



JURIDISKA FAKULTETEN

VID LUNDS UNIVERSITET

Alicia Höök

Väl förvarat i den svarta lådan?

Rättsliga förutsättningar för meningsfull mänsklig
inblandning i AI-stödda rekryteringsprocesser enligt
artikel 22.1 GDPR.

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Kandidatuppsats på juristprogrammet

15 högskolepoäng

Handledare: Petra Gyöngyi

Termin: VT26

Innehåll

Summary	1
Sammanfattning	2
Förkortningar	3
1 Inledning	4
1.1 Bakgrund	4
1.2 Syfte och frågeställningar	5
1.3 Avgränsningar	6
1.4 Metod och material	6
1.5 Forskningsläge	8
1.6 Disposition	9
2 Rättsliga utgångspunkter och teknisk kontext	10
2.1 Användningen av AI i rekryteringsprocesser	10
2.2 Black box-problematiken	10
2.3 Legala definitioner och den automatiserade processen	10
2.3.1 Automatiserat beslutsfattande och profilering	10
2.3.2 Olika typer av automatiserat beslutsfattande	11
3 Tillämpningen av artikel 22 GDPR	13
3.1 Artikel 22.1 GDPR	13
3.1.1 Rekvisitet ”beslut”	13
3.1.2 Rekvisitet “enbart grundas på automatiserad behandling” 13	
3.1.3 Rekvisitet ”rättslig följd eller liknande betydande påverkan”	14
3.2 Artikel 22.2 GDPR	15
4 Tolkningen av rekvisitet ”enbart” och gränsen för mänsklig inblandning	16
4.1 Den snäva kontra den breda tolkningen	16
4.2 Kraven för en meningsfull mänsklig inblandning	17
4.3 Schufa-domen	18
4.3.1 Fakta i målet	18
4.3.2 EU-domstolens avgörande	18
4.3.3 SCHUFA-målets tillämplighet i rekryteringsprocesser ..	19
5 Analys och slutsatser	21
5.1 Valet av tolkningslinje – den breda tolkningens företrädare efter Schufa-målet	21
5.2 Förutsättningar för meningsfull inblandning i rekryteringsprocessen	22

5.3	Avslutande kommentar.....	23
	Käll- och litteraturförteckning.....	25

Summary

This thesis examines the demarcation of human intervention in AI-based recruitment processes within the framework of the prohibition of automated decision-making in Artikel 22.1 GDPR. The study arises from the increasing use of Artificial Intelligence (AI) in the field of recruitment, which has given rise to legal uncertainty when technology replaces human judgment. The lack of transparency in AI systems creates a so-called “black box” problem, increasing the risk that the legal protection afforded by Article 22 GDPR is bypassed through purely symbolic human measures, particularly in systems formally categorized as decision support systems but which, in practice, dictate the decisions-making.

The purpose of this thesis is to investigate the legal scope of the prohibition in Article 22.1 GDPR and to establish the threshold for what constitutes meaningful human intervention. Using an EU legal method, the systematic structure of Article 22 GDPR is examined, and the underlying protective purpose of the provision is analysed through a teleological method of interpretation. Focus is placed on the doctrinal debate concerning a narrow versus a broad interpretation of the criterion “solely”. Furthermore, the judgement of the CJEU in the SCHUFA case is analysed to determine whether the Court’s reasoning can be applied analogously in a recruitment context.

In conclusion, it is established that Article 22.1 GDPR should be interpreted broadly to avoid gaps in legal protection, in accordance with the SCHUFA judgment. For human intervention to be considered meaningful, the decision-maker must possess real discretion and sufficient competence to challenge the system’s results, thereby breaking the automation. However, it is demonstrated that the inherent technical complexity of AI systems often makes meaningful intervention difficult to maintain in practice. Finally this implies that many AI-supported recruitment processes legally fall within the scope of the prohibition of automated decision-making in Article 22.1 GDPR.

Sammanfattning

I denna uppsats behandlas gränsdragningen för mänsklig inblandning i AI-baserade rekryteringsprocesser inom ramen för förbudet mot automatiserade beslut i artikel 22.1 GDPR. Undersökningen aktualiseras av den ökade användningen av artificiell intelligens (AI) inom rekryteringsområdet, vilket har gett upphov till rättslig osäkerhet när teknik ersätter mänsklig bedömning. Genom AI-systemens bristande transparens skapas en så kallad black box-problematik som ökar risken för att rättsskyddet i artikel 22 GDPR kringgås genom rent symboliska mänskliga åtgärder, särskilt i system som formellt kategoriseras som beslutstöd men som i praktiken dikterar beslutsfattandet.

Syftet med uppsatsen är att utreda den rättsliga räckvidden av förbudet i artikel 22.1 GDPR och att fastställa gränsen för vad som utgör en meningsfull mänsklig inblandning. Genom en EU-rättslig metod undersöks systematiken i artikel 22 GDPR, och bestämmelsens skyddsändamål analyseras med hjälp av en teleologisk tolkningsmetod. Särskilt fokus ägnas åt den doktrinära debatten rörande en snäv kontra en bred tolkning av rekvisitetet ”enbart”. Vidare analyseras EU-domstolens avgörande i SCHUFA-målet och huruvida domstolens resonemang kan tillämpas analogt i en rekryteringskontext.

Sammantaget konstateras att artikel 22.1 GDPR bör tolkas brett för att undvika luckor i rättsskyddet, i enlighet med SCHUFA-målet. För att mänsklig inblandning ska anses vara meningsfull krävs att beslutsfattaren har ett reellt handlingsutrymme och tillräcklig kompetens för att utmana systemets resultat och därigenom bryta automatiseringen. Avslutningsvis visas dock att den tekniska komplexiteten i AI-system ofta medför att en meningsfull inblandning blir svår att upprätthålla i praktiken. Detta innebär att många AI-stödda rekryteringsprocesser juridiskt sett faller inom tillämpningsområdet för förbudet mot automatiserat beslutsfattande i artikel 22.1 GDPR.

Förkortningar

AI	Artificiell intelligens.
AI-förordningen	Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2024/1689 av den 13 juni 2024 om harmoniserade regler för artificiell intelligens och om ändring av förordningarna (EG) nr 300/2008, (EU) nr 167/2013, (EU) nr 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 och (EU) 2019/2144 samt direktiven 2014/90/EU, (EU) 2016/797 och (EU) 2020/1828.
Artikel 29-gruppen	Artikel 29-arbetsgruppen för skydd av personuppgifter, etablerad med stöd av artikel 29 i direktiv 95/46/EG.
EDPB	Europeiska dataskyddsstyrelsen.
EU	Europeiska unionen
EU-domstolen	Europeiska unionens domstol.
GDPR	Europaparlamentets och rådets förordning 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (dataskyddsförordningen).
Personuppgiftsansvarig	Se artikel 4.7 i GDPR.
Registrerad	Den enskilda person vars personuppgifter behandlas av ett företag, en organisation eller myndighet, se artikel 4.1 i GDPR.
SCHUFA-målet	EU-domstolens dom 2023-12-07 i mål C-634/21 SCHUFA Holding (Scoring), EU:C:2023:957.

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Oavsett om det gäller bolån, en romantisk dejt eller riktad reklam fattar algoritmer i allt större utsträckning beslut för och om oss. Algoritmer har blivit som moderna ”gatekeepers to our life experience”¹ och används i stor utsträckning inom arbetslivet. Implementeringen av AI är särskilt omfattande inom rekrytering, där tekniken används till allt från gallring av CV:n till genomförandet av automatiserade videointervjuer. Här aktualiseras tekniska funktioner som, till skillnad från traditionella verktyg, saknar transparens rörande hur systemet genererar ett specifikt resultat.² Denna brist på insyn ofta kallad black box-problematiken, skapar rättsliga utmaning eftersom en meningsfull mänsklig kontroll förutsätter en förståelse för systemets beslutslogik.³

Tekniskt sett kan en algoritm beskrivas som en hierarki av abstrakta, formella och anpassningsbara instruktioner för en programvara att utföra en aktivitet i syfte att uppnå ett önskat resultat, definierat av en människa, med hjälp av sannolikhetsbaserade utvärderingar av data. Till skillnad från människor som har många olika idéer och förväntningar om hur ett resultat bör vara, är inte algoritmiska system präglade av bias.⁴ Detta kan nästan verka för bra för att var sant då det blir en helt objektiv rekrytering helt opåverkad av mänsklig omedveten bias. Sanningen är att det också är för bra för att vara sant. Inom doktrinen har den mörka sidan av automatiserad rekrytering betonats, av bland annat programmeraren Cathy O’Neil som beskriver algoritmer som inget mer än ”opinions embedded in mathematics”⁵. Vidare har professorn Ifeoma Ajunwa förklarat att diskriminering blir som en underliggande egenskap inom en AI-baserad rekrytering.⁶ Som exempel kan nämnas att Amazon var tvunget att skrota ett verktyg inom sin rekrytering som syftade till att identifiera passiva kandidater. Systemet uppvisade bias mot kvinnliga sökande eftersom algoritmen, baserat på historisk data, hade lärt sig att maskulint språkbruk var att föredra.⁷

Amazon-fallet exemplifierar de brister som aktualiseras när automatiserade system tillåts operera utifrån strikta preferenser och kravprofiler. När listan av förinställda krav för att klara den initiala gallringen förlängs, sjunker också antalet kvalificerade kandidater drastiskt. Om arbetsgivare i alltför stor

¹ Ajunwa (2020), ‘The Algorithmic Capture of Employment and The Tertius Bifrons’.

