

# Personlig integritet i arbetslivet

## [Arbets sökandes integritetsskydd]

Elin Andersson

Kandidatuppsats i handelsrätt  
[Arbetsrätt]  
HT2011

Handledare  
Reinhold Fahlbeck



LUNDS UNIVERSITET  
Ekonomihögskolan

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	<b>7</b>
1.1 Ämne   Bakgrund .....	7
1.2 Syfte   Frågeställningar .....	8
1.3 Avgränsningar.....	8
1.4 Metod och material .....	8
1.5 Disposition .....	9
<b>2. Bakgrund</b> .....	<b>11</b>
2.1 Begreppet personlig integritet.....	11
2.2 Arbetsgivarens kontrollåtgärder .....	12
<b>3. Gällande rätt</b> .....	<b>14</b>
3.1 Arbetsgivarens arbetslednings- och antagningsrätt .....	14
3.1.1 Arbetsgivarens arbetsledningsrätt.....	14
3.1.2 Antagningsrätt.....	14
3.2 Arbetssökandes integritetsskydd.....	16
3.2.1 Registerkontroller .....	18
3.2.2 Personlighetstest .....	24
3.2.3 Arbetsgivarens frågerätt.....	25
<b>4. Statliga utredningar av integritetsfrågor i arbetslivet</b> .....	<b>28</b>
4.1 SOU 1996:63 .....	28
4.2 SOU 2002:18 .....	29
4.3 SOU 2009:44 .....	30
4.4 Remissinstansernas kommentarer på lagförslaget SOU 2009:44 .....	31
4.5 Frågans behandling efter SOU 2009:44.....	32
<b>5. Analys</b> .....	<b>34</b>
5.1 Kontrollåtgärder vid anställningsförfarandet och uppgifter utan direkt relevans för anställningen .....	34
5.2 Behov av reglering av arbetssökandes integritetsskydd i arbetslivet ....	36
5.2.1 Registerkontroller .....	37

5.2.2	Personlighetstest .....	38
5.2.3	Frågerätt .....	38
5.3	Avslutande kommentarer .....	39

# Sammanfattning

Arbetsgivarens kontroll av arbetssökanden vid anställningsförfarandet har ökat under senare år. Detta har väckt en debatt om personlig integritet i arbetslivet. Syftet med denna uppsats är att undersöka integritetsskyddet för arbetssökanden och om ytterligare skydd skulle vara önskvärt. Fokus ligger främst på registerutdrag, personlighetstest och arbetsgivarens frågerätt vid anställningsförfarandet.

Arbetssökandes integritetsskydd är lägre än det som arbetstagare omfattas av och många gånger saknar arbetssökanden rättsliga åtgärder att vidta då arbetsgivaren genomför kontrollåtgärder inför en anställning. Skyddet skiljer sig dock till stor del åt mellan offentlig och privat sektor. Offentliga arbetsgivare har större begränsningar i sin antagningsrätt och inom statlig sektor får hänsyn endast tas till sakliga grunder vid anställningsförfarandet. Inom privat sektor har arbetsgivaren fri antagningsrätt och rätt att själv sätta upp kriterier som måste uppfyllas för tillsättandet av en tjänst.

Bortsett från den lagstiftning som finns om förbud mot diskriminering och förbud mot att använda genetisk information för ingående av ett avtal har arbetsgivare inom privat sektor stora möjligheter att begära att en arbetssökande själv visar upp registerutdrag, personlighetstest och ställa vilka frågor denne vill till en arbetssökande. Även om viss information inte är relevant för hur den arbetssökande kommer att klara av arbetsuppgifterna är arbetsgivaren tillåten att ta hänsyn till sådan information. God sed på arbetsmarknaden måste dock iaktas.

I SOU 2009:44 har en utredning lagt fram ett förslag till lagstiftning om personlig integritet i arbetslivet. Denna lagstiftning föreslogs även gälla för arbetssökanden. Arbetstagersidan är positiv till en lagstiftning som skyddar arbetssökandes personliga integritet, men arbetsgivarsidan menar att en sådan lagstiftning inskränker arbetsgivarens arbetsledningsrätt allt för mycket. En sådan lagreglering skulle dock göra rättsläget tydligare för såväl arbetstagersidan som arbetsgivarsidan.

Nyckelord: arbetssökande, personlig integritet, kontrollåtgärder, registerutdrag, personlighetstest, frågerätt

# Summary in English

The employers' controlling of job applicants in the recruitment process has increased in recent years. This has caused a debate concerning personal integrity in the working life. The aim of this thesis is to examine the private integrity of job applicants and if further legislation is desirable. Focus is primarily on excerpts from different registers, personality tests and what question the employer is allowed to ask the job seeker.

A job applicant has a lower legal protection concerning private integrity than an employee. Often the job applicant also lacks any ability to take legal action when an employer implements control measures for a position. There are however, large differences between the private and public sector when it comes to employers rights of controlling their job applicants. Public employers are by law more limited when hiring and in the governmental sector consideration may only be taken to just causes in the recruitment procedure. Within the private sector employers enjoy the right to hire at will and may set up their criteria and standards which must be fulfilled for a job applicant to be employed.

Aside from the legislative prohibition of discrimination and of using genetic information, employers in the private sector have great opportunities to demand that the job applicant presents excerpts from different registers and go through personality tests. The employer may also, with a few exceptions, ask any questions that they consider necessary before any agreements are made. Even though some information is of little relevance for the job being applied for, the employer may use any information collected as he or she pleases in their selection of a fitting new employee. Good labour market practice must however be observed.

In SOU 2009:44 an investigation has made a proposal for legislation on private integrity in the working life. The legislation is also suggested to include job applicants. The employee side is in favour of such a law that protects the private integrity of job seekers, but the employer side believe that legislation would restrict the employer's right to direct and distribute the work too much. Legislation would however make the legal situation clearer to both employees and employers.

Key words: job seekers, personal integrity, control, record, personality test, question right

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
Ds	Departementsserien
Europadomstolen	Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna
Europakonventionen	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
ILO	International Labour Organization
KFMdbl	Lagen (2001:184) om behandling av uppgifter i Kronofogdemyndighetens verksamhet
LAS	Lag (1982: 80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
LOA	Lag (1994:260) om offentlig anställning
OSL	Offentlighets- och sekretesslag (2009:400)
PuL	Personuppgiftslag (1998:204)
RF	Regeringsformen (1974:152)
SACO	Sveriges akademikers centralorganisation
SCB	Statistiska centralbyrån
SN	Svenskt näringsliv
SofdL	Lagen (2003:763) om behandling av personuppgifter inom socialförsäkringens administration
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
TF	Tryckfrihetsförordning (1949:105)

# 1. Inledning

## 1.1 Ämne | Bakgrund

Arbetsgivares möjligheter att kontrollera och övervaka sina anställda har under senare tid ökat. Modern teknik erbjuder arbetsgivaren nya möjligheter till kontroll och övervakning och det blir också allt lättare att göra detta utan den anställdes vetskap om det. Samtidigt har också arbetsgivarens behov av kontroll ökat i takt med exempelvis högre ställda kvalifikationskrav och allt fler människor som arbetar på distans. Att arbetsgivaren har ett ansvar vid till exempel rehabiliteringen av sina arbetstagare gör också att kontroll- och övervakningsbehovet ökar.<sup>1</sup> Även vid anställningsförfarandet har kontrollmöjligheterna ökat och det har till exempel blivit allt mer vanligt att arbetsgivaren kräver att arbetstagaren själv begär utdrag från olika register, till exempel belastningsregistret och Försäkringskassans register.<sup>2</sup>

Arbetsgivarens stora möjligheter till kontroll och övervakning har väckt debatt om integritetsskyddet i arbetslivet. Detta märks bland annat på att flera statliga utredningar i frågan gjorts. Genom att Sverige har inkorporerat Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen) i svensk rätt har staten också förbundit sig till att upprätthålla ett tillfredsställande skydd för den personliga integriteten i enlighet med denna.<sup>3</sup> Den svenska lagstiftningen som idag skyddar den personliga integriteten är dock svåröverskådlig och osammanhängande. I SOU 2009:44 föreslås en ny lag om personlig integritet i arbetslivet, men detta förslag har inte föranlett lagstiftning ännu. I debatten sätts arbetsgivarens kontrollbehov mot arbetstagarnas behov av integritetsskydd. Ytterst handlar det alltså om en begränsning av arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Anställda och arbetssökanden erhåller i många delar olika stort skydd för sin personliga integritet. Allmänt kan sägas att arbetssökandes integritetsskydd är mindre än det som anställda omfattas av men rättsläget gällande personlig integritet i arbetslivet är på många sätt oklart.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Nyström (2000), s 83.

<sup>2</sup> Lund (2011), s 14.

<sup>3</sup> Art. 8, Europakonventionen.

<sup>4</sup> Nyström (2000), s 83 f.

## 1.2 Syfte | Frågeställningar

Denna uppsats syftar till att undersöka rättsläget gällande arbetssökandes integritetsskydd vid anställningsförfarandet. Fokus kommer att ligga på arbetsgivarens möjligheter till olika slags kontroller i denna situation, främst kontroll av olika registerutdrag, personlighetstest och arbetsgivarens frågerätt. Dessa kontrollåtgärder kommer att behandlas därför att de har varit föremål för statliga utredningar om huruvida lagstiftning är behövlig inom dessa områden i arbetslivet och användandet av personlighetstest och registerutdrag vid anställningsförfarandet har ökat under senare år.

Frågor som ska försöka besvaras är:

- Under vilka förutsättningar har en arbetsgivare rätt att genomföra kontrollåtgärder i form av registerutdrag, personlighetstest och utfrågning av en arbetssökande vid anställningsförfarandet?
- Vilka möjligheter har en arbetsgivare att beakta uppgifter om en arbetssökande som inte har direkt relevans för anställningen?
- Finns det behov av ytterligare reglering av arbetssökandes integritetsskydd i arbetslivet?

## 1.3 Avgränsningar

Eftersom området för integritetsskydd i arbetslivet är stort är vissa avgränsningar av ämnet nödvändiga i denna uppsats. Fokus kommer att ligga på arbetssökanden eftersom detta idag är en grupp i arbetslivet som erhåller ett relativt lågt skydd för sin integritet. Därmed utesluts till stor del all den övervakning och kontroll som förekommer av anställda.

Uppsatsen kommer att behandla både offentlig och privat sektor, men jag har inte någon ambition att försöka täcka in alla de former av kontrollåtgärder en arbetsgivare kan tänkas vidta vid ett anställningsförfarande. Utrymmet för denna uppsats tillåter endast att jag undersöker en del av dessa åtgärder och jag har valt att så långt som möjligt utesluta kroppsliga ingrepp. Därmed har jag till exempel uteslutit medicinska undersökningar av arbetssökanden. En granskning av skyddet mot kroppsliga ingrepp hade förvisso varit intressant, men en sådan en sådan undersökning blir inte meningsfull om den är allt för ytlig. En annan aspekt som av samma anledning uteslutits är arbetsgivarens bakgrundskontroller av arbetssökanden på Internet.

## 1.4 Metod och material

Rättsvetenskapen består dels av att ur ett ”utanförperspektiv” försöka förstå rättsordningens roll i samhället. Studierna görs då ”om juridiken” och olika vetenskaper såsom exempelvis ekonomi och sociologi kan användas för att fördjupa förståelsen om juridiken. Juristen befinner sig däremot ”inom juridiken” och ägnar sig åt så kallad rättsdogmatik, eller traditionell juridisk metod som det också benämns. Enligt Lehrberg innebär detta att de regler som finns fastställs ”de lege lata” eller så förs resonemang om



hur lagen bör vara ”de lege ferenda” och hur reglerna ska förstås och tillämpas.<sup>5</sup> Kellgren och Holm menar liknande att rättsdogmatik av många människor uppfattas som tolkande, systematiserande och analyserande av gällande rätt, men att olika värderingar kan läggas i begreppet och därmed uppfattas på olika sätt.<sup>6</sup>

I denna uppsats kommer jag att använda mig av den rättsdogmatiska metoden. Min uppfattning är att rättsdogmatiken är ett internt perspektiv på juridiken och jag kommer därför att använda mig av befintliga rättskällor för att fastställa gällande rätt inom ramen för min forskningsfråga. Jag kommer också att föra resonemang gällande huruvida ytterligare lagstiftning skulle vara önskvärd och därmed hur lagen bör vara. De rättskällor jag kommer att använda mig av är främst lagtext, förarbeten, rättspraxis och doktrin.

Rättsdogmatiken som metod är inte helt problemfri. Den kritiserar ofta för att vara alltför deskriptiv och för en meningsfull forskning krävs det att man tolkar det deskriptiva. Det är analysen som är det intressanta.<sup>7</sup> Sandgren argumenterar för att mer empiri borde användas inom rättsvetenskapen och att man borde utgå ifrån faktiska förhållanden istället för att bara använda sig av befintliga rättskällor i juridisk forskning.<sup>8</sup> Jag anser att Sandgren har en viktig synpunkt med detta. I denna uppsats kan rättskällematerialet sägas utgöra empirin. Genom att jag också redogjort för undersökningar som genomförts i arbetslivet gällande bland annat hur arbetsgivare väljer ut sin arbetskraft, vilka bakgrundskontroller arbetsgivaren gör och inställning till integritet på arbetet, hoppas jag dock att uppsatsen ska få en viss förankring i faktiska förhållanden i arbetslivet.

I mitt arbete har jag har använt mig mycket av SOU 2009:44 eftersom detta är en heltäckande utredning av området för personlig integritet i arbetslivet. Jag har dock så långt som möjligt försökt nyansera bilden som denna utredning ger av rättsläget genom att komplettera med annan litteratur.

