

Positioneringsteknik i arbetslivet

Utvecklingen av GPS-tekniken ger arbetsgivaren större möjligheter att från trafikledningen följa sina anställda under arbetspassen och på olika sätt både kontrollera och hjälpa sina chaufförer. Det är dock bra att "tänka efter före" om man har planer på att installera gps-teknik i sina bilar. Här följer en orientering om vad man behöver tänka på som arbetsgivare.

Bakgrund

I begreppet positioneringsteknik döljer sig flera olika typer av övervakningstekniker. Den vanligaste tekniken är GPS (Global Positioning System), som använder sig av satelliter för positionsbestämning. Att behandla elektroniska uppgifter som direkt eller indirekt går att hänföra till fysiska personer, de anställda, gör att personuppgiftslagen, PuL, blir tillämplig. Med begreppet behandling menas enligt PuL varje åtgärd som utförs med personuppgifter, till exempel insamling, registrering, lagring och sammanställning. Personuppgiftslagen har tillkommit för att skydda mot kränkningar av de anställdas personliga integritet och medför att arbetsgivaren på förhand måste tänka igenom vilka uppgifter det finns behov av att kunna utläsa ur systemet och hur arbetsgivaren ska hantera dessa uppgifter. Den myndighet som utövar tillsyn över att lagen följs, Datainspektionen, har en hel del råd och rekommendationer kring hantering av personuppgifter samt en checklista för användning av positioneringsteknik i arbetslivet som kan vara användbar. Denna information finns att hämta på Datainspektionens hemsida, datainspektionen.se.

Vad behöver arbetsgivaren tänka på?

Det första man som arbetsgivare behöver tänka på när man planerar att införa positioneringsteknik i sina fordon är vilken typ av information man behöver kunna hämta ur systemet och vilket eller vilka som är arbetsgivarens syften med användningen av tekniken. Detta kallas med lagens ord ändamålet med användningen av positioneringstekniken. Det kan till exempel handla om säkerhet för gods och anställda, trafiksäkerhet, logistik, kundservice och framtagande av företagsstatistik. Dessa ändamål styr sedan användningen av tekniken och arbetsgivaren får inte i efterhand använda tekniken för andra ändamål än de på förhand fastslagna, så kallad ändamålsglidning. Vidare måste arbetsgivarens behov av att använda tekniken vara tydligt kopplat till företagets verksamhet. Är det inte det är risken stor att det kan komma att bedömas som otillåten övervakning av Datainspektionen i slutändan. Vidare behöver arbetsgivaren fundera över om det räcker med att kunna följa de anställda i realtid, alltså direktövervakning av till exempel trafikledningen, eller om systemet också

behöver kunna klara så kallad efterkontroll. Det innebär att arbetsgivaren kan gå tillbaka och kontrollera i efterhand vad som har skett under ett arbetspass. Arbetsgivaren behöver också fråga sig om insamlandet av personuppgifter behöver utföras på individnivå eller om det är tillräckligt att det utförs på gruppnivå. Om ändamålet med behandling av personuppgifter till exempel är insamlande av statistikmaterial är det troligt att det räcker med så kallade avidentifierade uppgifter, det vill säga uppgifter som inte går att knyta till en specifik person. Behandling av personuppgifter måste dessutom alltid vara förenlig med god sed, vilket är ett svårdefinierbart begrepp, men i detta ligger att övervakningen inte får vara för omfattande eller för närgången.

Positioneringssystem köps ofta som en tjänst från en utomstående leverantör. Det kan innebära att leverantören behandlar personuppgifter för arbetsgivarens räkning, till exempel om de lagras på en server hos leverantören. Arbetsgivaren måste då upprätta ett skriftligt avtal, ett så kallat biträdesavtal, med leverantören. I avtalet ska det föreskrivas att leverantören får behandla personuppgifterna bara i enlighet med instruktioner från arbetsgivaren och att leverantören måste skydda uppgifterna på lämpligt sätt.

Behandling av personuppgifter

Det är tillåtet att använda tekniken utan de anställdas samtycke så länge den inte används på ett för närgånget eller för omfattande sätt. Datainspektionen anser att de anställda sällan kan samtycka till behandling av personuppgifter i samband med användning av positioneringssystem eftersom de befinner sig i en beroendeställning gentemot arbetsgivaren och därför inte kan lämna sådana frivilliga samtycken som PuL kräver. Arbetsgivaren måste därför oftast stödja sig på en så kallad intresse-avvägning, vilket innebär att arbetsgivarens intresse av att utföra behandlingen måste väga tyngre än de anställdas intresse av skydd mot intrång i den personliga integriteten. När man gör en helhetsbedömning av situationen spelar ändamålen med behandlingen stor roll liksom hur uppgifterna hanteras och hur resultatet används. Vidare är det viktigt att de anställda har fått tydlig

information om behandlingen, att den tekniska och administrativa säkerheten är godtagbar och att det inte finns mindre integritetskänsliga sätt att utföra behandlingen på. Vilka fackliga kontakter arbetsgivaren har tagit kan ha betydelse för bedömningen av om behandlingen anses strida mot god sed på arbetsmarknaden eller inte.

Följer arbetsgivaren PuL:s regler om personuppgiftsbehandling är behandlingen sannolikt tillåten med stöd av en intresseavvägning

Skydd för personuppgifterna

Det är självklart viktigt, med tanke på den personliga integriteten, att inte fler personer än nödvändigt har tillgång till personuppgifterna. Arbetsgivaren ska därför se till att uppgifterna skyddas på ett sådant sätt att bara de som måste ha direkt tillgång till uppgifterna i sitt arbete har tillgång till dem. Vilka personer som vid varje tidpunkt är behöriga att ta del av systemets personuppgifter, antingen delvis eller i sin helhet, fastställs av företaget och bör framgå av särskild förteckning.

