



LUNDS UNIVERSITET

Ekonomihögskolan

Institutionen för handelsrätt

# Yttrandefrihet och lojalitetsplikt på kollisionskurs?

En utredning om fritidens gränser och dess möjliga  
konsekvenser på anställningen

Cornelia Pamp

Kandidatuppsats

15 högskolepoäng

Handledare

Lea Hatzidaki-Dahlström

HARK13 Kandidatuppsats i arbetsrätt

HT 2010

# Sammanfattning

Uppsatsen behandlar en frågeställning om fritidens gränser och dess eventuella arbetsrättsliga konsekvenser, med speciellt fokus på yttrande gjorda på fritiden och på Internet, samt som i princip inte är direkt kopplade till arbetsgivarens verksamhet. Finns det en risk att yttrandefriheten, skyddad genom grundlagarna kolliderar med lojalitetsplikten som följer av anställningsavtalet?

Internet spelar idag en betydande roll i människans liv, men det kan föra med sig konsekvenser som till en början inte var alldeles uppenbara. Uppsatsen beskriver problematiken och söker svar i domstolsavgörande, JO- och JK-beslut för att försöka analysera och slutligen konkludera ett handfast svar för vad som gäller angående yttranden på Internet gjorda på fritiden och i relation till anställningen.

Nyckelord: lojalitetsplikt, samarbetsvårigheter, yttrandefrihet, sociala medier, bloggar.

# Abstract

This essay deals with the limits of leisure time and its possible consequences in employment, which might follow according to existing regulation. This essay especially focuses on employees' comments and statements done in leisure time, made online on the Internet and having no direct connection with the employer or the business. Is there any risk that the freedom of speech protected by the constitution does collide with the duty of loyalty according to the employment agreement?

The Internet does play an important role in people's life today, and it can have consequences which might not have been clear and obvious at the beginning. This essay describes the problem at issue and seeks answers in court practice, recommendations from the Parliamentary Ombudsman, and from the Office of the Chancellor of Justice. This is done in order to analyse and finally be able to give a proper answer to what the legal situation is for statements and comments done in leisure time online in contrast to the employment.

# Innehållsförteckning

Förkortningar .....	5
YGL Yttrandefrihetsgrundlagen1 Inledning .....	5
1 Inledning .....	6
1.1 Syfte och frågeställningar .....	6
1.2 Material .....	6
1.3 Metod .....	7
1.4 Avgränsningar .....	9
1.5 Uppsatsens fortsatta disposition .....	9
2 Den anställdes fritid .....	11
2.1 Den anställdes fritid i ett samhällsperspektiv .....	11
2.2 Fritid i arbetsrättslig mening .....	12
3 Rättslig reglering.....	14
3.1 Yttrandefrihet på offentlig sektor .....	14
3.2 Yttrandefrihet på privat sektor .....	15
3.3 Lojalitetsplikten.....	17
3.4 Arbetsgivarens arbetsrättsliga åtgärdsalternativ .....	19
4 Praxis .....	22
4.1 AD-fall .....	22
4.1.1 Byrådirektören som skapade allvarliga samarbetsproblem .....	22
4.1.2 Polismannen som skickade e-post till Malmö stad .....	23
4.2 Fall kring sociala medier i andra instanser.....	24
4.2.1 Enhetschefen som bloggade.....	24
4.2.2 Sverigedemokraten på UD .....	27
4.2.3 Undersköterskan som publicerade operationsbilder på Facebook...28	
4.3 Reflektion .....	29

5 Diskussion och analys.....	31
5.1 Diskussion.....	31
5.2 Analys .....	34
Referenser .....	38

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen; Arbetsdomstolens domar
BrB	Brottsbalken
Ds	Departementsserie
JK	Justitiekanslern
JO	Justitieombudsmannen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
LRA	Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
PAN	Polisens ansvarsnämnd
RF	Regeringsformen
SACO	Sveriges akademikers centralorganisation
SFS	Svensk författningssamling
SVT	Sveriges Television
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation
TF	Tryckfrihetsförordningen
TR	Tingsrätten
UD	Utrikesdepartementet
YGL	Yttrandefrihetsgrundlagen

# 1 Inledning

Medierna rapporterade senast i maj 2010 om en bloggande polismannen som avskedades. Innan dess var det ett fall med en e-postande polisman i Malmö och en enhetschef på Migrationsverket som hade bloggat på fritiden. Dessa hade förlorat jobbet på grund av deras fritidssysselsättning. Det var avskedande eller uppsägningar på grund av yttrande gjorda på Internet och på fritiden. Hur kom det sig att yttrandefriheten krockade så fatalt med anställningen och dess lojalitetsplikt att de plötsligt inte längre var arbetstagare? För vem mer skulle detta kunna hända och vad gäller egentligen?

Människor i vår värld lever idag i samklang med en snabb teknisk utveckling som i mångt och mycket påverkar vardagen. Vardagen för många människor består dels av arbete, dels av fritid. Var gränsen mellan dessa går är ofta oklart, särskilt med tanke på den tekniska utvecklingens framfart. Att på fritiden spendera tid på Internet och vara en del av sociala medier som Facebook, Twitter, bloggar och andra fora är idag vanligt. Information på Internet sprids fort och till många andra användare. Vad händer om din arbetsgivare inte tycker det du har yttrat är okej och vad är egentligen okej att yttra – betraktat från ett arbetsrättsligt perspektiv?

## 1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att utreda och problematisera ett område som berör merparten av dagens arbetstagare i Sverige. Med uppsatsen hoppas jag väcka frågor, större förståelse för ämnet och en diskussion om våra medborgerliga rättigheter i kontrast med lojalitetsplikten som följer av anställningsavtalet. Uppsatsen ämnar besvara frågan:

*”I en samhällskontext med Internet och dess sociala fora; var går gränsen mellan arbete och fritid och vilka arbetsrättsliga konsekvenser kan ett yttrande gjort på fritiden få antas ha?”*

## 1.2 Material

Uppsatsen är ett utredande arbete där juridisk litteratur ligger till grund för analysen. Lag, förarbeten, praxis och juridisk doktrin har systematiskt behandlats, och i sökandet efter relevant litteratur har sökord som *yttrandefrihet*, *lojalitetsplikt*, *kritikrätt* använts. Under arbetets gång har även sökord som *samarbetssvårigheter* använts eftersom detta visade sig vara ett nyckelord i uppsägningssammanhangen.

Rättsfallssökningar har gjorts främst på InfoTorg Juridik. Urvalet av rättsfall har varit begränsat dels eftersom sociala medier är en relativt ny företeelse i kombination med att det tar lång tid att driva mål i rättsliga instanser och dels eftersom uppsatsen endast behandlar balansgången mellan arbete och fritid. I ett av rättsfallen grundas en uppsägning på samarbetssvårigheter, vilket kan synas inte falla inom uppsatsens ramar. Men eftersom samarbetssvårigheterna grundade sig på yttrande gjorda på fritiden har rättsfallet ändå använts i kapitel 4.

För att beskriva fritidsdimensionen och Internet och dess sociala fora har samhällsvetenskaplig litteratur använts. Författare som Anthony Giddens, Manuel Castells och Michael Allvin har använts i beskrivningarna eftersom dessa har kunnat ge en bred bild av fritidsdimensionen; både genom ett internationellt och nationellt perspektiv.

Artiklar har hämtats på Lag & Avtals fysiska tidning såväl som Lag & Avtals Internetjänst för att på ett levande sätt nyansera diskussionen med fall som inte har kommit i domstol men som ändå är av intresse och då artiklar har beskrivit en samhällsbild som bidrar med nya dimensioner kopplat till uppsatsens område.

### 1.3 Metod

Metodologiskt har jag använt mig av traditionell juridisk metodik och ämnar fastställa vilka rättsregler som finns (*de lege lata*).<sup>1</sup> Genom att studera lag, förarbeten och praxis har jag kunnat skapa en bild av hur det rättsliga läget ser ut på den offentliga och den privata sektorn.

---

<sup>1</sup> Lehrberg, s. 38.



Arbetsmetoden för att nå fram till en slutgiltig uppsats har varit lång och inneburit många timmar av funderande och resonering. Mitt arbete började med att finna ämne som intresserade mig och som fick mig att ställa frågor och inse att några precisa svar inte gick att finna i diverse läroböcker eller genom annan litteratur. Mitt ämne var till en början inte lika avgränsat som i detta slutgiltiga arbete, utan det är något som har växt fram. Jag har således fått välja ut litteratur och rättsfall som berört min frågeställning, och fått bortse från andra som behandlat närliggande område, men som ändå varit ”för långt bort” från mitt uppsatsämne.

Efter ett visst orienteringsarbete och litteratursökning började jag ta mig an ämnet och bilda mig en uppfattning om problematiken och rättsläget. Eftersom yttrandefrihet var delvis nytt för mig var jag tvungen att fördjupa mig lite extra för att kunna skriva och beskriva dessa rättsregler på ett fritt och självständigt sätt.

Kapitlet om den anställdes fritid beskriver kort problematiken både ur ett samhällsperspektiv och ett arbetsrättsligt perspektiv. Beskrivningarna ses bäst som en möjlig beskrivning, och inte som en absolut sanning. När den relevanta rättsliga regleringen var beskriven övergick arbetet att beskriva de utvalda rättsfallen och viss reflektion kopplat till dessa. Diskussionen som följer är resultatet av den rättsliga regleringen, praxisen och de artiklar som jag funnit under arbetets gång.