Arbetssökande har idag inte stora möjligheter att nå framgång i svensk domstol för kränkning av den personliga integriteten eftersom få regler finns till skydd för arbetssökandes integritet. På grund av detta finns inte mycket rättspraxis att ta del av och redogöra för i denna uppsats.

## 1.5 Disposition

Uppsatsen inleds med ett bakgrundskapitel där centrala begrepp för uppsatsen definieras. Här redogörs också för undersökningar som gjorts för att bland annat fastställa hur vanligt det är med vissa kontrollåtgärder vid anställningsförfarandet. I kapitel 3 redogörs för gällande rätt för att läsaren ska få en översiktlig bild av rättsläget gällande arbetssökandes integritetsskydd idag. Kapitlet är uppbyggt så att allmänna bestämmelser som gäller arbetssökanden redogörs för först. Efter detta redogörs för de bestämmelser som gäller för specifika kontrollåtgärder var för sig. I kapitel 4 görs en genomgång av tre statliga offentliga utredningar som gjorts gällande integritetsskydd i arbetslivet och

---

<sup>5</sup> Lehrberg (2001), s 38.

<sup>6</sup> Kellgren och Holm (2007), s 47.

<sup>7</sup> Kellgren och Holm (2007), s 54.

<sup>8</sup> Sandgren (1995/96), s 726 ff.

utvecklingen efter dessa utredningar. I det avslutande kapitlet görs en analys av materialet i förhållande till frågeställningarna för denna uppsats.

## 2. Bakgrund

### 2.1 Begreppet personlig integritet

I svensk lagstiftning finns det idag ingen enhetlig definition av begreppet personlig integritet.<sup>9</sup> Enligt Nationalencyklopedin är (personlig) integritet ”rätt att få sin personliga egenart och inre sfär respekterad och att inte utsättas för personligen störande ingrepp”.<sup>10</sup> Ordet integritet härstammar från latinets *integritas*, av *integer* som betyder orörd, hel, fullständig, oförvitlig och hederlig.<sup>11</sup>

Förr användes inte begreppet ”personlig integritet” i arbetslivet på samma sätt som idag. Arbetsgivaren och arbetstagaren levde nära varandra och någon uppdelning mellan arbetsliv och privatliv existerade i princip inte.<sup>12</sup> Arbetsgivaren hade ofta direkt översyn av sina arbetstagare till skillnad från idag då allt fler arbetstagare arbetar exempelvis hemifrån.<sup>13</sup>

Begreppet personlig integritet är komplext bland annat eftersom människor ofta lägger olika innebörd i begreppet. Det är personligt vad som upplevs som integritetskränkande och kan påverkas av till exempel kulturella, religiösa och sociala faktorer. Vad som upplevs som integritetskränkande kan också förändras med tid och plats och det är därför svårt att göra en universell definition av begreppet personlig integritet.<sup>14</sup> I SOU 2002:18 konstateras dock att gemensamt för olika försök att definiera vad som utgör personlig integritet är att varje människa anses vara berättigad att ha en sfär kring sig, både fysiskt och psykiskt, som denne ska få respekterad.<sup>15</sup>

I SOU 2007:22 diskuteras huruvida det egentligen är ändamålsenligt att försöka göra en enhetlig definition av vad som utgör den personliga integriteten. Även om en sådan definition av begreppet vore möjlig skulle inte frågan om vad det är som ska skyddas få ett tydligt svar eftersom motstående intressen också måste beaktas.<sup>16</sup> I ämnet för denna

---

<sup>9</sup> Lunning och Toijer (2010), s 404.

<sup>10</sup> Elektroniska Nationalencyklopedin, sökord: integritet.

<sup>11</sup> Elektroniska Nationalencyklopedin, sökord: integritet.

<sup>12</sup> Källström (2000), s 87.

<sup>13</sup> Källström och Malmberg (2009), s 265.

<sup>14</sup> SOU 2002:18, s 53.

<sup>15</sup> SOU 2002:18, s 53.

<sup>16</sup> SOU 2007:22, s 52.

uppsats måste exempelvis arbetsgivarens berättigade intresse av att veta så mycket som möjligt om den som ska anställas vägas mot den arbetssökandes berättigade intresse av att skydda sin personliga integritet. Det verkar också vara på detta sätt som integritetsskyddet i Sverige och flera andra länder är uppbyggt, dvs. att flera legitima intressen vägs mot varandra.<sup>17</sup>

Jag kommer, i likhet med Westregård<sup>18</sup>, utgå ifrån att integritet utgör en prima facie-rättighet, dvs. att intresset av integritet måste vägas mot motstående intressen som finns. Om motstående intressen väger tyngre måste intresset av skydd för den personliga integriteten ge vika. Det är alltså först i denna intressevägning som det kan konstateras om en åtgärd utgör ett otillåtet intrång i den personliga integriteten.<sup>19</sup> Jag kommer vidare att använda termen integritetsskydd som ett samlingsbegrepp för de regler som skyddar den personliga integriteten.<sup>20</sup>

## 2.2 Arbetsgivarens kontrollåtgärder

SCB genomförde 2009, på uppdrag av TCO, en undersökning för att undersöka hur arbetsgivare väljer ut sin arbetskraft. Chefer från 1885 arbetsplatser ingick i undersökningen och av denna framgick bland annat att 54 % av arbetsgivarna var negativa till att anställa sjukskrivna från annat arbete och att 42 % av arbetsgivarna var negativa till att anställa långtidsarbetslösa. Undersökningen visade också att arbetsgivarna i privat sektor var något mer negativa till att anställa personer ur dessa grupper än arbetsgivare inom offentlig sektor.<sup>21</sup>

Under 2008 genomförde Stockholms Handelskammare tillsammans med InfoTorg en undersökning bland personalcheferna i Sveriges större företag. På frågan om vilka bakgrundskontroller som görs vid anställningar svarade bland annat 32 % att de genomför hälsokontroller. 28 % svarade att de kontrollerar tidigare brottsdomar och stämningar. 19 % uppgav att de kontrollerar kreditupplysningar och betalningsanmärkningar. 9 % svarade att de kontrollerar frånvaro via Försäkringskassan, men över hälften av de arbetsgivare som inte redan gjorde en sådan kontroll svarade att de skulle vilja börja med sådan kontroll. 30 % av de arbetsgivare som inte redan genomförde kontroller av kreditupplysningar och betalningsanmärkningar uppgav att de skulle vilja börja med sådan kontroll. 34 % av företagen svarade att kontroll av kreditupplysningar och betalningsanmärkningar inte skulle vara relevant.<sup>22</sup>

Novus Opinion har på uppdrag av TCO genomfört en undersökning - ”Inställning till integritet på arbetet”. Undersökningen innebar 1000 genomförda webbintervjuer av ett riksrepresentativt urval på personer mellan 18 och 74 år. Av undersökningen framgick bland annat detta; 55 % svarade att de inte tycker att en arbetsgivare ska kunna begära att

---

<sup>17</sup> SOU 2007:22, s 52.

<sup>18</sup> Westregård (2002), s 61.

<sup>19</sup> Westregård (2002), s 61.

<sup>20</sup> Källström (2000), s 85.

<sup>21</sup> TCO (2009a), s 7.

<sup>22</sup> Stockholms Handelskammare (2008), s 3 f.

få se utdrag från Försäkringskassans register angående sjukfrånvaro inför en anställning. 66 % svarade att de inte tycker att en arbetsgivare inför en anställning ska ha rätt att fråga om du är gravid eller om din partner är gravid. 71 % svarade att de inte heller tycker att arbetsgivaren ska vara tillåten att fråga om du planerar att skaffa barn. 59 % svarade att de tycker att kontroll och övervakning i arbetslivet har ökat på senare år. 45 % svarade att de tycker att en lag om personlig integritet i arbetslivet behövs.<sup>23</sup> Utifrån denna undersökning finns alltså ett relativt brett stöd för det lagförslag som lagts fram i SOU 2009:44.

---

<sup>23</sup> TCO (2009b).

## 3. Gällande rätt

### 3.1 Arbetsgivarens arbetslednings- och antagningsrätt

#### 3.1.1 Arbetsgivarens arbetsledningsrätt

Historiskt sett har arbetsgivaren haft stort utrymme att fritt leda sin arbetskraft. I decemberkompromissen 1906 blev arbetsledningsrätten rättsligt reglerad då LO erkände arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. I kollektivavtal mellan LO och SAF ingick efter detta arbetsledningsrätten. Idag anses arbetsledningsrätten vara en allmän rättsgrundsats oavsett om det är avtalat i kollektivavtal eller inte.<sup>24</sup>

Arbetsledningsrätten ger arbetsgivaren stora befogenheter att utan samråd ge order och fatta beslut. Arbetsgivaren har bland annat rätt att besluta om olika kontroller som ska genomföras i verksamheten. Arbetsledningsrätten får dock inte utövas i strid mot lag eller god sed på arbetsmarkanden och när det gäller kontrollåtgärder måste dessa stå i proportion till arbetstagarnas behov av personlig integritet.<sup>25</sup>

Arbetsledningsrätten har på många sätt begränsats under 1900-talet genom arbetsrättslig reglering. Idag styrs exempelvis arbetsgivarens fria antagningsrätt av flera lag- och avtalsbestämmelser vilka kommer redovisas för nedan.<sup>26</sup> Glavå menar att den svenska arbetsrätten förmodligen närmar sig ett stadium där arbetsledningsrätten (Glavå benämner detta som arbetsgivareprerogativen) har inskränkts så mycket att den måste förändras.<sup>27</sup>

#### 3.1.2 Antagningsrätt

I Decemberkompromissen 1906 erkändes förutom arbetsgivarens arbetsledningsrätt också arbetsgivarens rätt att fritt anställa, dvs. den fria antagningsrätten.<sup>28</sup> Reglerna gällande ingående av anställningsavtal vilar på principen om avtalsfrihet. Detta innebär att både arbetsgivare och arbetssökande är fria att ingå avtal med valfri motpart, men att endera

---

<sup>24</sup> Källström och Malmberg (2009), s 189.

<sup>25</sup> SOU 2009:44, s 78 f.

<sup>26</sup> Rönmar (2004), s 45.

<sup>27</sup> Glavå (2011), s 66.

<sup>28</sup> Glavå (2011), s 34.

parten aldrig kan tvingas in i ett avtalsförhållande.<sup>29</sup> Sanktionen mot en arbetsgivare som inte följer begränsningarna i antagningsrätten är vanligtvis endast skadestånd.<sup>30</sup>

Inom den privata sektorn har arbetsgivaren fri antagningsrätt. Detta innebär att arbetsgivaren har rätt att själv sätta upp de kriterier som måste uppfyllas för tillsättandet av en tjänst. Arbetsgivaren är därmed fri att själv välja vem som ska anställas, men den fria antagningsrätten begränsas dock av vissa lagar, till exempel diskrimineringslagen (2008:567), reglerna om rätt till återanställning i 25 § LAS och omplaceringsskyldigheten i 7 § LAS. Antagningsrätten kan också begränsas av bestämmelser i kollektivavtal.<sup>31</sup> I AD 1996:54 uttalade Arbetsdomstolen det på följande sätt:

”...en arbetsgivare har rätt att själv bestämma vilka kvalifikationer som skall föreligga för anställning på en viss befattning. Undantag härifrån kan tänkas om uppställda krav t.ex. framstår som försök att kringgå bestämmelser i lag eller avtal eller på annat sätt strider mot god sed på arbetsmarknaden.”<sup>32</sup>

Ett anställningsbeslut i privat verksamhet kan normalt inte prövas rättsligt om inte lagregler som begränsar den fria antagningsrätten aktualiserats.<sup>33</sup>

Reglerna vid ett anställningsförfarande inom den offentliga sektorn skiljer sig till viss del från de inom den privata sektorn. Inom den offentliga sektorn gäller till exempel, enligt 1:9 RF, en objektivitetsprincip som inte återfinns inom den privata sektorn. Av objektivitetsprincipen följer att anställda inom den offentliga sektorn ska iaktta saklighet och opartiskhet. Förutom objektivitetsprincipen gäller på den kommunala sidan samma regler som på den privata. Den fria antagningsrätten gäller dock inte inom statlig sektor och enligt 11:9 RF ska vid anställningsförfarandet hänsyn tas endast till sakliga grunder. Med sakliga grunder menas exempelvis förtjänst och skicklighet. Som tidigare nämnts finns vissa begränsningar i antagningsrätten på det privata området såsom till exempel förbud mot diskriminering. Dessa begränsningar gäller även inom den offentliga verksamheten. Inom den statliga sektorn kan ett anställningsbeslut överklagas i förvaltningsdomstol och domstolen kan döma en mer lämpad kandidat till tjänsten. Ett anställningsbeslut inom den kommunala sektorn kan laglighetsprövas av förvaltningsdomstol, men domstolen kan däremot inte döma någon till tillträde av en tjänst.<sup>34</sup>

Glavå menar att det kan hävdas att reglerna gällande uppsägning och reglerna gällande antagningsrätt ofta har ett nära samband i en rättsordning. Eftersom det i svensk finns ett starkt uppsägningsskydd i LAS vägs detta upp av att arbetsgivaren har stora möjligheter att anställa vem denne vill genom en relativt fri antagningsrätt.<sup>35</sup>

---

<sup>29</sup> Källström och Malmberg (2009), s 104.

<sup>30</sup> Glavå (2011), s 266.

<sup>31</sup> SOU 2009:44, s 79.

<sup>32</sup> AD 1996:54, s 425.

<sup>33</sup> SOU 2009:44, s 80.

<sup>34</sup> SOU 2009:44, s 80.

