

Anmälan av Eric Grahn & Susanna Kjällström, *Anställdas integritetsskydd – och dataskyddsförordningen. 2017. Wolters Kluwer, 279 s.*

Förbundsjuristerna Eric Grahn och Susanna Kjällström vid LO-TCO Rättskydd AB, fackförbundens ”advokatbyrå” i Sverige, har skrivit en bok om anställdas integritetsskydd som utkom i slutet av 2017. Syftet med boken är, enligt förordet, att vägleda jurister och andra verksamma inom det arbetsrättsliga området.

Boken har ett behändigt format om 279 sidor inklusive register. Efter en kort inledning med bl.a. lite historik går författarna igenom det generella skyddet för arbetstagare mot övervakning och kontroll och redovisar allmänna lagregler av betydelse och Arbetsdomstolens praxis. Det avsnittet omfattar 27 sidor. De följande drygt 150 sidorna ägnas åt en genomgång av den EU-baserade dataskyddsregleringen, dvs. regler om behandling av personuppgifter. Även om det finns en avsnittsindelning, är det här närmast fråga om en traditionell författningsskomentar med inriktning mot det som har betydelse för arbetsgivares behandling av arbetstagares personuppgifter, där den mest relevanta författningstexten redovisas och kommenteras i huvudsak i samma ordningsföljd som dataskyddsförordningen artiklar har. Såväl dataskyddsförordningen som dataskyddsdirektivet (95/46/EG) och personuppgiftslagen, som genomförde det direktivet i Sverige, redovisas.

Därefter kommer ett avsnitt kallat Vissa särskilda kontrollfrågor. I det går författarna, i vissa delar ganska kortfattat, igenom en lång rad olika frågor, såsom kontroll av arbetstid och kameraövervakning. Det är i princip reglerna om behandling av personuppgifter som berörs fast på ett tematiskt sätt. Avslutningsvis kommer ett kortare avsnitt kallat Aktörerna, där författarna presenterar Datainspektionens tillsyn och den s.k. artikel 29-gruppen och Europeiska dataskyddsstyrelsen (EDPB, som fr.o.m. den 25 maj 2018 ersatt artikel 29-gruppen) samt arbetsmarknadsparternas roll. Sist i boken återfinns ett par checklistor, en källförteckning och rättsfalls- och sakregister.

Det är glädjande att praktiskt verksamma jurister tar sig tid att skriva juridisk litteratur. Boken behandlar ett omfattande material, som författarna behärskar väl, och de har gjort egna analyser. Det stora utrymme som dataskyddsregleringen har fått visar tydligt dess ledande betydelse för integritetsskyddet generellt i dag.

Bokens ämnesområde – integritetsskydd – är högaktuellt i och med att dataskyddsförordningen (GDPR) började tillämpas den 25 maj 2018, och förberedelserna inför den har engagerat många. Att ge ut en bok omkring ett halvår innan rättsläget inom en central del av bokens ämnesområde definitivt kommer att ändras innebär dock utmaningar. Författarna har valt att oftast fristående först redogöra för det numera överspelade regelverket i dataskyddsdirektivet och personuppgiftslagen liksom praxis och litteratur kring det för att sedan redogöra för dataskyddsförordningens regler. Då en hel del regler har förändrats och några försvunnit blir det, i mitt tycke, en något otymplig framställning (främst på grund av att det tar ett tag att komma fram till vad som gäller i dag). Förtjänsten i framställningssättet ligger dock i att det, för den som är van vid det gamla regelverket, blir lätt att se vad som är ändrat eller nytt.

Vad gäller det sakliga innehållet verkar det generellt tillförlitligt med en så fullständig redovisning av källmaterial som rimligen kan begäras. På åtminstone några punkter har jag dock en annan uppfattning än författarna. Det är förstås också oundvikligt med några mindre skönhetsfläckar, såsom påståendet att EU är ansluten till Europakonventionen (och hänvisning till en föråldrad upplaga av min bok *Anställningsskyddspraxis*).

