



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Jonas Nordström

# Integritet, sociala medier och arbetsrättsliga sanktioner

Examensarbete  
30 högskolepoäng

Per Norberg

Arbetsrätt

VT 2011

# Innehåll

<b>SUMMARY</b>	<b>1</b>
<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>2</b>
<b>FÖRORD</b>	<b>3</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>4</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>5</b>
1.1 Syfte och frågeställningar	5
1.2 Metod och material	5
1.3 Avgränsningar	6
1.4 Disposition	7
<b>2 BEGREPP OCH LAGSTIFTNING</b>	<b>8</b>
2.1 Allmän definition av integritet	8
2.1.1 Integritetsskydd i grundlagar och internationella överenskommelser	9
2.1.2 Arbetsrättslig integritet	11
2.1.3 Sammanfattning	12
2.2 Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna	12
2.2.1 Allmänt om EKMR	12
2.2.2 EKMR:s betydelse för den privata sektorn	14
2.2.3 EKMR:s betydelse för den offentliga sektorn	15
2.2.4 Sammanfattning	15
2.3 Personuppgiftslagen	16
2.3.1 Inledning	16
2.3.2 Tillämpningsområde	16
2.3.3 Tillåtna handlingar	17
2.3.4 Missbruksregeln 5a § PUL	17
2.3.5 Känsliga personuppgifter	19
2.3.6 Sammanfattning	19
<b>3 ARBETSRÄTTSLIGA HUVUDLINJER</b>	<b>20</b>
3.1 Arbetsledningsrätten	20
3.1.1 Sammanfattning	22
3.2 Arbetstagarens lojlitetsplikt	22
3.2.1 Allmän upplysningsplikt	23
3.2.2 Arbetstagarens plikt att inte begå brott	23

3.2.3	Konkurrerande verksamhet	24
3.2.4	Företagshemligheter	25
3.2.5	Lojalitetsplikt på fritiden	25
3.2.6	Sammanfattning	26
<b>3.3</b>	<b>Arbetsrättsliga sanktioner</b>	<b>26</b>
3.3.1	Sanktionsbegreppet	26
<b>3.4</b>	<b>Avskiljande från tjänsten</b>	<b>28</b>
3.4.1	Saklig grund för uppsägning	28
3.4.2	Uppsägning på grund av arbetsbrist	28
3.4.3	Uppsägning på grund av personliga skäl	29
3.4.4	Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet	30
3.4.5	Laga grund för avsked	30
3.4.6	Två-månadersregeln	31
3.4.7	Sammanfattning	31
<b>3.5</b>	<b>Övervaknings- och kontrollåtgärder</b>	<b>31</b>
<b>3.6</b>	<b>Medicinska ingrepp</b>	<b>32</b>
3.6.1	Privat sektor	32
3.6.2	Offentlig sektor	33
3.6.3	Sammanfattning	34
<b>3.7</b>	<b>Kontroll av arbetstagarnas IT-användande</b>	<b>34</b>
3.7.1	Loggning	35
3.7.2	E-post och andra privata uppgifter	35
3.7.3	Integritetspåverkan	36
3.7.4	Sammanfattning	36
<b>3.8</b>	<b>Yttrandefrihet, tystnadsplikt och meddelarfrihet</b>	<b>37</b>
3.8.1	Privat verksamhet	37
3.8.2	Offentlig verksamhet	39
3.8.3	Sammanfattning	41
<b>3.9</b>	<b>Kritikrätt</b>	<b>41</b>
3.9.1	Privat verksamhet	42
3.9.2	Offentlig verksamhet	44
3.9.3	Sammanfattning	45
<b>4</b>	<b>SOCIALA MEDIER</b>	<b>47</b>
<b>4.1</b>	<b>Exempel på olika sociala medier</b>	<b>47</b>
<b>4.2</b>	<b>Exempel på användande av sociala medier som fått arbetsrättsliga konsekvenser</b>	<b>48</b>
4.2.1	Volvo Powertrain	48
4.2.2	Pressekreteraren	49
4.2.3	Personliga assistenten	50
4.2.4	Bloggen "Farbror blå"	51
4.2.5	Sammanfattning	53
<b>5</b>	<b>ANALYS</b>	<b>54</b>

<b>BILAGA A</b>	<b>61</b>
<b>BILAGA B</b>	<b>64</b>
<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>65</b>
<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>69</b>

# Summary

The thesis deals with the current Swedish legislation concerning the employee's right to personal integrity and the need for his loyalty in the Swedish labour law. Modern day law is faced with the new problems that arose after the inmarsch of Internet and the so called social media into the Swedish labour market.

The matter of integrity in the Swedish labour market has been of great interest for a long period of time and it has also been influenced by the work performed in the European Union. For Swedish concern have several governmental investigations regarding the need for legislation protecting the employee's right to personal integrity in the working life come and gone without any new legislation has been introduced. This seems strange when the need of a new legislation rather appears urgent.

At first it appears that there are great differences between private- and public sector in the protection of the individual workers personal integrity and the need for his loyalty. In the public sector this protection can only be restricted by law or regulation and protection is mainly regulated in the Swedish Constitution (Regeringsformen) and freedom of expression act (YGL). For medical procedures there is the Public Employment Act (LOA).

In the private sector the situation is quite different where restrictions on the employee's freedom of expression, right to criticize the employer and confidentiality may be regulated by individual contracts or collective agreements. For medical procedures such as drug testing it is adequate if the employer presents a drug policy if it meets certain standards of clarity.

What is interesting is the fact that for each individual worker plays the sector as it appears in a minor role if he writes for an example an abusive post on a social media. A picture emerges where there are large parts of the labor market that has an extremely low tolerance to the employees manifests itself racist or offensive in various forums on the Internet. One problem with social media is not only the impact that a post can get, but also the different approach which the different parties consider them on. In order to approach a solution, the legislature must determine whether social media should be regarded as private or public.

In view of the law and the interviews the thesis ends in an attempt to reach a solution on how the legislature should place itself at the fact that the Internet and social media now plays a major role in working life.

# Sammanfattning

Uppsatsen behandlar gällande rätt rörande arbetstagarens integritet och kravet på dennes lojalitet inom svensk arbetsrätt. Rätten som den ser ut idag ställs mot de nya problem som uppkommit efter Internet och så kallade sociala mediers intåg på den svenska arbetsmarknaden.

Integritetsfrågor har länge varit intressant på den svenska arbetsmarknaden och har influerats av arbetet inom den europeiska unionen. För svenskt vidkommande har flera statliga utredningar rörande behovet av lagstiftning för arbetstagarens integritet i arbetslivet kommit och gått utan att någon ny lagstiftning har tillkommit. Detta tycks underligt då lagstiftningsbehovet snarare framstår som angeläget.

Inom privat- och offentlig sektor framträder inledningsvis stora skillnader i skyddet för den enskilde arbetstagarens integritet och kravet på dennes lojalitet. För offentlig sektor kan detta skydd endast inskränkas genom lag eller förordning och skyddet finns främst reglerat i RF och YGL. För medicinska ingrepp finns LOA.

Inom privat sektor ser situationen helt annorlunda ut där inskränkningar av arbetstagarens yttrandefrihet, rätt att kritisera arbetsgivare och tystnadsplikt kan regleras genom personliga avtal eller genom kollektivavtal. För medicinska ingrepp såsom drogtester är det tillräckligt med en av arbetsgivaren framlagd drogpolicy om den uppfyller vissa krav på tydlighet.

Det som är intressant är det faktum att för den enskilde arbetstagaren spelar den sektor som denne verkar inom en obetydlig roll om denne exempelvis skriver otillbörliga inlägg på sociala medier. En bild framträder där det på stora delar av arbetsmarknaden finns en oerhört låg tolerans mot att de anställda yttrar sig rasistiskt eller kränkande på olika forum på Internet. Ett problem med sociala medier är inte bara de följder som ett inlägg kan få, utan även de olika synsätt som parterna betraktar dessa på. För att närma sig en lösning måste lagstiftaren fastställa om sociala medier ska betraktas som privata eller offentliga.

Mot bakgrund av gällande rätt och intervjuerna avslutas uppsatsen i ett försök att komma fram till en lösning på hur lagstiftaren bör ställa sig till det faktum att Internet och sociala medier numera spelar en stor roll i arbetslivet.

# Förord

Först och främst vill jag rikta ett stort tack till min handledare Per Norberg för det stora intresse och engagemang som han visat under processen. Jag vill även rikta ett stort tack till de vänliga människor som varit så tillmötesgående mot mig i mina försök att genomföra intervjuer. Utan er hade mina slutsatser inte blivit var de är idag.

/

Jonas Nordström

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
Ds.	Departementsskrivelse
EKMR	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
FHL	Lagen (1990:409) om företagshemligheter
HD	Högsta domstolen
IT	Informationsteknologi
JO	Justitieombudsmannen
Lagförslaget	Förslaget till lag (2010:00) om integritetsskydd i arbetslivet
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
LOA	Lagen (1994:260) om offentlig anställning
PAN	Personalansvarsnämnden
PUL	Personuppgiftslagen (1998:204)
prop.	Proposition
RF	Regeringsformen (1974:152)
SAF	Svenska arbetsgivareföreningen
SLF	Svenska Lokförareförbundet
SOU	Statens offentliga utredningar
TF	Tryckfrihetsförordningen (1949:105)
YGL	Yttrandefrihetsgrundlagen (1991:1469)



# 1 Inledning

## 1.1 Syfte och frågeställningar

Med Internet och de där förekommande så kallade sociala medierna har gränsen mellan det privata och det offentliga suddats ut och i dagsläget är rättsläget oklart för var gränsen går mellan vad som är tillåtet att yttra och vad som kan anses vara illojalt. Mitt första syfte med uppsatsen är att beskriva gällande rätt (de lege lata) rörande arbetstagarnas integritet och vad jag kallar de arbetsrättsliga huvudlinjerna. Mitt andra syfte är att mot bakgrund av gällande rätt se huruvida nuvarande lagstiftning är tillämplig på moderna företeelser som sociala medier eller om lagstiftningen eventuellt skulle behöva omarbetas och/eller kompletteras. Följande frågeställningar ämnar jag att besvara i uppsatsen:

- Vilka skillnader finns mellan privat- och offentlig sektor gällande tystnadsplikt, yttrandefrihet, kritikrätt?
- Vilka skillnader finns mellan privat- och offentlig sektor gällande kontroll- och övervakningsåtgärder i form av drog- och alkoholtester?
- Bör arbetsgivaren kunna kräva arbetstagarens inloggningsuppgifter och koder till exempelvis Facebook?
- Hur stor måste en krets vara för att uttalandet ska anses vara offentligt?
- Hur ser arbetsmarknadens parter på en del av de ärenden som förekommit i media på senaste tiden?
- Behövs ny lagstiftning på området och hur skulle den i så fall se ut?
- Vilken betydelse har EKMR för mina frågeställningar?

## 1.2 Metod och material

I uppsatsen kommer jag huvudsakligen att använda mig av rättsdogmatisk metod. Denna metod har störst betydelse för praktikern och går ut på att fastställa vilka rättsregler som finns (de lege lata) eller bör instiftas av lagstiftaren (de lege ferenda). För att förstå rättsreglernas funktion kan rättsdogmatikern söka kunskap i verkligheten. Denna kan fås genom exempelvis intervjuer med kunniga personer.<sup>1</sup> Målet med rättsvetenskaplig metod är ytterst att bistå rättspraxis.<sup>2</sup> För att beskriva gällande rätt kommer jag att använda mig av rättskälrelära dvs. doktrin, lagförarbeten, tillämplig lagtext, svensk och internationell praxis samt icke bindande internationella överenskommelser. Utöver detta använder jag mig av artiklar i fack- och dagstidningar samt artiklar på Internet. Intervjuer och enkäter kan komplettera traditionell juridisk metod genom att berika analysen och ge

---

<sup>1</sup> Lehrberg, 2006, s. 178.

<sup>2</sup> Peczenik, 1995, s. 34.

stöd åt skribentens slutsatser.<sup>3</sup> För att ge uppsatsen en ytterligare dimension har jag därför utöver det traditionella synsättet på juridiken använt mig av intervjuer med personer som varit iblandade i ärenden av relevant art. Av de totalt åtta tillfrågade personerna tackade endast två nej till att delta i mitt arbete, vilket jag tycker är värt att notera. I mitt sökande efter artiklar om integritet har jag stött på flera intressanta ärenden och det är med ledning av dem som jag har valt ut dessa personer för intervjuer. På grund av deras iblandning i olika ärenden har de tvingats att ta ställning i flera av de frågor som jag är intresserad av. Inget av de ärenden som behandlas i kap. 4 har ännu nått allmän domstol. Intervjuerna är av stor betydelse för mig då flera av mina frågeställningar handlar om värderingsfrågor snarare än bevisfrågor. Intervjuerna är kvalitativa och har hjälpt mig att se frågeställning ur andra perspektiv och betraktelsesätt. Jag har valt att återge de intervjuade personernas svar i så oförändrad form som möjligt för att försöka återspegla deras inställning så som den framstod vid intervjutillfället. Jag har skickat ut ett utkast till de personer som valde att delta i intervjuerna och av dessa har två begärt justering, vilket de givetvis fått. Jag tolkar deras intresse som att de värdesatte intervjuerna. Intervjuerna är även gjorda av den anledningen att flera statliga utredningar på området inte lett till någon ny lagstiftning och jag ville se om det trots detta finns ett lagstiftningsbehov. Av de intervjuades entusiasm kan jag bara dra den slutsatsen att arbetsmarknadens parter ser sociala medier och integritet som viktiga arbetsrättsliga frågor som är i ett stort behov av en lösning.

## 1.3 Avgränsningar

Integritet som begrepp förekommer inom flera olika områden exempelvis inom sjukvård och i diskussioner om kameraövervakning i samhället och tillämpas på olika sätt, jag kommer dock endast att behandla dess betydelse för arbetsrätten.

Arbets sökande kommer inte att behandlas utan uppsatsen fokuserat helt och hållet på de personer som redan har en etablerad position på arbetsmarknaden.

Jag kommer endast att behandla de kontrollåtgärder som omfattar medicinska ingrepp och kontroller av arbetstagarnas förehavanden på Internet, då dessa åtgärder enligt mig har störst inverkan på den personliga integriteten.

Av de tre typer av sociala medier som jag nämner i kap. 4 kommer inte Twitter att behandlas i någon större utsträckning då detta medium i nuläget tycks sakna betydelse för svensk arbetsrätt.

---

<sup>3</sup> Sandgren, 2007, s. 42.

## 1.4 Disposition

Efter detta inledande kapitel innehållande information om uppsatsens upplägg och innehåll följer i kapitel två det som jag har döpt till begrepp och lagstiftning. Detta kapitel inleds med en förklaring av vissa begrepp då främst integritet följt av relevanta lagrum och internationella överenskommelser. Kapitel tre benämns arbetsrättsliga huvudlinjer och beskriver gällande rätt på en mängd arbetsrättsliga områden såsom, arbetsledningsrätt, lojalitetsplikt, kontroll- och övervakningsåtgärder, kritikrätt, tystnadsplikt och yttrande- och meddelarfrihet. Det fjärde kapitlet inleds med en beskrivning av tre olika sociala medier. Denna beskrivning följs av en sammanställning av de intervjuer som jag har genomfört med ett antal personer som har varit eller är inblandade i arbetsrättsliga ärenden som fått stor uppmärksamhet i media. I det femte och avslutande kapitlet återfinns analysdelen som knyter samman gällande rätt och de svar jag fått fram genom intervjuerna i kapitel fyra.

## 2 Begrepp och lagstiftning

För att läsaren ska kunna tillgodogöra sig denna uppsats och få en tydligare förståelse för vad integritet är och hur den på olika sätt definieras inom rätten följer nedan en redogörelse över området och viss begreppsbyggnad.

### 2.1 Allmän definition av integritet

För att få en mer allmän uppfattning om vad som avses med integritet ger en slagning på begreppet i Nationalencyklopedin följande förklaring: ordet integritet härstammar från latinets ”integritas” och står för orörd, hel, fullständig, oförvitlig och hederlig.<sup>4</sup> På individnivå beskrivs den personliga integriteten i Nationalencyklopedin som att alla människor ska ha rätt att få sin personliga egenart och inre sfär respekterad och att inte utsättas för personligen störande ingrepp och att det finns en nära koppling mellan den personliga integriteten och människors värdighet.<sup>5</sup>

Göran Hermerén, professor i medicinsk etik vid Lunds universitet, menar att integritet kan tolkas på olika sätt och där exempelvis ”orörd” och ”hel” tolkas bokstavligt medför att dessa värdeord inte kan graderas vilket istället blir fallet om orden tolkas metaforiskt.<sup>6</sup>

Det finns i svensk lagstiftning ingen klar legaldefinition av begreppet integritet.<sup>7</sup> Det kan nämnas att integritet som begrepp förekommer på flera ställen inom rätten och uttrycks på olika sätt. För att ta några exempel kan nämnas: ”privatlivets fred”<sup>8</sup>, ”rätt till respekt för privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens”<sup>9</sup>, ”rätt till respekt för privat- och familjeliv samt hem och egna personuppgifter”<sup>10</sup>.

Även i utredningen SOU 2009:44 – integritetsskydd i arbetslivet, Skyddsutredningen, kommer utredarna fram till den slutsatsen att det inte går att fastställa en tydlig och allmänt gällande definition av personlig integritet. Detta beror enligt dem på att rätten till personlig integritet allmänt ses som en mänsklig rättighet och att det för att kunna fastställa en definition krävs svåra ställningstaganden i moralfilosofiska och rättsteoretiska frågor.<sup>11</sup>

Internationellt används begreppet ”Right to privacy” och det riktar sig mot handlingar som kränker den enskildes privatliv. Dessa kränkningar kan

---

<sup>4</sup> www.ne.se sökord: integritet besökt 2011-02-07. Klockan 18:27.

<sup>5</sup> www.ne.se sökord: integritet besökt 2011-02-07. Klockan 18:27.

<sup>6</sup> Hermerén, 1996, s. 150.

<sup>7</sup> prop. 2005/06:173, s. 26.

<sup>8</sup> SOU 1980:8.

<sup>9</sup> Art. 8 EKMR.

<sup>10</sup> Europeiska unionens stadga.

<sup>11</sup> SOU 2009:44, s. 190.

delas in i tre grupper varav den första avser: intrång, både fysiskt eller i annan mening, i en persons privata förhållanden. Den andra avser: insamlande av uppgifter om en persons privata förhållanden och den sista gruppen handlar om offentliggörande eller annat utnyttjande av material om en persons privata förhållanden.<sup>12</sup>

Annamaria J Westregård, juris doktor på Institutionen för handelsrätt i Lund, har framlagt en teori om att alla individer har ett *prima facie* anspråk<sup>13</sup> på respekt/icke angrepp på sitt intresseområde. Om intressentens intresse väger tyngst får den integritetsinkräktande åtgärden genomföras medan om förhållandena är motsatta får åtgärden inte genomföras. Detta förklaras vidare för den intresserade i Westregårds avhandling från år 2002.<sup>14</sup>

## 2.1.1 Integritetsskydd i grundlagar och internationella överenskommelser

Det finns i nuläget inget i lag reglerat skydd för integritet i arbetslivet trots att flera utredningar tillsatts just för detta ändamål.<sup>15</sup> Det betyder däremot inte att arbetstagare i Sverige är helt utelämnade utan det finns ett visst skydd genom den svenska grundlagen och internationella överenskommelser.

Av 1 kap. 2 § RF framgår att: ”den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet. Den enskildes personliga, ekonomiska och kulturella välfärd ska vara grundläggande mål för den offentliga verksamheten [...] det allmänna ska verka för att demokratins idéer blir vägledande inom samhällets alla områden samt värna den enskildes privatliv och familjeliv. Det allmänna ska verka för att alla människor ska kunna uppnå delaktighet och jämlikhet i samhället och för att barns rätt tas till vara [...]”.

Vidare följer av 2 kap. 1 § RF att ”var och en är gentemot det *allmänna*<sup>16</sup> tillförsäkrad *ytttrandefrihet* [min kursivering]: frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor. Informationsfrihet: frihet att inhämta och ta emot upplysningar samt att i övrigt ta del av andras yttranden. Mötesfrihet: frihet att anordna och delta i sammankomster för upplysning, meningsyttring eller annat

---

<sup>12</sup> Westregård, 2002, s. 47.

<sup>13</sup> En giltig rättighet som kan sättas ur spel om det finns motstående intressen som väger tyngre.

<sup>14</sup> Westregård, 2002, s. 44.

<sup>15</sup> SOU 2002:18 och SOU 2009:44.

<sup>16</sup> Det ”allmänna” [min kursivering] ska bland annat innefatta: dels det allmänns verkställande organ (domstolar, andra myndigheter och privaträttsliga subjekt som sysslar med myndighetsutövning), dels de normgivande organen, när dessa beslutar för enskilda betungande, offentligrättsliga föreskrifter, däremot inte när de beslutar civilrättsliga normer. Ds. 2001:9, s. 17 och prop. 1975/76:209, s. 86.

liknande syfte eller för framförande av konstnärligt verk. Demonstrationsfrihet: frihet att anordna och delta i demonstrationer på allmän plats. Föreningsfrihet: frihet att sammansluta sig med andra för allmänna eller enskilda syften, och religionsfrihet: frihet att ensam eller tillsammans med andra utöva sin religion”.

I 2 kap. 6 § RF uppställs ett skydd mot intrång i den personliga integriteten på så sätt att: ”var och en är gentemot det allmänna skyddad mot påtvingat kroppsligt ingrepp även i andra fall än som avses i 4 och 5 §§. Var och en är dessutom skyddad mot kroppsvisitation, husrannsakan och liknande intrång samt mot undersökning av brev eller annan förtrolig försändelse och mot hemlig avlyssning eller upptagning av telefonsamtal eller annat förtroligt meddelande. Utöver vad som föreskrivs i första stycket är var och en gentemot det allmänna skyddad mot betydande intrång i den personliga integriteten, om det sker utan samtycke och innebär övervakning eller kartläggning av den enskildes personliga förhållanden”.

Samtliga av dessa ovan nämnda fri- och rättigheter förutom religionsfriheten får begränsas enligt 2 kap 20-24 §§ RF. Av 2 kap. 21 § RF framgår att: ”begränsningar enligt 20 § får göras endast för att tillgodose ändamål som är godtagbara i ett demokratiskt samhälle. Begränsningen får aldrig gå utöver vad som är nödvändigt med hänsyn till det ändamål som har föranlett den och inte heller sträcka sig så långt att den utgör ett hot mot den fria åsiktsbildningen. Begränsningen får inte heller göras enbart på grund av politisk, religiös, kulturell eller annan sådan åskådning”.