<sup>35</sup> Glavå (2011), s 69.

## 3.2 Arbetssökandes integritetsskydd

Som tidigare nämnts är arbetssökandes skydd för sin personliga integritet i allmänhet lägre än det skydd som arbetstagare omfattas av.<sup>36</sup> Eftersom det inte finns mycket reglering till skydd för arbetssökandes personliga integritet saknas det många gånger möjligheter att vidta rättsliga åtgärder mot en arbetsgivares kontrollåtgärder vid anställningsförfarandet.<sup>37</sup> Den arbetssökande kan sägas själv bestämma över sin personliga integritet genom att denne kan ge sitt samtycke till integritetskränkande åtgärder från arbetsgivarens håll eller inte.<sup>38</sup> Detta gäller dock inte genetiska undersökningar som redogörs för nedan.

I Regeringsformen finns det några stadganden gällande den personliga integriteten men ingen av dessa bestämmelser utgör ett allmänt och rättsligt bindande skydd mot integritetskränkningar.<sup>39</sup> Enligt 1 kap. 2 § fjärde stycket RF ska det allmänna värna om den enskildes privat- och familjeliv. Här kan också 2 kap. 1 § RF nämnas som stadgar att varje medborgare gentemot det allmänna ska vara garanterad informationsfrihet. Med informationsfrihet menas ”frihet att inhämta och mottaga upplysningar samt att i övrigt ta del av andras yttranden”.<sup>40</sup>

I 2 kap. 1 § lagen (2006:351) om genetisk integritet m.m. stadgas att en genetisk undersökning inte får ställas som krav för ingående av ett avtal, till exempel anställningsavtal, om det inte finns stöd för det i lag. Utan stöd i lag får inte heller efterforskande av genetisk information göras och om sådan information ändå blir känd får den inte ligga till grund för beslut om ingående av avtal.<sup>41</sup> Även om den arbetssökande ger arbetsgivaren samtycke till att använda genetisk information får sådan information alltså inte användas vid anställningsförfarandet.

Om lagstöd inte finns har Arbetsdomstolen uttalat att en kontrollåtgärd åtminstone inte får genomföras i strid med god sed på arbetsmarknaden eller i övrigt vara otillbörlig. I bedömningen av om en kontrollåtgärd strider mot god sed görs en intresseavvägning mellan arbetsgivarens och arbetstagarens.<sup>42</sup> Väger arbetsgivarens intresse av kontroll tyngre än den arbetssökandes intresse av personlig integritet strider kontrollåtgärden alltså inte mot god sed.

Även Europakonventionen kan ha betydelse för arbetssökandes integritetsskydd. Europakonventionen infördes 1995 i svensk rätt genom lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna och gäller därför idag som svensk lag.<sup>43</sup> Skyddet för den personliga integriteten är på flera sätt starkare i Europakonventionen än i

---

<sup>36</sup> Nyström (2000), s 84.

<sup>37</sup> SOU 2009:44, s 18.

<sup>38</sup> Källström och Malmberg (2009), s 111.

<sup>39</sup> SOU 2009:44, s 69.

<sup>40</sup> 2 kap. 1 § RF.

<sup>41</sup> 2 kap. 1 § lagen om genetisk integritet m.m.

<sup>42</sup> Kommittédirektivet 2006:55, s 352.

<sup>43</sup> Danelius (2007), s 36.



Regeringsformen.<sup>44</sup> I artikel 8 i konventionen stadgas att ”Var och en har rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens”.<sup>45</sup> Eftersom begreppet respekt för privatlivet är så komplext och vidsträckt är det svårt att göra en klar definition av vad som menas med detta. Danelius menar med denna bakgrund att begreppet bäst avgränsas genom rättspraxis.<sup>46</sup> Offentlig myndighet får begränsa skyddet i artikel 8 endast om lagstöd finns för det och om begränsningen är nödvändig i ett demokratiskt samhälle för ”...statens säkerhet, den allmänna säkerheten, landets ekonomiska välstånd eller till förebyggande av oordning eller brott eller till skydd för hälsa eller moral eller för andra personers fri- och rättigheter”.<sup>47</sup> Som stöd i lag kan enligt Europadomstolen även regler som följer av rättspraxis eller kollektivavtal ingå.<sup>48</sup>

Kommittén som behandlade frågan om inkorporeringen av Europakonventionen i svensk rätt föreslog att konventionen skulle införas i svensk lag, men framhöll att det var lagstiftaren och inte domstolarna som i första hand skulle vara ansvarig för Europakonventionens verkan i svensk rätt.<sup>49</sup> Detta speglas bland annat av bestämmelsen i 2 kap. 23 § RF som stadgar att lag eller annan föreskrift inte får meddelas i strid med Europakonventionen. Idag lägger dock de svenska domstolarna stor vikt vid att deras avgöranden inte ska stå i strid med Europakonventionen och därmed kan underkännas vid en prövning i Europadomstolen.<sup>50</sup> Om en lag inte stämmer överens med konventionens bestämmelser gäller att speciallag går före allmän lag (lex specialis) och att nyare lag går före äldre lag (lex posterior).<sup>51</sup>

Arbetsdomstolen har tillämpat artikel 8 i Europakonventionen både mellan det allmänna och enskilda och mellan enskilda.<sup>52</sup> I Kellerman-domen uttalade Arbetsdomstolen att inkorporeringen av konventionen i svensk lag måste ha syftat till att den även ska vara tillämplig enskilda emellan<sup>53</sup>, men liksom Europadomstolen verkar Arbetsdomstolen bara villig att tillämpa konventionen när det rör sig om grova kränkningar mellan enskilda.<sup>54</sup> Europakonventionen utformades dock primärt för att reglera förhållandet mellan staten och dess medborgare. I svensk rätt bygger anställningsförhållandet på avtalsrättslig grund och Källström menar därför att artikel 8, förutom vid grova kränkningar av den personliga integriteten enskilda emellan, borde ha begränsad betydelse i anställningsförhållandet.<sup>55</sup> En annan sak är att konventionsstaterna genom artikel 1 i konventionen har krav på sig att vidta vissa positiva åtgärder, till exempel lagstiftning, för att säkra ett visst skydd för privatlivet även enskilda emellan. Om en enskilds handlande

---

<sup>44</sup> Källström (2000), s 89.

<sup>45</sup> Art. 8, 1 st, Europakonventionen.

<sup>46</sup> Danelius (2007), s 301.

<sup>47</sup> Art. 8, 2 st, Europakonventionen.

<sup>48</sup> SOU 2009:44, s 58.

<sup>49</sup> Danelius (2007), s 34.

<sup>50</sup> Danelius (2007), s 36.

<sup>51</sup> Källström och Malmberg (2009), s 59.

<sup>52</sup> Källström och Malmberg (2009), s 266.

<sup>53</sup> AD 1998:17, s 127.

<sup>54</sup> Källström (2000), s 90.

<sup>55</sup> Källström (2000), s 89.

visar att staten inte har skapat ett tillräckligt rättsligt skydd för rättigheterna i artikel 8 kan staten bli åtalad för att denna inte garanterat ett sådant skydd.<sup>56</sup> Fahlbeck framhåller också att bestämmelserna i Europakonventionen åtminstone kan åberopas som norm för god sed på arbetsmarknaden i svensk domstol enskilda emellan.<sup>57</sup>

Europadomstolen hanterar dels mellanstatliga mål och dels enskilda klagomål.<sup>58</sup> En enskild persons rätt till klagomål innebär dock bara att denna kan åberopa att en konventionsstat inte införlivat konventionens bestämmelser på ett riktigt sätt. Det är alltså bara stater som kan vara svarande i mål inför Europadomstolen, aldrig en enskild person.<sup>59</sup> Om staten har gjort ett ingrepp i en enskilds privatliv måste det fastställas om detta kan berättigas av undantagsbestämmelsen i andra stycket i artikel 8. Om bestämmelserna i andra stycket uppfylls är ingreppet befogat, annars inte.<sup>60</sup> I sin rättspraxis har Europadomstolen också lagt stor vikt vid proportionalitetsprincipen. Detta innebär att en åtgärd måste stå i rimligt förhållande till syftet med åtgärden. Om så inte är fallet anses åtgärden inte vara berättigad. Vid bedömningen av ett ingrepp i de skyddade rättigheterna i artikel 8 görs alltså en bedömning av hur stort ingreppet är i den enskildes privatliv och vilka intressen som berättigar detta ingrepp. Bara om dessa står i proportion till varandra anses ingreppet vara berättigat.<sup>61</sup>

### 3.2.1 Registerkontroller

Arbetsgivarens krav på utdrag från olika register förekommer främst vid anställningsförfarandet<sup>62</sup> och som redan nämnts har arbetsgivarens krav på registerkontroll vid nyanställning blivit en allt vanligare företeelse. Offentlighetsprincipen är betydelsefull för en arbetsgivares möjlighet att ta del av arbetssökandes uppgifter i offentliga register eftersom denna berättigar varje medborgare att ta del av myndigheters handlingar.<sup>63</sup> Vidare ger 2 kap. 1 § TF svenska medborgare rätt att ta del av allmänna handlingar. Enligt 2 kap. 2 § TF får dock denna rättighet inskränkas om det krävs med hänsyn till vissa intressen som räknas upp i paragrafen, till exempel skyddet för enskilds personliga och ekonomiska förhållanden. Begränsningen måste också ske i lag och den lag som reglerar detta är OSL. OSL har alltså att väga offentlighetsprincipen mot andra intressen som kan anses vara i behov av skydd från offentlig insyn.

Eftersom arbetsgivaren inom privat sektor har fri antagningsrätt och har rätt att själv bestämma vad som ska ligga till grund för en nyanställning kan exempelvis krav ställas på att den arbetssökande visar uppgifter ur vissa register för ingående av anställning. En inskränkning i rätten att kräva uppvisande av registerutdrag utgörs dock av förbudet för

---

<sup>56</sup> Danelius (2007), s 302.

<sup>57</sup> Fahlbeck (2011), s 170.

<sup>58</sup> Danelius (2007), s 22.

<sup>59</sup> Danelius (2007), s 29 f

<sup>60</sup> Danelius (2007), s 304.

<sup>61</sup> Danelius (2007), 49 f.

<sup>62</sup> SOU 2009:44, s 247.

<sup>63</sup> SOU 2009:44, s 248.

arbetsgivaren att använda genetisk information gällande en arbetssökande vid ingående av avtal.<sup>64</sup> Arbetsgivarens kontrollåtgärder måste också stå i överensstämmelse med god sed på arbetsmarknaden. Här måste en balans hittas mellan arbetsgivarens fria antagningsrätt och arbetstagarens personliga integritet. Troligen bör dock arbetsgivarens intresse väga något tyngre än den arbetssökandes vid en sådan avvägning.<sup>65</sup>

Bestämmelserna i PuL blir tillämpliga om de personuppgifter som samlas in, genom till exempel registerutdrag, behandlas automatiskt eller i registerform. Detta är fallet om handlingarna är ordnade så att de går att söka efter genom personuppgifter. Om arbetsgivaren endast förvarar registerutdrag eller uppgifter från sådana register i en mapp som sorterats efter namn i bokstavsordning blir PuL antagligen inte tillämplig. I de fall PuL blir tillämplig innebär detta vissa begränsningar för arbetsgivaren och kraven i 9-10 §§ PuL måste exempelvis uppfyllas.<sup>66</sup> Kraven i 9-10 §§ PuL innebär bland annat att personuppgifterna som samlas in ska vara korrekta och bara får samlas in för det uttryckta ändamålet. Det måste också finnas samtycke till behandling från den registrerade eller att behandlingen är nödvändig för att uppfylla ett av de syften som räknas upp i 10 § PuL. Så länge en arbetssökande samtycker till behandling av personuppgifter är arbetsgivaren alltså fri till sådan behandling. Gällande känsliga personuppgifter såsom exempelvis politisk åskådning, facklig anslutning och hälsa finns fler begränsningar för behandling i 13-16 §§ PuL, men även i dessa fall kan den arbetssökande ge sitt samtycke till behandling. Enligt 21 § PuL är det dock bara myndigheter som har rätt att behandla uppgifter om lagöverträdelse m.m. även om samtycke till behandling finns från den arbetssökande.

### 3.2.1.1 Utdrag ur belastningsregistret

1989 infördes en bestämmelse om insyns rätt för den enskilde i det dåvarande kriminalregistret och rätt till utdrag därifrån.<sup>67</sup> Ditintills hade det befarats att arbetsgivare skulle komma att utnyttja möjligheten för enskilda att få utdrag om sig själv. Det fanns en ovilja mot att arbetssökande skulle tvingas visa strafflöshetsintyg inför en anställning och fram till 1989 hade därför enskilda bara i undantagsfall kunnat ta del av uppgifter om sig själva i dåvarande kriminal- och polisregister.<sup>68</sup> Vid införandet av lagen (1998:620) om belastningsregister och lagen (1998:621) om misstankeregister år 2000 bevarades den absoluta sekretessen för belastningsregistret. Gällande övriga polisregister avskaffades dock sekretessen.<sup>69</sup> Idag får utdrag från belastningsregistret bara göras i enlighet med det som fastställs i lagen om belastningsregister och säkerhetsskyddslagen (1996:627) och förordningar som har stöd i dessa lagar.<sup>70</sup>

---

<sup>64</sup> SOU 2009:44, s 247.

<sup>65</sup> Fahlbeck (1991/92), s 56 f.

<sup>66</sup> SOU 2009:44, s 247 f.

<sup>67</sup> SOU 2009:44, s 251.

<sup>68</sup> SOU 2009:44, s 249.

<sup>69</sup> SOU 2009:44, s 252.

