

Sociala medier och yttrandefrihet

Alexander Ski och Stefan Miloradovic

Kandidatuppsats i handelsrätt

[Arbetsrätt]

HT2013

Handledare

Annamaria Westregård



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

1. Inledning	7
1.1 Ämne och bakgrund	7
1.2 Syfte och frågeställning.....	8
1.3 Avgränsning	8
1.4 Metod och material.....	9
1.5 Disposition	10
1.6 Internet	10
1.7 Definition av sociala medier	11
2. Det konstitutionella skyddet kring arbetstagares yttrandefrihet	13
2.1 FN:s förklaring om de mänskliga rättigheterna och ILO-konventionen nr 158.....	13
2.2 Europakonventionen.....	14
2.2.1 Hur påverkas arbetstagarens yttrandefrihet av artikel 10 Europakonventionen?....	15
2.3 EU-stadgan	17
2.4 Regeringsformen	17
2.5 Yttrandefrihetsgrundlagen.....	19
2.5.1 Databasregeln	19
2.5.2 Meddelarfriheten	21
3. Arbetstagarens förpliktelser enligt anställningsavtalet	24
3.1 Lojalitetsplikt	24
3.2 Kritikrätt	25
3.3 Tystnadsplikt	28
4. Analys	30
4.1 Internationella bestämmelser och sociala medier.....	30
4.2 Nationella bestämmelser och sociala medier	31
4.3 Förhållandet mellan anställningsavtalets förpliktelser och sociala medier	32
5. Källförteckning.....	35
5.1 Litteraturlista	35
5.2 Offentligt tryck.....	36
5.2.1 Betänkanden	36

5.2.2 Departementsserien	36
5.2.3 Propositioner	36
5.3 Internet	36
5.3.1 Publikationer	36
5.3.2 Övriga.....	37
5.4 Rättsfallsförteckning	37
5.4.1 Europadomstolens domar	37
5.4.2 Arbetsdomstolens domar.....	37
5.4.3 Tingsrättens domar	38
5.5 JK:s och JO:s beslut	38

Sammanfattning

Sociala medier speglar ett nytt sätt för människor att umgås och interagera med varandra. De yttranden som arbetstagaren tidigare framförde till vänner och kollegor i det fysiska samtalet framförs idag via Internet. Denna utveckling ställer därför nya krav på den arbetsrättsliga lagstiftningen och lämnar åt utredaren en rad olika svårigheter och frågor. Detta beror dels på att den arbetsrättsliga lagstiftningen har varit inriktad på uttalanden i traditionella massmedier och dels på grund av att antalet rättsfall som berör arbetstagarens yttranden i sociala medier är få. Syftet med uppsatsen är därför att undersöka ifall sociala medier har förändrat rättsläget vad gäller arbetstagarens yttrandefrihet och i så fall, på vilket sätt? I syfte att besvara vår frågeställning måste därav de konstitutionella och arbetsrättsliga principerna kring yttrandefrihet och lojalitetsplikt ställas mot arbetstagarens rätt att yttra sig i sociala medier.

För arbetstagare inom offentlig sektor skyddas yttranden i sociala medier av bestämmelserna i 2 kap. 1 § regeringsformen. Yttrandefriheten är överordnad lojalitetsplikten vilket i stort sätt hindrar arbetsgivaren i offentlig sektor från att ingripa på grund av vad arbetstagaren yttrar. Arbetsgivaren skall tåla yttranden som leder till förtroendeförlust, upprördhet och kränkning oavsett om de framförs i sociala medier eller inte. På så vis torde sociala medier inte ha förändrat rättsläget vad gäller offentligt anställdas yttrandefrihet i sociala medier i någon betydande utsträckning. Däremot är det arbetsgivaren som bestämmer hur dennes utrustning skall användas vilket medför att arbetstagarens yttrandefrihet i sociala medier indirekt kan komma att begränsas genom tydliga policys.

Till skillnad från offentligt anställda begränsar lojalitetsplikten den privatanställdes rätt att uttrycka negativa åsikter om arbetsgivaren och dennes verksamhet i sociala medier både under arbetstid och fritid. Då sociala medier är ett tämligen nytt fenomen finns det enligt oss svårigheter att tillämpa delar av Arbetsdomstolens principer på arbetstagarens yttranden i sociala medier, speciellt om man ser till kritikrättens bedömningsgrunder och syfte. Däremot är det svårt att dra någon självklar slutsats kring om rättsläget för privatanställda har förändrats med avseende på sociala medier. Det som emellertid kan konstateras är att risken för att begå lojalitetsbrott har ökat för arbetstagaren samtidigt som arbetsgivarens möjligheter att upptäcka dessa har blivit större. På så vis har skiljelinjen mellan arbete och fritid i allt större utsträckning kommit att suddas ut. I takt med att Arbetsdomstolens och Europadomstolens praxis blir större kommer rättsläget att bli allt tydligare. Detta torde ske inom en snar framtid med tanke på att den tekniska utvecklingen kan komma att ställa nya krav på den enskildes fri- och rättigheter.

Nyckelord: Sociala medier, Europakonventionen, yttrandefrihet, lojalitetsplikt, kritikrätt.

Summary in English

Social media reflects a new way for people to socialize and interact with each other, where workers have begun to express their negative opinions online rather than to the employer. The development of social media therefore places new demands on the labour legislation. This is partly due to the fact that the labour legislation has been focused on employees' statements in traditional media and partly because there are few court cases involving worker's opinions in social media. This gives us little guidance as to how the legal position is affected by the workers opinions in social media. The purpose of this essay is therefore to examine if social media has changed the legal situation regarding the employee's freedom of speech, and if so, how? In order to answer our research question the principles regarding freedom of speech and the workers obligation of loyalty must be set against the employee's right to speak in social media.

For workers in the public sector opinions made in social media are protected by the provisions in the Instrument of Government.¹ The freedom of speech is superior to the duty of loyalty, which to a great extent prevents employers in public sector from taking actions because of what the employee expresses. The employer must tolerate opinions that lead to loss of confidence, disturbance and are offensive regardless if they are performed in social media or not. Therefore social media shouldn't affect the legal situation regarding public workers freedom of speech in any significant way. However, the employer decides how his equipment shall be used which means that the employee's freedom of speech in social media could be limited through clear policies.

Unlike workers in the public sector the obligation of loyalty limits the private worker from expressing negative opinions about the employer in social media both during and off work. As social media is a relatively new phenomenon, there seems to be difficulties to implement parts of the Labour Court's principles onto opinions made in social media, especially in terms of criticism. Yet, it is difficult to draw any clear conclusions if social media has changed the legal position for workers in the private sector. However the risk of committing a breach of loyalty has increased for the employee while the employer's ability to detect them has grown. In this way the distinction between work and free time gradually has faded away. As case law from the Labour court and the European Court of Human Rights becomes more established the legal position will become clearer. This should happen in the near future given that the technological change will set new demands on the individual freedoms and rights.

Keywords: Social media, The European convention of human rights, freedom of speech, duty of loyalty, right to criticize.

¹ 2 kap. 1 § Regeringsformen.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
Ds	Departementsserien
EU	Europeiska unionen
FHL	Lagen om skydd för företagshemligheter (1990:409)
FN	Förenta nationerna
ILO	International Labour Organization
JK	Justitiekanslern
JO	Justitieombudsmannen
OSL	Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)
Prop.	Proposition
RF	Regeringsformen (1974:152)
SOU	Statens offentliga utredningar
ST	Tidigare: Statstjänstemannaförbundet
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation
TF	Tryckfrihetsförordningen (1949:105)
YGL	Yttrandefrihetsgrundlagen (1991:1469)

1. Inledning

1.1 Ämne och bakgrund

Den ökade användningen och tillgången till sociala medier de senaste åren speglar ett nytt sätt för människor att interagera och ta del av varandras åsikter. Detta har medfört att den enskildes möjlighet att uttrycka både känslor och åsikter på ett snabbt och kostnadsfritt sätt till en stor krets människor har ökat. Denna pågående utveckling blir därför särskilt intressant att behandla ur ett arbetsrättsligt perspektiv. En kommentar på Facebook om sin arbetsplats kan snabbt leda till att arbetstagaren hamnar i plikt-kollision där arbetstagarens rätt till yttrandefrihet ställs mot dennes skyldighet att vara arbetsgivaren lojal. Emellertid är antalet rättsfall på området få samtidigt som både lagarna och de arbetsrättsliga principerna primärt är avsedda för yttranden gjorda i traditionella massmedier vilket lämnar ett antal frågor kring rättsläget. Skyddas arbetstagarens yttranden i sociala medier och i så fall av vilka bestämmelser? Hur förhåller sig Arbetsdomstolens praxis och principer till arbetstagarens yttranden i sociala medier? Spelar det någon roll för arbetstagaren vilket socialt medium denne yttrar sig i?

Lojalitetsplikten ingår som ett viktigt moment i anställningsavtalet och förutsätter att arbetstagaren inte skall skada arbetsgivaren. På så vis kan lojalitetsplikten komma att begränsa arbetstagarens rätt att yttra sig. Däremot utgör inte anställningsavtalet ett uteslutande hinder för arbetstagaren att anmärka på eventuella missförhållanden och kritisera sin arbetsgivare. Frågan kvarstår dock var gränsen går för vad arbetstagaren får yttra i sociala medier och om denna gräns skiljer sig åt mellan en privat respektive offentligt anställd?

Många gånger förefaller det enkelt för arbetstagaren att utgå från en betydande rätt att kritisera sin arbetsgivare med tanke på att yttrandefriheten är en grundlagsskyddad rättighet. Till detta kommer även alla de rättigheter som medlemskapet i EU har medfört. I vår rättstillämpning och lagstiftning måste vi rätta oss efter EU-rätten och i synnerhet Europakonventionen som från och med 1995 utgör svensk lag. På vilket sätt påverkas arbetstagares yttrandefrihet av våra grundlagar och EU-rätten? Ger bestämmelserna olika skydd beroende på om man arbetar inom offentlig eller privat sektor?