Andrahandskällor har inneburit att ytterligare dimensioner har kunnat tas upp i diskussionen. Till exempel används en källa om en barnskötare som inte fick förlängt vikariat på en privat förskola sedan två bilder på Facebook kommit till föräldrarnas kännedom. Dessa är andrahandskällor genom tidningar och väl medveten om den osäkerhetsfaktor som det innebär har jag valt att ta med dessa eftersom de är intressanta och aktuella och ligger inom uppsatsens område. Dessutom används de endast i syfte att göra diskussionen mer levande.

## 1.4 Avgränsningar

Uppsatsen ämnar behandla kollisionen mellan yttrandefrihet på fritiden och lojalitetsplikten som följer av anställningsavtalet. Avgränsningar av ämnet är att det ska vara uttalanden eller ställningstaganden gjorda utanför arbetstid och arbetsplatsen. Uppsatsen ämnar inte behandla fall där yttrandena inte håller sig inom vårt lands stiftade lagar, dvs. brottsliga handlingar av alla dess slag. I stället riktar uppsatsen fokus på yttranden som är tillåtna i ett demokratiskt samhälle, men som möjligen kan gå stick i stäv med vad andra tycker och tänker, inklusive en arbetsgivare. Det kan handla om politisk tillhörighet, ställningstagande i pågående konflikter i världen, ett engagemang, yttrande för eller emot något samhällsfenomen osv.

Uppsatsen berör inte frågor om arbetsgivarens användning av så kallade sociala medier inför nyanställning, och inte heller arbetstagarens ”fritidsanvändning” av sociala medier och datorer på arbetstid.

Ämnet för uppsatsen behandlar främst arbetsrättsliga och konstitutionella frågor, men även i viss mån förvaltningsrättsliga frågor eftersom JO och JK är två förvaltningsrättsliga instanser som har till uppgift att kontrollera offentliga myndigheter. Mer om deras uppbyggnad finns i 3.5 samt fall som berörs i 4.2.

## 1.5 Uppsatsens fortsatta disposition

Uppsatsen inleds med en beskrivning av en arbetstagares fritid ur ett samhällsperspektiv och ur det arbetsrättsliga perspektivet, allt bestående i kapitel 2. I kapitel 3 beskrivs den rättsliga regleringen rörande yttrandefrihet, lojalitetsplikten i urval, de arbetsrättsliga åtgärdsalternativen och vilken process samt instanser som föreligger om tvist skulle uppkomma. Kapitel 4 behandlar praxis utifrån dels AD-domar, ett TR-avgörande, JO-beslut, JK-beslut samt kortare reflektioner i samband med respektive fall.

Kapitel 5 övergår i diskussion där de föregående kapitel utgör grunden som slutligen analyseras. I detta kapitel knyts uppsatsen ihop och huvudfrågan besvaras i den mån det är möjligt.

## 2 Den anställdes fritid

Historiskt sett har en anställds fritid synnerligen förändrats det senaste seklet. I bondesamhället bodde de anställda ofta på gårdarna som de arbetade på, och då fanns det lite utrymme för fritid. Möjligheterna att skilja mellan arbete och fritid, och rättigheterna för arbetarna var begränsade.

Samhällsförändringarna under 1900-talet har varit omvälvande och dagens samhällsliv har få kopplingar till tiden före industrialismen. Strukturen av dagens arbetsliv har påverkats av den tekniska utvecklingen, vilket har inneburit att det i många arbeten är upp till den enskilda arbetaren att bestämma hur och i viss mån när arbetet skall utföras.

Att ha sin fritid för sig själv är för många idag en självklarhet, trots att arbetet på många olika sätt tränger in på fritidens område, lika så som fritid i viss mån delar utrymme med arbete. I detta avsnitt ska fritiden i dagens arbetsliv beskrivas och problematiseras.

### 2.1 Den anställdes fritid i ett samhällsperspektiv

I ett demokratiskt och modernt samhälls- och arbetsliv kan antas att människor är arbetstagare och människor med en fritid. I ett arbetsliv där IT-verktyg är vanliga och nödvändiga för att utföra arbetet, är det också svårare att dra en gräns för när arbetsdagen tagit slut och när privatlivet tar vid. Vi lever dessutom i ett samhälle där mycket av privatlivet utspelar sig på Internet; via olika forum och sociala medier. Detta för med sig ett betydligt öppnare klimat där privata angelägenheter läggs ut till allmänhetens beskådan. Helt frivilligt och ofta utan större eftertanke. Det finns i dag större möjligheter att tillförskansa sig information och således också större möjlighet att sprida information.

Manuel Castells, en framstående forskare i sociologi, beskriver informationssamhällets utveckling och dess påverkan på människors liv. Begrepp

som tid och rum, får nya betydelser, och som framför allt blir betydligt rörligare.<sup>2</sup> Arbete sker inte endast på kontorstid, eller på den tid då arbetstagaren är på arbetet, utan arbete kan med dagens teknik även ske i hemmet, på väg hem från arbetet, och till och med på semestern.

2006 utkom *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet* som var ett resultat av samarbetet mellan Arbetslivsinstitutet i Stockholm och Psykologiska institutionen på Stockholms universitet. Allvin med flera beskriver ”det nya arbetslivet”, och ger liknande beskrivningar som Castells; att privatliv och arbetsliv allt mer flyter ihop. Dessutom blir allt fler arbeten flexibla med hjälp av IT-verktyg och Internet och i betydelsen hur arbetet utförs, eftersom arbetstagaren själv får lov att bestämma.<sup>3</sup>

Detta är en utveckling som även Anthony Giddens, framstående sociolog, beskriver i sitt verk *Sociologi*. ”*Vanliga heltidsarbeten omvandlas till mer flexibla arrangemang: man kan arbeta från hemmet med hjälp av en dator och uppkoppling till nätet, man kan arbeta i projekt, utnyttja flexitid och rotera mellan olika arbetsuppgifter*”.<sup>4</sup>

Intressant att notera är att flexibla arbeten innebär att arbete i princip kan utföras var som helst och när som helst. Det är helt enkelt upp till varje enskild arbetstagare att bestämma när det görs, och kanske svårast bestämma när arbetet är utfört och fritiden kan ta vid. Om arbetet tas hem, blir hemmet då en arbetsplats, och var tar i så fall fritiden vägen och den sfär den kan tänkas behöva?

## 2.2 Fritid i arbetsrättslig mening

Kent Källström och Jonas Malmberg, båda professorer i civilrätt vid Stockholms respektive Uppsala universitet, menar att det är svårt att dra en klar gräns mellan arbete och fritid. ”*För många arbetstagare blir arbetet mindre styrt i termer av tidsmässig och geografisk placering, och integreras i högre grad i människors*

---

<sup>2</sup> Castells, s. 427-429.

<sup>3</sup> Allvin et. al., s. 103.

<sup>4</sup> Giddens, s. 74.

*totala livssituation*”.<sup>5</sup> I juridisk och arbetsrättslig litteratur beskrivs arbetstagarens fritid som ett område där arbetsgivaren inte har insyn eller rätt att kontrollera. Så är det givetvis, men lojalitetsplikten ställer krav på arbetstagaren även utanför arbetsplatsens väggar. Enligt Källström och Malmberg verkar Arbetsdomstolen döma enligt principen att inte ens på fritiden kan en arbetstagare uppträda så att beteendet kan anses ägnat att allvarligt skada arbetsgivarens förtroende eller sätta arbetsgivarens verksamhet i dålig dager.<sup>6</sup> Vilket beteende på fritiden kan medföra sådana konsekvenser för arbetsgivaren, och vad händer om oenighet uppstår i fråga vad som allvarligt kan skada arbetsgivarens förtroende eller verksamhet?

Enligt Reinhold Fahlbeck, professor emeritus vid Lunds universitet, får arbetstagaren utnyttja sin fritid efter behag men inom gränser. ”*Någon fullständig frihet att utnyttja sin fritid finns inte*”<sup>7</sup> skriver Fahlbeck i en tidigare klassisk kursbok i arbetsrätt. När arbetstagarparten i AD 1982:29 hävdade att arbetstagaren fritt får utnyttja sin fritid, svarade AD med följande ”*[U]ppenbarligen förhåller det sig inte på det sättet*”.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Källström & Malmberg, s. 248.

<sup>6</sup> Ibid, s. 248-249.

<sup>7</sup> Fahlbeck, s. 230.

<sup>8</sup> AD 1982:29 s. 237.

## 3 Rättslig reglering

I vårt demokratiska samhälle finns ett regelverk som alla medborgare, arbetstagare och arbetsgivare, har att följa. Vårt samhälle är uppbyggt kring en offentlig och en privat sektor. Dessa sektorer har olika syften, och följer delvis olika lagar och regler. Detta får som konsekvens att arbetstagare i de två olika sektorerna kan tillförsäkna sig olika rättigheter och skyldigheter. I detta kapitel ska den rättsliga regleringens skillnader och likheter för yttrandefrihet i de två sektorerna tydliggöras och lojalitetsplikten samt de arbetsrättsliga åtgärdsomöjligheterna beskrivas.