<sup>70</sup> 35 kap. 3 § OSL.

Gällande belastningsregistret kan en arbetsgivare inte själv, förutom i de fall som kommer att redogöras för nedan, få ut uppgifter ur detta register.<sup>71</sup> En arbetssökande har dock rätt att själv begära ut uppgifter ur belastningsregistret enligt 9 § lagen om belastningsregister. I prop. 1997/98:97 framfördes att:

”Förutom den registrerade själv är det främst myndigheter inom rättsväsendet som har ett berättigat intresse av att få del av uppgifter från belastningsregister. Med hänsyn till den registrerades rehabilitering bör andra myndigheter eller enskilda normalt inte få tillgång till uppgifterna.”<sup>72</sup>

### 3.2.1.2 Utdrag ur Misstankeregistret

För att kunna begära ut uppgifter från misstankeregistret gäller omvänt skaderekvisit.<sup>73</sup> Detta innebär att utdrag från registret får göras bara om det står klart att det kan göras utan skada eller men för den enskilde eller någon nära denna.<sup>74</sup> Enligt 12 kap. 1 § OSL gäller dock inte sekretess i förhållande till den enskilde själv om inte annat stadgas i lagen. Ibland kan den enskilde inte få ut uppgifter om sig själv från misstankeregistret på grund av utredningsskäl. 26 § PuL berättigar varje medborgare som ansöker om det att få besked om ifall uppgifter om denne behandlas eller inte och om så är fallet vad det rör sig om för uppgifter. I 27 § PuL begränsas dock denna rätt då sekretess och tystnadsplikt föreligger. Enligt 5 § lagen om misstankeregister har vissa myndigheter rätt till utdrag även utan en sekretessprövning.<sup>75</sup>

En arbetssökande har alltså normalt möjlighet att själv begära ut uppgifter ur belastningsregistret och ibland även misstankeregistret som sedan kan visas upp för en arbetsgivare vid anställningsförfarandet.

### 3.2.1.3 Utdrag ur Försäkringskassans register

Lagen (2003:763) om behandling av personuppgifter inom socialförsäkringens administration (SofdL) reglerar behandling av personuppgifter för socialförsäkringens administration. Om bestämmelser inte finns i SofdL är PuL tillämplig. Enligt SofdL och PuL har den registrerade rätt att få besked om vilka uppgifter som finns registrerade om denne en gång per år utan någon kostnad.<sup>76</sup>

28 kap. 1 § OSL reglerar då sekretess föreligger om uppgifter om enskilda i socialförsäkringsärenden. Enligt denna paragraf råder sekretess i ärenden som berör olika förmåner och ersättningar för ”... uppgift om en enskilds hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till denne lider men om uppgiften röjs”.<sup>77</sup> Sekretessen gäller alltså med rakt skaderekvisit.<sup>78</sup>

---

<sup>71</sup> Källström och Malmberg (2009), s 111.

<sup>72</sup> Prop. 1997/98:97, s 65.

<sup>73</sup> SOU 2009:44, s 259.

<sup>74</sup> 35 kap. 1 § OSL.

<sup>75</sup> SOU 2009:44, s 259 f.

<sup>76</sup> SOU 2009:44, s 283.

<sup>77</sup> 28 kap. 1 § OSL.

I förarbetena till den numera upphörda sekretesslagen konstaterades att en arbetsgivare inte ska ha rätt att begära utdrag från Försäkringskassan gällande en arbetssökandes sjukskrivningsfrekvens.<sup>79</sup> Även om en arbetsgivare inte själv kan begära ut sådana uppgifter har den försäkrade rätt att få ut sådana uppgifter om sig själv.<sup>80</sup> Som tidigare nämnts är arbetsgivaren fri att ställa krav på att en arbetssökande själv begär ut uppgifter för att visa upp dessa vid anställningsförfarandet, förutsatt att det inte strider mot god sed på arbetsmarknaden.

### 3.2.1.4 Utdrag ur Kronofogdemyndighetens register

Den lag som reglerar register i Kronofogdemyndighetens verksamhet är lagen (2001:184) om behandling av uppgifter i Kronofogdemyndighetens verksamhet (KFMdbl).<sup>81</sup> I lagen finns uppräknat för vilka fall PuL är tillämplig och i annat fall är det KFMdbl som är tillämplig. Enligt 26 § PuL har den enskilde rätt att få skriftligt utdrag om vilka uppgifter som Kronofogdemyndigheten behandlar om denne.

Hos Kronofogdemyndigheten förs fyra register som är intressanta för ämnet i denna uppsats. I utsöknings- och indrivningsdatabasen behandlas uppgifter gällande bland annat en fysisk persons identitet, bostättning, familjeförhållanden, ekonomiska förhållanden och näringsförbud.<sup>82</sup> Sekretessen inom Kronofogdemyndighetens exekutiva verksamhet regleras i 34 kap. 1 § OSL. Av denna paragraf följer att sekretess gäller för uppgifter om enskildas personliga och ekonomiska förhållanden. Även här används ett omvänt skaderekvisit vid bedömningen av om uppgifter får ges ut. Utdrag är bara tillåtet om det står klart att den enskilde eller någon närstående till denne inte lider skada eller men om uppgiften lämnas ut.<sup>83</sup> Ett annat register Kronofogdemyndigheten för är betalningsföreläggande- och handräckningsdatabasen. Gällande uppgifter i denna verksamhet finns inte någon särskild reglering avseende sekretess.<sup>84</sup> För skuldsaneringsdatabasen finns det i 34 kap. 6 § OSL reglering avseende sekretess inom detta område. Kronofogdemyndigheten har sekretess i ärenden om skuldsanering för uppgift om enskilds personliga förhållanden. Här tillämpas rakt skaderekvisit vilket innebär att sekretess bara gäller om det kan antas att den enskilde eller någon denne närstående lider men om uppgiften röjs.<sup>85</sup> Gällande konkurstillsynsdatabasen är 34 kap. 7 § OSL tillämplig. Enligt denna bestämmelse gäller sekretess hos tillsynsmyndighet i konkurs för uppgift om enskilds affärs- eller driftsförhållanden. Även i konkurstillsynsdatabasen gäller ett rakt skaderekvisit, dvs. sekretess gäller om det kan

---

<sup>78</sup> SOU 2009:44, s 283.

<sup>79</sup> Prop. 1979/80:2 del A, s 190.

<sup>80</sup> SOU 2009:44, s 284.

<sup>81</sup> 1 kap. 1 § KFMdbl.

<sup>82</sup> SOU 2009:44, s 289 f.

<sup>83</sup> 34 kap. 1 § OSL.

<sup>84</sup> SOU 2009:44, s 290.

<sup>85</sup> SOU 2009:44, s 291.

antas att den enskilde lider men om uppgiften röjs.<sup>86</sup> För den exekutiva verksamheten gäller 34 kap. 1 § OSL som tidigare nämndes.<sup>87</sup>

En stor del av de uppgifter som skulle kunna vara intressanta för en arbetsgivare inför en anställning är alltså offentliga och tillgängliga för denne. Om arbetsgivaren har den arbetssökandes personnummer kan utdrag fås skriftligen eller per telefon. För de fall uppgifterna är sekretessbelagda kan den arbetssökande själv begära utdrag att visa upp för arbetsgivaren.<sup>88</sup>

### 3.2.1.5 Kreditupplysning från kreditupplysningsföretag

Utdrag för kreditupplysning är annorlunda på så sätt att det rör sig om register hos privata aktörer. Kreditupplysningsföretagen får dock sina uppgifter främst från myndigheter. Dessa uppgifter är alltid offentliga. Det är kreditupplysningslagen (1973:1173) som reglerar kreditupplysningsverksamheten.<sup>89</sup> Enlig 2 § i denna lag menas med kreditupplysning ”... uppgifter, omdömen eller råd som lämnas till ledning för bedömning av någon annans kreditvärdighet eller vederhäftighet i övrigt i ekonomiskt hänseende”.

Enligt 5 § kreditupplysningslagen ska kreditupplysningsverksamhet ”... bedrivas så att den inte leder till otillbörligt intrång i personlig integritet genom innehållet i de upplysningar som förmedlas eller på annat sätt eller till att oriktiga eller missvisande uppgifter lagras eller lämnas ut”.

9 § kreditupplysningslagen stadgar att ”kreditupplysningar om fysiska personer som inte är näringsidkare får inte lämnas ut, om det finns anledning att anta att upplysningen kommer att användas av någon annan än den som på grund av ett ingånget eller ifrågasatt kreditavtal eller av någon liknande anledning har behov av upplysningen”. Datainspektionen har förklarat att en arbetsgivare som ska anställa någon för en tjänst med ekonomiskt ansvar borde anses ha rätt att begära kreditupplysning om denne.<sup>90</sup>

Enligt 10 § kreditupplysningslagen har varje enskild fysisk person rätt att kostnadsfritt få ett skriftligt besked gällande om det i verksamheten behandlas uppgifter om honom en gång per år.

### 3.2.1.6 Lagreglerad skyldighet att begära registerutdrag för vissa arbetsgivare

Inom vissa verksamhetsområden finns lagstiftning gällande obligatoriska registerkontroller. Den som erbjuds en anställning inom sådana verksamheter måste visa utdrag från register som upprätthålls med stöd av lagen om belastningsregister och ibland också lagen om misstankeregister.<sup>91</sup> I lagen om belastningsregister och lagen om

---

<sup>86</sup> 34 kap. 7 § OSL.

<sup>87</sup> SOU 2009:44, s 291.

<sup>88</sup> SOU 2009:44, s 292.

<sup>89</sup> SOU 2009:44, s 293.

<sup>90</sup> SOU 2009:44, s 294.

<sup>91</sup> SOU 2009:44, s 84.

misstankeregister erhåller vissa arbetsgivare enbart en rätt att göra utdrag ur dessa register men denna rätt blir en skyldighet att göra kontrollutdrag först i andra författningar.<sup>92</sup> Här kommer jag att redogöra för fyra lagar som medför skyldighet för vissa arbetsgivare att göra registerutdrag vid en nyanställning.

Skollagen (2010:800) förpliktigar arbetsgivare inom detta område, dock inte gymnasieskolor, att vid anställning kräva att arbetssökande visar utdrag ur belastningsregistret som är högst ett år gammalt.<sup>93</sup> Utdraget ska enligt 22 § förordningen (1999:1134) om belastningsregister innehålla anteckning om mord, dråp, grov misshandel, människorov och grovt rån samt sexualbrott och barnpornografibrott. Vägrar den tilltänkta arbetstagaren att visa upp utdrag får denne inte tillträda tjänsten. Däremot finns inget krav på att utdraget ska vara fritt från anteckning om brott. Arbetsgivaren avgör själv om den arbetssökande lämpar sig för anställning trots anteckning i registret.<sup>94</sup> Liknande bestämmelser finns även i lag (2010:479) om registerkontroll av personal som utför vissa insatser åt barn med funktionshinder.

Enligt lagen (2007:171) om registerkontroll av personal vid sådana hem för vård eller boende som tar emot barn får ingen anställas inom sådan verksamhet utan att kontroll av utdrag ur belastningsregistret och misstankeregistret gjorts. Den som erbjuds anställning ska visa sådana utdrag för den som erbjudit anställningen om denne inte själv har inhämtat sådana utdrag och utdragen får vara högst sex månader gamla.<sup>95</sup> Utdragen ska innehålla anteckning om mord, dråp, misshandel, grov misshandel, människorov, människohandel, olaga frihetsberövande, olaga tvång, grov fridskränkning, grov kvinnofridskränkning, olaga hot, samtliga sexualbrott, rån, grovt rån, hets mot folkgrupp, olaga diskriminering, barnpornografibrott, samtliga brott enligt narkotikastrafflagen (1968:64), samtliga brott enligt lagen (1991:1969) om förbud mot vissa dopningsmedel, brott mot lagen (1999:42) om förbud mot vissa hälsofarliga varor, grov olovlig försäljning av alkoholdrycker och narkotikasmuggling samt försök till sådana brott om det är straffbart.<sup>96</sup> Utan registerkontroll får en arbetssökande inte ges anställning men liksom inom skolområdet är det arbetsgivaren som avgör om en arbetssökande med anteckning i något av registren ändå är lämplig att anställas.<sup>97</sup>

Även för att någon ska få bedriva försäkringsförmedling krävs, enligt lagen (2005:405) om försäkringsförmedling, att utdrag ur belastningsregistret rörande anteckningar om vissa allvarliga förmögenhetsbrott och viss allvarlig ekonomisk brottslighet görs.<sup>98</sup> I SOU 2008:117 har patientsäkerhetsutredningen gjort ett utredningsförslag om att ytterligare en lag om registerkontroll införs gällande personal inom hälso- och sjukvården.<sup>99</sup> Detta förslag har dock inte ännu föranlett någon lagstiftning.

---

<sup>92</sup> SOU 2009:44, s 260 f.

<sup>93</sup> 2 kap. 31 § skollagen.

<sup>94</sup> Prop. 2009/10:165 s 280.

<sup>95</sup> 1 § lag om registerkontroll av personal vid sådana hem för vård eller boende som tar emot barn.

<sup>96</sup> 22 § förordningen om belastningsregister, 8a § förordningen (1999:1135) om misstankeregister.

<sup>97</sup> SOU 2009:44, s 264.

<sup>98</sup> 2 kap. 5-6 §§ lagen om försäkringsförmedling.

<sup>99</sup> SOU 2008:117, s 475.