Rätten till yttrandefrihet är en central del i ett demokratiskt samhälle och en viktig förutsättning för att tillgodose goda arbetsförhållanden. Vi lever i ett IT-samhälle som ständigt kommer öka arbetstagarens möjligheter att yttra sig. Därmed anser vi att det är viktigt att utreda rättsläget speciellt med tanke på att vi i vårt framtida yrkesliv kommer att behöva förhålla oss till sociala medier.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att undersöka om sociala medier har förändrat rättsläget vad gäller arbetstagarens yttrandefrihet samt vilka konsekvenser detta får för arbetstagaren. Syftet är även att undersöka hur arbetstagarens uttalanden i sociala medier förhåller sig till dennes lojalitetsplikt och rätt till yttrandefrihet. Framställningen avser att undersöka eventuella skillnader i offentlig och privat sektor. Huvudfrågeställningen för uppsatsen lyder:

- Har sociala medier förändrat rättsläget vad gäller arbetstagarens yttrandefrihet? Vilka konsekvenser får detta i sådana fall?

1.3 Avgränsning

Uppsatsen är avgränsad till att endast undersöka yttranden i sociala medier som är kopplade till arbetstagaren och dennes rätt att kritisera sin arbetsgivare. Som exempel kan nämnas då en arbetstagare framför kritik om sin arbetsgivare via sin blogg. Ett annat exempel är då arbetstagaren skriver ett textmeddelande på Twitter om sin arbetsgivare eller loggar in på Facebook och uppdaterar sin status så att meddelandet blir tillgängligt för andra läsare. Därav kommer arbetsgivarens rätt att kritisera arbetstagaren i sociala medier inte att behandlas.

Beträffande de internationella bestämmelserna har vi valt att gå in djupare på Europakonventionen och hur den påverkar yttrandefriheten och därmed arbetstagarens uttalanden i sociala medier. Europakonventionen har fått en central roll då den bl.a. utgör svensk lag samt är en levande rättskälla som både förändras och utvecklas i takt med Europadomstolens praxis. Detta gör den särskilt intressant då sociala medier får anses utgöra en del av den tekniska utvecklingen vilket ställer nya krav på lagstiftningen beträffande den enskildes fri- och rättigheter. Utöver Europakonventionen har även EU-stadgan behandlats främst p.g.a. oklarheten kring dess tillämpning samt hur den samspelar med Europakonventionen. FN:s förklaring om de mänskliga rättigheterna och ILO-konventionen nr 158 kommer att beröras men inte behandlas i samma utsträckning som EU-rätten. Gällande de nationella bestämmelserna behandlas inte tryckfrihetsförordningen i samma omfattning som regeringsformen och yttrandefrihetsgrundlagen då den inte har relevans för uttalanden i sociala medier.

Vidare är det även viktigt att uppmärksamma att det i december i år kom ett nytt betänkande, SOU 2013:79, som föreslår ett förstärkt meddelarskydd för privatanställda inom offentligt finansierad verksamhet. Detta skulle medföra att reglerna för vad privatanställda inom vissa sektorer (främst vård, skola och omsorg) får yttra kan komma att ändras. Vad denna utredning kommer att mynna ut i går inte att besvara men rättsläget kan komma att förändras inom en snar framtid. Detta är däremot inget som vi kommer att behandla i denna uppsats.

1.4 Metod och material

För att kunna besvara vår frågeställning har vi använt oss av rättsdogmatisk metod. Denna metod används för att både kartlägga samt systematisera gällande rätt på det område uppsatsen avser att behandla. Genom både undersökning samt behandling av rättskällor såsom EU-rätt, nationell lagstiftning, förarbeten samt rättspraxis avser uppsatsen att ge en övergripande bild av rättsläget kring arbetstagarens yttrandefrihet i sociala medier.² Viktigt att ha i åtanke är däremot att sociala medier är ett tämligen outforskat ämne inom svensk arbetsrätt. Att ge en så koherent bild av rättsläget kan därav te sig problematiskt speciellt med tanke på att dessa typer av medier ständigt utvecklas.

I syfte att utreda rättsläget är det nödvändigt att behandla EU-rätten och dess bestämmelser kring yttrandefrihet. Vi har därmed undersökt Europakonventionens artikel 10 och Europadomstolens praxis för att utreda hur artikeln är avsedd att tillämpas. Även EU-stadgans artikel 11 har behandlats. Beträffande den nationella lagstiftningen kring arbetstagarens yttrandefrihet har vi använt oss av regeringsformen och yttrandefrihetsgrundlagen. I syfte att klargöra hur dessa grundlagar skall tolkas, tillämpas och hur de förhåller sig till sociala medier har vi använt oss av förarbeten i form av propositioner, betänkanden samt utredningar.

Vidare är Arbetsdomstolens praxis beträffande arbetstagares uttalanden i sociala medier sparsam både på den privata och offentliga sektorn. Vi har därmed kombinerat dessa rättsfall med äldre för att utreda ifall arbetsrättsliga principer kring lojalitet och kritikrätt kan appliceras på arbetstagarens yttranden i sociala medier. Urvalet av de äldre rättsfallen har främst skett med beaktande av hur pass återgivna de är i relevant doktrin samt för att belysa vilka arbetsrättsliga principer som Arbetsdomstolen beaktar vid bestämmandet av arbetstagarens kritikrätt.³ Vidare har även massmedialt uppmärksammade fall fått utrymme i uppsatsen för att ge läsaren en så tidsenlig bild som möjligt av uppsatsens ämne. Vi är väl medvetna om att dessa utgör andrahandskällor då de är publicerade i tidningar vilket kan ifrågasätta deras trovärdighet. Uppsatsen behandlar även beslut från JO som berör yttranden i sociala medier. Viktigt att ha i åtanke är att JO:s beslut inte är rättsligt bindande.⁴

Utöver de ovanstående traditionella rättskällorna är det både möjligt och betydelsefullt att kombinera dessa med andra vetenskaper då dessa kan bidra med både förståelse och eventuella lösningar. Vi har därmed valt att komplettera de traditionella rättskällorna med relevant doktrin. Det är emellertid viktigt att uppmärksamma att den juridiska litteraturen inte anses ha lika hög dignitet som exempelvis lag och rättspraxis.⁵ Beträffande den doktrin vi har använt oss av är det viktigt att lyfta fram ”*Rätten att slå larm – En handbok om yttrandefriheten på jobbet – råd för whistleblowers*” och ”*Tala, twittra eller hålla tyst?*” då dessa är författade av fackförbunden TCO samt ST. Sandgren belyser att det är viktigt att

² Peczenik, *Juridikens allmänna läror*, s. 249 ff.

³ Vissa av dessa rättsfall är inte med i texten utan står som fotnoter.

⁴ <http://www.jo.se/sv/JO-beslut/>

⁵ Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, s. 178 f.

kritiskt värdera det material uppsatsförfattaren valt att använda sig av.⁶ Vi har därmed försökt behandla detta material så objektivt som möjligt då dess innehåll i väsentliga delar kan vara vinklade. Trots deras krav på objektivitet är de emellertid både relevanta och av vikt för vår uppsats då de är relativt moderna och är bland de få skrifter som berör arbetstagarens yttrandefrihet i sociala medier.

1.5 Disposition

Uppsatsen är uppdelad i fyra kapitel där det första kapitlet introducerar uppsatsens ämne och presenterar dess syfte och frågeställningar. Vidare motiveras de avgränsningar som gjorts som i sin tur följs av en redogörelse för vilken metod samt vilket material som använts. Avslutningsvis definieras begreppen *Internet* och *sociala medier*.

I det andra kapitlet presenteras arbetstagarens konstitutionella skydd kring dennes yttrandefrihet. Kapitlet börjar med att redogöra för internationella bestämmelser såsom Europakonventionen och EU-stadgan. Efter detta presenteras det nationella skydd arbetstagaren åtnjuter vid yttranden i sociala medier.

Det tredje kapitlet redogör för arbetstagarens förpliktelser som följer av anställningsavtalet, med inriktning på lojalitetsplikten och kritikrätten och deras förhållande till sociala medier.

I kapitel fyra analyseras det material som presenterats i de två föregående kapitlen. Detta kapitel är uppdelat i tre avsnitt där frågeställningen analyseras utifrån tre aspekter, internationella bestämmelser, nationella bestämmelser samt arbetstagarens lojalitetsplikt och kritikrätt.

1.6 Internet

Den explosionsartade ökning av persondatorn som ägde rum under 1990-talet berodde främst på det nya fenomenet Internet och de möjligheter detta fenomen förde med sig.⁷ Internet består av hundratusentals mindre nätverk som är grundade på IP⁸ som i sin tur är sammanlänkade via vägvalsdatorer.⁹ På så vis skapas ett världsomspännande nät, antingen fast eller mobilt, där hundratalsmiljoner datorer och telefoner är anslutna.¹⁰ Däremot utgör Internet i sig inget eget massmedium utan ses som en teknik för att sprida respektive ta del av andras yttranden.¹¹

Den andel av den svenska befolkningen som använder Internet har legat på ungefär samma nivå de senaste åren. Detta vittnar om att Internet allt mer befäst sin roll i det vardagliga livet i

⁶ Sandgren, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, s. 58 f.

⁷ SOU 2012:55, s. 208.

⁸ Internet Protocol.

⁹ Routrar.

¹⁰ SOU 2006:96, s. 97.

¹¹ SOU 2012:55, s. 205 ff.

många svenska hem och anses idag vara lika trivial som morgontidningen. Hur mycket tid som spenderas på Internet beror främst på vilken typ av Internetanvändare man är. Tendenserna beträffande de personer som spenderar mest tid på Internet är att dessa personer även använder Internet under arbetstid. I genomsnitt spenderar svenskarna 5,9 timmar i veckan på Internet på arbetsplatsen vilket är en stadig ökning från 2011 års resultat 4,5 timmar.¹²

En av grundtankarna till varför Internet skapades för arton år sen var möjligheten att skicka brev elektroniskt vilket blev inkörsporten för många idag aktiva Internetanvändare. E-post utgör idag en av de vanligaste aktiviteterna på Internet tillsammans med sociala medier.¹³

1.7 Definition av sociala medier

Vad som generellt utgör sociala medier finns det ingen vedertagen definition på. I Datainspektionens beskrivning av sociala medier avses i första hand en granskning av tjänster där det förekommer användargenererat och omodererat innehåll d.v.s. innehåll som blir direkt tillgängligt för andra användare utan att någon åtgärd behöver vidtas av den som driver eller handhåller tjänsten.¹⁴ Sociala medier kan även betecknas som ett samlingsnamn på kommunikationskanaler där användarna tillåts kommunicera omedelbart med varandra genom exempelvis bild, ljud eller text. På så vis skiljer sig sociala medier från andra massmedier genom att användarna producerar innehållet. Oftast har sociala medier formen av webbtjänster där olika företag tillhandahåller tjänsten och lagrar informationen medan användarna skapar och genererar innehållet på webbplatsen. Som exempel på sociala medier återfinns Internetforum, bloggar, webbplatser för videoklipp eller chattprogram.¹⁵

Facebook är en webbplats och ett socialt medium som ger människor möjlighet att kommunicera med varandra.¹⁶ Till största del utgörs Facebook av dess användares profiler som knyts samman till diverse nätverk där användarna kan interagera med varandra.¹⁷ Användaren kan välja att antingen kommunicera helt öppet för alla eller endast med de personer denne väljer själv eller helt enskilt. Både individer och organisationer kan genom Facebook skapa sidor eller grupper.¹⁸ Om man ser till de olika typerna av sociala medier utgör Facebook ett av de största där antalet aktiva användare runt om i världen 2013 uppgick till 1,15 miljarder varje månad. I Sverige uppgick antalet aktiva konton på Facebook till 4,9 miljoner.¹⁹ Av Sveriges Internetanvändare besöker 45 % dagligen Facebook medan 66 % uppger att de besöker det sociala forumet någon gång.²⁰

En blogg kan beskrivas som en personlig och öppen dagbok på webben där regelbundna

¹² Findahl, *Svenskarna och Internet 2013*, s. 9 ff.