### 3.1 Yttrandefrihet på offentlig sektor

På offentlig sektor är varje anställd gentemot arbetsgivaren tillförsäkrad en grundlagsstiftad yttrandefrihet i enlighet med 2 kap 1 § 1 RF. Detta innebär att arbetsgivaren inte får lov att agera på ett sätt som hindrar den anställda att offentligt yttra åsikter, oavsett om arbetstagaren väljer att göra uttryck för sina åsikter på eller utanför arbetsplatsen.

Enligt 2 kap. 1 § 1 RF är var och en gentemot det allmänna tillförsäkrad yttrandefrihet. Denna rätt kan inte inskränkas annat än under vissa särskilt angivna förutsättningar och då i enlighet med stiftad lag.<sup>9</sup> Med det allmänna menas myndigheter, andra offentliga organ och privaträttsliga subjekt som sysslar med myndighetsutövning.<sup>10</sup> Detta innebär att den grundlagsskyddade yttrandefriheten endast gäller i förhållandet till det allmänna och inte i förhållandet mellan enskilda.

Eftersom grundlagarna kan göras gällande gentemot det allmänna blir yttrandefrihetsgrundlagen och tryckfrihetsförordningen tillämpliga för anställda på offentlig sektor. Detta innebär att offentligt anställda har yttrandefrihet i enlighet med 1 kap. 1 § 1 st. TF och 1 kap. 1 § YGL. Det innebär att offentligt anställda genom artiklar, insändare, uttalande eller på annat sätt själva kan yttra

---

<sup>9</sup> 2 kap. 1 § 1 RF.

<sup>10</sup> Ds 2001:9 Yttrandefrihet för privatanställda, s. 17.

sig i tryckt skrift eller i andra medier som omfattas av YGL. Offentligt anställda har även en meddelarfrihet vilket innebär att de kan lämna uppgifter för offentliggörande i tryckt skrift eller i andra medier som omfattas av YGL, i enlighet med 1 kap. 1 § 3 st. TF och 1 kap. 2 § YGL.

3 kap. 4 § TF och 2 kap. 4 § YGL förbjuder myndigheter och andra allmänna organ att efterforska vem som har lämnat uppgifterna. Det ska inte göras någon bedömning av den anställdes syfte med avslöjandet eller om avslöjandet kan anses befogat, eftersom den offentliganställda skyddas av efterforskningsförbudet.<sup>11</sup>

Det föreligger ett repressalieförbud vad gäller den grundlagsskyddade yttrandefriheten enligt praxis från domstolar och från en rad beslut från JO och JK. Ett ingripande som framstår som en bestraffning eller reprimand mot den som gjort bruk av sin yttrandefrihet är således inte tillåten. *”En negativ förändring av en tjänstemans anställningsförhållande är ett typexempel på en sådan åtgärd”* skriver justitieombudsmannen Hans-Gunnar Axberger.<sup>12</sup>

## 3.2 Yttrandefrihet på privat sektor

Den grundlagsfästa yttrandefriheten gäller för alla medborgare, men kan endast göras gällande gentemot det allmänna, vilket betyder att endast anställda i offentlig sektor kan åberopa sådan yttrandefrihet mot sin arbetsgivare. Det betyder att anställda i privat sektor inte har en lika stark yttrandefrihet. Dessutom är den ofta begränsad med tystnads- och sekretessklausuler.

Det är arbetsgivaren på den privata arbetsplatsen som bestämmer hur mycket insyn allmänheten ska få ha på arbetsplatsen, och utöver den lagstadgade tystnadsplikten kan den anställdes tystnadsplikt även regleras i kollektivavtal eller i personliga avtal.<sup>13</sup> Den lagstadgade tystnadsplikten finns bland annat i sekretesslagen<sup>14</sup>, lagen om yrkesverksamhet på hälso- och sjukvårdens område<sup>15</sup>,

---

<sup>11</sup> Ds 2001:9 Yttrandefrihet för privatanställda, s. 21.

<sup>12</sup> JO 149-2009.

<sup>13</sup> Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv, s. 313.

<sup>14</sup> SFS 1980:100.

<sup>15</sup> SFS 1998:531.



arbetsmiljölagen<sup>16</sup>, lagen om rätten till arbetstagarens uppfinningar<sup>17</sup>, och lagen om skydd för företagshemligheter<sup>18</sup>.

Bestämmelser om tystnadsplikt i kollektivavtal är relativt vanligt. Som exempel finns det privata tjänstemannaavtalet och journalistavtalet. Rättsfall rörande tillämpningen av dessa tystnadsklausuler finns dock inte.<sup>19</sup> Enligt departementsskrivelsen 2002:56 torde så kallade sekretessklausuler vara relativt vanliga även i enskilda avtal, särskilt inom vissa branscher.<sup>20</sup>

Utöver bestämmelser i lag eller avtal, har arbetsgivaren rätt att ensidigt utforma föreskrifter som begränsar de anställdas rätt att föra ut information som arbetsgivaren anser ska stanna inom företaget.<sup>21</sup> Avtalade sekretess- och tystnadsklausuler får dock inte innebära att privatanställda inte ska kunna avslöja uppgifter om brott och allvarliga missförhållande till medier.<sup>22</sup>

Den meddelarfrihet och det efterforskningsskydd som offentligt anställda är försäkrade mot, kan inte påstås finnas för privatanställda. Detta har AD gjort klart genom domarna 1994:79 och 1997:57. I dessa fall har arbetsgivaren haft rätten att fritt efterforska vem som kan ha tänkas brutit mot tystnadsplikten.<sup>23</sup>

I artikel 10 i Europakonventionen<sup>24</sup> står följande ”1. Var och en har rätt till yttrandefrihet. Denna rätt innefattar åsiktsfrihet samt frihet att ta emot och sprida uppgifter och tankar utan att offentliga myndigheters inblandning och oberoende av territoriella gränser.” Europakonventionen tar i första hand sikte på det allmännas förhållande till enskilda, men det råder viss oklarhet huruvida staten har ett direkt ansvar enligt artikel 10 i Europakonventionen för åtgärder som vidtas av privata rättssubjekt. AD konstaterade att artikel 10 i Europakonventionen inte var av betydelse i förhållandet mellan enskilda i den så kallade Samariten-domen.<sup>25</sup> Däremot kom Europadomstolen fram till att det hade förekommit ett brott mot

---

<sup>16</sup> SFS 1997:1160.

<sup>17</sup> SFS 1949:345.

<sup>18</sup> SFS 1990:409.

<sup>19</sup> Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv, s. 313.

<sup>20</sup> Ibid, s. 314.

<sup>21</sup> Ibid.

<sup>22</sup> Ds 2001:9 Yttrandefrihet för privatanställda, s. 29.

<sup>23</sup> Ibid, s. 31.

<sup>24</sup> SFS 1994:1219.

<sup>25</sup> AD 1997:57 s.444.

artikel 10 i målet mellan Fuentes Bobo och Spanien. Bobo hade blivit uppsagd från ett TV-bolag på grund av uttalande i två radioprogram. Bolaget var ett statligt bolag som lydde under civilrättsliga lagar och därför menade den spanska staten att den inte kunde ses som arbetsgivare och således inte ställas till svars mot ett ingrepp i Fuentes Bobos yttrandefrihet. Som svar på det påståendet konstaterade domstolen att artikel 10 inte endast ska tillämpas mellan arbetsgivare och arbetstagare som lyder under offentlig rätt utan kan även tillämpas när dessa relationer faller under civilrätt.<sup>26</sup>

Huruvida Arbetsdomstolen ska tillämpa Europakonventionen på förhållanden mellan enskilda är sviktande. Sedan Europakonventionen har varit svensk lag har praxis skiftat, dels vad gäller tillämpligheten mellan enskilda samt mellan de olika artiklarna.<sup>27</sup>

Sammanfattningsvis konstateras i Departementsskrivelsen 2001:9 *Yttrandefrihet för privatanställda* att Sverige enligt Europakonventionen har en skyldighet att se till att rätten till yttrandefrihet för privatanställda i förhållandet till deras arbetsgivare skyddas mot angrepp från vissa privaträttsliga subjekt med anknytning till det allmänna och mot angrepp *i vissa fall* från andra privaträttsliga subjekt. Hur långt dessa skyldigheter sträcker sig är i dagsläget oklart.<sup>28</sup>

### 3.3 Lojalitetsplikten

Förhållandet mellan en arbetsgivare och en arbetstagare regleras genom anställningsavtal. Det är ett konsensualavtal och har inga formkrav, som skriftlighet eller likande. I ett anställningsavtal anses finnas vissa rättsprinciper, som följer ett modernt och föränderligt samhälls- och arbetsliv. En sådan rättsprincip är lojalitetsplikten.<sup>29</sup> Eftersom denna uppsats behandlar frågor om yttrandefrihet, kommer endast relevanta delar av lojalitetsbegreppet behandlas.

---

<sup>26</sup> Europadomstolen mål 39293-98.

<sup>27</sup> Westregård, s. 296.

<sup>28</sup> Ds 2001:9 Yttrandefrihet för privatanställda, s. 25.

<sup>29</sup> AD 1982:110.

