



**Behandling av personuppgifter  
för kontroll av anställda**

**DATAINSPEKTIONENS RAPPORT 2003:3**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Inledning .....</b>   | <b>2</b>  |
| <b>2. Sammanfattning .....</b>  | <b>4</b>  |
| <b>3. Personuppgiftslagen (PuL).....</b>  | <b>6</b>  |
| 3.1. Allmänt .....  | 6         |
| 3.2. Några grundläggande begrepp .....  | 7         |
| <b>4. Datainspektionens iakttagelser och synpunkter .....</b>   | <b>8</b>  |
| 4.1. Prestationsmätning .....   | 8         |
| <i>Datainspektionens iakttagelser .....</i>   | <i>8</i>  |
| 4.2. E-post- och internetanvändning .....   | 10        |
| <i>Datainspektionens iakttagelser .....</i>   | <i>10</i> |
| <i>Datainspektionens allmänna synpunkter beträffande prestationsmätning<br/>respektive e-post- och internetanvändning .....</i> | <i>12</i> |
| <i>Datainspektionens rekommendationer m.m. ....</i>   | <i>12</i> |
| 4.3. Närmare om när det är tillåtet enligt PuL att behandla<br>personuppgifter i syfte att kontrollera arbetstagaren .....      | 13        |
| <i>Datainspektionens iakttagelser .....</i>   | <i>13</i> |
| <i>Datainspektionens allmänna synpunkter .....</i>  | <i>14</i> |
| <i>Datainspektionens rekommendationer m.m. ....</i>   | <i>16</i> |
| 4.4. Vilken information ska de anställda få om övervakningen? .....   | 17        |
| <i>Datainspektionens iakttagelser .....</i>   | <i>17</i> |
| <i>Datainspektionens allmänna synpunkter .....</i>  | <i>18</i> |
| <i>Datainspektionens rekommendationer m.m. ....</i>   | <i>19</i> |
| 4.5. Hur länge får personuppgifterna sparas? .....  | 20        |
| <i>Datainspektionens iakttagelser .....</i>   | <i>20</i> |
| <i>Datainspektionens allmänna synpunkter .....</i>  | <i>20</i> |
| 4.6. IT-säkerhet m.m. ....  | 20        |
| <i>Datainspektionens iakttagelser .....</i>   | <i>20</i> |
| <i>Datainspektionens allmänna synpunkter .....</i>  | <i>21</i> |
| <i>Datainspektionens rekommendationer m.m. ....</i>   | <i>21</i> |

## **Bilagor**

# 1. Inledning

En grundläggande princip inom arbetsrätten är att arbetsgivaren har rätt att bestämma hur arbetet ska organiseras och utföras. Denna arbetsgivarens arbetsledningsrätt innefattar också en rätt att vidta kontrollåtgärder. Arbetsgivarens kontroller får enligt arbetsrättslig praxis inte stå i strid med lag, god sed eller annars vara otillbörliga. De närmare gränserna för arbetsgivarens kontrollrätt enligt arbetsrätten ligger utanför ramen för denna rapport. Beroende på hur en arbetsgivares kontroll och övervakning rent faktisk organiseras kan dock personuppgiftslagen (PuL) bli tillämplig och ha betydelse för vad som är tillåtet.

Denna rapport tar sikte på hur personuppgifter behandlas i arbetslivet vid kontroll och övervakning av anställda och hur behandlingen överensstämmer med PuL, vars syfte är att skydda människor mot att deras personliga integritet kränks genom behandling av personuppgifter.

En arbetsgivare kan kontrollera sina anställda på en mängd olika sätt. Om kontrollen innefattar datoriserad behandling av personuppgifter gäller PuL. Exempel på kontroll och övervakning som faller under PuL är när arbetsgivaren kontrollerar sina anställda genom att logga användningen av IT-verktygen, t.ex. för att se vem som har gjort vad samt hur mycket eller lite som den anställde har gjort i olika avseenden. Ett annat exempel är om en arbetsgivare helt eller delvis tar del av sina anställdas privata e-postmeddelanden eller kartlägger arbetstagarens ”surfvanor”. Att arbetsgivare har möjligheter att genom uppgifter från bl.a. loggning samla detaljerad information om arbetstagarens beteende uppfattas ofta som mycket integritetskänsligt. Det samma gäller arbetsgivarens möjligheter att ta del av arbetstagarens privata e-post. För att övervakningen ska vara laglig måste arbetsgivaren bl.a. följa bestämmelserna i PuL.

Datainspektionen har fått många frågor och även en del klagomål som rör arbetsgivarens rätt att kontrollera de anställda. Flertalet fall har gällt den övervakning av arbetstagarna som förekommer inom call-centerverksamhet och om arbetsgivarens rätt att läsa den anställdes privata e-post. Frågeställningarna har även uppmärksammats i massmedia.

Datainspektionen genomförde därför under 2002 ett tillsynsprojekt för att närmare undersöka hur personuppgifter behandlas i arbetslivet för att kontrollera och övervaka arbetstagaren. Tillsynen inriktades huvudsakligen på kontroller av arbetstagarens arbetsprestation (prestationsmätning) respektive övervakning av arbetstagarens användning av Internet och e-postsystem. Datainspektionen undersökte särskilt vilken behandling av personuppgifter som utfördes för sådana syften och vilken information som arbetstagarna hade fått om dessa kontroller. Även den lagliga grunden för kontrollen granskades, t.ex.

om arbetstagaren hade lämnat sitt samtycke till behandlingen av personuppgifter. IT-säkerheten inspekterades särskilt hos en del av objekten.

Inom ramen för projektet inspekterades 17 företag, myndigheter och organisationer (bilaga 1). Flertalet valdes ut slumpmässigt. Fem företag som bedriver call-centerverksamhet inspekterades med huvudsaklig inriktning på deras telefonsystem. Två företag inspekterades med huvudsaklig inriktning på deras lagerhanteringsystem. Två företag inspekterades med anledning av arbetstagares klagomål på prestationsmätning.

Vidare genomfördes tillsyn genom att 40 slumpmässigt utvalda företag, myndigheter och organisationer (bilaga 2) skriftligen fick besvara ett antal frågor om anställdas e-post- och internetanvändning i en enkät (bilaga 3). Samtliga svarade på enkäten.

Här lämnas en sammanfattning av resultatet av tillsynsprojektet och en översiktlig redogörelse för innehållet i PuL. Därefter redovisas utfallet av inspektionerna och enkätinspektionerna. I anslutning därtill påpekar Datainspektionen vad som generellt bör beaktas. I rutorna redovisas Datainspektionens rekommendationer och slutsatser.

Stockholm i juni 2003

## 2. Sammanfattning

Flera av de inspekterade arbetsgivarna hade inte klart och tydligt bestämt för vilka ändamål uppgifter om de anställda samlades in. Det var således oklart vilka kontroller som arbetsgivaren tänkte sig att utföra med hjälp av dessa uppgifter. Detta strider mot de grundläggande kraven i PuL och är på flera sätt otillfredsställande för den anställde ur integritetsskyddssynpunkt.

