Linnéuniversitetet
Kalmar Växjö

Arbetsledningsrätt i förhållande till privatliv och integritet

Hur balanseras arbetsgivarens rätt att kontrollera och övervaka med arbetstagarens rätt till integritet på arbetsplatsen?

Författare: Lisa Andersson & Kajsa Blomqvist
Handledare: Niklas Selberg
Examinator: Lotti Ryberg Welander
Lärosäte: Linnéuniversitetet
Termin: HT25
Ämne: Arbetsrätt
Nivå: Kandidat
Kurskod: 2RV05E

Linnéuniversitetet
Kalmar Växjö

Abstract

Technological developments in the 21st century have changed society, and as a result transformed working life. Various types of surveillance systems, mobile technology and digitalization enables employers to monitor employees in the pursuit of increased efficiency. These developments, however, introduce complex legal and ethical challenges. The increased accessibility of employee monitoring, raises concerns surrounding the employees' right to privacy and personal liberty.

The purpose of this study is to examine the legal balance between the employer's managerial prerogative and the employee's right to privacy and personal liberty, with a focus on technical control measures such as digital surveillance. This study makes use of a doctrinal (legal-dogmatic) method, analyzing legislation, case law and legal principles, as well as hypothetical cases to create a broader and more nuanced view of the issues.

The analysis finds that the employers' managerial prerogative is extensive, but is limited by constitutional rights and other employee-protective legislation. The separation between labor management and the right to privacy and personal liberty is not clear, and needs to be analyzed on a case-by-case basis. Swedish law lacks a comprehensive framework for employees, as a result the court must use EU law and case law when analyzing these matters. This paper therefore argues in favour of a more comprehensive Swedish legal framework, that will benefit both the employers and employees.

Nyckelord: Arbetsledningsrätt, personlig integritet, privatliv, distansarbete, kontrollrätt, lojalitetsplikt, arbetsskyldighet, Bossware, maktbalans, övervakning, GDPR, intresseavvägning.

Linnéuniversitetet
Kalmar Växjö

Innehållsförteckning

1 Inledning **1**
1.2 Bakgrund 2
1.2.1 Anställningsförhållandet 2
1.2.2 Arbetsledningsrättens utveckling 3
1.2.3 Proportionalitetsprincipen 4
1.2.4 God sed på arbetsmarknaden 4
1.3 Material och metod 5
1.4 Synen på maktobalans i anställningsavtalet 7
1.5 Avgränsningar 8
2 Integritetsfrågan på arbetsplatsen **8**
2.1 Arbetstagares upplevelser av tekniska kontrollåtgärder 9
2.1.1 Konsekvenser av tekniska kontrollåtgärder 12
2.2 Kollektivavtal 13
2.2.1 Kollektivavtal eller lagstiftning 14
3 Användning av AI **15**
3.1 Förhållandet mellan AI och personlig integritet 15
3.1.1 Påverkan av AI:s utveckling 17
3.2 Bossware 17
3.2.1 Risker och möjligheter med etableringen av Bossware i Sverige 18
4 Kontroll och övervakning av arbetstagare **19**
4.1 Arbetstagarens rättigheter 19
4.1.1 Rätten till privatliv och personlig integritet 20
4.1.2 Ett förstärkt skydd för arbetstagare 23
4.2 Arbetsgivarens skyldigheter 24
4.2.1 Europarätt 25
4.2.2 Nationell lagstiftning 28
4.3 Arbetsgivarens rättigheter 30
4.3.1 Kontrollrätt 31
4.3.2 Leda och fördela arbetet 32
4.4 Arbetstagarens skyldigheter 33
4.4.1 Lojalitetsplikten 33
4.4.2 Arbetsskyldighet 34
4.5 Kapitelsummering 35
5 Hypotetiska fall **35**
5.1 Kapitelsummering 43
6 Analys **43**
6.1 Webers maktteori 43
6.2 Kontroll och övervakning av arbetstagare 45
6.2.1 Arbetstagarens rättigheter kontra arbetsgivarens skyldigheter 45
6.2.2 Arbetsgivarens rättigheter kontra arbetstagarens skyldigheter 51
7 Slutgiltiga reflektioner **54**
Källförteckning **56**

1 Inledning

Den tekniska utvecklingen under 2000-talet har medfört en förändring i samhället. Digitalisering, olika typer av övervakningssystem och mobil teknik har skapat möjligheter men också medfört utmaningar. Det gäller inte bara privat- och vardagslivet utan också på arbetsplatser och i arbetslivet.[1] På grund av detta har arbetsgivare kunnat effektivisera, enklare följa upp och säkerställa flera faktorer, bland annat arbetsmiljön och säkerhetsfrågor. Det har lett till större insyn på den enskilda arbetstagaren, dess beteende och prestation under och i vissa fall även utanför arbetstid.[2]

I takt med den ökade tillgången till kontrollåtgärder har en diskussion kring balansen mellan avtalsparterna blivit allt mer central. Frågan kring var gränsdragningen ska göras mellan de båda parternas intresse är en viktig men ibland utmanande avvägning. I ljuset av den tekniska utvecklingen har också distansarbete blivit vanligare, vilket ytterligare suddar ut linjen mellan arbetsliv och privatliv. Detta är en dubbelsidig debatt där båda perspektiv behövs ta i beaktning för att se hur långt parternas rättigheter och skyldigheter sträcker sig.

Utvecklingen väcker viktiga frågor inom rättsvetenskapen. Hur långt kan arbetsgivaren gå när det gäller att bevaka sina arbetstagare? Var går gränsen mellan arbetsledningsrätten och intrång på arbetstagarens personliga integritet? Detta examensarbete undersöker just det; arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbete kontra arbetstagarens rätt till privatliv, med fokus på teknisk övervakning och kontroll.

[1] Sveriges Riksdag, riksdagsförvaltningen. *Framtidens arbetsmarknad och arbetsliv i den digitala eran.* (2017). https://www.riksdagen.se/globalassets/05.-sa-fungerar-riksdagen/utskotten-och-eu-namnden/arbetsmarknadsutskottet/arbetsmarknadsutskottets-forskningsfragor/rapport-arbetsmarknad-arbetsliv-digitala-eran-1.pdf
[2] Integritetsskyddsmyndigheten. *Kontroll och övervakning av anställda* (2025). https://www.imy.se/verksamhet/dataskydd/dataskydd-pa-olika-omraden/arbetsliv/kontroll-och-overvakning-av-anstallda/

1 Syfte och frågeställning

Syftet med arbetet är att undersöka var gränsdragningen går för arbetsgivaren att kontrollera och övervaka sina arbetstagare, utan att det sker ett otillåtet intrång på den personliga integriteten. Uppsatsen kommer att belysa frågan från båda parters perspektiv och deras skilda intressen för att förstå komplexiteten i ämnet.

Ovanstående kommer undersökas med hjälp av följande frågeställning;
Hur balanseras arbetsgivarens rätt att kontrollera och övervaka med arbetstagarens rätt till integritet på arbetsplatsen?

1.2 Bakgrund

1.2.1 Anställningsförhållandet

Arbetstagaren är genom avtalets natur underordnad arbetsgivaren och enligt subordinationsprincipen ska den anställda därmed följa de instruktioner den blir tilldelad. Balansen i förhållandet grundas i att arbetsgivaren har arbetsledningsrätt och arbetstagaren har en arbetsskyldighet. Det innebär att arbetsgivaren bestämmer över arbetstagaren och denna är skyldig att genomföra sin plikt.[3] Vidare går detta in i den lojalitetsplikt som finns mellan kontraktsparterna. Båda parter ska utföra sitt arbete på ett sådant vis att arbetet inte försvåras för den andra parten.[4] Arbetstagarens lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren innebär bland annat att utföra sina avtalsförpliktelser och genom att inte bedriva konkurrerande verksamhet. Anställningsförhållandet präglas alltså av en obalans mellan kontraktsparterna eftersom arbetstagaren hänger sig mer personliga åtaganden än arbetsgivaren. Arbetsrätten finns därför till för att balansera avtalsförhållandet genom att stötta upp den parten som ligger i underläge i situationen.[5] För att analysera frågeställningen är det en viktig aspekt att förstå hur maktobalansen ser ut och framförallt vilka bestämmelser det finns i arbetsrätten för att jämna ut balansen mellan parterna.

---

[3] K. Källström & J. Malmberg. *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten.* 5. uppl. (Lustus förlag, 2019), s. 72
[4] Ibid, s. 76.
[5] Ibid, s. 22.

1.2.2 Arbetsledningsrättens utveckling

Innan 1800-talet var arbetsrätten inte särskilt utförlig. De bestämmelser som fanns var enkelt formulerade och handlade om grundläggande områden som arbetstagarnas arbetstid. Arbetsrätten som vi känner till den idag började växa fram därefter. Under denna tid började arbetstagare organisera sig fackligt. Detta innebar att arbetarna inte längre bestämde sina arbetsvillkor själva, utan blev stöttade av organisationen. När detta inträffade började också arbetsgivarna att organisera sig och arbetsgivarorganisationer började då skapas i linje med arbetstagarorganisationerna. Svenska arbetsgivareföreningen (SAF) var en arbetsgivarorganisation som stod mot Landsorganisationen (LO). SAF ville införa arbetsledningsrätten, alltså att arbetsgivaren ska ha ensamrätt att leda och fördela arbetet. Dessutom ville de införa rätten att fritt anställa och avskeda personal. 1906 gick SAF och LO in i en överenskommelse som kallas decemberkompromissen. Denna innebar att LO accepterade arbetsledningsrätten, medan SAF godtog att arbetstagare skulle ha föreningsrätt. SAF införde därefter arbetsledningsrätten i sina stadgar under 32 §, vilket gör att principen senare har kommit att kallas 32§-befogenheterna.[6] Idag finns principen som en dold klausul i kollektivavtalet, vilket innebär att denna bestämmelse inte behöver skrivas ut för att vara gällande. Detta beror på att AD på 1930-talet förklarade att arbetsledningsrätten erkänns som en allmän rättsgrundsats.[7]

Med hjälp av arbetsrätten har det växt fram två sidor av arbetsledningsrätten. Ur arbetsgivarens perspektiv är arbetsledningsrätten förklarad som en allmän rättsregel, vilket innebär att arbetsgivaren har en grundläggande rätt att kontrollera sina anställda. Å andra sidan begränsar arbetsrätten arbetsledningsrätten på flera sätt för att skydda arbetstagarna. Arbetsledningsrätten får inte gå utanför de ramar som finns i lagar eller avtal. Därmed är arbetsledningsrätten förhållandevis begränsad trots att den är erkänd som en allmän rättsregel.[8] Principen har utvecklats så att den är så pass stark att den står emot arbetstagarsidan som blir stöttad av omfattande reglering av mänskliga rättigheter för privatliv. Detta visar på att arbetsledningsrätten idag ligger djupt rotad inom arbetsrätten, trots att den inte är direkt lagstadgad.

[6] L. Viklund & M. Wästfelt. *Arbetsrätt i praktiken - en handbok*. (Studentlitteratur, 2022), s.15-16.
[7] K. Källström & J. Malmberg. *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten,* s.195.
[8] Ibid, s.196

1.2.3 Proportionalitetsprincipen

Proportionalitetsprincipen innebär att en åtgärd som vidtas ska vara rimlig i förhållande till mål och medel. En åtgärd får alltså inte vara orimligt ingripande till syftet som ska uppnås. Principen innebär också att en åtgärd inte får användas om det finns en annan, mindre ingripande.[9]
Detta är en allmän hållen princip som går att applicera på många rättsliga frågor. Principen är relevant till frågeställningen eftersom kontrollåtgärder enligt rättspraxis[10] och GDPR[11] behöver stå i proportion till syftet. Principen används därför som ett hjälpmedel för att bedöma om en åtgärd ligger i linje med gällande rätt eller inte.

1.2.4 God sed på arbetsmarknaden

Att agera med god sed på arbetsmarknaden handlar om det moraliska förhållningssättet mellan arbetstagare och arbetsgivare. Principen innebär att etiska och rättsliga normer ska följas på ett respektfullt och rättvist sätt, utöver vad lagen kräver. Det går att hitta principen i flera olika rättsliga situationer. När det gäller avtalsrätten får inte avtalet stå i strid med god sed, i så fall ska avtalet inte kunna göras gällande. Principen återfinns också i frågan om arbetsgivarens arbetsledningsrätt och kontrollrätt. Åtgärden ska stå i proportion till syftet, annars strider den mot god sed på arbetsmarknaden.[12] Uppstår en situation där arbetsgivaren använder sig av arbetsledningsrätten på ett sätt som strider mot principen räknas det som ett avtalsbrott och arbetsgivaren ska ersätta arbetstagaren för den ekonomiska skada som har uppstått. Liknande som arbetsledningsrätten är principen om god sed på arbetsmarknaden att anses som en dold klausul i kollektivavtalet.[13]

---

[9] K. Källström & J. Malmberg. *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten,* s. 74.
[10] Bărbulescu v. Rumänien no. 61496/08.
[11] Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 *om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter*. Artikel 6.
[12] K. Källström & J. Malmberg. *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*, s.75.
[13] Ibid., s. 236.

1.3 Material och metod

Uppsatsen använder sig av en rättsdogmatisk metod för att undersöka frågeställningen. Metoden utgör grunden för arbetet som är av rättsvetenskaplig karaktär. Arbetet fastställer och undersöker gällande rätt samt analyserar och resonerar kring hur rätten borde vara utifrån den rättsdogmatiska metoden.[14] Metoden beskriver och tolkar aktuell lagstiftning, rättspraxis, rättsdogmatisk litteratur och rättsliga principer.[15] Det läggs stor vikt vid användning av rättspraxis och doktrin i arbetet då det specificerar vilka möjliga kontrollåtgärder arbetsgivare kan vidta mot arbetstagare. Rättsdogmatiken och rättshierarkin lägger grunden för att undersöka och analysera det valda juridiska problemet. För att komplettera rättsdogmatiken och rättskällehierarkin utvecklas arbetet med fler perspektiv, teorier och principer.[16] Arbetet använder maktteori för att specificera maktobalansen och intresseavvägning för att ställa de två parternas intressen mot varandra. Vidare används relevanta arbetsrättsliga principer som proportionalitetsprincipen och god sed på arbetsmarknaden för att analysera gränsdragningen mellan de två parternas rättigheter och skyldigheter.

Sveriges medlemskap i EU gör att den svenska rätten i hög grad påverkas och influeras av EU-rätten, både genom lag och rättspraxis. Därför är det av relevans att kombinera den rättsdogmatiska metoden med EU-rättsligt metod. EU-rätten består av primärrätten och sekundärrätten. Primärrätten formulerar övergripande mål och principer genom fördragen. Sekundärrätten består av bindande lagstiftning som medlemsstaterna behöver implementera. Detta i form av förordningar, direktiv och beslut.[17] När EU utför en sådan rättsakt är det upp till landet att tillämpa reglerna på ett vis som de tycker passar, däremot får regleringen inte vara mindre förmånlig än vad direktivet anger.[18] En förordning som är direkt kopplad till frågeställningen är till exempel GDPR, vilket är en bindande bestämmelse som används för att få samma regler inom hela EU.[19] När det gäller uppsatsens frågeställning, finns det inte direkt

[14] F. Papadopoulou & B. Skarp. *Juridikens nycklar : introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg.* 2. uppl. (Norstedts juridik, 2021), s.159.
[15] M. Nääv & M. Zamboni (red.) *Juridisk metodlära*. 2. uppl. (Studentlitteratur, 2018), s. 21.
[16] F. Papadopoulou & B. Skarp. *Juridikens nycklar : introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg.* s.157.
[17] U. Bernitz, A, Kjellgren, H. Bernitz, *Introduktion till EU* 9. uppl. (Norstedts juridik, 2025) s.51.
[18] Papadopoulou F & Skarp B, *Juridikens nycklar : introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg* s.163-164.
[19] U. Bernitz, A, Kjellgren, H. Bernitz, *Introduktion till EU* s.52.

svensk lagstiftning utan domstolar vilar främst på rättspraxis och EU-rätt vid en bedömning. I och med saknaden av svensk lag blir EU-rätten central i uppsatsen för att analysera hur domstolen använder sig av denna för att bedöma situationer på området.

En teoretisk studie har valts framför en empirisk studie i form av intervjuer eller enkätundersökning. Valet har gjorts på grund av en bristande möjlighet att få fram givande resultat utifrån svaren. Personlig integritet är ett känsligt område och det kan därför bli en utmaning att få fram hur det upplevs på arbetsplatsen. För att möjliggöra en analys av arbetstagares upplevelser av kontrollåtgärder har det istället använts redan genomförda undersökningar. Det är utförda av etablerade arbetstagarorganisationer med anonyma svar från medlemmarna gällande integritet och övervakning. Detta underlättar för att få ärliga svar på frågorna och tydlig information gällande ämnet. Vidare är frågeställningen mer riktad till att förstå och tolka gällande rätt. Syftet är att analysera rättskällorna för att förstå hur långt arbetsledningsrätten sträcker sig innan det kränker den personliga integriteten. Huvudfokuset ligger alltså inte på den enskilda arbetstagaren och arbetsgivarens upplevelse, trots att det tas upp i fackföreningarnas undersökningar. Undersökningarna tas upp för att vidare förstå fackföreningarnas argument om att det behövs mer omfattande lagstiftning på området. Frågeställningen är i grunden utformad för att tolka gällande rätt och därför är en rättsdogmatisk metod mer passande i detta fall.

Materialet som används i uppsatsen är tagen både från nationell rätt och Europarätten. Inkluderingen av Europarätten är högst relevant då det finns bestämmelser som direkt implementeras i svensk rätt. Rättskällor som används är lagar, förarbeten och rättspraxis, kompletterat med doktrin och studentlitteratur. På nationell nivå används Arbetsmiljölagen (1977:160), Medbestämmandelagen (1976:580), Lagen om anställningsskydd (1982:80), Kamerabevakningslagen (2018:1200) och GDPR. Från Europarätten har EKMR och EU:s stadga om grundläggande rättigheter, samt förordningar och direktiv använts. Rättsfall från Arbetsdomstolen och Europadomstolen är centrala och givande källor som också har analyserats. Rättsfallen har valts ut i syfte att vara relevanta för ämnet och med olika utfall för att skapa en bredd och olika perspektiv. Domarna från Europadomstolen tydliggör bland annat hur Artikel 8 i EKMR kan implementeras och tolkas i förhållande till frågeställningen. Förarbeten som till

exempel SOU 2017:52 används för att få en djupare förståelse av bestämmelserna kring personlig integritet. Förarbetena utvidgar den rättspraxis som finns och ger en insikt i gränsdragningarna mellan kontroll och personlig integritet. Doktrin och studentlitteratur har använts för att komplettera och utöka analysen. Vidare har internationella källor som material i FN:s stadgar tagits i beaktning på de delar där det är tillämpligt på frågeställningen. De olika typerna av rättskällor är av vikt för att få en nyanserad bild av att rättsfrågan hanteras på olika nivåer. Samlingen av material utgör en bred grund för att analysera frågeställningen.