² Se Aloisi och De Stefano (2022) s. 42.

³ Se Azymina (2024) s. 842 ff.

⁴ Se Aloisi och De Stefano (2022) s. 42.

⁵ O’Neil (2016) s. 21.

⁶ Se Ajunwa (2020), ‘The paradox of automation as antibias intervention’, s. 1693.

⁷ Se Destin (2018).

utsträckning förlitar sig på dessa automatiserade processer uppstår en påtaglig risk för att urvalet av lämpliga kandidater blir artificiellt begränsad.⁸

För att möta dessa digitala utmaningar har Europeiska unionen (EU) intagit en pionjärroll genom att reglera automatiserat beslutsfattande, främst genom dataskyddsförordningen (GDPR)⁹. Artikel 22 GDPR uppställer ett skydd för enskilda mot automatiserat beslutsfattande och profilering. Skyddet är utformat som ett principiellt förbud mot beslut som enbart grundas på automatiserad behandling, inbegripet profilering, vilket har rättsliga följder för den enskilde eller på liknande sätt i betydande grad påverkar denne. I praktiken skapar artikel 22.1 GDPR barriärer mot bland annat AI-baserad rekrytering. I takt med att AI-systemen integreras allt djupare och mer mångfacetterat i arbetsgivarnas beslutsfattande, har dock gränserna för vad som utgör ett automatiserat beslut börjat suddas ut.¹⁰

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att utreda och analysera den rättsliga räckvidden av förbudet mot enbart automatiserat beslutsfattande i artikel 22.1 GDPR i kontexten av AI-baserad rekrytering. Särskilt fokus läggs vid att fastställa var gränsen går för när mänsklig inblandning i en rekryteringsprocess anses vara tillräckligt meningsfull för att beslutet inte ska betraktas som enbart grundat på automatiserad behandling.

För att uppnå syftet kommer följande huvudfråga att besvaras:

- Under vilka förutsättningar utgör mänsklig inblandning i en AI-stödd rekryteringsprocess ett tillräckligt meningsfullt deltagande för att undanta processen från tillämpningsområdet för artikel 22.1 GDPR?

För att besvara huvudfrågan analyseras följande underfrågor:

1. Hur påverkar valet mellan en snäv och en bred tolkningslinje räckvidden av rekvisitet ”enbart” i artikel 22.1 GDPR vid AI-baserad rekrytering?
2. I vilken utsträckning kan EU-domstolens argumentation i SCHUFA-målet¹¹ tillämpas analogt på flerstegsprocesser inom rekrytering?

⁸ Se Fuller m.fl. (2021) s. 22.

⁹ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG.

¹⁰ Se Azymina (2024) s. 840 ff.

¹¹ C-634/21 *SCHUFA Holding*, EU:C:2023:957.

3. Vilken betydelse har black box-problematiken för möjligheten att uppnå ett sådant meningsfullt handlingsutrymme som krävs för att bryta automatiseringen?

1.3 Avgränsningar

Uppsatsen fokuserar på tolkningen av rekvisiten för mänsklig inblandning enligt artikel 22.1 GDPR i kontexten av AI-baserad rekrytering. Då GDPR utgör en EU-rättslig förordning som tillämpas direkt i alla medlemsstater begränsas analysen till den autonoma EU-rätten. Eventuella nationella särregleringar, exempelvis dataskyddslagen, lämnas därmed utanför analysen för att säkerställa fokus på den enhetliga tolkningen av förordningen.

Vidare avgränsas undersökningen till rekryteringsprocessens specifika särdrag. Hur automatiserat beslutsfattande regleras i övriga delar av arbetslivet, såsom vid arbetsledning eller uppsägning, har lämnats utanför analysen. Denna avgränsning motiveras av det relativt begränsade omfånget av uppsatsen. Syftet är inte heller att ge en uttömmande teknisk redogörelse för AI-systems uppbyggnad. Tekniska aspekter, såsom algoritmiska flöden och opacitet, behandlas endast i den utsträckning det är nödvändigt för att analysera rekvisiten i artikel 22.1 GDPR.

En väsentlig avgränsning är att analysen primärt rör förutsättningarna för artikel 22.1:s tillämplighet. De efterföljande skyddsåtgärderna och rättigheterna i artikel 22.3, liksom den nyligen antagna AI-förordningen¹², lämnas utanför analysen. Denna avgränsning görs för att möjliggöra en rättslig djupdykning i gränsdragningen mellan meningsfull mänsklig inblandning och symboliska åtgärder, vilket utgör uppsatsen huvudfokus.

1.4 Metod och material

Uppsatsen använder i huvudsak EU-rättslig metod i syfte att beskriva gällande rätt för att sedermera analysera hur automatiserat beslutsfattande regleras inom ramen för GDPR i en rekryteringssituation. Inom den rättsvetenskapliga doktrinen råder en diskussion om huruvida den EU-rättsliga metoden utgör en självständig metod eller om den snarare bör betraktas som en ett tillvägagångssätt inom ramen för den nationella rättsdogmatiska metoden att hantera EU-rättsliga källor.¹³ I denna uppsats intas ståndpunkten att den EU-rättsliga metoden ska ses som en egen, särpräglad metod. Detta motiveras av att EU-rätten utgör en autonom rättsordning, vilket innebär att nationell rättskällehierarki inte utan vidare kan appliceras, utan att det i stället krävs en enhetlig metod för att fastställa

¹² Europaparlamentets och rådets förordning 2024/1689 av den 13 juni 2024 om harmoniserade regler för artificiell intelligens (förordning om artificiell intelligens).

¹³ Se angående denna diskussion Hettne och Otken (2011) s. 34-40 och Nääv och Zamboni (2025) s. 137.

gällande rätt.¹⁴ Metoden vilar således på den EU-rättsliga rättskälleläran som bygger på bindande rättskällor som primärrätt, sekundärrätt, internationella avtal och allmänna principer. Vidare används vägledande källmaterial såsom, icke-bindande sekundärrätt, förarbeten, generaladvokaternas förslag till avgörande och juridisk doktrin.¹⁵

Analysen fokuserar på GDPR, vilken i egenskap av sekundärrätt är direkt tillämplig i medlemsstaterna.¹⁶ Som vägledning vid tolkningen av förordningens bindande artiklar används några av de numrerade skälen som återfinns först i förordningen. Även om dessa enligt EU-domstolens praxis inte är juridisk bindande, fyller de en väsentlig funktion för att förstå förordningen systematik. Som Westman betonar tillmäts skälen ofta stor betydelse vid tolkningen och de används i denna uppsats inom ramen för en systematisk tolkningsmetod för att besvara frågan om valet mellan en snäv och bred tolkningslinje.¹⁷

Som centralt vägledande källmaterial används Artikel 29-gruppens och europeiska dataskyddsstyrelsens (EDPB) riktlinjer. EDPB är den nuvarande motsvarigheten till det organ som tidigare benämndes Artikel 29-gruppen.¹⁸ Riktlinjerna utgör så kallad *soft law* som, trots sin icke-bindande karaktär fungerar som viktig vägledning, vilken nationella domstolar enligt EU-domstolens praxis är skyldiga att lojalt ta hänsyn till.¹⁹

Ett centralt element av den EU-rättsliga metoden är EU-domstolens avgörande som också utgör en viktig rättskälla vid tillämpningen av GDPR.²⁰ EU-domstolens avgörande i SCHUFA-målet analyseras i uppsatsen för att fastställa den rättsliga räckvidden av artikel 22.1 GDPR. Domen används som ett analytiskt verktyg för att pröva hur domstolens resonemang om förberedande åtgärder kan appliceras analogt på rekryteringsprocessens olika faser.