I portalparagrafen i YGL står att läsa att: ”varje svensk medborgare är gentemot det allmänna tillförsäkrad rätt enligt denna grundlag att i ljudradio, television och vissa liknande överföringar, offentliga uppspelningar ur en databas samt filmer, videogram, ljudupptagningar och andra tekniska upptagningar offentligen uttrycka tankar, åsikter och känslor och i övrigt lämna uppgifter i vilket ämne som helst. Yttrandefriheten enligt denna grundlag har till ändamål att säkra ett fritt meningsutbyte, en fri och allsidig upplysning och ett fritt konstnärligt skapande. I den får inga andra begränsningar göras än de som följer av denna grundlag. Vad som sägs i grundlagen om radioprogram gäller förutom program i ljudradio också program i television och innehållet i vissa andra överföringar av ljud, bild eller text som sker med hjälp av elektromagnetiska vågor samt innehållet i vissa offentliga uppspelningar ur en databas. Med tekniska upptagningar avses i denna grundlag upptagningar som innehåller text, bild eller ljud och som kan läsas, avlyssnas eller på annat sätt uppfattas endast med tekniskt hjälpmedel. Med databas avses i denna grundlag en samling av information lagrad för automatiserad behandling”.

Reglerna i YGL och TF har en för arbetsrätten intressant innebörd då de enligt Westregård har olika tillämplighet beroende på vilken sektor av arbetsmarknaden som arbetstagaren tillhör. Dessa två grundlagar är inte tillämpliga inom den privata sektorn, vilket gör dem dispositiva i ett anställningsavtal medan de på offentliga sektorn endast kan inskränkas

genom lag.<sup>17</sup> Detta förhållningssätt till de olika sektorerna kommer att närmare behandlas under senare avsnitt.

Det finns även flera internationella konventioner och samarbeten som syftar till att skydda medborgarnas olika rättigheter, däribland deras personliga integritet. En överenskommelse som listar olika mänskliga rättigheter är FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna som antogs och kungjordes den 10 december 1948. Förklaringen innehåller 30 artiklar där främst art. 12 är av intresse för den personliga integriteten och lyder:

”Ingen får utsättas för godtyckligt ingripande i fråga om privatliv, familj, hem eller korrespondens och inte heller för angrepp på sin heder eller sitt anseende. Var och en har rätt till lagens skydd mot sådana ingripanden och angrepp”.<sup>18</sup>

Förklaringen som sådan är inte rättsligt bindande för medlemsstaterna.<sup>19</sup> Detta beror på att generalförsamlingen inte har kompetens att fatta folkrättsligt bindande beslut när det kommer till frågor kring mänskliga rättigheter. Den allmänna förklaring kan närmast ses som en rekommendation eller moralisk förpliktelse vars förverkligande bör strävas efter. Arbetet för att uppnå dessa mål har bland annat lett fram till EKMR.<sup>20</sup> Denna konvention kommer att behandlas i ett eget avsnitt.

För skyddet mot intrång i den personliga integriteten i form av exempelvis registrering av besökta Internetsidor, så kallad loggning, finns i svensk rätt PUL, som är en implementering av Dataskyddsdirektivet.<sup>21</sup> Denna lag finns också behandlad i ett eget avsnitt.

## 2.1.2 Arbetsrättslig integritet

Kent Källström, professor i civilrätt vid Stockholms universitet, menar att på arbetsrättens område kan inte integritet bara ses som ett uttryck för mänskliga rättigheter utan måste också handla om en balans i avtalsförhållandet. Med det menar Källström att integritet kan delas upp i personlig integritet och professionell integritet där den förra handlar om fria individer och den senare på exempelvis uppgifter som är personliga men som ändå tangerar arbetslivet. Här kan nämnas att en arbetstagare inte ska kunna tvingas att uppge sitt privata kontaktnät även om det har betydelse för dennes sätt att utföra sina arbetsuppgifter.<sup>22</sup> Medborgarna skyddas mot intrång i sin integritet genom flertalet lagar såsom; *brytande av post och*

---

<sup>17</sup> Westregård, 2002, s. 235 f.

<sup>18</sup> [www.manskligarattigheter.gov.se/extra/pod/?id=71&module\\_instance=6&action=pod\\_sh](http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/pod/?id=71&module_instance=6&action=pod_sh) ow. Besökt 2011-02-09. Klockan 12:16.

<sup>19</sup> SOU 2009:44, s. 55.

<sup>20</sup> Linderfalk, 2006, s. 120 ff.

<sup>21</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG av den 24 oktober 1995 om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter.

<sup>22</sup> Källström, 2000, s. 88.

*telehemlighet* i 4 kap. 8 § brottsbalken, *intrång i förvar* i 4 kap. 9 § brottsbalken och PUL.

### 2.1.3 Sammanfattning

Arbetstagarnas integritet bör behandlas med: hederlighet, respekt och värdighet. Ingen ska behöva utstå ingrepp som kränker den personliga integriteten om det inte kan motiveras genom att passa in på den relativt omfattande lista på krav som uppställs i 2 kap. 21 § RF. Det pågår ett arbete för att skapa nationell lagstiftning för integritet på arbetsmarknaden, men någon sådan har ännu inte tillskapats. Det finns dock redan en del andra lagar och överenskommelser som ger ett visst skydd. Det främsta skyddet för arbetstagarna anser jag utgörs av kravet på den intresseavvägning eller proportionalitetsavvägning som används av bland annat Arbetsdomstolen. Detta avvägningar kommer att behandlas ytterligare under uppsatsen gång.

## 2.2 Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna

Utöver svensk grundlag och annan relevant lagstiftning har internationella konventioner, däribland EKMR, stor betydelse för svensk arbetsrätt. Nedan följer en redogörelse för dess tillkomst, införlivande i svensk rätt samt en beskrivning av de två artiklar i konventionen som är relevanta för denna framställning.

### 2.2.1 Allmänt om EKMR

År 1950 undertecknades EKMR av medlemmarna i Europarådet och den syftade till att säkerställa att Europarådets tankar kring att bevara och utveckla de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna efterlevs. Dessa rättigheter och friheter leder i sin tur enligt Europarådet till att rättvisa och fred i världen bevaras.<sup>23</sup> Sedan år 1995 är EKMR inkorporerad i svensk lagstiftning och därmed gällande rätt i Sverige<sup>24</sup> och enligt 2 kap. 19 § RF utgör konventionen en gräns för lagstiftarens arbete genom att uppställa krav på att ingen lag eller förordning får strida mot EKMR. Därmed kan EKMR sägas ha en semikonstitutionell ställning i svensk rätt och är tveklöst bindande för staten i dess förhållande till enskilda. EKMR:s företrädare framför svensk rätt kompletteras också av det faktum att där allmän domstol ser en konflikt mellan nationell rätt och EKMR ska fördragskonform<sup>25</sup> tolkning användas. Problem uppstår när en

---

<sup>23</sup> Ingressen till EKMR.

<sup>24</sup> Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

<sup>25</sup> Princip som innebär att om en rättsregel kan tolkas på olika sätt ska den tolkning som bäst överensstämmer med en konventions anda och mening väljas.



enskild kränks av en annan enskild. I NJA 2007 s. 747 konstaterade rätten att en enskild inte kan bli tvungen att utge skadestånd till en annan enskild med direkt tillämpning av de, för detta mål aktuella art. 8 och art. 13 EKMR. Det följer av förarbetena att i relationen mellan svensk grundlag och EKMR ska den regel som är mest gynnsam för den enskilde gälla. Detta överensstämmer med regeringens bedömning, som också ställer sig bakom uttalandet och relationen uttrycks på följande sätt:

”Ur medborgarens perspektiv innebär en inkorporering att han är berättigad till det skydd som såväl grundlagen som konventionen ger. På motsvarande sätt är lagstiftaren bunden att iaktta de begränsningar som följer av såväl grundlagen som av konventionen. Det fri- och rättighetsskydd som grundlagen och konventionen ger är, med juridiska fakultetens ord, kumulativt. Medborgaren kan således åberopa den regel som i varje given situation ger honom det starkaste skyddet”.<sup>26</sup>

EKMR var egentligen tänkt att främst fungera i förhållandet mellan medborgare och staten, men har genom senare tids praxis i Europadomstolen getts effekt, förvisso begränsad, mellan enskilda så kallad *Drittwirkung*. Källström menar dock att det endast borde vara grova kränkningar mellan enskilda som Europadomstolen kan tänkas agera mot och att EKMR därför endast har en begränsad betydelse.<sup>27</sup> Såväl art. 8 som art. 10 EKMR har åberopats och beaktats i flera svenska mål. Arbetsdomstolens förhållande till *Drittwirkung* tycks delat, detta kommer att behandlas senare i uppsatsen.

Art. 8 i EKMR har givits följande lydelse:

1. Var och en har rätt till skydd för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens.
2. Offentlig myndighet får inte ingripa i denna rättighet annat än med stöd av lag och om det i ett demokratiskt samhälle är nödvändigt med hänsyn till den nationella säkerheten, den allmänna säkerheten eller landets ekonomiska välbefinnande, till förebyggande av oordning eller brott, till skydd för hälsa eller moral eller till skydd för andra personers fri- och rättigheter.

Art. 10 i EKMR lydelse är följande:

1. Var och en har rätt till yttrandefrihet. Denna rätt innefattar åsiktsfrihet samt frihet att ta emot och sprida uppgifter och tankar utan offentlig myndighets inblandning och oberoende av territoriella gränser. Denna artikel hindrar inte en stat att kräva tillstånd för radio-, televisions- eller biograföretag.
2. Eftersom utövandet av de nämnda friheterna medför ansvar och skyldigheter, får det underkastas sådana formföreskrifter, villkor, inskränkningar eller straffpåföljder som är föreskrivna i lag och som i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till den nationella säkerheten, den territoriella integriteten eller den allmänna säkerheten, till

<sup>26</sup> Prop. 1993/94:117, s. 39. Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet.

<sup>27</sup> Källström, 2000, s. 89.

förebyggande av oordning eller brott, till skydd för hälsa eller moral, till skydd för annans goda namn och rykte eller rättigheter, för att förhindra att förtroliga underrättelser sprids eller för att upprätthålla domstolarnas auktoritet och opartiskhet.

## 2.2.2 EKMR:s betydelse för den privata sektorn

Westregård ställer sig i sin avhandling frågan om EKMR kan ha *Drittwirkung* mellan enskilda. Hon menar att följden av att en privatanställd inte kan klaga på en privat arbetsgivare på grund av påstått brott mot EKMR, inte betyder att konventionen saknar relevans inom den privata sektorn. Kravet på upprättele får helt enkelt riktas mot staten med hänvisning till att denne inte genomfört tillräckliga positiva åtgärder för att den enskildes rättigheter.<sup>28</sup>

Enligt Pieter van Dijk och G.J.H van Hoof, båda professorer i mänskliga rättigheter vid Netherlands Institute of Human Rights, talar de värden EKMR skyddar för att *Drittwirkung* ska råda.<sup>29</sup> Gällande art. 8 EKMR skyddar denna artikel mycket viktiga värden av stor betydelse för den enskilde och borde därför ge skydd även mot andra enskilda.<sup>30</sup> Dessa tankar tycks delas av rätten i såväl mål AD 1998 nr 97 som AD 2001 nr 3 där art. 8 EKMR ansågs ha *Drittwirkung* gällande drogtestar av anställda. Dessa mål kommer att ges en närmare genomgång under avsnittet om medicinska ingrepp. Mot bakgrund av den obalans som råder i ett anställningsförhållande, där arbetsgivaren oftast har större möjligheter att genomföra olika kontrollåtgärder talar detta enligt Westregård för att art. 8 EKMR bör tillerkännas *Drittwirkung* även i privata anställningsförhållanden.<sup>31</sup>

Yttrandefrihet enligt art. 10 EKMR har behandlats av Arbetsdomstolen i mål AD 1997 nr 57. Där menade rätten att då tidigare praxis endast behandlat förhållanden mellan enskilda och det allmänna till skillnad mot det aktuella målet där det rörde sig om en enskild mot ett annat privat subjekt, innebar detta att art. 10 EKMR inte var tillämplig. Westregård menar att även art. 10 EKMR skyddar så viktiga värden att även denna borde vara tillämplig mellan enskilda.<sup>32</sup>

Några år efter ovanstående dom yttrande dock Europadomstolen i *Bobo mot Spanien*<sup>33</sup> att art. 10 EKMR är tillämplig i relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare för de fall där staten är arbetsgivaren, även om deras relation till varandra regleras av privaträttsliga regler. Rätten uttalade också att trots att det på nationell nivå finns ett visst utrymme för *margin of*

---

<sup>28</sup> Westregård, 2002, s. 290.

<sup>29</sup> Westregård, 2002, s. 291. Obs detta är inte primärkällan då denna listas som saknad i Lunds universitets bibliotek.

<sup>30</sup> Westregård, 2002, s. 292.

<sup>31</sup> Westregård, 2002, s. 293.

<sup>32</sup> Westregård, 2002, s. 296 f.

<sup>33</sup> Europadomstolens dom den 29 februari 2000, *Bobo mot Spanien*, Appl. 39293/98.

*appreciation*<sup>34</sup>, så måste denna stå i proportion till den utförda åtgärden och att staten har positiva skyldigheter att skydda yttrandefriheten.<sup>35</sup>

### 2.2.3 EKMR:s betydelse för den offentliga sektorn

Utifrån EKMR:s synsätt görs ingen skillnad avseende dess tillämplighet på staten oberoende av om denne agerar som lagstiftande, verkställande eller dömande makt eller om den agerar som arbetsgivare. Detta har bland annat prövats i målet, Svenska Lokförareförbundet mot Sverige<sup>36</sup>, där frågan gällde huruvida EKMR var tillämplig då staten agerade som arbetsgivare. Bakgrunden i målet var Statens avtalsverks ovilja att teckna kollektivavtal med Svenska Lokförareförbundet, SLF. SLF framförde en klagan inför Europadomstolen med hänvisning till sin föreningsfrihet enligt art. 11 EKMR. Staten hävdade att EKMR enbart var tillämplig på förhållandet mellan en enskild och staten och att staten i detta fall agerat som arbetsgivare enligt privaträttsliga regler. Detta argument underkändes av Europadomstolen som menade att EKMR är bindande för staten som arbetsgivare oavsett om dennes agerande faller under privat- eller offentlighetsrättsliga regler.<sup>37</sup>

### 2.2.4 Sammanfattning

EKMR tillmäts en stor betydelse i svensk rätt och har påverkat utgången i mål på ett sätt som kanske i viss mån är stötande för den allmänna rättsuppfattningen, exempelvis i fallet Åke Green<sup>38</sup>. Konventionen har även nämnts och bidraget till helt eller delvis bifallande domar i mål som kommer behandlas senare. De värden som art. 8 skyddar tycks vara av större värde än art. 10 då den förstnämnda anses ha Drittwirkung. Art. 10 som ska skydda yttrandefrihet tycks endast gälla i förhållandet enskild – staten, förutom i de fall där en enskild kränks av en annan enskild inom ett statligt bolag om deras förhållande styrs av privaträttsliga regler.

---

<sup>34</sup> Princip som innebär att resultatet av nationella domstolars avgöranden ska godtas utom när speciella skäl föreligger.

<sup>35</sup> Westregård, 2002, s. 295.

<sup>36</sup> Europadomstolens dom den 6 februari 1976, *Svenska Lokförareförbundet mot Sverige*, Serie A, nr 20.

<sup>37</sup> Westregård, 2002, s. 301 f.

<sup>38</sup> NJA 2005 s. 805. Pingstkyrkopastorn Åke Green åtalades för hets mot folkgrupp efter att i en predikan uttalat sig nedsättande om homosexuella. Åtalet underkändes med hänvisning till att skyddet för religionsfriheten och yttrandefriheten enligt art. 9 och 10 EKMR anses starkare än RF.

## 2.3 Personuppgiftslagen

### 2.3.1 Inledning

PUL trädde i kraft 24 oktober 1998 och syftar till att skydda enskilda individer mot integritetskränkning då deras personuppgifter på automatiserad väg behandlas i datorer eller på manuell väg i personregister. Lagstiftaren ser allvarligt på överträdelser och såväl skadestånd som straff kan utdömas. PUL har en stark koppling till Dataskyddsdirektivet då detta ställer krav på att nationell lagstiftning inte får vara vare sig strängare eller mildare än direktivet. Lagen har ett intressant upplägg då den först förbjuder all behandling av personuppgifter och sedan räknar upp de fall där behandling är tillåten trots det inledande förbudet. Det för med sig att behandling som möjligtvis skulle anses som föga integritetskränkande kan få sådan status i alla fall i avsaknad av ett direkt undantag från förbuden.<sup>39</sup> PUL får stor genomslagskraft på arbetsrätten då den ger skydd mot sådana kontrollåtgärder som innefattar informationsteknologi, IT.<sup>40</sup>

### 2.3.2 Tillämpningsområde

*5 § Denna lag gäller för sådan behandling av personuppgifter som helt eller delvis är automatiserad.*

*Lagen gäller även för annan behandling av personuppgifter, om uppgifterna ingår i eller är avsedda att ingå i en strukturerad samling av personuppgifter som är tillgängliga för sökning eller sammanställning enligt särskilda kriterier.*

PUL är tillämplig inom såväl privat som offentlig sektor.<sup>41</sup> Vissa begrepp i lagen bör närmare förklaras och en uppräknings följer av 3 § PUL vars motsvarighet återfinns i art. 2 Dataskyddsdirektivet. Med personuppgift avses enligt 3 § PUL: ”all slags information som direkt eller indirekt kan hänföras till en fysisk person som är i livet”. Sådan information kan innefatta exempelvis personnummer eller vilka webbplatser som en viss dator besökt. Även en persons åsikter kan inbegripas i personuppgifter.<sup>42</sup> Av 3 § PUL följer också att behandling av sådana personuppgifter avser varje åtgärd oavsett om den är automatisk eller manuell som exempelvis insamling, registrering, organisering eller lagring. I kommentaren konstateras att ”fantasin tryter när det gäller att komma på någon jordisk aktivitet som inte skulle utgöra behandling i lagens mening”.<sup>43</sup>

---

<sup>39</sup> Öman & Lindblom, 2007, s. 11 f.

<sup>40</sup> SOU 2009:44, s. 89.

<sup>41</sup> SOU 2009:44, s. 224.

<sup>42</sup> SOU 2009:44, s. 91.

<sup>43</sup> Öman & Lindblom, 2007, s. 70.

### 2.3.3 Tillåtna handlingar

Lagen är som tidigare nämnt uppbyggd på så sätt att den förutsätter att allting är olagligt och sedan följer en uttömmande lista över de fall där undantag har godkänts. Detta för med sig att det som en arbetsgivare inte kan hitta i listan inte heller är något som denne kan göra utan att inkräkta på sina arbetstagares integritet. För att behandling ska få ske krävs det först och främst att personuppgifter bara får behandlas om det är lagligt och om behandlingen sker på ett korrekt sätt och i enlighet med god sed.<sup>44</sup> För en fylligare beskrivning över god sed, se avsnittet om arbetsledningsrätt. Likt andra åtgärder som riskerar att inkräkta på den personliga integriteten måste en intresseavvägning vidtas, för PUL kan denna sammanfattas enligt följande:

”Som utgångspunkt för bedömningen av om en behandling av personuppgifter innebär en kränkning av den registrerades personliga integritet kan tas bestämmelserna om grundläggande krav i 9 § och om när behandling av personuppgifter är tillåten i 10 § personuppgiftslagen. Har dessa bestämmelser följts, trots att de i och för sig inte är tillämpliga på behandlingen, kan behandlingen inte betraktas som en kränkning. Det kan i vissa fall gälla även om behandlingen har omfattat känsliga personuppgifter. Över huvud taget bör graden av känslighet hos de personuppgifter som behandlas vara bara en faktor bland flera som bör beaktas vid en samlad bedömning [...] Bedömningen av vad som är en kränkning skall alltså inte göras schablonartat enbart utifrån vilka uppgifter som behandlas utan måste även ta sin utgångspunkt i exempelvis vilket sammanhang uppgifterna förekommer, för vilket syfte de behandlas, vilken spridning de har fått eller har riskerat att få samt vad behandlingen kan leda till [...] Redan det förhållandet att en personuppgiftsansvarig samlar en stor mängd uppgifter om en person utan något godtagbart ändamål måste därför oftast ses som en kränkning av den personliga integriteten”.<sup>45</sup>

Enligt 2 § PUL är lagen subsidiär i förhållande till annan lag eller förordning och enligt 7 § PUL får den inte heller tillämpas i strid med TF eller YGL. Bland de krav på behandlingen som uppställs 9 § PUL, kan nämnas krav på iakttagande av god sed och ett tydligt ändamål med insamlingen, där angivande av exempelvis ”kontroller” som ändamål för loggning och övervakning har underkänts av Datainspektionen, som menar att även syftet måste anges, exempelvis uppföljning av att interna regler följs.<sup>46</sup>

### 2.3.4 Missbruksregeln 5a § PUL

De regler som måste följas enligt föregående avsnitt kan ses som en huvudregel och där 5a § PUL fungerar som ett undantag. Den är tillämplig när behandling av personuppgifter endast ska ingå i ett ostrukturerat material. För dessa fall är behandling av materialet tillåtet med den

---

<sup>44</sup> SOU 2009:44, s. 106.

<sup>45</sup> Prop. 2005/06:173, s. 27.

<sup>46</sup> Öman & Lindblom, 2007, s. 162.

begränsningen att den inte får kränka den personliga integriteten.<sup>47</sup> Denna regel infördes i samband med en översyn av PUL år 2007 för att denna skulle hänga med i den tekniska utvecklingen.<sup>48</sup> Det har sagts att införandet inneburit en verklighetsanpassning av lagen.<sup>49</sup> Vad gäller struktur avses inte vilken typ av personuppgifter som behandlas utan det är själva strukturen av materialet som avgör om 5a § PUL blir tillämplig. Avsikten med detta är att sådant som inte framstår som ett personregister eller liknande, men som underlättar sökning efter personuppgifter ska omfattas av undantagsregeln. I det undantagna området omfattas exempelvis produktion av löpande text i ordbehandlingsprogram och korrespondens med e-post. En förutsättning för regelns tillämplighet är dock att materialet inte ingår eller är tänkt att ingå i exempelvis ett ärendehanteringssystem.<sup>50</sup>

Det är 5a § 2 st. PUL som utgör själva missbruksregeln. Denna innebär att även för de fall där hantering av ostrukturerat material är tillåtet får den inte kränka den registrerades personliga integritet. Det har ansetts för svårt att definiera vad som utgör en sådan kränkning och därför får vad som är tillåtet eller inte ses mot bakgrund av själva skyddssyftet i 1 § PUL i kombination med en intresseavvägning i det enskilda fallet. I kommentaren framställs fem handlingsregler, som om de följs, minimerar risken för en integritetskränkning och dessa är: behandla inte personuppgifter för otillbörliga syften, såsom förföljelse eller skandalisering, samla inte utan godtagbara skäl en stor mängd uppgifter om en person, rätta personuppgifter som visar sig vara felaktiga eller missvisande, förtala eller förolämpa inte någon annan och bryt inte mot sekretess eller tystnadsplikt.<sup>51</sup>

I Skyddsutredningen har framlagts ett förslag om ett slopande av missbruksregeln för vissa åtgärder. Utredarna vill se att 5a § PUL inte skall vara tillämplig om arbetsgivarens behandling av personuppgifter syftar till att övervaka eller kontrollera och menar att sådan behandling av personuppgifter ”så gott som alltid är känsliga ur integritetssynpunkt”.<sup>52</sup>

Detta förslag kritiserades av Svenskt Näringsliv<sup>53</sup> i ett remissyttrande till utredningen. Organisationen menar att det faktum att ett insamlade av ostrukturerat material inte får ske om det är integritetskränkande räcker gott och väl som skydd för arbetstagarnas integritetsskydd.<sup>54</sup>

---

<sup>47</sup> SOU 2009:44, s. 127.