Lojalitetsplikten innehåller skyldigheter att vara lojal för både arbetstagare och arbetsgivaren. Kravet att vara lojal är mångfacetterat och grundar sig i principen att arbetstagaren inte får skada arbetsgivaren och dess verksamhet.<sup>30</sup> Ett anställningsavtal består inte endast i ett utbyte av förmögenhetsrättsliga prestationer utan skapar även ett personligt förhållande. Detta blir allt tydligare i det moderna arbetsliv som idag karakteriserar arbetsmarknaden, där kunskapsintensiva tjänsteutövningar blir allt vanligare i stället för att se arbetstagare som en produktionsfaktor i strikt mening. En arbetstagare blir med detta synsätt skyldig att sätta sin arbetsgivares intresse framför sitt eget, i lägen där intressena kan kollidera.<sup>31</sup> Detta fann AD i domen 1993:18, då en frisör hade utfört klippningar utanför arbetstid, i strid mot en av riksavtalsbestämmelserna och lojalitetsplikten. Dessa angav att frisören inte borde ha klippt bekanta på sin fritid, med eller utan betalning.

Kravet på lojalitet gäller för alla anställda, men enligt AD praxis är kravet större för anställda med ledande befattningar och sådana arbetstagare som företräder arbetsgivaren i förhållande till utomstående. Likaså tas hänsyn till beteendets effekt på anställningsförhållandet och arbetstagarens arbetsuppgifter, när AD har avgjort mål där lojalitetsplikten har ansetts brutits.<sup>32</sup>

I lojalitetsbegreppet anses även finnas en vidsträckt tystnadsplikt, även om det inte finns uttryckligen i det enskilda avtalet. Då får den grundläggande principen om att en arbetstagare inte ska skada arbetsgivaren vara tongivande när det gäller vad en arbetstagare får lov att yttra och inte.

Likaså får kritikrätten ses som en del i lojalitetsplikten. Det är inte helt uppenbart hur vidsträckt kritikrätten är för arbetstagare. Först och främst ska en arbetstagare framföra sin kritik till arbetsgivaren, och försöka komma till rätta med problemen. Om det finns allvarliga brister som anmäls till myndighet, är det viktigt att uppgifterna om missförhållandena är riktiga och att det inte finns ett uppsåt att

---

<sup>30</sup> Schmidt, s. 257.

<sup>31</sup> Schmidt, s. 258.

<sup>32</sup> AD 1982:29.

skada arbetsgivarens verksamhet. Detta har AD visat genom sin bedömning i flertalet fall ibland annat AD 1986:95.<sup>33</sup>

### 3.4 Arbetsgivarens arbetsrättsliga åtgärdsalternativ

En allmän arbetsrättslig princip är att en arbetsgivare inte får lov att använda sina rättigheter på ett sätt som strider mot lag och goda seder. Detta innebär till exempel att om arbetsgivaren använder sin arbetsledningssätt som strider mot lag, moral eller sedvänja, kan exempelvis Arbetsdomstolen tillgripa åtgärden med en rättslig prövning.<sup>34</sup>

Arbetsrättsliga åtgärder som en arbetsgivare har till sitt förfogande är uppsägning eller avskedande. Den första måste vara sakligt grundad enligt 7 § LAS och ett avskedande kräver ett grovt åsidosättande gentemot arbetsgivaren i enlighet med 18 § LAS. Uppsägningar måste alltid föregås av en omplaceringsutredning för att kunna vara sakligt grundade.

En arbetsgivare kan även genomföra omplaceringar som är ingripande för arbetstagaren men bara i de fall då det finns godtagbara skäl, enligt den så kallade bastubadarprincipen<sup>35</sup>, som även anses vara en dold kollektivavtalsklausul.

Disciplinpåföljd från arbetsgivarens sida kräver stöd i kollektivavtal i enlighet med 62 § MBL. En disciplinpåföljd syftar till att bestraffa arbetstagaren för den handling som arbetstagaren har gjort eller underlåtit att göra. Till skillnad från disciplinpåföljd finns även en så kallad LAS-varning, som syftar till att få arbetstagaren att bättra sig och undgå en framtida uppsägning. Gränsen mellan en disciplinpåföljd och en LAS-varning är inte tydlig, men AD gör i sin praxis en helhetsbedömning av situationen. Innehållet, utformningen och syftet för

---

<sup>33</sup> Schmidt, s. 262-263.

<sup>34</sup> Se AD 1983:46.

<sup>35</sup> AD 1978:89.

varningen har varit avgörande i bedömningen huruvida en åtgärd har varit en LAS-varning eller en disciplinpåföljd.<sup>36</sup>

Slutligen kan arbetstagaren krävas på skadestånd från arbetsgivaren om han eller hon bryter mot sin tystnadsplikt. Skadeståndet ska ersätta den ekonomiska skadan som uppkommit på grund av avtalsbrottet.<sup>37</sup>

### 3.5 Instanser för tvistelösning

Om tvist uppkommer finns regler hur parter ska gå till väga för att kunna lösa tvisten. I enlighet med 11-14 §§ MBL ska lokal och central förhandling genomföras innan endera parten kan välja att stämma motparten i Arbetsdomstolen. AD är första och sista instansen om arbetstagarparten företräds av sin arbetstagarorganisation. Om arbetstagaren väljer att stämma sin arbetsgivare utan att vara medlem i en fackförening är första instans TR, varvid domen kan överklagas till AD som andra och sista instans.<sup>38</sup>

AD består av ledamöter från tre olika kategorier. Dessa är jurister (domare), intresserepresentanter och oberoende personer som har särskild insikt i förhållandena på arbetsmarknaden. Intresserepresentanterna kommer både från arbetsgivarsidan och arbetstagersidan genom organisationer som Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarverket och från de tre centralorganisationerna LO, TCO, SACO.<sup>39</sup>

JO är riksdagens högste ombudsman och har till uppgift att ta tillvara folkets eller medborgarnas intressen gentemot statsmakten. JO har till uppgift att kontrollera att myndigheter och dess tjänstemän följer lagar och andra författningar i sin verksamhet. Ombudsmännen kontrollerar detta genom att pröva de anmälningar som inkommer från allmänheten och genom på eget initiativ undersöka och inspektera myndigheter.

---

<sup>36</sup> AD 2002:18 s. 153.

<sup>37</sup> Se AD 1998:80.

<sup>38</sup> Glavå, s. 94.

<sup>39</sup> 3 kap. 3 § LRA.

Varje enskild individ som anser sig felaktigt behandlad eller känner till missförhållandena begångna av myndigheter eller domstolar kan göra en så kallad JO-anmälan. Om JO kommer fram till att kritik bör riktas mot myndigheten eller domstolen, skriver JO i så fall en rekommendation som myndigheterna och domstolarna brukar följa.<sup>40</sup>

JK är regeringens högste ombudsman och bedriver sin verksamhet på uppdrag av regeringen. JK ska värna om integriteten och yttrandefriheten samt rättssäkerheten i den offentliga verksamheten. Utöver detta reglerar JK skadeståndskrav från enskilda, är särskild åklagare i tryck- och yttrandefrihetsmål samt är statens advokat. Likt JO kan varje enskild individ anmäla myndigheter och domstolar till JK, men JK:s tillsynsverksamhet är begränsad och är idag inriktad på att upptäcka systemfel i den offentliga verksamheten.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> [http://www.jo.se/Page.aspx?MenuId=13&ObjectClass=DynamX\\_Documents&Language=sv](http://www.jo.se/Page.aspx?MenuId=13&ObjectClass=DynamX_Documents&Language=sv).

<sup>41</sup> <http://www.jk.se/Justitiekanslern.aspx>.

## 4 Praxis

Rättsfallen som behandlar en anställds yttrandefrihet, lojalitetsplikt och som har resulterat i arbetsrättsliga åtgärder är inte så många i antal. I avsnittet behandlas främst AD-domar men även en TR-dom. Utöver domstolsavgörande kommer JO- och JK-beslut också att behandlas eftersom det är dessa instanser som har till uppgift att kontrollera det allmänna.

Arbetsdomstolen har i ett par fall tagit ställning för arbetstagersidan, när arbetsgivaren har valt att säga upp arbetstagare enligt 7 § LAS eller avskeda enligt 18 § LAS. Skälen har varit hänförliga till arbetstagaren personligen. I urvalet av domstolsavgörande finns ett uppsägningsfall som arbetsgivaren menade grundade sig på samarbetsproblem. Dessa hade utvecklats efter att arbetstagen utnyttjat yttrandefrihetsrättigheter.

### 4.1 AD-fall

Nedan följer två fall som har prövats i Arbetsdomstolen. Fallen har gemensamt av arbetstagens yttrande gjorda på fritiden bidrog till uppsägning respektive avskedande.

#### 4.1.1 Byrådirektören som skapade allvarliga samarbetsproblem

Under 1997 hade Sandberg, en byrådirektör på Statens Invandrarverk<sup>42</sup> uttalat sig i massmedia och engagerat sig i föreningen Folkviljan och Massinvandringen. Detta var en förening som Sandberg senare blev ordförande i. Detta skedde på arbetstagens fritid, men fick så stora efterverkningar på arbetsplatsen att Statens Invandrarverk slutligen valde att säga upp Sandberg. Fallet togs först upp i TR:n och överklagades av Sandberg till AD (2000:76).<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> Statens Invandrarverk bytte namn år 2000 till Migrationsverket. I AD 2000:76 används båda namnen eftersom händelserna utspelade sig innan 2000, men AD-domen föll under år 2000 då Migrationsverket hade bytt namn.