En konsekvens av att ändamålen med insamlingen av personuppgifterna inte är bestämda är att arbetstagarna inte får den information som de har rätt till enligt PuL. En viktig del i integritetsskyddet är att arbetstagaren vid insamlingen av hans eller hennes personuppgifter ska informeras om ändamålen med insamlingen av uppgifterna. Enligt PuL är det aldrig tillåtet för en arbetsgivare att behandla personuppgifter om arbetstagaren i smyg. Arbetstagarens intresse av att få information kan förväntas vara särskilt starkt när det gäller vilka kontroller som han eller hon kan komma att utsättas för med hjälp av de insamlade uppgifterna. Det är inte tillräckligt att den anställde får information om att kontroller eller loggning kan förekomma. Syftet med behandlingen måste alltid framgå. Informationen bör också omfatta vilka slags uppgifter som behandlas.

En ytterligare konsekvens av att ändamålen inte är bestämda är att det finns en risk för att uppgifterna sparas under en alltför lång tid. Mer än hälften av de inspekterade arbetsgivarna saknade för övrigt regler för gallring, dvs. för när personuppgifterna ska tas bort eller avidentifieras. I flera fall var lagringsutrymmet den omständighet som fick avgöra hur länge uppgifterna sparades. Detta trots att arbetsgivarna enligt PuL är skyldiga att se till att personuppgifterna inte bevaras under en längre tid än vad som är nödvändigt med hänsyn till ändamålen med behandlingen.

Flertalet arbetsgivare hade inte klart för sig med vilket lagligt stöd i PuL som personuppgifter behandlades i kontrollsyfte. På många arbetsplatser var inte heller kunskapen om PuL särskilt utbredd.

Eftersom ett samtycke enligt PuL måste vara frivilligt är behandlingen av personuppgifter i arbetslivet med stöd av samtycke begränsat till sådana situationer där arbetstagaren har ett verkligt fritt val och senare kan ta tillbaka sitt samtycke utan att det medför några nackdelar för honom eller henne.

Behandling av personuppgifter i kontrollsyfte kan vara tillåten enligt en intresseavvägning. Om arbetstagaren uttryckligen har motsatt sig personuppgiftsbehandlingen krävs det starka skäl för att få utföra kontrollen med stöd av en intresseavvägning.

Innehållet i fackliga överenskommelser kan ha betydelse för om behandlingen av personuppgifter i kontrollsyfte är tillåten med stöd av en intresseavvägning

enligt PuL. Arbetsgivarens åtgärder för att kontrollera arbetstagarna måste alltid vara i enlighet med god sed på arbetsmarknaden.

Om behandlingen av personuppgifter innebär att kontrollen utförs på ett för arbetstagaren mycket ingripande sätt krävs det synnerligen starka skäl för att den ska vara tillåten. Detta innebär bl.a. att en arbetsgivare normalt sett inte har rätt att avsiktligt ta del av arbetstagarens enskilda filer, t.ex. privat e-post.

Av PuL kan sägas följa att behandling av personuppgifter i syfte att utföra kontroller inte får genomföras på ett sätt som innebär en mycket närgången och omfattande övervakning av arbetstagaren. Mot den bakgrunden är den mycket närgångna övervakning som kunde ske i realtid hos några av de inspekterade call-centerföretagen knappast förenlig med de grundläggande kraven i PuL.

Med hänsyn till de möjligheter till medlyssning som finns, är det tveksamt om kvalitetssäkring genom inspelning av telefonsamtal alltid är ett berättigat ändamål enligt PuL.

De flesta arbetsgivare tillåter de anställda att i viss omfattning använda e-post och Internet för privat bruk. Arbetsgivaren bör klargöra för arbetstagaren vad han eller hon får respektive inte får göra när det gäller användningen av Internet och e-postsystemet för privata ändamål. Om kontroller kan utföras vid "oegentligheter" eller "missbruk" bör den anställde ha fått en tydlig information om vad detta innebär enligt arbetsgivaren.

Arbetsgivaren har ansvaret för att PuL följs i den egna verksamheten. Arbetsgivaren bör se till att nå ut i organisationen med tydliga instruktioner om och under vilka förutsättningar personuppgifter ska behandlas för kontrolländamål.

## 3. Personuppgiftslagen (PuL)

### 3.1. Allmänt

Syftet med PuL är att skydda människor mot att deras personliga integritet kränks genom behandling av personuppgifter.

PuL tillämpas på all behandling av personuppgifter som utförs helt eller delvis med hjälp av datorer. PuL gäller inte om det skulle strida mot tryck- eller yttrandefriheten. Om det i en annan lag eller förordning finns bestämmelser som avviker från PuL gäller de bestämmelserna i stället för PuL.

PuL innehåller regler om grundläggande krav som gäller för all behandling av personuppgifter.<sup>1</sup> Personuppgifter får t.ex. endast samlas in för särskilda, uttryckligt angivna och berättigade ändamål. Uppgifter som samlas in för ett visst ändamål får sedan inte behandlas för något ändamål som är oförenligt med det ursprungliga. Fler uppgifter än vad som är nödvändigt med hänsyn till ändamålen får inte behandlas. Personuppgifterna som behandlas ska även vara riktiga och – om nödvändigt – aktuella, samt får inte bevaras under längre tid än vad som är nödvändigt med hänsyn till ändamålen med behandlingen.

PuL innehåller regler för när behandling av personuppgifter är tillåten.<sup>2</sup> Personuppgifter får behandlas om den registrerade har lämnat sitt samtycke till behandlingen. Eftersom ett samtycke enligt PuL måste vara frivilligt är behandling av personuppgifter i arbetslivet med stöd av samtycke begränsat till sådana situationer där arbetstagaren har ett verkligt fritt val och senare kan ta tillbaka sitt samtycke utan att det medför några nackdelar för honom eller henne. Utan samtycke får uppgifterna bara behandlas när behandlingen är nödvändig för vissa i lagen angivna syften.<sup>3</sup> Det kan t.ex. vara tillåtet för arbetsgivaren att kontrollera arbetstagaren efter en intresseavvägning. Kontrollen ska vara nödvändig för att ett ändamål som rör ett berättigat intresse ska kunna tillgodose – om detta intresse väger tyngre än den registrerades intresse av skydd mot kränkning av den personliga integriteten.

I PuL finns också restriktioner när det gäller behandling av känsliga personuppgifter, uppgifter om lagöverträdelse m.m. och uppgift om personnummer. Det finns också bestämmelser om bl.a. information till de registrerade, om rättelser av uppgifter och om IT-säkerhet.

---

<sup>1</sup> 9 § PuL.

<sup>2</sup> 10 § PuL.

<sup>3</sup> Se avsnitt 4.3.

Den personuppgiftsansvarige är skyldig att anmäla sin behandling av personuppgifter till Datainspektionen. Huvudregeln är att varje enskild behandling av personuppgifter ska anmälas till Datainspektionen. Från denna bestämmelse finns dock undantag. Anmälan kan i vissa fall ersättas av en egen förteckning som den personuppgiftsansvarige själv upprättar och för.<sup>4</sup> Detta gäller bl.a. om det finns en anknytning mellan den registrerade och den personuppgiftsansvarige genom t.ex. anställning när behandlingen inte omfattar känsliga personuppgifter.<sup>5</sup>

PuL innehåller bestämmelser om straff, böter eller fängelse i högst sex månader för den som bryter mot vissa bestämmelser i lagen. Är brottet grovt är straffet fängelse i högst två år. I ringa fall döms inte till straff. En personuppgiftsansvarig som behandlar personuppgifter i strid med PuL kan bli skadeståndsskyldig gentemot den registrerade och dömas att ersätta denne för skada och kränkning av den personliga integriteten som den olagliga behandlingen har orsakat.