<sup>48</sup> Prop. 2005/06:173, s. 18 f.

<sup>49</sup> Öman & Lindblom, 2007, s. 111.

<sup>50</sup> Öman, & Lindblom, 2007, s. 111 ff.

<sup>51</sup> Öman, & Lindblom, 2007, s. 125 ff.

<sup>52</sup> SOU 2009:44 s. 236 f.

<sup>53</sup> Den största organisationen för företagare i Sverige. Representerar i nuläget närmare 60000 företag som är organiserade i 49 bransch- och arbetsgivareförbund.

<sup>54</sup> Svenskt näringsliv, *Remissyttrande*, A2009/1596/ARM.

### **2.3.5 Känsliga personuppgifter**

I 13 § PUL finns en uppräknning över sådana personuppgifter som det helt enkelt är förbjudet att behandla. Här återfinns bland annat: etniskt ursprung, politiska åsikter och sexualliv för att nämna några. I NJA 2005 s. 631 konstaterades att en uppgift om att en arbetstagare hade samarbetssvårigheter och var sjukskriven skulle anses som en till denna paragraf hänförlig känslig personuppgift. Det finns dock vissa möjligheter till undantag från detta förbud enligt 14-19 §§ PUL. Möjligheten till samtycke enligt 15 § PUL är enligt förarbetena fullt tillräckligt om det sker uttryckligen.<sup>55</sup>

### **2.3.6 Sammanfattning**

Syftet med lagen är att skydda individers integritet från kränkande behandling av deras personuppgifter och lagen är subsidiär gentemot annan lagstiftning. Det ställs som tidigare nämnt krav på ett tydligt ändamål och syfte med insamlingen och den får inte heller stå i strid med god sed.

---

<sup>55</sup> Prop. 1997/98:44, s. 67.

# 3 Arbetsrättsliga huvudlinjer

## 3.1 Arbetsledningsrätten

Det förhållande att arbetsgivaren har en långtgående rätt att leda och fördela arbetet ställt mot arbetstagarens plikt att lyda har en lång tradition i Sverige och kan spåras tillbaka till 1833 års legostadga som var gällande fram till och med år 1926. Legostadgan föreskrev att arbetsgivaren skulle ge tjänstehjonet skäligt arbete och att denne i sin tur skulle utföra de tilldelade uppgifterna.<sup>56</sup> År 1898 bildades LO<sup>57</sup> och år 1902 följde arbetsgivarna efter och bildade SAF<sup>58</sup>. År 1906 träffade LO och SAF en överenskommelse som kom att kallas *Decemberkompromissen* vilket lade grunden till vad som senare kom att kallas arbetsgivarens 32 § befogenheter och löd:

”Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga och avskeda arbetstagare samt att använda arbetare, oavsett om dessa äro organiserade eller ej. Föreningsrätten skall å omse sidor lämnas okränkta. Anse arbetare, att avskedande ägt rum under omständigheter som kunna tolkas såsom angrepp på föreningsrätten, äga de innan andra åtgärder vidtagas, genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse”.<sup>59</sup>

Av praxis framgår att arbetsledningsrätten är att anse som en allmän rättsgrundsats.<sup>60</sup> Mot bakgrund av detta kan konstateras att 32 § befogenheterna utgör en så kallad dold klausul i kollektivavtal, vilket innebär att befogenheterna är gällande även i avsaknad av skriven form.<sup>61</sup> Vidare är arbetsledningsrätten den för arbetsgivaren största maktfaktorn, vilken utgör själva grundplåten i den vardagliga verksamheten.<sup>62</sup> Av arbetsledningsrätten följer att en arbetsgivare ensidigt får utfärda ordningsföreskrifter och att arbetstagarna har en skyldighet att följa dessa, förutsatt att de kommit till arbetstagarens kännedom, helst redan vid anställningens ingående.<sup>63</sup> Dessa föreskrifter blir inte en del av arbetstagarens personliga avtal, vilket innebär att de ensidigt kan förändras av arbetsgivaren.<sup>64</sup> Det är endast åtgärder som faller inom ramen för anställningen som arbetsgivaren fritt kan råda över som kan benämnas arbetsledningsbeslut. Vad gäller sådana beslut är utgångspunkten att dessa inte behöver ha en saklig motivering och att domstol är förhindrad att pröva

---

<sup>56</sup> Eklund, 1974, s. 295.

<sup>57</sup> Landsorganisationen – en sammanslutning av 14 fackförbund som alla delar socialdemokratiska värderingar.

<sup>58</sup> Svenska Arbetsgivareföreningen. Numera en del av Svenskt Näringsliv.

<sup>59</sup> Glavå, 2001, s. 26.

<sup>60</sup> Se AD 1932 nr 100 och AD 1934 nr 179.

<sup>61</sup> Fahlbeck, 1989, s. 98.

<sup>62</sup> Glavå, 2001, s. 440.

<sup>63</sup> Adlercreutz, 2000, s. 70.

<sup>64</sup> Rönnmar, 2004, s. 47.



dessa.<sup>65</sup> Arbetsledningsrätten begränsas av vad som kommit att kallas *god sed på arbetsmarknaden* och denna bryts om en arbetsgivare:

”Fattar diskriminerande eller otillbörliga beslut, handlar utifrån slumpmässiga eller ovidkommande syften eller på ett sätt som är rättsstridigt eller strider mot allmän moral. Förbudet träffar sålunda mera undantagssituationer, och begränsar inte på något avsevärt sätt den fria arbetsledningsrätten”.<sup>66</sup>

Av arbetsrätten följer enligt Källström en för arbetsgivaren långtgående rätt att kontrollera de anställda. Dessa kontrollåtgärder kan med fördel placeras i undergrupperna: säkerhetskontroller, effektivitetskontroller och kontroll av ordningen på arbetsplatsen. Den sistnämnda åtgärden kan exempelvis innebära kroppsvisitering, men även mer för denna uppsats relevanta åtgärder, såsom övervakning av arbetstagarnas e-post och andra meddelanden.<sup>67</sup> Sådan övervakning får dock inte strida mot svensk lag vilket innebär att en arbetstagare måste beakta exempelvis de krav som uppställs i PUL om övervakningen siktar in sig på sådana uppgifter som lagen skyddar.<sup>68</sup> Vidare begränsas rätten att genomföra olika kontrollåtgärder av det ovan nämnda begreppet god sed på arbetsmarknaden och ska enligt Källström förstås som en intresseavvägning där arbetsgivarens intresse av att utföra en viss åtgärd vägs mot det obehag som arbetstagaren måste utstå. Det rör sig ytterst om proportionalitet mellan åtgärdens syfte och konsekvens.<sup>69</sup> Utrymmet för att angripa arbetsledningsbeslut på denna grund har historiskt sett varit begränsat och ansetts tillämpligt på beslut som är rättsstridiga eller som strider mot allmän moral.<sup>70</sup> En sådan intresseavvägning har dock genomförts bland annat i AD 1998 nr 97 där drogtestning av en arbetstagare ansågs legitimt, medan ett alkoholtest på samma företag ansågs alltför oprecist och därmed inte försvarbart.<sup>71</sup> För de fall där arbetsgivaren vill förhindra brott mot densamme är rätten att kontrollera arbetstagaren övervägande till arbetsgivarens fördel, men för fall då brottsligheten riktar sig mot någon annan är kontrollrätten begränsad.<sup>72</sup> Arbetsdomstolen har i två mål prövat kontrollåtgärder i form av utpasseringskontroller. I AD 1997 nr 29 sade rätten att inte finns något stöd i arbetsledningsrätten för att genomföra kontrollåtgärder, men att det i det enskilda fallet kan berättiga en proportionalitetsavvägning enligt ovan. I AD 1943 nr 77 godkändes en utpasseringskontroll vilken även omfattade kroppsvisitation då det rörde sig om en fabrik som handlade sprängmedel och händelsen utspelade sig under andra världskriget. Westregård menar att arbetsledningsrätten inte alls är fri

---

<sup>65</sup> Källström & Malmberg, s. 190.

<sup>66</sup> Rönmar, 2004, s. 70 f.

<sup>67</sup> Källström, 2000, s. 95.

<sup>68</sup> SOU 2009:44, s. 79.

<sup>69</sup> Källström, 2000, s. 96.

<sup>70</sup> Källström & Malmberg, 2009, s. 229 f.

<sup>71</sup> För den intresserade förs ett fördjupat resonemang kring intresseavvägningen av Källström i JT 1998-99 s. 380 ff. Detta rättsfall kommer att behandlas ytterligare under avsnittet medicinska ingrepp.

<sup>72</sup> Källström, 2000, s. 98.

utan begränsas som ovan beskrivits genom god sed på arbetsmarknaden.<sup>73</sup> Utöver god sed sätter även lagar, kollektivavtal m.m. en gräns för arbetsledningsrätten och den har därför av Källström benämnts som en ”restkompetens”.<sup>74</sup> Angående 1943 års mål ovan hänvisar Källström, i en artikel i Lag & Avtal, till Schmidt och dennes kritik mot målets prejudicerande verkan. Schmidt anser att då målet som nämnts utspelade sig under brinnande krig kan det inte ge sådana långtgående befogenheter till arbetsgivaren under normala förhållanden. Detta resonemang hörsammandes dock inte i praxis.<sup>75</sup> Mot bakgrund av de undantag som vuxit fram i doktrinen och praxis är jag böjd att hålla med Westregårds uttalande om att arbetsledningen inte längre kan anses vara fri.

### 3.1.1 Sammanfattning

Arbetsledningsrätten i svensk arbetsrätt har en lång historia och ses som en grundplåt i den dagliga verksamheten. Arbetsledningsrätten följer som en oskriven regel och möjliggör för arbetsgivaren att ensidigt upprätta ordningsföreskrifter och införa olika kontroll- och övervakningsåtgärder. Dessa kan så länge de inte strider mot allmän moral inte överprövas av allmän domstol och en vägran att underkasta sig åtgärderna kan få katastrofala följder för den enskilde arbetstagaren. Frågan om huruvida en åtgärd strider mot allmän moral eller inte avgörs genom en intresseavvägning mellan de båda parternas inställning till den aktuella åtgärden.

## 3.2 Arbetstagarens lojalitetsplikt

Inledningsvis kan förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren närmast beskrivas som att arbetsgivarens främsta skyldighet består i att betala lön och arbetstagarens att utföra arbete.<sup>76</sup> Utöver det ovanstående har arbetstagaren en rad biförpliktelser som denne måste följa och dessa förpliktelser följer av lag, avtal eller praxis. Exempel på sådana förpliktelser är: att inte begå brott som drabbar arbetsgivare eller arbetskamraterna, följa ordningsföreskrifter och inte överskrida sin kritikrätt.<sup>77</sup> I AD 1994 nr 79 fastställer rätten att arbetstagarens lojalitet grundat i anställningsavtalet skall ses så här:

”Den grundläggande synpunkten är att arbetstagaren inte får skada arbetsgivaren. Gemensamt för de skilda aspekterna på kravet på lojalitet är tanken att anställningsavtalet inte enbart består i utbyte av vanliga förmögenhetsrättsliga prestationer, utan skapar ett personligt förhållande mellan parterna. Anställningen grundar förpliktelser som går längre än vad som gäller i kontraktsförhållanden i allmänhet; de ligger vid sidan av själva

<sup>73</sup> Westregård, 2002, Lund, s. 30.

<sup>74</sup> Källström & Malmberg, 2009, s. 190.

<sup>75</sup> Källström, 2002, s. 33.

<sup>76</sup> Källström & Malmberg, 2009, s. 243.

<sup>77</sup> Ds. 2002:56, s. 302.

arbetsprestationen och skulle därför kunna karakteriseras som biförpliktelser. Skall man söka ange en gemensam synpunkt är det att arbetstagaren är skyldig att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget samt att undvika lägen, där han kan komma i plikt-kollision”.<sup>78</sup>

Det finns dock de som inte delar Arbetsdomstolens och doktrinen syn på lojalitetsplikten. En person som uttryckt sig kritiskt är Kurt Junesjö, tidigare processutredare på LO och TCO rättsskydd, som menar att lojalitetsplikten är en kvarleva från historisk tid. Junesjö menar att lojalitetsplikten kan härledas tillbaka så långt som feodaltiden och medan samhället i stort går mot ökad yttrandefrihet så går arbetsrätten åt andra hållet.<sup>79</sup> Den yttre tidsgränsen för hur länge denna lojalitetsplikt ska fortgå kan som huvudregel dras vid anställningsförhållandets avslutande, men kan utsträckas genom exempelvis 7 § 2 st. FHL. Det finns flera olika påföljder att tillgå mot en illojal arbetstagar, där uppsägning är en möjlighet och för de värsta överträdelserna kan till och med avsked bli aktuellt.<sup>80</sup>

### 3.2.1 Allmän upplysningsplikt

Enligt Reinhold Fahlbeck, professor emeritus i juridik vid Lunds universitet, medför ett anställningsavtal att arbetstagaren förväntas upplysa arbetsgivaren om sådant som kan vara av intresse för denne.<sup>81</sup> Denna upplysningsplikt finns inte reglerad i lag i någon större utsträckning, men för att ta ett exempel kan 3 kap. 4 § 2 st. AML nämnas där det framgår att en arbetstagar som finner att arbetet innebär omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa, snarast skall underrätta arbetsgivaren eller skyddsombud. Upplysningsplikten kan regleras genom såväl kollektivavtal som av arbetsgivaren ensidigt upprättade ordningsföreskrifter. Omfattningen av upplysningsplikten anses vara större för arbetstagar med särskild förtroendeställning jämfört med andra arbetstagar.<sup>82</sup>

### 3.2.2 Arbetstagarens plikt att inte begå brott

Av de biförpliktelser som en arbetstagar ska sköta är plikten att inte begå brott en av de allra viktigaste. Brott som har samband med tjänsten bedöms hårdare än de som sker utom tjänsten och de brott som helt saknar samband med anställningen leder normalt sett inte till någon arbetsrättslig påföljd alls.<sup>83</sup> Vad gäller exempelvis stöld på arbetsplatsen framgår det av AD 1998 nr 25 att tillgrepp till ett så lågt värde som 60 kr ansågs tillräckligt för ett avskedande av arbetstagaren. Arbetsdomstolen ser också väldigt allvarligt på våld eller hot om våld på arbetsplatsen och även i de fall där allvarliga brott skett mot kollegor utom tjänsten. Här kan nämnas AD 1998 nr 145 där

<sup>78</sup> Formuleringen återfinns ursprungligen i Schmidt, *tjänsteavtalet*, s. 251 f.

<sup>79</sup> Wagner, 2011, s. A16.

<sup>80</sup> Källström & Malmberg, 2009, s. 244.

<sup>81</sup> Fahlbeck, 1999, s. 297–319.

<sup>82</sup> Ds. 2002:56, s. 305.

<sup>83</sup> Källström & Malmberg, 2009, s. 247.

en deltagare på en julfest både hotade kollegor och misshandlade sin chef, dessa handlingar fann rätten utgöra grund för avsked.

I förarbetena sammanfattas synen på arbetstagares brottslighet enligt följande:

”I fråga om tillgrepp och andra förmögenhetsbrott eller brottsliga förfaranden i övrigt, närmare bestämt brott som begås i tjänsten eller som annars riktas mot arbetsgivaren eller begås på arbetsplatsen anser jag att det finns anledning att tillämpa ett strängt betraktelsesätt över hela arbetsmarknaden [...] Inte heller hör våld eller hot om våld hemma i arbetsmiljön [...] Att man även i dessa sammanhang bör ta hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet är i och för sig naturligt. Men utgångspunkten måste vara att skall kunna krävas att arbetstagarna inte gör sig skyldiga till handlingar av detta slag”.<sup>84</sup>

### 3.2.3 Konkurrerande verksamhet

Att en arbetstagare bedriver konkurrerande verksamhet med sin arbetsgivare anses i många fall som så illojalt att agerandet utgör grund för avsked.<sup>85</sup> Av AD 1993 nr 18 framgår dock att det normalt uppställs krav på att arbetstagarens verksamhet ska skada eller åtminstone riskera att skada arbetsgivarens verksamhet för att illojalitet ska föreligga. Målet rörde en frisör som trots flera tillsägelser fortsatte att klippa kunder på fritiden. Arbetsdomstolen fann att illojaliteten var grund för uppsägning, men inte avsked. Arbetsdomstolen sammanfattar lojalitetsplikt och konkurrerande verksamhet enligt följande:

”Beträffande lojalitetsplikten i anställningsförhållanden har arbetsdomstolen i bl.a. AD 1977 nr 118 uttalat att det är oomtvistligt att en anställd i allmänhet på ett allvarligt sätt bryter mot det lojalitetskrav som följer av anställningsavtalet om han, medan anställningen består, bedriver med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet. Redan planer på sådan verksamhet kan under vissa omständigheter utgöra brott mot lojalitetskravet. (se exempelvis AD 1982 nr 42 och AD 1993 nr 12). Av fast praxis framgår att frågan om visst handlande utgör illojal och otillåten konkurrens inte kan besvaras med hänvisning till någon enskild faktor, utan att istället en helhetsbedömning måste göras.... Arbetsdomstolen har ansett att bl.a. följande faktorer är av vikt vid bedömningen: Beskaffenheten av den verksamhet med vilken konkurrens sker, arbetstagarens ställning i företaget, arbetstagarens möjligheter att i konkurrensen utnyttja företagshemligheter och annat internt material hos arbetsgivaren, samt risken i övrigt för skada i något avseende för arbetsgivaren”.<sup>86</sup>

Vad gäller konkurrerande verksamhet är det enligt Källström & Malmberg, Malmberg är professor i civilrätt vid juridiska Institutionen vid Uppsala universitet, så självklart att en arbetstagare inte får bedriva sådan att

<sup>84</sup> prop 1981/82:71, s. 72.

<sup>85</sup> Källström & Malmberg, 2009, s. 258.

<sup>86</sup> Glavå, 2001, s. 383 f.

arbetsgivaren inte ens behöver ha berättat detta för arbetstagaren för att dennes handlande ska anses som illojalt.<sup>87</sup>

### 3.2.4 Företagshemligheter

Reglering kring företagshemligheter återfinns i FHL, som i princip gäller för såväl privata som offentliga arbetsgivare.<sup>88</sup> Med företagshemlighet avses enligt 1 § FHL: ”sådan information om affärs- eller driftförhållanden i en näringsidkares rörelse som näringsidkaren håller hemlig och vars röjande är ägnat att medföra skada för honom i konkurrenshänseende”.

Ett röjande av sådana uppgifter är dock inte straffbart om det sker för att offentliggöra eller inför myndighet eller annat behörigt organ avslöja något som skäligen kan misstänkas innebära exempelvis kvalificerad brottslighet eller utgöra ett allvarligt missförhållande hos en näringsidkare.<sup>89</sup>

Frågan om arbetstagare har brutit i sin lojalitetsplikt har prövats i ett flertal mål däribland AD 2006 nr 49. Detta mål anknyter även till avsnittet ovan om konkurrerande verksamhet och därmed arbetstagarens påtagna lojalitetsplikt. Bakgrunden var att en arbetstagare lämnat sin anställning och därefter startat en konkurrerande verksamhet. Frågan var när tidpunkten för denna verksamhet inleddes och om arbetstagaren utnyttjade företagshemligheter för detta. På den första frågan konstaterade domstolen att arbetet med den konkurrerande verksamheten inleddes medan arbetstagaren fortfarande var anställd vilket ansågs vara i allra högsta grad illojalt. Även den andra frågan besvarades jakande då den anställde fanns ha utnyttjat bland annat kunskaper om prissättning vilket sågs som ett brott mot FHL och därmed ett åsidosättande av arbetstagarens lojalitetsplikt.

### 3.2.5 Lojalitetsplikt på fritiden

AD 1993 nr 228 tar upp flera viktiga komponenter inom arbetsrätten: lojalitetsplikt, vad en arbetstagare tar sig för på fritiden och en bedömning av uppkommen skada. Bakgrunden till målet var att en ingenjör fått i uppdrag att tillse att en översättning av ett dokument genomfördes för arbetsgivarens räkning. Arbetstagaren genomförde själv översättningen på sin fritid och försökte med hjälp av en medhjälpare och ett påhittat företag att dels undkomma skatt genom att låta fakturan komma från Österrike och dels få arbetsgivaren att betala för tjänsten. Arbetsdomstolen fastslog att trots att ingen betalning skett så rådde det ingen tvekan om att arbetstagarens förfarande inneburit en allvarlig illojalitet mot bolaget. Domstolen konstaterade avslutningsvis att handlandet inneburit:

---

<sup>87</sup> Källström & Malmberg, 2009, s. 259.

<sup>88</sup> Källström & Malmberg, 2009, s. 254.

<sup>89</sup> Källström & Malmberg, 2009, s. 255.

”En sådan illojalitet mot bolaget som hans arbetsgivare och varit ägnat att i så hög grad rubba det förtroende som bolaget måste kunna hysa för honom som anställd, att det inte kunnat begäras att bolaget skulle behålla honom i sin tjänst”.<sup>90</sup>

Uppsägningen av arbetstagaren var enligt rätten sakligt grundad och det kunde inte heller krävas av arbetsgivaren att denne skulle ha varit tvungen att försöka omplacera arbetstagaren innan denne sades upp.

### **3.2.6 Sammanfattning**

Ur anställningsförhållandet kommer inte enbart en arbetsplikt utan även en lojalitetsplikt som utsträcker sig till det som ofta benämns biförpliktelser. Gemensamt för dessa förpliktelser är att de syftar till att den anställde inte ska företa handlingar vare sig på arbetet eller på fritiden som kan skada arbetsgivaren. Arbetstagaren ska helt enkelt sätta arbetsgivarens intressen framför sina egna. Av detta följer exempelvis den allmänna upplysningsplikten och den stränga synen på brottslig- eller konkurrerande verksamhet och företagshemligheter.