Ibland är arbetsgivaren skyldig att göra en mer utförlig kontroll av arbetssökanden eftersom arbetet är av en sådan karaktär att detta anses berättigat.<sup>100</sup> Till exempel stadgas i säkerhetsskyddslagen att en omfattande säkerhetsprövning ska göras vid rekrytering av personer till verksamheter som är viktiga för rikets säkerhet eller utför arbete som är betydelsefullt i skyddet mot terrorism.<sup>101</sup> I en sådan säkerhetsprövning kan till exempel olika registerkontroller ingå.<sup>102</sup>

### 3.2.2 Personlighetstest

Användning av personlighetstest för att vid anställningsförfarandet bedöma en arbetssökande har blivit allt vanligare. I SOU 2002:18 framhölls att ett personlighetstest ofta utgör en integritetskränkande åtgärd och att många av de test som används inte är anpassade för den situation de används i. Utredningen konstaterade också att testerna ibland utförs av personal som inte är utbildad i testmetoden och att testernas tillförlitlighet och kvalitet är skiftande.<sup>103</sup>

I svensk rätt finns det idag inga bestämmelser som reglerar tillåtligheten av personlighetstest i arbetslivet. PuL kan dock, liksom ifråga om registerkontroller, komma att bli tillämplig då ett personlighetstest medför att personuppgifter behandlas automatiskt.<sup>104</sup> För de fall PuL blir tillämplig är behandling av personuppgifter endast tillåtet om de krav som finns uppställda i 9 § uppfylls. I denna paragraf finns bland annat ett krav på att de personuppgifter som samlas in måste vara relevanta i förhållande till ändamålet med behandlingen. Dessutom måste insamlade uppgifter vara korrekta. I 10 § PuL finns också ett krav på att samtycke till behandling av personuppgifter ska finnas om behandlingen inte är nödvändigt av någon av de orsakerna som räknas upp i 10 § a-f. 10 § f utgör en slags generalklausul som innebär att en intresseavvägning ska göras för att bedöma om behandling av personuppgifter är tillåten även utan samtycke. Datainspektionen<sup>105</sup> har dock konstaterat att en intresseavvägning normalt inte gör registrering av resultat från personlighetstest tillåtlig, om inte samtycke finns från den arbetssökande.<sup>106</sup> Om en arbetssökande har deltagit i ett personlighetstest anses denne ha lämnat samtycke till behandling av sådana personuppgifter enligt Datainspektionen.<sup>107</sup>

Även 29 § PuL kan bli tillämplig i fråga om automatiserade beslut. Detta är fallet då beslut grundas enbart på automatiserad behandling. Den arbetssökande har under sådan förutsättning rätt att få beslutet omprövat av en person.

Tillåtligheten av personlighetstest behandlas också i två internationella överenskommelser - ILO:s riktlinjer angående skydd för arbetstagares personuppgifter och Europarådets rekommendationer nr R (89) 2 om skydd av personuppgifter för

---

<sup>100</sup> Källström och Malmberg (2009), s 112.

<sup>101</sup> 11 § säkerhetsskyddslagen.

<sup>102</sup> SOU 2009:44, s 265.

<sup>103</sup> SOU 2002:18, s 199.

<sup>104</sup> SOU 2009:44, s 362.

<sup>105</sup> Datainspektionen är tillsynsmyndighet för PUL.

<sup>106</sup> Datainspektionen (2009), s 19.

<sup>107</sup> Datainspektionen (2002), s 10.



anställningsändamål.<sup>108</sup> Enligt artikel 6.11 i ILO:s riktlinjer måste personlighetstest genomföras på ett sådant sätt som stämmer överens med vad som allmänt anges i riktlinjerna och arbetstagaren måste också ha möjlighet att motsätta sig ett sådant test.<sup>109</sup> I Europarådets rekommendationer stadgas att om den nationella lagstiftningen inte ger ett tillräckligt skydd, ska personlighetstest inte genomföras utan den arbetssökandes samtycke.<sup>110</sup> Dessa internationella instrument är dock inte rättsligt bindande.<sup>111</sup>

### 3.2.3 Arbetsgivarens frågerätt

Vid anställningsförfarandet är arbetsgivarens utfrågning av den arbetssökande en av de enklaste formerna av kontroll som förekommer. Det finns i svensk rätt idag endast få bestämmelser som begränsar arbetsgivaren i sådant avseende och arbetsgivaren har därför en vidsträckt frågerätt.<sup>112</sup> Inom den offentliga sektorn måste en arbetsgivare dock beakta regleringen i 2 kap. 2 § RF. Denna paragraf skyddar den negativa åsiktsfriheten som innebär att myndigheter inte är tillåtna att med tvång förmå en enskild att ge till känna sina politiska, religiösa, kulturella eller liknande uppfattningar. Källström resonerar dock kring huruvida denna bestämmelse är tillämplig vid ett anställningsförfarande. Bestämmelsen gäller vid tvång att ge till känna sina åskådningar och frågan är om tvång verkligen föreligger i en anställningssituation.<sup>113</sup> I förarbetena till RF anges att bestämmelsen inte är tillämplig då någon för att få komma i åtnjutande av en förmån måste ge tillkänna sin åskådning.<sup>114</sup> Vid ett anställningsförfarande handlar det snarare om att en arbetssökande ger till känna sina åskådningar för att erhålla en förmån, dvs. anställningen, och denne befinner sig då inte i en tvångssituation.<sup>115</sup> Ett absolut frågeförbud gäller dock för frågor gällande genetisk information sedan lagen om genetisk integritet m.m., som tidigare redogjorts för, infördes.<sup>116</sup>

Även om arbetsgivaren har en vidsträckt frågerätt, så finns det vissa begränsningar gällande vad arbetsgivaren har rätt att beakta vid en anställning. En arbetsgivare inom statlig verksamhet ska, som tidigare nämnts, endast ta hänsyn till sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet.<sup>117</sup> Arbetsgivarverket har uttryckt att en arbetssökandes privatliv inte ska behandlas eller ha påverkan vid ett anställningsförfarande om det inte är nödvändigt för att kunna avgöra om den arbetssökande har de kvalifikationer som krävs för anställningen.<sup>118</sup> Även diskrimineringslagen begränsar vad en arbetsgivare får ta hänsyn till vid anställning eftersom skyddet i denna lag mot diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell

---

<sup>108</sup> SOU 2009:44, s 361.

<sup>109</sup> International Labour Office Geneva (1997), s 4.

<sup>110</sup> Council of Europe (1989), s 3.

<sup>111</sup> SOU 2009:44, s 361 f.

<sup>112</sup> SOU 2009:44, s 387.

<sup>113</sup> Källström (2000), s 94.

<sup>114</sup> Prop. 1975/76:209, s 145.

<sup>115</sup> Källström (2000), s 94.

<sup>116</sup> 2 kap. 1 § lag om genetisk integritet m.m.

<sup>117</sup> 11 kap. 9 § RF.

<sup>118</sup> Arbetsgivarverket (2006), s 79.

läggning, ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck också omfattar arbetssökande.<sup>119</sup>

Det finns alltså inget förbud för arbetsgivaren att ställa frågor gällande till exempel någon av diskrimineringsgrunderna, men arbetsgivaren har däremot inte rätt att ta hänsyn till sådana svar vid bedömningen av vem som ska anställas. Om en arbetsgivare har ställt sådana frågor kan dock vara av vikt i bevisningsfrågor rörande diskriminering.<sup>120</sup> Glavå redogör för att flera källor uppger att frågor om graviditet är vanligt vid anställningsförfarandet och att kvinnor blir diskriminerade i anställningssituationen. Män verkar dock inte i samma utsträckning som kvinnor få frågor av detta slag. Undersökningar har också visat att många arbetsgivare upplever planerande av barn som ett problem för ingående av anställning.<sup>121</sup> Som sagt finns inget förbud för arbetsgivaren att ställa frågor till en arbetssökande om huruvida denne till exempel planerar att bli gravid eller redan är gravid. Arbetsgivaren saknar däremot rätt att ta hänsyn till svar som arbetssökanden ger på sådana frågor eftersom detta utgör direkt diskriminering.<sup>122</sup> I förarbetena till den numera upphävda jämställdhetslagen angavs att då det är fråga om en kortare tidsbegränsad anställning eller vikariat bör arbetsgivaren få ta hänsyn till att den arbetssökande är gravid om denne på grund härav bara i liten utsträckning eller inte alls kommer att kunna fullgöra uppgifterna för anställningen.<sup>123</sup> EU-domstolen framförde dock i ett mål 2001 att arbetsgivaren vid anställningsförfarandet inte har rätt att ta hänsyn till en eventuell graviditet ens vid en tidsbegränsad anställning. De kostnader som detta innebär för verksamheten har ingen betydelse i sammanhanget. I Ds 2002:56 ifrågasätts dock ifall slutsatsen ifrån detta mål verkligen bör vara att en arbetsgivaren måste utstå vilka skador som helst till följd av en arbetssökandes graviditet.<sup>124</sup>

Källström menar att det inte verkar föreligga något krav för den arbetssökande att svara sanningsenligt på frågor som rör privatlivet och som inte har direkt relevans för anställningen. Eftersom arbetsgivaren inte är tillåten att till exempel diskriminera en arbetssökande borde svaret på sådana frågor inte spela någon roll för tillsättandet av tjänsten. Detta gäller dock inte om uppgifterna har relevans för anställningsavtalet eftersom något annat intresse väger tyngre än intresset av att inte diskriminera.<sup>125</sup> Det kan också antas att frågor rörande en arbetssökandes personliga förhållanden kan strida mot god sed på arbetsmarknaden.<sup>126</sup>

Om uppgifterna behandlas på ett sådant sätt att PuL blir tillämplig måste arbetsgivaren också beakta de bestämmelser som finns i denna lag. Till exempel kravet på att uppgifterna ska ha relevans i 9 §. Reglerna i PuL har redogjorts för i tidigare avsnitt.

---

<sup>119</sup> 2 kap. 1 § diskrimineringslagen.

<sup>120</sup> SOU 2009:44, s 388.

<sup>121</sup> Glavå (2010), s 374.

<sup>122</sup> Lunning och Toijer (2010), s 182.

<sup>123</sup> Prop. 1990/91:113, s 108 f.

<sup>124</sup> Ds 2002:56, s 449 f.

<sup>125</sup> Källström (2000), s 94.

<sup>126</sup> Källström och Malmberg (2009), s 111.

### 3.2.3.1 Arbetssökandes upplysningsplikt

Från allmänna avtalsrättsliga regler följer att en arbetssökande inför en anställning ibland kan ha upplysningsplikt angående vissa uppgifter. För att upplysningsplikt för arbetssökande ska föreligga krävs dels att den arbetssökande känner till de aktuella omständigheterna, dels att arbetsgivaren inte känner till omständigheterna och att det är av betydelse för dennes ingående av avtalet. Dessutom måste den arbetssökandes undanhållande av uppgifterna framstå som svikligt eller i övrigt otillbörligt.<sup>127</sup> I AD 1997:36 konstaterade domstolen i domskälen att en arbetssökande inte har en långtgående skyldighet att självmant upplysa arbetsgivaren om sådana omständigheter som inverkar negativt på möjligheten att få anställningen, men som inte påverkar dennes möjligheter att fullgöra arbetsuppgifterna.<sup>128</sup> I AD 2000:81 menade domstolen att det åligger arbetsgivaren att ställa frågor till den arbetssökande gällande sådana omständigheter som arbetsgivaren anser ha betydelse för anställningen men som inte direkt påverkar möjligheten att fullgöra arbetsuppgifterna. En arbetssökandes har dock upplysningsplikt om omständigheter som har sådan betydelse för anställningsavtalet att de skulle kunna utgöra saklig grund för uppsägning. Om den arbetssökande inte upplyser arbetsgivaren om sådana omständigheter är det att betrakta som svikligt beteende och kan utgöra saklig grund för uppsägning.<sup>129</sup> Eftersom en arbetsgivare normalt inte har rätt att ta hänsyn till om en arbetssökande är exempelvis gravid eller planerar att bli gravid för ingående av en anställning kan den arbetssökande inte anses ha upplysningsplikt gällande sådana uppgifter.<sup>130</sup>

---

<sup>127</sup> Malmberg (2000/01), s 638 f.

<sup>128</sup> AD 1997:36, s 283.

<sup>129</sup> AD 2000:81, s 393.

<sup>130</sup> Lunning och Toijer (2010), s 183.

## 4. Statliga utredningar av integritetsfrågor i arbetslivet

Det fokus som idag finns på personlig integritet i arbetslivet återspeglas av att det har gjorts ett antal statliga utredningar gällande kontrollåtgärder i arbetslivet och behovet av integritetsskydd för arbetssökanden och anställda. Jag kommer i detta avsnitt redogöra för tre olika statliga utredningar som gjorts gällande bland annat arbetssökandes integritet i arbetslivet.

### 4.1 SOU 1996:63

I direktiv 1994:111 fick en utredning till uppgift att undersöka hur vanligt förekommande det är med medicinska kontroller i arbetslivet, vilka berättigade behov som kan finnas till sådana kontroller och vilka problem kontrollerna kan medföra. Denna undersökning skulle sedan ligga till grund för förslag till lagstiftning eller andra åtgärder som ansågs nödvändiga inom området för medicinska undersökningar dels vid anställningsförfarandet och dels under anställning.<sup>131</sup> Utredningen ledde till betänkandet ”Medicinska undersökningar i arbetslivet” (SOU 1996:63). I den delen som berörde arbetssökanden ansåg utredningen att det under dåvarande förhållanden inte fanns något behov av lagstiftning gällande medicinska undersökningar i samband med anställning. Utredningen menade att inget tyder på att arbetsgivaren använder sig av medicinska undersökningar vid anställningsförfarandet och att dessa därför inte används för att sälla bland arbetssökanden.<sup>132</sup>

Gällande narkotikatester menade utredningen att ingen lagreglering var nödvändig. Vid anställningsförfarandet bör arbetsgivarens användande av drogtester dock stämma överens med rådande värderingar i samhället och ej stå i strid med god sed på arbetsmarknaden. Narkotikatesterna ska också vara tillförlitliga och genomföras på ett godtagbart sätt. Om dessa krav uppfylls menade utredningen att arbetsgivaren har ett berättigat intresse av att ställa krav på narkotikatest.<sup>133</sup> Enligt utredningen borde dock genetester helt förbjudas vid anställningsförfarandet på grund av etiska grunder.<sup>134</sup> Detta föranledde lagstiftning gällande förbud av genetiska tester i arbetslivet.