I linje med den EU-rättsliga metoden används juridisk doktrin för att analysera och systematisera rättsläget. Till skillnad från traditionell rättsdogmatisk metod har doktrinen inom EU-rätten inte en formellt fastställd plats inom rättskällehierarkin. Den fyller i stället en väsentlig funktion genom att kritiskt granska och sammanväva de olika fragmentariska källorna, såsom praxis och *soft law*.²¹ I denna uppsats används doktrin främst för att belysa de

¹⁴ Se Westman (2024) s. 483 ff.

¹⁵ Se Westman (2024) s. 485 och Hettne, Otken (2011) s. 40.

¹⁶ Jfr artikel 288 Fördraget om den Europeiska unionens funktionssätt.

¹⁷ Se Westman (2024) s. 487.

¹⁸ Se Frydlinger m.fl. (2018) s. 82.

¹⁹ Se Westman (2024) s. 493.

²⁰ Ibid s. 488.

²¹ Se Hettne, Otken (2011) s. 120 f.

rättsliga oklarheter som kvarstår efter SCHUFA-målet samt för att belysa den tekniska black box-problematik som aktualiseras vid AI-baserad rekrytering.

När EU-domstolen tolkar rättsakter använder den sig ofta av en kombination av en språklig, systematisk och ändamålsinriktad tolkning. I denna uppsats används särskilt den teleologiska tolkningen vid analysen av GDPR. Den teleologiska tolkningen innebär att en bestämmelse tolkas mot bakgrund av dess grundläggande funktion och effekter inom det aktuella regelverket och inom EU-rätten som helhet.²² Behovet av denna metod följer av att dataskyddsförordningen präglas av en omfattande men samtidigt relativt vag sekundärrättslig reglering, varför en strikt språklig tolkning sällan räcker.²³ Genom en analys av förordningen skyddsändamål som framgår av skälen till GDPR och EDPB:s vägledning möjliggörs en ökad förståelse för hur artikel 22 GDPR bör tillämpas i en AI-baserad rekryteringskontext för att upprätthålla ett effektivt rättskydd i en digitaliserad värld.

Gemini är ett generativt AI-verktyg som har använts för språklig förbättring av uppsatsen. En särskilt utformad prompt användes för att ge språkliga förbättringar och utformades enligt följande: ”Jag vill ha en handledare till min kandidatuppsats på juristprogrammet. Jag önskar endast synpunkter på grammatik, felstavning och formalia.” Gemini gav motiverade förslag för ett avsnitt i taget och utefter dessa förslag gjorde jag ändringar i texten. De språkliga förändringarna som gjordes var aktiva val av mig.

1.5 Forskningsläge

Rättsområdet för automatiserat beslutsfattande har varit föremål för stor utveckling de senaste åren sedan GDPR:s ikraftträdande. Inledningsvis fokuserade forskningen, med företrädare som den norska professorn Lee A. Bygrave, på de principiella frågorna kring dataskydd i relation till automatiserade processer.²⁴ I takt med den snabba AI-utvecklingen har även mängden automatiserade beslut ökat drastiskt och därmed behovet av en tydligare reglering. Fokus inom doktrinen har således skiftat mot preciseringar av de specifika rekvisiten i artikel 22.1 GDPR, där gränsdragningen för nivån av mänsklig inblandning särskilt har diskuterats.²⁵ De senaste åren har forskningen kring artikel 22.1 GDPR rört sig mot specifika sektorer och branscher. Inom rekryteringsområdet har särskilt ingående analyser gjorts rörande hur automatiserat beslutsfattande påverkar kandidaters rättsliga ställning och förutsättningarna för meningsfull mänsklig inblandning.²⁶

²² Se Westman (2024) s. 499.

²³ Ibid s. 502.

²⁴ Se t.ex. Bygrave (2001).

²⁵ Se t.ex. Mendoza och Bygrave (2017).

²⁶ Se t.ex. Parviainen (2022) och Azymina (2024).

Efter EU-domstolens avgörande i SCHUFA-målet har tolkningen av artikel 22.1 ställts på sin spets. Flera forskare har analyserat domstolens tolkning och i synnerhet vad avgörandet innebär för automatiserat beslutsfattande inom kreditvärdering. Särskilt universitetslektorn Francesca Palmiotto har varit inflytelserik i sin undersökning av domen genom att problematisera avgörandets tillämplighet i flerstegsbeslut.²⁷ Hur avgörandet kan appliceras inom arbetslivet har doktoranden Asymina Aza undersökt i sin artikel *Scores as Decisions? Article 22 GDPR and the Judgment of the CJEU in SCHUFA Holding (Scoring) in the Labour Context*.²⁸

Denna kandidatuppsats bygger vidare på dessa studier genom att konkretisera kraven på mänsklig inblandning vid automatiserat beslutsfattande i just rekryteringssituationer. Genom att analysera SCHUFA-domen i ljuset av rekryteringsprocessens särdrag syftar uppsatsen till att precisera rättsläget där den nuvarande doktrinen ännu är under utveckling.

1.6 Disposition

Uppsatsen är strukturerad i fem kapitel, där detta inledande kapitel fastställer undersökningens syfte, frågeställning och metodologiska ansats.

I kapitel två ges en översiktlig redogörelse för de rättsliga utgångspunkterna samt den tekniska kontexten för automatiserat beslutsfattande inom rekrytering.

Kapitel tre utgör en materiell genomgång av artikel 22 GDPR. Fokus ligger på en systematisk utredning av de grundläggande förutsättningarna för artikelns tillämplighet utifrån förordningen ordalydelse och systematik.

I kapitel fyra fördjupas framställningen genom en redogörelse av rekvisitet ”enbart” i artikel 22.1 GDPR. Här presenteras den rättsliga debatten rörande gränsdragningen för mänsklig inblandning genom en redogörelse av såväl doktrin som relevant rättspraxis från EU-domstolen.

Uppsatsen avslutas i kapitel fem med en sammanhållen analys och slutsats. Här analyseras förutsättningarna för meningsfull mänsklig inblandning i en rekryteringskontext, i syfte att besvara uppsatsen frågeställningar.

²⁷ Se Palmiotto (2024).

²⁸ Aza (2024).

2 Rättsliga utgångspunkter och teknisk kontext

2.1 Användningen av AI i rekryteringsprocesser

I en tidsålder som vår, präglad av artificiell intelligens, genomgår beslutfattningsprocessen en stor förändring. Viktiga beslut om människors liv blir mer och mer delegerade från människor till algoritmiska system.²⁹ AI-drivna verktyg implementeras ofta i rekryteringsprocessens tidiga skeden för att gallra CV:n genom identifiering av nyckelord eller för att rangordna kandidater. Syftet är att reducera antalet sökande till en mer hanterbar grupp. För de kandidater som passerar den inledande gallringen kan nästa steg innebära automatiserade videointervjuer, där AI-system utvärderar kandidaten baserat på ansiktsuttryck och språkliga mönster för att bedöma personliga egenskaper. Dessa AI-drivna hjälpmedel effektiviserar rekryteringsprocesser och sänker rekryteringskostnaderna, vilket gör tekniken mycket attraktiv för många rekryterare. Denna utveckling medför dock att gränsen mellan mänsklig bedömning och automatiserat beslutsfattande förskjuts.³⁰

2.2 Black box-problematiken

En central utmaning vid användningen av AI-system i rekryteringsprocesser är systemens inneboende opacitet. Detta innebär en bristande transparens rörande systemens inre logik, något som ofta beskrivs som black box-problematiken. Följaktligen genererar AI-systemen förutsägelser och beslut på ett sätt som liknar mänskligt beslutsfattande, men utan att kunna kommunicera de bakomliggande grunderna för beslutsprocessens utfall.³¹ Problemet förvärras ytterligare av att dessa system ofta analyserar historisk data utan kontextuell reflektion, vilket innebär att underlaget inte nödvändigtvis återspeglar den berörda individens aktuella utveckling. För de personer som ska hantera systemets utdata blir det därmed svårt att uppnå en adekvat förståelse för hur ett resultat har genererats. Då de bakomliggande faktorerna förblir oklara, begränsas beslutsfattarens möjligheter att utföra en saklig utvärdering av resultatet.³²

2.3 Legala definitioner och den automatiserade processen

2.3.1 Automatiserat beslutsfattande och profilering

²⁹ Se Hofmann och Pflucke (2024) s. 188

³⁰ Se Bevitt (2025) s. 11–12.

³¹ Se Bathacea (2018) s. 893–894.

³² Se Wischmeyer och Rademacher (2020) s. 76 f.