¹³ Findahl, *Svenskarna och Internet 2013*, s. 32.

¹⁴ <http://www.datainspektionen.se/Documents/beslut/2010-07-05-arbetsmiljoverket.pdf>, s.2.

¹⁵ <http://www.ne.se/sociala-medier>

¹⁶ <http://www.datainspektionen.se/Documents/beslut/2010-07-05-arbetsmiljoverket.pdf>, s. 2.

¹⁷ <http://www.ne.se/facebook>

¹⁸ <http://www.datainspektionen.se/Documents/beslut/2010-07-05-arbetsmiljoverket.pdf>, s. 2.

¹⁹ <http://www.ne.se/facebook>

²⁰ Findahl, *Svenskarna och Internet 2013*, s. 21 f.

skriftliga inlägg sker.²¹ Inläggen systematiseras så att de senaste som regel hamnar högst upp²² och brukar karaktäriseras av personliga synpunkter på dagsaktuella händelser. Läsarna har sedan möjlighet att lämna kommentarer kopplade till varje inlägg.²³

Twitter kan beskrivas som en form av mikroblogg där användarna skriver korta meddelanden, ”Tweets”, om högst 140 tecken.²⁴ Längden på textmeddelandena motsvarar det maximala antalet tecken i ett sms.²⁵ Meddelandena som skrivs kommer upp i användarens eget flöde och kan genom sökning eller en form av abonnemang bli tillgängligt för andra användare. Som avsändare kan denne välja att visa sina inlägg obegränsat till alla eller endast till sina kontakter.²⁶

Majoriteten av de som besöker dessa typer av sociala nätverk är där för att läsa, uppmärksamma samt kommentera aktuella händelser.²⁷ En av anledningarna till att sociala medier har fått ett så stort genomslag i samhället är att människor känner en delaktighet till det nya informationssamhället och har möjlighet att utvidga sin umgängeskrets.²⁸

²¹ <http://www.ne.se/blogg>

²² <http://www.datainspektionen.se/Documents/beslut/2010-07-05-arbetsmiljoverket.pdf>, s. 2.

²³ <http://www.ne.se/blogg>

²⁴ <http://www.datainspektionen.se/Documents/beslut/2010-07-05-arbetsmiljoverket.pdf>, s. 2.

²⁵ <http://www.ne.se/lang/twitter>

²⁶ <http://www.datainspektionen.se/Documents/beslut/2010-07-05-arbetsmiljoverket.pdf>, s. 2.

²⁷ Findahl, *Svenskarna och Internet 2013*, s. 21 f.

²⁸ Findahl, *Svenskarna och Internet 2013*, s. 6 f.

2. Det konstitutionella skyddet kring arbetstagares yttrandefrihet

2.1 FN:s förklaring om de mänskliga rättigheterna och ILO-konventionen nr 158

I syfte att utreda om sociala medier har förändrat rättsläget vad gäller arbetstagarens yttrandefrihet är det viktigt att beakta internationella konventioner och bestämmelser. Den 10:e december 1948 antog FN:s generalförsamling en allmän förklaring om de mänskliga rättigheterna. Med förklaringen ville man skapa ett dokument som skulle verka för att främja universella mänskliga rättigheter i ett individuellt sammanhang. I artikel 19 stadgas att var och en har rätt till yttrandefrihet vilket bl.a. medför en frihet att hysa åsikter och sprida information och idéer med hjälp av alla kommunikationsmedel. Av artikel 29 framkommer att enskilda endast får underkastas inskränkningar som har fastställts i lag. Stat, organisation eller enskild person får inte handla på ett sätt som syftar till att hindra någon av de rättigheter som framkommer i förklaringen.²⁹

Förutom FN:s allmänna förklaring av de mänskliga rättigheterna återfinns även reglering kring yttrandefrihet i ILO konventionen nr 158.³⁰ År 1983 antog och ratificerade Sverige ILO:s konvention nr 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ. I konventionens artikel 4 stadgas att arbetsgivaren inte får säga upp arbetstagaren om det inte föreligger ett giltigt skäl för uppsägningen.³¹ I artikel 5 återfinns exempel på förutsättningar som inte skall utgöra saklig grund. Här konstateras bl.a. att klagomål mot arbetsgivaren som antyder på överträdelse av lag eller författning inte utgör saklig grund för uppsägning.³²

FN-förklaringen samt ILO-konventionen har en allmän giltighet.³³ Emellertid anser Fri- och rättighetskommittén att Europakonventionen intar en unik position bland konventionerna om mänskliga rättigheter då Europakonventionen vilar på en utpräglad juridisk grund som bygger på enskildas talan och prövning i domstol.³⁴ Det är därav centralt att djupare undersöka Europakonventionens bestämmelser som presenteras i nästa avsnitt.

²⁹ <http://www.fn.se/PageFiles/7177/Allmanforklaringsomdemanskligarattigheterna.pdf>, artikel 29:2 samt 30.

³⁰ Prop. 1982/83:124, s. 2.

³¹ <http://www.regeringen.se/content/1/c6/16/11/41/ba1f875a.pdf>, s. 3.

³² AD 2003:51.

³³ Viklund, *Om den "medborgerliga yttrandefriheten" för privatanställda*, s. 646.

³⁴ Prop. 1993/94:174, s. 34.

2.2 Europakonventionen

Med Sveriges inträde i Europeiska unionen och införlivandet av Europakonventionen i svensk rätt har dessa rättskällor kommit att spela en central roll.³⁵ Konventionen kan sägas beröra Sverige på tre olika sätt. Då Sverige införlivade Europakonventionen förpliktigade sig Sverige att försäkra enskilda de fri- och rättigheter som fastställs i konventionen. På så vis står Europakonventionen över svensk lag.³⁶ Detta realiseras bland annat genom Företrädesprincipen som stadgar att EU-rätten rankas högre än medlemsstaternas nationella rätt.³⁷ Vidare kommer konventionen även in i svensk rätt genom EU-rätten.³⁸ Vilken plats Europakonventionen får i rättssystemet skiljer sig även beroende på vilket sätt den aktualiseras i det enskilda fallet.³⁹ Europakonventionen är en levande rättskälla som ständigt påverkas av Europadomstolens praxis. På så vis har Europakonventionen inte något bestämt innehåll vilket kan komma att påverka den svenska lagstiftningen⁴⁰ och i förlängningen även yttrandefriheten för arbetstagaren i sociala medier. I Europakonventionen garanteras yttrandefriheten i artikel 10. Denna artikel kan sägas vara uppbyggd i två led⁴¹:

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 biografteater.

2. Eftersom utövandet av de nämnda friheterna medför ansvar och skyldigheter, får det underkastas sådana föreskrifter, villkor, inskränkningar eller straffpåföljder som är föreskrivna i lag och som i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till statens säkerhet, till den territoriella integriteten eller den allmänna säkerheten, till förebyggande av oordning eller brott, till skydd för hälsa eller moral eller för annans goda namn och rykte eller rättigheter, för att förhindra att förtroliga uppgifter sprids eller för att upprätthålla domstolens auktoritet och opartiskhet.

I det första ledet beskrivs de positiva rättigheter som tillkommer den enskilde. Staten skall huvudsakligen avstå från att hindra eller bestraffa fri spridning av tankar och idéer. Med andra ord åläggs staten en negativ förpliktelse d.v.s. en skyldighet att inte handla. Enligt artikeln omfattar skyddet såväl skriftliga som muntliga yttranden och även yttranden som framkommer med hjälp av datateknologi.⁴²

³⁵ Westregård, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, s. 277.

³⁶ Bernitz, *Europarättens genomslag*, s. 59 ff.

³⁷ Warnling-Nerep & Bernitz, *En orientering i tryckfrihet & yttrandefrihet* s. 143.

³⁸ Bernitz, *Europarättens genomslag*, s. 23.

³⁹ van Dijk och van Hoof, *Theory and Practice of the European Convention on Human Rights*, s. 26.

⁴⁰ SOU 1993:40, del B, s. 126.

⁴¹ Warnling-Nerep & Bernitz, *En orientering i tryckfrihet & yttrandefrihet* s. 146.

⁴² Warnling-Nerep & Bernitz, *En orientering i tryckfrihet & yttrandefrihet* s. 147.

