

OBS! Denna uppförandekod tar hänsyn till en del internationella initiativ som tagits på senare tid gällande skydd för den personliga integriteten på arbetsplatsen.

ILO antog år 1996 en code of practice om skydd av arbetstagares personuppgifter som täcker in allmänna principer om dataskydd för anställdas personuppgifter och specifika bestämmelser om insamling, säkerhet, lagring, användande och spridning av sådana uppgifter. Koden antogs på en expertkonferens om arbetstagares personliga integritet och är endast vägledande.

År 1989 antog Europarådet en rekommendation R(89)2, gällande skydd av personuppgifter som används för ändamål som rör anställningen.

Rätt till skydd av privatlivet stipuleras i Europeiska konventionen om skydd av de mänskliga rättigheterna. Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna har i en del nyliga utslag fastställt att telekommunikationer som överförs via telefon eller Internet, skall omfattas av dataskyddet från och med år 2000 eftersom Stadgan om grundläggande rättigheter ändrade begreppet "korrespondens" till den bredare termen "kommunikationer".

EU-direktivet om dataskydd (95/46/EC av den 24 oktober 1995) är även aktuellt i detta sammanhang eftersom det där heter att elektronisk övervakning på arbetsplatsen kan anses som insamlande eller behandling av personuppgifter.

Europaparlamentets rekommendation av den 26 mars 2009 till rådet om stärkande av säkerheten och de grundläggande friheterna på Internet (2008/2160(INI)) <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2009-0194+0+DOC+XML+V0//SV> är ett bra steg mot bättre skydd av personuppgifter på nätet.

En omfattande rapport om "elektronisk övervakning på jobbet" av C. Feral-Schuhl kan laddas ner på UNIs webbplats: <http://onlinerights.uniglobalunion.org>

Mer information finns tillgänglig på UNIs webbplats:
<http://www.uniglobalunion.org>



UNI global union
8-10 Av. Reverdil
1260 Nyon - Schweiz
Tel: + 41 22 365 2100
Fax: + 41 22 365 2121
contact@uniglobalunion.org
www.uniglobalunion.org
UNI/PMS/3/2010/0139



**Online-rättigheter
@arbetet**

UNI P&MS uppförandekod

Om koden

Informations- och kommunikationstekniken har revolutionerat det sätt på vilket vi upprätthåller kontakter och kommunicerar med varandra i arbetslivet - mellan kolleger, med chefer och kunder. Om IT-verktygen utnyttjas fullt och på rätt sätt höjs arbetseffektiviteten och underlättar införandet av ny arbetsorganisation.

Men användandet av ny avancerad teknik på arbetsplatsen ger upphov till nya juridiska, etiska och ledningsmässiga frågeställningar som företagen och personalorganisationerna försökt belysa.

Fackförbunden ser främst orosmoln när det gäller kränkningar av den personliga integriteten genom elektronisk övervakning av kommunikationer. Koden pekar vidare på att företag inte får använda företagsfilter som spärrar anställdas tillgång till fackliga hemsidor.

Arbetsgivarna i sin tur oroar sig för att anställda utnyttjar kommunikationsverktygen för privat bruk till skada för själva jobbet – eller att företaget eventuellt kan ställas ansvarigt för innehållet i privata e-postmeddelanden.

Denna uppförandekod är tänkt att ge vägledning och kanske en del förnuftiga svar till liknande frågor och etablera en internationellt erkänd måttstock för vad som är god praxis.

- Företagsråd och fackliga representanter har rätt att använda företagets IT-hjälpmedel för företagsrådets eller fackförbundets kommunikationer som rör arbetsmarknadsrelationer.
- Koden fastställer anställdas rätt att använda företagets IT-verktyg för ärenden som inte kan relateras till arbetet (privata ändamål) på villkor att det inte stör eller negativt påverkar arbetsutövandet.

- Enligt koden har arbetsgivaren inte rätt att godtyckligt övervaka eller kontrollera de anställdas IT-beteende (exempelvis genom att kontrollera e-post eller surfvanor). Elektronisk övervakning får förekomma endast om arbetsgivaren enligt lag är skyldig att göra det, om det tillåts i fackliga överenskommelser eller om det finns saklig grund att tro att en anställd använder IT-verktyg i brottsligt syfte eller bryter mot företagets disciplinära regler.
- I sådant fall får användning av övervakningsregister endast ske med arbetstagarrepresentanternas samtycke/inblandning.

Denna uppförandekod går ett steg längre och ses som ett viktigt instrument för att säkra grundläggande rättigheter för arbetstagarerna i dagens och morgondagens IT-samhälle.

Vad menas med företagets kommunikationshjälpmedel ?

Begreppet *kommunikationshjälpmedel* omfattar alla kommunikationer och informationstjänster i företaget där arbetstagarerna arbetar. Det inkluderar e-post, Internet, företagets intranät, telefon, fax, etc. (listan är inte definitiv).

I koden görs ingen åtskillnad mellan olika typer av kommunikationshjälpmedel. Den fysiska platsen där arbetsuppgifterna utförs är inte heller relevant; koden gäller oberoende av när och var en anställd använder kommunikationshjälpmedlen.

1

Fackliga kommunikationer

Företagsrådet/fackförbundet eller deras representanter har rätt att använda företagets IT-verktyg för företagsrådets eller fackförbundets kommunikationer, både internt och externt.

Detta omfattar rätten att använda tillgängliga IT-verktyg för att skicka facklig information eller information från företagsrådet till alla anställda. Anställda har rätt att använda företagets IT-verktyg för att kommunicera med fackförbundet/företagsrådet eller deras representanter.

2

Icke-arbetsrelaterad kommunikation

Anställda har rätt att använda företagets IT-verktyg för icke-arbetsrelaterad kommunikation (privata ändamål) både internt och externt på villkor att det inte stör eller negativt påverkar arbetsutövandet.

3

Övervakning och kontroll av kommunikationer

Arbetsgivaren åtar sig att inte godtyckligt övervaka eller kontrollera de anställdas IT-beteende.

De anställda och deras kommunikationer kontrolleras eller övervakas endast om arbetsgivaren enligt lag är skyldig att göra det, om det tillåts i fackliga överenskommelser eller om det finns saklig grund att tro att en anställd använder IT-verktyg i brottsligt syfte eller bryter mot företagets disciplinära regler. I sådant fall får användning av övervakningsregister endast ske med arbetstagarrepresentanternas samtycke/inblandning. Ingen permanent övervakning är tillåten.

4

Villkor för att använda Kommunikationshjälpmedel

Anställdas har rätt att använda arbetsgivarens eller företagets kommunikationshjälpmedel på följande villkor:

- Kommunikationen måste vara laglig och får inte omfatta förnedrande eller årekränkande uttalanden
- Företagets kommunikationshjälpmedel får inte användas för sexuella trakasserier eller för att sprida kränkande eller diskriminerande kommentarer
- Arbetsgivaren kan utställa en ansvarsfriskrivning i fall anställda kommunicerar internt eller externt och det krävs förtydligande att de åsikter som kommit till uttryck inte är företagets utan den enskilda personens.