Mot brott begångna av en arbetstagare har Arbetsdomstolen antagit en hård linje med en väldigt låg toleransnivå, även om den är beredd att beakta förmildrande omständigheter. Även konkurrerande verksamhet ses som ett grovt åsidosättande av lojalitetsplikten och för vissa fall har det inte ens krävts att verksamheten påbörjats utan själva planerandet har räckt för att avsluta anställningsförhållandet. Arbetsdomstolen anger flera kriterier som kan vara användbara i en helhetsbedömning av om en viss handling är illojal eller inte, där två exempel som nämns är: arbetstagarens ställning och risken för att skada ska uppkomma för arbetsgivaren. Avslutningsvis kan sägas att även agerande som sker på fritiden kan leda till anställningens avslutande om agerandet i så hög grad rubbar det förtroende som en arbetsgivare måste kunna hysa för en anställd.

## **3.3 Arbetsrättsliga sanktioner**

### **3.3.1 Sanktionsbegreppet**

Torsten Sandström, professor i civilrätt vid Juridiska fakulteten vid Lunds universitet, säger att för att en åtgärd ska kunna beskrivas som en disciplinsanktion ska tre förutsättningar vara uppfyllda. För det första ska det röra sig om sig om rättskipning på arbetsplatsen på så sätt att det är företaget som har rätten att ta beslut om en åtgärd. För det andra ska

---

<sup>90</sup> AD 1993 nr 228.

åtgärderna ha en straffande funktion.<sup>91</sup> Den sista förutsättningen är ett krav på orsakssamband mellan arbetstagaren och ett normstridigt beteende.<sup>92</sup>

Vad som avses med en disciplinpåföljd är enligt Sandström svårt att säga, men det är säkert att suspension och löneavdrag faller inom ramen och att skadestånd faller utanför. Däremot borde enbart skriftliga varningar som har stöd i kollektivavtal eller lag omfattas och samtidigt utesluts troligtvis alla muntliga varningar eller tillsägelser.<sup>93</sup> Även uppsägning och avsked bör rymmas inom ramen för disciplinåtgärder.<sup>94</sup>

För att förtydliga de förutsättningar som Sandström sätter upp kan innebörden av disciplinåtgärders straffande funktion förklaras med att den ska ha en negativ effekt för arbetstagaren. Här kan nämnas ekonomisk förlust eller psykiska konsekvenser av exempelvis en varning.<sup>95</sup> Vad gäller rättskipning på arbetsplatsen så avses med detta ett åtgärdsbeslut som primärt måste tas av ett företag och som inte förutsätter exempelvis deltagande av allmän domstol och riktats mot en anställd.<sup>96</sup> Slutligen anser Sandström att det sätt som arbetstagaren ska ha agerat på bör strida mot någon av anställningsförhållandets normer för att orsakssamband ska anses föreligga. AD 1978 nr 89 gav upphov till den så kallade *Bastubadarprincipen*, vilken innebär att det krävs ett straffsyfte för att ett beslut som normalt sett ryms inom arbetsledningsrätten ska ses som en sanktion.<sup>97</sup> Sandström menar på att om det saknas samband med en förseelse ska ett åtgärdsbeslut inte anses vara en disciplinsanktion.<sup>98</sup> För att Bastubadarprincipen ska vara tillämplig uppställs ett krav på att en omplacering ska vara *särskilt ingripande*. Huruvida omplaceringar är särskilt ingripande eller inte ska med stöd i AD 1982 nr 29 avgöras på objektiva grunder. Omplaceringen i 1982 års mål innebar inga löne- eller förmåmsmässiga förändringar och ansågs därför inte vara särskilt ingripande vilken i sin tur medförde att omplaceringen var av normal art. I bedömningen beaktar Arbetsdomstolen bland annat förändringar i: arbetsuppgifternas art och svårighetsgrad, arbetstiden, lönen och anställningsförmånerna, chefsbefogenheter och ledarfunktioner. I praxis har konstaterats att i de fall där en omplacering har ansetts vara särskilt ingripande har det förelegat förlust av lön eller andra anställningsförmåner.<sup>99</sup> I AD 1993 nr 34 ansågs en omplacering vara godtagbar trots att den innebar en avsevärd inkomstförlust och var särskilt ingripande för den enskilde. I AD 1991 nr 106 beaktade rätten flera faktorer, men det var troligtvis arbetstagarens inkomstförlust som fällde avgörandet

---

<sup>91</sup> Sandström, 1979, s. 28.

<sup>92</sup> Sandström, 1979, s. 50.

<sup>93</sup> Sandström, 1979, s. 29 f.

<sup>94</sup> Sandström, 1979, s. 50.

<sup>95</sup> Sandström, 1979, s. 34 f.

<sup>96</sup> Sandström, 1979, s. 43.

<sup>97</sup> Sandström, 1979, s. 37 f. För en mer ingående förklaring av Bastubadarprincipen och dess betydelse som begränsning av arbetsledningsrätten, se Rönnmars avhandling – *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet*.

<sup>98</sup> Sandström, 1979, s. 42.

<sup>99</sup> Rönmar, 2004, s. 76 ff.

att omplaceringen var särskilt ingripande. Bastubadarprincipen utgör även en dold klausul i kollektivavtalet, men skyddar även oorganiserade arbetare då principen intolkas i det enskilda anställningsavtalet. Principen gör sig gällande i såväl arbetar- och tjänstemannafall som inom privat- och offentlig sektor.<sup>100</sup>

## 3.4 Avskiljande från tjänsten

En arbetstagare kan skiljas från sin tjänst på flertalet sätt och av flera orsaker. Nedan följer en genomgång av de förutsättningar som måste vara uppfyllda för att en arbetstagare ska kunna sagas upp eller i de allvarigare fallen avskedas.

### 3.4.1 Saklig grund för uppsägning

Gemensamt för de två typer av uppsägningar som förekommer i svensk arbetsrätt, uppsägning på grund av arbetsbrist eller på grund av personliga skäl, är det krav på saklig grund som aktualiseras genom 7 § LAS. Vad begreppet saklig grund är nämns inte i lagtexten utan ser olika ut beroende på vilken typ av uppsägning som är aktuell.<sup>101</sup> För båda typerna av uppsägning är det av vikt att nämna att enligt förarbetena bör uppsägning: ”vara den yttersta åtgärd som får sättas in först när alla andra möjligheter att lösa problemet har uttömts”.<sup>102</sup>

### 3.4.2 Uppsägning på grund av arbetsbrist

Av 7 § 3 st. LAS följer att en uppsägning som beror på ekonomiska, organisatoriska eller tekniska skäl som leder till minskningar av personalstyrkan inte är förbjuden.

Vad som är viktigt att känna till avseende begreppet arbetsbrist är att det inte nödvändigtvis krävs en faktisk brist på arbete, utan att det snarare kan ses som ett samlingsbegrepp över de uppsägningsfall som inte är hänförliga till den uppsagdes person. Några av de situationer som inryms i arbetsbrist är: planerade åtgärder som lämnar arbetstagarens uppgifter obsoleta, att en tjänst utökas från halvtid till heltid och arbetstagaren inte kan eller vill göra det bytet, när arbetsgivaren vill ersätta sin anställda personal med personal från bemanningsföretag.<sup>103</sup>

Om faktisk arbetsbrist föreligger spelar det heller ingen roll att arbetsgivaren möjligtvis också har personliga skäl till att säga upp arbetstagaren, uppsägningen är ändå sakligt grundad.<sup>104</sup> Avslutningsvis bör nämnas att enligt 7 § 2 st. LAS har arbetsgivaren, innan en eventuell uppsägning, en

---

<sup>100</sup> Rönmar, 2004, s. 77.

<sup>101</sup> Lunning & Toijer, 2010, s. 333.

<sup>102</sup> prop. 1973:129, s. 121.

<sup>103</sup> Lunning & Toijer, 2010, s. 479 f.

<sup>104</sup> Källström & Malmberg, 2009, s. 134.



skyldighet att först försöka omplacera arbetstagaren för att uppsägningen ska anses som sakligt grundad.

### 3.4.3 Uppsägning på grund av personliga skäl

Definitionen av uppsägning på grund av personliga skäl återfinns i 7 § 4 st. LAS och lyder: ”uppsägningar som hänför sig till arbetstagaren personligen”.

Det ovanstående kan närmare beskrivas som att arbetstagaren brutit i en eller flera av sina skyldigheter mot arbetsgivare, som exempelvis kan innebära att denne ska: utföra sitt arbete, följa gällande ordningsregler, följa gällande arbetsmiljöregler, samverka och samarbeta och slutligen vara lojal mot arbetsgivare.<sup>105</sup>

En av arbetsgivaren uppfattad misskötsamhet måste påtalas för arbetstagaren annars kan detta ställas mot den förstnämnde i en tvist.<sup>106</sup> Av AD 1998 nr 107 framgår att vid en sakliggrundprövning är arbetsgivarens underlåtande att påtala för arbetstagaren att denne måste bättra sig en så viktig del, att utgången i målet blev ett ogiltigförklarande av uppsägningen. Precis som vid uppsägning på grund av arbetsbrist måste det även vid en uppsägning som är grundad på personliga skäl företas en omplaceringsutredning enligt 7 § 2 st. LAS.

I lagens förarbeten förs ett resonemang kring svårigheterna att fastslå vad som ska utgöra saklig grund då de olika uppsägningsfallen är av så skiftande natur. Utredarna ser därför som en lämplig lösning att en utredning görs i varje enskilt fall där alla individuella aspekter kan beaktas.<sup>107</sup> En sådan utredning kan göra avstamp i det faktum att enligt 9 § LAS måste arbetsgivaren på arbetstagarens begäran lämna en skriftlig redogörelse för de skäl som ligger till grund för uppsägningen. Dessa skäl måste sedan undergå en skälighetsbedömning där utgångspunkten är att skälen anses som godtagbara om de är relevanta för anställningsförhållandet. Vidare ska dessa skäl vara reella och hålla för en väsentlighetsbedömning.<sup>108</sup> Vad som avses med reella skäl är att det som påstås, verkligen har hänt eller pågår och får inte grundas på exempelvis rykten. Bevisbördan för detta ligger på arbetsgivaren och avgörandet ligger i händerna på allmän domstol. I det sista ledet i bedömning, efter att skälen konstaterats vara acceptabla och reella, ställs arbetsgivarens intresse av att säga upp arbetstagaren mot den senares intresse av att få behålla sin anställning. I denna bedömning läggs stor vikt vid om arbetstagaren åsidosatt en väsentlig del i anställningen, där exempelvis ett medvetet skadande av arbetsgivarens intressen ses om en försvårande omständighet.<sup>109</sup>

---

<sup>105</sup> Hartzell & Iseskog, 2008, s. 204.

<sup>106</sup> Glavå, 2001, s. 313.

<sup>107</sup> prop. 1973:129, s. 120.

<sup>108</sup> Källström & Malmberg, 2009, s. 135.

<sup>109</sup> Källström & Malmberg, 2009, s. 136 ff.

### 3.4.4 Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet

Tidigare i kapitlet har nämnts att uppsägning ska ses som en yttersta åtgärd och att uppsägningsbeslut grundande på såväl arbetsbrist som personliga skäl måste föregås av en omplaceringsutredning. Hur omfattande den skyldigheten är och hur en sådan utredning går till kommer att beskrivas i det följande.

Dessa utredningar syftar som namnet antyder helt enkelt till att arbetsgivaren ska utreda om en uppsägningshotad arbetstagare kan omplaceras istället för att uppsägas. Denna utredning ska vara noggrant utredd och vid oklara omständigheter faller skulden på arbetsgivaren och denne tvingas betala skadestånd.<sup>110</sup> Rent allmänt kan dock sägas att denna skyldighet har vissa begränsningar. Exempelvis måste en omplacering anses vara skälig, vilket innebär att för de fall där arbetstagaren exempelvis varit grovt misskötsam inte omfattas inte denne av omplaceringsskyldigheten.<sup>111</sup> För dessa fall av grov misskötsamhet från arbetstagarens sida har det i praxis gällande, exempelvis arbetstagares illojalitet som behandlats i bland annat AD 2004 nr 56, som rörde en byggnadsingenjör som handlat illojalt i samband med en upphandling, framkommit att arbetsgivaren inte har någon skyldighet att försöka omplacera arbetstagaren.<sup>112</sup>

### 3.4.5 Laga grund för avsked

En arbetstagare får enligt 18 § LAS avskedas, dvs. avsluta dennes anställning utan uppsägningstid ”om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren”.

Avsked kan endast grundas på personliga skäl och det felaktiga agerande som arbetstagaren gjort sig skyldig till ska vara såväl avsiktligt som grovt vårdslöst och vara av en sådan natur att det inte rimligen kan behöva tålas i något rättsförhållande.<sup>113</sup> I förarbetena nämns att brott som begås av en arbetstagare såväl inom som utom tjänsten kan, om brottet är ägnat att skada förhållande mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, utgöra laga grund för avsked.<sup>114</sup> Mellan avsked och uppsägning finns en skillnad i att vad gäller avsked tas det ingen hänsyn till sådana omständigheter som i uppsägningsfall möjligtvis kunde ha lett till att arbetstagaren fått behålla sin tjänst såsom ålder, anställningstid m.m. En annan skillnad utgörs av avsaknaden av plikt för arbetsgivaren att försöka omplacera arbetstagaren före avskiljandet från tjänsten.<sup>115</sup>

---

<sup>110</sup> Lunning & Toijer, 2010, s. 498 f.

<sup>111</sup> prop. 1973:129, s. 242 f.

<sup>112</sup> Lunning & Toijer, 2010, s. 498.

<sup>113</sup> Lunning & Toijer, 2010, s. 582 f.

<sup>114</sup> prop. 1973:129, s. 149 f.

<sup>115</sup> Källström & Malmberg, 2009, s. 157.

### 3.4.6 Två-månadersregeln

Gemensamt för uppsägningar på grund av personliga skäl och avskedanden är reglerna i 7 § 4 st. och 18 § 2 st. LAS, som uppställer krav på att arbetsgivare som huvudregel inte får grunda sina beslut på omständigheter som är äldre än två månader. Dessa regler är till för att skydda arbetstagaren från att tvingas arbeta med ett överhängande hot om uppsägning eller avsked. Ett undantag finns för de fall där uppsägningsgrunden är av fortlöpande karaktär.<sup>116</sup> Vidare kan nämnas att enligt bland annat AD 1999 nr 146 börjar fristen om två månader då arbetsgivaren har en rimlig chans att skapa sig en helhetsbild av situationen. När tvist handlar om en lagakraftvunnen dom framgår av bland annat AD 2008 nr 20 att arbetsgivaren får vänta tills denne får reda på domen och att det inte kan ställas några specifika krav på att denne undersöker när domen vunnit laga kraft.

### 3.4.7 Sammanfattning

För att ett beslut som tagit av en arbetsgivare ska innebära en sanktion mot en arbetstagare måste, enligt doktrinen, vissa förutsättningar vara uppfyllda. Det ska vara ett rättsskipningsbeslut, med syfte att straffa arbetstagaren för något som denne gjort i strid med gällande normer. Detta skiljer en sanktion från ett arbetsledningsbeslut då dessa saknar samband med en förseelse. De två mest ingripande sanktionerna är uppsägning och avsked, vilka båda som nämnt avslutar anställningsförhållandet. För att dessa åtgärder inte ska missbrukas uppställs krav på saklig grund och omplaceringskyldighet. Om en arbetstagare har brutit i att iakttäta regler på arbetsplatsen vid flera tillfällen och efter tillsägelse inte har bättrat sig talar detta för att saklig grund föreligger. En utredning om det går att omplacera arbetstagare måste också genomföras. Bevisbördan för att det normstridiga beteenden verkligen är för handen ligger på arbetsgivaren vilket ytterligare skyddar arbetstagaren. För den hårdaste av sanktioner, avsked, finns inget krav på omplacering, men istället högre krav på det normstridiga beteendet och dess betydelse för arbetsgivare. Normöverträdelsen ska vara så grov att den inte kan tålas i något rättsförhållande.

## 3.5 Övervaknings- och kontrollåtgärder

Källström anför att enligt Europadomstolen måste inskränkningar i den personliga integriteten, som grundas sig på arbetsledningsrätten, speciellt för de fall där den endast kan härledas till en ensidigt utfärdad policy, ha stöd i lag. Dessutom måste ingreppet ”vara nödvändigt i ett demokratiskt samhälle”, för att uppnå vissa mål, exempelvis: skydd för hälsa eller andra personers fri- och rättigheter. Avslutningsvis måste ingreppet stå i

---

<sup>116</sup> Källström & Malmberg, 2009, s. 158.

proportion till ändamålet.<sup>117</sup> Det finns flera olika typer av kontrollåtgärder som arbetsgivaren kan använda sig av, däribland medicinska ingrepp och kontroller av arbetstagarnas IT-användande.

Vad gäller drogtester av arbetstagare kan det som huvudregel sägas att parterna kan komma överens genom dels kollektivavtal och dels genom personliga avtal. Sådana avtal är inte tvingande för arbetstagaren att mot exempelvis vite underkasta sig undersökningen, men en vägran kan utgöra saklig grund för uppsägning.<sup>118</sup> Enligt Westregård beror omfattningen av drog- och alkoholtester på om arbetstagaren arbetar inom offentlig eller privat sektor. Inom den offentliga sektorn är testerna ofta begränsade till valda delar av de anställda medan testerna för den privata sektorn allt som oftast inkluderar samtliga anställda.<sup>119</sup>

## 3.6 Medicinska ingrepp

### 3.6.1 Privat sektor

Det finns för den privata sektorn två intressanta rättsfall gällande vägran att delta i drogtestning vilka fick olika utgång för arbetstagarna. Det första, AD 1998 nr 97 vilket kom att bli Wretlund mot Sverige<sup>120</sup> i Europadomstolen, gällde drog- och alkoholtestning av en städerska på kärnkraftverket i Oskarshamn. På arbetsplatsen hade arbetsgivaren tillsammans med de fackliga organisationerna på arbetsplatsen, utfärdat en drogpolicy – *Vår syn på alkohol och narkotika*. Policyn var gällande som instruktion efter ingående av kollektivavtal med samtliga arbetstagarorganisationer på arbetsplatsen utom den aktuella arbetstagarens. Trots detta kallades städerskan till testning. Städerskan hade inte arbetsuppgifter på säkerhetsklassade områden. Arbetsdomstolen konstaterade att instruktionen var bindande och att den inte stod i strid med art. 8 EKMR. Rätten ansåg efter en intresseavvägning att arbetsgivarens vilja att utåt framstå som en drogfri verksamhet vägde tyngre än den enskilde anställdes motvilja att låta drogtesta sig. Inte heller skulle testet ha varit förnedrande på något sätt. Däremot fann rätten att ur integritetssynpunkt var det test som användes för att bestämma ett eventuellt alkoholmissbruk alltför oprecist för att det skulle kunna tillåtas.

AD 2001 nr 3 handlade om en man som arbetade åt organisationen Fryshuset<sup>121</sup> och som bland annat hade som arbetsuppgift att på skolor försöka motverka användande av droger. Det hör till saken att mannen var

---

<sup>117</sup> Källström & Malmberg, 2009, s. 266.

<sup>118</sup> Källström & Malmberg, 2009, s. 266.

<sup>119</sup> Westregård, 2005, s. 654.

<sup>120</sup> Wretlund mot Sverige, målnummer 46210/99. Europadomstolen ansåg att klagomålet var ogrundat och förklarade det som *inadmissible*, då drogtestningen hade rättsligt stöd och motiverades av ett allmänintresse som vägde tyngre än individens intresse av personlig integritet.

<sup>121</sup> Ideell förening som driver sociala projekt för ungdomar med ledorden: uppmuntran, förtroende, ansvar och kunskap.

en tidigare missbrukare och när arbetsgivaren fick misstankar om att mannen återfallit i missbruk ville arbetsgivaren låta testa den anställda. Efter flera misslyckade försök att få arbetstagaren att gå med på drogtestning sades denne upp. Arbetsdomstolen konstaterade i detta mål, precis som i AD 1998 nr 97, att drogtestning generellt sett inte strider mot art. 8 p. 1 EKMR, men att fallet kan vara det omvända under vissa omständigheter. Drogtestet i detta mål skulle enligt domstolen ha varit föga integritetskränkande för mannen och att dennes ovilja att testa sig vägde inte lika tungt som arbetsgivarens syfte med verksamheten, dvs. försöka skapa en bättre skolmiljö för ungdomar i marginaliserade områden.

### 3.6.2 Offentlig sektor

Det finns för den offentliga sektorn ett lämpligt och vägledande rättsfall.<sup>122</sup> I AD 1984 nr 94 var förutsättningarna följande: Statens järnvägar, SJ, ville låta läkarundersöka en anställd genom att denne skulle samtala med en läkare. Undersökningen kunde enligt arbetsgivaren stödjas på en ensidigt utfärdad hälsoförordning. Arbetsdomstolen menade att undersökningen vilade på offentlighetsregler och inte på förordningen, vilket innebar att det krävdes lagstöd för åtgärden. Vid tiden för händelsen fanns inte detta lagstöd varpå åtgärden underkändes. SJ ansågs i detta mål utgöra det allmänna enligt 2 kap. 6 § RF mot vilket som tidigare nämnts i kap. 2 uppställs ett skydd mot påtvingade kroppsliga ingrepp.

Genast efter domen tillsattes en utredning, som föreslog att periodiska hälsoundersökningar borde tillåtas.<sup>123</sup> Mycket riktigt så infördes också en sådan reglering genom 30 § LOA. Källström är, i en recension av Westregårds avhandling, kritisk mot användandet av ovan nämnda rättsfall. Enligt Källström har målet inte längre någon betydelse då utgången var beroende av författningsregler som inte längre är tillämpliga.<sup>124</sup> Enligt 30 § LOA är offentligt anställda skyldiga att genomgå periodiska hälsoundersökningar om arbetstagaren har speciellt viktiga arbetsuppgifter. Därutöver krävs även enligt 30 § 2 st. LOA att arbetstagaren omfattas av ett kollektivavtal som tillåter sådana tester. En vägran att underkasta sig en hälsoundersökning eller delta i rehabilitering kan enligt allmänna arbetsrättsliga regler leda till omplacering eller uppsägning.<sup>125</sup> Dessa åtgärder kan dock bli aktuella först efter att arbetsgivaren tydligt förklarat innebörden av testerna och de konsekvenser som en vägran kan medföra.

Mot bakgrund av den skillnad som råder mellan privat och offentlig sektor har Skyddsutredningen lagt fram ett lagförslag som dels kodifierar det som gäller för privat sektor och dels förtydligar för vilka ändamål som en arbetsgivare ska kunna använda sig av drogtestning. Bestämmelsen ska

---

<sup>122</sup> Westregård, 2002, s. 212.

<sup>123</sup> SOU 1991:29, s. 25.

<sup>124</sup> Källström, 2002, s. 33.

<sup>125</sup> Ekström, 1995, s. 26.

endast reglera arbetsgivarens rätt att kräva att en arbetstagare genomgår en medicinsk undersökning eller delge resultaten av en sådan undersökning.<sup>126</sup>

### 3.6.3 Sammanfattning

Drogtester kan genomföras med stöd i kollektivavtal och personliga avtal men även med stöd i ensidiga instruktioner om dessa är tillräckligt tydliga och har ett godtagbart syfte. Det som avgör utgången i de mål gällande drogtester inom den privata sektorn är en proportionalitetsbedömning och där verkar arbetsgivarens intresse väga tyngre än arbetstagarens intresse av att inte bli utsatt för tester. Vad gäller offentlig sektor krävs kollektivavtal för att de anställda ska behöva underkasta sig periodiska hälsoundersökningar utöver kravet på att den undersökta ska ha speciellt viktiga arbetsuppgifter.