Det *andra ledet* i artikeln ger uttryck för när yttrandefriheten går att inskränka.⁴³ Vilka begränsningar som kan tillåtas beror till stor del på om begränsningen anses nödvändig. I dessa fall aktualiseras proportionalitetsprincipen⁴⁴ där Europadomstolen gör en avvägning mellan allmänintresset och tänkbara motstående enskilda intressen, i syfte att avgöra om samhället vinner mer på en begränsning än vad den enskilde förlorar.⁴⁵

2.2.1 Hur påverkas arbetstagarens yttrandefrihet av artikel 10 Europakonventionen?

Europakonventionen avser i första hand det allmännas förhållande till det enskilda. På så vis skyddas offentligt anställda av artikel 10 i förhållande till sin arbetsgivare. Av konventionen framkommer emellertid att det allmänna även i egenskap av arbetsgivare skall respektera yttrandefriheten, oberoende av om förhållandet arbetsgivare och arbetstagare emellan regleras av offentlig- eller civilrätt.⁴⁶ Staten skall vidta positiva åtgärder så att rätten till yttrandefrihet skyddas mot ingrepp även mellan enskilda personer eller institutioner för vilka staten inte har ett direkt ansvar för.⁴⁷ På så vis kan artikel 10 komma att bli tillämplig i förhållandet mellan enskilda. En privatanställd kan emellertid inte rikta klagomål inför Europadomstolen mot sin enskilda arbetsgivare utan måste rikta klagomålet mot svenska staten som kan hållas ansvariga.⁴⁸ Hur pass stort ansvar Sverige har för åtgärder som vidtas av privaträttsliga subjekt är dessvärre oklart.⁴⁹

I AD 1997:57 tog Arbetsdomstolen ställning till om Sverige har en positiv skyldighet enligt artikel 10 att skydda rätten till yttrandefrihet även mot angrepp från enskilda. I fallet sades tre privatanställda ambulansförare upp sedan de i tv och tidningar uttalat sig kritiskt mot arbetsgivarbolaget och även anmält bolaget till tillsynsmyndigheten, som drev verksamheten på entreprenad för ett landsting. Arbetstagarparten gjorde gällande att enskildas yttranden skyddas av artikel 10 i Europakonventionen medan arbetsgivaren ansåg att ambulansförarna agerat illojalt. AD kom sammanfattningsvis fram till att artikel 10 endast skulle tillämpas i förhållandet till det allmänna vilket det inte rörde sig om i fallet, då arbetsgivaren var ett privat bolag. Som stöd i sin argumentation menade AD att Europadomstolen i sina domar endast berört de allmännas kränkningar av yttrandefriheten.⁵⁰

I kontrast till Arbetsdomstolens uttalande kom den 29:e februari 2000 en dom från

⁴³ Warnling-Nerep & Bernitz, *En orientering i tryckfrihet & yttrandefrihet* s. 147.

⁴⁴ Se Europadomstolens bedömning i fallet Heinisch mot Tyskland från 2011. Mål nr 28274/08.

⁴⁵ Warnling-Nerep & Bernitz, *En orientering i tryckfrihet & yttrandefrihet* s. 151.

⁴⁶ Ds 2001:9, s. 22 f.

⁴⁷ Danelius, *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*, s. 367.

⁴⁸ Danelius, *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*, s. 38.

⁴⁹ Ds 2001:9 s. 23.

⁵⁰ Se AD 1998 nr 17. I detta fall kommer Arbetsdomstolen fram till att konventionens artiklar kan komma att tillämpas i förhållandet mellan enskilda.

Europadomstolen⁵¹ som skulle komma att nyansera rättsläget kring tillämpningen av artikel 10. Målet berör en spansk medborgare, Fuentes Bobo, som arbetade på den spanska statstelevisionen men som sades upp sedan han uttalat sig i två radioprogram. Den spanska regeringen menade att staten inte kunde hållas skyldiga för ingrepp i arbetstagarens yttrandefrihet då tevebolaget reglerades av privaträtten. Staten kunde därmed inte ses som arbetsgivare. Europadomstolen ansåg emellertid att spanska staten brutit mot artikel 10 då konventionsstaterna har ett positivt ansvar att skydda rätten till yttrandefrihet mot angrepp även från enskilda. Denna skyldighet blir enligt domstolen tillämplig i ”vissa fall”. Av domen framgår emellertid inte vilka dessa fall är men av utfallet i målet torde arbetsrättsliga ingripanden på grund av uttalanden i medier omfattas. Var skiljelinjen dras beträffande Sveriges ansvar är dock fortfarande oklart.⁵²

I Europadomstolens dom från 2011 i målet Sánchez m.fl. mot Spanien⁵³ avskedades ett antal arbetstagare efter att de publicerat kränkande karikatyrer och artiklar om arbetsgivaren i ett fackligt nyhetsbrev. I domen bekräftar Europadomstolen sin ställning angående statens positiva skyldighet att i vissa fall tillgodose yttrandefriheten även i förhållandet mellan privata rättssubjekt. I det enskilda fallet skall en avvägning göras ifall arbetsgivarens åtgärd är rimlig eller om staten haft en skyldighet att skydda yttrandefriheten. Domstolen konstaterade att arbetsgivarens åtgärd att avskeda arbetstagarna inte kunde ses som oproportionerlig i förhållande till den kränkning arbetstagarna hade utsatt arbetsgivaren för.⁵⁴

Även om konventionen i första hand avser det allmännas förhållande till det enskilda så har varje konventionsstat möjlighet att tillerkänna en viss konventionsbestämmelse *Drittwirkung*. Med *Drittwirkung* avses att bestämmelsen kan göras tillämplig på den privata sektorn mellan enskilda. På så vis kan enskild hävda sin rätt enligt en viss konventionsbestämmelse gentemot en annan enskild.⁵⁵ Artikel 10 har emellertid, oss veterligen, inte tillerkänts *Drittwirkung*.

Sammanfattningsvis kan konstateras att artikel 10 kan skydda arbetstagare i offentlig sektor vid uttalanden i sociala medier då konventionen i första hand avser det allmännas förhållande till det enskilda. Det finns inget som tyder på att Europadomstolen gör skillnad på om yttranden framförs verbalt eller via ett socialt medium. Vad gäller privatanställda är rättsläget kring artikel 10 fortfarande oklart. Medlemsstaterna har enligt Europakonventionen ett ansvar att skydda privatanställdas rätt till yttrandefrihet i deras förhållande till sin arbetsgivare, i ”vissa fall”. Detta bekräftas i både *Fuentes Bobo mot Spanien* från år 2000 och *Sánchez m.fl. mot Spanien* från 2011. Då Europadomstolen emellertid inte behandlat privatanställdas yttrandefrihet i sociala medier torde artikel 10 i nuläget inte påverka rättsläget för privatanställda vid uttalanden i sociala medier. Ifall ett framtida klagomål skulle tas upp av privatanställd i förhållande till staten blir däremot proportionalitetsprincipen särskilt intressant. Sverige har oss veterligen inte heller tillerkänt artikel 10 *Drittwirkung*. Som vi

⁵¹ Mål nr 39293/98 Fuentes Bobo mot Spanien.

⁵² Ds 2001:9, s. 24 f.

⁵³ Palomo Sánchez m.fl. mot Spanien. 28964/06.

⁵⁴ SOU 2013:79, s. 70 f.

⁵⁵ van Dijk och van Hoof, *Theory and Practice of the European Convention on Human Rights*, s. 29.

inledningsvis nämnde är Europakonventionen däremot en levande rättskälla vilket innebär att rättsläget kan komma att förändras i framtiden.

2.3 EU-stadgan

Förutom Europakonventionen har EU även författat Europeiska unionens stadga om de mänskliga rättigheterna.⁵⁶ Stadgan är från år 2000 och uppfattades tidigare utgöra en politisk deklARATION utan större rättslig verkan. Med Lissabonfördragets ikraftträdande 2009 kom stadgan emellertid att bli rättsligt bindande och fick samma rättsliga betydelse som fördragen. Stadgan har på så vis företräde framför nationell rätt⁵⁷ och omfattas därmed av principerna om direkt effekt vilket innebär att reglerna kan åberopas av enskilda inför nationella myndigheter och domstolar.⁵⁸ Stadgan gäller däremot endast inom EU-rättens område och tillämpas då medlemsstaterna genomför EU-lagstiftningen. Offentliga myndigheter är därmed endast skyldiga att följa stadgan då de genomför EU-rätten. På så vis skiljer sig EU-stadgan från Europakonventionen då stadgans tillämpningsområde är mycket snävare.⁵⁹

Det främsta syftet med stadgan har varit att stärka och tydliggöra de åligganden som EU har beträffande de grundläggande rättigheterna. Sammanfattningsvis kan konstateras att de rättigheter som garanteras i regeringsformen och Europakonventionen återfinns i EU-stadgan och har i princip samma utformning. Inom vissa områden går stadgan emellertid längre. Om man ser till bestämmelserna kring yttrandefrihet motsvarar EU-stadgans artikel 11 om yttrandefrihet bestämmelserna i Europakonventionens artikel 10. Som ett tillägg till EU-stadgan framkommer emellertid av 11:2 att *”Mediernas frihet och mångfald skall respekteras”*.⁶⁰

Avslutningsvis kan fastställas att EU-stadgan fyller en kompletterande funktion till Europakonventionen vilket innebär att enskild åtnjuter ett dubbelt skydd av sina mänskliga rättigheter. Däremot motsvarar EU-stadgan i stora drag det skydd beträffande yttrandefrihet som redan återfinns i regeringsformen⁶¹ och Europakonventionen. Dessutom tillämpas stadgan endast då Sverige genomför EU-rätten. Därav torde EU-stadgan inte tillföra något ytterligare i diskussionen kring arbetstagares yttrandefrihet i sociala medier.

2.4 Regeringsformen

Det är inte enbart de internationella bestämmelserna som reglerar arbetstagarens yttrandefrihet utan även Sveriges grundlag. Regeringsformens förhållande till Europakonventionen kan betecknas som kumulativt. Detta innebär att enskild kan åberopa

⁵⁶ Bernitz, *Europarättens genomslag*, s. 34.

⁵⁷ SOU 2010:68, s. 100.

⁵⁸ SOU 2008:43, s. 43.

⁵⁹ Bernitz, *Europarättens genomslag*, s. 69.

⁶⁰ SOU 2010:68, s. 100.