Utöver den rättsdogmatiska metoden, EU-rättslig metod och det valda materialet har det också skapats hypotetiska fall inom ämnet. Detta görs för att illustrera och förverkliga de teoretiska resonemang som tas upp i uppsatsen. Fallen utforskar olika perspektiv och genom att ändra olika variabler i situationen, som till exempel bransch, går det att se om sådant påverkar utfallet. Detta görs för att visa på komplexiteten i ämnet.

1.4 Synen på maktobalans i anställningsavtalet

Frågeställningen grundas på tanken om att anställningsförhållandet utgörs av en maktobalans, där arbetstagaren är underordnad arbetsgivaren.[20] Detta beror på att de olika parterna har olika intressen i avtalet. Därmed är intresseavvägning en princip som tas i beaktning i arbetet.[21] Principen innebär att två parter har olika åsikter angående samma situation och ser det utifrån olika perspektiv. Det innebär också att den ena parten vill förändra något som gäller de två parternas förhållanden.[22] De två parternas intressen ska beaktas i förhållande till varandra, vilket kan exemplifieras som det berättigade ändamålets intresse att behandla personuppgifter kontra individens intresse att skydda sin integritet.[23] I denna uppsats innebär det; arbetsgivarens intresse att kontrollera och styra arbetet i verksamheten mot arbetstagarens intresse för integritet och privatliv.

Vidare har valet gjorts att applicera maktteori på frågeställningen för att nyansera analysen. Det finns olika sätt att studera makt och i denna uppsats kommer Max Webers perspektiv att

[20] K. Källström & J. Malmberg. *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten.* s. 146.
[21] K. Källström, J. Malmberg & S. Öman. *Den kollektiva arbetsrätten.* 3. uppl. (Lustus förlag, 2022), s.41.
[22] K. Källström & J. Malmberg. *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten.* s. 146.
[23] E. Grahn & S, Kjällström. *Anställdas integritetsskydd - och dataskyddsförordningen*, s. 94.

användas. Weber har skapat utförliga teorier kring auktoritet och legitimitet. Han definierar auktoritet som "*sannolikheten att order blir åtlydda av en viss grupp människor*".[24] Weber menar att det finns tre typer av auktoritet. Den första baseras på rationella skäl, vilket innebär att makten utövas med hjälp av formella regler och lagar. Makthavaren som använder sig av dem behöver anses vara legitim för att kunna utföra makt. (**Legal auktoritet**) Den andra är traditionella skäl som baseras på tron om att det "ska vara som det alltid har varit". Detta perspektiv innebär tron om att gamla traditioner är legitima och därför ska följas. (**Traditionell auktoritet**) Den tredje och sista auktoritetstypen är baserat på karismatiska skäl. Denna typ bygger på en tro där makthavaren anses ha trovärdiga egenskaper och därmed är någon att se upp till och lyssna på. (**Karismatisk auktoritet**)[25] Teorin går att applicera på maktobalansen på arbetsplatsen mellan arbetsgivare och arbetstagare och kommer därför att tas i beaktning i förhållande till frågeställningen. En analys kommer att göras kring om det finns olika situationer där arbetsgivaren har mer makt att utföra kontrollåtgärder än andra.

1.5 Avgränsningar

Arbetet är avgränsat till arbetsgivarens rätt till den digitala övervakningen och kontrolleringen av arbetstagare inom den privata sektorn. Offentligt anställda omfattas av andra regleringar som skiljer sig från privatanställda och omfattas därför inte i detta arbete. Fokuset ligger inte på integriteten i form av kroppslig integritet som till exempel drogtestning, krav på vaccin, eller alkolås. Arbetet är istället avgränsat till den tekniska aspekten som hantering av personuppgifter, e-mailövervakning, krav på gps och kontroll vid distansarbete.

2 Integritetsfrågan på arbetsplatsen

Begreppet personlig integritet går att definiera på olika vis beroende på situation, det finns alltså ingen tydlig definition av begreppet i svensk rätt.[26] I detta arbete kommer personlig integritet definieras som *individens rätt till att deras privatliv ska respekteras*. En utomstående får inte angripa något eller göra ett otillåtet intrång på något som faller inom individens intresse. Då sker

[24] M, Weber. *Ekonomi och samhälle 1.* (Argos, 1983), s. 144.
[25] Ibid., s.146.
[26] A.J. Westregård. *Integritetsfrågor i arbetslivet*, s.45.

ett otillåtet intrång som kan ses som en *integritetskränkning*, vilket bland annat strider mot god sed på arbetsmarknaden.[27]

Integritetsfrågan regleras av kollektivavtal, lagar, praxis och andra rättsprinciper. Det är sedan arbetsgivarens ansvar att implementera detta i det vardagliga arbetet. Integritetsarbetet kan se olika ut beroende på bransch, då vissa arbetsplatser kräver en högre integritetssäkerhet än andra. Följande avsnitt handlar därför om hur integritetsfrågan kan hanteras och uppfattas på arbetsplatsen.

2.1 Arbetstagares upplevelser av tekniska kontrollåtgärder

TCO, LO och SACO har tillsammans gått ihop och framfört behovet av en lagstiftning som skyddar arbetstagarnas integritet på arbetsplatsen och arbetsmarknaden. De önskar att regeringen tar frågan på större allvar än de gör i nuläget. Digitaliseringen och dess utveckling går snabbare än lagstiftningen på integritetsområdet. Det krävs därför en kartläggning och analys för att se hur arbetsgivarens kontroll i arbetslivet har förändrats under åren. Sveriges fackliga centralorganisationer önskar därav en ny lagstiftning som skyddar arbetstagares integritet och privatliv, för privat och offentlig sektor. Där integritetsskyddet och arbetsgivarens arbetsledningsrätt tas i beaktning.[28]

Fackföreningarna Unionen och Handels har i sin tur undersökt hur integriteten i arbetslivet ser ut hos sina medlemmar. Unionen frågade tusen medlemmar och av dessa har 27 procent upplevt att arbetsgivaren har inkräktat på integriteten på ett kränkande sätt. I kontakt med integritetskommittén, som jobbar med att kartlägga integritetsrisker i arbetslivet, har de fört fram att integritetsfrågan är en av huvudfrågorna för medlemmarna. Unionen tar upp att balansen mellan säkerhet och integritet är svår att avgöra. Data som kränker integriteten i ett sammanhang betyder inte att det kommer göra det i ett annat.[29] En undersökning visar även på att majoriteten av medlemmarna önskar att de ges större möjligheter att pröva arbetsgivarens kontroll- och

[27] A.J. Westregård. *Integritetsfrågor i arbetslivet*, s. 44.
[28] G, Arrius., J, Lindholm & T. Svanström. *Massövervakningen av anställda på jobbet måste regleras*. (2025). https://tco.se/fakta-och-politik/arbetsratt/massovervakningen-av-anstallda-pa-jobbet-maste-regleras
[29] UNIONEN. *Integritet i arbetslivet: ett komplext perspektiv som måste regleras.* (2021). https://www.unionen.se/opinion/integritet-i-arbetslivet-ett-komplext-perspektiv-som-maste-regleras

övervakningsåtgärder utan att riskera negativa påföljder eller uppsägningar. Endast 18 procent svarade nej på denna frågeställning, 28 svarade vet ej och det lämnar 55 procent som är positiva till en stark möjlighet att pröva detta rättsligt på sina arbetsplatser. Inställningen till arbetsgivarens bevakning genom digitala system besvaras också i undersökningen. Här var endast 14 procent positiva till övervakningen, 28 procent var återigen neutrala och en majoritet på 52 procent var negativa till den digitala övervakningen. Medlemmarna har också givit frisvar varav bland annat en arbetsledare förklarar en situation på arbetsplatsen där den blir ombedd att kontrollera övervakningskamerorna för att säkerställa arbetstagarnas arbete och om det utförs korrekt. Medlemmen ifrågasatte detta, att det inte är lagligt att övervaka och arbetsleda via kamera och det ledde till en utskällning från VD:n. En andra medlem har blivit ombedd att installera en programvara på sin jobbtelefon med anledning att fjärrlåsa den vid eventuell stöld. Dock ger programvaran arbetsgivaren möjlighet att följa alla arbetstagarens rörelser, avlyssna samtal och starta kameran. Detta ifrågasattes och svaret blev att möjligheten finns, men att de inte kommer att använda dessa funktioner förutom om telefonen blir stulen. Dessutom har denna programvara inte förhandlats enligt unionen och arbetstagaren.[30]

Handels har undersökt hur bevakningen ser ut för butiksmedarbetare och lagermedarbetare inom fackförbundet. Där visar det sig att 75 procent av butiksmedarbetarna vet om att det sker kameraövervakning på arbetsplatsen, varav lagermedarbetarnas procent är 66. Tre procent av butiksmedarbetarna respektive 11 procent av lagermedarbetarna vet inte om de har kameraövervakning. Resterande 22 procent respektive 23 procent har det inte. När det gäller den typen av övervakning på arbetsplatsen finns dataskyddsförordningen[31] men även kamerabevakningslagen[32] att förhålla sig till. Undersökningen visar också på att arbetstagare känner sig övervakade av chefen samt att en del av arbetstagarna som ingår i undersökningen inte fått någon tydlig anledning till varför de har övervakningen. Sett till arbetsmiljön finns positiva och negativa sidor med kamerabevakningen. Många arbetstagare såg övervakningen som en trygghet om något händer samtidigt som det är en inskränkning av arbetstagarens integritet. Arbetstagarna upplever att kamerorna missbrukas för att kontrollera och övervaka vad

[30] UNIONEN. *Rimlig koll eller överdriven kontroll?* (2024). https://www.unionen.se/opinion/rimlig-koll-eller-overdriven-kontroll
[31] Förordning. (EU) 2016/679.
[32] SFS 2018:1200. *Kamerabevakningslag*.

de gör på arbetstid. Ett exempel från en arbetstagare är att arbetsgivarna motiverar kamerorna med att det är av säkerhetsskäl men att de ändå flertalet gånger kollar på kameran och sedan ringer sina arbetstagare för att påpeka något specifikt.[33]

Arbetsgivare inom lager och butik har möjlighet att digitalt koppla varje moment och knapptryck till en specifik arbetstagare. Handels har därav undersökt hur stor procent som använder sig av digital loggning på arbete och försäljning. Där visar det sig vara ett större gap mellan butik och lager, av de butiksanställda som deltog hade endast en tredjedel av dem en mätning av deras individuella försäljning och på lagersidan var loggningen på 70 procent. Därav har lagermedarbetarna besvarat en andra fråga på samma tema, som innebär hur de upplever att loggningen påverkar dem och deras arbete. Arbetstagarna på lager anser att: variation i uppgifter, social kontakt med andra medarbetare, arbetsbelastning, inflytandet i sin egen arbetssituation samt motivation, alla påverkas mer negativt än positivt av den digitala bevakningen. Den enda punkten som ses som något mer positiv än negativ är möjligheten att utföra sitt arbete mer effektivt. Den positiva procenten ligger på 30 medan den negativa ligger på 28, det är ett jämnt resultat med tanke på det vanliga argumentet att effektiviteten ökar genom att rapportera vem som gör vad och hur snabbt det går. Även om effektiviteten kan öka, bygger arbetstagarnas exempel på att loggningen och kontrollen är stressframkallande och skapar en tävlingsinriktad miljö på arbetsplatsen. Arbetstagare upplever också att de känner sig otillräckliga och får hot om sin anställning om butiken gör dåliga siffror.[34]

GPS-bevakning används som arbetsredskap i arbetslivet på olika sätt. Det kan vara genom att arbetstagare kör leveranser i tjänstefordon eller kör truck på arbetsplatsen. Detta sker inom Handels, men GPS-bevakningen är en ovanlig metod inom butik och lager. Det är endast två procent av butiksmedarbetarna som vet att GPS-bevakning används på deras arbetsplats, motsvarande 14 procent för de som arbetar på lager. Denna typ av bevakning innebär att arbetsgivarna får ut data om arbetstagarnas exakta position och den typen av information är känslig. Undersökningen har även frisvar, de är få i just denna fråga men alla svaren speglar en

[33] C. Berggren & J. Wrangborg. *Ständigt övervakad på jobbet - Utredning och konsekvenser av bevakning i handeln.* (Handels, 2022) https://mb.cision.com/Public/168/3512251/a68379fbb7199204.pdf s. 22-23.
[34] Ibid, s. 26-28.

oro om att tiden de befinner sig på en plats eller ett uppdrag kan vändas mot dem med negativ påföljd.[35]

2.1.1 Konsekvenser av tekniska kontrollåtgärder

Svenska fackliga organisationer har uttryckt ett behov av en tydligare lagstiftning som skyddar arbetstagare, dess integritet och privatliv. Undersökningar från Handels och Unionen visar att arbetstagare känner sig ständigt övervakade utan ett klart syfte, vilket skapar oro och påverkar arbetsmiljön negativt. Otydligheten kan i sin tur leda till minskad trivsel, psykisk ohälsa och långsiktigt kan det mynna ut i sjukskrivningar och uppsägningar från arbetstagarens sida.[36]

Ur ett arbetsmiljöperspektiv är detta problematiskt. GDPR ger arbetsgivaren riktlinjer och en skyldighet att informera tydligt om övervakningen, vilket ofta brister i praktiken. Det väcker också frågor om intresseavvägning. Arbetsgivarens kontroll och säkerhet måste vägas mot arbetstagarens rätt till privatliv och trygghet på arbetsplatsen. För att undvika negativa konsekvenser krävs tydlig kommunikation, transparens och att arbetstagaren får chansen att involveras i besluten rörande övervakning. Arbetsgivaren har rätt att kontrollera verksamheten men det måste ske med respekt för arbetstagarnas integritet. Kontrollåtgärder kan upplevas som intrång på personlig integritet och en vilja att pröva om åtgärderna är proportionerliga och lagliga kan uppstå från arbetstagarens sida på grund av det. Prövningen klargör vad som är tillåtet och inte, samt att arbetstagaren får reda på vad arbetsgivaren behöver följa för lagar. En sådan prövning gynnar arbetstagarorganisationen och dess förhandlingsposition vilket i sin tur kan leda till bättre kollektivavtal rörande ämnet. Det är viktigt att arbetstagaren ges möjligheten att pröva arbetsgivarens kontrollåtgärder då det ska balanseras mot rätten till integritet.

Handels tar upp ett antal punkter om hur lagermedarbetare upplever att loggningen av deras arbete påverkar dem. En punkt stack ut och det var *möjligheten att utföra sitt arbete mer effektivt,* den presenteras som mer positiv än negativ men det skiljde endast två procentenheter mellan dem. Det är en punkt som påverkar många arbetstagare negativt. De upplever en hög

[35] C. Berggren & J. Wrangborg. *Ständigt övervakad på jobbet - Utredning och konsekvenser av bevakning i handeln.* s. 36-37.
[36] G, Arrius., J, Lindholm & T. Svanström. *Massövervakningen av anställda på jobbet måste regleras*. (2025)., C. Berggren & J. Wrangborg. *Ständigt övervakad på jobbet - Utredning och konsekvenser av bevakning i handeln.* (2022) & UNIONEN. *Rimlig koll eller överdriven kontroll?* (2024).

stress och det skapar en tävlingsinriktad arbetsmiljö som inte alla trivs i. Arbetsgivaren och en större del av arbetstagarna ser det dock som effektivt och positivt.[37] Den typen av arbetsmiljö kan få stor inverkan på arbetsplatsen som egentligen endast fungerar för en del av arbetstagarna. Majoriteten av arbetstagarna som har deltagit i undersökningarna känner en allmän oro över kontrollåtgärderna, vilket kan leda till negativa påföljder.[38] Det faktum att arbetsgivaren inte heller ger tillräckligt tydlig information om övervakningen som sker på deras arbetsplats kan ha påföljder, även för arbetsgivaren.[39] Det kan leda till bland annat sjukskrivningar hos arbetstagarna, för arbetsgivaren innebär det högre personalomsättning och alternativt skadestånd om de inte följer lagstiftningen korrekt.