<sup>43</sup> TR:n ogiltigförklarade Sandbergs uppsägning i målet T1861-98. Sandberg överklagade till AD på grund av att han inte tilldömdes det allmänna skadeståndet i TR:n.

Bakgrunden till uppsägningen var de svåra samarbetsproblem som uppkom på arbetsplatsen, och under sommaren 1997 bedömde huvudskyddsombudet situationen på arbetsplatsen som ett arbetsmiljöproblem. Den massmedialt uppmärksammade presskonferensen anordnad av Folkviljan och Massinvandringens i maj 1997 resulterade i samarbetsproblemen på arbetsplatsen. Den 5 juni 1997 vände sig ett flertal anställda direkt till regiondirektören Westerberg för att förklara sitt missnöje med arbetssituationen. Detta menar AD visar att samarbetsproblemen var så allvarliga att åtgärder var tvungna att vidtas. Frågan huruvida Migrationsverket hade fullgjort sin omplaceringsskyldighet i enlighet med 7 § LAS diskuteras men eftersom inget konkret erbjudande gavs till Sandberg, fann AD liksom TR i den första instansen att Statens Invandrarverk inte hade fullgjort omplaceringsskyldigheten och därför var inte heller uppsägningen sakligt grundad. AD fastställde TR:s domslut om uppsägningens ogiltigförklarande men avslog Sandbergs yrkande om allmänt skadestånd.

#### **4.1.2 Polismannen som skickade e-post till Malmö stad**

Några år senare blir ett annat fall känt och får stort medial uppmärksamhet. En polisman i Skåne skickar på sin fritid två separata e-postmeddelande till en anställd på Malmö stad och en folkvald politiker tillika kommunstyrelsens ordförande. E-postmeddelandena innehåller mycket olämpliga uttalande, grovt språkbruk och främlingsfientligt och hotfullt innehåll. I det andra e-postmeddelandet skrev polismannen *”att han sedan många år arbetar som polisinspektör i Malmö och att han är chef för samtliga poliser i Malmö som arbetar i yttre tjänst”*.<sup>44</sup> När e-postmeddelandena skrivs ut, blir de även diarieförda och således offentlig handling som blir tillgängligt för media och allmänheten. E-postmeddelandena får stor medial uppmärksamhet, och Polisens ansvarsnämnd (PAN) beslutar att avskeda mannen. Parallellt inleds åtal och rättegång huruvida polismannens uttalande i e-postmeddelande är hets mot folkgrupp<sup>45</sup> men i TR:n frias polismannen helt från åtalet.

AD finner i sin bedömning av polismålet AD 2007:20 att en arbetstagares grundlagsskyddade fri- och rättigheter måste respekteras och de åtgärder som

---

<sup>44</sup> AD 2007:20 s. 134.

<sup>45</sup> 16 kap. 8 § BrB.



vidtas får inte ha karaktär av en bestraffning eller sanktion för att han eller hon har utnyttjat sin rätt. Trots detta konstaterande måste det enligt AD finnas situationer med vissa omständigheter som har samband med arbetstagarens utnyttjade grundlagsfästa fri- och rättigheter där det får anses godtagbart att vidta arbetsrättsliga åtgärder.

Det har från statens sida, i AD 2007:20, inte framförts att polismannen inte fullgjort sina arbetsuppgifter, vare sig före eller efter att meddelandena skickades. Likaså har inte staten påstått att det skulle föreligga en risk att polismannen i fråga inte skulle behandla alla lika oavsett etnisk härkomst i sin tjänsteutövning, att polismannen inte skulle leva upp till de etiska krav som ställs på en polis, eller att de aktuella händelserna skulle ha lett till samarbetssvårigheter eller andra problem på arbetsplatsen. Dessutom beskrev en polisinspektör och en poliskommissarie den aktuella polismannen som *”kompetent, duglig och omtyckt kollega”*<sup>46</sup>. Anledningarna till avskedandet var enligt staten uttalandena i sig och den förtroendeskada för Polismyndigheten i Skåne som därmed uppstått. AD kommer fram till att det inte funnits tillräckliga skäl för ett avskedande och inte heller saklig grund för uppsägning.

## 4.2 Fall kring sociala medier i andra instanser

Nedan följer olika fall kopplat till olika sociala medier som har prövats i andra instanser än Arbetsdomstolen.

### 4.2.1 Enhetschefen som bloggade

År 2002 blev Eriksson enhetschef på Migrationsverket. Eriksson har arbetat på Statens Invandrarverk<sup>47</sup> sedan 1980-talet. I slutet av 2003 startade Eriksson en privat blogg i hemmet, som sedan utvecklades till en hemsida.

Hemsidan finns tillgänglig på Internet och innehåller tankar och reflektioner om många olika ämnen som filosofi, sociologi, nationalekonomi, redogörelser för historiska ämnen, poesi och politiska texter. Då Eriksson är medlem i Moderata

---

<sup>46</sup> AD 2007:20 s. 149.

<sup>47</sup> År 2000 bytte Statens Invandrarverk namn till Migrationsverket.

samlingspartiet finns en länk till partiets hemsida. Eriksson skriver om konflikten mellan Israel och Palestina, redogör historiska händelser om andra världskriget och pansargeneralen George Patton och det framgår av hemsidan att Eriksson tar ställning för staten Israel och uppskattar USA och dess hjälpinsatser i världen.<sup>48</sup>

Under 2004 gjorde Migrationsverket en utredning huruvida förhållandet mellan de offentligt publicerade åsikterna och Erikssons arbete. Utredningen kom fram till att hemsidan var skyddad av Erikssons grundläggande yttrandefrihet och att hemsidan inte hade påverkat Erikssons arbete. Länken till Moderata samlingspartiet som fanns på hemsidan ombads Eriksson ta bort, vilket han också gjorde.

Under 2006 gick Eriksson på ett så kallat friår och inför återkomsten hade avdelningen fått en ny verksamhetschef, Palmér, som kallade Eriksson till två möten. Vid dessa möten förklarade Palmér att han inte gillade hemsidan som Eriksson bedrev och att han inte hade förtroende för Eriksson. Palmér erbjöd Eriksson 24 månadslöner om Eriksson själv sade upp sig själv, men detta tackade Eriksson nej till. På grund av detta blev Eriksson omplacerad till tjänsten som beslutsfattare, en lägre tjänst än enhetschef. Skälen för omplaceringen nedtecknades av Palmér och bestod av fem punkter varav tre var kopplade till bloggen.

Det var enligt Palmér olämpligt att som chef ha ett behov att offentligt ge uttryck för kontroversiella åsikter som att stödja Israels rätt att finnas till och liknande. De två övriga punkterna var kopplade till, enligt Palmérs uppfattning, Erikssons olämplighet som chef och de samarbetssvårigheter som Eriksson påstods ha haft med underordnade. Dessa förnekas helt och hållet av Eriksson, som sammanfattar sitt yrkande i TR:n med att skälen för den ingripande omplaceringen var enbart kopplad till att han gjort bruk av sin grundlagsfästa yttrandefrihet.

Migrationsverket bestrider hela käromålet och menar att omplaceringen inte var ett skiljande från tjänsten och de nya arbetsuppgifterna ligger inom Erikssons arbetsskyldighet och att beslutet ligger inom Migrationsverkets arbetsledningsrätt. Migrationsverket menar också att omplaceringen inte har varit så ingripande att

---

<sup>48</sup> T 2187-07 s. 4.

beslutet kan prövas i domstol. För de fall TR:n skulle anse att omplaceringen kan angripas rättsligt har det förelegat godtagbara skäl.

TR:n tar i sin bedömning ställning till huruvida omplaceringen ska betraktas som en uppsägning och i så fall om den varit sakligt grundad enligt 7 § LAS. I bedömningen framkommer det att omplaceringsbeslutet, signerat Palmér, uttryckligen meddelar att *"[...]Eriksson omplaceras från sin befattning som enhetschef till en befattning som beslutsfattare"*.<sup>49</sup> TR:n kommer således fram till att *"omplaceringen [...] inneburit en sådan förändring av hans arbetsuppgifter och anställningsvillkor att tjänstens beskaffenhet i grunden ändrats så att han fått en helt annan tjänst än tidigare"*.<sup>50</sup> Skälen för en sådan omplacering är enligt praxis restriktiv när omplaceringsbeslut hänför sig till arbetstagaren som person, vilket är fallet gällande Erikssons omplacering, konstaterar TR:n.<sup>51</sup> Det är dessutom ostridigt i målet att Palmér erbjöd Eriksson 24 månadslöner för att få denne att säga upp sig själv, vilket enligt TR:n ytterligare visar att omplaceringen är att jämställa med en uppsägning. Migrationsverket hade vitsordat att det inte fanns saklig grund för uppsägning, vilket således innebar att uppsägningen, som TR:n bedömer omplaceringen, var ett brott mot 7 § LAS.