⁶¹ Se avsnitt: 2.4.

den föreskrift som ger det starkaste skyddet gentemot det allmänna.⁶² I regeringsformen återfinns generella bestämmelser för yttrandefriheten.⁶³ Utgångspunkten enligt 2 kap. 1 § 1 p. RF är att:

“Var och en är gentemot det allmänna tillförsäkrad

1. *yttrandefrihet: frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor”*

Viktigt att uppmärksamma är att ovanstående paragraf endast är tillämplig i förhållande till det allmänna såsom myndigheter, domstolar, privaträttsliga subjekt som sysslar med myndighetsutövning samt normgivande organ såsom riksdagen.⁶⁴ På så vis gäller inte den grundlagsfästa yttrandefriheten i förhållandet mellan enskilda, t.ex. en privatanställd och dennes arbetsgivare, utan avser den enskildes relation till den offentliga makten.⁶⁵ I AD 2007:20 tydliggörs det allmännas förhållande till den enskilde. Fallet berör en polisman som avskedades efter att bl.a. ha sänt ett e-postmeddelande till ett kommunalråd i Malmö där han uttryckte missaktning för personer med annan etnisk bakgrund. Staten menade att hans agerande på ett allvarligt sätt hade skadat hans förtroende som polis samt allmänhetens förtroende för hela Polismyndigheten vilket rättfärdigade avskedandet av polismannen. Arbetsdomstolen klargjorde att varje medborgare är gentemot det allmänna tillförsäkrad yttrandefrihet enligt 2 kap. 1 § 1 RF vilket även skyddar yttranden som anses obekväma och olämpliga. Med bakgrund av detta menade AD att hans grundlagsskyddade yttrandefrihet vägde tyngre än att staten förlorat förtroende för honom som polis. AD ogiltigförklarade avskedandet.

I ett annat massmedialt uppmärksammat fall blev en arbetstagares praktiktjänstgöring avbruten på Sveriges ambassad i Israel sedan det uppdagats att han var medlem i Sverigedemokraterna samt att han via sin blogg drivit opinionsbildning genom ambassadens datorutrustning. JK lyfte fram att arbetstagaren inte hade åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Vidare menade JK att det inte enbart var brott mot de arbetsrättsliga reglerna utan även en allvarlig kränkning av arbetstagarens grundlagsfästa yttrandefrihet. Att ambassaden avbröt hans praktiktjänstgöring med hänvisning till hans partitillhörighet ansågs strida mot förenings- och yttrandefriheten och därmed den åsiktsfrihet som omfattas av denna grundlagstiftning. Arbetstagaren hade heller inte brutit mot några interna förhållningsregler. JK tillerkände arbetstagaren 30 000 kronor i skadestånd för den i förtid avbrutna praktiktjänsten.⁶⁶

Yttrandefriheten är emellertid inte helt oinskränkt utan kan begränsas genom lag enligt 2 kap. 20§ RF. Möjligheten att inskränka yttrandefriheten är dock begränsad då inskränkningar endast får göras i syfte att tillgodose ändamål som anses acceptabla i ett demokratiskt

⁶² Prop. 1993/94:117, s. 39.

⁶³ Nylander, *Medierätt – Yttrandefrihet och tryckfrihet i tryckta och digitala medier samt radio och tv*, s. 19.

⁶⁴ Ds 2001:9, s. 17.

⁶⁵ Prop. 1975/76:209, s. 85.

⁶⁶ JK:s beslut 2008-08-07, dnr 7068-06-21.

samhälle och får ej utgöra ett hot mot den fria åsiktsbildningen.⁶⁷ Begränsningen får heller inte överträda vad som anses nödvändigt med hänsyn till ändamålet utan ska med andra ord iakttas ett mått av proportionalitet. Samtidigt ska inskränkningen vara motiverad av något av de angivna intressen som finns fastställda i 2 kap. 23 § RF. Däribland innefattas begränsningar med hänsyn till rikets säkerhet samt allmän ordning och säkerhet.

Närmre bestämmelser för yttrandefriheten finns reglerat i tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen. Tryckfrihetsförordningen behandlar föreskrifter om yttrandefrihet som berör tryckt skrift medan yttrandefrihetsgrundlagen behandlar föreskrifter som berör yttrandefrihet i övriga medier.⁶⁸ För att besvara vår frågeställning beträffande yttrandefrihet i sociala medier blir det nödvändigt att behandla yttrandefrihetsgrundlagen.

2.5 Yttrandefrihetsgrundlagen

Yttrandefrihetsgrundlagen har formats på ett sådant vis att den är kopplad till ett visst användande av teknik. På så vis omfattas inte direkt kommunikation av grundlagsskyddet. Yttranden som faller utanför YGL stöds istället av bestämmelserna i regeringsformen eller EU-rätten.⁶⁹ Av yttrandefrihetsgrundlagens första paragraf framkommer vilka medier som är tänkta att omfattas av grundlagsskyddet. Här nämns *”ljudradio, television och vissa liknande överföringar, offentliga uppspelningar ur en databas samt filmer, videogram, ljudupptagningar och andra tekniska upptagningar”*.⁷⁰ Dessa medier förmedlas främst genom två typer av kommunikationstekniker; överföringar som sker med hjälp av elektromagnetiska vågor samt upptagningar.⁷¹ För att förenkla vilka medieformer som avses delar man upp dessa i *radioprogram, databas* samt *tekniska upptagningar*. Då denna uppsats är begränsad till att undersöka sociala medier kommer vi i följande behandling endast beröra medieformer med en sådan koppling. Detta för oss tillbaka till datainspektionens beskrivning av sociala medier som anses omfatta tjänster där det förekommer användargenererat och omodererat innehåll d.v.s. innehåll som blir direkt tillgängligt för andra användare utan att någon åtgärd behöver vidtas av den som driver eller handhåller tjänsten. I yttrandefrihetsgrundlagen blir reglerna kring databasregeln särskilt intressanta.

2.5.1 Databasregeln

Yttranden som sker via Internet skyddas av YGL under förutsättning att det sker via en grundlagsskyddad databas.⁷² Med databas avses en sammanhållen produkt som offentliggörs på Internet, exempelvis en webbplats.⁷³ Databasregeln återfinns i kap 1. 9 § första stycket YGL och stadgar att traditionella massmedieföretag såsom nyhetsredaktioner åtnjuter ett

⁶⁷ 2 kap. 21 § RF.

⁶⁸ SOU 2012:55, s. 156.

⁶⁹ SOU 2012:55, s. 166.

⁷⁰ SOU 2006:96, s. 112.

⁷¹ SOU 2012:55, s. 167.

⁷² SOU 2013:79, s. 13.

⁷³ <http://www.radioochtvtv.se/Documents/Publikationer/Att%20publicera%20på%20Internet.pdf>, s. 6.

automatiskt grundlagsskydd för sina webbplatser. Förutom de traditionella massmedieföretagen kan grundlagsskydd även tillhandahållas databaser som drivs av privatpersoner som erhållit ett utgivningsbevis. Detta bevis innebär att en myndighet har beslutat att hemsidan skall skyddas av YGL.⁷⁴ En gemensam förutsättning för att databasen skall åtnjuta grundlagsskydd, oavsett om det rör sig om ett massmedieföretag eller en privatperson, är kravet på att endast den som driver verksamheten har rätt till att ändra dess innehåll. Då endast den som driver verksamheten får ändra databasens innehåll faller diskussionsforum, kommentarsfunktioner eller liknande omodererade tjänster utanför grundlagsskyddet.⁷⁵ Därmed skyddas inte uttalanden av arbetstagare på exempelvis Facebook och Twitter av YGL:s grundlagsskydd.

En diskussion har däremot förts om att uttalanden via sociala medier skall kunna erhålla grundlagsskydd enligt YGL. I dagens sociala medier förbehåller sig tillhandahållaren av tjänsten rätten att ändra och avpublicera material på innehavarens enskilda konto.⁷⁶ Om det däremot tydligt går att särskilja deltagarna från varandra på det sociala forumet genom att ansvarsuppgifter finns utskrivna samt om endast innehavaren kan ändra inläggen på kontot torde varje individ kunna erhålla utgivningsbevis för sin del av mediet. Detta torde i sådana fall gälla oavsett om tillhandahållaren av tjänsten förbehållit sig rätten att avpublicera material på innehavarens konto.⁷⁷ Diskussionen har emellertid inte utmynnat i någon proposition.

Vad det gäller bloggar omfattas dessa i regel inte av yttrandefrihetsgrundlagens skydd. Emellertid är det möjligt för enskild att erhålla grundlagsskydd enligt databasregeln om bloggen tillhandahålls allmänheten samt om enbart den som driver databasen kan redigera och ändra dess innehåll. Om den som läser bloggen däremot kan lämna egna kommentarer och på så vis ändra dess innehåll, utan någon åtgärd från den som driver verksamheten, anses bloggen inte inneha skydd enligt databasregeln.⁷⁸

Sammanfattningsvis kan konstateras att arbetstagares uttalanden på Facebook, Twitter eller bloggar inte skyddas av YGL då utgångspunkten är att endast den som driver verksamheten får ändra dess innehåll. En privatpersons blogg kan emellertid omfattas av YGL under förutsättning att ett utgivningsbevis erhålls. Som vi tidigare förklarat stöds emellertid yttrande som faller utanför yttrandefrihetsgrundlagen i regeringsformen eller i EU-rätten. Detta innebär att offentligt anställda erhåller grundlagsskydd för uttalanden i sociala medier genom regeringsformen och Europakonventionen medan privatanställda inte erhåller grundlagsskydd gentemot sin arbetsgivare varken i yttrandefrihetsgrundlagen eller regeringsformen.

⁷⁴ <http://www.radioochtv.se/Documents/Publikationer/Att%20publicera%20på%20Internet.pdf>, s.7.

⁷⁵ Warnling-Nerep & Bernitz, *En orientering i tryckfrihet & yttrandefrihet* s. 110.

⁷⁶ SOU 2010:68, s. 72.

⁷⁷ SOU 2010:68, s. 138 ff.

⁷⁸ Warnling-Nerep & Bernitz, *En orientering i tryckfrihet & yttrandefrihet* s. 111.