2.2 Kollektivavtal

Arbetsgivarens och arbetstagarens skyldigheter och rättigheter regleras också i kollektivavtal. Det växte från början fram oberoende av lagstiftning och under en längre tid fanns en osäkerhet om hur avtalet kunde infogas i rättssystemet. Kollektivavtalets rättsverkning slogs fast och idag är avtalet det viktigaste redskapet för svenska anställningsvillkor.[40] Det kan framgå skyldigheter att genomgå identitetskänsla åtgärder i kollektivavtal och arbetsgivaren kan vidta åtgärderna med stöd från avtalet. Åtgärden får dock aldrig gå emot lagstiftning eller god sed på arbetsmarknaden.[41] Tjänstemän som arbetar på Svensk Handel anslutna företag tillhör kollektivavtalet *0265 Svensk Handel Handelns Tjänstemannaavtal.* Där ena sidan är Unionen och den andra sidan är Svensk Handel. Avtalet har begränsningar när det gäller bevakning. När tjänstemannen utför arbete i sitt hem eller utanför arbetsplatsen finns det undantag att arbetsgivaren inte har rimlig möjlighet att kontrollera arbetet och då inte heller bör göra det. Arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön, det är endast den okontrollerbara delen i arbetet som är undantaget. De tjänstemän som har en frihet vad gäller arbetstid har rätt att inte bli kontrollerade av arbetsgivaren när det kommer till vilka tider de faktiskt arbetar.[42] Lojaliteten mellan

[37] C. Berggren & J. Wrangborg. *Ständigt övervakad på jobbet - Utredning och konsekvenser av bevakning i handeln.* (2022).
[38] C. Berggren & J. Wrangborg. *Ständigt övervakad på jobbet - Utredning och konsekvenser av bevakning i handeln.* (2022). & UNIONEN. *Rimlig koll eller överdriven kontroll?* (2024).
[39] Förordning (EU) 2016/679. Artikel 5.
[40] K. Källström & J. Malmberg. *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten,* s. 69-70.
[41] E. Grahn & S, Kjällström. *Anställdas integritetsskydd - och dataskyddsförordningen*, s. 18.
[42] UNIONEN. *0265 Svensk Handel Handelns Tjänstemannaavtal.* (Unionen, 2025). 1.2. Undantag från reglerna om ordinarie arbetstid mm. (med kommentarer)
https://www.unionen.se/kollektivavtal/0265-svensk-handel-handelns-tjanstemannaavtal-2025-05-01-2027-04-30#F

arbetsgivaren och arbetstagaren ska vara ömsesidig, vilket ska grundas i förtroende mellan båda parter. Arbetstagaren ska gradera arbetsgivarens intressen högst och inte vidta åtgärder som kan försvåra verksamheten. Arbetsgivarens lojalitetsplikt i sin tur framställs i kollektivavtalet som mer svårdefinierat. Dock kan det vara exempelvis när ett missförhållande påpekas och att arbetsgivaren då är skyldig enligt lojalitetsplikten att åtgärda det.[43]

2.2.1 Kollektivavtal eller lagstiftning

Arbetstagarorganisationers argument för en lagstiftning i ämnet vilar på att underlätta för arbetstagare och arbetsgivare men varför de inte strider hårdare i kollektivavtalen tas aldrig upp. Arbetstagarorganisationerna har möjlighet att påverka utformningen av kollektivavtalen de tecknar, trots det utnyttjas inte möjligheten i någon större utsträckning i det tidigare nämnda kollektivavtalet. Kollektivavtalen ska skydda arbetstagaren och i nuläget håller de sig ändå vaga när det kommer till integritet och privatliv. De väljer istället att prioritera påtryckningar om en lagstiftning och det framgår inte klart varför från de fackliga organisationerna. Det kan grundas i en strategisk prioritering från arbetstagarorganisationerna att lägga fullt fokus på lagstiftning och skapa mer generella och bindande regler istället för att fokusera på ett kollektivavtal i taget. Det kan också bero på en oro att förhandlingar angående integritetsfrågor leder till ett svagare skydd än vad lagstiftningen redan ger och en ny kan åstadkomma. Kollektivavtalen är mer anpassningsbara och lagstiftningen ger tydligare ramar.

Lojalitetsplikten som ovan nämns som ömsesidig, åt båda hållen, är svårdefinierad när det kommer till arbetsgivaren. Arbetstagaren har formulerade förväntningar och arbetsgivarens lojalitet är otydligt sett till integritet. Det framställs inte klart i kollektivavtalet utöver när ett missförstånd påpekas och arbetsgivaren har en plikt att åtgärda det. Kollektivavtalet har potential att reglera ansvaret mer tydligt när det kommer till integritetsskydd för arbetstagare och lojalitetsplikten för arbetsgivare men bestämmelserna blir sedan otydliga. Detta stärker argument för att en lagstiftning kan säkerställa en mer jämlik och rättssäker anställning. Samtidigt väcker

%C3%B6rteckning-%C3%B6ver-s%C3%A4rskilda-%C3%B6verenskommelser-som-inte-tagits-med-i-avtalstrycket-90156

[43] UNIONEN. *0265 Svensk Handel Handelns Tjänstemannaavtal.* (Unionen,2025). 3.1. Lojalitet. (med kommentarer).

det frågor om varför de inte använder sin förhandlingsposition i högre grad och påverkar kollektivavtal i rätt riktning.

Sammantaget framställs lagstiftning som det mer effektiva medlet för att reglera integritetsfrågan på arbetsmarknaden. Särskilt när kollektivavtalen ser ut att inte fullt nyttjas som ett verktyg att stärka arbetstagarnas skydd. Detta stärker diskussionen om att en lagstiftning är nödvändig och frågan om varför facken inte påverkar mer väcks.

3 Användning av AI

3.1 Förhållandet mellan AI och personlig integritet

En aspekt som inte går att undvika när det gäller den tekniska utvecklingen, är integreringen av artificiell intelligens i arbetslivet och arbetsplatserna. Möjligheten för arbetsgivaren att övervaka och kontrollera arbetstagarens prestation har blivit allt mer lättillgänglig med hjälp av AI. I takt med ökningen, blir därför frågan om arbetstagarens rätt till personlig integritet allt mer relevant.[44] För att skydda individer mot en för ingripande användning av teknisk övervakning har det formulerats en EU-förordning[45] på området. Syftet är att skapa harmoniserade regler för hur AI ska användas. Målet med förordningen är bland annat att säkerställa att AI används på ett säkert sätt och skyddar grundläggande rättigheter samt individers hälsa.

AI-system delas in i fyra risknivåer där förordningen formulerar olika typer av reglering. För den högsta risknivån som ansiktsigenkänning i realtid finns det ett totalförbud. När användningen anses vara av hög risk, sätter förordningen en mängd strikta krav på säkerhet, transparens och mänsklig kontroll. Till exempel ska AI-användning av högrisk i arbetslivet ha kvalitetsstyrningssystem[46], det ska genomföras konsekvensbedömningar[47] och det ska

[44] R. Ljung, A. Wiman & A, Todoli Signes. *Etiska och juridiska utmaningar i användningen av artificiell intelligens i arbetsledande syfte* (2024). https://mynak.se/projekt/etiska-och-juridiska-utmaningar-i-anvandningen-av-artificiell-intelligens-i-arbetsledande-syfte/
[45] Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2024/1689 *om harmoniserade regler för artificiell intelligens*.
[46] Ibid. Artikel 17 s. 62-63.
[47] Ibid. Artikel 27 s. 69-70.

säkerställas icke-diskriminering.[48] Vidare är förordningen tydlig med vikten av transparens. Enligt artikel 50 ska personer som är berörda av AI-system informeras om detta.[49] Förordningen går direkt att applicera på en arbetsplats där arbetsgivaren använder sig av teknisk övervakning där den skapar ett extra skydd för arbetstagarens rätt till personlig integritet. Om åtgärden är klassad som högrisk, ska arbetsgivaren också informera arbetstagarrepresentanter samt arbetstagarna om användningen.[50]Arbetsgivaren behöver vara tydlig med att åtgärden används, vad som är syftet med användningen, hur den hjälper till att påverka beslut men också se till så att det finns mänsklig tillsyn då AI inte får ha ensamrätt att fatta beslut.

I och med förordningen har betänkandet SOU 2025:101 överlämnats till regeringen i oktober 2025. Förordningen är den första heltäckande lagstiftningen angående AI och utredningen lämnar över förslag på åtgärder som är nödvändiga för att uppfylla förordningens krav.[51] Den ökade användningen av AI kan potentiellt medföra ökad produktivitet, tillväxt i ekonomi samt skapa nya marknader och jobbmöjligheter. Beroendet av AI medför dock risker genom att till exempel göra intrång på individers integritet och sprida personlig information samt desinformation. En hög användning av AI utgör därför en säkerhetsrisk om den missbrukas, hackas eller används på fel sätt.[52]

Betänkandet utgör ett författningsförslag, med en kompletterande svensk lagstiftning på EU:förordningen samt två förslag på ändringar till de redan befintliga lagarna Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) och Lagen (2011:791) om ackreditering och teknisk kontroll.

I och med den ökade användningen av AI blir det avgörande att lagstiftning inte bara håller jämna steg med den tekniska utvecklingen, utan fortsätter aktivt skydda arbetstagare och arbetsplatsen. EU-förordningen, tillsammans med den kompletterande svenska lagstiftningen, markerar vikten av ett ansvarsfullt och transparent användande av AI i arbetslivet.

[48] Ibid. s. 2
[49] Förordning (EU) 2024/1689. Artikel 50 s. 82.
[50] Förordning (EU) 2024/1689, Artikel 26 pkt. 7 s. 68.
[51] SOU 2025:101. s. 27.
[52] SOU 2025:101. s. 109-110.

3.1.1 Påverkan av AI:s utveckling

I takt med den tekniska utvecklingen och AI:s genomslag, blir det allt viktigare att den personliga integriteten skyddas. Artificiell intelligens ger möjligheter att få detaljerad insamling och analys av arbetstagare, deras prestation, beteende och kommunikation. Det kan komma att leda till olagligt intrång i arbetstagarens privatliv. På grund av att det har formulerats en helt ny förordning på området, blir det tydligt att lagstiftningen behöver förändras och uppdateras i takt med samhället och dess förändringar. Betänkandet som gjorts på området tydliggör att lagstiftningen också ska upprätthållas nationellt. Detta gör att integritetsskyddet förstärks genom en tydlig reglering som formulerar krav för hur AI får användas på arbetsplatsen.

3.2 Bossware

Bossware är ett exempel på en programvara som använder sig av AI. I och med pandemin såg arbetsgivarna ett större behov av att kunna kontrollera sina arbetstagare vid distansarbete. Detta gjorde så att programvaran Bossware blev allt mer populär. Det är en övervakningstjänst som installeras på arbetstagarens dator som med hjälp av AI-algoritmer analyserar data, och då kan spåra de anställdas aktivitet. Bossware kan ge arbetsgivaren en mängd olika typer av information om arbetstagarens prestation. Till exempel kan de se vilka appar och hemsidor som används och antalet mus och tangenttryck den anställda utför under dagen. Detta används som ett hjälpmedel för arbetsgivaren att utföra en kontroll av produktiviteten, speciellt när arbetstagaren jobbar på distans för att arbetsgivaren kan försäkra sig om att arbetet görs.[53] Mjukvaran är etablerad på arbetsmarknaden i USA, men har inte helt fått sitt fotfäste på de svenska arbetsplatserna. Övervakning av anställda är dock ingenting nytt i Sverige, det finns flera program som används för samma ändamål. Det går dock att se genom Bosswares försäljningssiffror att intresset ökar mer och mer i Sverige. Snart kan hjälpmedlet vara en naturlig del av svenska arbetsplatser.[54]

Bossware har varit fördelaktigt för arbetsgivare i flera aspekter i form av att de verkligen får en detaljerad bild av vad arbetstagaren gör under sin arbetsdag. Programvaran kommer dock med flera brister och har därmed kritiserats. Hjälpmedlet har blivit förknippat med ord som spioneri

[53] L, Munn. More Than Monitoring: Grappling With Bossware. *International journal of communication.* Vol 18. (2024): s. 3128-3139. https://link.gale.com/apps/doc/A804851926/LitRC?u=vaxuniv&sid=summon&xid=9f84f103
[54] L, Ivarsson. I huvudet på - storebror ser dig. *HR people.* (2024) https://hrpeople.se/2024/02/01/storebror-ser-dig/

och grov övervakning som påverkar rätten till privatliv och flera aspekter av arbetsrätten negativt.[55] På grund av kritiken har det funnits en tveksamhet till att hjälpmedlet ska användas i Sverige.[56]

3.2.1 Risker och möjligheter med etableringen av Bossware i Sverige

Övervakningsåtgärder på arbetsplatsen är ingenting nytt, arbetsgivare har alltid känt ett behov att kontrollera sina arbetstagare för att få klarhet i bland annat effektivitetsfrågor. Bossware är fullt etablerat i USA och börjar nu ta sig in på de svenska arbetsplatserna. Verktyget har dock fått mycket kritik och frågan är hur reaktionerna hade blivit om verktyget skulle implementeras på våra arbetsplatser på riktigt. Sverige präglas av en öppenhet av personuppgifter, det krävs få knapptryck för att få fram personlig information om en person. Detta innebär att svenskar är tämligen vana vid den typen av öppenhet. Med detta argument går det att mena att en implementering av en sådan kontrollåtgärd på arbetsplatsen inte hade varit ett stort problem. Det finns en norm på många arbetsplatser att arbetet ska bli gjort och att arbetstagaren ska utföra det arbete som den blir tilldelad. Därför går det att se det ur perspektivet att kontrollen inte skulle förstöra något, utan mer ses som en motivation att visa arbetsgivaren att arbetet blir utfört på ett effektivt sätt. Detta argument stöttas av undersökningen från Handels, där det visade sig att en stor andel av arbetstagarna faktiskt motiveras av kontrollen.

Å andra sidan finns det en tydlig baksida med att försäljningssiffrorna av Bossware ökar i Sverige. Det är inte ett helt oproblematisk tillvägagångssätt och har därför inte undkommit kritik. Flera anser att det är en överdriven kontrollåtgärd som främst leder till stress och press för arbetstagarna. Verktyget kan i flera fall strida mot arbetsrättsliga lagar och principer. En fråga som går att diskutera är i vilka situationer som det är proportionerligt att använda sig av en kontrollåtgärd som Bossware utan att det inkräktar på den personliga integriteten. En situation där det kan vara rimligt är i arbeten där det finns ett berättigat syfte som att det ska hanteras känsliga uppgifter eller det gäller en säkerhetsfråga. Användningen bör vara begränsad och gälla en viss situation, annars riskerar kontrollen att inte hamna under arbetsledningsrätten utan det blir istället en inskränkning av den personliga integriteten. Om anställda känner sig konstant

[55] L, Munn. *International journal of communication.* s. 3128-3139.
[56] L, Ivarsson. *I huvudet på - storebror ser dig.*

övervakade kan detta skapa en arbetsmiljöfråga. Det finns en risk att arbetsplatsen inte känns som en trygg plats med överdriven övervakning, vilket kan leda till att en oro skapas hos de anställda. Enligt 3 kap 2 § AML ska arbetsgivaren vidta alla åtgärder som krävs för att förebygga ohälsa. Om en kontrollåtgärd införs och de anställda beskriver ohälsa på grund av detta är arbetsgivaren skyldig att se över åtgärden. En slutsats som går att dra kring Bossware och liknande verktyg, är därför att det bör användas med försiktighet och endast i situationer där det finns ett berättigat syfte.

4 Kontroll och övervakning av arbetstagare

Frågeställningen belyser olika sidor av samma mynt. I och med att den ena parten har rättigheter och skyldigheter, uppstår motsvarande för den andra parten. Ämnet är intressant eftersom det finns två sidor av frågan; arbetsgivaren har arbetsledningsrätt, men det får inte inkräkta på arbetstagarens personliga integritet. Den gränsdragningen är komplicerad och medför en diskussion ur två olika perspektiv. Det är också intressant i förhållande till att arbetstagarsidan har rättsligt stöd i form av bestämmelser om mänskliga rättigheter, medan arbetsgivarens rättigheter grundas mer i principer och rättspraxis. I följande kapitel tas frågan upp ur de olika perspektiven och de olika parternas rättigheter och skyldigheter presenteras.

4.1 Arbetstagarens rättigheter

Arbetstagare övervakas och kontrolleras på olika sätt på olika arbetsplatser [57] och personuppgifter används i olika sammanhang. Genom bland annat löneregister, adresslistor och kompetensdata. Olika behandling av personuppgifterna ses som integritetskänsliga, när det exempelvis rör specifik information eller hälsa. Det är viktigt med en balans samt att ta rättigheterna som är förtydligade och lagstadgade i beaktning. Trots att det inte finns en specifik lag i förhållandet arbetstagare och arbetsgivare.[58]

[57] E. Grahn & S, Kjällström. *Anställdas integritetsskydd - och dataskyddsförordningen*, s. 15.
[58] Inegritetskyddsmyndigheten. *Behandling av personuppgifter i arbetslivet.* (2021). https://www.imy.se/verksamhet/dataskydd/dataskydd-pa-olika-omraden/arbetsliv/

4.1.1 Rätten till privatliv och personlig integritet

För att besvara den rättsliga frågan krävs det att undersöka flera olika rättskällor, nationella och europeiska.[59] Rätten till privatliv är en mänsklig rättighet och skyddas av ett flertal bestämmelser på olika nivåer, vilket speglar vikten av området. Det krävs alltså omfattande lagstiftning på området för att säkerställa att skyddet täcker flera synvinklar och situationer när det gäller privatliv och integritet.

Genom Europarätten och på internationell nivå skyddas rätten till privatliv och familjeliv av Artikel 8 i Europeiska konventionen om de mänskliga rättigheterna.[60] I artikel 3 i Europeiska unionens stadga om grundläggande rättigheter är människans rätt till integritet också skyddad.[61] Det är också formulerat i artikel 12 i FNs allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna att ingen ska bli störd i sitt privatliv, familj, hem eller korrespondens.[62]

I nationell lagstiftning finns rättsskyddet utspritt i olika lagar. 2 kap 6 § Regeringsformen tar upp rätten till integritet, vilket gör att området är grundlagsskyddat inom den svenska rätten.[63] Vidare tar flera svenska lagar upp ämnet. Inom arbetsrätten skyddas vissa specifika frågor i Arbetsmiljölagen (1977:1160), Lagen (1982:80) om anställningsskydd och Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I arbetsmiljölagen finns det inte konkret utskrivet att den personliga integriteten ska respekteras. Däremot finns det flera bestämmelser som beskriver arbetsgivarens skyldighet att ansvara för en god arbetsmiljö.[64] En arbetsplats med hög kontroll och övervakning kan påverka arbetsmiljön negativt. Därför finns det ett indirekt skydd i arbetsmiljölagen för att arbetstagarens integritet och privatliv ska respekteras. Liknande läge gäller skyddet i LAS. Det står inte uttryckligen i lagtexten om hur den personliga integriteten ska skyddas, men villkoren i anställningsavtalet får inte strida mot arbetstagarens rättigheter som regleras i både europeisk och nationell rätt. Arbetsgivaren måste rätta sig efter GDPR när det personuppgifter vid till exempel anställning eller uppsägning, vilket regleras i LAS.[65]

---

[59] E. Grahn & S, Kjällström. *Anställdas integritetsskydd - och dataskyddsförordningen*, s.16.
[60] Lag (1994:1219) *om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.* Artikel 8.
[61] Europeiska unionens stadga om grundläggande rättigheter (2012/C 326/02). Artikel 3.
[62] FNs allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna. Artikel 12.
[63] SFS 1974:152. *Regeringsformen*. 2 kap 6 § 2 st.
[64] SFS 1977:1160. *Arbetsmiljölag*. 1 kap 1§, 2 kap 1§.
[65] SFS 1982:80. *Lag om anställningsskydd*.

