

Kontrollåtgärder, GDPR och personlig integritet i arbetslivet

Sirma Meydan, 2026-06-23



Agenda

- Introduktion – vad är en kontrollåtgärd?
- Reglerade och oreglerade kontrollåtgärder
- GDPR och hantering av personuppgifter vid kontrollåtgärder
- Hur inför arbetsgivaren en kontrollåtgärd?
- Frågor och avslutning



Sirma Meydan



Titel: Legal Counsel

Företag: Allt om juridik

Om mig: Arbetsrättslig bolagsjurist
Fokus på arbetsrätt, avtalsrätt och bolagsrätt

Vad är en kontrollåtgärd?

- En kontrollåtgärd är en åtgärd arbetsgivaren vidtar för att övervaka, kontrollera eller inhämta information om anställda
- Kan avse: beteende och prestation, hälsotillstånd, bakgrund och historik samt kommunikation och IT-användning
- Vanliga exempel: kameraövervakning, drogtest, bakgrunds kontroll, GPS-spårning i fordon och e-post-/webbhistorik
- Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet – men kontrollrätten är inte obegränsad
- Varje kontrollåtgärd kräver en avvägning: arbetsgivarens kontrollbehov mot den anställdes rätt till personlig integritet
- Om personuppgifter behandlas gäller alltid GDPR – oavsett vilken typ av kontrollåtgärd det handlar om.

Reglerade och oreglerade kontrollåtgärder

- Reglerade åtgärder: specifik lagstiftning finns – t.ex. kameraövervakningslagen (2018:1200) och körkortslagen
- Oreglerade åtgärder: ingen specifik lag – styrs av allmänna arbetsrättsliga principer, kollektivavtal och praxis
- En oreglerad åtgärd kan ändå vara tillåten om arbetsgivaren har saklig grund och åtgärden är proportionerlig
- Proportionalitetsprincipen gäller alltid: ju mer integritetskänslig åtgärden är, desto starkare krävs intresset
- Stöd i kollektivavtal eller tydlig intern policy stärker arbetsgivarens rätt att genomföra åtgärden
- Oavsett reglerad eller oreglerad: GDPR gäller om personuppgifter behandlas

Kameraövervakning

- Regleras av kameraövervakningslagen (2018:1200) och GDPR – båda regelverken gäller parallellt
- Tillåten om det finns ett berättigat och tydligt ändamål: säkerhet, brottsprevention eller skydd av egendom
- Krav: kameraövervakning ska skyltas synligt – anställda måste veta att det sker
- Absolut förbud: personalutrymmen (omklädningsrum, toaletter, pausrum) får aldrig kameraövervakas
- Lagringstid: inspelningar ska raderas så snart ändamålet uppnåtts – normalt inom 30–72 timmar
- Förhandlingsplikt: arbetsgivare med kollektivavtal ska förhandla med facket (§ 11 MBL) innan kameror sätts upp

Drogtest och hälsokontroller

- Inget generellt lagstöd för drogtester i Sverige – det är ett oreglerat område
- Kan vara tillåtet om stöd finns i kollektivavtal, enskilt anställningsavtal eller tydlig intern policy
- Starka skäl krävs: säkerhetskänsliga befattningar (transport, tung industri, vård) ger starkare grund
- Slumpmässiga eller rutinmässiga tester utan saklig grund kan strida mot den anställdes rätt till integritet
- Testresultat är känsliga personuppgifter (hälsouppgifter) – kräver extra skydd under GDPR artikel 9
- Arbetsgivaren måste ha: tydlig policy, klart ändamål och proportionerlig tillämpning – och informera de anställda

Bakgrundskontroller och sociala medier

- Bakgrundskontroll = granskning av CV, utbildning, kreditupplysning eller belastningsregister
- Samtycke från den sökande krävs och kontrollen begränsas till vad som är relevant för tjänsten
- Belastningsregister: privata arbetsgivare kan som regel inte begära utdrag – undantag finns för skola, vård och viss tillståndspliktig verksamhet
- Sociala medier: offentliga profiler och inlägg får granskas i begränsad utsträckning
- Privata konton, direktmeddelanden eller stängda grupper får aldrig granskas utan samtycke
- Ändamålsbegränsning: uppgifter inhämtade för rekrytering får inte användas för något annat ändamål