2.5.2 Meddelarfriheten

Meddelarfriheten är en grundlagsskyddad rättighet för offentligt anställda som innebär att var och en har rätt att, i vilket ämne som helst, anskaffa och meddela uppgifter för offentliggörande i tryckt skrift eller medier som omfattas av yttrandefrihetsgrundlagen.⁷⁹ Arbetstagaren har även möjlighet att i viss utsträckning straffritt lämna sekretessbelagda uppgifter för publicering.⁸⁰ Som en del av meddelarfriheten får myndighet eller annat allmänt organ inte efterforska om vem som eventuellt kan ha meddelat uppgifter för publicering. Det föreligger ett så kallat *efterforskningsförbud*.⁸¹

Vid sidan om efterforskningsförbudet återfinns även ett *repressalieförbud* i meddelarfriheten som skyddar arbetstagaren från negativa påföljder från det allmänna ifall denne skulle meddela uppgifter för offentliggörande. Rättspraxis visar att varje åtgärd som medför negativa konsekvenser för arbetstagaren, har ansetts otillåtet.⁸² Exempel på sådana repressalier som omnämns är avskedande, uppsägning, disciplinpåföljd, frantagande av arbetsuppgifter och utebliven löneförhöjning eller sociala sanktioner såsom tillsägelser och utfrysning på arbetsplatsen.⁸³ Det är numera även brottsligt för myndighetsföreträdare att ingripa med avskedande eller uppsägning på grund av vissa former av yttranden. Arbetsgivaren kan i dessa fall dömas till böter eller fängelse i högst ett år.⁸⁴

Reglerna kring repressalieförbudet aktualiserades då en enhetschef på Migrationsverket omplacerades till en lägre tjänst efter att det uppdragats att han stött Israel i konflikten med Palestina på sin privata blogg. Tingsrätten ansåg att åtgärden inte var godtagbar ur ett arbetsrättsligt perspektiv då omplaceringen likställdes med en uppsägning. Även JO behandlade fallet och menade att myndighetens agerande inte bara var olaglig rent arbetsrättsligt utan även grundlagsstridig. I sin utläggning lyfter JO fram att varje enskild är gentemot det allmänna tillförsäkrad yttrandefrihet enligt 2 kap. 1 § 1 RF. De yttranden som faller utanför TF:s och YGL:s skydd, såsom Facebook och bloggar⁸⁵ men som omfattas av regeringsformen har också ett repressalieförbud. I detta fall menade JO att omplaceringen var att anse som en typ av bestraffning till följd av den anställdes yttrande vilket det inte förelegat någon grund för. Vidare belyser JO att det allmänna i sin roll som arbetsgivare inte får lägga sig i vilka åsikter de offentliganställda har eller hur de brukar sin yttrandefrihet. Tjänstemannens åsikter, oberoende om de är privata eller offentliggörs i en blogg, är således en privat angelägenhet även om de helt avviker från det arbetsgivaren står för. Det förtroende som myndigheten ansåg hade förverkats i och med hans politiska uttalanden i bloggen

⁷⁹ Ds 2001:9, s. 18, stadgas i kap 1. 1§ tredje st. TF och 1 kap. 2§ YGL.

⁸⁰ SOU 2003:99, s. 378.

⁸¹ 3 kap. 4§ TF och 2 kap. 4§ YGL.

⁸² Söderlöf, Thörne samt Torngren, *Yttrandefrihet och lojalitet – Vad gäller för anställda hos kommuner, landsting och regioner?*, s. 13 f.

⁸³ Prop. 2009/10:81, s. 41.

⁸⁴ 3 kap. 5 § tredje st. TF och 2 kap. 5 § tredje st. YGL.

⁸⁵ Förutsatt att det inte är en databas som erhåller grundlagsskydd.

upprätthålls genom att verksamheten utövas rättsligt och lagenligt, inte genom tillsyn över de anställdas åsikter, klargör JO.⁸⁶

Som ett komplement till meddelarskyddet har arbetstagaren även ett *anonymitetsskydd*⁸⁷ vilket medför att journalister inte får röja vem meddelaren är.⁸⁸ På så vis kan den enskilde arbetstagaren avgöra själv om denne vill framföra synpunkter om verksamheten, som avviker från arbetsgivarens uppfattning, utan att dennes identitet röjs.

Vidare framhävs emellertid att syftet med meddelarfriheten inte är att få till stånd ett stort flöde av hemliga uppgifter från den offentliga förvaltningen till massmedierna. Avsikten är istället att samhällsdebatten inte skall undantas från betydelsefulla uppgifter som är viktiga ur allmän synpunkt av den anledningen att uppgifterna är sekretessbelagda. I syfte att granska den offentliga maktutövningen är det därav väsentligt att massmedierna får tillgång till riklig, allsidig och så långt som möjligt korrekt information.⁸⁹

Trots att meddelarfriheten ger arbetstagaren rätt att i viss utsträckning lämna sekretessbelagda uppgifter till massmedier för publicering, är den inte helt oinskränkt. En arbetstagare kan fällas till ansvar för publicering av uppgifter som berör särskilt grövre brott mot rikets säkerhet, åsidosättande av meddelarfrihetsbrytande tystnadsplikter, oriktigt utlämnande av hemliga handlingar samt tillhandahållande av sådan handling som står i strid med myndighetens förbehåll.⁹⁰ Vidare är meddelarfriheten endast tillämplig då det föreligger ett publiceringssyfte vilket innebär att utlämnande av sekretessbelagd information till aktörer som inte har publiceringssyfte utgör ett brott mot offentlighets- och sekretesslagen.⁹¹ Därmed är det otillåtet för arbetstagaren att lämna ut sekretessbelagd information i sociala medier eller bloggar som saknar utgivningsbevis. Ifall en offentligt anställd skulle röja sådana uppgifter på ett socialt medium är inte arbetsgivaren hindrad från att vidta arbetsrättsliga åtgärder.⁹²

Sammanfattningsvis kan konstateras att offentliganställda har ett meddelarskydd som ger dem rätt att yttra sig i massmedier och avslöja sekretessbelagda uppgifter utan risk för arbetsrättsliga ingripanden från arbetsgivaren. Den offentliganställda behöver inte heller riskera att arbetsgivaren försöker ta reda på vem som läckt uppgifterna eller att dennes identitet röjs. Däremot är meddelarfriheten inte helt undantagslös. Offentligt anställda får inte meddela sekretessbelagda uppgifter i sociala medier då dessa inte har ett publiceringssyfte. Arbetstagaren hindras däremot inte av att lämna ut sekretessbelagd information i en blogg som erhållit utgivningsbevis.

⁸⁶ Mölndals tingsrätt mål nr 218 707 samt JO dnr 149-2009, 567-2009. Se även JK:s bedömning då en tjänsteman hos integrations- och jämställdhetsdepartementet blev omplacerad sedan denne jämfört islam med nazismen på sin privata blogg. JK dnr 5394-10-31.

⁸⁷ 3 kap. 3§ TF och 2 kap. 3§ YGL.

⁸⁸ Söderlöf, Thörne samt Torngren, *Yttrandefrihet och lojalitet – Vad gäller för anställda hos kommuner, landsting och regioner?*, s. 13.

⁸⁹ Prop. 2005:06:162, s. 7.

⁹⁰ Prop. 2009/10:81, s. 36.

⁹¹ Se avsnitt 3.3.

⁹² http://www.st.org/currentSite/public/files/5218/Tala_Twittra_eller_halla_tyst.pdf, s. 12.

Trots att bestämmelserna kring meddelarskyddet stadgas i TF och YGL menar JO att en del av meddelarskyddet kan erhållas genom regeringsformen. På så vis torde arbetstagare i offentlig sektor skyddas från repressalier vid uttalanden i sociala medier. Privatanställda har i normalfallet inget meddelarskydd gentemot sin arbetsgivare då de är bundna av sin lojalitetsplikt. Denna förpliktelse kommer att redogöras i nästa kapitel.

3. Arbetstagarens förpliktelser enligt anställningsavtalet

3.1 Lojalitetsplikt

Viktigt att beakta för en arbetstagare i sitt nyttjande av sociala medier är inte enbart det konstitutionella skydd man åtnjuter som privat respektive offentligt anställd i förhållande till det allmänna. Arbetstagaren har även att iaktta de förpliktelser som följer av anställningsavtalet där lojalitetsplikten inverkar på dennes agerande på Internet.

Lojalitetsplikten ingår som ett viktigt moment i anställningsavtalet, oavsett om plikten omnämns i avtalet eller inte.⁹³ Lojalitetsbegreppets grundläggande princip är att arbetstagaren skall avhålla sig från allt som kan komma att skada arbetsgivaren.⁹⁴ Arbetstagaren är skyldig att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget samt undvika situationer där denne kan hamna i plikt-kollision. Anställningsavtalet omfattar inte enbart förmögenhetsrättsliga prestationer utan skapar även ett personligt förhållande mellan parterna. På så vis grundar anställningen skyldigheter som sträcker sig längre än vad som gäller i kontraktsförhållanden i allmänhet. Dessa förpliktelser ligger vid sidan av själva arbetsprestationen och kan därför kännetecknas som biförpliktelser.⁹⁵ Som exempel på biförpliktelser omfattas kritikrätten samt tystnadsplikten som kommer att behandlas i de två nästföljande avsnitten.

Vid yttranden i sociala medier föreligger det en radikal skillnad mellan offentligt respektive privat anställda. Detta beror till stor del på att rättsläget beträffande lojalitetsplikten skiljer sig avsevärt mellan sektorerna. Till skillnad från den privata sektorn får arbetsgivaren inte ingripa mot den anställda i offentlig sektor med anledning av vad han eller hon yttrat. Med andra ord kan yttrandefriheten uttryckas vara överordnad lojaliteten gentemot arbetsgivaren för offentligt anställda, medan lojaliteten för privatanställda är överordnad kritikrätten.⁹⁶ Därmed har offentligt anställda rätt att ge uttryck för sina personliga åsikter i sociala medier vid sidan av arbetet genom sin grundlagsskyddade yttrandefrihet.⁹⁷ Däremot är arbetstagaren enligt lojalitetsplikten skyldig att utföra tilldelade arbetsuppgifter oavsett vad arbetstagaren tycker om dessa.⁹⁸ Arbetsgivare inom offentlig sektor⁹⁹ har även möjlighet att reglera i vilken utsträckning en arbetstagare får använda sociala medier på arbetsplatsen då arbetsgivaren har rätt att bestämma över nyttjandet av dennes utrustning, exempelvis datorer. Detta medför en

⁹³ Schmidt, *Löntagarrätt*, s. 257.

⁹⁴ Fahlbeck, *Företagshemligheter, konkurrensklausuler och yttrandefrihet – en kommentar*, s. 102.

⁹⁵ Schmidt, *Löntagarrätt*, s. 257.

⁹⁶ Söderlöf, Thörne samt Torngren, *Yttrandefrihet och lojalitet – Vad gäller för anställda hos kommuner, landsting och regioner?*, s. 20.

⁹⁷ M. Slorach, S. Flemström, H. Gabinus Göransson samt I. Hamskär, *Rätten att slå larm – En handbok om yttrandefriheten på jobbet – råd för whistleblowers*, s. 49.

⁹⁸ M. Slorach, S. Flemström, H. Gabinus Göransson samt I. Hamskär, *Rätten att slå larm – En handbok om yttrandefriheten på jobbet – råd för whistleblowers*, s. 43.

