

Välkommen  
in!



# Checklista innan testning av anställda

# Checklista innan testning av anställda

## 1 Vad behöver jag tänka på innan testning av anställda?

Testning av anställda innebär ett stort integritetsintrång för en enskild anställd och det är därför viktigt att beslut om att testa anställda är väl avvägt. Innan du tar beslut om testning av anställda (eller en grupp anställda) bör du beakta följande punkter:

Kom ihåg att alltid dokumentera alla bedömningar och överväganden som ligger till grund för ditt beslut.

### ► Är testerna nödvändiga och proportionerliga?

En förutsättning för att kunna utföra tester på anställda är att behandlingen är nödvändig och proportionerlig i förhållande till de anställda. Behandlingen får med andra ord inte vara för långtgående och du måste därför beakta om det finns andra lösningar som innebär ett mindre integritetsintrång.

### ► Kan du uppfylla syftet (t ex minska risken för smittspridning) genom andra åtgärder?

Om du konstaterar att testning utifrån din verksamhet är att anse som nödvändig och proportionerlig kan du istället överväga andra åtgärder för att arbeta aktivt för att minska smittspridningen i arbets- och butiksmiljöerna. Exempel på alternativa åtgärder r kan vara att:

- Lämna tydlig information om att alla har ett individuellt ansvar att minska smittspridningen i samhället
- Påminn anställda och besökare att stanna hemma vid symptom.
- Placera ut avståndsmarkeringar i butik
- Genomföra påminnelser i form av utrop då det finns risk för trängsel
- Utföra slussning vid risk för trängsel
- Installera plexiglas i kassan
- Införa utökade städrutiner
- Tillhandahålla handsprit och/eller våtservetter
- Erbjud kontaktfria betalningar
- Införa utökade öppettider för riskgrupper
- Ge indikationer över besöksflöden i butik i syfte att minimera risken för trängsel.
- Fler åtgärdsförslag går att läsa i [Svensk Handels riktlinje](#) med anledning av Covid-19.

Tryckmaterial finns att hämta och beställa på [svenskhandel.se](https://svenskhandel.se)

### ► Innebär behandlingen att jag utför uppgifter som åligger svenska myndigheter?

Det är inte säkert att de alternativa åtgärder som handelsföretag vidtar är tillräckliga för att säkerställa en god arbetsmiljö för de anställda. Många anställda upplever en oro över det faktum att kunder inte visar tillräcklig hänsyn på deras arbetsplats. Eftersom covid-19 är ett nytt virus och det fortfarande inte finns några tydliga och enhetliga råd för hur smittan sprids kan det finnas ett behov för handelsföretag att skaffa sig mer kunskap om risken för smittspridning på den egna arbetsplatsen. Ett möjligt alternativ kan då vara testning av anställda för att få kunskap om i vilken utsträckning de anställdas exponering för smitta i arbetsmiljön innebär

en faktisk förekomst av smitta på arbetsplatsen och i så fall hur en ev. smittspridning ser ut. Insikterna från resultaten kan vara bra för att veta vilka åtgärder som behövs för att skapa en god arbetsmiljö och för att bemöta de anställdas oro.

Det är dock viktigt att komma ihåg att den analys och smittspårning som du vill utföra inte får innebära att du som arbetsgivare tar på dig uppgifter som egentligen åligger svenska myndigheter.

► **Finns det tillräcklig intern eller extern kompetens att utföra och analysera resultatet av testerna?**

Det finns också en risk att insikterna inte har den tillförlitlighet som kan krävas vid denna typ av analys eftersom detta normalt sett inte faller inom ramen för den kunskap och kompetens som finns hos ett handelsföretag. Om ditt företag tar beslut om att utföra tester är det viktigt att du säkerställer att det finns tillräcklig kompetens, internt eller externt, att analysera testresultaten så att besluten om åtgärder som ska vidtas är baserade på tillförlitliga insikter. Om du använder dig av extern kompetens är det viktigt att detta regleras genom avtal.

► **Vilken risk finns för smittspridning på arbetsplatsen?**

Eftersom testning av anställda innebär ett stort integritetsintrång behöver du givetvis säkerställa att tester endast utförs på de anställda som berörs av den identifierade risken för smittspridning på arbetsplatsen. Du behöver med andra ord fundera över vilken risk för smittspridning det finns på arbetsplatsen när du tar beslut om vilka anställda som behöver testas. Beroende på den enskilda verksamheten kan risken för smittspridning skilja sig åt och Svensk Handel vill poängtera att du inte kan utföra tester på anställda slentrianmässigt. Testning av anställda bör endast ske om det finns ett verkligt och identifierat behov i den enskilda verksamheten.