## 3.7 Kontroll av arbetstagarnas IT-användande

Av arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet kommer också rätten att styra över användandet av IT-verktygen på arbetsplatsen. Ur integritetsutredningens delbetänkande, Integrationsutredningen, kan utläsas att arbetsgivarens inställning till arbetstagarnas privata användande av IT-verktyg kan ses på tre olika sätt: det första är att allt privat användande är förbjudet, det andra är att allt privat användande är tillåtet medan det sista är att lämna användandet oreglerat. Utredarna menar att det sista alternativet, dvs. ett konkludent godkännande av arbetstagarnas rätt att använda IT-utrustning privat, kan liknas med rätten att använda telefoni, vilket länge varit tillåtet på den svenska arbetsmarknaden, så länge det sker i en rimlig omfattning.<sup>127</sup> Det är dock inte helt ovanligt att arbetsgivare utfärdar en policy gällande privat användande av IT-verktyg på arbetsplatsen. Ett sådant medgivande kan när som helst återkallas av arbetsgivaren.<sup>128</sup>

De begrepp som blir aktuella i framställan är *uppgifter*, som omfattar bild, ljud och text och *privata* uppgifter, dvs. alla uppgifter som är hänförliga till arbetstagaren personligen och inte till arbetet eller arbetstagaren som arbetstagare per se. Just denna gränsdragning har framhållits som ett problem för vissa fall.<sup>129</sup> Sören Öman, Jur.kand. och expert på arbetsrätt, ser en tänkbar modell för gränsdragningen där ickeprivata e-postmeddelanden framställs som sådana meddelanden arbetstagaren själv anser är skickade i tjänsten och sådana meddelanden som vid en objektiv bedömning framstår som kausala med arbetstagarens arbetsuppgifter oavsett om de också innehåller privata uppgifter exempelvis om en rent privat relation till en kollega. Det är enligt Öman möjligt att med denna modell sålla ut de

---

<sup>126</sup> SOU 2009:44, s. 313 ff.

<sup>127</sup> SOU 2002:18, s. 97 f.

<sup>128</sup> Öman, 2005, s. 687 f.

<sup>129</sup> SOU 2002:18, s. 101.

meddelanden som arbetsgivaren har rätt att få ta del av och att med stöd av deras innehåll eventuellt vidta arbetsrättsliga åtgärder mot en arbetstagare.<sup>130</sup>

### 3.7.1 Loggning

Begreppet loggning, dess funktion och samband med arbetsgivarens övervakningsåtgärder har utretts i två statliga utredningar.<sup>131</sup> En logg som används i datorer innebär ett konstant insamlande av data och händelser.<sup>132</sup> I Integritetsutredningen beskrivs loggning som: ”all insamling av sådana elektroniska spår som innehåller information om aktiviteter som har vidtagits av en fysisk person vid användning av en datoriserad tillämpning”.<sup>133</sup>

I Integrationsutredningen argumenteras för att det endast är i de fall där loggen går att hänföra till en viss individ som risken för en integritetskränkning kan uppkomma. Vidare innebär en logg att personuppgifter behandlas automatiskt vilket gör att PUL blir tillämplig. Av arbetsledningsrätten följer en rätt för arbetsgivaren att upprätta och kontrollera loggar med avsikt att övervaka sina anställda. Användandet av loggar är likt PUL som helhet begränsat av kravet på iakttagande av god sed vilket borde innebära att kontrollerna inte får vara alltför närgångna.<sup>134</sup>

### 3.7.2 E-post och andra privata uppgifter

I Integritetsutredningen framhåller utredarna att mycket pekar på att privat e-post kan jämföras med andra typer av elektroniska uppgifter som arbetstagaren har tillgång till med hjälp av arbetsgivarens IT-verktyg. Inte heller bör e-post ses på något annat sätt än ett vanligt ordbehandlingsdokument lagrat på arbetsgivarens server.<sup>135</sup> Ett olovligt användande av arbetsgivarens IT-verktyg kan utgöra saklig grund för uppsägning vilket framkommer av AD 1999 nr 49. Målet rörde en kanslist på en pensionärsorganisation som på eget initiativ installerat Internetanslutning på kontoret. Utöver det hade kanslisten sänt åtta privata e-postmeddelanden, vilka fick organisationen som avsändare, utan att denna stod bakom vare sig innehållet eller själva meddelandena. Rätten menade att kanslistens förtroendeställning i förening med att denne otillbörligt utnyttjat arbetsgivarens utrustning utgjorde saklig grund för uppsägning.

Ställt mot den personliga integriteten kan flera faktorer tala för att arbetsgivaren ska få undersöka arbetstagarens privata e-post, exempelvis säkerhetsskäl, men framförallt om en arbetstagare misstänks utföra illojala

---

<sup>130</sup> Öman, 2005, s. 696.

<sup>131</sup> SOU 2002:18 och SOU 2009:44.

<sup>132</sup> <http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/lang/logg>. Besökt 2011-02-25. Klockan 15:08.

<sup>133</sup> SOU 2002:18, s. 134.

<sup>134</sup> SOU 2002:18, s. 134 f.

<sup>135</sup> SOU 2002:18, s. 82.

eller brottsliga handlingar. Det bör nämnas att det rekommenderas en större restriktivitet när kontroller gäller normal privat karaktär, exempelvis vanliga personliga meddelanden.<sup>136</sup>

### 3.7.3 Integritetspåverkan

Precis som vid andra åtgärder som riskerar att inkräkta på arbetstagarens integritet måste en intresseavvägning göras. Öman menar att anställningsförhållandet inte kan innebära att arbetsgivaren får ta del av arbetstagarnas e-post om det skulle strida mot lag eller god sed på arbetsmarknaden. Inte heller får vare sig avtal, ensidigt utfärdade policys eller samtycke strida mot god sed.<sup>137</sup> Mot bakgrund av sin modell för att avgöra vad som är privata e-postmeddelanden menar Öman att kontinuerlig eller stickprovsmässig kontroll av privat e-post för att ta reda på information för att kunna driva en process mot en arbetstagar inte håller för en proportionalitetsprövning, då en sådan övervakning skulle vara ett alltför stort intrång och inte heller nog avgränsat.<sup>138</sup> För ett mer ingående resonemang kring intresseavvägning och god sed, se avsnittet om arbetsledningsrätt.

Öman för också ett intressant resonemang kring det faktum att en arbetsrättslig åtgärd som exempelvis en uppsägning kan angripas rättsligt om den strider mot god sed eller lagstiftning. Hur ska då rätten se på information som inkommit genom otillåten kontroll av arbetstagarens e-post? Öman hänvisar här till det ovan nämnda AD 1999 nr 49 där rätten, trots att arbetsgivaren gjort en grundlig kontroll av arbetstagarens filer, inte nämnder detta i domen. Vidare gäller för svensk rättstillämpning så kallad fri bevisföring, vilket innebär att även otillåtet överkomna bevis är tillåtna.<sup>139</sup>

### 3.7.4 Sammanfattning

Ömans modell för avgörande av vad som är ett privat e-postmeddelande eller ett som är arbetsrelaterat och därmed tillgängligt för arbetsgivaren i kraft av dennes arbetsledningsrätt tycker jag verkar vara ett smidigt instrument. Alla e-postmeddelanden är givetvis inte tänkta att arbetsgivaren ska ha omedelbar kontroll och insyn över och att avgöra vad som är vad, kan säkert var svårt ibland. Loggning faller under PUL:s användningsområde vilket är bra då det innebär att det inte bara går att behandla informationen hur som helst utan det måste ske i enlighet med den lagstiftningen som anger krav på en godtagbar anledning och ett rimligt syfte till lagringen av data. Ur framförallt arbetstagar synpunkt tycker jag det är viktigt att återigen påpeka att ett felaktigt användande av arbetsgivarens IT-utrustning mycket väl kan leda till anställningens avslutande. Ytterst

---

<sup>136</sup> SOU 2002:18, s. 99.

<sup>137</sup> Öman, 2005, s. 691 ff.

<sup>138</sup> Öman, 2005, s. 696.

<sup>139</sup> Öman, 2005, s. 698.



skyddas arbetstagaren av kravet på iakttagande av god sed som löper som en röd tråd genom arbetsrätten. Just i detta avsnitt får det betydelse för bland annat hur en kontroll av arbetstagarens e-postmeddelanden går till rent praktiskt.

## 3.8 Yttrandefrihet, tystnadsplikt och meddelarfrihet

### 3.8.1 Privat verksamhet

För privatanställda arbetstagare gäller, utöver viss lagreglerad tystnadsplikt<sup>140</sup>, som huvudregel att arbetsgivaren inom ramen för arbetsledningsrätten kan reglera arbetstagarens yttrandefrihet i kollektivavtal eller personliga avtal.<sup>141</sup> Detta för också med sig att oaktat TF och YGL får en privat arbetsgivare fritt eftersöka källan till ett visst uttalande. Inte heller sätter dessa grundlagar käppar i hjulen för en arbetsgivare som i avtal om tystnadsplikt vill ta med arbetsrättsliga sanktioner såsom: avsked, uppsägning, omplacering, disciplinpåföljder eller tillsägelser.<sup>142</sup> AD 1994 nr 79 handlade om en arbetstagare, K-E. K, som vid fem olika tillfällen riktat skarp kritik mot sin arbetsgivare Värö bruk, med påståenden om att det på bruket skulle råda missförhållanden. Kritiken pågick under perioden 1987-1993 och handlade bland annat om brukets hantering av olika kemikalier och dess påstådda avsikt att lägga ut brukets räddningsstyrka på entreprenad. Kritiken skedde i en bolagsintern tidning, i kommunfullmäktige, i ett radioprogram samt i en skrivelse till en myndighet. I målet behandlades såväl arbetstagarens tystnadsplikt som dennes rätt att kritisera sin arbetsgivare. I detta avsnitt tar jag enbart upp tystnadsplikten.

Arbetsdomstolen menade att tystnadsplikt kan delas upp i dels sådan tystnadsplikt som följer av lagstiftning, exempelvis för advokater och läkare, och dels sådan tystnadsplikt som är oreglerad, vilken är sådan som K-E. K berördes av. För detta oreglerade område menade rätten att:

”En allmän uppfattning är dock att det även utan uttrycklig reglering i avtal föreligger en tystnadsplikt som har sin grund i den tidigare berörda allmänna lojalitetsplikt som anses vara förenad med ett anställningsförhållande”.<sup>143</sup>

För att kunna avgöra vad som utgör ett brott mot tystnadsplikten förde Arbetsdomstolen följande resonemang:

---

<sup>140</sup> Se exempelvis 2 kap. 8-11 §§ lagen (1998:531) om yrkesverksamhet på hälso- och sjukvårdens område.

<sup>141</sup> Källström & Malmberg, 2009, s. 253.

<sup>142</sup> Ds. 2001:9, s. 26.

<sup>143</sup> AD 1994 nr 79 med hänvisning till Fahlbeck, 1992, s. 58.

”För att man skall kunna tala om ett brott mot tystnadsplikt i sådana fall torde dock krävas att det är fråga om yppande av sådana uppgifter som det ligger i arbetsgivarens intresse att inte ge spridning åt. Den grundläggande synpunkten bakom lojalitetskravet har ju beskrivits så att arbetstagaren inte får skada arbetsgivaren. Ett yppande av uppgifter som är ägnat att skada arbetsgivaren kan i enlighet därmed betecknas som ett brott mot en sådan inte uttryckligen reglerad tystnadsplikt. Omvänt torde gälla att ett yppande av uppgifter som inte är ägnat att skada arbetsgivaren inte kan betecknas som ett brott mot denna. Givetvis kan man dock, när det gäller att bedöma om ett visst yppande av uppgifter utgör saklig grund för uppsägning, inte enbart se till om arbetstagarens handlande varit ägnat att skada arbetsgivaren. Liksom i andra fall måste en nyanserad bedömning med beaktande av samtliga omständigheter göras”.<sup>144</sup>

I bedömningen av om det förelåg saklig grund för uppsägning konstaterade Arbetsdomstolen i samma mål att i brist på uttryckliga regler i avtal, kollektivavtal eller enskilt avtal gällande K-E. K:s tystnadsplikt måste rätten utgå ifrån:

”Den förhärskande uppfattningen, nämligen att tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen inte reglerar förhållandet mellan enskilda, exempelvis - som i nu förevarande mål - arbetsgivare och arbetstagare på den privata arbetsmarknaden. Det finns nämligen knappast något stöd för arbetstagsidans uppfattning att reglerna i dessa författningar, och för övrigt inte heller de andra författningsregler som arbetstagsidan åberopat, skulle utgöra ett hinder mot uppsägning eller avskedande av en arbetstagare med anledning av brott mot den tystnadsplikt som anses vara förenad med en anställning på den privata arbetsmarknaden”.<sup>145</sup>

I Arbetsdomstolens samlade bedömning kom den fram till att K-E. K:s två offentliggöranden i den företagsinterna tidningen och skrivelsen till en myndighet möjligen skulle kunna ha klandrats. Vad gäller den första publiceringen rättade sig dock K-E. K efter en tillsägelse från arbetsgivaren och den andra publiceringen ihop med skrivelsen till en myndighet innehöll enligt rätten inte felaktiga uppgifter och arbetsgivaren kunde ha valt att bemöta kritiken, men valde att inte göra så. Arbetsdomstolen försökte i sitt avgörande göra en prognos om hur K-E. K kan förväntas uppföra sig i framtiden. Rätten menade att:

”Då K-E.K. har följt arbetsgivarens uppmaning att inte publicera vissa uppgifter och därigenom visat sig beredd att godta arbetsgivarens berättigade anspråk på att företagsinterna uppgifter inte sprids. Det finns knappast anledning att utgå från att han i framtiden skulle handla annorlunda”.<sup>146</sup>

Mot bakgrund av detta resonemang fann rätten att uppsägningen av K-E. K inte var sakligt grundad.

---

<sup>144</sup> AD 1994 nr 79.

<sup>145</sup> AD 1994 nr 79.

<sup>146</sup> AD 1994 nr 79.

### 3.8.2 Offentlig verksamhet

Tryck- och yttrandefrihet så som den är reglerad i TF och YGL skall tillämpas av det allmänna i förhållande till exempelvis offentliganställda. Offentliganställda har rätt till:

*”Yttrandefrihet*, dvs. att genom artiklar, insändare, uttalanden och på annat sätt själva yttra sig i tryckt skrift eller i sådana andra medier som omfattas av YGL. (1 kap. 1 § 1 st. TF och 1 kap. 1 § YGL), och

*Meddelarfrihet*, dvs. att lämna uppgifter för offentliggörande i tryckt skrift eller i sådana andra medier som omfattas av YGL till massmedierepresentanter, dvs. författare eller andra upphovsmän, utgivare, redaktioner och nyhetsbyråer (1 kap. 1 § 3 st. TF och 1 kap. 2 § YGL)”.<sup>147</sup>

En anställd offentlig sektor kan inte tvingas till att underkasta sig tystnadsplikt genom avtal, utan detta kan endast ske med stöd i författning. Det är inte prövat vad ett sådant avtal skulle få för effekt men JO har uttalat sig om att ett sådant avtalsförhållande troligtvis skulle utgöra en nullitet.<sup>148</sup> En konsekvens av offentliga arbetstagares yttrande- och meddelarfrihet blir att en myndighet inte kan säga upp eller avskeda en arbetstagare för att denne har utnyttjat dessa rättigheter.<sup>149</sup> Hur långtgående denna rätt är begränsas av författningens yttre ram och denna har behandlas i bland annat AD 1991 nr 106 och AD 2007 nr 20.

I AD 1991 nr 106 var frågan huruvida omplaceringen av en vårdare vid ett häkte, som skett på grund av dennes uttalanden i media, var rättsenlig. Vårdaren ska i media ha gett uttryck för att dela åsikter med en rasistisk rörelse, Bevara Sverige Svenskt (BSS). Med anledning av detta omplacerades vårdaren till uppgifter där hans kontakt med de intagna kraftigt begränsades och detta beslut ansåg arbetsgivaren vara ett sådant arbetsledningsbeslut som enligt Bastubadarprincipen inte kunde prövas rättsligt. Rätten delade inte arbetsgivarens syn utan menade att för att en sådan ingripande omplacering som drabbat arbetstagaren ska godkännas krävs det att arbetsgivaren kan visa godtagbara skäl. Rätten säger bland annat att ”den enskilde arbetstagarens grundlagsskyddade fri- och rättigheter måste respekteras och att de åtgärder som vidtas inte får ha karaktär av bestraffning eller något slags sanktion mot arbetstagaren för att han eller hon har utnyttjat sin rätt”.<sup>150</sup> Angående arbetstagarens uttalanden i media yttrade rätten: ”såvitt gäller uttalandet om BSS är det inte visat, och har inte heller uttryckligen påståtts, att [arbetstagaren] skulle ha gått utom ramen för sin yttrandefrihet enligt 2 kap 1 § regeringsformen och yttrat något som skulle kunna falla in under brottsbeskrivningen i 16 kap 8 § brottsbalken”.<sup>151</sup>

---

<sup>147</sup> Ds. 2001:9, s. 18.

<sup>148</sup> Ds. 2001:9, s. 20 och JO 2000/01, s. 544.

<sup>149</sup> Lunning & Toijer, 2010, s. 399.

<sup>150</sup> AD 1991 nr 106.

<sup>151</sup> AD 1991 nr 106.

Rätten menade mot bakgrund av det ovanstående att omplaceringen tycktes ha ett straffande syfte grundat på att arbetstagaren utnyttjat sin yttrande- och föreningsfrihet och att arbetstagaren förvisso inte har fått någon ny anställning, men att omplaceringen medfört en för arbetstagaren betydande inkomstförlust, att denne tvingades arbeta med enformiga och ensamma arbetsuppgifter och därmed isolerades från arbetsgemenskapen och fått väsentligt ändrade arbetstider. Sammantaget stred omplaceringen enligt rätten mot god sed och därmed också Bastubadarprincipen, vilket i sin tur gjorde omplaceringen kollektivavtalsstridig.

I AD 2007 nr 20 rörde målet frågan om det förelegat grund för avskedande alternativt saklig grund för uppsägning av en polisman på grund av innehållet i de två e-postmeddelanden som polismannen skickat till företrädare för Malmö stad. Polismannen hade bland annat gjort följande uttalanden:

. . . ”Jag vill kräkas på dig ditt djävla sosseas!!!!!!!!!! Du o R. är några jävla svin som inte borde fötts till världen.” och  
. . . ”Hoppas att du själv blir gammal o svag ganska snart och blir beroende av hjälp. Fy fan vad jag hatar dig och ditt jävla sosseparti. Jag kräver att du tar en del av pengarna som du och dina jävla sossekolleger lägger på kriminelle Mohammed i Rosengård och satsar dom på våra svenska pensionärer i stället”.<sup>152</sup>

Arbetsdomstolen sade att yttrandefriheten i RF även omfattar uttalanden som är obekväma och olämpliga och att denna frihet utgör väsentliga förutsättningar för den fria åsiktsbildningen och de har därmed en central ställning i svensk demokrati. Vidare menade Arbetsdomstolen att e-postmeddelandena saknade varje samband med något polisarbete då de sänts från polismannens bostad när denne inte varit i tjänst. Agerande hade således inte skett i anställningen. På frågan om det funnits skäl för avskedande hänvisade rätten till äldre praxis<sup>153</sup>, där domstolen sagt att det finns ett utrymme för att vidta åtgärder med anledning av allvarliga samarbetssvårigheter, även om dessa ytterst har sin grund i att en arbetstagare utnyttjat sina grundlagsfästa fri- och rättigheter. Något påstående om att polismannens uttalanden skulle ha lett till samarbetssvårigheter eller andra påtagliga problem på arbetsplatsen fanns dock inte i målet. Detta i kombination med att uttalandena varken var olagliga eller att polismannen skulle ha haft något spridningssyfte ledde till att rätten fann att det inte funnits tillräckliga skäl för ett avskedande eller saklig grund för uppsägning av polismannen.

Detta mål kan dock jämföras med AD 2000 nr 14 där ett avskedande av en polisman fanns sakligt grundat då denne genom att röja sekretessbelagd information gjort sig skyldig till brott mot den tystnadsplikt som denne var bunden av i tjänsten.

---

<sup>152</sup> AD 2007 nr 20.

<sup>153</sup> Se exempelvis AD 1991 nr 106 och AD 1995 nr 122.

### 3.8.3 Sammanfattning

Det framträder flera skillnader mellan privat- och offentlig sektor gällande tystnadsplikt, yttrandefrihet och meddelarskyddet. En skillnad är sättet som tystnadsplikt regleras. I privat sektor kan tystnadsplikten, som ses som en oskriven regel grundad på lojalitetsplikten, inskränkas genom ett privaträttsligt avtal medan det för offentlig sektor krävs stöd i lag. För privat sektor finns inte heller det skydd mot att källan till ett uttalande eftersöks som finns inom offentlig sektor. För att brott mot tystnadsplikten ska ha skett krävs att de uppgifter som yppats ska vara ägnade att skada arbetsgivaren. Motsatsvis kan således inte uppgifter som inte skadar arbetsgivaren anses som ett brott mot tystnadsplikten. Tillämpligheten av TF och YGL är ytterligare en viktig skillnad mellan de olika sektorerna, då dessa grundlagar inte är tillämpliga mellan enskilda privata subjekt har lagarna desto större betydelse inom offentlig sektor. Vad gäller AD 1991 nr 106 skulle utgången enligt mig ha blivit densamma oavsett om kollektivavtal funnits på arbetsplatsen eller inte, då Bastubadarprincipen ska intolkas i det enskilda anställningsavtalet för de arbetstagare som är oorganiserade. Arbetsgivaren lyckades inte i detta mål heller visa att arbetstagarens uttalanden skulle vara lagstridiga vilket möjligtvis kunde ha medfört att kravet på godtagbara skäl i enlighet med Bastubadarprincipen skulle ha varit uppfyllt. Gemensamt för AD 1991 nr 106 och AD 2007 nr 20 är att inte funnits tillräckliga skäl för ett avskedande eller saklig grund för uppsägning.