⁹⁹ Även privata arbetsgivare har rätt att göra detta.

rätt för arbetsgivaren att exempelvis bestämma över hur ofta anställda får gå in på Facebook eller blogga via arbetsgivarens utrustning. Om en policy reglerar en arbetstagares användning av sociala medier som har en tydlig koppling till arbetet torde policyn vara bindande för arbetstagaren. Förutom dess tydliga koppling till arbetet skall policyn även tydligt stadga hur arbetstagaren skall förhålla sig till sociala medier samt tillämpas konsekvent, för att den ska bli juridiskt bindande. Vid en eventuell överträdelse av en policy måste arbetsgivaren påtala detta för arbetstagaren och ge denne möjlighet att rätta sig innan saklig grund kan föreligga.¹⁰⁰

Till skillnad från offentligt anställda begränsar lojalitetsplikten den privatanställdes rätt att uttrycka negativa åsikter om arbetsgivaren och dennes verksamhet i sociala medier både under arbetstid och fritid. Mats Glavå förklarar att skyldigheterna enligt anställningsavtalet sträcker sig längre än den reglerade arbetstiden.¹⁰¹ Så länge arbetstagaren emellertid inte uttrycker något negativt om arbetsgivarens verksamhet är utgångspunkten att den privatanställda själv disponerar sin fritid. Detta återspeglas väl i AD 2012:25 där en privatanställd rektor vid ett gymnasium sades upp på grund av sitt agerande på sin privata Facebook-sida. Rektorn hade bl.a. varit medlem i nio Facebookgrupper med anknytning till sex samtidigt som det framkom att han arbetade som rektor på gymnasiet. AD konstaterade att det inte finns någon uppenbar skiljelinje mellan fritid och arbete utan att arbetstagaren mycket väl kan drabbas av sanktioner i anställningen på grund av sådant som inträffar vid sidan av arbetstiden. Ifall en sådan sanktion emellertid kan tillgripas beror enligt AD helt på omständigheterna i det enskilda fallet. Arbetsdomstolen lyfte fram att arbetstagaren är fri att disponera sin fritid när dennes agerande inte har ett tydligt samband med anställningen eller arbetsgivarens verksamhet. Ett sådant samband ansågs inte föreligga. Han hade inte heller brutit mot några interna förhållningsorder gällande användandet av sociala medier. Uppsägningen av honom ansågs därmed ej vara sakligt grundad.

Närmare regler för vad arbetstagare inom offentlig och privat sektor får yttra om sin arbetsgivare och dennes verksamhet återfinns i kritikrätten.

3.2 Kritikrätt

Beträffande kritikrätten föreligger det inte några lag- eller avtalsbestämmelser som i allmänhet reglerar en arbetstagares möjlighet att kritisera sin arbetsgivare. Om man däremot ser till rättspraxis så har arbetstagaren en tämligen vidsträckt kritikrätt gällande arbetsgivarens handlande. Dessutom utgör inte anställningsavtalet ett hinder för arbetstagaren att anmärka på eventuella missförhållanden på den aktuella arbetsplatsen. Kritikrätten betraktas som viktig för att tillgodose goda arbetsförhållanden, goda arbetsresultat samt effektiv facklig verksamhet.¹⁰² Kritikrättens gränser fastställs av om arbetstagarens förfaringsätt anses illojalt

¹⁰⁰ Lag & Avtal, nr. 5, 2012 (18 maj 2012) s. 37.

¹⁰¹ Glavå, *Arbetsrätt*, s. 592.

¹⁰² Ds 2002:56, s. 316.

gentemot arbetsgivaren. Som exempel utgör djupt kränkande anklagelser, kritik som övergår i hot samt allvarliga beskyllningar illojalt beteende.¹⁰³

Kritik som övergår i hot aktualiserades i ett massmedialt uppmärksammat fall från 2012 där två arbetstagare vid ett telecomföretag avskedades efter att de chattat med en före detta arbetskamrat på Facebook. Arbetstagarna hade lämnat kommentarer om anställda på företaget i form av; ”as long as you shoot the fuckers and not the fuckees..” samt ”unleash the fucking fury”. Deras medarbetare uppfattade kommentarerna som hotfulla och fruktade för vissa personers liv.¹⁰⁴ Facket stämde därefter företaget i Arbetsdomstolen för att de felaktigt skiljt de två arbetstagarna från sina tjänster. De båda parterna lyckades dock enas i ett förlikningsavtal som gav den ene arbetstagaren 90 000 och den andre 215 000 kronor.¹⁰⁵

När det uppkommer en tvist gällande arbetstagarens kritikrätt prövar domstolen om kritikrätten har överskridits samt om arbetsgivarens handlande är befogat eller inte. Arbetsdomstolen gör en helhetsbedömning med beaktande av följande faktorer; om arbetstagaren innehar en förtroendeställning, bakgrunden till arbetstagarens agerande, potentiella godtagbara ursäkter för arbetstagarens handlande samt om arbetstagaren har försökt påtala problemen för arbetsgivaren.¹⁰⁶ Frågan beträffande en arbetstagares förtroendeställning behandlades i AD 2006:103. I detta fall blev en anställd på idrottsförbundet avskedad sedan denne kritiserat sina överordnade via e-mail. Arbetstagaren innehade inte en hög befattning hos föreningen men däremot en förtroendeställning då denne representerade föreningen gentemot medlemsklubbar och var inom sitt område ansiktet utåt för föreningen. Detta innebar att arbetsgivaren hade rätt att ställa höga lojalitetskrav på arbetstagaren. AD fastslog att denne därmed hade åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

I AD 2011:74 belyser Arbetsdomstolen hur starkt skydd arbetstagare inom offentlig sektor åtnjuter vid yttrande i sociala medier. Fallet berör en polis som avskedades sedan det uppdagats att han drev en blogg där han, under den fiktiva figuren ”Farbror Blå”, skrev om polisycket. Bloggen innehöll historier från polisvärlden med både grova och sexistiska inslag. Staten menade att det till följd av inläggen i bloggen uppkommit sådana samarbetssvårigheter att man haft skäl att avsluta anställningen. AD konstaterade att arbetstagaren genom att blogga utnyttjat sig av sin grundlagsfästa yttrandefrihet enligt 2 kap. 1 § RF första stycket. Att bloggandet givit upphov till förtroendeförlust, upprördhet och kränkning är därmed något som staten får tåla, förklarar AD. I sin bedömning refererade Arbetsdomstolen även till ett tidigare avgjort fall¹⁰⁷ där det klargjordes att myndighet som regel inte kan ingripa mot en anställd för att denne orsakat störning i verksamheten eller skadat myndighetens rykte och allmänhetens förtroende för myndigheten, genom att använda sig av sin grundlagsfästa fri- och rättighet. Situationen kan däremot te sig annorlunda om det är en ytterlighetssituation, om arbetstagaren har en utpräglad förtroendeställning eller har ett direkt ansvar för myndighetens beslut, vilket

¹⁰³ Källström & Malmberg, *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 254.

¹⁰⁴ <http://www.svt.se/nyheter/regionalt/jamtlandsnytt/facebookade-pa-jobbet-fick-sparken>

¹⁰⁵ http://www.pitea-tidningen.se/nyheter/senaste_nytt/sparkade-far-ersattning-7022399-default.aspx

¹⁰⁶ Ds 2002:56, s.317 ff.

¹⁰⁷ AD 2003:51.

polisen inte ansågs inneha. Beträffande samarbetssvårigheterna som uppkommit till följd av blogginläggen finns det möjlighet att ingripa arbetsrättsligt även om samarbetssvårigheterna har sin grund i själva yttrandena. Med anledning av det grundlagsskyddade intresset av yttrandefrihet ställs däremot särskilt höga krav, menar AD, vilket inte var fallet för polisen.

På den privata sektorn är som sagt lojalitetsplikten överordnad kritikrätten vilket inverkar på arbetstagarens möjlighet att uttrycka sig negativt om sin arbetsgivare på exempelvis Facebook. Enligt praxis ska arbetstagaren som regel först försöka åstadkomma rättelse av missförhållandena genom direkt kontakt med arbetsgivaren.¹⁰⁸ Detta är även något som privata arbetsgivare vanligtvis brukar stadga i föreskrifter på arbetsplatsen.¹⁰⁹ Ju allvarigare missförhållande som råder på arbetsplatsen eller ju större relevans missförhållandet har för arbetstagarna desto större möjlighet torde arbetstagaren ha att handla obehindrad av hänsyn till arbetsgivaren.¹¹⁰ I undantagsfallet tar Arbetsdomstolen hänsyn till om det eventuellt har funnits en godtagbar ursäkt för arbetstagarens förfarande. Om det, i det enskilda fallet, finns omständigheter som berättigar arbetstagarens handlande kan det leda till att dennes handlande ej anses vara illojalt, eller tvärtom.¹¹¹ Om kritikens syfte däremot enbart är att skada arbetsgivaren anses arbetstagaren bryta mot sin lojalitetsplikt och uppsägning respektive avsked kan föreligga.¹¹²

En anställd på en snabbmatsrestaurang fick sparken sedan det framkommit att hon skrivit nedsättande kommentarer om hennes arbetsgivare på sin Facebook-sida. Efter att den anställde blivit sparkad kommenterade den driftschef som sagt upp henne på sin egna Facebook-sida;

”Precis sagt upp en tjej som bloggade riktigt illa om sin arbetsplats ... inte helt smart att hitta på massor bara för att polarna skall få sig ett skratt ... men nu småskrattar jag i vilket fall ... =0))”

Ägaren tog avstånd från driftschefens kommentar men det blev aldrig frågan om någon uppsägning av driftschefen.¹¹³

Sammanfattningsvis är yttrandefriheten för offentligt anställda överordnad lojalitetsplikten vilket medför en frihet att uttrycka sig negativt om sin arbetsgivare i sociala medier både på

¹⁰⁸ Se bl.a. AD 1986:95. Fallet berör en nattportier och en receptionist som blev uppsagda på grund av illojalt beteende då de bl.a. gjort en anmälan till länsstyrelsen där de framfört allvarlig kritik av skötseln av det hotell de arbetade på. Emellertid menade AD att de två receptionisterna inte på ett adekvat vis försökt lösa de påstådda missförhållandena på arbetsplatsen. De ansågs inte haft godtagbara skäl för sina påståenden då deras bakomliggande syfte med anmälningarna hade varit att försvåra för arbetsgivaren och dennes verksamhet. Detta vittnade om ett illojalt beteende och AD ansåg därför att uppsägningen var berättigad.

