

ANNAMARIA J. WESTREGÅRD, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, Ak. avh. Skrifter utgivna vid Juridiska Fakulteten i Lund Nr 144 Acta Societatis Juridicae Lundensis. Juristförlaget i Lund, Lund, 2002, 437 s. samt PETER BLUME & JENS KRISTIANSEN, *Databeskyttelse på arbejdsmarkedet*, Jurist- & Økonomforbundets Forlag, København, 2002, 203 s.

Inledning

Ett högaktuellt ämne i Norden och övriga Västeuropa är skydd för arbetstagares och arbetssökandes personliga integritet, särskilt skyddet för deras personuppgifter. Det är ett område där det i dag inte finns mycket specialanpassad lagstiftning. Inom EU är det bara Finland som sedan hösten 2001 har en någorlunda heltäckande, specialanpassad lagstiftning, lagen (477/2001) om integritetsskydd i arbetslivet. Men på flera håll förbereds det normgivning. Till och med i Finland överväger man redan ändringar av den nya lagen.

Våren 2002 kom den svenska Integritetsutredningen med ett förslag till en ny lag om skydd för personlig integritet i arbetslivet (SOU 2002:18). Ungefär samtidigt började den brittiske informationsombudsmannen (Information Commissioner, som också är data-skyddsombudsman) presentera en s.k. Code of Practice i flera delar om behandling av personuppgifter i arbetslivet. Sommaren 2002 kom ett underutskott till det norska Arbetslivslovutvalget med en rapport med skisser till lagstiftning om kontroll och övervakning i arbetslivet. Och hösten 2002 inledde EG-kommissionen det andra steget

för att införa regler på EG-nivå om skydd för arbetstagares personuppgifter.

I avsaknad av specialanpassad lagstiftning får man försöka tillämpa de spridda stadganden som ändå finns i t.ex. generell integritetsskyddslagstiftning och strafflagstiftning samt de principer som kan utvinnas ur rättspraxis, som inte är rikhaltig och dessutom i hög grad kasuistisk. Det gör området ganska svåröverskådligt och svårbemästrat. Därför — och till hjälp för de normgivningssträvanden som nu försiggår — behövs det samlade framställningar av området utförda av rättsvetenskapare. Sådana framställningar har hittills inte funnits i Norden. Det närmaste man kunnat komma är en utgiven samling nordiska rapporter om arbetstagares integritet till ett arbetsrättsligt möte 2000 (Arbetslivsinstitutets tidskrift *Arbetsliv i omvandling* 2000:2). Ämnet togs också upp på det nordiska juristmötet i Helsingfors i augusti 2002.

Det är därför glädjande att det hösten 2002 utkommit två gedigna verk på området, ett svenskt och ett danskt. Den svenska boken utgör en akademisk avhandling vid Lunds universitet av Annamaria

Westregård, medan den danska boken är skriven av två professorer vid Københavns universitet, en professor i rättsinformatik med dataskydd som specialitet, Peter Blume, och en professor i arbetsrätt, Jens Kristiansen.

Annamaria Westregårds avhandling

Annamaria Westregårds avhandling om integritetsfrågor i arbetslivet inleds på sedvanligt sätt med en beskrivning av ämnet, syftet med avhandlingen och de metoder och det material som använts. Annamaria Westregård vill dels ge begreppet god sed på arbetsmarknaden ett innehåll när det gäller integritetsfrågor, dels redogöra för rättsläget i fråga om integriteten i arbetslivet. Annamaria Westregård har tyvärr begränsat sig till i huvudsak svenskt material och rättspraxis från Europadomstolen och EG-domstolen.

Det inledande avsnittet innehåller också en redogörelse för den rättsliga grunden för arbetsgivarens rätt att vidta integritetskänsliga åtgärder. Arbetsgivaren kan vidta integritetskänsliga åtgärder, såsom drogtest och utpasseringskontroll av väskor, med stöd av den allmänna arbetsledningsrätten eller avtal, kollektivavtal eller enskilt anställningsavtal, eller i förekommande fall lagstiftning. Arbetsledningsrätten och möjligheterna att genomdriva avtal begränsas dock av att åtgärden inte får stå i strid med god sed på arbetsmarknaden eller vara lagstridig. Vid avgörandet av vad som står i strid med god sed på arbetsmarknaden har Arbetsdomstolen i fråga om drogtest och utpasseringskontroller använt sig av en i vissa fall ganska finstämd intresseavvägning. Arbetsdomstolen har i ett (1) enda fall funnit en integritetskänslig åtgärd otillåten efter en intresseavvägning. I det fallet, som hade kollektivavtalsbakgrund, fann Ar-

betsdomstolen att alkoholtestning på visst sätt av en städerska på ett kärnkraftverk var otillåten, medan testning av henne avseende hasch ansågs tillåten (AD 1998 nr 97).