### 3.2. Några grundläggande begrepp

*Personuppgifter* – all slags information som direkt eller indirekt kan hänföras till en fysisk person som är i livet.

*Behandling av personuppgifter* – varje åtgärd eller serie av åtgärder som vidtas i fråga om personuppgifter, vare sig det sker på automatisk väg eller inte, t.ex. insamling, registrering, organisering, lagring, bearbetning eller ändring, återvinning, inhämtande, användning, utlämnande genom översändande, spridning eller annat tillhandahållande av uppgifter, sammanställning eller samkörning, blockering, utplåning eller förstöring.

*Personuppgiftsansvarig* – den som ensam eller tillsammans med andra bestämmer ändamålen, dvs. syftet med och medlen för behandlingen av personuppgifter.

*Den registrerade* – den som en personuppgift avser.

*Personuppgiftsbiträde* – den som behandlar personuppgifter för den personuppgiftsansvariges räkning.

*Samtycke* – varje slag av frivillig, särskild och otvetydig viljeyttring genom vilken den registrerade, efter att ha fått information, godtar behandling av personuppgifter som rör honom eller henne.

---

<sup>4</sup> 5 § Datainspektionens föreskrifter i fråga om skyldigheten att anmäla behandlingar av personuppgifter till Datainspektionen, DIFS 1998:2, omtryckt DIFS 2001:1.

<sup>5</sup> Se 5 a § (DIFS 2001:1). Vad gäller uppgift om medlemskap i fackförening se 5 c § .



## 4. Datainspektionens iakttagelser och synpunkter

### 4.1. Prestationsmätning

#### *Datainspektionens iakttagelser*

Gemensamt för de inspekterade call-centerföretagen var att arbetet bestod av kundservice och/eller försäljning och liknande per telefon. Arbetet utfördes i de flesta fall på uppdrag och de anställda presenterade sig då i uppdragsgivarens namn. De anställda hade i huvudsak fast månadslön, i vissa fall med tillägg av en mindre andel bonus.

I företagens datoriserade telefonsystem lagrades bl.a. uppgift om inloggad tid, antal besvarade samtal, svarstider samt paus eller ”not ready”-tid. Anledningen till pausen framgick inte. Att den anställde hade tryckt på paus eller not-ready kunde t.ex. betyda att den anställde kontrollerade något i arbetet. Uppgifterna användes bl.a. som underlag till fakturering, statistik till uppdragsgivaren, bemanningsplanering och kontroll av teleräkningar.

För kontroll av trafikflödet/resursplanering hade några av call-centerföretagen tillgång till uppgifterna i realtid, t.ex. vilka som var upptagna i samtal respektive hade rast. Det förekom även att arbetstagaren kunde se t.ex. hur lång paus eller ”not ready”-tid han eller hon hade i realtid.

Genom de lagrade uppgifterna i telefonsystemet var det möjligt att kontrollera arbetsprestationer, t.ex. hur många samtal som en viss anställd hade tagit emot per dag eller hur långa pauser han eller hon hade haft. I de flesta fall förekom det också att uppgifterna kontrollerades på individnivå.

Hos tre av call-centerföretagen låg uppgifterna i telefonsystemet till grund för uträkning av bonus.

De flesta call-centerföretagen tog normalt sett inte ut uppgifter på individnivå. Ett av företagen delade dock dagligen ut s.k. statistikblad, där den anställde kunde se vad som hade registrerats på hans eller hennes telefon dagen innan. Syftet med detta uppgavs vara en kontroll av att de uppgifter som låg till grund för redovisningen till uppdragsgivarna var korrekta, samt att den anställde själv kunde se hur han eller hon hade skött sig och samtidigt få muntlig återkoppling av arbetsledaren. Företaget i fråga kontrollerade även, genom uppgifterna i telefonsystemet, att den anställde uppfyllde de måttal som arbetsgivaren hade satt upp när det gällde det ungefärliga antalet samtal som den anställde förväntades ta emot per dag och uppdrag.

Två call-centerföretag utförde stickprovskontroller på individnivå, t.ex. om arbetstagaren hade en mycket högre andel ”not-ready”-tid än sina kollegor. Detta kunde leda till att arbetsgivaren muntligen tog kontakt med den berörde, t.ex. om han eller hon behövde utbildning.

Ett call-centerföretag uppgav att det var möjligt att kontrollera uppgifter som den anställde hade lämnat till tidsredovisningen mot telefonsystemet, t.ex. om någon hade varit inloggad en viss tid. Någon systematisk kontroll av tidsredovisningssystemet mot telefonsystemet gjordes dock inte.

Den statistik som skickades till uppdragsgivarna var som regel inte på individnivå. Vid försäljning förekom det dock att uppgift lämnades om s.k. säljnummer som kunde kopplas till den enskilde säljaren. Detta uppgavs i ett fall utgöra en kvalitetskontroll. Uppdragsgivaren kunde genom tillgången till säljnumret kräva att en viss säljare skiljdes från uppdraget.

Hos ett av företagen kunde bonus baseras på inloggad tid, antal samtal och samtalens kvalitet. Kvaliteten mättes bl.a. utifrån svarstider eller genom att en mentor (dvs. en erfaren kollega) satt bredvid och lyssnade på den anställdes samtal. Mentorn lämnade sedan muntlig återkoppling och betygsatte arbetsinsatsen. Avdelningscheferna registrerade och sparade betygen.

Ett call-centerföretag utförde en kvalitetskontroll som innebar att 5-10 procent av kunderna som hade köpt en produkt per telefon blev uppringda inom 48 timmar och fick frågor om hur det tidigare säljsamtalet hade upplevts. Svaren på ett antal enkätfrågor registrerades och kunde kopplas till den anställde. Vid avvikelser kunde en lista tas ut över kunder som den anställde hade sålt till, varefter även dessa blev uppringda.

Det framkom inte att något av call-centerföretagen regelmässigt spelade in telefonsamtalen. Hos ett av företagen förekom det att den anställde själv spelade in sina samtal, varefter arbetsledaren lyssnade på dessa och lämnade konstruktiv kritik. Om det behövdes kunde ytterligare utbildningsåtgärder vidtas. Hos ett annat företag kunde den anställde själv spela in sina samtal på kassettband under någon halvtimme.

Även genom de inspekterade datoriserade systemen för lagerhantering var det möjligt att kontrollera arbetstagarens arbetsprestation, t.ex. hur mycket han eller hon hade ”plockat”. På en arbetsplats användes uppgifterna, förutom för lageradministration, även för att kontrollera att den anställde uppfyllde de mål som företaget hade satt upp för varje avdelning. Uppgifterna låg till grund för individuella s.k. målsättningsamtal som genomfördes en gång per månad. Den anställde fick då besked om hur mycket som plockats och vad som kunde vara felplockat. Underlagen förvarades inlåsta. Uppgifterna användes även som underlag för årliga utvecklingssamtal.