I **AD 2012 nr 25** går det att se hur en arbetstagares rättigheter kan skyddas i praktiken. I fallet arbetade en undervisande rektor vid en gymnasieskola. Arbetstagaren blir uppsagd från den privata skolan, efter två år, via mail av skolans VD. Skälen var arbetstagarens agerande på Facebook, vilket ansågs kunna skada skolan. Den före detta arbetstagaren var med i Facebookgrupper med sexuell anknytning, han hade sexuella bilder på sin sida, bar en tröja med texten "national anal sex association", hade kontakt med elever via Facebook samt använde appen under arbetstid i privat syfte. Arbetsdomstolen tog in hans förhöjda förtroendeställning i bedömningen, de bedömde även hans lojalitetsplikt som högre eftersom han var rektor. Lagarna gällande hans rätt till privatliv och yttrandefrihet togs sedan i beaktning i domstolen. Den stärka yttrandefriheten och rätten till privatliv, som är grundlagsskyddat vägde i detta fall tyngre och resulterade i att uppsägningen ogiltighetsförklarades i arbetsdomstolen. På grund av skyddet till privatliv och styrkan den har i svensk och europalagstiftning skyddas denna arbetstagare. Uppsägningen ogiltighetsförklaras och en stor anledning är att Facebook tillhör hans privatliv och ska vara avskilt från yrkesrollen. Domen visar på att arbetstagare har ett omfattande skydd när det gäller privatliv och att det är svårt för en arbetsgivare att kontrollera vad deras anställda gör utanför arbetet.

Dataskyddsförordningen (GDPR)

En ytterligare central rättskälla inom området är Dataskyddsförordningen (GDPR). Förordningen fokuserar på integritet i form av personuppgifter och hur dessa ska hanteras. Första punkten tar upp att uppgifterna ska hanteras enligt laglighet, korrekthet och öppenhet. Detta innebär bland annat att att den individ uppgifterna gäller har en rättighet att vara införstådd i hur de används. En viktig del i hantering av personuppgifter är hur de lagras och är tillgängliga för andra. Enligt första punkten, femte stycket i artikel 5 ska uppgifterna inte lagras längre än nödvändigt för ändamålet. Det är också en rättighet att uppgifterna ska hanteras på ett säkert sätt som undviker möjligheten till obehörigt tillträde eller förlust.[66] Vidare presenteras de villkor som krävs för att åtgärden ska räknas som laglig. Bland annat måste personen som ger ut sina uppgifter vara med och samtycka om att de får hanteras för ändamålet.[67] Det krävs också att behandlingen av

[66] (EU) 2016/679. Artikel 5 1pkt, a-f.
[67] Ibid. Artikel 6

uppgifter och kontrolleringen grundar sig i ett samtycke. Samtycket ska alltid vara frivilligt och parterna har alltid rätt att återkalla sitt samtycke.[68]

GDPR har skärpta krav när det kommer till giltigt samtycke. Samtycke är endast gjort på lämplig, rättslig grund om arbetstagaren i detta fall ges kontroll och ett faktiskt val att acceptera eller avvisa de erbjudna villkoren. Dessutom ska individen ha möjligheten att avvisa dem utan negativa konsekvenser. Kommer de två parterna överens om ett samtycke i enlighet med GDPR ska den enskilde ges kontroll och information om hur personuppgifterna sedan kommer att behandlas. Om inte är samtycket ogiltigt och olagligt.[69] Samtycke definieras som ett frivilligt, informerande och tydligt uttryck av individens vilja. Det måste vara en aktiv handling och därav inte genom tystnad eller presenterade alternativ.[70] Maktobalansen som förekommer i anställningssammanhang skapar ett beroendeförhållande mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Trots rättigheten att avvisa ett samtycke är det i detta förhållande osannolikt att arbetstagaren nekar när frågan kommer från arbetsgivaren.[71] Individen och därav arbetstagaren har rättigheter att få tydlig information angående, vem som är ansvarig över personuppgifterna, vad syftet är, vilka uppgifter som samlas in, att de har rätt att återkalla sitt samtycke och vilka eventuella risker det finns med dataöverföringen.[72]

Plattformsdirektivet (2024/2831)

Området förändras ständigt, vilket också innebär att lagstiftningen för arbetstagarrättigheter fortsätter att utvecklas. Exempelvis stärker ett nytt direktiv arbetstagare inom plattformsarbete i form av plattformsdirektivet (2024/2831). Det finns fördelar med gigarbete men också ett starkt behov av att styrka arbetstagarnas rättigheter. Direktivet ska därför balansera skyddet för arbetstagarna med en ökad tydlighet för arbetsgivarnas förutsättningar.[73] Plattformsarbete utförs i olika områden men kännetecknas av en specifik typ av digital arbetsplattform, dock är sektorerna, verksamheterna och profilerna olika. Domstolsärenden inom EU visar på att det

[68] (EU) 2016/679. Artikel 7.
[69] Article 29 Data Protection Working Party, *Guidelines on Consent under Regulation 2016/679*, WP259 rev.01 (2018), s. 3.
[70] Ibid, s. 5.
[71] Ibid, s. 7.
[72] Ibid, s. 13.
[73] Arbetsmarknadsdepartementet. *Stärkta rättigheter för gigarbetare när EU antar plattformsdirektivet.* (2024) https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2024/03/starkta-rattigheter-for-gigarbetare-nar-eu-antar-plattformsdirektivet/

förekommer felaktig klassificering av hur statusen av sysselsättningen är i plattformsarbete. Gigarbetarna får styrning och blir kontrollerade men arbetsgivare ser dem som "oberoende entreprenörer", för att undgå skyldigheter som sjuklön, arbetstidsreglering och försäkring. Gråzonen behandlar individer som anställda men utan rättigheter som arbetstagare annars har. Det har visats att en konkretisering behövs och bidragit till att direktivet har arbetats fram.[74] Direktivet tydliggör vilka rättigheter plattformsmedarbetare ska ges. De syftar till att skapa rättvisa, transparens, mänsklig tillsyn, säkerhet och ansvar. Rättigheterna ska skydda arbetstagare och deras anställningsvillkor i syfte att förbättra rättssäkerheten och lika villkor mellan arbetsplatsformarna i EU.[75] Skyddet täcker en mycket specifik typ av arbetstagare, men visar på att förändring och utveckling sker på området.

4.1.2 Ett förstärkt skydd för arbetstagare

Frågan om arbetstagarens integritet och privatliv har utretts i domstol flertalet gånger. Det har lagts fram lagförslag på området men i och med att det inte har stiftats någon lag behöver domstolen hänvisa vidare till europarätt, avtal och rättspraxis.[76]

Sveriges fackliga centralorganisationer har därför tillsammans gått ihop och önskar en ny lagstiftning som skyddar arbetstagarna och deras rättigheter.[77] Även fackförbundet Unionen har gått ut med liknande krav.[78] De fackliga organisationerna önskar stärka arbetstagarens skydd på arbetsplatserna.[79] Integritetsfrågor för att styrka arbetstagarens privatliv på arbetsplatsen har länge varit omtalat. Tillsammans med teknikens utveckling har möjligheterna till övervakning ökat i samma takt. Utredningar med förslag till reglering har framställts, utan lagstiftning.[80] 2002 överlämnades ett första relevant betänkande angående personlig integritet i arbetslivet. Integritetsutredningen instämmer med fackföreningarna angående den bristfälliga lagstiftningen, därav föreslår de *lag om skydd för personlig integritet i arbetslivet.*[81] Integritet på arbetsplatsen

[74] Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/2831 av den 23 oktober 2024 om förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbete. s. 2.
[75] Ibid. s. 2- 3.
[76] E. Grahn & S, Kjällström. *Anställdas integritetsskydd - och dataskyddsförordningen*, s.11.
[77] G, Arrius., J, Lindholm & T. Svanström. *Massövervakningen av anställda på jobbet måste regleras*. (2025). https://tco.se/fakta-och-politik/arbetsratt/massovervakningen-av-anstallda-pa-jobbet-maste-regleras
[78] UNIONEN. *Integritet i arbetslivet: ett komplext perspektiv som måste regleras.* (2021).
[79] SOU 2002:18. s. 15.
[80] M. Glavå & M. Hansson *Arbetsrätt.* 5. uppl. (Studentlitteratur, 2023), s. 521.
[81] SOU 2002:18. s. 1, 15-16.

har fortsatt diskuterats och i samband med den tekniska utvecklingen ökar trycket på att skyddet för arbetstagare ska öka.[82] Arbetsledningsrätten innebär i vissa avseenden kontrollrätt och gränsdragningen blir hänsynen till arbetstagarens personliga integritet. Arbetsledningsrätten får inte heller utövas i strid mot lag eller god sed. Det innebär att arbetsgivare alltid måste lyda lag och dess krav trots den starka arbetsledningsrätten.[83]

Utredningen *så stärker vi den personliga integriteten* visar på riskerna inom arbetslivet som påverkar arbetstagarna och deras integritet. Den framför att den personliga integriteten för arbetstagare försämras gradvis och kontinuerligt. Arbetstagarens skydd och rättigheter om samtycke, information och vetskapen om ändamål försvagas samtidigt som tekniken förbättras.[84] Det finns inget allmänt regelverk om hanteringen av personuppgifter i relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det finns ett starkt behov och en lagstadgad bestämmelse om personlig integritet i arbetslivet hade gett tydlighet för båda parter.[85] Bedömningen från kommittén landar i att individer drabbas av försämringar stegvis i takt med tekniken. Individer får sämre kunskaper om hur personuppgifter behandlas samt påverka vem och hur de hanteras. Problemet grundas i att den lagstiftning som finns är otydlig och därav inte efterlevs på ett kontinuerligt vis. Det gäller alla aktörer i samhället. Är regelverk svåra att följa skadas respekten av båda parterna, arbetsgivare och arbetstagare. Med otydliga krav minskar meningsfullheten att följa reglerna och därav bedöms en tydlig lagstiftning underlätta för alla parter på arbetsmarknaden.[86]

4.2 Arbetsgivarens skyldigheter

Arbetsgivare har ett omfattande juridiskt ansvar när det kommer till att integritetskränkningar mot arbetstagare inte sker. Utöver lagstiftning, även om den är svag, har arbetsgivaren ett viktigt moraliskt ansvar som grundar sig i de mänskliga rättigheterna. Insamlandet av data kan skapa en riskfaktor för att arbetstagaren får en känsla av utsatthet och stress, vilket gör att kränkningar av privatliv blir en arbetsmiljöfråga. Grunden i det hela är god kommunikation mellan de två

[82] SOU 2009:44. s. 17-20.
[83] SOU 2009:44. s. 78-79.
[84] SOU 2017:52. s. 101 & 56.
[85] Ibid. s. 102.
[86] SOU 2017:52. s. 56.

parterna. Arbetsgivaren har en skyldighet att vara öppen med dataanvändningen och att motivera övervakningen väl.[87] Övervakning påverkar arbetsmiljön, det behöver inte betyda att den endast påverkas negativt. Används den på rätt sätt kan den få positiva följder.[88]

4.2.1 Europarätt

Enligt EU-rätten har alla rätt till privat- och familjeliv och ska inte bli kränkta.[89] Arbetsgivaren har inte alltid rätt att övervaka sin arbetstagare. Personliga relationer och meddelanden via mail eller telefon får inte övervakas eller öppnas av någon utan medgivande.[90]

I dataskyddsförordningen (GDPR) återfinns ett antal relevanta artiklar som rör huvudämnet på uppsatsen. Artiklarna berör grundläggande principer för behandlingen av personuppgifter och det gäller vilka skyldigheter arbetsgivare bland annat har gentemot sina anställda. Av dataskyddsförordningen framgår det att kontrollen av personuppgifter måste vara laglig, behandlas korrekt och med öppenhet. Informationen som samlas in ska vara ändamålsenlig, lagringstiden ska vara minimerad och säkerheten maximerad för att skydda individen, dess integritet och konfidentialiteten i personuppgifterna. Arbetsgivaren har en skyldighet att bevisa att dessa principer efterlevs.[91] Extra relevant är det som behandlar anställningsförhållandet. Arbetsgivare är skyldiga att säkerställa att arbetstagarna är skyddade, har rättigheter och friheter när deras personuppgifter, intressen och värdighet behandlas i anställningsförhållandet.[92] Syftet för övervakningen och insamlingen av personuppgifter i anställningsförhållandet är även det viktigt, det behöver göras en intresseavvägning vid start för att arbetsgivaren ska få starta en kontrollerande åtgärd.[93] Arbetsgivaren som har personuppgiftsansvaret har också bevisbördan för samtycket och att det är korrekt utfört.[94]

---

[87] UNIONEN. *Integritet i arbetslivet: ett komplext perspektiv som måste regleras.* (2021).
[88] C. Berggren & J. Wrangborg. *Ständigt övervakad på jobbet - Utredning och konsekvenser av bevakning i handeln.* (2022). https://mb.cision.com/Public/168/3512251/a68379fbb7199204.pdf
[89] *Allmän förklaring om de mänskliga rättigheterna,* s. 5. & SFS 1994:1219. *Lag om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och den grundläggande friheterna.* Artikel 8.
[90] SFS 1994:1219. *Lag om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och den grundläggande friheterna.* Artikel 8. & Förordning. (EU) 2016/679. Artikel 6.
[91] (EU) 2016/679. Artikel 5.
[92] Ibid. Artikel 88.
[93] Ibid. Artikel 6.
[94] Ibid. Artikel 7.

Arbetsgivaren har skyldigheter när det kommer till samtycke gällande personuppgifter. I och med maktobalansen är arbetsgivaren i kontroll av uppgifterna och de måste tydliggöra att det alltid är möjligt att återkalla samtycket utan negativa konsekvenser.[95] Artikel 6 i GDPR bekräftar att samtycket angående personuppgifter måste ges ut i relation till specifika ändamål för att individen ska ha möjlighet att ge sitt samtycke till var och en av dem. Detta ska tas i beaktning av arbetsgivaren i och med den tydliga maktobalansen.[96]Arbetsgivaren får aldrig ange samtycke av personuppgifter som krav för att arbetstagaren ska få tillgång till villkor och kontrakt, om de inte är nödvändiga för att utföra just den tjänsten. Det är alltså en skyldighet från arbetsgivaren sida att inte använda samtycke kopplat till ett fullgörande av avtal. Arbetstagaren ska aldrig riskera att nekas på grund av att den inte samtycker till personuppgiftsbehandling.[97] Arbetsgivaren har bevisbördan för att samtycket är giltigt. Den ansvarige måste bevisa att den berörda arbetstagaren är väl informerad och att personuppgiftsbehandlingen uppfyllt alla kriterier för ett giltigt samtycke.[98]

I **Mål C-65/23** överförde ett bolag i Tyskland personuppgifter rörande sina arbetstagare från sitt interna system till ett "molnbaserat" som lagrar uppgifterna i servrar i USA. Överföringen skedde genom en överenskommelse mellan bolaget och företagsrådet. I detta mål hävdar en arbetstagare på företaget dock att de har behandlat hans personuppgifter otillåtet och krävde ersättning för skada enligt GDPR. Bolaget hävdade i tysk domstol att det var en laglig överföring på grund av en avtalsliknande överenskommelse och att arbetstagaren inte bevisat att han skadats av överföringen. Den tyska domstolen önskade att EU-domstolen analyserade och tolkade artikel 88 i GDPR i relation till nationella regler och avtal. Varav EU-domstolen fastställer att GDPR ska uppfyllas och har företräde över nationella regler och avtal i arbetslivet.

För att skydda arbetstagaren måste dataskyddsförordningens krav vara uppfyllda. En arbetsgivare kan inte kringgå dess skyddsnivå genom interna avtal eller nationell lagstiftning eftersom dataskyddsförordningen utgör lägsta nivån. Arbetstagaren har ett starkt skydd i förordningen när det gäller allt från behandling av personuppgifter i anställningsförhållandet till

[95] Article 29 Data Protection Working Party, *Guidelines on Consent under Regulation 2016/679*, WP259 rev.01 (2018), s. 10.
[96] Ibid, s. 11.
[97] Ibid, s. 8.
[98] Ibid, s. 20.

samtycket som måste vara uppfyllt mellan de två parterna. Dessutom har arbetsgivaren en skyldighet att följa GDPR och europeisk lagstiftning. Detta har även tydliggjorts genom avgörandet i domen.

I **Bărbulescu v. Rumänien no. 61496/08** blev arbetstagaren övervakad och sedan avskedad av sin arbetsgivare på grund av privata messenger-meddelanden och samtal. Arbetstagaren blev ombedd att skapa ett konto på en app, för att hålla kontakten med kollegor och kunder, att tillägga är att arbetstagaren redan hade ett privat konto på appen. Arbetsgivaren var tydlig med att appen inte fick användas i privat syfte och att övervakning kunde ske. Med endast det som motivering övervakas senare arbetstagaren och arbetsgivaren visade upp 45 sidor med privata meddelanden och samtal vid en konfrontation. Arbetstagaren blev avskedad på dessa grunder och Rumänien godkände det som avsked. I Europadomstolen tillämpades rätten till privatliv.[99] Domstolen ansåg att Bărbulescus meddelanden som skedde på Messenger omfattas av skyddet från artikeln även om det sker på arbetsplatsen. Det beror delvis på att arbetsgivaren inte utförligt förklarat syftet med övervakningen. Samt att arbetsgivaren borde använt en mindre ingripande metod än avsked i första hand. Domslutet blev att Rumänien bröt mot rätten till privatliv, Artikel 8 i Europakonventionen.[100]

Frågan om den rumänska staten brutit mot artikel 8 Europakonventionen prövades utifrån nationella lagar, regler och domstolar. Det nationella domslutet blev att övervakningen var tillåten. Dock bröt Rumänien och arbetsgivaren mot arbetstagarens rätt till privatliv sett till Europarätten. Domen medförde ett antal punkter som ska analyseras vid mål som angår arbetsgivarens kontra arbetstagarens intresse när det gäller frågor om integritet.

- Om arbetstagaren blivit informerad om en potentiell övervakning.
- Hur omfattande har övervakningen varit och hur stort intrång har det gjort på arbetstagarens privatliv.
- Om det finns legitima skäl för övervakningen
- Om det funnits mindre ingripande åtgärder som kunde vidtas

[99] SFS 1994:1219. Lag o*m den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och den grundläggande friheterna*. Artikel 8.
[100] Bărbulescu v. Rumänien no. 61496/08.

- Vilka konsekvenser övervakningen har givit arbetstagaren
- Om arbetstagaren fått tillgång till åtgärder som skyddar mot att arbetsgivaren kommer åt känsliga uppgifter utan att samtycke har givits.