## 3.9 Kritik rätt

Källström & Malmberg menar att i avsaknad av lag- och avtalsbestämmelser som reglerar arbetstagares rätt att kritisera sin arbetsgivare så måste utgångspunkten med stöd i praxis vara att:

”Arbetstagaren har en relativt vidsträckt rätt att kritisera och ifrågasätta arbetsgivarens handlande samt att anställningsavtalet inte utgör hinder för en arbetstagare att hos exempelvis behörig myndighet påtala missförhållanden som råder i arbetsgivarens verksamhet. Kritik rätten anses vara en viktig förutsättning för goda arbetsförhållanden, ett gott resultat och en effektiv facklig verksamhet”.<sup>154</sup>

Det problem som uppstår av citatet ovan är att det inte tydliggör hur mycket kritik en arbetsgivare måste tåla innan denne kan avsluta anställningsförhållandet. Inte heller besvaras frågan hur långt en arbetstagare måste gå i sina försök att lösa missförhållandena med arbetsgivaren innan en offentlig kritik är på sin plats. Nedan kommer jag att belysa de skillnader som finns mellan privat- och offentlig verksamhet.

---

<sup>154</sup> Källström & Malmberg, 2009, s. 256.

### 3.9.1 Privat verksamhet

I AD 1982 nr 110 behandlades frågan om hur stor vikt en arbetstagarens ställning i företaget ska ha i ett avgörande om dennes kritik utgör ett illojalt beteende eller inte. I målet framkom att arbetstagaren framfört skarp kritik och även hot riktade mot företagsledningen. Arbetsdomstolen menar att:

”Gränsen för vad arbetsgivaren är skyldig att tåla får bestämmas med utgångspunkt bl a i vilken ställning arbetstagaren intar hos arbetsgivaren. Ju högre befattning en arbetstagare har desto större krav på visad lojalitet får nämligen enligt domstolens mening en arbetsgivare anses ha rätt att ställa [...] När det gäller arbetstagare på högre befattningar inom ett företag får dessa således anses vara underkastade vissa begränsningar i fråga om rätten att kritisera åtgärder och beslut av företagsledningen. Denna begränsning gäller såväl i förhållande till lägre befattningshavare inom företaget som till personer utom företaget”.<sup>155</sup>

Ett mål som är viktigt för gränsdragningen av hur långtgående rätten att anmäla missförhållande på arbetsplatsen är AD 1986 nr 95. Frågan var om det förelegat saklig grund för uppsägning av två hotellreceptionister på grund av ett mot arbetsgivaren illojalt handlande i förening med redan föreliggande samarbetssvårigheter. Bakgrunden enligt arbetsgivaren var att de samarbetssvårigheter mellan två arbetstagare och arbetsgivaren, som drev ett hotell, kulminerat genom att de två anställda gjort anmälningar till länsstyrelsen med syfte att arbetsgivarens utskänkningstillstånd skulle dras in. Detta ska ha skett som hämnd för att de båda efter en strandad lokal förhandling riskerade att sägas upp på grund av arbetsbrist. Vad gäller arbetstagares rätt att kritisera menade rätten att:

”Avsevärd vikt måste emellertid läggas vid frågan, i vad mån arbetstagaren före en anmälan e d till myndighet sökt att åstadkomma rättelse av missförhållanden, som han eller hon anser råda, genom kontakter direkt med arbetsgivaren. I vart fall om det inte rör sig om mycket allvarliga regelöverträdelser eller missförhållanden i övrigt måste arbetsgivaren sålunda normalt anses ha ett befogat anspråk på att arbetstagaren hos arbetsgivaren eller företrädare för denne på ett seriöst sätt söker påtala missförhållanden som arbetstagaren anser måste avhjälpas, innan arbetstagaren vänder sig till myndighet. Inte minst gäller detta när arbetsgivarens verksamhet är beroende av tillstånd från myndighet och de anmärkningar som arbetstagaren vill rikta mot arbetsgivaren har betydelse för ett sådant tillstånd och därmed för arbetsgivarens hela verksamhet, inklusive de anställda i denna”.<sup>156</sup>

Rätten gjorde en bedömning av hur och när anmälan tillkommit och konstaterade att mot bakgrund av det framkomna, tycktes det verkliga syftet med anmälan vara att skapa svårigheter för bolaget och arbetsgivaren. Av detta menade rätten att arbetstagarna visat en så allvarlig illojalitet och

---

<sup>155</sup> AD 1982 nr 110.

<sup>156</sup> AD 1986 nr 95.

misstro mot bolaget och dess ägare att denne varit berättigad att säga upp de båda arbetstagarna.

I det tidigare anförda AD 1994 nr 79 behandlades även frågan huruvida arbetstagaren överskred sin rätt att kritisera sin arbetsgivare. Av tidigare praxis menar Arbetsdomstolen att:

”En i princip långtgående kritikrätt ligger i linje med den allmänna yttrandefriheten och att anställningsavtalet inte innebär något avgörande hinder för en arbetstagare att hos behörig myndighet påtala missförhållanden som råder i arbetsgivarens verksamhet”.<sup>157</sup>

Syftet med själva kritiken och hur svåra missförhållandena är, är av betydelse och en samlad bedömning måste därför göras från fall till fall. Det kan i vissa fall vara så att en anmälan har gjorts utan godtagbara skäl och även i vissa fall framstått som rena personangrepp.<sup>158</sup>

AD 1997 nr 57 är ett mål som är intressant på flera plan då det utöver att handla om rätten att kritisera sin arbetsgivare även tar upp arbetsgivarens status samt frågan om art. 10 EKMR ska ha betydelse mellan enskilda subjekt. I detta fall är arbetsgivaren privat, men har tidigare varit offentlig, Landstinget, då det rör sig om ambulansverksamhet i Stockholms län. Bakgrunden i målet var att tre fackliga förtroendemän och skyddsombud överlämnat en dagbok över missförhållanden till dels en tillsynsenhet, CAK, och dels uttalat sig i media. Samtliga sades upp av arbetsgivaren med motiveringen att de förfarit illojalt och att den framförda kritiken varit osann.

Den första fråga som rätten gick in på var överlämnandet av dagboken till CAK. Arbetsdomstolen sade med hänvisning till AD 1994 nr 79 att arbetstagare i princip har en mycket långtgående rätt att kritisera sin arbetsgivare så länge försök att föra en dialog med arbetsgivaren har företagits före offentliggörande. Rätten konstaterar att bolaget inte tagit de tillfällen i akt som erbjöds att rätta sig och att saklig grund för uppsägning därmed saknades. Den andra frågan som togs upp till prövning var uttalandena i media. Här delade rätten upp bedömningen i tre enskilda bedömningar hänförliga till de tre arbetstagarna personligen. Uppsägningen av de två männen i fråga ansågs inte vara sakligt grundade och de tilldelades skadestånd. Uppsägningen av den kvinnliga arbetstagaren, som gjort lite hårdare uttalanden, ansågs inte heller vara sakligt grundad men hennes skadestånd sattes på grund av hennes agerande ner till hälften av kollegornas. Vad gäller art. 10 EKMR:s tillämplighet mellan enskilda ansåg rätten att:

”I artikel 10 i konventionen föreskrivs att envar skall äga rätt till yttrandefrihet. Denna rätt anges innefatta åsiktsfrihet samt frihet att mottaga och sprida uppgifter och tankar utan inblandning av offentlig

---

<sup>157</sup> AD 1994 nr 79.

<sup>158</sup> Se AD 1986 nr 95 och AD 1988 nr 67.

myndighet och oberoende av territoriella gränser. Redan av ordalydelsen framgår enligt arbetsdomstolens mening att artikelns innebörd är att offentlig myndighet, eller som det brukar uttryckas det allmänna, inte enligt huvudregeln skall begränsa yttrandefriheten. Något sådant är det ju inte fråga om i detta mål. Det är också det allmänna kränkningar av yttrandefriheten som berörs i de domar rörande artikel 10 som meddelats av den europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna. Arbetsdomstolen kan mot den bakgrunden inte finna att artikel 10 i konventionen skall tillmätas betydelse i detta mål som rör förhållandet mellan arbetstagare och deras arbetsgivare, ett privat bolag”.<sup>159</sup>

Öman menar att trots att detta troligtvis innebär att art. 10 inte är tillämplig mellan enskilda, så har detta faktum ändrats i viss mån genom en dom i Europadomstolen, Fuentes Bobo mot Spanien, där domstolen konstaterar att staten i vissa fall har en positiv skyldighet att skydda rätten till yttrandefrihet mot angrepp också från enskilda. Öman menar att arbetsrättsliga åtgärder vidtagna av en arbetsgivare mot en arbetstagare för dennes uttalanden i medier kan omfattas.<sup>160</sup>

Sammanfattningsvis verkar det faktum att arbetsgivaren inte velat ta en diskussion för att försöka rädda upp situationen och att arbetstagarna inte kunde ta allt ansvar för att media framställt deras uttalanden på ett överdrivet sätt väga tyngre än arbetstagarnas lojalitetsplikt och uppsägningarna ansågs inte sakligt grundade.

### 3.9.2 Offentlig verksamhet

AD 2003 nr 51 gällde frågan om huruvida en kommun haft grund för att skilja en hälsovårdsinspektör från anställningen. Hälsovårdsinspektören avskedades sedan denne gjort anmälningar till åklagarmyndighet och arbetsmiljöinspektion.

Arbetstagar sidan hävdade att mannen avskedats för att han utnyttjat sin yttrandefrihet och utnyttjat sin medborgerliga rätt att till åklagare anmäla misstankar om brott. Dessa anmälningar ska inte ha skadat arbetsgivaren eller lett till samarbetssvårigheter på arbetsplatsen. De hävdade också att yttrandefriheten inte kan inskränkas genom lojalitetsplikten för den som är offentligt anställd. Inskränkningar kan endast ske om en anställd medvetet lämnar felaktiga uppgifter eller om han lämnar ut sekretessbelagda handlingar.

Arbetsgivaren hävdade till sitt försvar att arbetstagaren efter en tidigare omplacering nu hade ett behov av att hämnas på sin arbetsgivare. De menade vidare att mannen haft en plikt att först kontakta förvaltningen innan han gjorde sina anmälningar. De hävdade också att anmälningarna

---

<sup>159</sup> AD 1997 nr 57.

<sup>160</sup> Ds. 2001:9, s. 24 f.



saknade grund och att de inte lett till något åtal. Arbetsgivaren gjorde också gällande att avskedet inte kunde hänföras till arbetstagarens meddelarfrihet, yttrandefrihet eller dennes medborgerliga rättigheter att anmäla brott och arbetsmiljöproblem.

Först och främst menade rätten att de åberopade bristerna i tjänsteutövningen inte skulle tillmätas betydelse i detta mål då de skett för länge sedan, innan omplaceringen av arbetstagaren, och att inga klagomål mot mannen hade framförts efter omplaceringen.

Rätten hänvisade till det ovan nämnda AD 1986 nr 95, men betonade att det då hade rört sig om anställningar hos privata arbetsgivare och i sådana anställningar har de grundlagsfästa fri- och rättigheterna inte samma betydelse som i offentliga anställningar. Rätten var också av den uppfattningen att avskedandet, till skillnad mot vad arbetsgivaren hävdade, visst berodde på att arbetstagaren utnyttjat sin yttrandefrihet.

Rätten gick vidare i sin argumentation och sade att ”en hälsovårdsinspektör inte anses ha en utpräglad ansvarsställning eller något direkt ansvar för förvaltningens beslut, i vart fall inte för beslut i sådana ärenden som berörs i anmälningarna”.<sup>161</sup>

Gällande frågan huruvida anmälningarna var sakligt grundade menade rätten att anmälan till åklagarmyndigheten endast tog upp ett misstänkt brott och inte ett påstått brott. Den anmälan som var riktad till arbetsmiljöinspektionen gällde hans egen miljö och därför ansågs det finnas ett stort utrymme för subjektiva uppfattningar.

Mot bakgrund av detta kom rätten till den slutsatsen att det inte funnits någon grund för att skilja arbetstagaren från dennes tjänst och ogiltigförklarade därmed avskedandet.

### 3.9.3 Sammanfattning

Arbetstagarens rätt att framföra kritik mot sin arbetsgivare är som huvudregel starkt skyddad och det finns inte några egentliga hinder i anställningsavtalet mot att en arbetstagare exempelvis anmäler missförhållanden till behörig myndighet. Rätten begränsas dock på så sätt att det måste finnas fog för anklagelserna och arbetstagaren bör också i stor utsträckning försöka få till stånd en kommunikation med arbetsgivaren för att lösa ett eventuellt problem innan denne tar till anmälan som en yttersta åtgärd. Arbetstagarens position i företaget spelar också en viss roll och där en hög position i ett bolag innebär ett större krav på lojalitet och därmed följer även en viss begränsning i arbetstagarens rätt att kritisera sin arbetsgivare. Likt föregående avsnitt framkommer det även här skillnader

---

<sup>161</sup> AD 2003 nr 51.

mellan privat- och offentlig sektor. Inom privat sektor kan rätten att kritisera likt yttrandefriheten begränsas genom avtal medan dessa friheter inom offentlig sektor endast kan begränsas genom lag eller förordning.

## 4 Sociala medier

Sociala medier, samlingsnamn på kommunikationskanaler som tillåter användare att kommunicera direkt med varandra genom exempelvis text, bild eller ljud. Sociala medier kan skiljas från massmedier i den bemärkelsen att de senare i traditionell mening utgörs av envägskommunikation: en sändare förmedlar ett budskap till många mottagare, vilka inte kan svara genom samma kanal. Detta gäller exempelvis TV och radio. Genom sociala medier kommunicerar i stället många till många. Varje enskild mottagare av ett meddelande kan också sända på samma villkor och genom samma kanaler [...] sociala medier är en kombination av teknologi, social interaktion och användargenererat innehåll och kan användas för socialt umgänge, nyhetsförmedling, marknadsföring, organisering, kulturutbyte och underhållning.<sup>162</sup> Jag kommer nedan kort redogöra för tre typer av sociala medier i form av twitter, bloggar och Facebook. Det första mediet är inte lika arbetsrättsligt intressant som de senare och därför kommer fokus att läggas på bloggar och Facebook och hur användande av dessa kan få förödande effekt för vissa arbetstagare.

### 4.1 Exempel på olika sociala medier

**Blogg** (av engelska *weblog* och svenska *webblogg*), personlig och öppen dagbok eller logg på webben. En typisk blogg består av regelbundna skriftliga inlägg med personligt hållna iakttagelser och synpunkter på dagsaktuella händelser, vanligtvis med länkar till relaterade webbsidor, artiklar och bloggar samt ibland med bilder och/eller videor. Varje blogginlägg har datumangivelse och bloggens läsare har möjlighet att publicera kommentarer i anslutning till dessa.<sup>163</sup>

**Twitter** [twi'tə], webbaserad tjänst för socialt nätverkande, startad 2006. Twitter utgörs av mikrobloggar på vilka användaren publicerar textmeddelanden, *tweets*, bestående av högst 140 tecken. Längden motsvarar det maximala antalet tecken i ett SMS; meddelanden kan även skickas till profilsidan via mobiltelefon. Twitter har fått uppmärksamhet över hela världen, inte minst för dess roll som snabb nyhetsförmedlare vid dramatiska händelser.<sup>164</sup>

**Facebook**, webbplats för nätbaserad gemenskap och nätverksbyggande, startad 2004. Facebook utgörs till stor del av dess användares profiler, vilka knyts samman till olika nätverk inom vilka interaktionen sker. Den främsta formen för kommunikation på Facebook sker genom text och bild. Genom användarprofilen ges bl.a. möjlighet att presentera sina kontaktuppgifter, en personlig biografi samt att publicera fotografier. Kommunikationen mellan

---

<sup>162</sup> <http://www.ne.se/lang/sociala-medier>. Besökt 2011-02-08. Klockan 15:47.

<sup>163</sup> <http://www.ne.se/lang/blogg>. Besökt 2011-02-08. Klockan 15:25.

<sup>164</sup> <http://www.ne.se/lang/twitter>. Besökt 2011-02-08. Klockan 15.33.

användarna sker främst genom textmeddelanden. Dessa kan vara synliga både för samtliga inom ett nätverk och endast för sändare och mottagare, i likhet med en traditionell mailkontakt.<sup>165</sup>

## 4.2 Exempel på användande av sociala medier som fått arbetsrättsliga konsekvenser

Den senaste tiden har det i media uppmärksammats en rad olika människoöden vars liv påverkats negativt på grund av deras agerande på olika sociala medier. Jag kommer i det följande beskriva några händelser avseende användande av sociala medier genom att sammanfatta och i vissa fall citera olika inblandade parter. Denna redogörelse kan mycket väl fungera som grund för egna reflektioner.

Under rubriken ”Gnället som ger dig sparken” uttalar sig Paula Hogéus, arbetsrättsjurist, om att illojalitet mot arbetsgivaren kan vara grund för uppsägning. Hogéus rekommenderar arbetstagare att dessa ska undvika att rikta kritik offentligt, speciellt innan man försökt få gehör internt för sina problem. Till arbetsgivare ger Hogéus rådet att för att inte riskera att framstå som omoderna genom att bestraffa sina anställda, istället upprätta en tydlig policy för vad som anses vara ett korrekt beteende.<sup>166</sup>

### 4.2.1 Volvo Powertrain

Efter att ha skrivit ett inlägg på sin Facebooksida som löd:

”En dag kvar av veckan på detta dårhus”<sup>167</sup>,

satte Volvo Powertrain i Skövde stopp för att en 28-årig arbetare skulle få fortsätta arbeta hos dem. Arbetaren hävdade att inlägget skrevs i affekt då han inte beviljades ledighet för att besöka sin sjuka mamma. Volvo i sin tur menade att uttalandet var illojalt. Det ska tilläggas att mannen inte var direkt anställd av Volvo utan av ett bemanningsföretag.<sup>168</sup> Jag har varit i kontakt med Lars Ask, verkstadsklubbens ordförande på Volvo Powertrain, och han är kritisk mot hur ärendet har hanterats. Han menar att inlägget inte alls var illojalt utan helt enkelt ”fikarumssnack”. Ask tror att om arbetstagaren istället för att ha varit anställd av ett bemanningsföretag varit tillsvidareanställd av Volvo Powertrain hade utgången blivit en helt annan. Då hade det troligtvis som värst utdelats en varning menar Ask. På frågan

---

<sup>165</sup> <http://www.ne.se/lang/facebook>. Besökt 2011-02-08. Klockan 15:30.

<sup>166</sup> [http://www.e24.se/toppjobb/karriar/gnallet-som-ger-dig-sparken\\_2483687.e24](http://www.e24.se/toppjobb/karriar/gnallet-som-ger-dig-sparken_2483687.e24). Besökt 2010-12-08. Klockan 20:21.

<sup>167</sup> <http://gt.expressen.se/nyheter/1.2275866/kallade-jobb-darhus-mannen-far-sparken>. Besökt 2011-04-30. Klockan 15:12.

<sup>168</sup> <http://www.aftonbladet.se/nyheter/article8362733.ab>. Besökt 2011-01-03. Klockan 14:17.

om vad han generellt sett anser om inlägg, säger Ask att man bör vara försiktig då allt blir så svart och vitt på Internet och att gränsen för vad som bör vara tillåtet att skriva kan bestämmas av användande av sunt förnuft. Rent allmänt ser Ask en stor fara med den låga organisationsgraden bland arbetstagare i bemanningsbranschen och att deras utbytbarhet på marknaden kan bidra till att skrämna dessa personer till tystnad.<sup>169</sup>

Björn Axelsson, personalchef på Volvo Powertrain, säger att Volvo inte haft någon del i att mannen som skrev inlägget inte fick fortsätta sin anställning, utan hänvisar mig till mannens arbetsgivare, Uniflex bemanning.<sup>170</sup>

Uniflexs företrädare Thomas Myhr vill inte uttala sig i det enskilda fallet, men menar att man som arbetstagare ska kunna skriva vad man vill, men man måste också vara beredd att ta konsekvenserna. Myhr gör en liknelse för att förklara vad han anser är att gå för långt i sina inlägg. Han beskriver en situation där en arbetstagare säger att *nu tar jag rast och genast tar upp sin mobiltelefon och med denna ringer upp en vän och börjar prata illa om en kollega som står bredvid. Detta är inte ett godtagbart beteende enligt Myhr*. Det finns enligt Myhr en klar gräns som går vid trakasserier, rasistiska och kränkande uttalanden då detta är sammankopplat med arbetsmiljöansvaret. Myhr ser heller inga problem med att arbetsgivare eftersöker anställdas inlägg då dessa enligt honom är offentliga, men tillägger att det endast sker när man fått en ”ledtråd” om att någon missköter sig. Vidare säger Myhr att man på Uniflex har en policy angående sociala medier som medger att alla anställda har rätt att använda sig av sådana så länge det inte inkräktar på arbetet eller utgör skada för arbetsgivaren.<sup>171</sup>

## 4.2.2 Pressekreteraren

Även inom politiken kan ett inlägg som skrivits få otrevliga följder, vilket statsminister Fredrik Reinfeldts förre pressekreterare Edvard Unsgaard fick erfaras. Efter att ha beställt städning av sin trappuppgång skrev han följande på sin Facebooksida:

”Tycker invandrare och invandrarföretagare är otroliga. Någon idiot hade i natt gjort det lite större behovet i vårt trapphus (och lagt sin halsduk där...). Jag ringde vårt städbolag som drivs av invandrare som på en halvtimme skickade över en ryska som städade och sanerade trappen. Det är arbetslinjen det, att på en halvtimme en söndag få fram en duktig städerska som gör ett fantastiskt jobb!”<sup>172</sup>

Detta skrev Unsgaard under sin föräldraledighet och när han sedan skulle komma tillbaka till arbetet, erbjöds han en annan tjänst där han nu arbetar.

---

<sup>169</sup> Telefonintervju genomförd 2011-03-25. Klockan 09:30.

<sup>170</sup> Samtalet mottogs 2011-03-29. Klockan 16:20.

<sup>171</sup> Telefonintervju genomförd 2011-03-30. Klockan 10:26.

<sup>172</sup> <http://twitpic.com/xlfzg>, Besökt 2011-03-30 klockan 15:32.

Unsgaard håller med om att det han skrev är riktigt, men att det på grund av en dålig formulering, har missuppfattats. Hans ambition med inlägget var inte att nedvärdera invandrare utan snarare att hylla ett snabbt genomfört städjobb. Han frågar också retoriskt om någon på allvar trodde att han som statsministerns pressekreterare tycker att invandrare ska torka bajs. Det krävs väldigt mycket vantolkning för att uppfatta det så, anser Unsgaard, som dock är väl medveten om att det han skrev vantolkades av politiska motståndare. På frågan om hur han generellt sett ser på inlägg på sociala medier svarar Unsgaard att han är medveten om att man som arbetstagare har en lojalitetsplikt. Han säger också att det exempelvis kräver stor noggrannhet med hur man formulerar sig när man skriver ett pressmeddelande och mindre noggrannhet i formuleringarna när man talar med sina vänner. Att skriva på Facebook trodde Unsgaard låg mitt i mellan dessa i svårighet, tills detta hände. Han säger att han nu har insett att skriva inlägg på Facebook kräver lika stor noggrannhet som pressmeddelanden, då folk vantolkar det han skriver som att han gör det i tjänsten. Han beklagar vidare att politiker misstolkas så mycket att de därför inte längre vågar vara personliga.