Efter att domen har fallit och vunnit laga kraft, inkommer två anmälningar till JO, varpå Migrationsverket yttrar sig över vad som förekommit och vilka övervägande som gjorts. Migrationsverket anmodades särskilt yttra sig om vad som avsåg den enskildes rätt till åsikts- och yttrandefrihet. JO konstaterar i sitt beslut att *"[d]et som ska bedömas handlar om den anställdes rätt att yttra sig i allmänna politiska frågor ställd mot en myndighets anspråk på att den anställda i det hänseendet ska iaktta återhållsamhet"*.<sup>52</sup>

JO riktar kritik mot Migrationsverket och kommer i sin bedömning fram till att omplaceringen av Eriksson inte endast var arbetsrättsligt olaglig, utan även grundlagsstridig. Migrationsverket framförde i sitt yttrande att det inte var åsikterna eller deras uttryckande som Palmér hade vänt sig emot, utan bristen på omdöme hos Eriksson att behöva ge uttryck offentligt för sina åsikter. JO menar

---

<sup>49</sup> T 2187-07 s. 14.

<sup>50</sup> T 2187-07 s. 14.

<sup>51</sup> Ibid, s. 15.

<sup>52</sup> JO 149-2009 s. 4.

dock att dessa inte kan skiljas ifrån varandra. ”Att säga att en arbetstagare har rätt att uttala en åsikt men inte att visa det dåliga omdöme som man anser att uttalandet innebär utgör bara en omskrivning för ett förbud mot åsiktens framförande”<sup>53</sup> skriver justitieombudsmannen Axberger.

#### 4.2.2 Sverigedemokraten på UD

Parallellt med att Eriksson går på sitt friår uppkommer ett nytt fall rörande sociala medier och dess efterverkningar på en anställning. KE påbörjar i september 2006 en oavlönad praktiktjänstgöring på svenska ambassaden i Tel Aviv, Israel. Praktiken var planerad att pågå i fem månader, fram till den 30 januari 2007.

I slutet av september tvingas dock KE avbryta sin praktiktjänstgöring med omedelbar verkan, eftersom det har uppdagats att KE är aktiv Sverigedemokrat och att detta var något som KE inte hade uppgett vid rekryteringstillfället. KE hade under sina dryga två månader i Israel skrivit opinionsbildande inlägg på sin privata blogg i egenskap som Sverigedemokrat. När bloggen kom till ambassadens kännedom, tog ambassadören kontakt med personalchefen och efter samtal beslöts att praktiktjänstgöringen omedelbart skulle avslutas vilket den också gjorde.

Tre anmälningar mot ambassaden och Utrikesdepartementet, varav en från KE, inkommer till JK som beslutar att granska ärendet.<sup>54</sup> Det råder olika meningar angående varför KE var tvungen att sluta, men när JK i sin bedömning försöker bedöma de olika parternas versioner kommer JK fram till att KE:s partipolitiska tillhörighet varit av stor betydelse för skiljandet från praktiktjänstgöringen.

Ambassaden menar att KE inte kan räknas till en arbetstagare och således inte skyddas av de skyddslagstiftningar som arbetstagare åtnjuter. JK utreder kort om KE var anställd, och i enlighet med 1 § LAS gäller lagen ”arbetstagare i allmän och enskild tjänst”. Enligt Lars Lunning, före detta hovrättslagman och Gudmund Toijer, rättschef, är det allmänt vedertaget att lärlingar, praktikanter, aspiranter och liknande betraktas som arbetstagare.<sup>55</sup> Med denna bedömning är LAS

---

<sup>53</sup> Ibid, s. 6.

<sup>54</sup> JK 7068-06-21.

<sup>55</sup> Lunning & Toijer, s. 24.

tillämplig på KEs situation, och eftersom KE fick sluta med omedelbar verkan ska detta jämföras med ett avskedande i enlighet med 18 § LAS. Således ställs frågan på sin spets om KE grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren genom sin blogg, den opinionsbildning som han ägnat sig åt och den partipolitiska tillhörigheten. JK gör ingen arbetsrättslig bedömning eftersom arbetstvister regleras i AD. JK granskar och kritiserar det allmänna, och i fallet finns enligt JK skäl för kritik gentemot Utrikesdepartementet, som felaktigt och grundlagsstridigt har skiljt KE från praktiktjänstgöringen på grund av KE:s partipolitiska tillhörighet.

#### **4.2.3 Undersköterskan som publicerade operationsbilder på Facebook**

I augusti 2008, rapporterade Lag & Avtal om publicerade operationsbilderna som en undersköterska anställd på Karolinska universitetssjukhuset hade lagt upp på sitt Facebook-konto. Det gick visserligen inte att identifiera patienterna, men det framgick vilket sjukhus Facebook-användaren arbetade på. Chefen på operationsavdelningen sade till Expressen att *"[...] regelverket vad man får och inte får göra är glasklart"*.<sup>56</sup> Glasklart menar dock Cecilia Magnusson Sjöberg, professor i rättsinformatik vid Stockholms universitet, att det aldrig kan vara. Detta är något Magnusson Sjöberg har märkt av när hon har undervisat om ansvar på Internet. Källström kommenterade Facebook-fallet med den spontana kommentaren *"ungdomligt oförstånd"*.<sup>57</sup> Brott mot lojalitetsplikten menar Källström är *"[...] något som skadar arbetsgivaren och verksamheten och den anställda måste förstå och inse det"*.<sup>58</sup> Undersköterskan som publicerade bilderna fick sedermera behålla sitt arbete, men fick en skriftlig varning. Att patienterna inte gick att identifiera var avgörande i fallet att Stockholms Läns Landsting nöjde sig med en skriftlig varning, rapporterades på Lag & Avtals hemsida den 15 september 2008.<sup>59</sup>

---

<sup>56</sup> Lag & Avtal, nr. 7-8, 2008 (21 aug, 2008) s. 27.

<sup>57</sup> Ibid.

<sup>58</sup> Ibid.

<sup>59</sup> <http://www.lag-avtal.se/nyheter/article58151.ece>

## 4.3 Reflektion

Arbetsdomstolen visar i sin bedömning en ganska så klar bild över de grundlagsfästa fri- och rättigheternas vikt i fall som har lett till en uppsägning eller ett avskedande. De grundlagsfästa fri- och rättigheterna utgör i dagens samhälle för medborgarna grundpelarna för vår demokrati, och detta speglas tydligt i Arbetsdomstolens bedömning. Vad en medborgare gör på sin fritid, är och bör vara den enskildes ensak, så till vida att medborgaren handlar inom landets stiftade lagar. Samtidigt blir det klart och tydligt att detta förhållande endast kan göras gällande vad gäller offentliganställda. De rättsfall som är refererade speglar endast den offentliga sektorn, där arbetstagarens rätt är betydligt större och omfattande jämfört med arbetstagare anställda på den privata sektorn.

Intressant med AD 2000:76<sup>60</sup> är att samarbetssvårigheterna som bland annat utlöstes av Sandbergs utnyttjade grundlagsfästa yttrandefrihet, var så pass svåra och allvarliga att det fanns skäl att omplacera denne. Eftersom Migrationsverket aldrig erbjöd Sandberg något konkret omplaceringserbjudande förlorade Migrationsverket målet. Migrationsverket utgick från Sandbergs generella inställning att inte ta emot några omplaceringserbjudande, vilket de alltså inte borde ha gjort. Intressant är alltså att yttrande på fritiden, skyddade av våra grundlagar, mycket väl kan resultera i arbetsrättsliga åtgärder. Dock måste problem sedermera ha uppstått på arbetsplatsen och att de inte kan lösas på andra sätt än genom omplacering eller om så kräver uppsägning.

Polismannen som avskedades på grund av de skickade e-postmeddelandena fick slutligen behålla sitt arbete. Den förtroendeskada som Polismyndigheten i Skåne hävdade uppkom var inte tillräcklig för att mannen skulle avskedas eller sägas upp. Liknande förtroendeskada menade Migrationsverket och Utrikesdepartementet att Eriksson och praktikanten KE skapade genom sina fritidssysselsättningar. Justitieombudsmannen Axberger skriver dock i JO-beslutet att *"[...] förtroendeskador som myndigheterna ansåg sig riskera var av allmänt slag och inte hänförliga till konkreta verksamhetsproblem"* och att *"... en*

---

<sup>60</sup> AD 2000:76 handlade om byrådirektören på Migrationsverket som engagerade sig i Massinvandringen och Folkviljan, och samarbetssvårigheter uppstod på arbetsplatsen.

*myndighets eventuella önskemål om att dess anställda av hänsyn till myndighetens anseende ska avhålla sig från att som privatpersoner ge uttryck för vissa typer av värderingar strider mot yttrande- och åsiktsfriheten”*.<sup>61</sup>

Axberger menade även att ”[p]rincipen om att en tjänstemans offentligt uttalade åsikter är en privatsak torde dock inte kunna upprätthållas fullständigt undantagslöst”.<sup>62</sup> Det kan som exempel föreligga liknande jävssituationer där en tjänstemans offentligt uttalade åsikter gör honom eller henne mindre lämpad i allmänhetens ögon att handha vissa typer av ärende. Sådana situationer kan ge myndigheter rätt att vidta vissa åtgärder. Då handlar det om att förebygga eventuella förtroendskador av ungefär samma slag som vid jäv.

---

<sup>61</sup> JO 129-2009 s. 6.

<sup>62</sup> Ibid.