---

<sup>131</sup> Kommittédirektiv 1994:111, s 538 f.

<sup>132</sup> SOU 1996:63, s 146 ff.

<sup>133</sup> SOU 1996:63, s 160 ff.

<sup>134</sup> SOU 1996:63, s 177 ff.

## 4.2 SOU 2002:18

Ytterligare en utredning tillsattes med direktiv 1999:73 för att undersöka behovet av ett förstärkt integritetsskydd i arbetslivet. Utredningen skulle vidare föreslå lagstiftning eller andra åtgärder som ansågs lämpliga. I uppdraget ingick att särskilt se över vilket integritetsskydd arbetssökande har behov av. Utredningen hade att väga arbetsgivarens behov av kontrollåtgärder mot arbetssökandes och arbetstagares behov av skydd för sin personliga integritet.<sup>135</sup>

Utredningen, som framlades i betänkandet ”Personlig integritet i arbetslivet” (SOU 2002:18), visade att det både nationellt och internationellt finns ett uttryckligt behov av integritetsskydd för arbetstagare. Trots detta, menade utredningen, saknas det en heltäckande lagstiftning gällande integritetsskydd i arbetslivet.<sup>136</sup> En samlad lagstiftning för integritetsskydd i arbetslivet föreslogs därför. Denna skulle fungera som en speciallag i förhållande till PuL och vara subsidiär till annan lagstiftning. Lagens syfte skulle vara att stärka integritetsskyddet i arbetslivet, även för arbetssökanden och tidigare arbetstagare.<sup>137</sup> I lagförslaget reglerades främst arbetsgivarens hantering av personuppgifter. Till exempel föreslogs att det endast skulle vara tillåtet för arbetsgivaren att behandla uppgifter om en arbetssökandes hälsa och droganvändning om det är nödvändigt vid bedömningen av om den arbetssökande är lämplig för en tjänst.<sup>138</sup> De metoder som används för hälso- och drogtestning måste dock vara säkra och pålitliga enligt utredningen.<sup>139</sup> I övrigt skulle all behandling av sådana uppgifter vara förbjuden. Detta skulle gälla även om den arbetssökande gett sin tillåtelse till en sådan behandling.<sup>140</sup>

Gällande personlighetstest skulle dessa enligt lagförslaget bara vara tillåtliga i de fall den arbetssökande själv godkänt användandet av sådana test.<sup>141</sup> Arbetssökandes personuppgifter om lagöverträdelse skulle arbetsgivaren inte vara tillåten att behandla om det inte var tvunget med hänsyn till säkerheten inom verksamheten eller säkerheten för det allmänna.<sup>142</sup> I lagförslaget framlades också att personuppgifter i första hand ska hämtas från den arbetssökande själv. För de fall då arbetsgivaren inte kan erhålla uppgifter från den arbetssökande själv krävs samtycke från den arbetssökande för inhämtande av sådana personuppgifter på annat ställe.<sup>143</sup>

Lagförslaget antogs aldrig eftersom flertalet remissinstanser menade att lagförslaget var invecklat och svårt att tillämpa för både arbetsgivare och arbetstagare och arbetssökande. De menade att tydlighet är en förutsättning för en sådan lag.<sup>144</sup>

---

<sup>135</sup> Kommittédirektivet 1999:73, s 503.

<sup>136</sup> SOU 2002:18, s 57.

<sup>137</sup> SOU 2002:18, s 60 f.

<sup>138</sup> SOU 2002:18, s 184.

<sup>139</sup> SOU 2002:18, s 188.

<sup>140</sup> SOU 2002:18, s 184.

<sup>141</sup> SOU 2002:18, s 201.

<sup>142</sup> SOU 2002:18, s 209.

<sup>143</sup> SOU 2002:18, s 217.

<sup>144</sup> SOU 2009:44, s 53.

### 4.3 SOU 2009:44

I direktiv 2006:55 fick en utredning i uppdrag att "...lämna förslag till lagreglering av skydd för den personliga integriteten i arbetslivet. Föreslagen lagreglering skall klargöra både när viss kontroll av arbetstagare och arbetssökande får ske samt hur den information sådan kontroll genererar får behandlas".<sup>145</sup> Gällande de delar som berör arbetssökanden skulle utredningen ge förslag på reglering av hälso- och drogtester samt utdrag ur belastningsregistret. Vidare hade utredningen att undersöka om det finns behov av reglering för andra kontrollåtgärder som fanns uppräknade i direktivet. De kontrollåtgärder som berörde arbetssökande var möjligheten att göra utdrag ut Försäkringskassans register och Kronofogdemyndighetens utsökningsregister och att hämta in upplysningar från kreditupplysningsföretag. Även tillåtligheten av att vid ett anställningsförfarande ställa frågor om politisk övertygelse och facklig anslutning och göra personlighetstest var sådana kontrollåtgärder som räknades upp i direktivet och som berör arbetssökanden. Utredningen fick i uppgift att så långt som möjligt göra skyddet för privat och offentlig sektor likvärdigt.<sup>146</sup>

I utredningen konstaterades att det är svårt att få en överblick av de regler som finns för att skydda den personliga integriteten i arbetslivet idag. Arbetssökande saknar dessutom många gånger möjligheter att vidta rättsliga åtgärder mot en arbetsgivare som vid anställningsförfarandet använt integritetskränkande kontrollåtgärder. Utredningen menade därför att det finns ett behov av lagstiftning inom området och att detta bäst görs i en egen lag.<sup>147</sup> Utredningen lade fram förslag till lag (2010:00) om integritetsskydd i arbetslivet, som syftar till att ge arbetstagare skydd för sin personliga integritet i arbetslivet. Som arbetstagare räknas i de flesta fall även arbetssökande, inhyrd personal och praktikanter.<sup>148</sup> Det är åtgärder som vidtas av arbetsgivaren gentemot arbetstagar sidan som innefattas av lagförslaget.<sup>149</sup> Jag kommer här kortfattat gå igenom de delar av utredningens förslag till lag som är intressanta för denna uppsats.

Utredningen visade att PuL redan ger ett relativt starkt skydd för den personliga integriteten i arbetslivet. PuL ska därför enligt lagförslaget gälla vid arbetsgivarens behandling av personuppgifter om inte annat stadgas i lagförslaget. Skyddet i PuL bör däremot göras tydligare och även förstärkas i vissa avseenden. Till exempel ska en arbetsgivares kontrollåtgärder i form av behandling av en arbetssökandes personuppgifter inte vara tillåten endast av den anledningen att den arbetssökande samtyckt till detta. Utöver samtycke krävs alltså en annan rättslig grund för att behandling av personuppgifter som syftar till att kontrollera en arbetssökande ska vara tillåten. Även ändamålsglidning bör undvikas vid behandling av personuppgifter för kontroll, dvs. ändamålet för behandlingen ska anges vid insamlingen av personuppgifter och behandling får endast ske för detta ändamål.<sup>150</sup>

---

<sup>145</sup> Kommittédirektivet 2006:55, s 348.

<sup>146</sup> Kommittédirektivet 2006:55, s 358 f.

<sup>147</sup> SOU 2009:44, s 211 ff.

<sup>148</sup> SOU 2009:44, s 37.

<sup>149</sup> SOU 2009:44, s 415.

<sup>150</sup> SOU 2009:44, s 233, 238 ff.

Gällande registerutdrag innehåller lagförslaget förbud för arbetsgivaren att utan stöd i lag kräva att en arbetssökande visar upp utdrag från belastningsregistret, misstankeregistret och Försäkringskassans register. Den enskildes rätt att få ut sådana utdrag om sig själv ska inte kunna missbrukas av arbetsgivaren.<sup>151</sup> I lagförslaget föreslås däremot ingen reglering för arbetsgivaren rätt att begära att den arbetssökande visar utdrag ur Kronofogdemyndighetens utsködningsregister eller hämtar in upplysningar från kreditupplysningsföretag. Dessa uppgifter är i vanliga fall offentliga och utredningen visade heller ingenting som tydde på att arbetsgivaren missbrukar sådana uppgifter vid anställningsförfarandet.<sup>152</sup>

Det föreslogs att lagen ska innehålla ett förbud mot integritetskränkande åtgärder i övrigt. Enligt den här bestämmelsen får arbetsgivaren inte vidta en kontrollåtgärd ”som på ett påtagligt sätt påverkar en arbetstagares personliga integritet, om inte åtgärden vidtas för ett berättigat ändamål och framstår som ett godtagbart ingrepp i arbetstagarens personliga integritet i förhållande till det ändamål som motiverat åtgärden”.<sup>153</sup> För sådana ingrepp måste det alltså finnas ett berättigat ändamål och åtgärden måste stå i rimlig proportion till syftet med åtgärden. Enligt utredningen utgör inhämtande av referenser och vanliga intervjufrågor vid anställningsförfarandet inte sådana åtgärder som kräver denna vägning av intressen. Däremot utgör vanligtvis personlighetstest en sådan åtgärd som på ett påtagligt sätt påverkar en arbetssökandes integritet och därför omfattas av bestämmelsen.<sup>154</sup> Utredningen undersökte också om arbetsgivarens rätt att ställa frågor om politisk anslutning och facklig anslutning borde särregleras men kom fram till att sådan lagstiftning inte är behövlig. Däremot framförde utredningen att bestämmelsen om förbud mot integritetskränkande åtgärder i övrigt kan bli tillämplig ifall arbetsgivaren använder frågor på ett påtagligt integritetskränkande vis.<sup>155</sup>

#### **4.4 Remissinstansernas kommentarer på lagförslaget SOU 2009:44**

Lagförslaget i SOU 2009:44 har ännu inte föranlett någon lagstiftning och regeringen har uttalat att denne inte heller har för avsikt att föreslå lagstiftning. Arbetstagarorganisationerna LO, TCO och SACO ställde sig i sina remissvar positiva till en lagreglering för integritetsskyddet i arbetslivet. Däremot menade alla tre förbund att vissa ändringar i lagförslaget skulle vara önskvärda.<sup>156</sup> Arbetsgivarorganisationerna var i sina remissvar negativa till en lag om personlig integritet i arbetslivet. Svenskt näringsliv, och Arbetsgivarverket menade att en lag skulle ingripa allt för mycket i arbetsgivarens arbetsledningsrätt och att det skulle försvåra för arbetsgivaren att fatta välgrundade anställningsbeslut.<sup>157</sup>

---

<sup>151</sup> SOU 2009:44, 274 ff.

<sup>152</sup> SOU 2009:44, s 291 ff.

<sup>153</sup> SOU 2009:44, s 40.

<sup>154</sup> SOU 2009:44, s 356 f.

<sup>155</sup> SOU 2009:44, s 395 ff.

<sup>156</sup> LO (2009), TCO (2009c) och SACO (2009).

<sup>157</sup> SN (2009), Arbetsgivarverket (2009).

## 4.5 Frågans behandling efter SOU 2009:44

Sedan frågan om integritet behandlades i SOU 2009:44 har bland annat ett antal motioner kommit in till riksdagen gällande den personliga integriteten i arbetslivet. Från Josefin Brink med flera (V) har två motioner lagts gällande ett förstärkt integritetsskydd i arbetslivet.<sup>158</sup> Båda motioner berör i princip samma sak och jag kommer därför bara att redogöra för den senare av dem. I motion 2011/12:A209 ges två förslag till riksdagsbeslut. Motionärerna vill dels att riksdagen ska begära att regeringen, i enlighet med vad som framförs i motionen, lägger fram ett lagförslag om integritetsskydd i arbetslivet och dels att riksdagen meddelar regeringen att den stödjer vad som framförs i motionen angående att utreda hur utformningen av ett förbud mot vissa frågor eller ett krav på att frågor som ställs vid anställningsintervjuer ska vara sakligt grundade bör göras. I motionen framhålls att det har blivit allt vanligare att arbetsgivare begär ingående uppgifter och information om arbetssökandes hälsa och personliga förhållanden och att detta leder till segregering i arbetslivet. Vidare framhålls att Sverige, genom bland annat Europakonventionen, förbundit sig att upprätthålla ett tillräcklig skydd för den personliga integriteten, men att svensk lagstiftning idag är svåröverskådlig och otillräcklig.<sup>159</sup>

Motionärerna menar att lagförslaget i SOU 2009:44 bör implementeras så fort som möjligt, men dock med vissa ändringar som jag kommer redogöra för här. Bland annat anförs att lagstöd bör krävas även för att en arbetsgivare ska kunna begära att en arbetssökande visar utdrag ur Kronofogdemyndighetens register för vilka sekretess föreligger för arbetsgivaren. Gällande förbudet för integritetskränkande övervaknings- och kontrollåtgärder i övrigt framförs att kravet för att förbudet ska gälla bör ställas lägre. Motionärerna anser också att det finns ett behov av särskild lagstiftning för personlighetstest eftersom användning av sådana test har ökat kraftigt men att många test inte är tillförlitliga idag. Därmed anser motionärerna att personlighetstest endast bör vara tillåtna att genomföras då det är av väsentlig betydelse för anställningen och då de genomförs av sakkunnig personal. Den arbetssökande ska dessutom få ta del av resultatet av testet innan arbetsgivaren och då också kunna välja att resultatet inte ska föras vidare. Motionärerna ger även förslag på att det antingen införs ett förbud för arbetsgivaren att ställa vissa frågor till en arbetssökande eller att ett krav på att frågorna ska vara sakligt grundade införs.<sup>160</sup>

Hillevi Larsson och Åsa Lindestam (S) har lagt en motion till riksdagen angående frågor om planerade barn vid anställningsintervju. I motionen framförs som förslag till riksdagsbeslut att ”riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ett förbud för arbetsgivare att vid anställningsintervjuer ställa frågor om planerade barn”.<sup>161</sup> Motionärerna framhåller att Sverige än idag inte är ett jämställt land och att många arbetsgivare fortfarande tvekar inför att anställa kvinnor i barnafödande ålder. Frågor om planerade barn är också allt vanligare till kvinnor än män. Motionärerna

---

<sup>158</sup> Motion till riksdagen 2010/11:A253, Motion till riksdagen 2011/12:A209.