Bărbulescu mot Rumänien har medfört högre krav på intresseavvägningar i arbetsdomstolen och Europakonventionen har fått en större betydelse när det gäller integritetsfrågor.[101]

4.2.2 Nationell lagstiftning

Sverige saknar en specifik lagstiftning om övervakning i relation arbetsgivare och arbetstagare. Hur en identitetskänslig åtgärd ska hanteras återfinns främst i europarätten men också i olika svenska lagar och rättspraxis.[102] Den enskilde individens personliga integritet samt privat- och familjeliv är grundlagsskyddat, vilket medför en skyldighet för arbetsgivaren.[103] Dessutom är arbetstagaren liksom alla individer enligt grundlag fria att yttra sig om sina åsikter och känslor i olika typer av forum.[104] Det krävs därav att arbetsgivaren tar det i beaktning när de bedömer hur de ska behandla arbetstagare som yttrar sig olämpligt enligt dem.

Arbetsledningsrätten är inte ordagrant uttryckt i Arbetsmiljölagen men lagen uttrycker tydligt att arbetsgivaren har högsta ansvaret för att uppfylla kraven som finns på arbetsmiljön på alla arbetsplatser.[105] En begränsning av arbetsledningsrätten som uttrycks är att arbetstagaren också ska ges möjlighet att påverka sin arbetssituation samt medverka i genomförandet av åtgärder.[106] De två parterna ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö.[107] Samt att arbetsgivaren ska ge arbetstagaren god kännedom under de förhållanden arbetet bedrivs, anpassa och vidta lämpliga åtgärder till arbetstagarens förutsättningar och arbete. Trots arbetsledningsrätten begränsas arbetsgivaren genom hänsynen och kommunikationen som förväntas av dem gentemot arbetstagare.[108]

---

[101] E. Grahn & S. Kjällström. *Anställdas integritetsskydd - och dataskyddsförordningen*, s.22-23
[102] E. Grahn & S. Kjällström. *Anställdas integritetsskydd - och dataskyddsförordningen*, s. 11
[103] SFS 1974:152. *Regeringsformen*. 1 kap 2 § 4 st, 2 kap 6§ 2 st.
[104] SFS:1991:1469. *Yttrandefrihetsgrundlagen*. 1 kap 1§.
[105] SFS: 1977:1160. *Arbetsmiljölag*. 3 kap 2§, 3 kap 2a§.
[106] Ibid. 2 kap 1§ 3 st, 3 kap 4§.
[107] Ibid. 3 kap 1a§.
[108] SFS: 1977:1160. *Arbetsmiljölag*. 3 kap 3§.

Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet på arbetsplatsen och på grund av det finns det möjlighet att beordra arbetstagare att acceptera åtgärder som är känsliga för deras privatliv. Trots att arbetsgivaren har arbetsledningsrätt får åtgärder inte gå i strid mot lag eller god sed på arbetsmarknaden. Bryter åtgärden mot något av detta kan arbetstagaren vägra att acceptera den.[109]

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt begränsas också i Lagen om anställningsskydd. När uppsägning sker från arbetsgivarens sida begränsas det av sakliga skäl vilket innebär arbetsbrist eller personliga skäl annars blir uppsägningen ogiltig. Innan en uppsägning kan ske från arbetsgivarens sida har den också omplaceringsskyldigheten att ta hänsyn till. Uppsägningen är inte grundad på sakliga skäl om arbetsgivaren har möjlighet att erbjuda ett annat arbete på arbetsplatsen.[110] Dessutom måste uppsägningen vara skriftlig.[111] Avskedande i sin tur får ske om arbetstagaren har åsidosatt sina arbetsuppgifter grovt. Begränsningen av denna rätt till avsked är att det inte endast får grunda sig på omständigheter som skett för mer än två månader sedan. Med undantag om det berott på arbetstagarens begäran eller att medgivandet dröjt.[112] Det är även en skyldighet att avskedet ska vara skriftligt.[113]

I **AD 2012 nr 25** ogiltighetsförklaras uppsägningen. Som tidigare nämnt vägde arbetstagarens rättigheter till privatliv högt. Det påverkades av att arbetsgivaren inte uppfyller sina skyldigheter. Arbetsgivaren har inte tydliggjort varningar eller instruktioner för att undvika en uppsägning. Arbetstagaren fick endast uppmaningar om att ta bort material. Dessutom var uppsägningen inkorrekt gjord från arbetsgivarens sida.

Arbetsgivarens skyldigheter regleras i arbetsrätt, kollektivavtal och mycket har grund i GDPR. När personuppgifter ska behandlas på en arbetsplats begränsas arbetsgivaren och behöver följa riktlinjer för att behandlingen ska vara laglig. Det krävs att arbetsgivaren följer grundläggande principer, rättslig grund och kommunicerar tillräckligt med de anställda angående uppgifterna

[109] E. Grahn & S. Kjällström. *Anställdas integritetsskydd - och dataskyddsförordningen*, s. 44
[110] SFS 1982:80. *Lag om anställningsskydd*. 7§.
[111] Ibid. 8§.
[112] Ibid. 18§.
[113] Ibid. 19§.

som ska samlas in. Det gäller allt från uppföljning av prestationer, positionering och kameraövervakning på arbetsplatsen.[114]

Kamerabevakningslag (2018:1200) kompletterar bland annat GDPR för att skydda integritet och privatliv när det gäller kameraövervakning. Arbetsgivaren har därav en skyldighet att ta denna lag i beaktning på arbetsplatsen. Lagen kräver att bevakning med kamera har ett berättigat syfte och ändamål. Detta för att skydda individer från att bli oproportionerligt övervakade och intrång i personlig integritet.[115] Kamerabevakning får ske om den är nödvändig för att utföra uppgiften [116] och om intresset för bevakningen väger tyngre än den enskildes. I den bedömning ska bland annat förebyggande, upptäckande och förhindrande av brott, störning av allmän ordning, säkerhet och olyckor tas i beaktning. Den enskildes intresse som ska vägas in i bedömningen är hur övervakning ska ske, om teknik som skyddar privatlivet ska användas och vilka platser som övervakas.[117] Dessa förutsättningar behöver tas hänsyn till och bedömas innan kamerabevakning får införas. Bedömningen ska genomföras innan bevakningen ändras på ett avgörande sätt. Detta för att ändringen kan vara oproportionerlig eller öka risken för integritetskränkning.[118] Det finns också krav på upplysning angående att den enskilda individen blir kamerabevakad.[119] Vilket även gäller på arbetsplatser i relationen arbetstagare och arbetsgivare.

Arbetsgivaren har förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL. Den gäller innan arbetsgivaren ska genomföra viktigare förändringar av verksamheten. När arbetstagarorganisation påkallar och när en fråga rör arbets- eller anställningsförhållanden för en specifik arbetstagare.[120] Exempelvis gäller förhandlingsskyldigheten vid beslut om kamerabevakning på arbetsplatsen.[121]

4.3 Arbetsgivarens rättigheter

Arbetsgivaren är genom avtalets natur överordnad arbetstagaren. Det innebär att arbetsgivaren har flera rättigheter gentemot avtalsparten. Arbetsledningsrätten pekar på att arbetsgivaren har en

[114] Integritetsskyddsmyndigheten. *Kontroll och övervakning av anställda.*
[115] SFS 2018:1200. Kamerabevakningslag. 2§
[116] Ibid. 7§.
[117] Ibid. 8§.
[118] Ibid. 9§.
[119] Ibid.15§.
[120] SFS 1976:580. *Lag om medbestämmande i arbetslivet.* 11-13§§.
[121] SFS 2018:1200. *Kamerabevakningslag.* 21§.

långtgående rätt att bestämma över arbetstagaren.[122] Detta beror på att möjligheten till att kontrollera sina arbetstagare är grundläggande för att förstå effektiviteten och säkerheten på arbetsplatsen.

4.3.1 Kontrollrätt

I rättsfallet **López Ribalda m.fl v. spain no. 1874/13 & 8567/13** från Europadomstolen har arbetsgivarens rätt att kontrollera arbetstagarna på arbetsplatsen prövats i praktiken. I en livsmedelsbutik i Spanien blev fem stycken arbetstagare avskedade efter att arbetsgivaren bevakat sina anställda vid kassorna genom dolda övervakningskameror. Övervakningskamerorna visade bland annat anställda som stal varor eller hjälpte kunder att göra det. De avskedade ansåg att de dolda kamerorna kränkte deras rätt till privatliv.[123] Sett till Artikel 8 ansåg domstolen att övervakningen var fullt rimlig då övervakningen skedde under begränsad tid och plats, det handlade om stöld och arbetstagaren hade legitimt intresse av skydd för sin egendom. Europadomstolen fastställde att ingen kränkning av artikel 8 har skett mot de före detta arbetstagare vid livsmedelsbutiken.

I detta fall vinner arbetsgivarsidan, vilket domstolen dömer utifrån flera variabler. Ur rättspraxis[124] har det utvecklats rekvisit som behöver uppfyllas för att kontrollen inte ska bryta mot den personliga integriteten. När det gäller personuppgifter, finns det omfattande reglering i GDPR som arbetsgivaren ska följa.[125] Kameraövervakning ingår i GDPR eftersom det räknas som personuppgifter. Åtgärderna ska vidtas *ändamålsmässigt,* det måste alltså finnas ett berättigat skäl för kontrollen.[126] I detta fallet fanns det en konkret misstanke om brott, vilket ses som ett berättigat skäl.[127] Vidare ska åtgärderna vara *proportionerliga* i förhållande till situationen, vilket domstolen dömde att det var i detta fallet. Övervakningen ska också vara *begränsad till ett visst syfte* och inte pågå kontinuerligt.[128] I detta fallet sattes kamerorna endast

[122] K. Källström & J. Malmberg. *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten,* s. 72.
[123] SFS 1994:1219. Lag *om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna*. Artikel 8.
[124] Bărbulescu v. Rumänien no. 61496/08.
[125] Förordning. (EU) 2016/679.
[126] (EU) 2016/679. Artikel 5
[127] SFS 1994:1219. Lag *om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna*. Artikel 8.
[128] (EU) 2016/679. Artikel 5

upp i kassan och kontrollerade kassörerna en begränsad tid för att reda ut brott. Med hjälp av dessa variabler dömde domstolen att kontrollen och övervakningen som arbetsgivaren använde sig inte bröt mot de anställdas allmänna mänskliga rättigheter om personlig integritet.

Vidare i **AD 2024 nr 78** har en situation prövats där en anställd har blivit kontrollerad och övervakad under sina arbetspass. Sommaren 2023 blev en arbetstagare uppsagd från Zalandos lager. Tvisten gäller frågan om uppsägningen handlade om en föreningsrättskränkning eller om arbetstagarens bristande arbetsprestation. Facket menade att det inte fanns någon bristande arbetsprestation hos arbetstagaren, utan att uppsägningen ska skett på grund av att han var medlem i driftsektionen. Arbetsgivarsidan menar å andra sidan att arbetstagaren hade haft en låg prestation under en längre tid och att han fick upprepade varningar kring detta. De menar att han hade låg närvaro, konflikter med chefer och att det var därför han blev uppsagd och inte på grund av hans fackliga engagemang. Domstolen avgjorde att det fanns sakliga skäl för uppsägning och att det inte fanns någon grund för föreningsrättskränkning. Här var övervakningen berättigad på grund av en effektivitetsfråga.

4.3.2 Leda och fördela arbetet

Vidare har arbetsgivaren också rätt att leda och fördela arbetet på arbetsplatsen. Detta innebär att arbetsgivaren har rätt att bestämma över hur organisationen ska se ut och vilka produktionssätt och metoder som används. Arbetsledningsrätten innebär också att arbetsgivaren har rätt att omplacera arbetstagare till arbetsuppgifter som ligger inom den anställdas arbetsskyldighet.[129]

I **AD 2015 nr 61** prövades frågan angående omplacering och ändring av arbetsuppgifter. Hösten 2013 publicerade en anställd på SVT ett flertal inlägg på Facebook som handlade om hans åsikt kring placeringen av ett regionkommunkontor. Tvisten avser om den anställde hade rätt till detta då det var inom samma fråga som han bevakade under arbetstid på SVT. Arbetsgivaren valde att ge honom andra arbetsuppgifter och han fick också en skriftlig varning. Facket menade att arbetsgivarens handlande bröt mot lojalitetsplikten i anställningsavtalet, mot Europakonventionens rätt till yttrandefrihet och strider mot god sed på arbetsmarknaden. De yrkade för både allmänt och ekonomiskt skadestånd. Motparten hänvisade då till att

[129] SOU 2009:44 s.78

arbetstagaren arbetade med public service och att uppdraget kräver opartiskhet. I Facebook-inläggen tog han ställning i de politiska frågor som han själv bevakar under arbetstid, vilket SVT menar skapar en partisk bild utåt. Därför gav de honom andra arbetsuppgifter och en varning. Arbetsdomstolen bedömde att arbetsgivarens handlingar låg inom arbetsledningsrätten och att det inte bröt mot Europakonventionen, god sed på arbetsplatsen eller lojalitetsplikten i anställningsavtalet. Yrkandet om skadestånd avvisades därför av AD.

4.4 Arbetstagarens skyldigheter

Genom att arbetsgivaren har rättigheter inom anställningsförhållandet skapas det naturligt skyldigheter som arbetstagaren har tillbaka. Eftersom arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet har arbetstagaren å andra sidan en arbetsskyldighet att följa det som arbetsgivaren säger. Alla arbetsuppgifter som ligger inom ramen av anställningsavtalet ingår i den anställdas arbetsskyldighet. Arbetstagaren har också en lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren.[130]

4.4.1 Lojalitetsplikten

I **AD 2007 nr 62** prövades en situation där arbetstagaren grovt brutit mot sina skyldigheter och därmed blev avskedad. År 2000 anställdes den före detta arbetstagaren på ett privat företag. Den 16 februari 2004 blev han skriftligen informerad om uppsägning och avstängd från arbetsplatsen, för att sedan 14 april avskedas formellt. Under anställningen hittades sju filer med pornografiskt innehåll på den anställdes dator och AD ansåg att det är bevisat att han själv laddat ner materialet och att materialet är grovt olämpligt. Det fanns även risk för datavirus. Under tiden då han var arbetstagare arbetade han också med en idrottsklubbs hemsida samt registrerade ett handelsbolag som båda är privat användning av arbetsutrustning samt konkurrerande verksamhet eftersom verksamhetsområdet var i princip detsamma som det företag han var anställd vid. Detta bedömdes som illojalt och en förberedelse till konkurrens som inte är tillåten. Arbetsdomstolens bedömning blev att han hade en förtroendeposition som chef för en avdelning, han åsidosatte sina anställningsskyldigheter grovt och alla händelser kombinerat la laglig grund för avskedande. Fallet visar tydligt på att arbetstagaren har brutit mot sina skyldigheter genom att vara illojal mot arbetsgivaren både genom konkurrerande verksamhet och pornografiskt innehåll på datorn.

[130] K. Källström & J. Malmberg. *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*, s.76.

AD 1999 nr 49 är en äldre dom som tar upp en situation där arbetstagaren har brutit mot sin lojalitetsplikt och utnyttjat sin arbetsplats för eget bruk. Han var från den 1 oktober 1993 arbetstagare på PRO Halland. 1 september 1998 blev han uppsagd av personliga skäl. Han blev av arbetsgivaren anklagad för att installera internet på arbetsdatorn utan tillstånd, använt datorn för privata dokument, skickat privata mail där PRO såg ut som avsändare och blockerade telefonlinjen genom att använda internet. Arbetstagaren erkände vissa handlingar men hävdade att det skett utanför arbetstid eller i utbildande syfte. Han hävdade också specifikt att överföringen av de privata dokumenten skett av misstag. Arbetsdomstolen bedömde att installationen av internet var anmärkningsvärt men det kostade inte arbetsgivaren något då det var ett privat abonnemang arbetstagaren skapade. Användningen däremot visade att majoriteten av de besökta hemsidorna inte var jobbrelaterade, samt att han då blockerade telefonlinjen vid användningen av internet vilket gav direkta kostnader för arbetsgivaren. Majoriteten av dokumentationen på datorn var privat och de var organiserade i mappar, vilket visar på att det inte skett av misstag. PRO kopplades till oönskvärda organisationer på grund av mailen som han skickade från sin arbetsmail, oavsett om han skickade dessa på arbetstid eller ej är det ett allvarligt misstag. Arbetstagaren hade en förtroendeställning då han arbetade ensam och har då missbrukat arbetsgivarens förtroende. PRO hade på grund av alla dessa punkter saklig grund för att säga upp arbetstagaren. Han utnyttjade arbetsgivarens arbetsredskap och bröt mot lojalitetsplikten.

4.4.2 Arbetsskyldighet

I **AD 2024 nr 75** prövas en situation där arbetstagaren har blivit övervakad och kontrollerad. En erfaren telefonförsäljare sades upp i maj 2023. Arbetsgivaren menar att arbetstagaren presterat lågt under lång tid och vägrat följa instruktioner. Enligt anställningsavtalet skulle han göra 250 uppringningsförsök per dag. Detta kom han inte upp till, utan låg på ett betydligt lägre antal. Arbetsgivaren påpekade detta ett flertal gånger, han fick två skriftliga varningar och en handlingsplan upprättades. Efter detta inte följdes ansåg arbetsgivaren att detta kunde likställas arbetsvägran. Facket menade att kravet på 250 uppringningar inte var ett officiellt krav och att arbetstagaren utförde de arbete som kunde förväntas. Domstolen bedömde att det fanns sakliga skäl för uppsägningen då det stod ordagrant i anställningsavtalet mängden försök som skulle

utföras varje dag. Han hade också fått både muntlig och skriftlig varning, vilket till slut kunde likställas en arbetsvägran. Arbetstagaren har här brutit mot sin arbetsskyldighet att utföra det arbete som står skrivet i hans anställningsavtal.

Det går också att applicera **AD 2015 nr 61** som tidigare nämnts i förhållande till arbetsgivarens rättighet att leda och fördela arbetet. På arbetstagarsidan blir detta en arbetsskyldighet att acceptera och utföra det arbete som han blir tilldelad, trots att det inte var hans ursprungliga arbetsuppgifter.

4.5 Kapitelsummering

Kapitlet presenterar hur balansen mellan arbetsgivarens arbetsledningsrätt och arbetstagarens rätt till privatliv ser ut utifrån rättspraxis, lagstiftning och principer. Arbetstagaren har rätt till personlig integritet på arbetsplatsen och där har GDPR en central roll, med samtycke, transparens och säkerhet som grundläggande principer. Trots de rättigheter i arbetsledningsrätten som arbetsgivaren har måste kontroll och övervakning ske i linje med arbetstagarens rättigheter. Arbetsgivaren har juridiska och moraliska skyldigheter som måste vara proportionerliga och lagliga.