Automatiserat beslutsfattande har förändrat hur organisationer samlar, analyserar och behandlar personlig data, vilket skapar både rättsliga och etiska frågor. Som svar på den digitala tidsåldern och den utveckling som sker med behandling av data, har EU kommissionen introducerat GDPR för att säkerställa skyddet av personuppgifter.³³ Då algoritmer använder sig av data blir GDPR relevant i frågan om AI-baserad rekrytering. Skyddet mot denna typ av AI-system återfinns i artikel 22 GDPR, och för att förstå dess tillämpningsområde krävs en analys av de definitioner som bestämmelsen vilar på, nämligen ”profilering” och ”automatiserat beslutsfattande”.³⁴

”Profilering” definieras i artikel 4.4 GDPR som varje form av automatisk behandling av personuppgifter som består i att dessa personuppgifter används för att bedöma vissa personliga egenskaper hos en fysisk person. Definitionen omfattar i synnerhet analyser eller förutsägelser av faktorer som arbetsprestationer, ekonomisk situation, hälsa, personliga preferenser och beteende. I huvudsak innebär detta att man samlar in information om en person och bedömer deras personliga egenskaper eller beteendemönster för att placera in dem i en viss kategori eller grupp.³⁵

”Automatiserat beslutsfattande” å andra sidan har en annan räckvidd än ”profilering”. EDPB definierar ”enbart automatiserat beslutsfattande” som förmågan att fatta beslut på teknisk väg, utan mänsklig inblandning. Vidare framhåller de att det däremot inte är nödvändigt att profilering och automatiserat beslutsfattande är separata aktiviteter, utan att något som startar som en enkel automatiserad beslutsprocess kan i slutändan resultera i ett beslut som grundas på profilering.³⁶

2.3.2 Olika typer av automatiserat beslutsfattande

Automatiserat beslutsfattande kan ske i olika utsträckning och på olika sätt. Professor Michael Veale kategoriserar hur det automatiserade resultatet används genom tre olika roller, nämligen beslutsstöd, gallring och automatisk sammanfattning.

- **Beslutsstöd** innebär att systemet tillhandahåller underlag som vägleder en mänsklig beslutsfattare. Inom rekrytering kan detta exemplifieras av system som poängsätter kandidater för att ge rekryteraren ytterligare information, utan att poängen i sig leder till att ansökningar sorteras bort.

³³ Se Europeiska unionen, ‘Data protection: Rules for the protection of personal data inside and outside the EU’ <https://commission.europa.eu/law/law-topic/data-protection_enaccessed> (besökt 2026-04-23).

³⁴ Se Prifti m.fl. (2024) s. 145.

³⁵ Se Artikel 29-gruppen, Riktlinjer om automatiserat beslutsfattande, s. 6 f.

³⁶ Ibid s. 8.

- **Gallring** innebär att systemet självständigt avgör vilka fall som går vidare till en mänsklig beslutsfattare eller passerar till en ytterligare automatiserad process.
- **Automatisk sammanfattning** avser processen där tidigare mänskliga bedömningar registreras som strukturerad data. Denna data sammanställs eller konsolideras därefter automatiskt för att generera ett övergripande poängvärde eller en samlad bedömning som används för att fatta ett beslut.³⁷

Dessa tre roller illustrerar att mänsklig inblandning inte är ett binärt koncept, utan en fråga om gradskillnader i beslutskedjan.³⁸ För att illustrera gränsdragningen i en rekryteringskontext kan ett scenario ställas upp där en rekryterare använder sig av ett automatiserat system där en algoritm sorterar kandidaterna baserat på en värderingspoäng. Rekryteraren kommer då, som grund för sitt rekryteringsbeslut, att ges en ranking av kandidater föreslagna för rekrytering (grupp A) och kandidater som inte blir föreslagna (grupp B). Om vi föreställer oss att rekryteraren historiskt sett inte har haft något skäl att ifrågasätta trovärdigheten av AI-systemets resultat, kan det ifrågasättas huruvida rekryterarens beslut att rekrytera grupp A kan anses vara någonting annat än en ”rubber stamping”³⁹. I detta fall kan det verka tveksamt huruvida rekryterarens mänskliga inblandning verkligen är meningsfull. Beroende på var den kritiska punkten för beslutet är placerad och beroende på i vilken grad man kan anse den mänskliga inblandningen som meningsfull, kan beslutet antingen vara att anse som grundat enbart på automatiserat beslutsfattande eller inte.⁴⁰

³⁷ Se Binns och Veale (2021) s. 321 ff.

³⁸ Se Sancho (2020) avsnitt s. 138 f.

³⁹ Prifti m.fl. (2024) s. 146.

⁴⁰ Ibid s. 146.

3 Tillämpningen av artikel 22 GDPR

3.1 Artikel 22.1 GDPR

I artikel 22.1 GDPR föreskrivs som utgångspunkt ett förbud mot automatiserat beslutsfattande, inbegripet profilering, vilket har rättsliga följder eller på liknande sätt i betydande grad påverkar den registrerade. Detta förbud är dock inte absolut. Enligt artikel 22.2 GDPR är automatiserat beslutsfattande tillåtet om det är nödvändigt vid ingående eller fullgörande av ett avtal, om det tillåts enligt unionsrätt eller nationell rätt, eller om det grundas på den registrerades uttryckliga samtycke.

Tre rekvisit måste vara uppfyllda för att artikel 22.1 GDPR ska vara tillämplig. Rekvisiten är kumulativa och det första kräver att det är fråga om ett ”beslut”. För det andra behöver beslutet ”enbart grundas på automatiserad behandling,”. Det tredje rekvisitet kräver att beslutet har ”rättsliga följder eller på liknande sätt i betydande grad påverka den registrerade”. Således är artikel 22.1 GDPR exempelvis inte tillämplig på system som ger obetydliga resultat eller där ett meningsfullt mänskligt deltagande är integrerat i beslutsprocessen.⁴¹

3.1.1 Rekvisitet ”beslut”

Artikel 22.1 GDPR kräver först och främst att det är fråga om ett beslut. Enligt Bygrave innebär ett ”beslut” i detta sammanhang att en viss inställning eller ståndpunkt intas gentemot en person, vilken har en sådan grad av bindande verkan i den meningen att den kommer omsättas i en faktisk handling.⁴² Begreppet omfattar därmed inte enbart valet mellan olika alternativ, utan även åtgärder som medför juridiska, ekonomiska och sociala konsekvenser för den registrerade.⁴³ Vidare kan noteras att i rubriken till artikel 22 GDPR används begreppet ”beslutsfattande” snarare än enbart begreppet ”beslut”. Denna distinktion förstärker uppfattningen om att det inte enbart är den slutliga rättsakten som står i fokus, utan hela den automatiserade processen som leder fram till ett individuellt beslut. Genom att använda begreppet beslutsfattande tydliggörs att även de delmoment som i avgörande grad styr slutresultatet omfattas av bestämmelsens skyddsområde.⁴⁴

3.1.2 Rekvisitet ”enbart grundas på automatiserad behandling”

Det andra rekvisitet kräver att beslutet är fattat ”enbart” grundat på automatiserad behandling. Detta innebär att det inte är någon mänsklig inblandning i beslutsprocessen.⁴⁵ EDPB har i sina riktlinjer uttalat att för att

⁴¹ Se Binns och Veale (2021) s. 321.

⁴² Se Kuner, Bygrave och Docksey (2020), s. 532.

⁴³ Se Müller (2025) s. 650.

⁴⁴ Se Spiecker genant Döhmman m.fl. (2023) s. 531.

⁴⁵ Se Artikel 29-gruppen, Riktlinjer om automatiserat beslutsfattande, s. 21.

något ska kvalificeras som mänsklig inblandning måste det kunna räknas som meningsfull inblandning och den får inte heller vara fabricerad.⁴⁶ Vad som utgör meningsfull inblandning och var gränsen går för att ett beslut inte längre ska anses vila ”enbart” på automatiserad behandling är emellertid föremål för omfattande juridisk debatt, vilket redogörs för mer ingående i kapitel 4.