<sup>159</sup> Motion till riksdagen 2011/12:A209, s 2.

<sup>160</sup> Motion till riksdagen 2011/12:A209, s 2-9.

<sup>161</sup> Motion till riksdagen 2011/12:A227, s 1.



menar därför att ett frågeförbud bör införas gällande arbetssökandes planering av sitt familjeliv för att motverka diskriminering.<sup>162</sup>

---

<sup>162</sup> Motion till riksdagen 2011/12:A227, s 1 f.

## 5. Analys

Jag kommer i det följande kapitlet diskutera det material som har redogjorts för i tidigare text i förhållande till de frågeställningar som angavs i inledningen. De två första frågeställningarna, dvs. under vilka förutsättningar en arbetsgivare har rätt att genomföra kontrollåtgärder i form av registerutdrag, personlighetstest och utfrågning av en arbetssökande och vilka möjligheter en arbetsgivare har att beakta uppgifter om en arbetssökande som inte har direkt relevans för anställningen, diskuteras i det första avsnittet. Den tredje frågeställningen, som berör huruvida det finns behov av ytterligare reglering av arbetssökande integritetsskydd, berörs i det andra avsnittet. Kapitlet avslutas sedan med några avslutande kommentarer.

### 5.1 Kontrollåtgärder vid anställningsförfarandet och uppgifter utan direkt relevans för anställningen

Många av de bestämmelser som berör integritetsskydd av anställda omfattar inte arbetssökanden idag. Arbetssökanden är därför en utsatt grupp på arbetsmarknaden och erhåller endast ett svagt skydd för sin personliga integritet vid anställningsförfarandet.

Idag skiljer sig skyddet för den personliga integriteten åt mellan offentlig och privat sektor. Skyddet är något starkare inom offentlig sektor eftersom objektivitetsprincipen ålägger alla offentligt anställda att iakta saklighet och opartiskhet. Inom statlig sektor får dessutom hänsyn endast tas till sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet vid anställningsförfarandet. Arbetsgivare inom offentlig sektor, och särskilt inom statlig sektor, borde på grund av dessa bestämmelser inte vara tillåtna att ta hänsyn till uppgifter om en arbetssökande som inte är direkt relevanta för utförandet av arbetsuppgifterna. I 2 kap. 2 § RF finns ett skydd för den negativa åsiktsfriheten. Denna bestämmelse är dock bara tillämplig i tvångssituationer och en arbetssökande kan antagligen inte bedömas vara under tvång. Bestämmelsen har därför begränsad betydelse för arbetssökanden.

Tillämpliga bestämmelser finns för hela arbetsmarknaden gällande förbud mot diskriminering och förbud mot att låta genetisk information ligga till grund för beslut om anställning. PuL kan också bli tillämplig då arbetsgivaren behandlar uppgifter automatiskt eller i registerform. För dessa fall ställs krav på att den arbetssökande gett samtycke till behandling av uppgifterna eller att behandlingen är nödvändigt med hänsyn till något av de syften som anges i 10 § PuL. Förutom vid datorbaserade personlighetstest är det vanligaste förmodligen att PuL inte blir tillämplig när uppgifter samlas in vid anställningsförfarandet och att arbetsgivaren därför inte behöver beakta några av dessa bestämmelser.

Förutsatt att arbetsgivaren beaktar de bestämmelser som redogjorts för i föregående avsnitt finns alltså stora möjligheter för åtminstone arbetsgivare inom privat sektor att ta hänsyn till uppgifter som inte är direkt relevanta för anställningen. Om PuL blir tillämplig måste uppgifter som samlas in vara relevanta i förhållande till ändamålet med behandlingen. Detta borde innebära att uppgifter som inte har relevans för anställningen inte heller får beaktas. Så länge den arbetssökande ger sitt samtycke till sådan behandling är kontrollåtgärder dock tillåtna. PuL borde därför inte ge något avsevärt större skydd för arbetssökanden eftersom den arbetssökandes samtycke normalt krävs även då PuL inte är tillämplig. Om den arbetssökande inte ger sitt samtycke till en kontrollåtgärd kommer denna högst sannolikt inte vara aktuell för anställningen.

Arbetsgivarens kontrollåtgärder får inte heller, om lagstöd inte finns, strida mot god sed på arbetsmarknaden. Gällande kontrollåtgärder ges god sed ofta sin betydelse genom en proportionalitetsbedömning, dvs. en bedömning görs av om syftet med åtgärden står i proportion till ingreppet och om det därmed utgör ett berättigat intrång. Olika intressen måste då vägas mot varandra i bedömningen av om ett ingrepp utgör ett otillbörligt ingrepp i den personliga integriteten eller inte. Ofta måste antagligen arbetsgivarens intresse anses väga något tyngre vid en sådan avvägning. Eftersom det är först efter en intresseavvägning som det går att avgöra om en åtgärd inneburit ett för stort ingrepp i den personliga integriteten har domstolen ett stort ansvar i att väga intressen mot varandra för att avgöra vad som utgör ett otillbörligt ingrepp. Då en arbetsgivares intresse antagligen väger något tyngre vid en intresseavvägning måste det antagligen röra sig om ett relativt grovt intrång i den personliga integriteten för att det ska stå i strid med god sed. Om en kontrollåtgärd innebär intrång i den arbetssökandes personliga integritet borde i intresseavvägningen räknas in hur relevanta uppgifterna som nås genom kontrollåtgärden är för att arbetsgivaren ska kunna göra en bedömning av om den arbetssökandes är lämplig för anställning.

Artikel 8 i Europakonventionens kan bara antas ha effekt enskilda emellan då det är fråga om grova kränkningar. Indirekt borde den dock begränsa arbetsgivarens rätt till olika kontrollåtgärder eftersom artikeln åtminstone kan åberopas som norm för god sed på arbetsmarknaden i svensk domstol. Detta innebär att arbetsgivaren i sina beslut om kontrollåtgärder också till viss del måste ha artikel 8 i Europakonventionen i åtanke och för att ett ingrepp i privatlivet ska vara tillåtet krävs då att lagstöd finns för det (hit räknas även rättspraxis och kollektivavtal) och att ingreppet är nödvändigt för till exempel förebyggande av oordning eller brott, eller till skydd för hälsa.

Det finns idag inga särskilda bestämmelser som reglerar tillåtligheten av personlighetstest eller frågor vid anställningsintervjun bortsett från lagen om genetisk integritet m.m. Enskilda har normalt rätt att få ut registerutdrag om sig själva och många register är också offentliga. Arbetsgivaren har alltså stora möjligheter att göra registerutdrag, genomföra personlighetstester och fråga arbetstagaren om det denne vill vid anställningsförfarandet förutsatt att ingen diskriminering sker, ingen genetisk information används och ingen av kontrollåtgärderna strider mot god sed på arbetsmarknaden. Ibland har arbetsgivaren också en lagstadgad skyldighet att genomföra registerutdrag innan någon anställs i verksamheten. Förutom då det finns en lagstadgad skyldighet att genomföra registerutdrag så är det alltså många gånger så att den arbetssökande själv bestämmer

över sin personliga integritet genom att denne har möjlighet att avstå från en anställning på grund av integritetskränkande kontrollåtgärder som denne inte vill genomgå. En arbetssökande befinner sig dock i en beroendesituation och vägran till en kontrollåtgärd leder högst sannolikt inte till en anställning. En arbetssökande är på så vis i princip tvingad att samtycka till olika kontrollåtgärder, förutsatt att dessa inte bryter mot någon lagstiftning, om denna vill komma i fråga för anställningen.

## **5.2 Behov av reglering av arbetssökandes integritetsskydd i arbetslivet**

I SOU 2009:44 gjordes en heltäckande utredning för att ta reda på om lagstiftning om personlig integritet i arbetslivet skulle vara önskvärd. Utredningen kom fram till att ett sådant skydd är önskvärdt på flera områden och att detta skydd också bör omfatta arbetssökanden. Lagförslaget har ännu inte föranlett någon lagstiftning och regeringen har uttalat sig inte ha för avsikt att lagstifta. Som redogjorts för har dock ett antal motioner inkommit till riksdagen som manat till lagstiftning även efter SOU 2009:44. Som jag har redogjort för går arbetsgivarsidans och arbetstagersidans åsikter isär om huruvida lagstiftning är nödvändig gällande arbetssökandes integritetsskydd eller inte. Arbetsgivarsidan menar att en sådan lagreglering skulle inskränka arbetsgivarens arbetsledningsrätt och fria antagningsrätt allt för mycket. Arbetstagersidan menar istället att lagstiftning är önskvärd och att även arbetssökande är i behov av skyddande lagstiftning för den personliga integriteten.

Arbetsgivaren måste ha möjlighet att genomföra vissa kontrollåtgärder av de personer som söker anställning hos denne för att skapa underlag för att kunna avgöra om en arbetssökande har de egenskaper och meriter som är nödvändiga för att fullgöra arbetsuppgifterna. Utan viss kontroll skulle det inte vara möjligt för arbetsgivaren att leda arbetet. Eftersom anställningsskyddet i LAS är långtgående i svensk rätt är det också desto viktigare för en arbetsgivare att anställa ”rätt” människor till sin verksamhet från början. En felrekrytering kan innebära stora kostnader för en arbetsgivare och det är då förståeligt att en arbetsgivare verkligen vill försäkra sig om att den som anställs är lämplig för anställningen. Det får inte heller glömmas att kontrollåtgärder inte bara är av ondo för arbetstagersidan och arbetssökanden. Syftet med att kontrollåtgärderna genomförs är ju bland annat att skapa säkerhet och förebygga ohälsa på arbetsplatsen och att rekrytera personer till tjänster de passar på. Frågan är dock hur långt arbetsgivarens rätt till kontrollåtgärder bör sträcka sig med hänsyn till arbetssökandes behov av skydd för den personliga integriteten. Det största problemet som jag ser är då arbetsgivarens kontrollåtgärder utgör ett intrång i en arbetssökandes personliga integritet men då kontrollen egentligen inte är relevant i förhållande till det arbete som ska utföras.

Som har redogjorts för i denna uppsats visar undersökningar som gjorts i arbetslivet att många arbetsgivare redan genomför utförliga kontroller av arbetssökande vid nyanställning i form av exempelvis registerutdrag. Många av dem som inte redan utför sådana kontroller uppger också att de gärna skulle göra det om det var möjligt. Alla svarande ansåg dock inte att sådana kontroller är relevanta för att bedöma den arbetssökandes förmåga att fullgöra arbetsuppgifterna i den utsatta tjänsten. Om

människor blir utsorterade på grund av kontroller som inte är en korrekt bedömning av en persons möjligheter till prestation i arbetslivet ser jag som mer kränkande än om uppgiften ifråga har verklig relevans för anställningen. En arbetssökande borde inte belastas för sådant som inte är till nackdel vid utförandet av arbetsuppgifterna.

I allmänhet har antagligen inte en arbetssökande utan en historia av brott, betalningsanmärkningar, lång sjukskrivningstid eller liknande några problem med att redogöra för detta genom att exempelvis visa upp registerutdrag vid anställningsförfarandet. Problemet uppstår då människor med sådan historia kategoriskt blir utsorterade och på så vis helt utestängda från arbetsmarknaden. I de undersökningar som jag redogjort för har många arbetsgivare svarat att de inte är positivt inställda till att anställa någon som har varit långtidssjukskriven eller är sjukskriven från en annan anställning. Kontroll av sådana uppgifter slår alltså antagligen hårt mot dessa grupper.

Efter den genomgång jag gjort av rättsområdet rörande personlig integritet i arbetslivet har jag insett att regleringen är splittrad och många gånger svår att överblicka. Skyddet för arbetssökanden skiljer sig dessutom åt mellan offentlig och privat sektor. Jag ser därför en poäng med en speciallag där alla bestämmelser är samlade så att det är klart och tydligt för både arbetsgivare, arbetstagare och arbetssökande vilka regler det är som gäller och när dem är tillämpliga. Lagförslaget i SOU 2009:44 är genomarbetat och likställer också skyddet för offentlig och privat sektor. Arbetsgivarsidan är väldigt negativt inställd till lagstiftning gällande personlig integritet i arbetslivet och detta bidrar säkert till att lagstiftning dröjer i frågan. Jag ställer mig dock frågan om inte också arbetsgivarsidan drar nytta av ett tydligare rättsläge.