På två arbetsplatser hade gruppcheferna inte tillgång till uppgifter på individnivå i telefon- respektive lagerhanteringssystemet och kunde inte se vem som hade gjort vad. I båda fallen gällde denna begränsning av användningen enligt fackliga överenskommelser som gällde på arbetsplatserna. Båda arbetsgivarna ansåg dock att det fanns ett behov av att kunna göra vissa återkopplingar på individnivå.

Nästa avsnitt handlar om övervakning av arbetstagarnas e-post- och internetanvändning. Sådan övervakning kunde också användas för att kontrollera den enskilda arbetstagarens arbetsprestation, t.ex. i vilken omfattning som den anställde ägnade sig åt privata aktiviteter på arbetstid. Det var dock mycket ovanligt att detta ändamål med kontrollen uppgavs.

Datainspektionens synpunkter och rekommendationer, se sidorna 12-13.

## **4.2. E-post- och internetanvändning**

### *Datainspektionens iakttagelser*

Ungefär hälften av de tillfrågade uppgav att det förekom kontroller av de anställdas e-post- och/eller internetanvändning. När det gällde företagen var andelen högre. Åtta av tio företag uppgav att sådana kontroller förekom.

Syftena med kontrollerna var bl.a. att se till att datadriften inte stördes, att övervaka resursutnyttjandet och att följa upp att de interna reglerna följdes. Kontroller gjordes även vid skälig misstanke om brott. I flera fall var ändamålet eller syftet mera oklart angivet, t.ex. ”på förekommen anledning”, vid ”misstanke om oegentligheter”, ”för att följa upp och beivra felaktigheter”, ”på chefs begäran vid misstanke om missbruk av IT-hjälpmiddel eller arbetstid”, eller ”att utreda oetisk användning eller om man märkte att arbetstiden utnyttjas på fel sätt”. I några fall uppgav man att det inte förekom kontroller, men det framkom ändå att kontroller kunde utföras vid misstanke om brott.

Det var vanligt att e-post- och internettrafiken övervakades genom loggning. Den vanligaste metoden för kontroll var genomgång av loggfiler.

När det gällde e-posttrafiken loggades t.ex. uppgift om avsändare, mottagare och tidpunkt. Det förekom även att ämnesraden loggades. Däremot framkom det inte i något fall att innehållet i e-postmeddelandet loggades. I några fall kunde dock e-postmeddelandet i sin helhet hamna i ”karantän”, eller fastna i systemet vid tekniskt fel.

När det gällde internettrafiken loggades t.ex. uppgift om IP-nummer, tidpunkt och destinationsadress. Informationen kunde många gånger, t.ex. via IP-nummer, knytas till en enskild individ eller i vart fall till en bestämd dator.

I flera fall framhölls att detta var arbetskrävande och inte gjordes annat än undantagsvis.

Det framkom inte att arbetsgivarna använde någon särskild programvara för att kontrollera de anställdas e-post- och internetanvändning, annat än s.k. standardverktyg för logganalys samt antivirusprogram. Genom programmen för logganalys kunde man bl.a. få automatiska sammanställningar över mest frekventa användare, trafiktyper eller webbplatser, en s.k. tio i topplista. Uppgifterna kunde som regel kopplas till IP-adressen, varigenom man kunde se vilken dator som hade använts.

I något fall använde man en programvara som styrde resursanvändningen av nätet, en s.k. trafikprioriterare. Genom denna programvara kunde man t.ex. göra det svårare att ladda ner musikfiler från nätet. Programvaran gav också information om vilken trafik som fanns på nätet. Vid stopp i trafiken, eller om trafiken gick trögt, kunde man kontrollera vilket IP-nummer som belastade nätet t.ex. genom att ladda ner musikfiler. Vid behov tog IT-administrationen kontakt med chefen på den aktuella enheten och påtalade att personalen hindrade den vanliga trafiken genom att ladda ner musik från nätet.

I flera fall framkom det att de åtgärder som vidtogs med anledning av kontrollerna inte riktade sig mot den enskilde arbetstagaren. I stället vände man sig till chefen på arbetsplatsen och påtalade problemet generellt.

När det gällde att förhindra ”surfning” på olämpliga webbplatser förekom det att man använde sig av en abonnemangstjänst som spärrade vissa webbadresser enligt en lista som kontinuerligt uppdaterades. I ett fall framkom det att försök till åtkomst till spärrade webbplatser loggades. Uppgifterna användes dock inte för att vidta åtgärder mot den anställde.

De flesta arbetsgivare som utförde kontroller hade utarbetat regler för de anställdas e-post- och internetanvändning. Det förekom dock i ett par fall att de anställdas användning av e-post och Internet övervakades utan att det fanns dokumenterade regler för hur de anställda fick använda IT-verktygen.

Vidare saknades det i nästan hälften av fallen dokumenterade regler för i vilka fall de anställdas e-post- och internetanvändning kunde kontrolleras och hur det skulle gå till.

*Datainspektionens allmänna synpunkter beträffande prestationsmätning respektive e-post- och internetanvändning.*

Arbetsgivaren är ansvarig för den behandling av personuppgifter som utförs i arbetet, t.ex. inspelning av telefonsamtal med hjälp av datorer. Detta gäller även om det är den anställde som spelar in samtalet. Vid inspelning av telefonsamtal kan personuppgifter komma att behandlas om såväl arbetstagaren som den som har ringt upp/blivit uppringd, t.ex. en kund.

Om arbetsgivaren t.ex. tar fram en tio i topplista över vilka som surfar mest/laddar ner stora filer och genom IP-numret kan koppla informationen till en viss arbetstagare, är det en behandling av personuppgifter i PuL:s mening. Arbetsgivaren måste därmed följa bestämmelserna i PuL. I huvudsak betyder det att arbetsgivaren vid insamlingen måste bestämma ändamålet eller syftet med behandlingen, se till att inte fler personuppgifter samlas in än vad som är nödvändigt med hänsyn till ändamålet samt överväga om samtycke behöver inhämtas eller om det finns något annat lagligt stöd för behandlingen. Arbetsgivaren måste också informera dem vars personuppgifter samlas in, se till att personuppgifterna inte bevaras under en längre tid än vad som behövs med hänsyn till ändamålet samt skydda uppgifterna från obehörig åtkomst.

Enligt de grundläggande kraven i PuL får personuppgifter bara samlas in för särskilda, uttryckligt angivna och berättigade ändamål.<sup>6</sup> Ändamålen med behandlingen bestämmer sedan hur arbetsgivaren får använda de redan insamlade uppgifterna. Arbetsgivaren får inte använda de insamlade personuppgifterna för något nytt ändamål som är oförenligt med det för vilket uppgifterna samlades in. All användning av uppgifterna, även ett eventuellt utlämnande, måste vara förenligt med det ursprungliga ändamålet. 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 aldrig utföras godtyckligt eller kränkande eller på ett sätt som strider mot lag eller god sed på arbetsmarknaden.

*Datainspektionens rekommendationer m.m.*

Av PuL kan sägas följa att behandling av personuppgifter i syfte att utföra kontroller inte får genomföras på ett sätt som innebär en mycket närgången och omfattande övervakning av arbetstagaren. Mot den bakgrunden är den mycket närgångna övervakning som kunde ske i realtid hos några av de inspekterade call-centerföretagen knappast förenlig med de grundläggande kraven i PuL.

