervakning och kontroll. Översikten gäller framförallt privat verksamhet eftersom offentligt anställda har bättre skydd av lagen.

Vill arbetsgivaren införa någon av de här fem metoderna måste denne alltid överväga om intresset att övervaka och kontrollera väger tyngre än de anställdas intresse av skydd för den personliga integriteten. Utgångspunkten är att arbetsgivaren måste MBL-förhandla och uppfylla sina skyldigheter mot skyddsombud/skyddskommitté enligt arbetsmiljölagen innan arbetsgivaren inför någon form av övervaknings- eller kontrollåtgärd.

När det gäller kollektivavtalet är det viktigt att det är tydligt vad som gäller, vilken metod som ska användas och att ingen annan metod är tillåten. Det ger bästa möjliga skydd åt de anställda och det ger facket möjlighet att lägga tolkningsföreträde vid en tvist enligt 33 § MBL.

ALKOHOL- OCH DROGTEST GENOM URIN-, BLOD OCH UTANDNINGSPROV

Vad är viktigt att tänka på ur ett fackligt perspektiv:

- Finns det skäl att testa, utför de anställda säkerhetsarbete eller liknande?
- Finns det en drogpolicy, förhandlad mellan arbetsgivare och fack?
- Vilken typ av prov ska få tas och under vilka former?
- Provtagningen ska utföras av utbildad hälso- och sjukvårdspersonal.
- Proverna ska analyseras på ett ackrediterat laboratorium.
- Provresultat får inte lämnas ut utan den testades samtycke.
- Eventuell överskottsinformation från analyserna får inte användas.
- En anställd som testar positivt ska erbjudas rehabilitering.
- Om kollektivavtal träffas om alkohol- och drogtest; skriv in att inga andra testmetoder är tillåtna.
- Om det inte finns kollektivavtal om alkohol- och drogtester måste den anställda testa sig för att inte riskera sin anställning om arbetsgivaren kräver det.
- Tvisteförhandla vid tvist och kontakta förbundet som kan bedöma om fallet ska drivas vidare i domstol.

KAMERA-ÖVERVAKNING

Vad är viktigt att tänka på ur ett fackligt perspektiv:

- Följer arbetsgivaren lagen om allmän kameraövervakning och personuppgiftslagen, PuL?
- Har länsstyrelsen gett tillstånd och företrädare för anställda yttrat sig vid övervakning på plats dit allmänheten har tillträde?
- Vid övervakning i bank- eller butikslokal ska övervakningen anmälas till länsstyrelsen. I butik krävs även överenskommelse med företrädare för de anställda.
- Arbetsgivaren ska ha ett befogat intresse som inte kan uppnås med mindre integritetskränkande åtgärder.
- Kameraövervakningen ska inte användas för att kontrollera arbetsinsatser.
- Kameraövervakningen ska inte påverka arbetsmiljön negativt.
- Det ska alltid finnas tydlig skyltning om att kameraövervakning sker.
- Det ska finnas rutiner för hur inspelat material hanteras och av vem.
- Inspelat material ska inte sparas längre än nödvändigt.
- Inspelat material får inte användas så att det kränker den personliga integriteten.
- Om kollektivavtal träffas om kameraövervakning måste det hålla sig inom lagen om allmän kameraövervakning och PuL.
- Be datainspektionen om råd vid tolkning av PuL.
- Försök bedöma om övervakningen strider mot ovan nämnda lagar. Ta juridisk hjälp av förbundet.

GPS OCH KONTROLL AV ELEKTRONISKA SPÅR

Vad är viktigt att tänka på ur ett fackligt perspektiv:

- Har arbetsgivaren ett befogat intresse att genomföra kontrollen?
- Finns det tydliga ändamål angivna för kontrollen såsom logistik, fördelning av resurser, säkerhet, framställning av statistik, klagomåls- hantering och kundservice?
- De anställda ska veta vem som har tillgång till uppgifterna.
- Personuppgifterna ska behandlas enligt PuLs regler.
- GPS och kontroll av elektroniska spår ska inte användas för att över- vaka anställda i realtid, kontrollera hur de sköter sitt arbete eller när de tar rast.
- Informationen som kontrollen ger ska inte sparas längre än nödvändigt.
- Om kollektivavtal ska träffas om GPS och elektroniska spår måste det hålla sig inom ramen för vad PuL tillåter.
- Kom ihåg att varken en anställd eller facket normalt sett kan lämna ett giltigt samtycke till behandling av personuppgifter.
- Be datainspektionen om hjälp vid tolkningen av PuL.

LÄSA E-POST OCH AVLYSSNA TELEFONSAMTAL

Vad är viktigt att tänka på ur ett fackligt perspektiv:

- Datorn är arbetsgivarens egendom.
- På de flesta arbetsplatser är det tillåtet att använda e-post och internet för privata ändamål i begränsad omfattning.
- Arbetsgivaren har i normalfallet inte rätt att läsa arbetstagarnas privata e-post.
- Arbetsgivaren har rätt att läsa e-post som är relaterad till arbetet.
- Om det sker för ett berättigat syfte har arbetsgivaren rätt att spela in t.ex. arbetstagares telefonsamtal med kunder. Arbetstagaren ska vara informerad om inspelningen. Berättigat syfte kan vara utbildning.
- Arbetsgivaren får inte öppna eller ta del av innehållet i brev ställda till arbetstagarna personligen.
- Arbetsgivaren får inte göra intrång för att komma åt något som är förslutet eller inlåst.
- Be Datainspektionen om råd om någon till exempel får sin e-post läst olovligt. Det är brottsbalken som reglerar vad som är straffbart.

KONTROLL VID ANSTÄLLNING

Vad är viktigt att tänka på ur ett fackligt perspektiv:

- Lagstöd finns för att kräva att arbetssökande uppvisar utdrag ur belastningsregister för arbete inom skola och barnomsorg.
- Lagstöd finns för att kräva att arbetssökande uppvisar utdrag ur belastningsregister och misstanke- register för arbete inom hem för vård eller boende som tar emot barn.
- Utgångspunkten bör vara att arbetsgivaren ska ha lagstöd för att kräva att arbetssökande uppvisar utdrag ut belastningsregister.
- Det finns dock ingen lag som hindrar att arbetsgivare kräver register- utdrag även för annat arbete.
- Arbetsgivaren får inte spara register- utdraget som den arbetssökande visar upp, arbetsgivaren får bara registrera att det har uppvisats.
- Upplys medlemmar om att det inte finns någon skyldighet att visa upp utdrag från olika register men att den som vägrar naturligtvis riskerar att inte få jobbet.
- Intyget ska bara visas upp när en person i princip fått jobbet som en sista kontroll och inte vid ansöknings- tillfället.

VILL DU VETA MER? Mer information och fördjupning finns i materialet "Övervakning och kontroll på arbetsplatsen – förslag till en facklig strategi" som finns på lo.se. Här beskrivs bland annat rättsregler och rättsfall och du får tillgång till checklistor med förslag på hur du kan agera i olika situationer. På tco.se finns rapporten "Personlig integritet – även på jobbet" där du också hittar mer information. På datainspektionen.se hittar du information om vad som gäller enligt personuppgiftslagen, PuL.



LO-TCO RÄTTSSKYDD AB

Besöksadress: Olof Palmes gata 29, 7 tr, Box 1155, 111 81 Stockholm, tel 08-676 63 00. www.fackjuridik.com