Unsgaard tycker inte att arbetsgivare ska få aktivt eftersöka vad arbetstagarna skriver på olika sociala medier eller kräva deras lösenord till exempelvis Facebook och tycker att det skulle vara en såväl dålig som otrevlig lösning. Han menar att lojalitet ska kunna förutsättas och sådan kontroll från arbetsgivarens sida skulle förstöra dessa förtroendeband.

När jag gör en jämförelse mellan det som hänt honom och mannen på Volvo powertrain och säger att jag tror att människor som sett vad som hänt dem skrämts till tystad håller Unsgaard med mig. Han menar att sådana här händelser dödar spontaniteten på Internet.

Moderaterna har nu tagit fram en policy som inte direkt reglerar hur de anställda rent tekniskt ska uppföra sig, utan den är snarare en värdegrund som alla måste kunna ställa sig bakom när de uttalar sig på olika sätt.

### **4.2.3 Personliga assistenten**

Inte bara anställda inom den privata sektorn har råkat illa ut på grund av inlägg. En politiskt aktiv personlig assistent med 23 år i yrket fick se sin anställning avslutas i en förlikning med Trelleborg kommun efter att kvinnan skrivit ett inlägg på Facebook. Inlägget skrevs, enligt kvinnan själv, närmast i affekt efter att ha sett ett flertal filmklipp visande motdemonstranter som, enligt henne själv, förstörde Sverigedemokraternas valmöten. Inlägget lyder:

"Ställ upp invandrarna här på filmen o sätt en kula mitt mellan ögonen, lägg dom sen i en påse o sätt frimärke o skicka dom dit där dom hör hemma".<sup>173</sup>

Kvinnan säger att med facit i hand hade hon inte skrivit så här och säger samtidigt att hon har förståelse för att arbetsgivaren var tvungen att agera, men att det enligt henne borde ha räckt med en skriftlig varning. Vidare anser hon inte att en arbetsgivare ska ha rätt att undersöka vad arbetstagarna skriver på sociala medier då detta, enligt henne, inte angår dem. Kvinnan tycker också att agerandet från arbetsgivaren riskerar att ytterligare minska yttrandefriheten i samhället, vilken hon redan tycker sig se bli mer och mer begränsad. Även om man givetvis måste tänka sig för om vad man skriver på Internet, riskerar sådant här att leda till ett tystare samhälle säger kvinnan som också vill vara tydlig med att hon numera heter Svensson i efternamn.<sup>174</sup>

Motparten i målet var Trelleborgs kommun som representerades av Magnus Dahlberg, personalchef. Dahlberg säger att det som framställs i media stämmer i sak och att det på grund av inläggets grova och rasistiska ton inte fanns någon möjlighet att varna eller omplacera kvinnan istället för att avskeda henne. Uttalandena ska enligt Dahlberg stå i strid med den värdegrund som Trelleborg kommun har satt upp. Vad gäller själva lojalitetsaspekten så är det enligt Dahlberg just kränkandet av värdegrunden, vilket för kommunen innebär att denne inte kan placera den anställda var som helst utan att riskera sitt goda rykte, var det som utgjorde skälet till avskedandet. Dahlberg tycker inte att en arbetsgivare per automatik ska undersöka de anställdas förehavanden på Internet, men att detta är en naturlig åtgärd om det efter tips kommer till arbetsgivarens kännedom att en anställd håller på med något olämpligt eller rent av olagligt.<sup>175</sup>

#### 4.2.4 Bloggen "Farbror blå"

Ett intressant ärende rörande användande av bloggar som lett till avsked, är det i Arbetsdomstolen nu aktuella mål nr 156/10. Bakgrunden till tvisten mellan parterna i målet, Rikspolisstyrelsen och Polisförbundet, är den blogg kallad "Farbror blå", som en polisman drev. I denna har polismannen skrivit inlägg om en polismans vardag i en raljerande ton.

Bland annat så beskrivs ett ingripande mot en psykiskt sjuk kvinna och polismannen ger den omhändertagne diagnosen – "kåtslag".<sup>176</sup>

---

<sup>173</sup> <http://www.trelleborgsallehanda.se/trelleborg/article1244383/Sverigedemokrat-skrev-rasistiskt-pa-Facebook.html>. Besökt 2011-05-03. Klockan 20:51.

<sup>174</sup> Telefonintervju genomförd 2011-03-24. Klockan 11:12.

<sup>175</sup> Telefonintervju genomförd 2011-04-11. Klockan 16:32.

<sup>176</sup> <http://kvp.expressen.se/nyheter/1.1911397/polis-hanar-offer-i-sin-blogg>. Besökt 2011-05-03. Klockan 21:38.

Inläggen ger enligt beslut i PAN<sup>177</sup>:

”En bild av att det inom polisen, under tjänsteutövning, är vanligt förekommande med sexistiska skämt och kränkande, respektlös behandling av såväl allmänheten som kollegor”.<sup>178</sup>

Såsom Rikspolisstyrelsen uttrycker sig i sin inlägga till Arbetsdomstolen ska polismannen:

”Ha författat och publicerat de aktuella blogginläggen och därigenom ha åsamkat Polismyndigheten i Skåne (polismyndigheten) som hela polisväsendet skada [...] med hänsyn till de samarbetsvärdigheter som uppstått till följd av NN:s bloggande har det inte varit skäligt att kräva att polismyndigheten bereder annat arbete hos sig”. Någon omplaceringsskyldighet enligt vad som föreskrivs enligt 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) har därför inte funnits i detta fall”.<sup>179</sup>

Efter att ha varit i kontakt med polisförbundets representant Fredrik Westin och försökt få honom att svara på frågor kring integritet och sociala medier fick jag efter en tid svaret att på grund av det pågående målet så känner polisförbundet sig förhindrat att yttra sig.<sup>180</sup>

Rikspolisstyrelsens juridiska ombud i tvisten, Mathias Berg, vill först och främst poängtera att utslaget i PAN blev 8 – 0 för ett avskedande av polismannen. Mot bakgrund av detta hyser Berg ett visst hopp om att även Arbetsdomstolen ska gå på deras linje i den stundande förhandlingen som är utsatt till juni 2011. På frågan hur Rikspolisstyrelsen ser på att inläggen skrevs på fritiden säger Berg att den frågan inte är helt utredd och oavsett hur den frågan bedöms är kopplingen mellan arbetet och fritid i detta mål så stark att Arbetsdomstolen inte kan blunda för den under några omständigheter. Vad gäller rikspolisstyrelsens generella syn på sociala medier och yttrandefrihet upplever berg att det är högt i tak och att man som huvudregel ska kunna få skriva vad man vill så länge det är inom lagens ramar. Berg anser inte att det går att dra någon speciell gräns för när ett uttalande ska anses som illojalt, utan att det måste avgöras från fall till fall. Vad gäller arbetsgivarens möjligheter att undersöka arbetstagarnas inlägg ser inte Berg ett aktivt sökande som någon bra lösning, förutom i de fall där det inkommit tips eller liknande. Det var också så som det kom till arbetsgivarens kännedom i detta ärende.<sup>181</sup>

---

<sup>177</sup> PAN består enligt 26 § förordning (1989:773) med instruktion för Rikspolisstyrelsen av åtta personer fördelade på: rikspolischefen, chefsjuristen vid rikspolisstyrelsen, fyra personalföreträdare, två företrädare för polisen samt två särskilt förordnade ledamöter.

<sup>178</sup> Beslut i PAN. 2010-06-07. Diarienummer PAN-793-45/10.

<sup>179</sup> Rikspolisstyrelsens inställning och yrkanden i mål nr A 156/10, diarienummer HR-715-3791/10.

<sup>180</sup> Samtalet mottogs 2011-04-04. Klockan 19:57.

<sup>181</sup> Telefonintervju genomförd 2011-04-06. Klockan 15:37.



## 4.2.5 Sammanfattning

Gemensamt för alla ärenden förutom ”Farbror blå” är att inläggen ger uttryck för att vara skrivna i hast och inte heller vara speciellt genomtänkta. Samtliga inblandade parter tycks ense om att man som arbetstagare ska ha en stor frihet att ge uttryck för sina åsikter och känslor, men att det naturligtvis finns vissa gränser. Här nämns parametrar såsom: värdegrund, sunt förnuft, rasism, trakasserier, förtroende, för att nämna några. En arbetsgivare nämner att man som arbetstagare måste vara beredd att ta konsekvenserna av sitt handlande och det tror jag samtliga arbetstagare i dessa mål är fullt medvetna om. Fackförbund och en arbetstagare anser att varning eller omplacering kunde ha räckt medan arbetsgivarna tycks anse att avsked var en bättre lösning. Frågan om arbetsgivare ska ha rätt eller ens bör undersöka vad en arbetstagare tar sig för på olika sociala medier tycks dela de tillfrågade parterna i två läger. Någon motsätter sig sådana kontrollåtgärder medan några anser att kontroll är en naturlig följd av att tips om oegentligheter kommit till arbetsgivaren kännedom.

Synen på illojalitet varierar i de olika ärendena. I Volvoärendet och pressekreterareärendet verkar det vara själva varumärket, som enligt arbetsgivarna är det som är i farozonen. I assistentärendet och ”Farbror blå” - ärendet verkar det vara illojaliteten som är besvärande för arbetsgivaren, inte bara på så sätt att det ”ser dåligt ut” att ha en sådan anställd utan även ett problem i det löpande arbetet då dessa personer blir omöjliga att omplacera inom organisationen. I det senare ärendet ska inlägget även ha vållat stora samarbetsproblem bland kollegorna.

Även yttrandefrihet nämns av flera parter där den uttrycks som viktig, men även hotad. Det förefaller som att det finns en stor oro för att sådana här ärendet dödar spontaniteten på Internet och skrämmer arbetstagare till tystnad.

## 5 Analys

Mitt inledande syfte med uppsatsen är att presentera gällande rätt rörande arbetsgivarens kontroll- och övervakningsåtgärder, arbetsrättsliga huvudlinjer och skyddet för arbetstagarens integritet. Mitt andra syfte är att mot bakgrund av gällande rätt se huruvida nuvarande lagstiftning är tillämplig på moderna företeelser som sociala medier eller om den skulle behöva omarbetas och/eller kompletteras med ny lagstiftning.

Inom arbetsrätten ställs begrepp såsom integritet, god sed och arbetsledningsrätt mot varandra. Trots det faktum att det inte finns någon legaldefinition av vad integritet är återfinns begreppet i såväl grundlag, vanlig lag som i internationella överenskommelser och beskrivs bland annat med värdeord som orörd, hederlig och respekt. Tanken att arbetsledningsbeslut rörande exempelvis integritet inte får fattas mot god sed på arbetsmarknaden löper som en röd tråd genom hela arbetsrätten och innebär att sådana beslut exempelvis inte får strida mot allmän moral.

### *Arbetsledningsrätten*

Gemensamt för privat- och offentlig sektor och som enligt exempelvis Glavå beskrivs som själva grundplåten i svensk arbetsrätt är den så kallade arbetsledningsrätten. Denna ses som en allmän rättsgrundsats och ligger som en dold klausul i alla kollektivavtal. Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet spelar stor roll vad gäller rätten att införa olika kontroll- och övervakningsåtgärder och att ensidigt upprätta policydokument om exempelvis en gemensam värdegrund eller arbetstagarnas rätt att använda arbetsgivarens IT-verktyg. Ett införande av en sådan ordningsföreskrift kan som huvudregel inte prövas rättsligt och en överträdelse av densamma kan till och med leda till anställningsförhållandets avslutande.

Jag håller med Hogéus, både i hennes råd till arbetsgivare att ha en uttalad policy angående Internet för att på så sätt undvika att verka omoderna och i hennes råd till arbetstagare att inte för lättvindigt rikta offentlig kritik mot sin arbetsgivare. En policy rörande Internet tror jag även med fördel kan kompletteras med en uttalad och genomarbetad värdegrund för de anställda. Policyn skulle även fungera som ett viktigt instrument för arbetsgivaren när denne ska göra det tydligt för arbetstagarna att det som de skriver som privatpersoner mycket väl kan skada deras arbetsgivare och därmed få långtgående konsekvenser. I det ärende som jag kallar Personliga assistenten spelar kommunens värdegrund en viktig roll. Arbetsgivaren ansåg att trots att inläggen inte var olagliga var de en markant överträdelse av värdegrunden. Jag delar arbetsgivarens mening att uttalandena var otrevliga, men det sätt som inläggen kom till arbetsgivarens kännedom väcker en ny fråga. Vilken syn på spridningssyftet med Facebook är den rätta?

Tanken med Facebook tror jag för de flesta är att inläggen endast ska ses av användarens vänner. Hur ska då en arbetsgivare och i slutändan rätten se på

det faktum att en av dessa ”vänner” skickar ett privat meddelande vidare? Jag ser två möjligheter. Det första alternativet är att likställa inlägg på Facebook med AD 2007 nr 20, där polismannen inte ansågs ha något spridningssyfte med de e-postmeddelanden som denne riktade till kommunala företrädare, vilket i sin tur innebar att meddelandenas innehåll inte heller kunde leda till arbetsrättsliga sanktioner. Det andra alternativet är att skribenten får vara beredd att ta konsekvenserna för alla handlingar som denne tar sig för på Internet. Jag förespråkar det senare alternativet då det finns en skillnad mot exempelvis AD 2007 nr 20 där meddelandet riktades direkt till en behörig person inom den kommunala förvaltningen. Vad gäller inlägg på Facebook går det inte riktigt att göra den preciseringen av vem som tar del av inlägget och därför får skribenten också vara beredd att ta konsekvenserna av sitt handlande.

Jag har också ställt frågan, inte bara till mig själv utan även till de personer som blivit intervjuade i kap. 4, om en arbetsgivare bör kunna avkräva de anställda deras lösenord till exempelvis Facebook? Mot bakgrund av att arbetsgivaren förvisso får sätta upp ett regelverk på arbetsplatsen och bestämma hur användandet av IT-utrustningen ska gå till, skulle ett sådant krav möjligtvis kunna rymmas inom arbetsledningsrätten. Ett sådant krav skulle dock troligtvis stå strid med PUL:s krav på ett tydligt ändamål och syfte med insamlandet av data. Utöver detta borde ett helt urskillningslöst loggande av de anställdas förehavanden på olika Internetsidor med tanke på missbruksregeln och skyddet för känsliga uppgifter vara ett rejält övertramp av god sed. En sådan kontroll skulle även kunna liknas med Ömans tankar kring att kontinuerlig eller stickprovsmässig kontroll av e-post inte håller för en proportionalitetsbedömning. Källströms inställning, dvs. att enbart de grövsta överträdelserna ska skyddas av EKMR i förhållandet mellan enskilda, borde också få ett visst genomslag i förhållande till denna frågeställning. Även om rättsläget är oklart borde det faktum att en arbetsgivare uppställer sådana krav strida mot art. 8 EKMR, oavsett om den anställda arbetar inom privat- eller offentlig sektor. Jag delar även Unsgaards uppfattning om att förtroende ska kunna förutsättas i ett anställningsförhållande och att en sådan möjlighet till kontroll från arbetsgivarens sida skulle vara väldigt otrevlig.

Av arbetsledningsrätten följer inom privat sektor en möjlighet för arbetsgivaren att kräva att arbetstagaren deltar i medicinska undersökningar, då främst drogtest. Inom privat sektor kan arbetsgivarens rätt att utföra sådana tester regleras i såväl personliga avtal som kollektivavtal. Åtgärden ska också hålla för en proportionalitetsbedömning där arbetsgivarens intressen ställs mot arbetstagarens. Inom offentlig sektor är det däremot endast de arbetstagare som har speciellt viktiga arbetsuppgifter och som omfattas av ett kollektivavtal som tillåter att arbetstagarna kan utsättas för periodiska undersökningar som får undersökas. I 9 § p. 1-3 Lagförslaget beskrivs olika, i deras tycke, godkända anledningar för att genomföra medicinska undersökningar. I ett remissyttrande ställer sig Svenskt näringsliv negativt till lagförslaget och jag delar organisationens uppfattning om att förslaget är för snävt och vagt, då det exempelvis uppställer krav på

att det ska vara risk för *betydande skador* för att drogtester ska få genomföras. Ett sådant krav riskerar att verka kontraproduktivt i arbetet med att skapa drogfria arbetsplatser då det inte specificeras vad som är betydande skador och risken blir stor att arbetsgivare därför inte vågar låta testa de anställda. Den proportionalitetsbedömning som nu sker inom privat sektor och som har stöd i art. 8 EKMR<sup>182</sup> borde enligt mig istället utsträckas även till offentlig sektor vilket gör att drogtester på så sätt skulle kunna genomföras på vilken anställd som helst på hela arbetsmarknaden om det förefaller som motiverat i det enskilda fallet. Vad gäller medicinska undersökningar kan nämnas att det gemensamt för såväl privat- som offentlig sektor gäller att en vägran att underkasta sig drogtestning ytterst kan leda till att anställningen avslutas.

### *Lojalitetsplikt*

Av själva anställningsförhållandet följer även en plikt att alltid sätta arbetsgivarens intressen framför sina egna och denna lojalitetsplikt gäller inte enbart på arbetsplatsen utan utsträcker sig även till fritiden. Mot bakgrund av tidigare praxis tänker jag försöka att sja om utgången i målet mellan polisförbundet och Rikspolisstyrelsen. Här tycker jag mig se någon likhet med tidigare praxis och även något som skiljer sig mot densamma. I målet AD 1993 nr 228 konstaterar rätten att en arbetsgivare kan tappa förtroendet till den grad att det inte kan begäras av denne att behålla arbetstagaren i sin tjänst. Denna argumentation tycker jag mig se i Rikspolisstyrelsens inlägga till Arbetsdomstolen då Rikspolisstyrelsen gör gällande att arbetstagaren genom att författa blogginläggen så grovt åsidosatt sina åligganden att denne åsamkat hela polisväsendet skada. Av AD 2004 nr 56, som förvisso handlade om illojalitet vid upphandling, fastställer rätten att vid grov illojalitet som inte är tillräcklig för avsked men väl för uppsägning behöver arbetsgivaren inte försöka omplacera arbetstagaren. Det domskälet går igen i Rikspolisstyrelsen tredjehandsgrund där den hävdar att även om det skulle saknas skäl för avsked så har det förelegat saklig grund för uppsägning i förening med samarbetssvårigheter vilket medför att det inte kan krävas att arbetstagaren ska omplaceras. En andra fråga som aktualiseras är hur rätten ska se på relationen mellan polismannens yttrandefrihet enligt 2 kap. 1 § RF och art. 10 EKMR och de krav som uppställs på en polismans uppförande i polisförordningen som lyder: ”anställda inom polisen skall i arbetet uppträda på ett sätt som inger förtroende och aktning. De skall uppträda hövligt, hänsynsfullt och med fasthet samt iakttä självbehärskning och undvika vad som kan uppfattas som utslag av ovänlighet eller småaktighet”.<sup>183</sup> De regler för en polismans uppförande är en fullt rimlig begränsning av dennes yttrandefrihet på så sätt att denne inte kan förvänta sig att få skriva eller på annat sätt yttra åsikter som mycket väl kan väcka bestörtning hos allmänheten och kollegor. I AD 2007 nr 20 hade en polisman skickat arga e-postmeddelanden riktade till en politiker och en planeringssekreterare. Där uttalade rätten att denne inte gjorde detta i sin roll som polisman och att inga samarbetssvårigheter uppkommit på grund av agerandet och dessutom hade polismannen inget

<sup>182</sup> Se AD 1998 nr 97 och AD 2001 nr 3.

<sup>183</sup> 4 kap. 1 § Polisförordningen (1998:1558).

spridningssyfte. Här verkar finnas skillnader mot det pågående målet. Här har mannen skrivit sin blogg på ett sådant sätt att det för läsaren är uppenbart att det är en polis som skrivit inläggen och att det dessutom är spridningen som är själva tanken bakom en blogg. Arbetsgivaren hävdar också att det uppkommit samarbetssvårigheter på grund av mannens agerande.

Enligt min mening uppkommer tre frågor: omfattas bloggen av polismannens yttrandefrihet eller var det ett sådant missbruk av de krav som uppställs i polisförordningen som medför att arbetsgivaren inte kan ha kvar polismannen i tjänst? Skrev mannen inläggen i sin roll som polis? Har det uppkommit så stora samarbetssvårigheter på arbetsplatsen på grund av bloggen att mannen inte kan omplaceras? Jag kan inte besvara dessa frågor, men är av den uppfattningen att om den första frågan besvaras med att ett missbruk har skett och de andra två frågorna besvaras jakande, borde utgången bli att polismannens avskedande i PAN är arbetsrättsligt försvarbart.

#### *Kritikrätt*

Vi kommer därmed osökt in på det faktum att även om en arbetstagare har rätt till en grundläggande yttrande- och meddelarfrihet och kritikrätt, så bestäms omfattningen av denna beroende på om arbetstagaren arbetar inom privat- eller offentlig sektor. Exempelvis så yttrar rätten i AD 1997 nr 57 att art. 10 EKMR inte är tillämplig mellan enskilda subjekt. Tystnadsplikt och meddelarfrihet kan för anställda inom privat sektor begränsas genom såväl personliga avtal som kollektivavtal. Inte nog med det så kan den som yttrat sig eftersökas och en disciplinpåföljd kan utdelas av arbetsgivaren. Dessa möjligheter finns inte på samma sätt inom offentlig sektor där tystnadsplikt och yttrandefriheten endast kan begränsas genom lag eller förordning och meddelarfriheten kan inte inskränkas alls. Arbetstagaren har som huvudregel en relativt stor rätt att kritisera och ifrågasätta sin arbetsgivares handlande, men omfattningen av skyddet beror också på arbetstagarens ställning och det krav på lojalitet som följer av en högre ställning. Det framträder en bild där Arbetsdomstolen oberoende av om arbetstagaren arbetar inom exempelvis privat eller kommunal verksamhet<sup>184</sup>, inte visar någon större acceptans mot osakliga anklagelser riktade mot arbetsgivaren eller att arbetstagaren inte har försökt att få till en lösning med arbetsgivaren innan vidare åtgärder vidtagits.

Efter att ha funderat kring gällande rätt och samtalen med de intervjuade personerna som återges i kap. 4 har jag dragit den slutsatsen att det inom offentlig sektor finns ett större skydd för sakliga uttalanden än inom privat sektor. För privat- och offentlig sektors syn på inlägg som är rasistiska eller kränkande verkar det däremot inte finnas någon skillnad dem emellan, utan toleransen för ett sådant beteende hos en arbetstagare verkar vara lågt över hela arbetsmarknaden. Dessa slutsatser baserar jag på att det har visat sig att det kan räcka med endast en överträdelse för att ett anställningsförhållande,

---

<sup>184</sup> Se AD 1986 nr 95 och AD 2003 nr 51.

utan ens ett erbjudande om omplacering, ska avslutas.<sup>185</sup> Är då detta rätt förhållningssätt till den moderna företeelsen som sociala medier är? Ska en ursäkt kunna reparera den uppkomna skadan? På vilket sätt bör arbetsgivarna och rätten se på sociala medier, bör de ses som offentliga eller privata? Intervjuerna ger upphov till en rad svåra frågor.