---

<sup>6</sup> 9 § PuL

Mot bakgrund av de möjligheter till medlyssning som finns, är det tveksamt om kvalitetssäkring genom inspelning av telefonsamtal alltid är ett berättigat ändamål enligt PuL.

En arbetsgivare som samlar in uppgifter om sina anställda genom IT-verktygen, t.ex. genom loggning, ska vid insamlingen klart och tydligt ha bestämt för vilka ändamål som uppgifterna ska användas. Det är inte tillåtet att använda logguppgifter för ändamål eller syften som är oförenliga med de ursprungligen bestämda. Det är inte tillräckligt att som ändamål bestämma att uppgifterna kan komma att användas för kontroller. Syftet med kontrollen måste framgå, t.ex. om internettrafiken övervakas av tekniska och säkerhetsmässiga skäl, eller för att följa upp att de interna reglerna följs.

Om en arbetsgivare vill använda sig av uppgifter i telefonsystemet för att kontrollera den anställdes tidsredovisning, så måste denna användning av uppgifterna i telefonsystemet ha varit bestämd när uppgifterna samlades in.

Flera av de inspekterade arbetsgivarna hade inte klart och tydligt bestämt för vilka ändamål som personuppgifter samlas in. Detta strider mot de grundläggande kraven i lagen och är på flera sätt otillfredsställande för den anställda ur integritetsskyddssynpunkt.

När uppgifterna samlas in ska de registrerade dessutom ha fått information om ändamålen med behandlingen.<sup>7</sup> Den anställdes intresse av att få information kan förväntas vara särskilt starkt när det gäller vilka kontroller som han eller hon kan komma att utsättas för med hjälp av de insamlade uppgifterna.

Ändamålen med behandlingen avgör dessutom hur länge personuppgifterna får sparas.<sup>8</sup>

### **4.3. Närmare om när det är tillåtet enligt PuL att behandla personuppgifter i syfte att kontrollera arbetstagaren**

#### *Datainspektionens iakttagelser*

Det kan konstateras att arbetsgivarna mycket sällan hade inhämtat arbetstagarens samtycke till de kontroller som utfördes. I ett fall uppgavs att samtycke hade lämnats efter MBL-förhandling. I ett annat fall uppgavs att samtycke hade lämnats genom att den anställda hade tagit del av de interna

---

<sup>7</sup> se avsnitt 4.4.

<sup>8</sup> se avsnitt 4.5.

reglerna och att det av reglerna framgick att loggning skedde. Slutligen uppgavs även i ett fall att samtycke hade inhämtats till kontroller enligt PuL.

De flesta arbetsgivare som utförde kontroller av de anställdas e-post- och internetanvändning hade utarbetat regler för användningen som de anställda hade fått information om. Den vanligaste informationskanalen var intranätet/den interna webbplatsen. I ett fall förekom det dock att kontroller utfördes för att utreda oetisk användning eller om man märkte att arbetstiden utnyttjades på fel sätt, utan att det vare sig fanns regler för användningen av IT-verktygen eller för när användningen kunde kontrolleras.

En myndighet tillämpade rutiner för diarieföring som innebar att e-posten nödöppnades efter tre dagar om personen i fråga inte hade följt gängse rutin att vid frånvaro ge en kollega fullmakt att ta del av e-posten eller att vidarebefordra e-posten till registrator.

De flesta arbetsgivare tillät de anställda att i viss omfattning använda e-post och Internet för privat bruk. En del arbetsgivare hade regler som innebar att personalen skulle hålla privata filer och e-postmeddelanden åtskilda från sådant som hade anknytning till arbetet.

När det gällde prestationsmätning av olika slag hänvisade flera arbetsgivare till att det fanns överenskommelser med de lokala arbetstagarorganisationerna om kontrollerna. Däremot fanns det sällan sådana överenskommelser när det gällde kontroller av hur arbetstagaren använde e-post och Internet.

#### *Datainspektionens allmänna synpunkter*

Flertalet arbetsgivare hade inte klart för sig med vilket lagligt stöd i PuL som kontrollerna utfördes. På många arbetsplatser var inte heller kunskapen om PuL särskilt utbredd.

I PuL finns det en uttömmande uppräkningslista för i vilka fall behandling av personuppgifter är tillåten.<sup>9</sup> Arbetsgivarens behandling av personuppgifter i samband med kontroll av arbetstagaren kan bl.a. vara tillåten med stöd av arbetstagarens samtycke, ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller för att kunna fullgöra en rättslig skyldighet. Behandlingen kan också vara tillåten efter en intresseavvägning. Om behandlingen inte kan hänföras till någon situation som PuL tillåter är behandlingen och därmed kontrollen olaglig. Arbetsgivaren bör alltid ha gjort klart för sig med vilket lagligt stöd i PuL som arbetstagarens personuppgifter behandlas.

---

<sup>9</sup> 10 § PuL.

Inledningsvis bör arbetsgivaren ta ställning till om syftet med behandlingen motiverar att den utförs på individnivå. Det strider nämligen mot PuL att behandla personuppgifter om det inte är nödvändigt. Det kan ibland vara tillräckligt att utföra kontroller på så sätt att enskilda inte kan identifieras, t.ex. på gruppnivå. Flera call-centerföretag utförde t.ex. kontroller på gruppnivå när det gällde bemanningsplanering, kvalitetskontroller och uppfyllelse av måltal.

I de fall när arbetsgivaren menade sig utföra kontroller med stöd av arbetstagarens samtycke, var det ofta inte fråga om ett rättsligt giltigt samtycke enligt PuL.<sup>10</sup> Som regel berodde detta på att arbetstagaren inte hade fått tillräcklig information om ändamålen eller syftet med kontrollen. För att ett samtycke ska vara giltigt enligt PuL måste arbetstagaren ha fått sådan information att han eller hon förstår vad samtycket innebär. Ett samtycke enligt PuL ska vara individuellt, frivilligt, särskilt, otvetydigt och informerat. Det är inte tillräckligt att samtycka till att kontroller kan utföras enligt PuL. Det är inte heller tillräckligt att endast ha fått information om att loggning sker. En arbetstagarorganisation kan inte heller samtycka för medlemmarnas räkning.

Behandling av personuppgifter för individuell kontroll av arbetstagarens prestation kan vara tillåten med stöd av anställningsavtalet, eller något annat avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.<sup>11</sup> Detta gäller framför allt vid avtalad prestationslön av olika slag där behandlingen av personuppgifter är nödvändig för att kunna fullgöra avtalet.

Det kan även vara tillåtet för en arbetsgivare att behandla personuppgifter för kontroll av arbetstagaren i den mån det är nödvändigt för att kunna fullgöra en rättslig skyldighet.<sup>12</sup> Ett exempel kan vara att en offentlig arbetsgivare behöver ta del av de uppgifter som finns i ett e-postmeddelande för att kunna uppfylla myndighetens skyldigheter om allmänna handlingars offentlighet. De krav som offentlighetsprincipen ställer på en arbetsgivare kan dock inte medföra en rätt för arbetsgivaren att ta del av vad som tydligt framgår är arbetstagarens privata e-post. Arbetsgivaren ska omedelbart avbryta läsningen av ett e-postmeddelande som han eller hon inser är privat.