GDPR:s roll vid kontrollåtgärder

1. GDPR gäller fullt ut när personuppgifter samlas in eller behandlas vid kontrollåtgärder
2. Arbetsgivaren är personuppgiftsansvarig: ska säkerställa att all behandling är laglig och proportionerlig
3. Grundprinciperna (art. 5): laglighet, ändamålsbegränsning, uppgiftsminimering och lagringsminimering
4. Transparenskrav: anställda ska informeras om vad som samlas in, varför, hur länge och vem som har tillgång
5. De anställdas rättigheter gäller alltid: rätt till tillgång, rättelse, radering och att invända mot behandlingen
6. Dokumentationskrav: arbetsgivaren ska ha registerförteckning och rutiner – och kunna visa att behandlingen är laglig

Rättslig grund och känsliga personuppgifter

- Rättslig grund krävs alltid för behandling av personuppgifter (art. 6 GDPR)
- Vanligaste grunderna i arbetslivet: fullgörande av avtal (6.1.b), rättslig förpliktelse (6.1.c), berättigat intresse (6.1.f)
- Samtycke är sällan lämplig grund i anställningsförhållanden – maktbalansen gör det ofta ofrivilligt
- Känsliga personuppgifter (art. 9): hälsouppgifter och facklig tillhörighet kräver en kvalificerad rättslig grund
- Vanlig grund för känsliga uppgifter i arbetslivet: art. 9.2.b – arbetsrättslig förpliktelse eller social trygghet
- DPIA (konsekvensbedömning) ska göras vid systematisk eller storskalig behandling av känsliga personuppgifter

Hur inför arbetsgivaren en kontrollåtgärd?

- Steg 1 – Identifiera ändamålet: varför behövs åtgärden? Är den nödvändig och proportionerlig?
- Steg 2 – Kontrollera rättslig grund: finns stöd i lag, kollektivavtal, policy eller enskilt anställningsavtal?
- Steg 3 – MBL-förhandling (§ 11 MBL): genomför förhandling med facket och invänta resultatet innan åtgärden genomförs
- Steg 4 – Informera de anställda: klargör vad som samlas in, varför, hur länge och vem som har tillgång (GDPR)
- Steg 5 – Dokumentera: beslutet, rättslig grund, intresseavvägningen och de skyddsåtgärder som vidtagits

Fackligt inflytande - MBL

- MBL (medbestämmandelagen) ger facket rätt till information och förhandling vid arbetsgivarens beslut
- § 11 MBL – primär förhandlingsskyldighet: gäller vid viktigare förändringar av verksamheten eller arbets-/anställningsvillkor
- Kontrollåtgärder som typiskt kräver MBL-förhandling: kameraövervakning, IT-/e-postövervakning, GPS-spårning, drogtest
- Förhandlingsskyldigheten gäller gentemot alla fackliga organisationer som arbetsgivaren har kollektivavtal med

Checklista för arbetsgivaren (7 frågor)

1. Har vi ett tydligt och legitimt ändamål? (Varför gör vi detta och vad ska uppnås?)
2. Är åtgärden nödvändig och proportionerlig – eller räcker en mindre ingripande metod?
3. Har vi rättslig grund enligt GDPR art. 6 – och art. 9 om känsliga uppgifter behandlas?
4. Har vi informerat de anställda om åtgärden, ändamålet och deras rättigheter?
5. Har vi genomfört MBL-förhandling med berörda fackliga organisationer?
6. Finns en intern policy eller instruktion som reglerar hur åtgärden genomförs?
7. Har vi satt lagringstid och ändamålsbegränsning för de uppgifter som samlas in?

Kontroll av anställda och integritetsfrågor i arbetslivet

Heldagskurs 8 oktober 2026

Som kursdeltagare får du kunskap om:

- Vad gäller för olika övervaknings- och kontrollåtgärder i arbetslivet?
- Vilken information får samlas in och hur skall den hanteras enligt GDPR?
- Vad händer om arbetstagarna inte vill delta i kontrollåtgärder?
Vilka skyldigheter har arbetstagarna att delta?

Vad tyckte du om dagens webinarium?

Ta gärna 30 sekunder och svara på utvärderingen!

Tack!

För frågor om BG Institute och våra kurser,
mejla oss på kursinformation@bginstitute.se