Utifrån intervjuerna tycks det förhållningssätt till uttalanden i sociala medier som nu råder på arbetsmarkanden vara hårdare och mindre tolerant än det förhållningssätt som uppvisas mot samma uttalanden om dessa istället skulle ha skett i ett fikarum. Arbetsgivarparterna verkar se sociala medier som något offentligt och att de därför anser sig vara i sin fulla rätt att eftersöka de anställdas förehavanden på Internet. Detta borde också medföra att en ursäkt från en arbetstagare som uppfört sig illa genom kränkande inlägg inte kan räkna med att ursäkten kan reparera den uppkomna skadan. En sådan inställning till sociala medier minskar också toleransnivån mot enstaka uttalanden och att dessa i mycket större utsträckning leder till att anställningen avslutas.

Om arbetsgivare istället skulle se sociala medier som något privat framträder enligt mig en viktig skillnad mot dagens synsätt. Jag är av den uppfattningen att det som vanligtvis drabbar en arbetstagare som uttrycker sig på ett olyckligt sätt i exempelvis ett fikarum är en tillsägelse och att arbetstagaren kanske tvingas be om ursäkt medan samma uttalande på Facebook leder till avsked. För mig tycks detta bero enbart på det faktum att det är ett större antal personer som får del av uttalandet på sociala medier. Om sociala medier sågs som något privat skulle acceptansen för en enstaka överträdelse nog bli något större. Däremot ställer jag mig frågande till om en ursäkt på samma medium skulle ge samma effekt som en ursäkt i fikarummet? Jag tror att det är möjligt, men inte speciellt sannolikt då det inte är säkert att ursäkten når alla som tagit del av det ursprungliga meddelandet och positiva nyheter får inte heller samma spridning som negativa.

För det fall sociala medier skulle ses som något privat uppstår också ett möjligt mellanrum där exempelvis en blogg skrivs av en privatperson på dennes fritid men som ter sig vara skriven av en myndighetsperson. Denna situation är mycket lik den pågående tvisten mellan polisförbundet och Rikspolisstyrelsen, som jag har behandlat under kap. 4. Här är jag av den uppfattningen att trots att en blogg är skriven av en privatperson så innebär det faktum att denne utger sig för att vara polis att bloggen ändrar skepnad från privat till offentlig. Denna situation är inte heller helt olik den som Unsgaard målar upp, där det som han skrev som privatperson vantolkades på grund av hans arbete, vilket gav inlägget en offentlig ton. Denna övergång från privat till offentligt är ett svårt problem och är något som gör det än svårare att hitta en lösning på hur sociala medier ska hanteras.

---

<sup>185</sup> Se bland annat Personliga assistenten och Volvo Powertrain.

Jag tror att svaret på min inledande frågeställning om hur stor krets av personer som behövs för att ett inlägg på sociala medier ska anses vara offentligt kan besvaras med att själva innehållet i ett inlägg ska fälla avgörandet och inte antalet personer som tar del av det. Är ett inlägg av exempelvis rasistiskt eller kränkande art bör det inte längre skyddas mot eventuella arbetsrättsliga sanktioner.

Om en arbetstagare rent hypotetiskt skulle göra ett politiskt utspel i pressen, vilket efter att dennes arbetsgivare får reda på detta, leder till att arbetstagaren som straff omplaceras till trista arbetsuppgifter. Hur skulle ett sådant agerande stå sig i förhållande till god sed, trakasserier och Bastubadarprincipen? Om vi för en stund bortser från de första två, kvarstår att omplaceringen möjligtvis skulle kunna prövas utifrån Bastubadarprincipen. Om rätten med denna princip i åtanke konstaterar att omplaceringen var att likställa med ett helt vanligt arbetsledningsbeslut och inte särskilt ingripande, på grund av att arbetstagaren exempelvis inte gick miste om någon lön<sup>186</sup>, är då saken helt ur världen? Här tror jag att domen från Europadomstolen i, Fuentes Bobo mot Spanien, kan spela en viss roll. Öman menar att arbetsrättsliga åtgärder vidtagna av en arbetsgivare mot en arbetstagare för dennes uttalanden i medier kan omfattas av den positiva skyldigheten att skydda yttrandefriheten som staten tilldömdes i detta mål. Jag menar att även om art. 10 EKMR inte med säkerhet kan sägas ha Drittwirkung, skulle den troligtvis beaktas av Europadomstolen i ett mål som rör grova kränkningar av enskilda arbetstagares rätt att kritisera inom privat sektor. Mot bakgrund av detta skulle statens underlåtelse att uppfylla sina positiva förpliktelser kunna leda till att skadestånd utdöms.

Den lösning som jag skulle vilja se är att lagstiftaren inför en ny paragraf där synsättet på sociala medier går att jämföra med det synsätt som används på arbetsledningsbeslut, dvs. att dessa inte får överprövas om de inte misstänks strida mot god sed. Sociala medier bör i denna nya paragraf som huvudregel ses som något personligt och privat, oberoende av om arbetstagaren arbetar inom privat- eller offentlig sektor, och ska med tanke på den personliga integriteten, yttrandefriheten och rätten att kritisera inte aktivt få eftersökas eller ligga till grund för arbetsrättsliga sanktioner om det skulle strida mot god sed. En undantagsregel ska dock införas vilken skulle innebära att en arbetstagares förehavanden på sociala medier får eftersökas av arbetsgivaren om det inte innebär en omotiverad och påtaglig integritetskränkning. I likhet med PUL, måste eftersökningen föregås av ett krav på ett tydligt ändamål och syfte. Ett sådant skulle kunna vara att en arbetsgivare får klara indikationer på att en arbetstagare på sannolika skäl agerar illojalt, rasistiskt, kränkande eller på annat sätt agerar otillbörligt på ett socialt medium. Vad gäller sättet att pröva huruvida en övervaknings- eller kontrollåtgärd har en påtaglig integritetspåverkan och vem som ska ha bevisbördan för att åtgärden är försvarbar, kan det sätt som framgår av 13 § Lagförslaget ge en bra bild av hur lagrummet skulle kunna se ut. Utredarna menar att det inte ska vara tillräckligt att en person känner sig kränkt av en

---

<sup>186</sup> Se AD 1991 nr 106.

kontroll- eller övervakningsåtgärd, utan den ska efter en objektiv utredning av helhetsbilden framstå som kränkande för de allra flesta i samma situation.<sup>187</sup> Exempel på eftersökningar med påtaglig integritetspåverkan skulle kunna vara systematiska kontroller av blogginlägg. Om åtgärden konstateras ha en påtaglig integritetskränkande påverkan ska det beslut som har tagits baserat på informationen ogiltigförklaras och skadestånd utges. Samma ska gälla även om bara en kränkning har skett, men någon åtgärd ännu inte har vidtagits på arbetsplatsen. För de fall där arbetstagarens förehavanden konstateras utgöra överträdelser av normer på arbetsplatsen ska arbetsgivaren om möjligt, vilket givetvis får avgöras från fall till fall, överväga om det kan räcka med en offentlig ursäkt istället för att konsekvensen ska bli omplacering eller anställningens avslutande.

Genom att utforma lagrummet på detta sätt skulle kravet på iakttagande av god sed på arbetsmarknaden uppfyllas på ett bra sätt och arbetstagarnas integritet skulle få ett ytterligare skydd. Liksom vid allt lagstiftningsarbete aktualiseras kravet i 2 kap. 19 § RF på att den nya lagstiftningen inte får stå i strid med EKMR, i det här fallet art. 8. Jag delar Skyddsutredningens yttrande i frågan om att en bestämmelse som förbjuder integritetskränkande åtgärder skulle ge arbetstagarna ett ytterligare skydd i enlighet med art. 8 EKMR. Förslaget skulle även innebära att arbetsgivarnas arbetsledningsrätt får en viss begränsning men då det endast är de grövsta överträdelserna som omfattas borde det inte vara att gå för långt. Ett annat möjligt problem med detta förslag är som med andra försök att lagstifta på områden med tekniska innovationer att det hela tiden kommer nya företeelser som inte passar in i legaldefinitionen.

Då det i nuläget finns en allt för stor osäkerhet kring vilken syn på sociala medier som är den bästa ser jag det nya lagrummet som en nödvändighet även om ett införande av lagrummet skulle innebära en ytterligare begränsning av arbetsledningsrätten.

---

<sup>187</sup> SOU 2009:44, s. 431.



# Bilaga A

Förslaget till lag (2010:00) om integritetsskydd i arbetslivet

## **Inledande bestämmelser**

### *Lagens ändamål*

**1 §** Denna lag har till ändamål att skydda arbetstagares personliga integritet i arbetslivet.

### *Lagens tillämpningsområde*

**2 §** Som arbetstagare anses i lagen, utom vid tillämpning av 14 §, även den som

1. söker arbete,
2. söker eller fullgör praktik, eller
3. utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Den hos vilken arbetet eller praktiken söks eller utförs anses som arbetsgivare.

### *Lagen är tvingande*

**3 §** Ett avtal som inskränker en arbetstagares skydd enligt denna lag är utan verkan i den delen.

Genom ett kollektivavtal får dock avvikelse göras från 14 §. På sätt som anges i 11 § får även genom kollektivavtal bestämmas om annat berättigat ändamål än som anges i 9 §.

### *Förhållandet till personuppgiftslagen*

**4 §** Personuppgiftslagen (1998:204) gäller vid arbetsgivares behandling av personuppgifter, om inte annat följer av 5 §.

## **Övervaknings- och kontrollåtgärder**

### *Behandling av personuppgifter*

**5 §** Om ändamålet med en arbetsgivares behandling av en arbetstagares personuppgifter är att övervaka eller kontrollera,

1. gäller inte 5 a § personuppgiftslagen (1998:204), och
2. är behandlingen inte tillåten enligt personuppgiftslagen enbart med stöd av arbetstagarens samtycke.

En arbetsgivares behandling av en arbetstagares personuppgifter för att övervaka eller kontrollera arbetstagaren är tillåten enligt personuppgiftslagen bara om det i samband med att personuppgifterna samlades in har angetts att ändamålet med behandlingen är att övervaka eller kontrollera arbetstagaren i något visst avseende.

En arbetsgivare får, trots vad som anges i andra stycket, behandla personuppgifter för att övervaka eller kontrollera även om de samlats in för annat ändamål, om det finns synnerliga skäl och om arbetsgivaren så snart det kan ske informerar berörd arbetstagare om det nya ändamålet med behandlingen.

### *Förbud mot att begära registerutdrag*

**6 §** En arbetsgivare får inte utan stöd i lag eller med stöd av lag meddelad författning begära att en arbetstagare uppvisar ett utdrag enligt lagen (1998:620) om belastningsregister eller lagen (1998:621) om misstankeregister.

Vad som sägs i första stycket gäller även ett utdrag från register som förs hos Försäkringskassan enligt lagen (2003:763) om behandling av personuppgifter inom socialförsäkringens administration om utdraget innehåller uppgifter för vilka sekretess gäller gentemot arbetsgivaren.

### *Medicinska undersökningar*

**7 §** Med medicinsk undersökning förstås i denna lag hälsoundersökning och alkohol-, narkotika- eller annat drogtest.

Som en medicinsk undersökning anses dock inte alkoholtest som sker med användande av alkolås i fordon.

**8 §** En arbetsgivare får begära att en arbetstagare ska genomgå en medicinsk undersökning eller delge arbetsgivaren resultatet av en medicinsk undersökning bara om åtgärden sker för ett berättigat ändamål och framstår som ett godtagbart ingrepp i arbetstagarens personliga integritet i förhållande till det ändamål som motiverat åtgärden.

**9 §** En begäran enligt 8 § får göras bara om ändamålet med åtgärden är

1. att bedöma tillståndet hos en arbetstagare som har eller avses få sådana arbetsuppgifter där brister i arbetstagarens hälsotillstånd eller där alkohol-, narkotika- eller annan drogpåverkan i arbetet medför risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö och egendom,
2. att utgöra ett led i rehabilitering av en arbetstagare, eller
3. att bedöma tillståndet hos en arbetstagare och detta är av avgörande betydelse för verksamheten på grund av dess speciella karaktär.

**10 §** En begäran enligt 8 § kan framstå som ett godtagbart ingrepp bara om

- den medicinska undersökningen genomförs av hälso- och sjukvårdspersonal, och om
- prov som tas vid alkohol-, narkotika- eller annat drogtest analyseras av ett laboratorium som är ackrediterat för uppgiften enligt lagen (1992:1119) om teknisk kontroll eller av ett motsvarande laboratorium som är ackrediterat för uppgiften enligt lagstiftning i annat land inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES).

Vad som anges i första stycket gäller dock inte provtagning av utandningsluft.

**11 §** Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får bestämmas att en begäran enligt 8 § får göras även för något annat berättigat ändamål än som anges i 9 §.

Sådana kollektivavtal får tillämpas också på arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, om de sysselsätts i ett sådant arbete som avses med avtalet.

**12 §** Om det i en annan lag eller författning som meddelats med stöd av lag finns föreskrifter om medicinska undersökningar gäller de föreskrifterna.

**13 §** En arbetsgivare får inte genomföra en övervaknings- eller kontrollåtgärd som på ett påtagligt sätt påverkar en arbetstagares personliga integritet, om inte åtgärden vidtas för ett berättigat ändamål och framstår som ett godtagbart ingrepp i arbetstagarens personliga integritet i förhållande till det ändamål som motiverat åtgärden.

**14 §** En arbetsgivare som avser att besluta om en övervaknings- eller kontrollåtgärd som är ägnad att på ett påtagligt sätt påverka en eller flera arbetstagares personliga integritet, ska först förhandla med berörd arbetstagarorganisation på det sätt som anges i 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

**15 §** En arbetsgivare som bryter mot lagen, utom såvitt avser 5 §, ska betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

**16 §** Vid brott mot 5 § gäller bestämmelserna i personuppgiftslagen (1998:204) om rättelse och skadestånd.

**17 §** Mål enligt denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Mål som avser sådana personkategorier som anges i 2 § 1–3 och som rör 5 § ska dock inte handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

I sådana mål som ska handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister ska som arbetstagare anses också den som söker arbete och den som söker eller fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Den hos vilken praktiken eller arbetet utförs eller skulle ha utförts ska anses som arbetsgivare. Detta gäller också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas.

**18 §** Vid talan enligt denna lag, utom såvitt avser 5 §, ska preskriptionsbestämmelserna i 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas.

# Bilaga B

## **Personer som har blivit intervjuade för kapitlet om sociala medier**

Lars Ask – Klubbordförande Volvo Powertrain Skövde

Björn Axelsson - Personalchef på Volvo Powertrain

Mathias Berg – Juridiskt ombud på Rikspolisstyrelsen

Magnus Dahlberg – Personalchef Trelleborg kommun

Thomas Myhr – Personansvarig på Uniflex bemanning

Marie-Louise Svensson – Tidigare anställd inom Trelleborg kommun

Edvard Unsgaard – Rådgivare på Nordic Public Affairs AB

Fredrik Westin – Ombudsman på polisförbundet

# Käll- och litteraturförteckning

## EU-direktiv

Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG av den 24 oktober 1995 om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter.

## Svenskt offentligt tryck

SOU 1980:8 – Privatlivets fred.

SOU 1991:29 – Periodiska hälsoundersökningar i vissa statliga, kommunala och landstingskommunala anställningar.

SOU 2002:18 – Personlig integritet i arbetslivet.

SOU 2009:44 – Integritetsskydd i arbetslivet.

Prop. 1973:129 – Förslag till lag om anställningsskydd.

Prop 1975/76:209 – Om ändring i regeringsformen.

Prop 1981/82:71 – Om ny anställningsskyddslag m.m.

Prop. 1993/94:117 – Inkorporering av Europakonventionen och andra fri- och rättighetsfrågor.

Prop. 1997/98:44 – Personuppgiftslag.

Prop. 2005/06:173 – Översyn av personuppgiftslagen.

Ds. 2001:9 – Yttrandefrihet för privatanställda.

Ds. 2002:56 – Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv.

Svenskt näringsliv, *Remissyttrande*, A2009/1596/ARM.

## Beslut av JO

JO 2000/01 s. 544.

## Litteratur

Adlercreutz, Axel, *Svensk arbetsrätt*, 11 uppl., Norstedts Juridik AB, 2000, Stockholm.

Eklund, Per, *Rätten i klasskampen*, Tidens förlag, 1974, Stockholm.

Ekström, Anna, *LOA – Lagen om Offentlig Anställning 1994 års lagstiftning*, Bokförlaget Juridik & Samhälle, Stockholm, 1995.

Fahlbeck, Reinhold, *Företagshemligheter, konkurrensklausuler och yttrandefrihet*, Fritzes AB, Stockholm, 1992.

Fahlbeck, Reinhold, *Praktisk arbetsrätt*, 1989, 3 uppl, Liber, Malmö.

- Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, Studentlitteratur, 2001.
- Hartzell, Lars & Iseskog, Tommy, *Anställningsavtalet – en handbok*, uppl. 2, Talentum Fakta AB, 2008, Stockholm.
- Hermerén, Göran, *Kunskapens pris – Forskningsetiska problem och principer i humaniora och samhällsvetenskap*. 2 uppl, 1996, Stockholm.
- Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet – inledning till den individuella arbetsrätten*, uppl. 2, Iustus Förlag AB, 2009, Uppsala.
- Källström, Kent, *Arbetsgivarens kontroll – arbetstagarens integritet*, ur låglönekonkurrens och arbetstagarens integritet, Arbetslivsinstitutet, 2000.
- Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 5 uppl, Institutet för Bank- och Affärsjuridik AB, Uppsala, 2006.
- Linderfalk, Ulf, *Folkrätten i ett nötskal*, Studentlitteratur, Lund, 2006.
- Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd – en lagkommentar*, uppl. 10, Norstedts Juridik AB, 2010, Stockholm.
- Peczenik, Aleksander, *Juridikens teori och metod*, Fritzes Förlag AB, Stockholm, 1995.
- Rönmar, Mia, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet*, Juristförlaget i Lund, 2004.
- Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare – ämne, material, metod och argumentation*, 2 uppl, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2007.
- Sandström, Torsten, *Privatjustis mot anställda*, Juridiska föreningen i Lund, 1979, Lund.
- Westregård, Annamaria, *Drogtester på den offentliga sektorn – är de genomförbara med stöd av arbetsledningsrätten?*, ur Liber amicorum – Reinhold Fahlbeck, Juristförlaget i Lund, 2005, Lund.
- Westregård, Annamaria J, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, Juristförlaget i Lund, 2002, Lund.
- Öman, Sören & Lindblom, Hans-Olof, *Personuppgiftslagen – En kommentar*, 3 uppl, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2007.
- Öman, Sören, *Privat e-post på arbetet*, ur Liber amicorum – Reinhold Fahlbeck, Juristförlaget i Lund, 2005, Lund.

## Artiklar

Fahlbeck, R. (1999) Employee Loyalty in Sweden. Comparative Labor Law & Policy Journal. Volume 20, Number 2.

Källström, Kent, *Kontrollbehov ställt mot god sed*, Lag & Avtal, nr 10/2002.

Källström, Kent, *Tillåtligheten av drogtester på arbetsplatser*, JT 1998-99 s. 380 ff.

Wagner, Katia ”Statusens höga pris”, Sydsvenskan, Sjätte april, 2011, s. A16.

## Källor från Internet

[www.ne.se](http://www.ne.se). sökord: integritet besökt 2011-02-07. Klockan 18:27.

[www.manskligarattigheter.gov.se/extra/pod/?id=71&module\\_instance=6&action=pod\\_show](http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/pod/?id=71&module_instance=6&action=pod_show). Besökt 2011-02-09. Klockan 12:16.

<http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/lang/logg>. Besökt 2011-02-25. Klockan 15:08.

<http://www.ne.se/lang/sociala-medier>. Besökt 2011-02-08. Klockan 15:47.

<http://www.ne.se/lang/blogg>. Besökt 2011-02-08. Klockan 15:25.

<http://www.ne.se/lang/twitter>. Besökt 2011-02-08. Klockan 15:33.

<http://www.ne.se/lang/facebook>. Besökt 2011-02-08. Klockan 15:30.

<http://twitpic.com/xlfzg>. besökt 2011-03-30. Klockan 15:32.

[http://www.e24.se/toppjobb/karriar/gnallet-som-ger-dig-sparken\\_2483687.e24](http://www.e24.se/toppjobb/karriar/gnallet-som-ger-dig-sparken_2483687.e24). Besökt 2010-12-08. Klockan 20:21.

<http://gt.expressen.se/nyheter/1.2275866/kallade-jobb-darhus-mannen-far-sparken>. Besökt 2011-04-30. Klockan 15:12.

<http://www.aftonbladet.se/nyheter/article8362733.ab>. Besökt 2011-01-03. Klockan 14:17.

<http://www.trelleborgsallehanda.se/trelleborg/article1244383/Sverigedemokrat-skrev-rasistiskt-pa-Facebook.html>. Besökt 2011-05-03. Klockan 20:51.

<http://kvp.expressen.se/nyheter/1.1911397/polis-hanar-offer-i-sin-blogg>. Besökt 2011-05-03. Klockan 21:38.

## **Intervjumaterial**

Telefonintervjuer med de personer som återfinns i Bilaga B.



# Rättsfallsförteckning

## Arbetsdomstolen

AD 1932 nr 100  
AD 1934 nr 179  
AD 1943 nr 77  
AD 1977 nr 118  
AD 1978 nr 89  
AD 1982 nr 29  
AD 1982 nr 42  
AD 1982 nr 110  
AD 1984 nr 94  
AD 1986 nr 95  
AD 1988 nr 67  
AD 1991 nr 106  
AD 1993 nr 12  
AD 1993 nr 18  
AD 1993 nr 34  
AD 1993 nr 228  
AD 1994 nr 79  
AD 1995 nr 122  
AD 1997 nr 29  
AD 1997 nr 57  
AD 1998 nr 25  
AD 1998 nr 97  
AD 1998 nr 107  
AD 1998 nr 145  
AD 1999 nr 49  
AD 1999 nr 146  
AD 2000 nr 14  
AD 2001 nr 3  
AD 2003 nr 51  
AD 2004 nr 56  
AD 2006 nr 49  
AD 2007 nr 20  
AD 2008 nr 20  
Pågående mål i Arbetsdomstolen: nr 156/10

## Högsta domstolen

NJA 2005 s. 631  
NJA 2005 s. 805  
NJA 2007 s. 747

## Europadomstolen

Europadomstolens dom den 6 februari 1976, *Svenska Lokförareförbundet mot Sverige*, Serie A, nr 20.

Europadomstolens dom den 29 februari 2000, *Bobo mot Spanien*, Appl. 39293/98.

Wretlund mot Sverige, målnummer 46210/99.

### **Övrigt**

Beslut i PAN. 2010-06-07. Diarienummer PAN-793-45/10.