



I detta nyhetsbrev har vi valt att fördjupa oss i ämnet integritetsfrågor i arbetslivet. Vingens nyhetsbrev innehåller dessutom notiser om arbetsrättsliga nyheter från EU och sammanfattningar av aktuella rättsfall från Arbetsdomstolen.

Trevlig läsning!

Rättsfall från AD

AD 2010 nr 61 - Kan man provanställa någon som arbetat länge i branschen?

Föreligger prövobehov när en ny entreprenör i samband med övertagande av drift av verksamhet övertar de anställda hos den tidigare entreprenören?

Ett bussbolag övertog som ny entreprenör driften av viss kollektivtrafikverksamhet och provanställde därvid flera av de busschaufförer som var anställda hos den tidigare entreprenören. För ett par av busschaufförerna avslutades anställningarna innan prövotidens utgång. AD prövade om provanställningarna varit otillåtna på den grund, att de inneburit ett kringgående av anställningsskyddslagens huvudregel om tillsvidareanställning, med hänsyn till att busschaufförerna hade utövat yrket under mycket lång tid. Domstolen konstaterade, att verksamheten inte kan anses ha

förändrats i sådan grad i och med entreprenörbytet att detta i sig motiverat att pröva arbetstagarna. Däremot finner domstolen, att eftersom den nya entreprenören saknat kännedom om busschaufförernas kompetens liksom personkännedom har prövobehov förelagat.

Vingens kommentar: Trots att busschaufförerna var kvar i samma verksamhet hade den nya arbetsgivaren rätt att pröva dem. Rättsfallet bekräftar att prövobehovet kan avse både arbetstagarens yrkesskicklighet och vara relaterat till hans eller hennes person.

AD 2010 nr 67 – Vilket lands lag gäller personer som arbetar i flera länder?

Tre tyska lastbilschaufförer var anställda hos ett bolag med verksamhet i Malmö. Lastbilschaufförerna hade utfört arbete i flera länder i Europa. De sades upp från sina anställningar och krävde skadestånd av sin före detta arbetsgivare. Frågan i Arbetsdomstolen handlade om svensk eller tysk lag skulle tillämpas på

tvisten. Arbetsdomstolen började med att konstatera att enligt den konvention som avgör denna fråga, Romkonventionen, gäller att om man inte har avtalat om vilket lands lag som ska gälla, gäller lagen i det landet där den anställde vanligtvis utför sitt arbete. I detta fall kom Arbetsdomstolen till slutsatsen att busschaufförerna inte vanligtvis utförde sitt arbete i ett och samma land. I sådana fall är utgångspunkten att tillämplig lag är lagen i det land där det verksamhetsställe där arbetstagaren anställdes finns, om inte anställningsavtalet har närmare anknytning till något annat land. Då verksamhetsstället låg i Sverige, fann Arbetsdomstolen att svensk rätt skulle tillämpas. Det spelade ingen roll att det var fråga om tyska medborgare, som under anställningen hade sin hemvist i Tyskland och som fick sin lön i euro.

Vingens kommentar: Personer som anställs av svenska arbetsgivare utomlands kan omfattas av svensk rätt om det saknas anknytning till annat land än Sverige.

EU - nytt

Nya föräldraledighetsregler inom EU

Europaparlamentet beslutade den 20 oktober att förlänga rätten till mammaledighet från 14 veckor till minst 20 veckor. Utav de 20 veckorna ska full löneersättning utgå för

minst 16 veckor. Vidare beslutades att en mamma måste vara hemma under de första sex veckorna direkt efter barnets födelse samt att pappor ges rätt till två veckors frivillig pappaledighet.

De nya reglerna kommer inte att ha någon

direkt inverkan på de svenska reglerna kring föräldraledighet eftersom dessa är mer generösa. Beslutet har dock kritiserats från olika håll, framför allt för att en obligatorisk mammaledighet införs. Innan de nya reglerna börjar gälla ska ministerrådet godkänna förslaget.



Förslag till nya regler för arbets- och uppehållstillstånd

Europeiska kommissionen presenterade under sommaren två nya direktivförslag som ska göra det enklare för personer från icke-medlemsstater att få arbets- och uppehållstillstånd inom EU. Förslagen innebär en gemensam reglering av vistelse och inresa samt rättigheter under vistelsen för vissa typer av anställningar.

Det ena direktivförslaget avser att förenkla förfarandet vid stationering av nyckelpersoner inom en koncern eller ett företag till en medlemsstat. Det förenklade förfarandet ska gälla om den berörda nyckelpersonen innehar arbetsuppgifter samt anställningsvillkor som är jämförbara med vad som gäller vid utstationering av en EU-medborgare i en liknande situation.

Det andra direktivförslaget reglerar rätten för säsonganställda som arbetar under högst sex månader inom EU. Förslaget innebär att en säsonganställd får arbetstillstånd om ett anställningsavtal eller ett bindande löfte om arbete med acceptabla villkor hos en arbetsgivare i EU finns, samt om arbetsgivaren kan garantera boende.



Fördjupning:

Integritetsfrågor i arbetslivet

Integritetsfrågor i arbetslivet och frågan om arbetsgivarens möjligheter att kontrollera anställda är ämnen som ständigt är aktuella. Regelverken på området kan många gånger uppfattas som snåriga och inte sällan är bedömningarna för arbetsgivare och andra personuppgiftsansvariga svåra. Nedan följer en översiktlig sammanställning över några av de frågor som ofta uppkommer när ämnet integritet i arbetslivet och kontroll av anställda diskuteras.

Får man som arbetsgivare övervaka anställdas användning av bolagets e-post-adresser och datorer?