► **Har jag förhandlat med fackliga motparter?**

**Testning på frivillig basis**

I vissa fall kan anställda ha ett eget intresse av att bli testade, t ex om de misstänker att de redan har varit smittade och vill få detta bekräftat. Om den anställde själv önskar ingå i den grupp som du som arbetsgivare testar är detta något som kan anses proportionerligt, förutsatt att testningen sker på en verkligt frivillig basis och den anställde får fullständig information om behandlingen, och i synnerhet om hur resultatet kommer att användas. Notera dock att det inte är något som den anställde kan kräva.

## 2 Vad behöver jag göra när jag fattat beslut om att anställda ska testas?

Eftersom resultatet av testerna innebär att du behandlar personuppgifter om dina anställda behöver du säkerställa att du efterlever GDPR. Testning av anställda innebär ett betydande intrång i de anställdas integritet och du bör därför göra en konsekvensbedömning (en form av riskbedömning) innan du påbörjar testningen så att du kan säkerställa att behandlingen är laglig och att du vidtar tillräckliga åtgärder för att skydda dina anställdas integritet. Konsekvensbedömningen behöver givetvis vara skriftlig så du säkerställer att du har dokumentation som visar dina överväganden om hur testningen påverkar dina anställdas integritet. Konsekvensbedömningen ska innehålla följande delar:

► **En beskrivning av behandlingen**

För att kunna göra en korrekt juridisk bedömning är det viktigt att du noggrant funderar över och beskriver hur testningen ska gå till i praktiken. I beskrivningen bör det också framgå om du anser att du har särskilda berättigade intressen av att utföra behandlingen. Beskrivningen ska bl.a. innehålla vilken sorts personuppgifter som behandlas, varifrån personuppgifterna inhämtas

tas, hur personuppgifterna ska användas och varför de behövs för behandlingen.

### ► **Identifiering av ändamålen med behandlingen**

När du har beskrivit hur behandlingen ska gå till måste du också identifiera för vilka ändamål resultaten ska användas. Identifiering av ändamålen är en förutsättning för att kunna utföra tester.

Exempel på ändamål skulle kunna vara:

**Notera att nedanstående ändamål endast är exempel och du måste alltid utreda och bedöma vilket behov som finns i just din verksamhet av att testa anställda.**

- **Analysera testresultat och fatta beslut om nödvändiga och lämpliga åtgärder som behöver vidtas för minskad smittspridning på arbetsplatsen och på så sätt säkerställa en god arbetsmiljö**

Enligt arbetsmiljölagen har arbetsgivare en skyldighet att säkerställa en god arbetsmiljö för sina anställda. För att kunna uppnå en god arbetsmiljö behöver arbetsgivaren se till att upprätta rutiner för ett systematiskt arbetsmiljöarbete. En uppkommen risk med anledning av covid-19 är smittspridning på arbetsplatsen. Arbetsgivaren behöver därför vidta nödvändiga och lämpliga åtgärder för att i största möjliga utsträckning försöka begränsa smittspridningen på arbetsplatsen. I avsaknad av alternativ till åtgärder kan en möjlig väg vara att du som arbetsgivare utför tester på dina anställda i syfte att få en korrekt bild av potentiell, eller faktisk, smittspridning på arbetsplatsen. För detta ändamål kan det finnas ett behov av att sammanställa aggregerade testresultat för att kunna kontrollera och följa upp smittspridningen på arbetsplatsen för att kunna ta beslut om lämpliga åtgärder, men också individuella testresultat om åtgärder behövs i förhållande till kollegor, t ex rätt för/krav på kollegan att testa sig.

- **Analysera individuella testresultat för att kunna planera personalbehov i enskilda butiker**

I vissa fall skulle det kunna finnas ett behov av att testa anställda om du som arbetsgivare behöver säkerställa alternativa personalresurser för vissa butiker. Exempelvis om det endast är ett fåtal anställda som arbetar i en viss butik (och det inte går att omfördela arbetspassen på övriga anställda) eller om den relevanta kundgruppen till stor del utgörs av riskgrupper och det finns ett behov av att skydda dessa riskgrupper.

- **Analysera testresultat för att kunna vidta nödvändiga och lämpliga åtgärder i syfte att upprätthålla en hög säkerhetsnivå i förhållande till affärskritiska delar i verksamheten**

I vissa fall skulle det också kunna finnas ett behov av att säkerställa att smitta inte förekommer i affärskritiska delar av verksamheten eftersom resultatet bli att hela verksamheten inte kan bedrivas under viss period.