Arbetsgivaren har som tidigare nämnt arbetsledningsrätt, rätt att kontrollera sina arbetstagare och möjlighet till övervakning förutsatt att arbetstagares grundläggande rättigheter inte bryts. Arbetstagaren har i sin tur skyldigheter till arbetsgivaren, såsom arbetsskyldighet och lojalitetsplikt. Arbetstagaren är skyldig att följa instruktioner som ges inom ramen för anställningsavtalet och värdera arbetsgivarens intresse högt. Rättspraxis som tas upp speglar också att varje situation är unik och måste bedömas enskilt.

5 Hypotetiska fall

Fall 1 - Krav att ladda ner en app med GPS-spårning

Anna arbetar på företaget Fixit AB som hantverkare. Hennes arbetsuppgifter innefattar att åka runt mellan kunder för att utföra reparation och underhåll hemma hos dem. Anna åker runt till flera kunder dagligen och har en planerad rutt för varje dag. Arbetsgivaren anser att han har dålig

koll på att rutten faktiskt följs och att Anna inte gör någon avstickare under dagen. Arbetsgivaren vill därför införa att Anna laddar ner en GPS-spåringsapp på sin egna privata mobiltelefon. Detta vill han göra för att han ska kunna spåra Anna under dagen och se så att rutten följs. Arbetsgivaren menar att detta kommer att effektivisera arbetet, underlätta schemaläggning och vara hjälpsamt vid säkerhetsfrågor. Appen är dock utformad på ett sådant vis att arbetsgivaren har möjlighet att se Annas plats även utanför arbetstid på kvällar och helger. Anna menar att hon känner sig obekväm med den nya rutinen och tycker att det gör intrång på hennes integritet. Hon tycker att det känns konstigt att arbetsgivaren kan se vart hon befinner sig hela tiden och undrar om han verkligen har rätt att kräva denna typ av åtgärd.

Detta fallet belyser både arbetsgivarens arbetsledningsrätt och arbetstagarens rätt till privatliv och personliga integritet. Arbetsgivaren menar att genom det nya verktyget kommer arbetet effektiviseras och säkerhetsfrågor kommer att bli lättare att hantera. Det är arbetsgivarens rätt att införa ett verktyg med den typen av målsättning. Däremot är inte arbetsledningsrätten obegränsad utan de åtgärder som vidtas måste stå i proportion till situationen enligt proportionalitetsprincipen. Åtgärden får inte heller vidtas om det finns mindre ingripande sätt att gå till väga för att nå samma mål enligt proportionalitetsprincipen.

Kravet att Anna ska ladda ner en app på sin personliga telefon som skickar ut platsinformation till hennes arbetsgivare, inte bara under arbetstid, utan även på kvällar och helger, är en mycket ingripande åtgärd för situationen. Det är en åtgärd som inkräktar på hennes privatliv och personliga integritet. Arbetsgivaren har ingen användning av information om vad Anna gör utanför arbetet och detta ingår därför inte i arbetsledningsrätten. Arbetsgivaren kan inte kräva att hon ska ladda ner en app på sin personliga egendom för arbetsrelaterade syften. Åtgärden kunde dock vara okej om det hade diskuterats vid tillsättning av tjänsten och ett avtal har skrivits om detta.

Platsinformation räknas som en personuppgift och går därför under GDPR. Arbetsledningsrätten måste gå i linje med annan lagstiftning och därmed är detta något som arbetsgivaren behöver följa. För att en kontrollåtgärd ska vara okej måste vissa punkter uppfyllas. Arbetstagaren måste ge samtycke till att hennes personuppgifter används och åtgärden ska vara ändamålsenlig, alltså

inte för omfattande för situationen.[131] Ingen av de här punkterna uppfylls. Anna anser att den konstanta övervakningen inkräktar på hennes privatliv och ger därmed inte samtycke. Det finns inte heller något berättigat syfte eftersom det inte finns någon anledning för arbetsgivaren att ha hennes platsinformation utanför arbetet. Åtgärden är därmed inte heller ändamålsenlig eftersom den är mycket ingripande i förhållande till syftet. Åtgärden ligger alltså inte i linje med arbetsledningsrätten utan den inskränker på Annas personliga integritet. Ett möjligt alternativ för att undvika detta hade kunnat vara att erbjuda henne en jobbtelefon med en GPS-funktion som endast används vid berättigade tillfällen som kundbesök och liknande. Detta är en mindre ingripande åtgärd och ligger mer inom ramen för arbetsledningsrätten.

Hade det varit ett annorlunda utfall om samma situation hade utspelats i en annan bransch och yrke? Integritetsfrågan är mer eller mindre känslig beroende på vilket yrke det gäller. Om Anna istället för att arbeta som hantverkare, arbetade som ett cyklande matbud kan samma fråga diskuteras. Flera matbudstjänster erbjuder möjligheten för kunden att följa sitt bud från restaurangen till kundens adress. Detta kan göras för att öka kundnöjdheten med tryggheten att veta att sin mat är på väg. Det går att diskutera om detta är integritetskränkande för arbetstagaren eftersom de konstant delar sin platsinformation, inte bara till sin chef, utan också till kunder. Genom att analysera de punkter som enligt rättspraxis och GDPR ska uppfyllas vid kontrollåtgärder går det att komma fram till om detta är en befogad åtgärd. Matbudstjänster har ofta platsinformationen som en grundläggande möjlighet för kunder att ta del av. Därför bör detta stå i anställningsavtalet och genom att arbetstagaren skriver på detta, samtycker de även till att dela sin platsinformation. Det går också att mena att det finns ett berättigat syfte för delningen av platsinformation. Målet är att de ska öka nöjdheten och tryggheten för kunderna. Däremot är det samma som i ovanstående situation att arbetstagaren inte är skyldig att ladda ner en GPS på sin privata egendom, utan det bör erbjudas en tjänstemobil för detta. Mycket tyder på att det är mer berättigat att ett matbud ska dela sin platsinformation än en hantverkare. Däremot är kravet i båda fallen att ladda ner GPS på sin egen egendom, samt dela platsinformationen under ledig tid, en för ingripande åtgärd.

[131] Förordning. (EU) 2016/679. Artikel 5

Fall 2 - Övervakning av arbetstagare som arbetar på distans

Johan är systemutvecklare på ett IT-företag. Under covid-19 började han jobba hemifrån och har sedan dess fortsatt. Hemarbetet godkänns av företaget så länge arbetstagarna är lika produktiva som på plats. Arbetsgivaren har nyligen infört ett nytt övervakningssystem som kan likställas med Bossware. Det mäter antalet tangenttryckningar, programanvändning, skärmtid och dessutom tar automatiska skärmdumpar under arbetsdagen, detta för att säkerställa att arbetstagarna sköter sitt jobb. Johan upptäcker efter en tid att han blir väldigt övervakad av sin arbetsgivare, de får information om hans arbetsvanor, webbsidor han besöker, pauser och dokument han arbetar i. Han anser inte att han fått tydlig information om vad som faktiskt övervakas och Johan känner att det kränker hans integritet och privatliv. Johan kontaktar då integritetsskyddsmyndigheten och önskar att övervakningen ska upphöra och vill ha hjälp att radera den insamlade datan som finns om honom.

I förhållande till arbetsledningsrätten har arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbete men i detta fall anser Johan att det kränker hans privatliv samt att han inte fått tillräckligt med information angående övervakningen. GDPR:s skydd av behandlingen av personuppgifter ska följas. Det ska vara ändamålsenligt, alltså utifrån ändamålet välja rätt tillvägagångssätt. Arbetsgivaren är även skyldig att uttrycka vad uppgifterna ska användas till och ge sina arbetstagare tydligt information om övervakningen. I förhållande till ändamålet ska uppgifterna också vara relevanta.[132] I detta fall anser Johan att han inte fått tillräckligt med information angående vilka uppgifter som tas upp samt hur han blir övervakad och detta pekar på att arbetsgivaren inte följt GDPR:s riktlinjer. Övervakningen blir då inte heller proportionerlig. Arbetsgivaren har startat en övervakning som är av väldigt hög grad, dessutom utan att informera tillräckligt tydligt hur och vad som ska kontrolleras. Arbetsgivaren skulle till en början sett över om det fanns mindre ingripande metoder att använda sig av än att skaffa ett program som övervakar alla knapptryckningar Johan gör.[133] Arbetsledningsrätten ska gå i linje med lag och god sed och i detta fall gör arbetsgivaren en stor åtgärd för att övervaka arbetstagare och deras privatliv.

[132] Förordning (EU) 2016/679. Artikel 5.
[133] K. Källström & J. Malmberg. *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten.* s. 74.

Den ovissa övervakningen kan få stora följder. Den kan påverka arbetsmiljön och tryggheten under arbetstiden. Blir Johan tillräckligt otrygg kan hans arbetsmiljö påverkas drastiskt och plötsligt vara otillfredsställande. På grund av inställningen till övervakningen kan Johan också få en sämre bild av arbetsgivaren. Det påverkar relationen mellan de två parterna samt inställningen till det dagliga arbetet. När inställningen påverkas kan även synen på företaget i stort ändras och företaget kan påverkas negativt. Ryktesspridning kan starta och synen arbetstagarna har på arbetsgivaren och företaget kan spridas till allmänheten och arbetssökande. Därav kan arbetsplatsen bli oattraktiv i det långa loppet och känslan av att de inte litar på sina anställda kan påverka även utanför arbetsplatsen.

Fallet visar på en stor likhet med programmet Bossware som kontrollerar bland annat knapptryckningar och övervakar arbetstagare på distans. Bossware och övervakningen i fallet är fördelaktig för arbetsgivaren på grund av den detaljerade bild av vad arbetstagarna faktiskt gör under sin arbetsdag. Bristerna och den höga övervakningsgraden kritiseras på grund av dess påverkan på rätten till integritet.[134]

Hade Johan i sin tur arbetat med något som kan utsätta honom eller andra för fara blir det mer rimligt med den höga övervakningen. Skulle han inte sköta sitt jobb korrekt och det leder till fara för liv kan det finnas mer anledning till att arbetsgivaren övervakar honom på grund av det. Skulle Johan exempelvis vara någon typ av säkerhetsanalytiker på ett säkerhetsklassat företag där han arbetar i känsliga system för att förhindra dataintrång och informationsläckor kan övervakningen vara mer berättigad. Arbetsgivaren kan behöva kontrollera och logga aktivitet för att säkerställa att obehöriga inte får åtkomst till materialet. När arbetstagare arbetar med säkerhet eller fara, kan kontrollerna vara för att främja arbetstagarens arbetsmiljö men också för företagets bästa.

Fall 3 - Kameraövervakning i personalrummet

På lagerföretaget LagerAB har arbetsledningen upptäckt att det sker stölder. Det försvinner både varor och annat material och efter flera omfattande utredningar bestämmer de sig för att montera upp övervakningskameror. Placeringen av kamerorna är över hela arbetsplatsen, även i

[134] Munn. *International journal of communication.* s. 3128-3139.

personalrummet. Arbetsgivaren menar att det verkar som att stölderna kan ha skett på rasterna och motiverar därför beslutet att montera kameror på alla ställen där varor kan hanteras. Arbetsgivaren hävdar att beslutet är proportionerligt till situationen då det handlar om att förebygga brott och materialet kommer endast användas vid misstanke. Linda som är anställd på arbetsplatsen känner att beslutet ingriper på hennes personliga integritet och funderar på om arbetsgivaren verkligen får göra så. Hon bestämmer sig därför för att kontakta facket och be om råd.

Frågan i fallet ovan handlar om vad som väger tyngst; arbetsgivarens arbetsledningsrätt för att förebygga stölder, eller arbetstagarens rätt till personlig integritet. Det finns giltiga argument från båda sidor. Arbetsgivaren har rätt att kontrollera och skydda sin egendom genom att vidta säkerhetsåtgärder som denna. Kameraövervakning är en effektiv säkerhetsåtgärd för att upptäcka brottslighet men också att förebygga den. Arbetsgivaren menar också att materialet endast skulle användas vid misstanke om brott och att det skulle lagras under en bestämd, kortare tid. Arbetsgivarens argument står i linje med kraven i GDPR[135] när det gäller att lagra personuppgifter. Vidare menar arbetsgivaren att de anställda har blivit väl informerade om åtgärden och det ska även ha satts upp skyltar som berättar om kameraövervakningen. Däremot krävs det också att de anställda samtycker till åtgärden, vilket inte har skett i detta fall.[136]

Arbetsledningsrätten kan åberopas långtgående, men den är inte obegränsad. Linda har reagerat på beslutet och menar att övervakningen ingriper på deras personliga integritet. Personalrummet bör vara en fristad från arbetet som finns till för att personalen ska ha möjlighet att vila. Att arbetstagarna blir övervakade även på sin “lediga tid” kan vara ett ordentligt stressmoment som påverkar arbetsmiljön negativt. Om arbetsledningsrätten leder till en missgynnande arbetsmiljö, är den för långtgående eftersom arbetsgivaren har det främsta arbetsmiljöansvaret enligt 2-2a § AML.

Enligt proportionalitetsprincipen ska den minst ingripande åtgärden som passar situationen vidtas. I detta fall finns det mycket som pekar på att det finns andra åtgärder som kan vidtas,

[135] Förordning (EU) 2016/679. Artikel 5
[136] Ibid. Artikel 7

innan det dras så långt till övervakning i personalrummet. Till exempel användning av väktare och inventeringsrutiner.

Alltså går det att se att arbetsgivaren har kontrollrätt, men att den i detta fallet begränsas genom lag och god sed på arbetsmarknaden. Enligt kamerabevakningslagen[137] ska det finnas ett nödvändigt syfte för övervakningen som till exempel misstanke för brott. En åtgärd får dock inte vara integritetskränkande trots att det finns ett berättigat syfte. Att få sitt privatliv respekterat är en grundläggande rättighet som formuleras i artikel 8 i Europakonventionen. Arbetstagarsidans argument väger tyngre i detta fall och det går att dra en slutsats kring att kameraövervakning i personalrummet är oproportionerligt.

Fall 4 - Användning av smartklocka för hälsomätning och kontroll

Sara arbetar som kundtjänst tillhörande ett större företag. På kontoret Sara arbetar, främst med andra med samma tjänst som henne samt deras chefer, har de nyligen startat ett nytt hälsofrämjande initiativ. Arbetsgivaren uppmuntrar arbetstagare att bära smartklockor för att mäta de anställdas välmående och stressnivåer. Enheten registrerar fysisk aktivitet, puls, sömnmönster och stressnivåer. Officiellt är det frivilligt att bära klockorna men användningen är direkt kopplad till förmåner som friskvårdsbidrag och interna belöningssystem. Sara och hennes kollegor upplever en yttre press att använda klockorna trots att de inte är bekväma med det. Sara upplever att hennes chef vid upprepade tillfällen kommenterar hennes aktivitetsnivå baserat på klockans data. För Sara är det oklart hur datan används, hur länge den lagras och vilka som har tillgång till den. Hennes upplevelse är att privatliv och arbetsliv går ihop, mycket på grund av att klockan används även efter arbetsdagens slut. Dessutom är Sara orolig att aktivt avstå skulle påverka relationen till arbetsgivaren negativt.

En stor fråga i fallet är i vilken utsträckning deltagandet och användandet av klockan som är frivillig då det är direkt kopplat till förmåner och förväntningar. Sara känner en påtryckning av förväntningar från arbetsgivaren och är orolig för följderna om hon skulle avstå. Det påverkar redan från start arbetsmiljön då en känsla av övervakning inte är hälsosam för arbetstagaren. Sara som arbetstagare uttrycker dessutom att hon är orolig för påföljder och repressalier om valet att

[137] SFS:2018:1200. *Kamerabevakningslag*. 8§.

inte använda klockan skulle göras. Relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare förändras redan när klockorna införs då tilliten förändras och prestationspress blir mer påtaglig, även utanför arbetstid. Maktobalansen är tydlig i fallet, arbetsgivaren vill spegla att det är frivilligt men ger förmåner till dem som väljer att använda klockan. Arbetstagaren får i sin tur en press att använda klockorna, samt en press när den används, eftersom det kan dyka upp meddelanden angående datan som klockan samlat in från chefer. Genom att använda klockan "samtycker" arbetstagaren att datan samlas in, men enligt Sara har arbetstagarna fått dålig information angående vad för datan som samlas, vart den lagras samt vilka som har tillgång till den. Det gör att arbetsgivaren använder en makt på arbetstagarens bekostnad. Dessutom krävs det av GDPR att arbetstagaren informeras tydligt angående hur data lagras och hanteras.

Gränsen mellan arbetsliv och privatliv blir också otydlig. En smartklocka kräver användning så ofta som möjligt för att faktiskt kunna analysera stressnivåer och vad som är en stabil hjärtfrekvens för just den individen. Därav kan det bli en känsla av att arbetsdagen fortsätter på grund av att du som individ fortfarande analyseras av din arbetsgivare. Informationen som samlas kan vara känslig, den kan visa genom GPS vart du bor, vilka områden du promenerar i och visa på hur mycket du är vaken under natten. Innan arbetsgivaren gör en insats som denna behövs en grundlig genomgång av GDPR och en förhandling med facket. Det är en känslig integritetsfråga och det rör en stor förändring för arbetstagarna att bli bevakade och analyserade av sin arbetsgivare 24 timmar om dygnet. Insatsen måste vara ändamålsenlig enligt GDPR och det går att argumentera för att det finns mindre ingripande åtgärder att tillgå.

Eftersom Sara och övriga medarbetare på den specifika arbetsplatsen alla har liknande arbetsuppgifter med låg fysisk belastning och fasta arbetstider är behovet utifrån ett arbetsmiljöperspektiv delvis oproportionerligt. Den fysiska aktiviteten är låg och hur de upplever stressen på arbetsplatsen kan mätas på andra sätt. Är Sara och hennes kollegor däremot ute i riskfyllda miljöer och arbetar ensamma, kan smartklockor vara ett sätt för arbetsgivarna att upptäcka potentiella fall, plötsligt förhöjd puls eller inaktivitet. Smartklockan kan vara en trygghet för arbetstagaren och skapa en bättre arbetsmiljö då de känner en större trygghet i att arbeta ensamma i riskfyllda miljöer. GPS som i ett kundtjänst sammanhang kan skapa ett obehag kan i detta fall skapa en enorm trygghet i att veta att du som arbetstagare snabbt kan lokaliseras vid en nödsituation.

5.1 Kapitelsummering

I kapitel 3 har den gällande rätten presenterats i samband med befintliga domar på området. I kapitel 4 har det kompletterats med hypotetiska fall som har skapats för att nyansera rättsfrågan. Med hjälp av fallen går det att få in flera olika perspektiv, för att förstå och konkretisera området vidare. Det sätter teorin i praktiken och förverkligar olika rättsprinciper som proportionalitetsprincipen och intresseavvägningen.