## 5 Diskussion och analys

Gränsen mellan arbete och fritid är och förblir relativt vag, beroende av vilken sektor en arbetstagare tillhör. För offentliganställda är de lagstadgade rättigheterna betydligt fler och mer omfattande. För dem verkar gränsen vara ganska tydlig, eftersom de rättsliga instanserna har dömt konsekvent till fördel för arbetstagsidan. Så länge yttrandena gjorda på fritid inte har påverkat mer än en generell förtroendekris, eller inte har lett till samarbetssvårigheter finns det ett stort utrymme för offentliganställda.

Vad gäller privatanställda blir rättsläget ett helt annat. Eftersom de grundlagsfästa fri- och rättigheter inte går att göra gällande gentemot den privata arbetsgivaren, finns inga sådana rättsfall där en privatanställd har hävdats dessa rättigheter. Gränsen mellan arbete och fritid blir på så vis otydligare och mer inskränkt vad gäller fritidens utrymme kontra arbetet.

I detta avsnitt ska problematiken diskuteras utifrån de tidigare kapitel, aktuella artiklar och slutligen analyseras.

### 5.1 Diskussion

I tider då mycket av samhällsdiskussionerna kretsar kring rationaliseringar, privatiseringar och förändring av andra slag är det intressant att diskutera vilka effekter sådana förändringar får för de anställda i de aktuella sektorerna utifrån yttrandefrihetsdiskussionen.

Att gå från offentlig till privat sektor innebär stora förändringar för de anställda. Detta är något som anställda inom landstingen har fått erfara som numera lägger ut stora delar av sin verksamhet på entreprenad. I vissa delar av landet bedrivs all ambulanssjukvård i privat regi, liksom städningen som utförs på sjukhusen. Även andra delar av tidigare offentliga verksamheter bedrivs idag i privat regi, på uppdrag av landsting eller kommun. Denna utveckling för med sig att tidigare offentliga verksamheter blir privata, vilket innebär stora skillnader i yttrandefrihet och meddelarfrihet. Fahlbeck säger till Lag & Avtal att ”[r]ättsläget är klart [...]”



*[a]rbetsgivaren kan ålägga medarbetarna tystnadsplikt*".<sup>63</sup> Vårdförbundets ordförande i Skåne Pia Arndorff säger "Det kan vara svårt att gå från offentlig till privat verksamhet och förstå vad som gäller. Då är det bättre att hålla tyst i alla lägen så blir det i alla fall inte fel."<sup>64</sup> Som en åtgärd mot att vården, när den går över i privat regi, inte ska bli tystare försöker fackförbunden få landstingen att skriva in yttrandefrihet i upphandlingsunderlaget, vilket Region Skåne har gjort inför 2010 års upphandling med de konkurrerande ambulansföretagen.<sup>65</sup>

De grundlagsfästa fri- och rättigheterna går inte att göra gällande gentemot de privata arbetsgivarna, och det är idag oklart huruvida Europakonventionens artikel 10 kan göras gällande för de privatanställda. Fallet som AD<sup>66</sup> dömde angående artikel 10 inträffade bara ett par år efter att Sverige antagit Europakonventionen som lag och blivit medlem i EU. Det hade onekligen varit av intresse att få prövat artikel 10 i förhållande till privatanställda i Sverige, eftersom Europadomstolen har dömt på så sätt att artikel 10 var tillämplig på ett privat anställningsförhållande i Spanien (se avsnitt 3.2). Men utifrån det rådande vakuumet av rättsregler och rättsfall för de privatanställdas yttrandefrihet får sägas att yttrandefriheten är inskränkt av lojalitetsplikten och att det är den som definierar utrymmet för fritiden. Vad innebär det då?

På den offentliga sektorn är det principfrågan om yttrandefrihet som är intressant; inte vilka åsikter den enskilde har, utan rätten att få ha åsikterna. På den privata sektorn befinner sig diskussionen inte på samma nivå, eftersom rätten att ha åsikterna och att använda sin yttrandefrihet inte finns gentemot den privata arbetsgivaren. På den privata sektorn kan antas att det i stället blir en avvägning om vilka åsikter som inte skadar arbetsgivaren eller dess verksamhet. Denna ordning har varit rådande under lång tid, och är principiellt ingen nyhet. Men ändå ter sig denna ordning som något som börjar utredas och diskuteras.<sup>67</sup> Möjligen är det den tekniska utvecklingen, som på så många sätt har förändrat dagens arbetsliv och fritid. På Internet finns bloggar, e-post och sociala medier som Facebook och Twitter. Dessa är bara några av fenomenen som får den virtuella världen att snurra

---

<sup>63</sup> Lag & Avtal nr 1, 2009 (22 jan, 2009) s. 24-25.

<sup>64</sup> Ibid.

<sup>65</sup> Ibid.

<sup>66</sup> AD 1997:57

<sup>67</sup> Ds 2001:9 Yttrandefrihet för privatanställda.

lite fortare och som numera också kan få stora efterverkningar på arbetslivet. Förr gällde det att hålla tungan rätt i mun, men idag passar det bättre med att hålla koll på vilka tangenter fingrarna hamnar på. Förr spreds budskapet till de personer som var närvarande vid tillfället eller till personerna som läste insändaren som kommit in i dagstidningen efter godkännande av en ansvarig utgivare. Idag kan ett budskap på Facebook, Twitter eller de otaliga bloggarna nå oändligt många fler personer. Detta sker utan någon granskning liknande den ansvarige utgivaren, och kan ske i stundens hetta eller i stor eftertänksamhet. Den information som sprids på Internet är av en oändlig variation och är i det närmaste omöjligt att ta bort. Så vad händer om något som skrivs inte accepteras av arbetsgivare, och att denne anser att detta skadar verksamheten?

Det är denna frågeställning som är central och mest intressant. På den offentliga sektorn sitter personen relativt tryggt och säkert, men för de privatanställda är det bäst att hålla sig på avstånd från yttrande som kan skada arbetsgivarens verksamhet. Detta får gälla fram till dess att mer praxis har kommit på området, och till dess att artikel 10 i Europakonventionen har prövats på förhållandena mellan enskilda. I de fall artikel 10 i Europakonventionen skulle tillämpas på ett sådant sätt som EU-domstolen gjorde i fallet med Fuentes Bobo i Spanien, skulle skillnaderna mellan de privat- och offentliganställda minska aningen och möjligen vara ett steg i en riktning som skulle vara förenlig med ett modernt teknikbaserat demokratiskt samhälle. Då skulle det eventuellt vara möjligt att diskutera åsiktsfriheten på ett principiellt plan, i stället för att väga vilka åsikter som skadar den specifika arbetsgivaren och vilka som inte gör det.

I Lag & Avtal nr 1 (2008) uttryckte Axberger, då ny tillträd JO, en oro över att det blir tystare och tystare på jobbet. I artikeln framkommer att *"Man är idag mer av anställd och mindre av medborgare. Det skrämmer honom"*.<sup>68</sup> Att se och göra kopplingen till rättsfallen refererade i föregående kapitel är inte särskilt svår, utan gör utvecklingen än mer påtaglig.

Angående Axbergers uttalande, anser jag likt honom att det borde vara tvärtom. Mer medborgare och mindre anställd. Det är viktigt att slå vakt om våra medborgerliga rättigheter, och framför allt anpassa de medborgerliga rättigheterna

---

<sup>68</sup> Lag & Avtal, nr 1, 2008 (31 jan, 2008) s. 17.

till en allt större privat arbetsmarknad. Det ligger i tiden att privatisera för att få verksamheterna mer effektiva, och detta ska inte diskuteras, men jag anser att staten har ett ansvar att göra den privata arbetsmarknaden till lika öppen som den offentliga. Vilka vinster har det demokratiska samhället på att människor som arbetar i privat sektor inte ska våga öppet torgföra sina åsikter i rädsla för mista sitt arbete eller på annat sätt bestraffas? Huruvida denna rädsla verkligen finns är svårbevisat, men det faktum att inte ha samma rättigheter och skyldigheter på grundval av vilken sektor man arbetar i borde vara nog för att kunna föra diskussionen om åsikts- och yttrandefrihet i den privata anställningen. Bara för att det inte finns några rättsfall från den privata sektorn, betyder inte att problematiken inte finns där.

I början av året spenderade många medier tid att rapportera om en manlig barnskötare som inte hade fått fortsatt vikariat då upprörda föräldrar till barn på den privata förskolan hade hört av sig föreståndaren. De var upprörda då de hade sett två bilder av barnskötaren på Facebook. Den ena bilden porträtterade mannens tatueringar på armen och den andra en bild av mannen med en mössa på sig av märket Pornstar.<sup>69</sup> Det debatterades i SVT:s debattprogram Debatt och folk var upprörda och menade att detta inte var en giltig anledning att inte få fortsätta som barnskötare, medan andra menade att barnskötaren fick skylla sig själv. Huruvida mannen hade fått behålla sitt arbete eller inte om han hade varit tillsvidareanställd hade varit intressant att veta, men framför allt tycker jag att det är intressant att diskutera och ställa frågan varför föreståndaren inte agerade i favör för sin anställda barnskötare. Om man får tro på andrahandskällor som tidningarna hade mannen skött sitt arbete utan anmärkning. Kanske hade en större förståelse att anställda även har ett privatliv, om än online på Internets sociala fora varit önskvärt från arbetsgivarens håll.