Efter det inledande avsnittet innehåller avhandlingen två huvuddelar. I den första delen, som omfattar mer än 150 sidor, försöker Annamaria Westregård ge begreppet god sed på arbetsmarknaden ett innehåll när det gäller integritetsfrågor genom att utforma en teoretisk s.k. intressentmodell för att på ett systematiskt och genomtänkt sätt hantera den intresseavvägning som enligt henne måste till för att avgöra vad som utgör god sed i detta avseende.

Syftet med modellbyggandet är huvudsakligen teoretiskt. Annamaria Westregård förväntar sig inte att en rättstillämpare skall använda sig av alla steg i modellen i en beslutssituation (s. 22), och det är säkert en riktig bedömning. Behållningen för den praktiker som orkar ta sig igenom denna del av avhandlingen är i stället den mycket detaljerade genomgången av de intressen som olika intressenter kan ha i skilda situationer. Efter den genomgången av de motstridiga intressena inser man varför det är så svårt att lagstifta på området och vilka subtila avvägningar en rättstillämpare kan ha att göra. Jag har inte kvalifikationer att bedöma det vetenskapliga värdet av modellbyggandet, men såvitt jag kunde uppfatta framkom det inga allvarliga invändningar vid disputationen.

Den andra delen av avhandlingen, där Annamaria Westregård redogör för rättsläget enligt gällande lagstiftning, är av desto större intresse för en praktiker. Annamaria Westregård går noga igenom relevanta grundlagsbestämmelser i regeringsformen och viss anknyttande lagstiftning såsom straffstadganden. Därefter följer en

genomgång av Europakonventionen, främst dess artikel 8 om skyddet för privatliv, hem och korrespondens, och dess betydelse enligt svensk rätt. Eftersom Europakonventionen i flera avseenden ger arbetstagare ett bättre och mer heltäckande skydd än regeringens formen och då åtminstone offentliga arbetsgivare har att direkt tillämpa konventionen, är särskilt den gedigna genomgången av rättsläget i fråga om konventionen välkommen. I övrigt granskas hur en intresseavvägning utfallit i ett antal stadganden av betydelse för integritetsskyddet. Regler i bl.a. personuppgiftslagen, lagen om offentlig anställning, fullmaktsanställningslagen och lagen om allmän kameraövervakning går igenom. Genomgången av rättsläget i dessa delar är inte lika inträngande och utförlig som i fråga om grundlagarna och Europakonventionen, men ger en god insikt i de stadganden som har särskild betydelse för integritetsskyddet.

Sammanfattningsvis kan sägas att Annamaria Westregårds avhandling är välskriven och innehåller en gedigen och tillförlitlig redogörelse för gällande rätt, särskilt i fråga om grundlagsbestämmelserna och Europakonventionen. Avhandlingen beskriver alltså gällande rätt på ett skickligt sätt utgående från befintlig lagstiftning, vilket i och för sig är nyttigt för en praktiker. Lagstiftningsstrukturen på området — om man över huvud taget kan kalla det för struktur — är emellertid inte särskilt väl anpassad till de problem som uppkommer på arbetsmarknaden. Därför skulle en komplettering med ett mer problemorienterat framställningssätt (vilka regler kan få betydelse vid drogtestning, utpasseringskontroll, övervakning, insamlande av information osv.) ha varit värdefull.

Man kan möjligen sätta i fråga den stora betydelse för integritetsskyddet som Annamaria Westregård i sitt modellbyggande verkar ge begreppet god sed på arbetsmarknaden. Begreppet god sed på arbetsmarknaden har använts för att begränsa befogenheter som arbetsgivaren annars skulle ha enligt avtal; befogenheten kan ha stöd i en uttrycklig avtalsbestämmelse eller i den allmänna arbetsledningsrätt för arbetsgivaren som anses ingå (tyst) i varje anställningsavtal. Men kan i sådant fall begreppet ge något integritetsskydd för arbetsökande som ännu inte har någon avtalsrelation? En skiljedom som Annamaria Westregård refererar (s. 38) verkar antyda att så kan vara fallet om det finns ett kollektivavtal som omfattar antagningsförfarandet. Men finns det inget avtal, kan väl inte heller praxisutbildade begränsningar av (annars) avtalsgrundade befogenheter gälla.

De integritetskänsliga åtgärder som Arbetsdomstolen hittills haft att bedöma har vidare samtliga gällt fall där det krävts någon form av medverkan av arbetstagaren (alkohol- och drogtestning samt utpasseringskontroll). Arbetsgivaren har beordrat arbetstagaren att göra något och arbetstagaren har inte velat åtyda ordern. Att man i sådana typiska fall av utövande av arbetsledningsrätt kan tillämpa också de begränsningar i form av begreppet god sed som omgärdar den rätten är naturligt. Men hur är det med integritetskänsliga åtgärder som inte kräver någon "order" från arbetsgivaren eller någon aktivitet från arbetstagarens sida, t.ex. arbetsgivarens övervakning av arbetstagare eller inhämtande av information om dem?

Nu antydde möjliga begränsningar för det avtalsanknutna begreppet god sed på arbetsmarknaden utgör ett gott argument för att för framtiden på både den privata

och offentliga arbetsmarknaden betrakta arbetssökandes och arbetstagares rätt till integritetsskydd såsom en grundläggande mänsklig rättighet som det krävs uttryckligt lagstöd för att inskränka.