Det går att se utifrån ovanstående fall att arbetsledningsrätten är långtgående, men inte obegränsad. Den får inte gå ut över arbetstagarens privatliv eller personliga integritet. För att åtgärden ska vara godkänd, behöver den bland annat uppfylla tre krav.

1. Kontrollen ska vara ändamålsmässig.
2. Kontrollen ska vara nödvändig och proportionerlig. Det ska inte finnas en mindre ingripande åtgärd än den som används.
3. Arbetstagaren ska få tydlig information om kontrollen och ge samtycke.

Med hjälp av de hypotetiska fallen går det att se att små variabler kan förändra utfallet. Till exempel är det av vikt om en anställd har en arbetsledande position, då det förväntas en högre lojalitetsgrad från den än en anställd med lägre position. Detta visar på att varje individuell situation behöver bedömas enskilt och att det inte finns ett rätt svar som går att applicera på alla tillfällen.

6 Analys

6.1 Webers maktteori

Med hjälp av Webers teori om auktoritet och makt går det att förstå maktrelationen mellan arbetstagare och arbetsgivare. Weber formulerar tre typer av auktoritet[138], varav en handlar om legal auktoritet. I ett anställningsförhållande är det arbetsgivaren som håller den formella makten, bland annat genom arbetslednings- och kontrollrätten. Detta innebär att arbetstagare är

[138] M, Weber. *Ekonomi och samhälle 1*, s.146.

villiga att lyssna på chefen eftersom formell makt generellt sett anses vara legitim. Däremot visar rättsfallen situationer där arbetstagare utmanar den legala makten när den känns för långtgående och börjar inkräkta på den personliga integriteten. För att makten ska vara trovärdig behöver den förhålla sig till de rättsregler som finns och stå i linje med proportionalitetsprincipen och god sed på arbetsmarknaden. Detta skapar en diskussion kring när legal makt går utanför ramarna som finns och därmed slutar ses som legitim. Då övergår makten istället till en känsla av kontroll, tvång och övervakning. Det tredje hypotetiska fallet om kameraövervakning i personalrummet är ett tydligt exempel på när arbetsgivaren går över gränsen. Det skapar en känsla av att arbetsgivaren inte litar på sina arbetstagare, vilket kan skapa oro och irritation.
Om detta händer kan arbetsgivaren upplevas som mindre trovärdig vilket i sin tur kan skada synen på arbetsplatsen både inifrån och utifrån. Det är därför av vikt att arbetsgivaren använder sig av den legala makten på ett sätt som går i linje med den gällande rätten och inte utmanar sina möjligheter att gå över gränsen.

Traditionell makt är också något som kan utövas inom anställningsförhållandet. Inom vissa branscher finns det en gemensam förståelse kring att kontroll och övervakning är av värde och till och med nödvändig. Detta kan till exempel gälla på riskfyllda arbetsplatser, där arbetsgivaren behöver kontrollera sina arbetstagare på grund av säkerhetsskäl. I det första hypotetiska fallet med krav på GPS-spårning konkretiseras vikten av vilken bransch arbetstagaren befinner sig i om kontrollen är laglig eller inte. En anställd som hantverkare som inte är van vid den typen av kontroll kan anse att det är mycket integritetskränkande. En anställd som istället arbetar som matbud, har förmodligen GPS-kravet inskrivet i anställningsavtalet. Det är en norm och förväntas att de anställdas ska spåras inom den branschen. Detta visar på att arbetsgivaren har en underförstådd traditionell makt inom vissa branscher, där kontrollåtgärderna är nödvändiga. I branscher där makten inte är nödvändig till arbetets natur, är det svårare att få igenom kontrollåtgärderna, eftersom det inte finns någon underförstådd traditionell makt. Arbetsgivaren behöver här vara införstådd i vad som gäller för sin bransch och följa de underliggande normer som finns, för att arbetstagarna ska anse att den traditionella makten är legitim.

En arbetsgivare kan också ha karismatisk makt. Detta innebär att arbetsgivaren är uppmuntrande gentemot arbetstagaren och får personen att utföra arbete genom positiv förstärkning.

Arbetstagarna kan då samtycka till kontrollåtgärder som övervakning, men främst för att behaga chefen och bli omtyckt av en person i företagsledande ställning som man anser har önskvärda egenskaper. I det fjärde hypotetiska fallet med Sara, förknippas kontrollåtgärden med smartklockan till ett belöningssystem. Om arbetsgivaren är inspirerande och karismatisk kan Sara gå med på kontrollåtgärden för att göra chefen nöjd och få ta del av belöningarna som tillkommer. Detta är dock ett indirekt samtycke och risken finns att arbetstagare går med på kontrollåtgärder endast för rädslan att inte bli omtyckt eller för att annars få repressalier av chefen. Detta är en instabil form av auktoritet, eftersom makten endast håller så länge det finns ett förtroende från arbetstagaren. Bryts detta, försvinner också arbetsgivarens karismatiska makt.

Webers teori om makt och auktoritet är en övergripande tanke i maktförhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare. Den visar att makten att kontrollera kan bero på det juridiska ansvar arbetsgivaren bär, men arbetstagaren behöver också anse att arbetsgivaren är legitim för att det ska skapas ett förtroende. Kontrollåtgärderna blir alltså endast hållbara om de uppfattas som proportionerliga, rättvisa och nödvändiga. Annars brister förtroendet till arbetsgivaren vilket skapar en negativ bild av arbetsplatsen, både inifrån och utifrån. I förhållande till frågeställningen tydliggör teorin att typen av bransch påverkar hur långtgående arbetsledningsrätten är. Detta bidrar vidare till komplexiteten på området, då olika variabler påverkar utfallet vilket betonar vikten av att varje enskilt fall behöver bedömas enskilt.

6.2 Kontroll och övervakning av arbetstagare

6.2.1 Arbetstagarens rättigheter kontra arbetsgivarens skyldigheter

Arbetstagaren är skyddad på europarättslig och nationell nivå vilket direkt utgör skyldigheter för arbetsgivaren. I dagsläget finns ingen svensk lagstiftning med huvudfokus på personlig integritet och därav hade en tydligare lagstiftning gjort ämnet heltäckande. Ett skydd som arbetstagare kan behöva eftersom de i nuläget ofta känner sig övervakade och överkontrollerade. Arbetsgivare kan också behöva en tydligare riktlinje på hur långt arbetsledningsrätten sträcker sig när det kommer till kontroll och övervakning för att inte inkräkta på arbetstagares integritet. Det kan dock utgöra nackdelar för arbetsgivare då det kan medföra mer begränsningar än förut och därav få svårigheter att kontrollera arbetstagarna och säkerställa vad de lägger sin arbetstid på.

Dessutom är EU-rätten högst rankad i rättshierarkin och därav måste den följas även av arbetsgivarna. Arbetsgivaren har en skyldighet att anpassa sin verksamhet och följa EU-lagstiftningen fullt ut.

Den tidigare nämnda utredningen, SOU 2017:52, problematiserar att den befintliga lagstiftningen angående ämnet inte efterföljs på grund av dess otydlighet. De menar på att otydligheten minskar meningsfullheten och att respekten mellan arbetstagaren och arbetsgivaren skadas.[139] Dagens lagstiftning ger vägledning men upplevs som otillräcklig för att hantera dagens arbetsmiljöer som ständigt förändras, i och med digitaliseringens nya möjligheter och förutsättningar. En tydligare och sammanhållen lagstiftning som riktar sig specifikt till integritet på arbetsplatsen skulle kunna skapa en tydligare mall för hur arbetsgivare och arbetstagare ska förhålla sig till området. Det kan också stärka tilliten mellan de två parterna och minska risken för att otillåtna identiteskränkningar genomförs.

En förtydligad lagstiftning kan underlätta för parterna men det finns en risk att den upplevs som otydlig och svår att tillämpa i praktiken. Lagstiftningen behöver kompletteras med tydliga instruktioner, vägledning och tillsyn som säkerställer reglerna. Dessutom måste utvecklingen av AI vägas in när lagstiftning skapas, ändras och tillämpas i praktiken. AI:s påverkan på samhället ska även tas i beaktning på arbetsplatsen där arbetsgivare men även arbetstagare ska vara införstådda med hur AI ska användas ansvarsfullt och effektivt.

GDPR är ett grundläggande skydd för arbetstagare, särskilt i länder som har en svagare nationell lagstiftning när det kommer till personlig integritet. För arbetsgivaren innebär det en rättslig utmaning som har en skyldighet att säkerställa att personuppgifter behandlas proportionerligt och säkert.[140] Brister det, kan missnöje från arbetstagaren leda till rättsliga konsekvenser nationellt, och i Europa. GDPR är inte endast ett ramverk, utan också en grund för det rättsliga skyddet som måste tas in i arbetsplatsens dagliga verksamhet. Utöver GDPR återfinns arbetstagares rättigheter även i FN, EKMR, EU:s stadga samt det nya plattformsdirektivet och AI-förordningen. Det är en

[139] SOU 2017:52. s. 56.
[140] Förordning (EU) 2016/679. Artikel 5

rättighet att privatlivet inte inkräktas[141] samt att integriteten skyddas[142] och respekteras[143]. Exempelvis Johan, systemutvecklare i det andra hypotetiska fallet. Han övervakas av sin arbetsgivare vid arbete hemifrån. Är det proportionerligt att logga alla knapptryck han gör eller kan hans utförda arbete säkerställas på ett annat sätt? Är det en viktig fråga för arbetsgivaren bör det säkerställas och hitta en lösning som bättre respekterar integriteten. Ett annat exempel är arbetsgivaren som övervakar sina arbetstagare i personalrummet. Det går då att ifrågasätta om arbetsgivaren respekterar privatlivet som rasten ska innebära och om de skyddar sina arbetstagares integritet som de bör göra enligt EU:s stadga. Arbetsgivare som önskar övervaka sina arbetstagare med kamera har en skyldighet att följa kamerabevakningslagen. Proportionalitetsprincipen[144] behöver därför tas i beaktning och väga syftet med en kameraövervakning mot intrånget i privatlivet som en sådan övervakning medför. Det är dock svårt att avgöra hur ofta en sådan avvägning genomförs på arbetsplatsen och vilka parter som avgör proportionaliteten.

Arbetstagaren har alltid ett val att acceptera eller neka ett samtycke av att arbetsgivaren får behandla personuppgifter. Det är enligt artikeln *Guidelines on Consent under Regulation*[145] osannolikt att arbetstagaren nekar utan att känna rädsla för att riskera negativa konsekvenser till följd av avslaget. Artikeln framför det som problematiskt att arbetsgivaren behandlar personuppgifter från arbetstagare med stöd av just samtycke, då det omöjligt kan sägas vara frivilligt. På grund av maktobalansen och förhållandet mellan de två parterna där arbetstagaren är underordnad blir samtycket svårare att definiera som frivillig. Arbetstagaren är van att göra vad arbetsgivaren förmedlar och därav bör inte den rättsliga grunden till personuppgiftsbehandlingen vara samtycke, just på grund av relationens karaktär.

Sara och hennes kollegor i det fjärde hypotetiska fallet har rätt att få tydlig information angående vem som är ansvarig för personuppgifterna.[146] Det är av deras intresse att bevara sina

---

[141] FNs allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, Artikel 12.
[142] Europeiska unionens stadga om grundläggande rättigheter, Artikel 3.
[143] SFS 1994:1219. *Lag om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och den grundläggande friheterna.* Artikel 8.
[144] K. Källström & J. Malmberg. *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten,* s. 74.
[145] Article 29 Data Protection Working Party, *Guidelines on Consent under Regulation 2016/679*, WP259 rev.01 (2018).
[146] Article 29 Data Protection Working Party, *Guidelines on Consent under Regulation 2016/679*, WP259 rev.01 (2018), s. 13.

personuppgifter trygga, att få den typen av information skyddar arbetstagarna och gör dem trygga i anställningen. Har arbetsgivaren ett intresse av att samla personlig information om arbetsgivarna måste de ta GDPR och arbetstagarens intresse i beaktning för att inte gå över gränsen. Rätten att återkalla sitt samtycke[147] är också en viktig aspekt i detta fall. Sara känner en påtaglig oro av negativa påföljder om hon inte skulle använda klockan men har all rätt att tacka nej och dra tillbaka samtycket. Arbetsgivarens skyldighet att ge arbetstagarens rätt till ett fritt val har i detta fall suddats ut. Arbetstagare som väljer att använda klockan får positiva följder och de som avstår får dem inte. Detta kan ses som påtryckningar till att arbetstagaren inte har ett fritt val. Ett samtycke ska vara tydligt uttryckt och spegla arbetstagarens vilja och när arbetsgivaren presenterar alternativen blir valet att använda klockan enkelt på grund av förmånerna.

Svensk arbetsrätt påverkar arbetsgivarens arbetsledningsrätt då de kräver anpassning till arbetstagarens förutsättningar, tydlig information och samverkan mellan parterna. Ena sidan bygger på en samverkan för att uppnå en god arbetsmiljö, arbetstagarens påverkningsmöjligheter och möjlighet till omplacering innan uppsägning sker. Det stärker arbetstagarens trygghet på arbetsplatsen samt delaktigheten i arbetslivet. Å andra sidan har arbetsgivaren ett legitimt behov av att organisera arbete effektivt för att uppnå hög produktivitet och säkerställa ordning. Arbetsgivaren har rätten och ett intresse av att leda och fördela arbete för att skapa så hög produktivitet som möjligt. Arbetstagaren har i sin tur ett högt intresse av integritet, inflytande och privatliv. Arbetsgivarens förhandlingsskyldighet och rätten till omplacering är exempel på arbetsrättslig lagstiftning som eftersträvar en balans mellan de två parternas intressen. Trots det kan det i praktiken vara svårt att avgöra var gränsen går.

En avvägning mellan de två sidorna är nödvändig och för att arbetsgivaren ska ha kvar sin kontroll och arbetstagaren sina rättigheter krävs tydliga riktlinjer, tydlig kommunikation och låta arbetstagare vara involverade.[148] Johan i det andra hypotetiska fallet blir övervakad när han arbetar på distans. Där uttrycks det att arbetstagaren inte får tydlig information eller får vara involverad när det kommer till det nya systemet som de övervakas genom. Intresseavvägningen har inte genomförts korrekt från arbetsgivarens sida, annars hade arbetstagaren inte känt som han nu gör. Genom att balansera kontrollen med respekt för rättigheter blir arbetsplatsen bättre för

[147] Ibid, s. 13.
[148] Förordning. (EU) 2016/679. Artikel 5.

både arbetstagare och arbetsgivare. Oavsett om Johan arbetar på distans har arbetsgivaren skyldigheter gentemot honom som arbetstagare. Inför arbetsplatsen exempelvis ett nytt arbetssystem krävs en samverkan och att arbetsgivaren involverar arbetstagaren. Det kan skapa ett mindre motstånd mot förändring från arbetstagarsidan samtidigt som arbetsgivaren behåller kontroll genom sin höga delaktighet och genom att intressera och utbilda arbetstagarna i det nya systemet. De rättsliga kraven som ställs på arbetsgivaren skapar en god balans mellan effektivitet och en god arbetsmiljö som de önskar.

I **AD 2012 nr 25** skyddas arbetstagaren och hans privatliv med hjälp av svensk grundlag och europarätt. AD domen visar på att de svenska arbetstagarna har ett stort skydd när det kommer till deras privatliv och hur de väljer att yttra sig privat. Arbetsgivaren kräver en högre lojalitet av rektorn och anser att han uppträdde olämpligt nog för att säga upp honom. Privatlivet kontra lojalitetsplikten bör vägas mot varandra, eftersom privatlivet inte helt kan underordnas av arbetsgivarens intresse. I detta fall gjordes det inte tillräckligt från arbetsgivarens sida, därav blev utfallet en ogiltig uppsägning. Dessutom är arbetstagaren skyddad att yttra sig fritt genom yttrandefrihetsgrundlagen och har rätt till privatliv enligt 2 kap 6 § RF. Domstolen ansåg att avgörandet föll under privatlivet men gränsen mellan privatliv och oprofessionellt beteende online är vag.

I **Mål C-65/23** stod en arbetstagare mot Tyskland och arbetstagaren ansåg att bolaget behandlar personuppgifter felaktigt. Arbetsgivaren kan ha skäl att effektivisera databehandling men det får aldrig ske på bekostnad av arbetstagarens rättigheter. GDPR visar tydligt att skyddet av personuppgifter aldrig får förhandlas bort, inte genom nationell rätt eller avtal. Domen visar på att EU-lagstiftning är lägstanivån för vad som ska lagstadgas och det får inte brytas. Arbetsgivaren måste balansera arbetsledningsrätten och skyldigheten att respektera arbetstagarens rätt till integritet. En brist i informationen skapar rättsliga risker men påverkar också arbetsmiljön negativt i flera led. Misstro mot arbetsgivaren, oro för sina personuppgifter och känsla av att inte ha kontroll kan minska produktivitet och trivsel på arbetsplatsen. Vidare bör arbetsgivare säkerställa hur de behåller kontroll men uppfyller kraven på dataskydd, samtycke och transparens och det tydliggörs av denna dom.

I **Bărbulescu v. Rumänien no. 61496/08** blev arbetstagaren övervakad och uppsagd för att sedan i Europadomstolen vinna tvisten mot Rumänien då arbetsplatsen och Rumänien brutit mot rätten till privatliv. Denna enskilda dom har påverkat internationell rätt, då den tydliggör arbetstagarens skydd och rätten till privatliv utförligt. Punkterna som nämns ovan, tillsammans med presentationen av fallet, har påverkat Europa och de enskilda nationerna inom EU.[149] En central fråga och punkt som presenteras är om arbetstagaren blivit tillräckligt informerad om övervakningen. I Bărbulescus fall har det inte framgått tydligt att meddelanden kunde granskas, vilket gör att arbetsgivaren bröt mot GDPR:s krav på tydlig information vid behandling av personuppgifter.

Andra punkten berör övervakningens omfattning och intrångets karaktär. Domen visar att det allmänna intresset från arbetsgivarens sida inte är tillräckligt, det måste vara nödvändigt och framförallt proportionerligt utifrån GDRP och EKMR. Arbetslivet ska bestå av lämpliga skyddsåtgärder för arbetstagare och för arbetsgivare vilket saknades i denna dom. I Bărbulescus fall har arbetsgivaren inte bara kontrollerat om meddelanden skickas, utan också innehållet i meddelandena, detta utgör ett djupgående intrång. Den enskilda personen har rätt till en viss mängd privat kommunikation och det bevisas genom Bărbulescu-domen.