---

<sup>10</sup> Se avsnitt 3.

<sup>11</sup> 10 § punkten a) PuL

<sup>12</sup> 10 § punkten b) PuL



PuL tillåter behandling av personuppgifter efter en intresseavvägning.<sup>13</sup> En arbetsgivare som för sin kontroll vill behandla personuppgifter om arbetstagaren kan således överväga att tillämpa intresseavvägningen som lagligt stöd för sin behandling.

I vilka fall som en arbetsgivares intresse väger över de registrerades intresse att få ha sina personuppgifter i fred får avgöras efter en bedömning av omständigheterna i det enskilda fallet. Vid denna bedömning kan man bl.a. ta hänsyn till om arbetsgivaren följer reglerna i PuL t.ex. när det gäller kraven på information, väl avvägda gallringsrutiner samt skydd mot obehörig åtkomst. De grundläggande kraven i PuL måste också alltid beaktas och gör sig inte minst gällande vid tillämpningen av intresseavvägningen.<sup>14</sup>

Fackliga överenskommelser som rör behandling av personuppgifter i kontrollsyfte kan väga tungt vid en intresseavvägning.

Om arbetstagaren uttryckligen har motsatt sig personuppgiftsbehandlingen, krävs det starka skäl för att med stöd av en intresseavvägning få utföra kontrollen.

*Datainspektionens rekommendationer m.m.*

Att behandla personuppgifter i syfte att kontrollera att de interna reglerna följs förutsätter att de anställda har fått en tydlig och klar information om vilka regler som gäller på arbetsplatsen. Arbetsgivaren bör klargöra för arbetstagaren hur han eller hon får respektive inte får använda IT-verktygen. Detta gäller inte minst användning för privata ändamål. Om kontroller kan utföras vid "oegentligheter" eller "missbruk" bör den anställde ha fått en tydlig information om vad som enligt arbetsgivaren är "oegentligheter" och "missbruk". Informationen kan lämnas t.ex. genom att den publiceras på intranätet, men detta förutsätter att de anställda också har fått information om att reglerna finns och var de kan hittas.

Om behandlingen av personuppgifter innebär att kontrollen utförs på ett för arbetstagaren mycket ingripande sätt krävs det synnerligen starka skäl för att den ska vara tillåten med stöd av en intresseavvägning.

---

<sup>13</sup> 10 § punkten f) PuL. Se Datainspektionens informationsbroschyr "Intresseavvägning enligt personuppgiftslagen"

<sup>14</sup> se avsnitt 4.2.

Detta innebär bl.a. att en arbetsgivare normalt sett inte har rätt att avsiktligt ta del av arbetstagarens enskilda filer, t.ex. privat e-post. Undantag kan gälla vid en allvarlig misstanke om illojalt eller brottsligt beteende.

Brottsutredande verksamhet är en angelägenhet för polis- och åklagarmyndighet. Utgångspunkten i PuL är att det är förbjudet för en arbetsgivare att behandla uppgifter om brottsmisstankar som rör de anställda. Förbudet är straffsanktionerat.<sup>15</sup> Undantag gäller om behandlingen avser endast en enskild uppgift som är nödvändig för att rättsliga anspråk ska kunna fastställas, göras gällande eller försvaras i ett enskilt fall, t.ex. ett skadeståndsanspråk.

En arbetsgivare som har välgrundade skäl att misstänka att den anställde använder arbetsredskapen för t.ex. pornografiska eller rasistiska syften kan efter en intresseavvägning ha rätt att behandla personuppgifter för sin kontroll. En sådan ingripande åtgärd som att ta del av någons privata e-post eller andra privata uppgifter som avser elektronisk kommunikation ska dock alltid grundas på ett allvarlig misstanke i det enskilda fallet.

Privata filer och e-postmeddelanden bör med hänsyn till det ovanstående hållas åtskilda från sådana som har anknytning till arbetet.

#### 4.4. Vilken information ska de anställda få om övervakningen?

##### *Datainspektionens iakttagelser*

När personuppgifter behandlades för prestationsmätning av olika slag hade ingen av de inspekterade arbetsgivarna utarbetat någon skriftlig information som helt uppfyllde kraven i PuL. Tre av arbetsgivarna lämnade viss skriftlig information. De flesta arbetsgivare gjorde dock gällande att de anställda ändå kände till kontrollerna, t.ex. genom att muntlig information hade lämnats vid introduktionsutbildningen. I något fall lämnades information om att sådana behandlingar kunde förekomma, men inte för vilka syften som de utfördes.

När personuppgifter behandlades för att kontrollera användningen av e-post och Internet saknades det i flera fall dokumenterade regler för i vilka fall kontroller kunde ske och hur denna skulle gå till. De anställda hade i dessa fall följaktligen inte heller fått information om den behandling av personuppgifter som kunde bli aktuell, t.ex. när det gällde för vilka syften som kontroller kunde utföras.

---

<sup>15</sup> 21 § och 49 § personuppgiftslagen

I ett par fall förekom det att arbetsgivaren kontrollerade av arbetstagarens e-post- och internetanvändning utan att det vare sig fanns dokumenterade regler för användningen av IT-utrustningen, eller för i vilka fall som kontroller kunde komma att utföras.

#### *Datainspektionens allmänna synpunkter*

Den information som arbetsgivaren enligt PuL är skyldig att självant lämna till arbetstagaren i samband med att personuppgifterna samlas in ska omfatta:

- uppgift om vem som är personuppgiftsansvarig
- uppgift om ändamålen med behandlingen och
- all övrig information som behövs för att den registrerade ska kunna ta till vara sina rättigheter i samband med behandlingen, såsom information om mottagarna av uppgifterna, skyldighet att lämna uppgifter och rätten att ansöka om information och få rättelse.<sup>16</sup>

I PuL:s krav på att den registrerade har rätt till all övrig information som behövs för att den registrerade ska kunna ta till vara sina rättigheter i samband med behandlingen, kan anses ligga att information ska lämnas om vilka slags uppgifter som ska behandlas.

Information behöver inte lämnas om sådant som arbetstagaren redan känner till. Detta är dock det enda undantaget från skyldigheten att lämna information i nu aktuella fall. Det finns inte något krav i PuL att informationen ska lämnas skriftligen, men detta kan givetvis vara att föredra i bevishänseende.

Om behandlingen av personuppgifter för kontrolländamål bygger på samtycke ska det framgå att den är frivillig. Om behandlingen bygger på en intresseavvägning ska det framgå om arbetstagaren har rätt att motsätta sig kontrollen. Om personuppgifter lämnas ut, t.ex. till uppdragsgivarna inom call-center-verksamhet, måste arbetstagaren få information om detta. Detta gäller även om mottagaren inte själv kan koppla uppgifterna till den enskilde arbetstagaren, t.ex. om säljkod eller motsvarande identitetsnummer anges. Så länge som det finns en möjlighet att identifiera den enskilde individen är det fråga om personuppgifter i lagens mening.