För det fall företaget misstänker obehörig eller felaktig användning av personuppgifterna i systemet ska det finnas en möjlighet att kontrollera behandlingshistorik eller loggar, alltså vem som har tagit del av vilka personuppgifter. Behandlingshistoriken bör regelbundet följas upp genom stickprovskontroller. Arbetsgivaren behöver också ta ställning till hur länge uppgifterna behöver sparas för de olika ändamålen. Arbetsgivaren måste se till att det finns rutiner för att radera uppgifter, så kallad gallring, så att uppgifterna inte lagras längre än nödvändigt. Om uppgifterna avidentifieras, vilket är möjligt om ändamålet med behandlingen till exempel är att kunna få fram företagsstatistik, får arbetsgivaren spara dem hur länge som helst.

Vilken it-säkerhetsnivå som är lämplig för det aktuella företaget får fastställas med ledning av vilka tekniska möjligheter som finns, kostnaderna för dessa, riskerna som finns med behandling av personuppgifterna och hur pass känsliga de behandlade uppgifterna är. Ska personuppgifterna överföras via öppna nät, till exempel internet, bör uppgifterna skyddas med hjälp av kryptering.

Information till de anställda

Arbetsgivaren måste informera de anställda om vem som är ansvarig för behandlingen av personuppgifterna. Den som fastställer ändamålen med och medlen för behandling av personuppgifter kallas med PuL:s terminologi för personuppgiftsansvarig. Det är normalt den juridiska personen, alltså företaget. De anställda ska också få veta vilka ändamålen med behandlingen är, hur länge uppgifterna kommer att sparas, om uppgifterna kommer att lämnas ut till någon utanför företaget och vilka uppgifter som finns registrerade om dem. De anställda har också rätt att få eventuella felaktiga uppgifter om sig själva rättade. Datainspektionen rekommenderar att informationen till de anställda lämnas både skriftligen och muntligen innan systemet börjar användas. Arbetsgivaren kan till exempel hålla ett informationsmöte där han svarar på frågor från de anställda samtidigt som skriftlig information delas ut. Informationen bör också finnas i personalpärm eller på intranät om företaget har tillgång till något av dessa.

Behöver man ha en GPS-policy?

Vissa fackförbund, till exempel Svenska Transportarbetareförbundet, är av uppfattningen att det krävs en överenskommelse med dem för att arbetsgivaren ska kunna använda sig av olika former av övervakning via positioneringsteknik, till exempel GPS. BA delar inte alls denna uppfattning, utan om arbetsgivaren bedömer att företaget har behov av att använda sig av positioneringsteknik kan denne med stöd av arbetsledningsrätten ensidigt införa tekniken. Det kan dock vara lämpligt att upprätta en policy kring hur systemet och personuppgifterna ska behandlas. Detta är inget absolut krav, men det kan vara ett bra hjälpmedel för arbetsgivaren själv och för de anställda. En företagspolicy är ett dokument som anger hur företaget tycker och tänker kring en företeelse. Den antas av företagsledningen och är tänkt att ge vägledning åt de anställda i frågor som till exempel vad som är tillåtet användande av viss teknik, vad som händer om man som anställd inte rättar sig efter de regler som gäller och så vidare. Det

är viktigt att veta som arbetsgivare att i de fall man väljer att träffa en GPS-överenskommelse med facket, alltså ett kollektivavtal, kan arbetsgivaren inte längre ensidigt bestämma hur företaget får använda tekniken. För de fall arbetsgivaren senare vill utöka systemets möjligheter genom att till exempel köpa till nya moduler är arbetsgivaren hänvisad till att träffa nya överenskommelser med facket, om detta ens är möjligt. Om ni trots allt överväger att träffa GPS-avtal med facket rekommenderar vi att ni kontaktar BA först.

Antagande av en företagspolicy behöver i sig inte förhandlas med fackliga motparter. I de fall arbetsgivaren vill använda sig av tekniken för att utföra arbetsledning och kontroller av olika slag, ska arbetsgivaren dock förhandla enligt MBL 11 §, alltså på eget initiativ innan han fattar sitt beslut om att använda positioneringsteknik. Denna skyldighet gäller mot lokalt kollektivavtalslutande fackförbund, alltså som huvudregel Transports lokalavdelning. Facket ges därmed en möjlighet att ställa frågor och komma med synpunkter på systemet och dess användning, men den slutliga bestämmanderätten ligger kvar hos arbetsgivaren och arbetsgivaren måste således inte komma överens med facket.

Text: Anna Vargö

VILL DU VETA MER?

Välkommen att kontakta
Biltrafikens Arbetsgivareförbund
Postadress: Box 5384
102 49 STOCKHOLM
Besöksadress: Storgatan 19
Tel: 08-762 71 00 • Fax: 08-611 46 99
E-post: info@transportgruppen.se
www.transportgruppen.se



Du kan också kontakta något av våra nio regionkontor:

Ort	Telefonnummer
Umeå	08-762 71 00
Östersund	063-51 72 20
Falun	023-580 00
Stockholm	08-762 71 00
Örebro	019-19 57 00
Jönköping	036-30 32 00
Göteborg	031-62 94 00
Växjö	0470-74 84 00
Malmö	040-35 25 00