3.1.3 Rekvisitet ”rättslig följd eller liknande betydande påverkan”

Det tredje rekvisitetet i artikel 22.1 GDPR kräver att det automatiserade beslutet måste ha rättsliga följder eller på liknande sätt i betydande grad påverka en person. Enligt Bygrave innebär detta att beslutet måste förändra, forma eller på annat sätt fastställa en persons rättigheter eller skyldigheter, eller medföra konsekvenser som har en allvarlig negativ påverkan på en persons välbefinnande.⁴⁷ EDPD klargör i sina riktlinjer att även om GDPR inte definierar ”rättsliga” eller ”på liknande sätt betydande” följer det av ordalydelsen att det endast är allvarliga följder som omfattas av artikel 22 GDPR. Vidare klargörs att för att ett beslut ska räknas ha en rättslig följd krävs att ”beslutet påverkar någons juridiska rättigheter, såsom organisationsfrihet, rösträtt eller rätten att vidta rättsliga åtgärder”^{48, 49}

Av ordalydelsen i artikel 22.1 GDPR följer att även beslut som inte påverkar personers juridiska rättigheter omfattas av artikeln, om det automatiserade beslutet ger upphov till lika stora eller lika betydande följder.⁵⁰ I skäl 71 till GDPR nämns som typexempel på detta ”e-rekrytering utan personlig kontakt”⁵¹. EDPD förklarar i sina riktlinjer att det måste handla om tillräckligt stora eller viktiga följder av en databehandling för att det ska nå upp till kravet på betydande grad. De uttalar att beslutet måste:

- ” i betydande grad påverka de berörda personernas omständigheter, beteende eller valmöjligheter,
- ha långvariga eller permanenta konsekvenser för den registrerade, eller
- i värsta fall leda till att individer utestängs eller diskrimineras”⁵².

Vidare anges att det är svårt att definiera vad som är tillräckligt betydande för att nå upp till tröskeln men de hävdar att åtminstone beslut som skulle neka

⁴⁶ Se Artikel 29-gruppen, Riktlinjer om automatiserat beslutsfattande s. 21 f.

⁴⁷ Se Kuner, Bygrave och Docksey (2020) s. 534.

⁴⁸ Se Artikel 29-gruppen, Riktlinjer om automatiserat beslutsfattande s. 22.

⁴⁹ Ibid s. 22.

⁵⁰ Ibid s. 22

⁵¹ Se skäl 71 GDPR.

⁵² Se Artikel 29-gruppen, Riktlinjer om automatiserat beslutsfattande s. 22

någon en anställningsmöjlighet eller ger vederbörande en stor nackdel kunna ingå i denna kategori.⁵³

Inom rekrytering innebär detta att även om ett gallringsbeslut i en flerstegsprocess sällan har en direkt rättslig följd, då inget anställningsavtal ingåtts, har det i regel en betydande påverkan på kandidaten. Doktoranden Henni Parviainen anför att sådana beslut begränsar individens ekonomiska valmöjligheter och framtidsutsikter, vilket innebär att tröskeln i artikel 22.1 GDPR vanligtvis är uppfylld i rekryteringssituationer där kandidater väljs bort.⁵⁴

3.2 Artikel 22.2 GDPR

Även om en rekryteringsprocess uppfyller samtliga rekvisit i artikel 22.1 GDPR, kan den vara tillåten om den omfattas av undantagsgrunderna i artikel 22.2 GDPR. Inom ramen för en automatiserad rekrytering är undantaget för avtalsnödvändighet (22.2 a) och uttryckligt samtycke (22.2 c) mest relevanta. Gällande avtalsnödvändighet anför Parviainen att det kan anses nödvändigt om det är praktiskt omöjligt eller orimligt att hantera ansökningsmängder på med andra, mindre integritets- och rättighetsinskränkande metoder.⁵⁵ Vad gäller uttryckligt samtycke anför Parviainen att maktobalansen mellan arbetsgivare och sökande, i kombination med AI-systemens tekniska komplexitet, gör det svårt att uppnå kraven på frivillighet och informerade beslut. Samtycket framstår därmed som en osäker rättslig grund, då den sökande sällan kan överblicka konsekvenserna av den automatiserade behandlingen eller anses vara i en jämbördig förhandlingsposition.⁵⁶

⁵³ Se Artikel 29-gruppen, Riktlinjer om automatiserat beslutsfattande s. 23.

⁵⁴ Se Parviainen (2022) s. 236.

⁵⁵ Ibid s. 240 ff.

⁵⁶ Ibid s. 242 ff.

4 Tolkningen av rekvisitet ”enbart” och gränsen för mänsklig inblandning

4.1 Den snäva kontra den breda tolkningen

Eftersom artikel 22 GDPR endast är aktuell för helt automatiserat beslutsfattande krävs en gränsdragning mellan vad som är ett automatiserat beslutsfattande och vad som endast kan ses som ett beslutstöd. Ett automatiserat beslut innebär ”beslut som fattas på maskinell väg utan att en människa är delaktig i beslutsfattandet”⁵⁷. Ett automatiserat beslutstöd å andra sidan innebär att själva bedömningen av omständigheterna i ärendet är automatiserad, men det är sedan en människa som fattar beslutet med hjälp av den automatiserade bedömningen.⁵⁸ Svårigheten i detta är att all automatiserad process kräver en minimal mänsklig inblandning, exempelvis genom design eller utveckling.⁵⁹ Kravet på att det ska vara enbart automatiserat öppnar på så sätt ett kryphål genom att minsta lilla mänsklig inblandning i beslutsprocessen kan innebära att det inte räknas som automatiserat beslutsfattande.⁶⁰

Frågan om var denna gräns går är omtvistad och i doktrinen kan de huvudsakliga tolkningslinjerna delas in i en snäv och en bred. Den snäva tolkningen bygger på en bokstavlig och formell tolkning av ordet ”enbart” och professorn Sandra Wachter anser att det är denna tolkning som är avsedd av lagstiftaren. Som argument för sin tolkning hänvisar hon till lagstiftningsprocessen och särskilt till att den bredare formulering som till en början lades fram av Europaparlamentet blev avvisad.⁶¹ Formuleringen som Europaparlamentet först föreslog inkluderade även beslut som ”huvudsakligen” var baserade på automatiserat beslutsfattande.⁶² Därmed anser Wachter att den nuvarande ordalydelsen ”enbart” medger en tolkning där minimal mänsklig inblandning eller vilken mänsklig inblandning som helst är tillräcklig för att beslutsprocessen inte ska anses vara enbart automatiserad.⁶³ I samma anda har professorn Tal Zarsky ansett att införandet av en minimal mänsklig inblandning skulle vara tillräckligt för att kringgå artikel 22.1 GDPR.⁶⁴ Om det är denna tolkningslinje som gäller kommer en process anses vara enbart automatiserat endast när det inte är någon mänsklig

⁵⁷ DIGG, ’Automatiserade beslut’ <<https://www.digg.se/kunskap-och-stod/automatisera-handlaggning-och-beslut/automatiserade-beslut>> (besökt 2026-05-16).

⁵⁸ Ibid.

⁵⁹ Se Spiecker genant Döhmman m.fl. (2023) s. 531.

⁶⁰ Se Wachter, Brent och Floridi (2017) s. 33.

⁶¹ Ibid s. 33 f.

⁶² Jfr Förslag till Europaparlamentets och rådets förordning om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter (allmän uppgiftsskyddsförordning) (COM(2012)0011 – C7-0025/ 2012 – 2012/0011(COD)).

⁶³ Se Wachter, Brent och Floridi (2017) s. 33 f.

⁶⁴ Se Zarsky (2017) s. 1018.

inblandning överhuvudtaget i någon fas i processen. Professorn Miriam Kullman menar att i en rekryteringssituation skulle denna tolkning innebära att en process inte är enbart automatiserat även om det är en dator som tar det slutliga rekryteringsbeslutet och den mänskliga rekryteraren bara behöver trycka på en knapp för att skicka i väg rekryteringsbeslutet på mejl.⁶⁵

Den breda tolkningen tar inte lika stort hänsyn till en strikt ordagrann tolkning, utan enligt denna anses beslut vara ”enbart automatiserade” även om människor är minimalt inblandade.⁶⁶ Bygrave menar att ordet ”enbart” ska tolkas brett och att minimal mänsklig inblandning inte bryter artikel 22:s GDPR tillämplighet så länge personen inte har något verkligt inflytande över beslutsprocessen. Han hävdar att även om ett beslut formellt tas av en människa, ska beslutet anses vara enbart grundat på automatiserat beslutsfattande om personen i fråga inte aktivt bedömer resultatet av själva processen. Detta innebär att en automatiserad process således faller utanför artikel 22 GDPR när den endast fungerar som ett beslutsstöd för en människa, och denna person gör en självständig bedömning av processens resultat innan beslut fattas.⁶⁷ Vidare hävdar Bygrave att denna tolkning gäller även om merparten av den preliminära beslutsprocessen är automatiserad.⁶⁸