### **5.2.1 Registerkontroller**

Vissa registerkontroller kan anses vara berättigade och det finns fyra lagar som reglerar en lagstadgad skyldighet för vissa arbetsgivare att begära uppgifter från registerutdrag. Det är lätt att förstå att ingen får anställas till exempelvis ett dagis utan att ha visat utdrag ur belastningsregistret för att försäkra att ingen som blivit straffad för barnpornografi anställs. Här väger barnens intresse av trygghet och arbetsgivarens intresse av att tillförsäkra detta tyngre än den arbetssökandes intresse av personlig integritet. Däremot är det kanske inte lika självklart inom andra områden. Är det berättigat att till exempel en person som varit hemma och vårdat sitt barn under långa perioder ska sällas bort vid anställningsförfarandet på grund av detta. En deprimerad person har antagligen en historia av lång frånvaro från arbetsmarknaden som inte är till fördel för denna person om sådana uppgifter kommer tillkänna för arbetsgivaren. Listan på exempel kan göras lång. I en av undersökningarna jag redogjort för uppgav många av företagen att de inte ser positivt på att anställa någon som varit långtidssjukskriven. Det är antagligen människor som varit borta från arbetsmarknaden under långa perioder som drabbas hårdast av olika registerkontroller, om frånvaron inte berott på exempelvis utbildning. Det är viktigt att människor tillåts komma tillbaka till arbetslivet. Ibland väger dock arbetsgivarens intresse av att göra registerutdrag tyngre. Det måste därför vara klart och tydligt när registerutdrag får lov att inhämtas, vem som får inhämta dem, och vad utdragen ska innehålla.

Grundtanken i svensk rätt är att efter avtjänat straff är man fri. Att få komma tillbaka till arbetslivet är en viktig del av rehabiliteringen efter avtjänat straff. Vissa brott gör att en person inte anses lämplig att ägna sig åt vissa arbetsuppgifter och vissa gånger är detta säkerligen berättigat. Problemet är om en tidigare straffad person aldrig erhåller en anställning på grund av att denne tvingas visa registerutdrag från belastningsregistret inför en anställning trots att detta inte har någon betydelse för utförandet av arbetsuppgifterna. Även för samhället är det viktigt att man tar vara på användbar arbetskraft. Även brott som inte har direkt relevans för anställningen spelar antagligen in vid bedömningen av en arbetssökande om sådana uppgifter blir kända för arbetsgivaren.

När insyn för den enskilde i dåvarande kriminalregistret infördes fanns farhågor om att detta skulle leda till att arbetssökanden skulle tvingas visa ”strafflöshetsintyg” vid anställningsförfarandet. Utvecklingen verkar vara att vi i alla fall går mot det hållet idag. Den sekretess som finns gällande olika register kringgås också när arbetsgivare begär att arbetssökande själv ska begära ut uppgifter ur olika register och visa upp inför en anställning. Frågan är om det bör vara tillåtet att gå runt syftet med sekretessen på detta sätt.

### **5.2.2 Personlighetstest**

I de olika statliga utredningar som redogjorts för i uppsatsen har konstaterats att det är viktigt att personlighetstest utförs av sakkunnig personal och att testen är av god kvalitet och därmed tillförlitliga. Eftersom det inte finns någon särskild reglering gällande personlighetstest idag finns det ingen garanti för arbetssökanden att testen de genomgår är tillförlitliga. Att använda personlighetstest vars testresultat är tveksamt ser jag som en större integritetskränkning än om testet verkligen är betydelsefullt för arbetsgivaren i sin bedömning. I lagförslaget som lades fram i SOU 2009:44 föreslogs att personlighetstest bäst regleras i ett förbud mot integritetskränkande åtgärder i övrigt. Testernas tillförlitlighet måste här vägas in som en viktig del i bedömningen för om de är tillåtliga eller ej.

### **5.2.3 Frågerätt**

Arbetsgivaren har idag inga begränsningar i sin frågerätt, bortsett från frågor gällande genetisk information. Däremot får arbetsgivaren inte ta hänsyn till vissa uppgifter som till exempel om en arbetssökande planerar att skaffa barn. Om hänsyn inte får tas till sådana uppgifter ser jag egentligen inte varför sådana frågor ska vara tillåtna att ställa. Har arbetsgivaren svaret på sådana frågor är det troligt att denna information vägs in i bedömningen av en arbetssökande. Det blir dock svårt för en arbetssökande att bevisa detta eftersom ord står mot ord och arbetsgivaren lätt kan hänvisa till andra orsaker.

Om arbetsgivaren inte har rätt att ta hänsyn till information gällande planerad graviditet borde inget behov finnas av att ställa sådana frågor då det inte rör sig om en tidsbegränsad anställning. Jag ser därför en poäng med att införa ett förbud mot att ställa frågor som inte är sakligt grundade alternativt ett sådant förbud mot integritetskränkande åtgärder i övrigt som föreslogs i SOU 2009:44.

### **5.3 Avslutande kommentarer**

Sammanfattningsvis kan konstateras att arbetsgivaren inom privat sektor idag har en vidsträckt, men dock inte helt oinskränkt, rättighet att sätta upp kriterier för en anställning och genomföra kontrollåtgärder såsom personlighetstest och registerutdrag vid rekryteringsförfarandet. Så länge arbetsgivaren inte handlar diskriminerande, strider mot god sed på arbetsmarknaden eller hanterar genetisk information har denne också möjlighet att beakta sådan information som inte har direkt relevans för anställningen. Inom offentlig sektor gäller samma regler men här måste arbetsgivaren även iaktta saklighet och opartiskhet. Statlig sektor har dessutom att endast ta hänsyn till sakliga grunder vid anställningsförfarandet. Med denna bakgrund anser jag att det lagförslag som lagts fram i SOU 2009:44 är välgrundat och också välbehövligt. En sådan lagreglering borde vara till nytta för såväl arbetstagarsidan som arbetsgivarsidan eftersom det blir tydligare för båda parter vilka bestämmelser det är som gäller och när de gäller.

# Källförteckning

## Offentligt tryck

- Kommittédirektiv 1994:111, *Medicinska kontroller i arbetslivet.*
- Kommittédirektiv 1999:73, *Den personliga integriteten i arbetslivet.*
- Kommittédirektiv 2006:55, *Personlig integritet i arbetslivet.*
- Ds 2002:56, *Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv.*
- Motion 2010/11:A253, *Stärkt integritetsskydd i arbetslivet.*
- Motion 2011/12:A209, *Stärkt integritetsskydd i arbetslivet.*
- Motion 2011/12:A227, *Frågor om planerade barn vid anställningsintervju.*
- Prop. 1975/76:209, *Om ändring i Regeringsformen.*
- Prop. 1979/80:2 del A, *Förslag till sekretesslag, m.m.*
- Prop. 1990/91:113, *En ny jämställdhetslag, m.m.*
- Prop. 1997/98:97, *Polisens register.*
- Prop. 2009/10:165, *Den nya skollagen – för kunskap, valfrihet och trygghet.*
- SOU 1996:63, *Medicinska undersökningar i arbetslivet.*
- SOU 2002:18, *Personlig integritet i arbetslivet.*
- SOU 2007:22, *Skyddet för den personliga integriteten – kartläggning och analys.*
- SOU 2008:117, *Patientsäkerhet. Vad har gjorts? Vad behöver göras?*
- SOU 2009:44, *Integritetsskydd i arbetslivet.*

## Litteratur

- Danelius, Hans (2007) *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis. En kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna.* Tredje upplagan. Norstedts Juridik.



- Fahlbeck, Reinhold, "Employee Privacy in Sweden", *Juridisk tidskrift*, nr 1, (1991/92), s 41-62.
- Fahlbeck, Reinhold (2011) *Bed och arbeta. Om religionsfrihet i arbetsliv och skola*. Liber.
- Glavå, Mats (2011) *Arbetsrätt*. Andra upplagan. Studentlitteratur.
- Kellgren, Jan & Holm, Anders (2007) *Att skriva uppsats i rättsvetenskap –råd och reflektioner*. Studentlitteratur.
- Källström, Kent (2000) "Arbetsgivarens kontroll – arbetstagarens integritet – Sverige". I Jonas Malmberg, (red.): *Låglönekonkurrens och arbetstagares integritet. Rapporter till Nordiskt arbetsrättsligt möte 2000*. Arbetslivsinstitutet.
- Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2009) *Anställningsförhållandet. Inledning till den individuella arbetsrätten*. Andra upplagan. Iustus förlag.
- Lehrberg, Bert (2001) *Praktisk juridisk metod*. Fjärde upplagan. Iustus förlag.
- Lund, Sandra (2011), "Fler arbetsgivare vill se tidigare brott", *LO-tidningen*, nr 18, 2011-05-20.
- Lunning, Lars & Toijer, Gudmund (2010) *Anställningsskydd. En lagkommentar*. Tionde upplagan. Norstedts juridik.
- Malmberg, Jonas "Arbetsökandes upplysningsplikt", *Juridisk tidskrift*, (2000/01), nr 3, s 638-647.
- Nyström, Birgitta, "Introduktion", i *Låglönekonkurrens och arbetstagares integritet. Rapporter till Nordiskt arbetsrättsligt möte 2000*. Jonas Malmberg (red), (2000), Arbetslivsinstitutet.
- Rönmar, Mia (2004) *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet. En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*. Juristförlaget i Lund.
- Sandgren, Claes "Om empiri och rättsvetenskap (Del I)", *Juridisk tidskrift*, nr 3, (1995/96), s.726-748.
- Westregård, Annamaria J. (2002) *Integritetsfrågor i arbetslivet*. Juristförlaget i Lund.

## Övriga källor

- Arbetsgivarverket (2006), *Att anställa*. Elanders Gotab AB.  
[http://www.arbetsgivarverket.se/upload/Avtal-Skrifter/Skrifter/att\\_anstalla\\_06ny.pdf](http://www.arbetsgivarverket.se/upload/Avtal-Skrifter/Skrifter/att_anstalla_06ny.pdf)

- Arbetsgivarverket (2009).  
[http://www.arbetsgivarverket.se/upload/Integritetsskydd%20i%20arbetslivet,%20SOU%202009\\_44.pdf](http://www.arbetsgivarverket.se/upload/Integritetsskydd%20i%20arbetslivet,%20SOU%202009_44.pdf)
- Council of Europe (1989) *Recommendation No.R (89) 2*.  
[http://www.coe.int/t/dg3/healthbioethic/texts\\_and\\_documents/Rec\(89\)2E.pdf](http://www.coe.int/t/dg3/healthbioethic/texts_and_documents/Rec(89)2E.pdf)
- Datainspektionen (2009) *Intresseavvägning enligt personuppgiftslagen*.  
*Datainspektionen informerar*. Nr 12. Lenanders grafiska.  
<http://www.datainspektionen.se/Documents/faktabroschyr-intresseavvagning.pdf>
- Datainspektionen (2002) *Behandling av personuppgifter hos rekryteringsföretag*.  
*Datainspektionens rapport 2002:3*.  
<http://www.datainspektionen.se/Documents/rapport-rekryteringsforetag.pdf>
- Elektroniska Nationalencyklopedin: [www.ne.se](http://www.ne.se), sökord: integritet. Besökt 2011-09-01. Klockan 11.15.
- International Labour Office Geneva (1997) *Protection of workers' personal data*.  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_107797.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf)
- LO (2009) *Los yttrande över utredningen "Integritetsskydd i arbetslivet" SOU 2009:44*.  
[http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/28BCB5CA7A2529B9C1257635004CDB76/\\$file/Yttrande\\_remiss.SOU2009.44.pdf](http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/28BCB5CA7A2529B9C1257635004CDB76/$file/Yttrande_remiss.SOU2009.44.pdf)
- SACO (2009) *Remissvar (A2009/1596/ARM) Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44)*.  
<http://www.saco.se/Global/Dokument/Trycksaker/Remissvar/09rem43.pdf>
- SN (2009) *Remissyttrande. Betänkandet Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44)*.  
[http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00019/Remissvar\\_2009-108\\_19103a.pdf](http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00019/Remissvar_2009-108_19103a.pdf)
- Stockholms handelskammare (2008) *Stockholms handelskammares analys 2008:3, Har företagen koll på vilka de rekryterar?*  
[http://www3.infotorg.se/Documents/nyhetsmaterial/Rapport\\_om\\_bakgrunds\\_kontroller.pdf](http://www3.infotorg.se/Documents/nyhetsmaterial/Rapport_om_bakgrunds_kontroller.pdf)
- TCO (2009a) *TCO granskar: Jakten på superarbetskraften III, #8/09*.  
[http://www.tco.se/FileOrganizer/TCOs%20webbplats/Publikationer/rapporter/TCO-granskar/2009/0809%20Jakten\\_på%20superarbetskraften\\_III\\_w.pdf](http://www.tco.se/FileOrganizer/TCOs%20webbplats/Publikationer/rapporter/TCO-granskar/2009/0809%20Jakten_på%20superarbetskraften_III_w.pdf)

TCO (2009b) *TCO granskar: Personlig integritet –även på jobbet*, #13/09.

[http://www.tco.se/FileOrganizer/TCOs%20webbplats/Publikationer/rapporter/TCO-granskar/2009/1309\\_Personlig\\_integritet\\_i\\_arbetslivet\\_w.pdf](http://www.tco.se/FileOrganizer/TCOs%20webbplats/Publikationer/rapporter/TCO-granskar/2009/1309_Personlig_integritet_i_arbetslivet_w.pdf)

TCO (2009c) Remissvar Integritetsskydd i arbetslivet.

[http://www.tco.se/Templates/Page2\\_419.aspx?DataID=9071](http://www.tco.se/Templates/Page2_419.aspx?DataID=9071)

## **Rättspraxis**

AD 1996:54

AD 1997:36

AD 1998:17

AD 2000:81