

Blendow Lexnova Expertkommentar - Arbetsrätt, december 2014

Arbetsrättsliga åtgärder mot otillåtna registerslagningar

Förbättrad kontroll av myndighetsloggar under senare år kan förväntas leda till flera arbetsrättsliga åtgärder mot arbetstagare som gjort otillåtna åtgärder i en myndighets dataregister.

Arbetsdomstolen har nyligen prövat uppsägning av två handläggare vid Försäkringskassan till följd av skärpt loggkontroll. Till skillnad från bedömningarna i en tidigare dom från 2006 om uppsägning av tre handläggare som också hade gjort otillåtna åtgärder i Försäkringskassans datasystem ansåg domstolen nu att de anställda borde ha fått behålla sina anställningar.

Att olovligen bereda sig tillgång till en uppgift hos arbetsgivaren som är avsedd för automatiserad behandling är kriminaliserat som dataintrång enligt 4 kap. 9 c § brottsbalken. Det utmärkande i dessa fall är att arbetstagaren har lovlig tillgång till arbetsgivarens datasystem med uppgifter men att det aktuella användandet av datasystemet varit olovligt. Det är arbetsgivaren som bestämmer om hur och till vad dennes datasystem får användas av arbetstagarna, dvs. vad som är lovligt respektive olovligt. På den offentliga sidan kan det ofta framgå av författning vad som är ett olovligt användande av datasystemet, t.ex. i så kallade särskilda registerförfattningar eller myndighetsföreskrifter om datasystemet. Straffstadgandet om dataintrång, sanktionerar de instruktioner om användandet arbetsgivaren utfärdar, se t.ex. [NJA 2014 s. 221](#). För straffbarhet och för att en arbetsrättslig åtgärd ska anses befogad krävs det uppsåt (insikt) hos arbetstagaren om att det aktuella förfarandet varit olovligt (jämför [RH 2002:36](#)). Även om det funnits straffrättsligt uppsåt verkar det för avskedande av statsanställda krävas att arbetsgivaren tydligt informerat om vad som är otillåten användning av datasystemen ([AD 1996 nr 23](#)).

Åtminstone tidigare verkar det inte ha varit ovanligt med bristande information om hur arbetstagare fick använda arbetsgivarens datasystem eller bristande uppföljning av reglerna som lett till att arbetsrättsliga åtgärder inte kunnat vidtas. Avskedandet av en polisaspirant som dömts för dataintrång underkändes t.ex. när arbetsgivarens information verkade ha varit bristfällig och många poliser gjorde otillåtna slagningar (AD 1996 nr 23). I [AD 2005 nr 82](#) underkändes en disciplinpåföljd för en handläggare vid en försäkringskassa för otillåtna slagningar på sin före detta fru när det inte hade varit ovanligt att arbetskamraterna slagit på närstående, jämför RH 2002:36 där en sjuksköterska frikändes från dataintrång i en politikers sjukjournal när ett 30-tal andra på sjukhuset också hade gjort det.

I domen [AD 2006 nr 69](#) godtogs uppsägning av tre handläggare vid en försäkringskassa som gjort otillåtna slagningar när de hade fått så bra information av arbetsgivaren att de ansågs ha medvetet brutit mot reglerna. I dessa fall hade handläggarna inte bara olovligt tagit del av information utan de hade också i samband med myndighetsutövning olovligt fört in eller ändrat information i egna eller närståendes ärenden. Det gjorde att det inte kunde begäras att arbetsgivaren hade kvar dem som handläggare, och det var ostridigt att det inte funnits möjlighet till annat arbete. Att en arbetstagare medvetet olovligen ändrar i arbetsgivarens datasystem, även om det inte innebär risk för ekonomisk skada eller i sak felaktig myndighetsutövning, kan alltså i sig räcka som saklig grund för uppsägning, i vart fall när det inte finns ledigt arbete utan tillgång till datasystemet att omplacera till. Arbetsdomstolen ansåg i rättsfallet vidare att det funnits särskilda skäl för att stänga av handläggarna från arbete med myndighetsutövning på grund av misstankarna om upprepade otillåtna slagningar.

Försäkringskassan har enligt uppgift nu som riktlinje att säga upp arbetstagare som gjort sig skyldig till fler än 100 otillåtna aktiva handlingar i datasystemet (där en aktiv handling kan vara att ta fram en bild med uppgifter på sin bildskärm) och har under senare år gjort flera sådana uppsägningar som dock inte tidigare prövats av Arbetsdomstolen.

Polisen verkar å sin sida däremot normalt anse att det inte finns grund för avskedande av poliser som döms för dataintrång, se verksamhetsrapporter 2008–2013 från Personalansvarsnämnden vid Rikspolisstyrelsen.