---

<sup>16</sup> 25 § PuL

Arbetstagaren har enligt PuL även en omfattande rätt till att på begäran få insyn när det gäller de uppgifter som arbetsgivaren behandlar om honom eller henne.<sup>17</sup>

Arbetstagaren ska också informeras om sina rättigheter enligt PuL. Arbetstagaren har en i princip undantagslös rätt att få information om vilka personuppgifter om honom eller henne som arbetsgivaren behandlar (ett s.k. registerutdrag). Detta betyder att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran är skyldig att lämna ut alla uppgifter som finns registrerade om honom eller henne. Detta gäller även personuppgifter som kan finnas lagrade i loggar och i datoriserade telefon- eller lagerhanteringssystem. Detta kan vara en ytterligare anledning för en arbetsgivare att ha väl fungerande gallringsrutiner.<sup>18</sup>

Arbetstagaren har även rätt att på begäran få rättelse av personuppgifter. Exempel på när arbetsgivaren är skyldig att vidta rättelse är om kontrollerna utförs utan att det finns lagligt stöd för detta, om personuppgifterna är felaktiga eller ofullständiga, om arbetsgivaren inte har lämnat tillräcklig information, eller om arbetsgivaren inte har vidtagit tillräckliga åtgärder för att skydda personuppgifterna.

*Datainspektionens rekommendationer m.m.*

Bestämmelserna i PuL innebär att arbetsgivaren har en långtgående skyldighet att självmant informera arbetstagaren om den behandling av personuppgifter som kan komma att utföras för olika kontrolländamål.<sup>19</sup> Den information som ska lämnas till de registrerade bör också omfatta vilka slags uppgifter som behandlas.

Enligt PuL är det aldrig tillåtet för en arbetsgivare att behandla personuppgifter om arbetstagaren i smyg. Det är inte tillräckligt att den anställde har fått information om att kontroller eller loggning kan förekomma. Syftet med behandlingen måste alltid framgå. Den anställde ska ha fått informationen senast i samband med att de uppgifter som ligger till grund för kontrollen samlades in. Det finns inget krav på att informera den anställde inför varje enskild kontroll.

---

<sup>17</sup> 26 § PuL

<sup>18</sup> Se avsnitt 4.5.

<sup>19</sup> 23-24 §§ PuL

#### 4.5. Hur länge får personuppgifterna sparas?

##### *Datainspektionens iakttagelser*

Mer än hälften av de inspekterade arbetsgivarna saknade regler för gallring, dvs. när personuppgifterna ska raderas eller avidentifieras. I flera fall var lagringsutrymmet den omständighet som avgjorde hur länge uppgifterna sparades.

##### *Datainspektionens allmänna synpunkter*

Enligt de grundläggande kraven i PuL har arbetsgivaren en skyldighet att se till att personuppgifter inte bevaras under en längre tid än vad som är nödvändigt med hänsyn till ändamålet med behandlingen. Detta innebär att personuppgifterna ska avidentifieras eller förstöras när uppgifterna inte längre behövs för de ändamål för vilka de samlades in.<sup>20</sup>

Så länge som arbetsgivaren med hjälp av uppgifterna kan identifiera den enskilde arbetstagaren, t.ex. genom säljnummer, personlig inloggningskod eller IP-nummer, är uppgifterna inte att betrakta som avidentifierade.

Det är inte förenligt med PuL att låta lagringskapaciteten bestämma hur länge personuppgifterna sparas.

#### 4.6. IT-säkerhet m.m.

##### *Datainspektionens iakttagelser*

I de fall som IT-säkerheten kontrollerades framkom det inte några allvarliga brister.

Tillgången till logguppgifter och annan kontroll av internet- och e-postanvändningen var som regel begränsad till ett fåtal IT-administratörer. I några fall framkom att IT-driften hade lagts ut på ett dataföretag.

I ett fall framkom det att pappersutskrifter av personuppgifter som användes för kvalitetskontroll förvarades i pärmar som var märkta med arbetstagarens namn. Pärmarna fanns i en bokhylla i platschefens kontorsrum som brukade vara olåst. En annan arbetsgivare förvarade materialet inlåst.

---

<sup>20</sup> Se Datainspektionens skrift ”Hur länge får personuppgifter bevaras”.

### *Datainspektionens allmänna synpunkter*

En annan del i integritetsskyddet för den anställda vid behandling av hans eller hennes personuppgifter är kravet på säkerhet till skydd för personuppgifterna. Av kraven på en tillfredställande säkerhet följer bl.a. att tillgången till personuppgifter om anställda normalt ska begränsas till sådana personer som behöver uppgifterna i sitt arbete.

Dessutom innebär de grundläggande kraven i PuL att arbetsgivaren ska se till att personuppgifter inte behandlas för något ändamål som är oförenligt med det för vilket uppgifterna samlades in. Att låta integritetskänsliga uppgifter om enskilda anställda vara allmänt tillgängliga på företaget, t.ex. genom pappersutskrifter, strider därför även mot de grundläggande kraven i PuL.

Om någon utanför den egna organisationen anlitas för att utföra kontrollen kan denne vara att betrakta som ett personuppgiftsbiträde, dvs. någon som behandlar personuppgifter för arbetsgivarens räkning. Detta kan t.ex. vara fallet om IT-driften läggs ut på ett utomstående företag. Arbetsgivaren är i sådant fall skyldig att se till att det upprättas ett skriftligt avtal som reglerar personuppgiftsbitrådets behandling av personuppgifter för arbetsgivarens räkning, bl.a. när det gäller de säkerhetsåtgärder som måste iakttas. I avtalet ska särskilt föreskrivas att personuppgiftsbiträdet får behandla personuppgifterna bara i enlighet med instruktioner från arbetsgivaren och att personuppgiftsbiträdet är skyldig att vidta de säkerhetsåtgärder som krävs.

### *Datainspektionens rekommendationer m.m.*

Arbetsgivaren bör se till att nå ut i organisationen med tydlig information om och under vilka förutsättningar som personuppgifter ska behandlas för kontrolländamål. Det är angeläget att informera såväl arbetstagaren som riskerar att utsättas för kontrollen som de anställda eller andra som utför kontrollerna. Ett exempel kan vara att lämna tydliga och klara instruktioner till anställda inom IT-administrationen om i vilka fall internet- och e-post-användningen kan kontrolleras och hur det ska gå till.

Det är viktigt att komma ihåg att arbetsgivaren är ansvarig för den behandling av personuppgifter som anställda och personuppgiftsbiträden utför.