Arbetsgivaren vill säkerställa att arbetstagarna är effektiva och inte missbrukar förtroende eller arbetsverktyg. Vilket i detta fall ledde till en övervakning av arbetstagaren som sedan visade sig vara oproportionerlig till ändamålet. Det gäller tredje punkten som berör legitima skäl för övervakning. Det innebär att arbetsgivaren har rätt till viss övervakning men det måste vägas mot arbetstagarens rättigheter. Alltså krävs en intresseavvägning sett till de två parternas intressen innan en åtgärd fastställs.

Domstolen konstaterade att arbetsgivarens val av ingripande var oproportionerligt och att åtgärden kunde varit mindre ingripande. Vilket omfattas av fjärde punkten. Arbetsgivarens alternativ är exempelvis att informera tydligare om vilken kommunikation som var tillåten eller kontrollerat användningen istället för innehåll. I proportionalitetsbedömningen är det en central

[149] E. Grahn & S, Kjällström. *Anställdas integritetsskydd - och dataskyddsförordningen*, s.22-23.

del att säkerställa de olika alternativen. För att ett ingripande i privatlivet ska vara proportionerligt ska det vara nödvändigt för att uppnå målet med övervakningen.

Femte punkten är konsekvenser för arbetstagaren. Bărbulescu blev uppsagd, vilket är en allvarlig konsekvens. Han blev påverkad personligt och professionellt och domen visar på att rättsligt skydd för arbetstagare i liknande situationer är nödvändiga. Arbetstagare behöver skydd och det får dem genom lagstiftning, men det behöver också implementeras på arbetsplatsen. Punkt sex tar upp skydd mot obehörig åtkomst, arbetstagaren har rätt till skydd från att arbetsgivaren har tillgång till känslig information utan arbetstagarens samtycke. I detta fall saknades ett sådant skydd och arbetsgivaren gjorde ett intrång i privatlivet. GDPR spelar en stor roll i detta då det skyddar hur personuppgifter behandlas. Arbetsgivarens intresse att skydda företagets resurser, förebygga att arbetsverktyg missbrukas och att arbetstid används rätt är inte tillräckligt för att övervaka sina anställda som detta rättspraxis framför.

EKMR tydliggör rätten till privatliv och GDPR hur information om personuppgifter ska behandlas och att om övervakning ska ske ska det informeras till arbetstagaren. Domslutet visar på intrång på arbetstagarens privatliv och den har i sin helhet påverkat hur arbetsgivare inom EU måste reflektera extra över hur de hanterar övervakning på arbetsplatsen. Arbetslivet måste därav präglas av lämpliga skyddsåtgärder för arbetstagare och arbetsgivare, vilket delvis saknades i det aktuella fallet.

6.2.2 Arbetsgivarens rättigheter kontra arbetstagarens skyldigheter

Arbetsgivarens kontrollrätt i förhållande till anställdas personliga integritet visar tydligt på en situation där två intressen krockar. Arbetsgivaren vill skydda sin verksamhet och arbetstagaren har ett behov av att känna sig respekterad. Det är en balansgång mellan de två parterna och det finns inget fastställt svar på var balanspunkten finns. Detta behöver avgöras för varje situation och bedöms av domstol utifrån en helhetsbedömning. Ett hjälpmedel som domstolarna kan använda för att göra en gränsdragning är proportionalitetsprincipen. För att arbetsgivaren ska ha rätt att utföra åtgärden behöver den vara rimlig i förhållande till situationen och det får inte finnas någon mindre ingripande åtgärd som går att använda sig av. Det måste också finnas ett berättigat syfte och vara begränsat till en viss tidsperiod eller situation. Arbetsgivaren har rätt att

samla in personuppgifter om sina anställda, men det behöver stå i linje med regleringar i GDPR som att till exempel fråga om samtycke.

I rättsfall **no. 1874/13 & 8567/13,** använde arbetsgivaren sin rätt att kontrollera sina anställda på grund av misstanke om brott. Här bedömde domstolen att arbetsgivaren uppfyllde kraven kring att det fanns ett berättigat syfte och kamerorna var endast uppsatta för ändamålet under en begränsad tid. Det tredje hypotetiska fallet handlar om en liknande situation. Där sattes kamerorna däremot upp i personalrummet. Personalrummet är en plats där arbetstagaren ska kunna koppla av och ha informella samtal, utan att stå under arbetsgivarens kontroll. Åtgärden var inte heller nödvändig i förhållande till situationen, då det fanns andra mindre ingripande åtgärder att vidta. Det skapar också en bristande psykologisk arbetsmiljö, då övervakningen kan bidra till stress, oro och en känsla av att arbetsgivaren inte litar på sina anställda. Här går det att argumentera att åtgärden var så pass integritetskränkande så att det inte räknades som ett berättigat syfte och därmed inte är en godkänd kontrollåtgärd. Om kontrollåtgärden inte godkänns, strider den också mot god sed på arbetsmarknaden vilket innebär att det utgör ett avtalsbrott från arbetsgivarens sida. Detta innebär att arbetsgivaren kan bli skadeståndsskyldig för skador som åtgärden har skapat för arbetstagaren. Jämförelsen av fallen visar på att varje situation måste bedömas individuellt eftersom små faktorer kan ändra utfallet.

AD 2024 nr 78 handlar ytterligare om ett tillfälle där arbetsgivaren har kontrollerat sin arbetstagare. Detta gjordes genom att övervaka arbetstagarens prestation och därmed se att den var bristande. Kontrollåtgärden ansågs här ha ett berättigat syfte eftersom arbetsgivaren enligt arbetsledningsrätten har möjlighet att ställa krav på sina anställda för att uppnå önskad effektivitet. Trots flera varningar, samtal och chans till förbättring kunde inte arbetstagaren prestera på det sätt som förväntades av honom, vilket ledde till en giltig uppsägning. Detta visar på arbetsgivarens rättighet att kontrollera och säga upp anställda om de inte uppnår de mål som arbetsgivaren har satt. Arbetsgivaren behöver dock säkerställa att de har utfört sin omplaceringsskyldighet, varnat och coachat den anställda innan en uppsägning. Annars finns det en möjlighet att domstolen ogiltigförklarar den eftersom arbetstagare har långtgående rättsligt stöd.

Arbetsgivaren har också rätt att leda och fördela arbetet, vilket sätts i praktiken i **AD 2015 nr 61**. Här bedömde domstolen att arbetsledningsrätten inte var för långtgående. Detta berodde på olika faktorer, bland annat för att arbetstagaren brutit mot kravet att vara opartisk och arbetsgivaren hade givit honom en varning innan. Arbetsgivaren har rätt att omplacera och fördela arbetet mellan sina anställda så länge det ligger inom ramen för anställningsavtalet. Hade arbetsgivaren givit den anställde sämre anställningsvillkor eller arbetsuppgifter som inte faller inom ramen för anställningsavtalet hade de inte kunnat använda arbetsledningsrätten som argument. Om en omplacering eller ändring av arbetsuppgifter hamnar utanför arbetsledningsrätten kan detta istället likställas som en uppsägning eller ett avsked, vilket inte går i linje med bestämmelser i 7§ och 18§ i LAS och kan därmed ogiltigförklaras.

Eftersom arbetsgivaren har arbetsledningsrätt har arbetstagaren därför en arbetsskyldighet. Återigen är detta en gränsdragning som behöver göras inför varje specifikt fall. Domstolen drar en slutsats kring om arbetsuppgifterna som arbetsgivaren utdelar, ligger inom ramen för arbetstagarens arbetsskyldighet. Detta görs genom att analysera om arbetsuppgifterna har en naturlig koppling till de allmänna yrkeskvalifikationerna och om det står i linje med vad som formuleras i anställningsavtalet.

I **AD 2024 nr 75** är det tydligt att arbetstagaren har brutit mot sin arbetsskyldighet. Det står konkret utskrivet i anställningsavtalet vilken arbetsprestation som förväntas. Detta avtal hade arbetstagaren läst igenom, skrivit på och därmed godkänt. Efter flera varningar utförde han fortfarande inte arbetet enligt kraven. Eftersom arbetstagaren i detta fallet inte utför sitt arbete på det vis som förväntas av honom, och fått flera varningar, kan det därmed ses som en arbetsvägran. Enligt 7 § LAS är sakliga skäl arbetsbrist eller personliga skäl. Arbetsvägran går under personliga skäl för en uppsägning och kan därmed vara giltig. Det finns också praxis[150] på området som visar på när arbetsvägran kan vara sakliga skäl för uppsägning.

Med arbetsskyldigheten tillkommer också arbetstagarens lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren. Vad som räknas som illojalt beteende behöver också bedömas i varje enskilt fall. I **AD 2007 nr 62** bröt arbetstagaren mot lojalitetsplikten på flera olika sätt vilket sammanlagt gick att lägga

[150]AD 2009:50.

grunden till ett giltigt avsked. För att ett avsked ska vara giltigt krävs det enligt 18 § LAS att arbetstagaren har grovt åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren. I detta fall använde arbetstagaren sig av arbetsutrustningen för privata ändamål som pornografiskt innehåll och han bedrev även konkurrerande verksamhet. En sammanställning av händelserna räknades som grovt åsidosättande vilket gör att domstolen i detta fallet kunde bedöma avskedet som giltigt. Liknande situation utreddes i **AD 1999 nr 49**. Arbetstagaren bröt mot lojalitetsplikten genom att använda sig av arbetsutrustningen för privat bruk. Däremot utmynnade denna situation i en uppsägning istället för ett avsked som i föregående dom. Detta beror främst på allvarlighetsgraden av förseelserna. I domen menade AD att händelserna var olämpliga, men de kunde inte ses som grovt åsidosättande. I 2007 nr 62 däremot blev arbetstagaren avskedad på grund av flera grova åsidosättande. I det fallet fanns det en risk att skada arbetsgivaren i och med bedrivandet av den konkurrerande verksamheten. Det pornografiska innehållet på datorn kan också skada arbetsgivarens bild utåt. I AD 1999 nr 49 fanns inte risk för förtroendebrott i samma grad. En viktig aspekt är också att i 2007 nr 62 hade arbetstagaren en förtroendeposition i form av en chefstjänst. Detta kräver högre lojalitet och mer ansvarstagande, vilket ledde till ett avsked istället för en uppsägning som i denna dom. Återigen går det att dra slutsatsen att bedömningen blir kontextberoende eftersom små variabler kan ge ett annat utfall.

7 Slutgiltiga reflektioner

Uppsatsen visar på att frågan om balansen mellan arbetsledningsrätten och rätten till personlig integritet är komplex och ständigt i förändring. Gränsdragningen är inte helt tydlig utan domstolen behöver göra en bedömning av varje enskild situation. Det går att se att arbetsledningsrätten är långtgående, men inte obegränsad då arbetstagare har ett omfattande skydd av bland annat mänskliga rättigheter för privatlivet och EU-förordningar. Genom analysen av rättspraxis framgår att det ställs flera krav som kontrollåtgärder behöver uppfylla för att vara lagliga, vilket begränsar arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Å andra sidan visar praxis också situationer där arbetsledningsrätten är godkänd, allt beror på små variabler som påverkar utfallet.

Gråzonen beror på att det inte finns en specifik svensk lagstiftning på området, utan rättstillämpningen vilar främst på rättsliga principer, praxis, europarättslig reglering och

kollektivavtal. Den tekniska utvecklingen och AI har däremot medfört ett större behov av att skydda arbetstagaren från integritetssingripande åtgärder, vilket har lett till förslag kring mer omfattande lagstiftning. Med bakgrund av detta framgår att det hade varit fördelaktigt med en mer tydlig svensk lagstiftning på området. En sådan lagstiftning hade skapat mer tydliga ramar samt bidragit till en mer förutsebar rättstillämpning. Detta hade i sin tur minimerat risken för att bedömningen och tolkningen varierar mellan arbetsplatser. En fortsatt utveckling av lagstiftning är nödvändig för att upprätthålla och säkerställa ett starkt skydd för arbetstagaren i framtiden, särskilt i förhållande till den tekniska utvecklingen och de utmaningar som AI medför.

Källförteckning

Förarbeten

SOU 2025:101. *Anpassningar till AI-förordningen Säker användning, effektiv kontroll och stöd för innovation.*

SOU 2009:44. *Integritetsskydd i arbetslivet.*

SOU 2002:18. *Personlig integritet i arbetslivet.*

SOU 2017:52. *Så stärker vi den personliga integriteten.*

Lagstiftning

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/2831 av den 23 oktober 2024 om förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbete.

Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2024/1689 om harmoniserade regler för artificiell intelligens.

Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter.

Europeiska unionens stadga om grundläggande rättigheter (2012/C 326/02).

FNs allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna.

SFS 1977:160. *Arbetsmiljölagen.*

SFS 2018:1200. *Kamerabevakningslag.*

SFS 1982:80. *Lagen om anställningsskydd.*

SFS 1994:1219. *Lag om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna* (EKMR)

SFS 1976:580. *Lag om medbestämmande i arbetslivet.*

SFS 1974:152. *Regeringsformen.*

SFS:1991:1469. *Yttrandefrihetsgrundlagen*.

Litteratur

Arbetsmarknadsdepartementet. *Stärkta rättigheter för gigarbetare när EU antar plattformsdirektivet.* (2024). https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2024/03/starkta-rattigheter-for-gigarbetare-nar-eu-antar-plattformsdirektivet/ (2025-10-26).

Arrius, G., Lindholm, J. & Svanström, T. *Massövervakningen av anställda på jobbet måste regleras*. (TCO, 2025). https://tco.se/fakta-och-politik/arbetsratt/massovervakningen-av-anstallda-pa-jobbet-maste-regleras (2025-09-17).

Berggren, C. & Wrangborg, J. *Ständigt övervakad på jobbet - Utredning och konsekvenser av bevakning i handeln.* (2022). https://mb.cision.com/Public/168/3512251/a68379fbb7199204.pdf (2025-09-19).

Bernitz, U., Kjellgren, A. & Bernitz, H. *Introduktion till EU* (2023).

Boréus, K. & Bergström, G. *Textens mening och makt: metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys.* 4:e upplagan. (Studentlitteratur AB, 2018).

Data Protection Working Party. *Guidelines on Consent under Regulation 2016/679*, WP259 rev.01 (2018) (2025-10-28).

Glavå, M. & Hansson, M. *Arbetsrätt.* 5. uppl. (Studentlitteratur, 2023).

Grahn, E. & Kjällström, S. *Anställdas integritetsskydd - och dataskyddsförordningen*. (Wolters Kluwer, 2017).

Ivarsson, L. I huvudet på - storebror ser dig. *HR people.* (2024) https://hrpeople.se/2024/02/01/storebror-ser-dig/ (2025-10-07).

Integritetsskyddsmyndigheten. *Kontroll och övervakning av anställda.* (2025). https://www.imy.se/verksamhet/dataskydd/dataskydd-pa-olika-omraden/arbetsliv/kontroll-och-overvakning-av-anstallda/ (2025-09-16).

Integritetsskyddsmyndigheten. *Behandling av personuppgifter i arbetslivet.* (2021). https://www.imy.se/verksamhet/dataskydd/dataskydd-pa-olika-omraden/arbetsliv/ (2025-10-28).

Källström, K. & Malmberg, J. *Anställningsförhållandet.* Femte upplagan. (Lustus förlag AB, 2019).

Källström, K., Malmberg, J. & Öman, S. *Den kollektiva arbetsrätten.* 3. uppl. (Lustus förlag AB, 2022).

Munn, L. More Than Monitoring: Grappling With Bossware. *California, Annenberg School for Communication & Journalism, Annenberg Press.* Vol 18. (2024). https://go.gale.com/ps/i.do?p=LitRC&u=vaxuniv&id=GALE%7CA804851926&v=2.1&it=r&sid=summon&aty=ip (2025-09-25).

Nääv, M. & Zamboni, M. (red.) *Juridisk metodlära*. 2. uppl. (Studentlitteratur, 2018).

Ljung, R., Wiman, A. & Todoli Signes, A. *Etiska och juridiska utmaningar i användningen av artificiell intelligens i arbetsledande syfte* (2024). https://mynak.se/projekt/etiska-och-juridiska-utmaningar-i-anvandningen-av-artificiell-intelligens-i-arbetsledande-syfte/ (2025-10-20).

Papadopoulou, F. & Skarp, B. *Juridikens nycklar : introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg.* 2. uppl. (Norstedts juridik, 2021).

Sveriges Riksdag. *Framtidens arbetsmarknad och arbetsliv i den digitala eran.* (2016). https://www.riksdagen.se/globalassets/05.-sa-fungerar-riksdagen/utskotten-och-eu-namnden/arbetsmarknadsutskottet/arbetsmarknadsutskottets-forskningsfragor/rapport-arbetsmarknad-arbetsliv-digitala-eran-1.pdf (2025-09-20).

UNIONEN. *0265 Svensk Handel Handelns Tjänstemannaavtal.* (2025). https://www.unionen.se/kollektivavtal/0265-svensk-handel-handelns-tjanstemannaavtal-2025-05-01-2027-04-30#F%C3%B6rteckning-%C3%B6ver-s%C3%A4rskilda-%C3%B6verenskommelser-som-inte-tagits-med-i-avtalstrycket-90156 (2025-09-25).

UNIONEN. *Integritet i arbetslivet: ett komplext perspektiv som måste regleras.* (2021). https://www.unionen.se/opinion/integritet-i-arbetslivet-ett-komplext-perspektiv-som-maste-regleras (2025-09-16).

UNIONEN. *Rimlig koll eller överdriven kontroll?* (2024). https://www.unionen.se/opinion/rimlig-koll-eller-overdriven-kontroll (2025-09-16).

Viklund, L. & Wästfelt M. *Arbetsrätt i praktiken - en handbok*. 22:a upplagan. (Studentlitteratur AB, 2022).

Weber, M. *Ekonomi och samhälle 1.* (Argos, 1983).

Westregård, A.J. *Integritetsfrågor i arbetslivet.* (Juristförlaget i Lund, 2002).

Rättspraxis

AD 1999 nr 49.

AD 2007 nr 62.

AD 2009 nr 50.

AD 2012 nr 25.

AD 2015 nr 61.

Bărbulescu v. Rumänien no. 61496/08.

López Ribalda m.fl v. spain no. 1874/13 & 8567/13.

Mål C-65/23.