## 5.2           Analys

I avsnittet som följer skall jag försöka svara på huvudfrågeställningen och ta ut de delar av diskussionsdelen som är allra mest relevanta. Jag kommer även i slutet bidra med frågor som hade varit av intresse att besvara i framtida forskning.

---

<sup>69</sup> [http://www.svd.se/nyheter/inrikes/fick-sluta-pa-grund-av-sin-mossa\\_4132039.svd](http://www.svd.se/nyheter/inrikes/fick-sluta-pa-grund-av-sin-mossa_4132039.svd).

Efter detta utredande arbete är gränsen mellan arbete och fritid fortfarande otydlig och det kommer troligen inte bli enklare att avgränsa ju mer den tekniska utvecklingen blir en del av vårt arbete och av vår fritid. En utveckling där arbete och fritid i allt större utsträckning delar samma sfär, är troligen så vardagen kommer te sig för många i framtiden. Därför tror jag att det är av stor vikt att människor lär sig att sätta upp gränser för sitt arbetsliv och i större utsträckning försöka förstå vilka problem som kan hopa sig om ingen gränsdragning görs. Att vara medborgare borde vara första prioritet och i andra hand arbetstagare.

De grundlagsfästa rättigheterna är av mycket stor vikt i AD:s bedömning i fallen som ligger till grund för denna analys. Det är tydligt att så till vida det inte föreligger några problem på arbetsplatsen som kan hänföras till någons grundlagsfästa yttrandefrihet finns heller ingen saklig grund för uppsägning eller skäl för avskedande. Om någons grundlagsfästa yttrandefrihet innebär en risk för ett felaktigt handlande i arbetet, kan det finnas anledning att personen i fråga omplaceras. Detta förfarande ska liknas vid jävsförhållande i offentlig sektor där det är av extra stor vikt att handhavande av ärende sker på ett lag- och regelriktigt sätt.

Om det föreligger samarbetssvårigheter på arbetsplatsen som har sin grund i yttrande som i och för sig skyddas av grundlagarna, kan personen omplaceras för att få bukt med samarbetssvårigheterna. En arbetsgivare har således den rättigheten och skyldigheten att utreda problemen och komma med en lösning.

Vad som gäller för den privata sektorn i denna frågeställning är svårare att svara på eftersom praxisen endast har berört den offentliga sektorn. Eftersom de privatanställda inte kan hävda sina medborgerliga grundlagsfästa rättigheter gentemot sin arbetsgivare, finns inga sådana rättsfall som ställer yttrandefrihet mot lojalitetsplikten. Det är således lojalitetsplikten som följer av anställningsavtalet som får vara tongivande i situationer liknande sådana som refererats från den offentliga sektorn.

Om uppsåt finns att skada arbetsgivaren är det ett brott mot lojalitetsplikten. Om inte uppsåt finns men skada ändå är skedd, borde förmodligen arbetsgivarens skada vara av allvarlig karaktär och verkligen kunna hänföras till en arbetstagares

yttrande på fritiden för att det ska kunna vara ett lojalitetsbrott. Källström framförde till Lag & Avtal ”att den anställda måste förstå och inse det”<sup>70</sup> och syftade på lojalitetsbrott. Det kan därför antas att insikten och förståelsen av handlingen är av stor vikt.

Det innebär att arbetstagare i privat verksamhet måste tänka efter före ett visst handlande eller yttrande görs och väga vilka efterverkningar ett sådant förfarande skulle kunna få. Detta är högaktuellt vad gäller sådant som skrivs på sociala fora, bloggar och så vidare eftersom sådan information öppet sprids till många andra människor. Om skadeverkande information för en arbetsgivare sprids på sådana fora kan troligen antas att användaren tillika arbetstagaren förstår spridningen. Med ovan resonemang borde en sådan handling eller yttrande vara ett brott mot lojalitetsplikten. Vad som däremot är skadeverkande information är upp till varje arbetsgivare att bedöma.

Allmänhetens förtroende som är ytterst viktigt för den offentliga sektorn, är möjligen inte lika viktigt i privata verksamheter, eftersom dessa inte bedrivs med det direkta syftet att tillhandahålla service till medborgarna. Samtidigt blir många tidigare offentliga verksamheter idag privatiserade och är därmed beroende av allmänhetens förtroende för att kunna driva en ekonomisk verksamhet. Med detta sagt är förtroendet för offentliga likt för privata verksamheter synnerligen viktigt, och att brott mot lojalitetsplikten i bemärkelsen förtroendskada kan åsamka arbetsgivaren även i privat sektor en skada som kan få ekonomiska konsekvenser.

Barnskötaren med mössan och tatueringarna är ett sådant exempel på förtroendskada som möjligen skulle kunna ge ekonomisk förlust om föräldrarna hade valt att ta sina barn från förskolan. Huruvida AD hade gillat en sådan hypotetisk uppsägning om barnskötaren hade varit tillsvidareanställd är allt för oklart för att jag ska kunna dra några sådana slutsatser. Möjligen hade principen om att inte strida mot lag och goda seder varit ett sätt för att verka för att barnskötaren hade fått behålla sitt arbete.

Sammanfattningsvis kan nog sägas att yttrandefriheten och lojalitetsplikten trots allt inte kolliderar, utan att yttrandefriheten hinner passera lojalitetspliktens

---

<sup>70</sup> Lag & Avtal, nr 7-8 , 2008 (23 aug 2008) s. 27.

tilltänkta färdlinje. Detta kan konstateras vad gäller den offentliga sektorn. För den privata sektorn riskerar den medborgerliga yttrandefriheten att kollidera med lojalitetsplikten, men eftersom ingen privatanställd kan hävda sin yttrandefrihet, varken grundlagsfäst eller i enlighet med Europakonventionen, finns det i den juridiska verkligheten ingen kollision att tala om. Huruvida den juridiska verkligheten överensstämmer med samhällets verklighet i denna fråga återstår för framtida forskning att utreda.

# Referenser

## Offentligt tryck

Ds 2001:9 Yttrandefrihet för privatanställda

Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv

## Litteratur

Allvin, Michael - Aronsson, Gunnar - Hagström, Tom - Johansson, Gunn & Lundberg, Ulf, 2006. *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö.

Castells, Manuel, 2006. *Informationsåldern – Ekonomi, samhälle och kultur – Band I Nätverkssamhällets framväxt*. Andra upplagan. Oxford.

Fahlbeck, Reinhold, 1989. *Praktisk arbetsrätt*. Tredje upplagan. Malmö.

Giddens, Anthony, 2003. *Sociologi*. Tredje upplagan. Lund.

Glavå, Mats, 2001. *Arbetsrätt*. Lund.

Johansson Westregård, Annamaria, 2002. *Integritetsfrågor i arbetslivet*. Lund.

Källström, Kent - Malmberg, Jonas, 2006. *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*. Uppsala.

Lehrberg, Bert, 2004. *Praktisk juridisk metod*. Fjärde upplagan. Uppsala.

Lunning, Lars - Toijer, Gudmund, 2002. *Anställningsskydd – kommentar till anställningsskyddslagen*. Åttonde upplagan. Stockholm.

Schmidt, Folke, 1991. *Löntagarrätt*. Reviderad upplaga av Sigeman, Tore - Eklund, Ronnie - Göransson, Håkan & Källström, Kent. Stockholm.

Svensäter, Lennart, 1991. *Anställning och upphovsrätt*. Stockholm

# Rättspraxis

## Arbetsdomstolen

Rättsfall markerade med asterisk refereras endast kort i uppsatsen.

AD 1978:89\*  
AD 1982:29\*  
AD 1982:110\*  
AD 1983:46\*  
AD 1993:18\*  
AD 1997:57\*  
AD 1998:80\*  
AD 2000:76  
AD 2002:18\*  
AD 2007:20

## Tingsrätten

T 2187-07

## Justitiekanslern och Justitieombudsmannen

JK 7068-06-21  
JO 149-2009

## Europadomstolen

Mål 39293-98 Fuentes Bobos mot Spanien

## Övriga källor

Torp, Ellinor, 2008. ”Det blir tystare och tystare på jobbet”, *Lag & Avtal*, volym 1.

Torp, Ellinor, 2008. ”Oklart om Facebook-bilder är brott mot lojaliteten”, *Lag & Avtal*, volym 7-8.

Torp, Ellinor, 2009. ”Allt tystare när vården blir privat”, *Lag & Avtal*, volym 1.

## Internet

Justitieombudsmannen, hämtad från

[http://www.jo.se/Page.aspx?MenuId=13&ObjectClass=DynamX\\_Documents&Language=sv](http://www.jo.se/Page.aspx?MenuId=13&ObjectClass=DynamX_Documents&Language=sv) (2010-07-25)

Justitiekanslern, hämtad från <http://www.jk.se/Justitiekanslern.aspx> (2010-07-25)



Svenska Dagbladet, hämtad från [http://www.svd.se/nyheter/inrikes/fick-sluta-pa-grund-av-sin-mossa\\_4132039.svd](http://www.svd.se/nyheter/inrikes/fick-sluta-pa-grund-av-sin-mossa_4132039.svd) (2010-07-15)

Lag & Avtal, hämtad från <http://www.lag-avtal.se/nyheter/article58151.ece> (2010-07-02)