Peter Blumes och Jens Kristiansens bok
Peter Blumes och Jens Kristiansens bok om dataskydd på arbetsmarknaden har en mera praktiskt inriktad uppläggning än Annamaria Westregårds avhandling. Den är avsedd att vara ett redskap för de olika aktörerna på den danska arbetsmarknaden och redovisar gällande dansk rätt. I princip bara danskt material redovisas.

Boken inleds med ett kapitel om rättskällorna och institutionerna på arbetsmarknaden och i fråga om dataskyddet. Kapitlet utgör en introduktion till arbetsrätten och dataskyddsregeln. Därefter följer ett kapitel om samspelet mellan de båda rättsområdena. I det kapitlet tas det också upp vissa generella frågor om saklighet vid behandling av personuppgifter, samtycke, informationsskyldighet och säkerhet vid behandling av personuppgifter.

I den danska personopplysningsloven (lov nr. 429 af 31.5.2000 om behandling af personoplysninger) har det införts ett krav på att personuppgifter bara får samlas in för "sakliga" ändamål, medan den svenska personuppgiftslagen (1998:204) i likhet med det bakomliggande EG-direktivet (95/46/EG) talar om "berättigade" ändamål. Enligt författarna utgör det lagfästa kravet på saklighet en reservation som gör det möjligt att underkänna förfaringsätt som annars skulle ha varit tillåtna enligt lagen. Författarna redogör också för det saklighetskrav på arbetsgivarens utövande av arbets- och företagsledningsrätten som har utbildats i dansk arbetsrättslig praxis. Denna betoning av ett generellt saklighetskrav inom båda rättsom-

rådena, som återkommer även i följande kapitel i boken, känns något främmande för en svensk läsare.

Resten av boken är uppbyggd på ett tematiskt sätt där olika situationer tas upp i skilda kapitel. Det finns kapitel om vad som gäller vid anställning av arbetstagare, under anställningstiden och efter anställningen samt vad som gäller om arbetsmarknadsorganisationernas behandling av personuppgifter. Kapitlet om förhållandena under anställningstiden innehåller t.ex. avsnitt om behandling i allmänhet av personuppgifter om arbetstagare, om testning av arbetstagare, om olika former av övervakning av anställda, såsom kamera- och telefonövervakning samt övervakning av användning av e-post och Internet, om hemarbetsplatser och om förhållandena när verksamheten övergår till en ny arbetsgivare.

I det avslutande kapitlet konstaterar författarna att det råder en betydande osäkerhet om hur de allmänna dataskyddsreglerna konkret skall användas på arbetsmarknaden och att detta bl.a. beror på att det finns en markant kollision mellan de två skilda rättsliga traditionerna. De dataskyddsrättsliga reglerna finns i lag och är allmänt utformade och individorienterade, medan de arbetsrättsliga reglerna till stor del är avtalsbaserade eller oskrivna och avser särskilt förhållandena i arbetslivet, bl.a. med dess betoning på den kollektiva bevakningen av olika intressen.

Det är en styrka att boken är skriven av experter inom de båda relevanta rättsområdena. Det gör att sambanden mellan områdena framträder på ett tydligt sätt. Den som har att behandla personuppgifter på arbetsmarknaden måste naturligtvis samtidigt uppfylla både dataskyddsrättsliga och arbetsrättsliga tvingande regler, men författarna visar hur de generella data-

skyddsrättsliga reglerna i olika situationer kan hämta sitt närmare innehåll från de arbetsrättsliga reglerna och principerna. En annan fördel med boken är dess tematiska uppläggning som gör det enkelt att hitta i den.

Boken är av intresse även för en svensk läsare. Det beror bl.a. på att bestämmelserna om skydd för personuppgifter grundar sig på ett EG-direktiv och därför på det stora hela är ganska lika i Sverige och Danmark. Från boken kan man därför hämta inspiration för tolkningen av den svenska personuppgiftslagen. Men man får vara försiktig när det gäller detaljer. Skillnaden mellan svensk och dansk rätt i fråga om krav på saklighet har redan berörts. Ett annat exempel är att uppgifter om en arbetstagares sjukfrånvaro inte verkar räknas som en s.k. känslig per-

sonuppgift i Danmark (t.ex. s. 87), medan detta nog är fallet i Sverige (se t.ex. SOU 1997:39 s. 372 och Datainspektionens rapport 2002:3 s. 10).

Avslutning

EG-kommissionen har tagit initiativ till reglering av ett område — skydd för arbetstagares personuppgifter — som med något undantag inte tidigare varit föremål för särskild lagreglering i medlemsstaterna. Därför är det särskilt aktuellt och viktigt med framställningar som sammanställer och klargör gällande nationell rätt på området. Härtill kommer det stora behovet i dag av vägledning för rättstillämpningen på ett snårigt område. Det är därför glädjande att vi nu för svensk och dansk del har två gedigna framställningar.

Sören Öman