Det beror på omständigheterna. En intresseavvägning måste göras i det enskilda fallet mellan arbetsgivarens intresse av kontroll och arbetstagarens intresse av skydd mot kränkning av den personliga integriteten. Exempel på behandling som typiskt sett tillåts vid en sådan intresseavvägning är åtgärder som rör IT-säkerheten. När det gäller kontroll av efterlevnaden av interna regler om användning av e-post eller Internet krävs att de anställda har informerats om vilka regler som gäller samt om ändamålet med kontrollerna.

Arbetsgivaren har som huvudregel inte rätt att gå igenom anställdas privata e-postkorrespondens eller Internetanvändning. Om det finns allvarlig misstanke om illojalt eller brottsligt beteende eller om att den anställda

använder bolagets datorer för exempelvis pornografiska eller rasistiska syften kan dock arbetsgivaren ha rätt att kontrollera.

Får vi spara kontaktuppgifter till anställdas anhöriga i vårt personalsystem?

Ja, men bara om den anhörige vars uppgifter som ska registreras och sparas har samtyckt. Det är alltså inte tillräckligt att den anställda samtycker. Enligt personuppgiftslagen ska de uppgifter som behandlas vara riktiga och aktuella, varför arbetsgivaren måste ha rutiner för att säkerställa att det inte finns gamla eller felaktiga anhöriguppgifter i personalsystemet.



Får kameraövervakning användas på en arbetsplats?

Användning av kamera eller övervakning regleras av lagen om allmän kameraövervakning. För uppsättning av en kamera på en plats dit allmänheten har tillträde krävs som regel tillstånd av länsstyrelsen. På en arbetsplats dit allmänheten inte har tillträde får arbetsgivaren däremot sätta upp såväl kamera som utrustning för ljudupptagning utan tillstånd. De anställda måste dock alltid informeras om sådan övervakning. Dessutom anses bilder av personer eller ljudupptagningar med personer som kan identifieras vara personuppgifter som regleras av personuppgiftslagen. Denna typ av upptagningar är dock normalt ostrukturerade varför personuppgiftslagens samtliga bestämmelser inte måste tillämpas. Behandlingen anses vara tillåten om den inte kränker den registrerade.

Vilka frågor får ställas i samband med arbetsintervju?

I svensk rätt föreligger inte någon uttrycklig lag som reglerar vilka frågor en arbetsgivare får ställa under en anställningsintervju. Vissa frågor riskerar dock att väsentligt öka risken för arbetsgivaren att hamna i konflikt med diskrimineringslagen. Diskrimineringslagen omfattar förbud mot diskriminering p.g.a.

kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Får man i utbildningssyfte spela in sina anställdas kundsamtal?

Om inspelningarna är kopplade till ett kundregister eller ett personalsystem har Datainspektionen ansett att personuppgiftslagen är tillämplig. Inspektionerna är då som huvudregel endast tillåtna om kunden eller den anställde har lämnat sitt samtycke efter att ha fått information om vad inspelningen ska användas till och hur länge den kommer att sparas.

I vissa fall kan inspelning vara tillåten trots att endast kunden har lämnat samtycke till inspelningen. Detta gäller endast om man vid en intresseavvägning kommit fram till att företaget har ett berättigat intresse av att spela in samtalen och att det intresset väger tyngre än den anställdes intresse av skydd mot kränkning av deras personliga integritet. En sådan intresseavvägning måste göras genom en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet (vilken typ av verksamhet rör det sig om, hur känsliga uppgifterna som spelas in, i vilken omfatt-

ning kommer inspelning ske, hur kommer inspelningarna att användas och hur länge de sparas de etc).

Är ett så kallat whistleblowing-system tillåtet enligt PUL?

Whistleblowing-system gör det möjligt för anställda att anonymt anmäla lagbrott och annan oetisk verksamhet på arbetsplatsen. Ett sådant system kan komma att behandla uppgifter om att någon har eller kan ha begått något visst brott, t.ex. anklagelser om bokföringsbrott. Grundregeln i personuppgiftslagen är att bara myndigheter får behandla brottsuppgifter. Bolag som vill införa system för whistleblowing har därför historiskt sett behövt ansöka om undantag från förbudet hos Datainspektionen. Datainspektionen har nu utfärdat en föreskrift som trädde ikraft 1 november 2010 som medför att ansökan om undantag inte är nödvändig. Föreskriften uppställer dock ett antal krav på hur ett bolag måste hantera och behandla personuppgifter i systemet. Bland annat ska endast allvarliga oegentligheter och personer i nyckelpositioner eller ledande ställning kunna anmälas.

Vinge är en av Nordens största advokatbyråer med omkring 500 anställda, varav ca 350 jurister. Verksamheten är inriktad på affärsjuridik och uppdragen är till stor del internationella. Vinge ingår i Lex Mundi, ett globalt nätverk för oberoende advokatbyråer



WWW.VINGE.SE

Kontaktpersoner:

STOCKHOLM
fredrik.dahl@vinge.se
bjorn.lindskog@vinge.se

GÖTEBORG
olle.linden@vinge.se
charlotte.johansson@vinge.se

MALMÖ/HELSINGBORG
ingela.malmborg@vinge.se

Kontor:

STOCKHOLM	GÖTEBORG	MALMÖ	HELSINGBORG	BRYSSEL	HONG KONG	SHANGHAI
46 (0)8 614 30 00	46 (0) 31 722 35 00	46 (0) 40 664 55 00	46 (0) 42 24 80 80	32 (2) 501 07 00	852 25 23 61 49	86 21 5382 0196

Innehållet i detta nyhetsbrev är endast av allmän karaktär. Innehållet gör inte anspråk på att vara fullständigt och ska inte betraktas såsom juridisk rådgivning i enskilt ärende. Vid specifika juridiska frågor går det bra att kontakta någon av våra advokater.