Parviainen anför att såväl systematiska som teleologiska argument talar för den breda tolkningen. Hon menar att eftersom i princip alla automatiserade processer innefattar någon form av mänsklig inblandning, skulle en snäv tolkning medföra att artikel 22 GDPR fick ett mycket begränsat tillämpningsområde. Genom den breda tolkningen tillerkänns bestämmelsen en större effekt, då fler automatiserade processer omfattas av skyddet. Som exempel lyfter Parviainen fram att om en snäv tolkning görs vid rekryteringsprocesser där algoritmer används skulle det leda till att dessa processer faller utanför artikelns räckvidd trots att den mänskliga inblandningen ofta är minimal. Detta beror på faktorer såsom tidsbrist, begränsad teknisk förståelse, icke-transparanta system eller genom en övertro på maskinens förmåga. Avslutningsvis betonar hon att en bred tolkning är mest i linje med det GDPR:s övergripande syfte, nämligen att säkerställa ett starkt skydd för den enskildes rättigheter.⁶⁹

4.2 Kraven för en meningsfull mänsklig inblandning

För att en mänsklig inblandning ska anses vara tillräcklig för att undanta ett beslut från artikel 22.1 GDPR uppställer EDPB i sina riktlinjer tre dimensioner av krav. För det första uttalas att den personuppgiftsansvarige

⁶⁵ Se Kullmann (2019) s. 50

⁶⁶ Se Parviainen (2022) s. 236.

⁶⁷ Se Mendoza och Bygrave (2017) s. 87.

⁶⁸ Se Kuner, Bygrave och Docksey (2020) s. 533.

⁶⁹ Se Parviainen (2022) s. 236.

inte kan kringgå artikel 22 genom att påstå att fysiska personer deltar i beslutsprocessen. EDPD exemplifierar detta genom följande exempel: ”om någon rutinmässigt tillämpar automatiskt genererade profiler på individer utan att faktiskt påverka resultatet är detta fortfarande ett beslut som grundas enbart på automatiserad behandling”⁷⁰. För det andra uttalar EDPD att för att något ska kunna kvalificeras som mänsklig inblandning måste det kunna räknas som ”meningsfull inblandning” snarare än enbart en symbolisk gest. Vidare ska granskningen utföras av en bemyndigad person som har den kompetens som krävs för att kunna ändra beslutet. För det tredje kräver EDPD att som en del av konsekvensbedömning avseende dataskydd, måste den personuppgiftsansvarige fastställa och registrera nivån av all mänsklig inblandning i beslutsprocessen och under vilken del av processen som inblandningen rum.⁷¹

4.3 Schufa-domen

4.3.1 Fakta i målet

Rätten att inte blir föremål för automatiserat beslutsfattande prövades i EU-domstolen för första gången i SCHUFA-målet⁷² i december 2023, varvid domstolen antog ett starkt kontextberoende och ändamålsenlig tolkning av artikel 22.1 GDPR.⁷³ Målet rörde det tyska kreditupplysningsföretaget SCHUFA, som genom matematiska och statistiska tester profilerar personers ekonomiska beteende för att generera ett sannolikhetsvärde för deras framtida betalningsförmåga. Företaget redovisade emellertid inte hur poängen beräknades, vilket innebar att processen i praktiken fungerade som en black box.⁷⁴

Målet i EU-domstolen rörde huruvida SCHUFA:s automatiserade fastställda sannolikhetsvärde för en persons betalningsförmåga i sig utgjorde ett beslut enligt artikel 22.1 GDPR. Problemet i målet handlade alltså om en tvåstegsprocess. I det första steget utfärdar SCHUFA ett kreditvärde för individer som baserades på profilering. I det andra steget är det en tredje part, i detta fall en bank, som tar ett beslut baserat på kreditvärdet. Frågan som domstolen prövade var därmed om själva poängsättningen i steg ett utgjorde ett ”beslut” enligt artikel 22.1 GDPR, trots att det slutgiltiga avtalsbeslutet formellt sett fattades av banken, det vill säga den tredje parten.⁷⁵

4.3.2 EU-domstolens avgörande

I avgörande klargjorde EU-domstolen räckvidden av rekvisitet ”beslut” genom att konstatera att även förberedande underlag, såsom ett

⁷⁰ Se Artikel 29-gruppen, Riktlinjer om automatiserat beslutsfattande s. 21.

⁷¹ Ibid s. 21 f.

⁷² C-634/21 *SCHUFA Holding*, EU:C:2023:957.

⁷³ Se Palmiotto (2024) s. 215.

⁷⁴ Se Hofmann och Pflucke (2024) s. 205 f.

⁷⁵ Se Aza (2024) s. 848.

sannolikhetsvärde, kan utgöra ett beslut i den mening som avses i artikel 22.1 GDPR.⁷⁶ Enligt domstolens resonemang förutsätter detta dock att sannolikhetsvärdet överförs till en tredje part som i sin tur i ”avgörande grad”⁷⁷ lägger det till grund för sitt beslut. Som docenten Lena Enqvist och professor Hanne Marie Motzfeldt betonar, innebär domen att domstolen rörde sig bort från en formell rättslig struktur till förmån för en funktionell och effektstyrd tolkning. Det avgörande är således inte vilken aktör som formellt tar beslutet, utan i vilken utsträckning den automatiserade processen i praktiken dikterar utfallet.⁷⁸

Vidare anförde domstolen att en tolkning som begränsas till att endast omfatta det slutliga steget i en process med flera aktörer skulle innebära en risk för att skyddet i artikel 22 GDPR kringgås. Enligt domstolens resonemang skulle en sådan restriktiv tolkning medföra en ”lucka i det rättsliga skyddet”⁷⁹.⁸⁰ Avgörandet innebär därmed ett klargörande av begreppet ”automatiserat beslut”, där det fastställs att även åtgärder som spelar en avgörande roll för det slutliga beslutsfattande ska kvalificeras som ett beslut i den mening som avses inom ramen för artikel 22 GDPR.⁸¹

4.3.3 SCHUFA-målets tillämplighet i rekryteringsprocesser
Då SCHUFA-målet rör kreditvärdering, råder det oenighet inom doktrinen rörande domens tillämplighet inom andra områden, såsom rekrytering. Aza menar att avgörandet innebär en tydlig utvidgning av artikel 22.1 GDPR som är särskilt relevant för flerstegsprocesser inom rekrytering. Hon anser att genom domstolens bekräftelse att ett automatiserat sannolikhetsvärde i sig kan utgöra ett beslut, inkluderas nu även beslutsstödsystem som tidigare fallit utanför bestämmelsens räckvidd.⁸²

Aza framhåller vidare att även om EU-domstolen inte klargör konceptet ”avgörande grad” fullt ut, tydliggörs att artikel 22.1 GDPR omfattar situationer där en poäng används för att etablera, genomföra eller avsluta ett avtalsförhållande. Hon menar att detta resonemang särskilt kan vara aktuellt i relation till beslutsstödsystem inom rekrytering när etablering av ett kontrakt står på spel. Medan ordalydelsen av artikel 22 GDPR antyder att ett automatiserat beslut som påverkar ett avtalsförhållande faller under dess tillämpningsområde, innebär EU-domstolens uttryckliga erkännande av en poängs förmåga att avgöra sådana utfall ett steg vidare i rättsutvecklingen. Aza anser att detta innebär en förskjutning från en rent formell tolkning av begreppet ”beslut” till en funktionell syn, där den faktiska påverkan på beslutsutgången blir styrande för artikelns tillämplighet. Detta gäller särskilt

⁷⁶ Se C-634/21 *SCHUFA Holding*, EU:C:2023:957 punkt 46.

⁷⁷ Se C-634/21 *SCHUFA Holding*, EU:C:2023:957 punkt 48.

⁷⁸ Se Enqvist och Motzfeldt (2025) s. 13.

⁷⁹ C-634/21 *SCHUFA Holding*, EU:C:2023:957 punkt 61.

⁸⁰ Ibid punkt 78.

⁸¹ Se Hofmann och Pflucke (2024) s. 208.