I somras kom det så två nya domar om uppsägning av handläggare vid Försäkringskassan som gjort upprepade otillåtna slagningar i myndighetens datasystem. Handläggarnas otillåtna slagningar hade upptäckts genom sådana systematiska loggkontroller som numera verkar ha blivit vanliga hos myndigheter som har ärenden med personuppgifter. Datainspektionen har nämligen gång på gång påtalat för myndigheter att dataskyddslagstiftningen, bl.a. personuppgiftslagen (1998:204), kräver att arbetsgivare loggar all åtkomst till personuppgifter och dessutom systematiskt följer upp loggningen för att upptäcka otillåtna slagningar och förelagt bl.a. Försäkringskassan att bättra sig i det avseendet (beslut 2009-06-23, dnr 1764-2008).

I det ena fallet - [AD 2014 nr 49](#) - hade handläggaren upprepade gånger gått in i och handlagt olika närståendes ärenden trots att hon visste att hon inte fick det. Det ansågs dock inte bevisat att hon varit medveten om att hon varit inne i närståendes ärenden. Handläggaren hade alltså "bara" vid upprepade tillfällen brutit i den jävskontroll som ålegat henne, eftersom hon inte hade brytt sig om att läsa namnen på de personer vars ärenden hon handlade. Detta var enligt Arbetsdomstolen inte tillräckligt för saklig grund för uppsägning när prognosen för en bättre jävskontroll i framtiden var god (handläggaren var djupt ångerfull och hade redan lite före uppsägningen dragit ned på arbetstempot och då inte längre handlagt närståendes ärenden). Uppsägningen ogiltigförklarades därför och handläggaren fick 30 000 kr i allmänt skadestånd. Eftersom handläggaren faktiskt hade handlagt närståendes ärenden, fanns det enligt Arbetsdomstolen dock särskilda skäl för att trots tvisten om uppsägningens giltighet stänga av henne från arbete med myndighetsutövning.

I det andra fallet - [AD 2014 nr 50](#) - hade handläggaren vid upprepade tillfällen under flera år gjort otillåtna slagningar i sin makes ärenden trots att hon var medveten om att hon inte fick det. Handläggaren hade inte handlagt ärendena eller fört in eller ändrat någon information i dem, men hon hade tittat på bland annat flera känsliga handlingar som läkarutlåtanden och journaler. Anledningen till att hon tittat i ärendena var att makens sjukdom och upprepade ansökningar om sjukersättning gjorde att handläggaren mådde dåligt och var mycket orolig. Arbetsdomstolen ansåg att makens personliga integritet inte hade kränkts genom förfarandet, eftersom handläggaren redan var väl insatt i hans ärende och hade fullmakt från honom. Också denna handläggare ansåg domstolen var ångerfull och angelägen om att bättra sig. Vid loggkontrollen hade det gått ett år sedan hon senast hade tittat i makens ärenden, och hon hade en tämligen lång anställningstid om drygt tretton år. Därför fanns det enligt Arbetsdomstolen inte saklig grund för uppsägning. Uppsägningen ogiltigförklarades och handläggaren fick 30 000 kr i allmänt skadestånd.

I båda fallen konstaterade Arbetsdomstolen att det funnits andra påföljder än uppsägning att tillgripa såsom disciplinpåföljderna löneavdrag och varning. Här kan nämnas att det för sådana påföljder gäller en del restriktioner enligt lagen (1994:260) om offentlig anställning. Förseelser preskriberas till exempel efter två år oberoende av om arbetsgivaren då kände till dem (14 §), varför i vart fall en del äldre förseelser i de aktuella fallen inte hade kunnat föranleda disciplinpåföljd när de upptäcktes i loggkontrollen. Kan det skäligen misstänkas att arbetstagaren begått till exempel tjänstefel i anställningen, vilket verkar ha varit fallet med handläggaren i AD 2014 nr 49, ska arbetsgivaren göra en åtalsanmälan (22 §), och då får arbetsgivaren inte inleda eller fortsätta ett disciplinärt förfarande om samma sak (18 §).

Rättsfallet AD 2014 nr 50 klargör att enbart det förhållandet att arbetstagaren upprepade gånger under lång tid medvetet olovligen har tagit del av information i arbetsgivarens datasystem inte räcker som saklig grund för uppsägning. Det kan finnas förmildrande omständigheter och prognosen för ett korrekt beteende i fortsättningen kan vara god. Rättsfallet gällde som sagt uppsägning. Vid avskedande av just statsanställda med myndighetsutövande eller liknande arbetsuppgifter tillämplar Arbetsdomstolen däremot fortfarande ett äldre, strängare synsätt som innebär att det finns grund för avskedande om arbetstagaren i eller utanför anställningen har begått brott som visat att arbetstagaren uppenbarligen är olämplig att inneha sin anställning, där arbetstagarens personliga omständigheter eller goda prognos knappt tillmäts betydelse. Rättsfallet antyder att förfarandet, om det hade påståtts utgöra brott (upprepade dataintrång under lång tid mot känsliga personuppgifter i det statliga datasystemet med användande av behörighet som fåtts på grund av myndighetsutövande arbetsuppgifter), inte heller skulle ha räckt för avskedande i enlighet med det synsättet.



Sören Öman

Vice ordförande Arbetsdomstolen, föreståndare för Stockholm Centre for Commercial Law vid Stockholms universitet (www.sorenoman.se)