

Apoteket AB
Att: Karl-Fredrik Björklund,
personuppgiftsombud Apoteket AB
Advokatfirman Carler KB
Box 7557
103 93 STOCKHOLM

Samråd enligt personuppgiftslagen (1998:204)

Med anledning av er begäran om samråd rörande Apoteket AB:s (Apoteket) behandling av personuppgifter för utförande av individuella prestationsmätningar lämnar Datainspektionen följande synpunkter.

En personuppgift är all slags information som direkt eller indirekt kan hänföras till en fysisk person som är i livet. För att det överhuvudtaget skall vara tillåtet att behandla personuppgifter krävs alltid att de grundläggande kraven i 9-10 §§ personuppgiftslagen (PuL) är uppfyllda. Personuppgifter får enligt 9 § PuL exempelvis bara behandlas på ett korrekt sätt och i enlighet med god sed. Personuppgifter får vidare enbart samlas in för särskilda, uttryckligt angivna och berättigade ändamål. De insamlade personuppgifterna får inte heller användas för något ändamål som är oförenligt med det för vilket uppgifterna samlades in. Fler personuppgifter får inte heller behandlas än vad som är nödvändigt med hänsyn till ändamålen med behandlingen.

All kontroll av anställda som sker genom behandling av personuppgifter måste med andra ord ha ett i förväg bestämt ändamål som dessutom är sakligt grundat i verksamheten. Kontrollen får inte heller utföras godtyckligt eller kränkande eller på ett sätt som strider mot lag eller god sed på arbetsmarknaden. Att personuppgifter inte får behandlas i strid med god sed kan bland annat innebära att kontroller inte får ske på ett sätt som innebär mycket närgången och omfattande övervakning av arbetstagaren.

Under förutsättning att kraven i 9 § PuL är uppfyllda, får behandling av personuppgifter för ändamål som innebär individuell prestationsmätning anses tillåten om den registrerade har lämnat sitt samtycke till behandlingen. Undantag från kravet på samtycke har gjorts endast för behandlingar som är nödvändiga för något av de i 10 § punkterna a-f PuL angivna ändamålen. Exempelvis kan en behandling av personuppgifter som innebär individuell prestationsmätning vara tillåten enligt 10 § punkten a om den är nödvändig för att ett anställningsavtal skall kunna fullgöras, t.ex. vid avtalad prestationslön. Uppgifter av detta slag kan också få behandlas efter en intresseavvägning enligt punkten f i nyss nämnda paragraf.

Huruvida en arbetsgivares intresse av att behandla de anställdas personuppgifter väger över de anställdas intresse av skydd för den personliga integriteten får avgöras efter en bedömning av omständigheterna i det enskilda fallet. Vid denna bedömning kan man bl.a. ta hänsyn till ändamålen med behandlingen och om arbetsgivaren följer reglerna i PuL när det t.ex. gäller kraven på information till de anställda, väl avvägda gallringsrutiner samt skydd från obehörig åtkomst. De grundläggande kraven i PuL måste också alltid beaktas och gör sig inte minst gällande vid intresseavvägningen.

Behandling av personuppgifter som sker för att planera, organisera, leda och följa arbetet kan anses vara tillåten behandling enligt PuL. Det innebär bl.a. att behandling av personuppgifter för allmän uppföljning kan vara tillåten utan samtycke efter en intresseavvägning. Behandlingen skall i så fall vara nödvändig för att ett berättigat intresse hos den personuppgiftsansvarige skall kunna tillgodoses och detta intresse skall väga tyngre än den registrerades intresse av skydd mot kränkning av den personliga integriteten. Allmänt kan sägas att åtgärder som utförs av säkerhetsskäl väger tyngre än sådana som utförs av t.ex. företagsekonomiska effektivitetsskäl. Innehållet i fackliga överenskommelser kan också ha betydelse för om behandling av personuppgifter i kontrollsyrte är tillåten med stöd av en intresseavvägning enligt PuL. Har de fackliga representanterna motsatt sig kontrollen är det en omständighet som talar emot att den kan utföras med stöd av en intresseavvägning.

Av Apotekets redogörelse i det aktuella ärendet framgår att man vill ta fram uppgifter ur sitt terminalsystem om hur många receptposter de anställda har expedierat under viss tidsrymd. Uppgifterna tas fram i syfte att säkerställa att varje anställd expedierar tillräckligt många receptposter för att upprätthålla en säker kvalitetsnivå. I den mån en anställd expedierar färre receptposter kommer denne att erbjudas kompetensutveckling för att säkerställa att samtliga receptposter expedieras på ett korrekt sätt. Apoteket har vidare pekat på de risker för kunderna som är förknippade med receptutgivning och att det därför är av yttersta vikt att Apotekets personal, utöver den faktiska kunskapen om medicinerna, ges erforderlig träning i det praktiska handhavandet med recept. Kontrollerna skall därför ses som ett sätt att kvalitetssäkra receptbehandlingen i alla led.

Enligt Datainspektionens bedömning innebär bestämmelserna i PuL inte något principiellt hinder mot att arbetsgivare utför individuella prestationsmätningar. Det krävs dock att ändamålet för mätningarna kan anses berättigat och att mätningarna inte utgör ett otillbörligt intrång i arbetstagarens personliga integritet. Avgörande för bedömningen blir framför allt varför mätningarna görs, hur mätningarna utförs samt hur resultatet av mätningarna används.

Inom arbetsrätten är det en grundläggande princip att arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet. Detta får dock aldrig ske godtyckligt eller kränkande eller på ett sätt som strider mot lag eller god sed på arbetsmarknaden. Datainspektionen vill framhålla att en arbetsgivares rätt att leda och fördela arbetet samt rätten att följa upp enskilda arbetstagares insatser i huvudsak

regleras genom arbetsrättslig lagstiftning och eventuellt i kollektivavtal. Med hänsyn till detta och då det inte finns någon tydlig praxis rörande tillämpningen av PuL vid förekomst av individuella prestationsmätningar, förefaller det lämpligt att den här typen av frågor löses mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna.

Avslutningsvis vill Datainspektionen erinra om bestämmelserna i 23-25 §§ PuL som ålägger arbetsgivaren en skyldighet att självant informera sina anställda om den personuppgiftsbehandling som sker i samband med övervakning av den anställda. En sådan information skall bl.a. innehålla ändamålen med behandlingen och vilka personuppgifter som samlas in.

Med de synpunkter som har lämnats ovan avslutas ärendet.

Britt-Marie Wester

Oskar Öhrström