⁸² Se Aza (2024) s. 855.

i gråzoner där artikel 22.1 nu kan omfatta beslutsstödsystem där arbetsgivaren formellt sett inte är bunden att följa rekommendationerna, men i praktiken ofta gör det. Det kan exempelvis röra sig om system där rekryterare värderar kandidater, men där värderingspoängen inte används för att automatiskt eliminera potentiella kandidater, utan används för att ge ytterligare information till rekryteraren.⁸³

Palmiotto understryker svårigheten i denna bedömning och menar att även om bevisningen i SCHUFA-målet var entydig gällande avsaknaden av mänskligt handlingsutrymme i bankens beslutsprocesser, är det i mer komplexa fall mindre klart hur kriteriet ”avgörande grad” ska tolkas i praktiken. Hon poängterar att SCHUFA-målet var ett tydligt fall eftersom det fanns faktiska bevis på att bankerna i princip aldrig frångick kreditpoängen. I ett mer komplex kontext, menar Palmiotto att utmaningen ligger i att algoritmen ofta fungerar genom att assistera och informera snarare än att ersätta den mänskliga beslutsfattaren. Hon argumenterar för att man måste analysera förhållandet mellan människan och maskinen i det enskilda fallet. Om beslutsfattaren saknar den kompetens, tid eller auktoritet som krävs för att utmana systemets rekommendation, bör logiken från SCHUFA-målet vara tillämplig trots att processen utåt sett ser ut att ha mänsklig inblandning. Palmiotto betonar att räckvidden av artikel 22 GDPR måste tolkas utifrån individens behov av skydd mot dolda bedömningar, oavsett från vilken part dessa sker.⁸⁴

⁸³ Se Aza (2024) s. 856.

⁸⁴ Se Palmiotto (2024) s. 215 ff.

5 Analys och slutsatser

5.1 Valet av tolkningslinje – den breda tolkningens företräde efter Schufa-målet

Som redogjorts för i kapitel 4 har tolkningen av rekvisitetet “enbart” i artikel 22.1 GDPR länge varit föremål för diskussion inom doktrinen. Den strikt språkliga och snäva tolkningen, med företrädare som Wachter och Zarsky, bygger på en bokstavlig syn där i princip varje form av mänsklig inblandning medför att beslutet inte anses vara enbart automatiserat. I en rekryteringssituation innebär detta att även om hela beslutsprocessen är automatiserad, men det är en människa som slutligen skickar i väg rekryteringsbeslutet, så omfattas processen inte av skyddet i artikel 22 GDPR. En sådan tillämpning innebär att förbudet om automatiserat beslutsfattande reduceras till ett processuellt krav på mänsklig närvaro snarare än ett reellt rättsskydd för individen, vilket gör det möjligt för rekryterare att kringgå regleringen genom rent symboliska åtgärder.

Genom EU-domstolens avgörande I SCHUFA-målet kan den tidigare rådande osäkerheten kring rekvisitets tolkning anses vara undanröjd till förmån för den breda och funktionella tolkningen. Domstolens fastställande att även förberedande åtgärder som i “avgörande grad” styr ett utfall ska kvalificeras som beslut inom ramen för artikel 22.1 GDPR innebär ett tydligt ställningstagande. Det centrala kriteriet för artikelns tillämplighet är således inte längre den formella förekomsten av en mänsklig komponent i beslutskedjan, utan storleken på det faktiska handlingsutrymmet som lämnas kvar åt den mänskliga beslutsfattaren. I praktiken innebär detta att domstolen underkände den snäva tolkningen som bygger på rent symboliska former av mänsklig inblandning.

Sammantaget innebär detta att den teleologiska och breda tolkningslinjen framstår som mest rättfärdigande i en rekryteringskontext eftersom den möter förordningens och artikel 22:s skyddsändamål mer precist. Som Parviainen anför skulle en snäv tolkning medföra att artikel 22 GDPR förlorar sin praktiska betydelse (*effet utile*) vid automatiserade beslut inom rekrytering. Genom att domstolen uttryckligen betonar risken för en “lucka i det rättsliga skyddet”, klargörs att förordningens syfte att skydda den enskilde äger företräde framför en strikt bokstavstolkning. Behovet av en sådan ändamålsstyrd tolkning illustreras tydligt av den problematik som aktualiserades i det tidigare nämnda Amazon-fallet, där automatiserade system reproducerade och förstärkte mänsklig bias. Utan den breda tolkningen skulle dylika processer, som riskerar att systematiskt exkludera kvalificerade kandidater på osakliga grunder, kunna undgå det rättsliga skyddet som artikel 22 GDPR medför.

5.2 Förutsättningar för meningsfull inblandning i rekryteringsprocessen

Med utgångspunkt i att den breda tolkningslinjen bör äga företräde blir nästa fråga hur denna tolkning ska appliceras på rekryteringsprocessens specifika särdrag. I linje med den doktrinära debatt som redogjorts för i avsnitt 4.3.3 anser jag att domstolens argumentation i SCHUFA-målet bör tillämpas analogt på rekrytering. Även om rättsfallet rör kreditvärdering, är de bakomliggande skyddsbehoven lika, nämligen att förhindra att en individ drabbas av dolda automatiserade bedömningar som i praktiken avgör deras tillgång till ett avtalsförhållande. Att begränsa SCHUFA-logiken till endast externa parter skulle, som domstolen varnar för, skapa en lucka i det rättsliga skyddet.

En central förutsättning för att mänsklig inblandning ska undanta en process från artikel 22.1 GDPR är att beslutsfattaren innehar en reell förmåga att påverka utgången. Som framgått av redogörelsen i kapitel 4 är det avgörande kriteriet storleken på det handlingsutrymme som lämnas kvar åt människan att avvika från systemets rekommendation. I praktiken innebär detta att om en organisation etablerar interna processer som de facto kräver att beslutsfattaren följer AI-systemets rankning, saknar den mänskliga medverkan rättslig relevans. Den mänskliga inblandningen reduceras då till enbart en symbolisk gest, vilket innebär att beslutet juridiskt sett fortfarande är grundat "enbart" på automatiserat beslutsfattande och kommer omfattas av artikel 22 GDPR. För att inblandningen ska anses vara tillräckligt meningsfull måste det finnas ett kvarvarande handlingsutrymme där människan gör en självständig bedömning av algoritmens resultat.

Denna tolkning får särskilt stöd genom EU-domstolens avgörande i SCHUFA-målet. Domen klargör att om en mänsklig beslutsfattare i senare led i avgörande grad grundar sitt beslut på ett automatiserat resultat genererat av en tredje part, ska det inledande resultatet i sig betraktas som ett automatiserat beslut. I en rekryteringskontext innebär detta att om en extern part tillhandahåller en automatiserad gallring eller poängsättning som arbetsgivaren sedan i avgörande grad lägger till grund för sitt anställningsbeslut, är det denna automatiserade process som utgör det relevanta beslutet enligt artikel 22.1 GDPR. För att undvika en lucka i det rättsliga skyddet räcker det alltså inte att en människa formellt fattar det slutliga beslutet, om denna i praktiken är bunden av en tredje parts algoritmiska förarbete.

Här blir black box-problematiken en avgörande faktor för huruvida handlingsutrymmet överhuvudtaget kan nyttjas på ett meningsfullt sätt. Enligt EDPB:s riktlinjer måste granskningen av det automatiserade beslutet utföras av en bemyndigad person som har den kompetens som krävs för att ändra beslutet. Som beskrivet i kapitel 2.3 innebär AI-systemens opacitet och bristande transparens att beslutsfattaren ofta förhindras att utföra en

intellektuell granskning av hur systemet nått ett visst resultat. Om rekryteraren inte kan genomskåda systemets logik på grund av dess komplexitet, blir det i praktiken omöjligt att göra en självständig bedömning som på sakliga grunder avviker från det automatiserade resultatet.

Det är således inte tillräckligt att en människa enbart granskar slutresultatet från den automatiserade processen. I stället krävs en sådan förståelse för hur systemet genererat sitt underlag att rekryteraren kan utöva reellt inflytande. Mot bakgrund av den tekniska black box-problematiken kan det ifrågasättas huruvida det i praktiken är möjligt för en rekryterare att inneha den kompetens som krävs för att bryta automatiseringen. Utan insyn i AI-systemets logik riskerar den mänskliga inblandningen i dessa fall reduceras till en sådan symbolisk gest som enligt EDPB:s riktlinjer inte är tillåten. Det framstår därmed som tveksamt om automatiserade rekryteringsprocesser, särskilt de som involverar komplex profilering från tredje part, i praktiken kan uppnå en tillräcklig mänsklig inblandning för att undgå tillämpligheten av artikel 22.1 GDPR.

5.3 Avslutande kommentar

Att bedöma meningsfullheten av mänsklig inblandning i beslutsprocesser är en särskilt svår del av att tolkningen av artikel 22.1 GDPR. Genom SCHUFA-målet har tolkningen förtydligats och gränsdragningen för rekvisitet ”enbart” kan sägas ha förflyttats från en formell fråga om mänsklig närvaro till en kvalitativ fråga om mänskligt inflytande. Det krävs att beslutsfattaren har ett reellt handlingsutrymme och en praktisk möjlighet att avvika från systemets resultat. Om en människa blint förlitar sig på ett automatiserat underlag från en tredje part, betraktas processen som ”enbart automatiserad” för att förhindra att det medföljande rättskyddet från artikel 22 GDPR kringgås.