## **Bilaga 1**

### *Tillsynsobjekt*

AB Svensk Bilprovning i Vällingby

Arbetsmiljöverket i Solna

Bite Teleperformance AB i Stockholm

Carlsberg Sverige AB i Stockholm

G.N. Industri AB i Kalmar

IKEA Svenska AB (centrallager) i Älmhult

Kommunstyrelsen i Södertälje kommun

Landstingsstyrelsen Landstinget Västernorrland

Landstingsstyrelsen Stockholms läns landsting

Patent- och registreringsverket i Stockholm

Philips Aktiebolag i Stockholm

ProffCom Västerås AB

Respons AB i Stockholm

Sundsvalls kommun:

Barn- och utbildningsnämnden

Fastighetsnämnden

Kommunstyrelsen

Kulturnämnden

Socialnämnden

STI CallcenterAB i Uppsala

Sykes Datasvar Support AB i Sveg

Trygg-Hansa Försäkringsaktiebolag i Stockholm

## **Bilaga 2**

### *Tillsynsobjekt*

ABB AB i Västerås

Aktiebolaget Electrolux i Stockholm

Arbetsmiljöverket i Solna

Banverket i Borlänge

Försäkringsaktiebolaget Skandia i Stockholm

Jusek Förb för Jurister Samhällsvetare o Ekonom i Stockholm

Kommunstyrelsen i Falkenbergs kommun

Kommunstyrelsen i Gävle kommun

Kommunstyrelsen i Helsingborgs stad

Kommunstyrelsen i Leksands kommun

Kommunstyrelsen i Ludvika kommun

Kommunstyrelsen i Luleå kommun

Kommunstyrelsen i Nacka kommun

Kommunstyrelsen i Sjöbo kommun

Kommunstyrelsen i Södertälje kommun

Landstingsstyrelsen Landstinget Halland

Landstingsstyrelsen Landsstinget i Jönköpings län

Landstingsstyrelsen Landstinget Kronoberg

Landstingsstyrelsen Landstinget Västernorrland

Landstingsstyrelsen Västerbottens läns landsting

Luftfartsverket i Norrköping

Naturvårdsverket i Stockholm

Nordea Bank Sverige AB i Stockholm



Patent- och registreringsverket i Stockholm

Philips Aktiebolag i Stockholm

Regionstyrelsen Region Skåne

Regionstyrelsen Västra Götalandsregionen

Riksantikvarieämbetet i Stockholm

Riksskatteverket i Solna

Sjöfartsverket i Norrköping

Skandinaviska Enskilda Banken AB (Publ) i Stockholm

Stockholms läns landsting:

Färdtjänstnämnden

Kollegiet vid landstingsrevisorerna

Kulturnämnden

Landstingsstyrelsen

Patientnämnden

Regionplane- och trafiknämnden

Sundsvalls kommun:

Barn- och utbildningsnämnden

Fastighetsnämnden

Kommunstyrelsen

Kulturnämnden

Lantmäternämnden

Miljönämnden

Socialnämnden

Stadsbyggnadsnämnden

Överförmyndarnämnden

Svenska Metallindustriarbetareförbundet i Stockholm

Tele2 Sverige Aktiebolag i Kista

Telia Sverige AB i Göteborg

Trygg-Hansa Försäkringsaktiebolag i Stockholm

Tullverket i Stockholm

Volvo Personbilar Sverige Aktiebolag i Göteborg

Vägverket i Borlänge

## Bilaga 3

### ENKÄT

#### Inledande frågor

Personuppgiftsansvarig:

.....  
.....

Kontaktperson:

.....  
.....

Telefonnummer och/eller e-postadress till kontaktpersonen:

.....  
.....

Antal anställda:

.....  
.....

#### Anställdas e-post- och Internetanvändning

Antal anställda som har praktisk möjlighet att skicka e-post och använda Internet:

- Samtliga
- Cirka .....(ange ungefärligt antal)

#### **Regler m.m.**

1. Finns det regler på arbetsplatsen beträffande de anställdas e-post-och Internetanvändning?

- Ja, både när det gäller e-post- och Internetanvändning
- Ja, när det gäller e-post
- Ja, när det gäller Internetanvändning

- Nej

*Om ja, svara på frågorna 2-6. Om nej, gå till fråga 7.*

2. Finns reglerna dokumenterade/nedskrivna?

- Ja
- Nej

3. Ger reglerna de anställda rätt att i viss omfattning använda e-post och Internet för privat bruk?

- Ja
- Nej, all privat användning är förbjuden

4. Innebär reglerna att personalen skall hålla privata filer och e-postmeddelanden åtskilt från sådant som har anknytning till arbetet.

- Ja
- Nej

5. Har de anställda fått information om reglerna?

- Ja
- Nej

6. Vilka åtgärder har arbetsgivaren vidtagit för att informera om reglerna?

.....  
.....  
.....  
.....

### **Kontroller av användningen av e-post och Internet**

7. Förekommer det att kontroller görs av de anställdas e-post- och Internetanvändning?

- Ja, både när det gäller e-post- och Internetanvändning
- Ja, men bara när det gäller e-post
- Ja, men bara när det gäller Internetanvändning

- Nej, inga kontroller förekommer i dagsläget

*Om ja svara på frågorna 8-16. Om nej gå till fråga 17.*

8. I vilka syften görs kontroller?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

9. I vilken omfattning genomförs kontrollerna?

- I princip kontrolleras all e-posttrafik
- I princip kontrolleras all Internetanvändning
- Stickprovskontroller (ange ungefärligt antal stickprov per tillfälle samt tidsintervall såsom dagligen/varje vecka)

.....  
.....

- Annat, dvs.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

10. Vilka metoder för kontroll tillämpas?

- Genomgång av loggfiler
- Nyckelordssökning
- Genomgång av e-post, enskilda filer etc.
- Annat, dvs.

.....  
.....  
.....  
.....

11. Används någon särskild programvara för att kontrollera de anställdas e-post- och Internetanvändning?

- Ja, programmet/programmen heter och ger följande information:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

- Nej

12. Finns det regler/riktlinjer på arbetsplatsen när det gäller i vilka fall kontroll av de anställdas e-post- och Internetanvändning kan ske och hur denna skall gå till?

- Ja
- Nej

13. Har de anställda fått information om den kontroll som kan ske när det gäller e-post- och Internetanvändning?

- Ja
- Nej

14. Om ja, omfattar informationen även i vilka syften som kontroll kan ske?

- Ja
- Nej

15. Har de anställda lämnat samtycke till den kontroll som kan ske när det gäller e-post- och Internetanvändning?

- Ja, till all kontroll som kan ske
- Ja, men bara när det gäller den kontroll av privat användning som kan ske
- Ja, men bara när det gäller viss kontroll, nämligen

.....  
.....

.....  
.....

- Nej

16. Om ja, på vilket sätt har samtycket lämnats?

.....  
.....  
.....  
.....

17. Finns det på arbetsplatsen fackliga överenskommelser som rör eventuell kontroll av de anställdas e-post- och Internetanvändning?

- Ja
- Nej

**Gallring**

18. Finns det regler på arbetsplatsen för när logguppgifter/annan behandling av personuppgifter som rör de anställdas privata e-post- och Internet-användning skall gallras (avidentifieras/utplånas).

- Ja
- Nej

19. Ange ungefärligt tidsintervall för när uppgifterna gallras

- Aldrig
- Veckovis
- Månadsvis
- Årsvi
- Annat, dvs.

.....  
.....

20. Vilka omständigheter har bestämt tidsintervallet?

.....  
.....

21. På vilket sätt sker gallring:

- Automatiserat
- Manuellt
- Både automatiserat och manuellt





Besöksadress: Fleminggatan 14, plan 9  
Postadress: Box 8114, 104 20 Stockholm  
Beställningar: 08-657 61 42 (telefonsvarare)  
Webbplats: [www.datainspektionen.se](http://www.datainspektionen.se)  
E-post: [datainspektionen@datainspektionen.se](mailto:datainspektionen@datainspektionen.se)  
Fax: 08-652 86 52  
Tel: 08-657 61 00

**Pris: 50 kr + moms**