### ► **Kontroll av att du bara använder personuppgifter som är nödvändiga för att uppfylla varje ändamål**

En grundläggande princip i GDPR är principen om uppgiftsminimering. Principen innebär att du bara får använda personuppgifter som är nödvändiga för att uppfylla ändamålet. Tänk på att bedömningen måste göras i förhållande till varje ändamål som du har identifierat. Se exempel i tabell.

	Ändamål	Personuppgifter
1.	Analysera testresultat och fatta beslut om nödvändiga och lämpliga åtgärder som behöver vidtas för minskad smittspridning på arbetsplatsen och på så sätt säkerställa en god arbetsmiljö	- [ange personuppgift]
2.	Analysera individuella testresultat för att kunna planera personalbehov i enskilda butiker	- [ange personuppgift]
3.	Analysera testresultat för att kunna vidta nödvändiga och lämpliga åtgärder i syfte att upprätthålla en hög säkerhetsnivå i förhållande till affärskritiska delar i verksamheten	- [ange personuppgift]

### Särskilt om hälsouppgifter

För arbetsgivare som behandlar personuppgifter om hälsa krävs att det finns en särskild laglig grund för behandlingen av de känsliga personuppgifterna. Datainspektionen har på sin hemsida publicerat en vägledning om hur du som arbetsgivare kan tänka när du väljer vilka personuppgifter som du behöver behandla för respektive ändamål. Det är viktigt att du noga funderar över om du kan uppfylla ändamålet genom att använda mindre integritetskänsliga personuppgifter.

Från Datainspektionens hemsida (20-05-26 11:54)

När det gäller coronaviruset och personuppgifter är det viktigt att känna till följande:

- Uppgifter om att någon är smittad av coronavirus räknas som en personuppgift om hälsa.
- Uppgifter om att en anställd har återvänt från ett så kallat riskområde anses inte som en personuppgift om hälsa.
- Uppgifter om att någon är i "karantän" (med innebörden att hen av försiktighetsskäl inte vistas på arbetsplatsen) anses inte som en personuppgift om hälsa, om den inte innehåller närmare information om orsaken.
- Uppgifter om att någon är satt i karantän enligt smittskyddslagen är däremot sannolikt en personuppgift om hälsa.

### ► En riskanalys

I riskanalysen ska du beskriva risken som du har identifierat kopplat till behandlingen. Risken måste alltid vägas mot den anställdes integritet, men även mot andra rättigheter som yttrandefrihet och förbud mot diskriminering. Vid bedömningen ska en övervägning göras kring både sannolikheten och allvarligheten av eventuella konsekvenser för dina anställda. Det kan t ex röra sig om en hög risk om det finns en hög sannolikhet för skada, eller en lägre sannolikhet för allvarliga skador. Riskanalysen ska innehålla följande:

1. en beskrivning och bedömning av risken,
2. en beskrivning av sannolikheten för att händelsen inträffar,
3. en beskrivning av vilka konsekvenser som kan ske om händelsen inträffar och hur allvarliga de är. När du bedömer allvarlighetsgraden bör du också ta hänsyn till att behandlingen avser personer som är i beroendeställning till dig, dvs. dina anställda, och
4. vilka åtgärder som planeras för att eliminera eller minimera riskerna, t ex (a) skyddsåtgärder i form av kryptering, behörighetsstyrning, information eller säkerhetskopiering, (b) rutiner som säkerställer skydd för personuppgifter och att GDPR efterlevs samt (c) andra berörda personers rättigheter och berättigade intressen.

► ***En konsultation med anställda eller experter***

I vissa fall kan det vara lämpligt att involvera skyddsombud eller annan representant för de anställda som en del av konsekvensbedömningen, om vilka möjliga risker och konsekvenser de ser med personuppgiftsbehandlingen. Dessa synpunkter ska inkluderas i din konsekvensbedömning.

► ***En rutin för uppföljning***

Eftersom det rör sig om en ny situation kan det vara svårt för dig som arbetsgivare att bedöma det framtida behovet av testning eller användning av resultat från den testning som du utför. Du bör därför införa rutiner för att regelbundet kontrollera att testningen utförs i enlighet med den konsekvensbedömning du har gjort. Intervaller för kontroll bestäms utifrån förutsättningarna i din verksamhet, men en bra tumregel är att ha fler kontroller om det rör sig om föränderliga situationer.