I uppsatsen har däremot konstaterats att det finns en inneboende konflikt mellan AI-teknikens komplexitet och de juridiska kraven på mänsklig kompetens. Om AI-system som hanterar mönster som överstiger mänsklig kognitiv förmåga används blir det logiskt svårt att samtidigt hävda att en mänsklig rekryterare har tillräcklig kompetens att förstå beslutet. Den black box-problematik som existerar riskerar att göra all mänsklig inblandning i avancerad AI-rekrytering till en symbolisk gest, eftersom granskaren saknar förmåga till en intellektuell och självständig prövning.

Slutsatsen av denna analys blir således att många moderna AI-stödda rekryteringsprocesser, trots arbetsgivarens intentioner om mänsklig kontroll, sannolikt faller inom tillämpningsområdet för artikel 22.1 GDPR. Detta innebär att förbudet som utgångspunkt är tillämpligt, vilket i sin tur medför att arbetsgivaren måste kunna stödja processen på något av undantagsgrunderna i artikel 22.2 GDPR. Att försöka designa bort artikel 22 genom att infoga en mänsklig granskare i ett senare led framstår, efter

SCHUFA-domen, som en juridisk osäker strategi så länge granskaren inte kan genomskåda och utmana systemets logik.

Käll- och litteraturförteckning

KÄLLOR

Tryckta källor

Offentligt tryck

Europeiska unionen

Europeiska kommissionen

Förslag till Europaparlamentets och rådets förordning om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter (allmän uppgiftsskyddsförordning) (COM(2012)0011 – C7-0025/ 2012 – 2012/0011(COD)).

Artikel 29-gruppen och EDPB

Artikel 29-gruppen, Riktlinjer om automatiserat individuellt beslutsfattande och profilering enligt förordning (EU) 2016/679 - 17/SV WP251rev.01, antagna den 3 oktober 2017, senast granskade och antagna den 6 februari 2018.

Rättsfall

Europeiska unionen

EU-domstolen

C-634/21 *SCHUFA Holding*, EU:C:2023:957.

LITTERATUR

Ajunwa, Ifeoma (2020), 'The Algorithmic Capture of Employment and The Tertius Bifrons', *LPE Project*, tillgänglig på <<https://lpeproject.org/blog/the-algorithmic-capture-of-employment-and-the-tertius-bifrons/>> (besökt 2026-05-13).

Ajunwa, Ifeoma (2020), 'The paradox of automation as antibias intervention', *Cardozo Law Review*, vol. 41 nr 5, s. 1671–1742.

Aloisi, Antonio och De Stefano, Valerio (2022), 'Introduction - Your Boss Is an Algorithm. Artificial Intelligence, Platform Work and Labour.' *Hart Publishing*.

Aza, Asymina (2024), 'Scores as Decisions? Article 22 GDPR and the Judgment of the CJEU in SCHUFA Holding (Scoring) in the Labour Context', *Industrial Law Journal*, vol. 53 nr 4, s. 840–858.

Bathaeaa, Yavar (2018), 'The Artificial Intelligence Black Box and Failure of Intent and Causation', *Harvard Journal of Law & Technology*, vol. 31 nr 2, s. 890-938.

Bevitt, Ann (2025), 'GDPR, AI and HR: a guide to compliance for HR professionals', *PDP journals*, vol. 18, nr 1, s. 11-13.

Binns, Reuben, Veale, Michael (2021), 'Is that your final decision? Multi-stage profiling, selective effects, and Article 22 of the GDPR', *International Data Privacy Law*, vol. 11 nr 4, s. 319-332.

Bygrave, Lee. A. (2001), 'Minding the Machine: Article 15 of the EC Data Protection Directive and Automated Decision-Making', *Computer Law & Security Report*, vol. 17 nr 1, s. 17-24.

Enqvist, Lena och Motzfeldt, Hanne Marie (2025), 'From logic to reasons in the GDPR?: The Post SCHUFA and Dun & Bradstreet research questions', *European Review of Digital Administration and Law*, vol. 6 nr 2, s. 9-21.

Frydlinger, David, Edvardsson, Tobias, Olstedt Carlström, Caroline, Beyer, Sandra (2018), *GDPR - juridik, organisation och säkerhet enligt dataskyddsförordningen*, Norstedts juridik.

Fuller, Joseph B., Raman, Manjari, Sage-Gavin, Eva och Hines, Kristen (2021), 'Hidden Workers: Untapped Talent', *Harvard Business School and Accenture*.

Hettne, Jörgen och Orken Eriksson, Ida (2011), *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*. 3 uppl., Stockholm: Norstedts juridik.

Hofmann, Herwig och Pflucke, Felix (2024), *Governance of automated decision-making and EU law*, Oxford: Oxford University Press.

Kullmann, Miriam (2019), 'Discriminating Job Applicants Through Algorithmic Decision-Making', *Ars Aequi*, vol 68 nr 1, s. 45-53.

Kuner, Christopher, Bygrave, Lee A. och Docksey, Christopher (2020), *The EU General Data Protection Regulation (GDPR): a commentary*, Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.

Mendoza, Isak och Bygrave, Lee. A. (2017), 'The Right not to be Subject to a Decision Based Solely on Automated Processing, i Tatiani Synodinou m.fl. (red.), *EU Internet Law: Regulation and Enforcement*, Springer, s. 77-98.

Müller, Madeleine (2025), 'AI-based credit scoring at the intersection of GDPR and AI Act: lessons from the SCHUFA judgment', *ERA Forum: Journal of the Academy of European Law*, vol. 26 nr 4, s. 647-662.

Nääv, Maria och Zamboni Mauro (2025), *Juridisk metodlära*, 3 uppl, Lund: Studentlitteratur.

O'Neil, Cathy (2016), *Weapons of math destruction: how big data increases inequality and threatens democracy*, New York: Broadway Books.

Palmiotto, Francesca (2024), 'When Is a Decision Automated? A Taxonomy for a Fundamental Rights Analysis', *German Law Journal*, vol. 25 nr 2, s. 210-236.

Prifti, Kostina, Demir, Esra, Krämer, Julia, Heine, Klaus och Stamhuis, Evert (2024), *Digital Governance Confronting the Challenges Posed by Artificial Intelligence*, T.M.C. Asser Press.

Parviainen, Henni (2022), 'Can algorithmic recruitment systems lawfully utilise automated decision-making in the EU?', *European Labour Law Journal*, vol. 13 nr 2, s. 225-248.

Sancho, Diana (2020), '4 - Automated Decision-Making under Article 22 GDPR Towards a More Substantial Regime for Solely Automated Decision-Making', *Cambridge University Press*, s. 136-156.

Spiecker genannt Döhmann, Indra, Papakonstantinou, Vagelis, Hornung, Gerrit och De Hert, Paul (2023), *General Data Protection Regulation article-by-article commentary*, Nomos Complete ebooks, Baden-Baden: Nomos; München: Beck; Oxford: Hart.

Wachter, Sandra, Mittelstadt Brent och Floridi, Luciano (2017), 'Why a Right to Explanation of Automated Decision-Making Does Not Exist in the General Data Protection Regulation', *International Data Privacy Law*, vol. 7 nr 2, s. 76-99.

Westman, Daniel (2024), 'Dataskyddets metodfrågor', i Brinnen, Martin m.fl. (red.), *Dataskyddet 50 år: historia, aktuella problem och framtid*. Stiftelsen Juridisk Fakultetslitteratur, s. 483–504.

Wischmeyer, Thomas och Rademacher, Timo (2020), *Regulating Artificial Intelligence*, Cham: Springer International Publishing.

Zarsky, Tal (2017), 'Incompatible: The GDPR in the Age of Big Data', *Seton Hall Law Review*, vol. 47 nr 4(2), s. 995-1020.

ELEKTRONISKA KÄLLOR

Dastin, Jeffrey (2018), 'Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women', *Reuters*, tillgänglig på www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G (besökt 2026-05-14)

DIGG, 'Automatiserade beslut' <<https://www.digg.se/kunskap-och-stod/automatisera-handlaggning-och-beslut/automatiserade-beslut>> (besökt 2026-05-16)

Europeiska unionen, 'Data protection: Rules for the protection of personal data inside and outside the EU' <https://commission.europa.eu/law/law-topic/data-protection_en> (besökt 2026-04-23).