Författarna gör gällande (s. 44) att en arbetstagare som hävdar att en beordrad åtgärd strider mot god sed på arbetsmarknaden (eller lag) är skyldig att underkasta sig åtgärden i avvaktan på domstolsavgörande och att det är arbetsgivarens tolkning som gäller under mellantiden. Det rätta förhållandet är, enligt min mening, att arbetstagaren, om åtgärden faktiskt skulle strida mot god sed på arbetsmarknaden, inte är skyldig att underkasta sig åtgärden och inte heller rättsenligt riskerar någon sanktion, såsom uppsägning, för vägran att lyda. Har arbetstagaren däremot fel i sin uppfattning blir det fråga om en arbetsvägran som kan föranleda sanktioner.

Med hänvisning till artikel 29-gruppen gör författarna gällande att dataskyddsförordningen är tillämplig när en arbetsgivare tar del av en arbetssökandes profil på sociala medier. Jag läser inte det angivna stället i artikel 29-gruppens utlåtande (Opinion 2/2017, WP 249, s. 11) på samma sätt som författarna och tror inte att gruppen anser det som författarna gör gällande. Den traditionella och, enligt min mening, fortfarande förhärskande uppfattningen är att den som bara tar del av öppet material på internet inte behandlar personuppgifter på ett sätt som omfattas av dataskyddsregleringen. Konsekvenserna av ett annat synsätt vore långtgående och skulle innebära att den som i tjänsten läser det som alla med tillgång till internet kan läsa behöver en rättslig grund för det och inte, enligt principen om uppgiftsminimering, får läsa för mycket eller något irrelevant. En annan sak är att den

som hämtar upplysningar från sociala medier och sedan själv registrerar dessa gör något som omfattas av dataskyddsregleringen.

I artikel 22 i dataskyddsförordningen, i kapitlet om den registrerades rättigheter, finns det bestämmelser om beslut som enbart grundas på automatiserad behandling, inbegripet profilering, vilket har rättsliga följder för den registrerade eller på liknande sätt i betydande grad påverkar denna. Med profilering avses bedömning av personliga egenskaper hos en fysisk person (se närmare definitionen i artikel 4.4 i dataskyddsförordningen). Författarna anser att alla beslut av nämnda kvalitet som enbart grundas på automatiserad behandling omfattas, dvs. att behandlingen inte behöver avse personliga egenskaper/profilering. Jag tror inte att det förhåller sig så, utan att det – liksom tidigare enligt dataskyddsdirektivet och personuppgiftslagen – krävs att behandlingen innefattar profilering. Även artikel 29-gruppen verkar i en vägledning (WP 251), som utkommit efter här aktuell boks utgivande, genomgående tala om behandling, inbegripet profilering.

Författarna har vidare läst artikel 22 i dataskyddsförordningen som ett förbud mot automatiserade beslut med vissa angivna undantag när sådana beslut är tillåtna. De är här i gott sällskap, då artikel 29-gruppen i sin nämnda vägledning argumenterar för samma tolkning. Enligt min mening kan man dock ifrågasätta en sådan tolkning. Artikeln finns som nämnts i kapitlet om den registrerades rättigheter och är formulerad på samma sätt som övriga artiklar om rättigheter i det kapitlet – ”Den registrerade ska ha rätt att ...”. I de övriga artiklarna är det helt klart att det krävs en begäran av den registrerade för att det som anges i respektive artikel ska gälla, t.ex. i fråga om rätten till tillgång (registerutdrag) och rätten till dataportabilitet. I artikel 12.3 talas det om den registrerades begäran om att utöva sina rättigheter enligt bl.a. artikel 22. Ordalydelsen och systematiken talar, enligt min mening, för att automatiserade beslut är förbjudna enligt artikel 22 först sedan

den registrerade begärt att få slippa sådana beslut. Den registrerade ska, enligt artikel 13 och 14, i samband med att personuppgifter samlas in informeras om att det ska förekomma automatiserade beslut och kan därmed om så önskas använda sin rätt att begära att slippa sådana.

Framför allt den tematiska genomgången av vissa särskilda kontrollfrågor, med hänvisningar tillbaka till redovisningen av dataskyddsregleringen, tror jag kommer att bli användbar för praktiker. Vi får hoppas att författarna mäktar med att hålla boken uppdaterad på detta område där så mycket händer just nu. Jag ser fram emot en andra upplaga och att den i redovisningen av dataskyddsregleringen utgår från vad som gäller enligt dataskyddsförordningen.

Sören Öman