¹⁰⁹ M. Slorach, S. Flemström, H. Gabinus Göransson samt I. Hamskär, *Rätten att slå larm – En handbok om yttrandefriheten på jobbet – råd för whistleblowers*, s. 73.

¹¹⁰ Källström & Malmberg, *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 254 f.

¹¹¹ I AD 1994:79 blev en processoperatör vid ett industriföretag uppsagd då arbetsgivaren ansåg att arbetstagaren agerat illojalt. Arbetstagaren hade bl.a. skickat brev till både länsstyrelsen samt en tidning där han kritiserat brister i planeringen för en potentiell kärnkraftsolycka. Kritiken hade framförts internt inom bolaget under flera års tid dock utan respons. AD:s samlade bedömning var att arbetstagaren aldrig haft för avsikt att åsamka bolaget någon skada samt att kritiken ansågs vara av allmänintresse. Saklig grund för uppsägning ansågs inte föreligga.

¹¹² M. Slorach, S. Flemström, H. Gabinus Göransson samt I. Hamskär, *Rätten att slå larm – En handbok om yttrandefriheten på jobbet – råd för whistleblowers*, s. 68.

¹¹³ <http://na.se/nyheter/2.2503/1.709060-hon-sparkades-for-ett-blogginlagg>

och utanför arbetstid. Arbetsgivaren skall tåla yttranden som leder till förtroendeförlust, upprördhet och kränkning. Däremot är det arbetsgivaren som bestämmer hur dennes utrustning skall användas vilket medför att arbetstagaren genom tydliga policys kan hindras från att använda sociala medier. Den offentliganställdas yttranden kan även bedömas annorlunda om arbetstagaren har en utpräglad förtroendeställning eller har ett direkt ansvar för myndighetens beslut eller i andra ytterlighetssituationer. Vad Arbetsdomstolen i det enskilda fallet bedömer som en ytterlighetssituation är dessvärre oklart men grova ogrundade uttalanden i sociala medier och hot torde kunna omfattas även för offentliga arbetstagare. För privatanställda gäller i stora avseenden motsatta principer. Lojalitetsplikten är överordnad kritikrätten och begränsar på så vis arbetstagaren från att yttra sig negativt om sin arbetsgivare på nätet, både på och utanför arbetstid. Ifall arbetstagaren skulle yttra sig negativt skall kritiken som regel först tas upp internt och vara välgrundad för att arbetstagaren inte skall anses ha brutit mot sin lojalitetsplikt. Samtidigt ställs högre krav på lojaliteten beroende på vilken position arbetstagaren har. Kritiken får heller inte övergå i hot om åtgärder som är till skada för arbetsgivaren. Om det emellertid rör sig om allvarliga missförhållanden torde arbetstagarens möjligheter att anmäla arbetsgivaren till behörig myndighet vara större.

3.3 Tystnadsplikt

Vid sidan av kritikrätten återfinns även tystnadsplikten som också utgör en biförpliktelse till lojalitetsplikten. Denna kan vara reglerad antingen i lag eller i avtal.¹¹⁴ Viktigt att belysa är däremot att det föreligger en radikal skillnad gällande tystnadsplikt om man jobbar inom offentlig respektive privat sektor. Beträffande offentliganställda är det möjligt att inskränka deras grundlagsskyddade yttrandefrihet endast genom lag.¹¹⁵ Därmed är tystnadsplikten inom den offentliga sektorn mer eller mindre undantagen avtal.¹¹⁶ I Offentlighets- och sekretesslagen (OSL) återfinns lagfästa regleringar av tystnadsplikten för arbetstagare inom stat och kommun. Denna lag består av både tvingande samt uttömmande regler beträffande tystnadsplikt inom den allmänna verksamheten.¹¹⁷ Lagen syftar till att förbjuda röjande av uppgifter oavsett om detta sker muntligen eller inte. Även Lagen om företagshemligheter (FHL) är tillämplig på den offentliga sektorn men är sekundär i förhållande till OSL.¹¹⁸ I 2 § FHL stadgas emellertid att enskild inte hindras från att offentliggöra information som vittnar om allvarliga missförhållanden på arbetsplatsen eller avslöja uppgifter om brott.

Gällande den privata sektorn är utgångspunkten avtalsfrihet berörande tystnadsplikten.¹¹⁹ Arbetsgivaren kan reglera arbetstagarens tystnadsplikt antingen i kollektivavtal eller i personliga avtal. Vidare finns det inte någon uttömmande rättspraxis gällande vilka gränser det finns för arbetsgivare och arbetstagare att avtala om tystnadsplikt utan det är tredje kapitlet Avtalslagen¹²⁰ samt arbetsrättsliga principer såsom god sed på arbetsmarknaden som

¹¹⁴ Ds 2002:56, s. 308.

¹¹⁵ 2 kap. 12§ RF.

¹¹⁶ Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter: en kommentar och rättsöversikter*, s. 112.

¹¹⁷ Källström & Malmberg, *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 250.

¹¹⁸ Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter: en kommentar och rättsöversikter*, s. 57 ff.

¹¹⁹ Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter: en kommentar och rättsöversikter*, s. 113.

¹²⁰ Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område.

utgör den yttersta gränsen.¹²¹ I de fall då det inte föreligger någon avtalsbestämmelse beträffande reglering av tystnadsplikten anses en implicit tystnadsplikt följa av själva anställningsavtalet.¹²² Om arbetstagaren skulle bryta mot denna tystnadsplikt beaktar Arbetsdomstolen exempelvis om det är ett röjande av företagsinterna uppgifter samt om dessa kan vara till skada för arbetsgivaren.¹²³ När arbetstagarens anställning upphör slutar dennes lojalitetsplikt och därmed tystnadsplikt att gälla enligt allmänna arbetsrättsliga regler och principer. Detta innebär att arbetstagaren har möjlighet att fritt utnyttja och avslöja information från sin förra anställning. Emellertid kan avtal om förlängd lojalitetsplikt och därmed tystnadsplikt ingås genom s.k. konkurrensklausuler vilket förekommer i begränsad utsträckning.¹²⁴

När Arbetsdomstolen har att beakta huruvida ett brott mot tystnadsplikten har förelegat eller inte tar domstolen hänsyn till flera olika faktorer. AD tar ställning till arbetstagarens position eller uppdrag hos arbetsgivaren och ifall arbetstagarens agerande är försvarbart eller inte. Domstolen bedömer även om arbetstagaren kan lastas för den skada denne åsamkat arbetsgivaren samt om arbetstagaren är mottaglig för arbetsgivarens kritik och är villig att acceptera och respektera arbetsgivarens önskemål.¹²⁵

¹²¹ Källström & Malmberg, *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 250 f.

¹²² Ds 2002:56, s. 314.

¹²³ Källström & Malmberg, *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 251.

¹²⁴ Fahlbeck, *Lagen om skydd för företagshemligheter: en kommentar och rättsöversikter*, s. 30.

¹²⁵ Ds 2002:56, s. 314 f.

4. Analys

Användningen och tillgången till sociala medier har inte bara ökat de senaste åren utan speglar även ett nytt sätt för människor att umgås och ta del av varandras åsikter, inte bara på fritiden utan även på arbetet. Detta har medfört att arbetstagarens möjligheter att på ett snabbt och kostnadsfritt sätt uttrycka personliga åsikter till en stor krets människor ökat vilket ställer nya krav på eftertänksamhet. En oskyldig kommentar på Facebook om ens arbetsplats kan lätt leda till att arbetstagaren hamnar i plikt-kollision där arbetstagarens rätt till yttrandefrihet ställs mot dennes skyldighet att vara arbetsgivaren lojal, både på och utanför arbetstiden. Hur pass eftertänksam arbetstagaren måste vara beror däremot på om denne är anställd inom offentlig eller privat sektor.

4.1 Internationella bestämmelser och sociala medier

I syfte att utreda ifall sociala medier har förändrat rättsläget vad det gäller arbetstagarens yttrandefrihet är det nödvändigt att utreda Europakonventionens bestämmelser och dess tillämpbarhet i svensk rätt. Artikel 10 i Europakonventionen skyddar arbetstagares yttrandefrihet i offentlig sektor då konventionen i första hand avser det allmännas förhållande till det enskilda. Vidare finns det inget som tyder på att artikeln gör åtskillnad på hur yttrandet framförs vilket torde innebära att uttalanden i sociala medier omfattas. Regeringsformens förhållande till Europakonventionen kan betecknas som kumulativt vilket medför att arbetstagaren kan åberopa den föreskrift som ger det starkaste skyddet gentemot det allmänna. Däremot finns det inget i vår uppsats som i dagsläget tyder på att Europakonventionens artikel 10 skyddar arbetstagarens rätt till yttrandefrihet mer långtgående för offentligt anställda än bestämmelserna i regeringsformen. Detta måste emellertid ställas mot det faktum att antalet rättsfall på området är väldigt få samt att parterna i målen inte valt att åberopa artikel 10 i Europakonventionen.¹²⁶ Rättsläget kan däremot komma att förändras om Europadomstolen behandlar klagomål från enskild eller om Arbetsdomstolen i ett framtida läge på ett mer omfattande vis tvingas väga regeringsformens bestämmelser mot Europakonventionens artikel 10. I AD 2007:20 nämner Arbetsdomstolen exempelvis att bestämmelser kring yttrandefriheten finns att finna i Europakonventionen och att dessa utgör svensk lag men mer än så väljer AD inte beröra. Detta torde vittna om att regeringsformen i nuläget utgör ett fullgott skydd för offentliganställdas yttrandefrihet i sociala medier.

Då yttrandet i sociala medier för offentligt anställda redan skyddas av bestämmelserna i RF är det framförallt privatanställdas rättigheter som i ett framtida skede skulle kunna stärkas av Europakonventionens bestämmelser. Sverige har enligt Europakonventionen ett ansvar att i "vissa fall" vidta positiva åtgärder så att rätten till yttrandefrihet skyddas mot ingrepp även mellan enskilda. På så vis kan artikel 10 komma att bli tillämplig i förhållandet mellan enskilda. Då Europadomstolen inte behandlat privatanställdas yttrandefrihet i sociala medier

¹²⁶ Se bl.a. AD 2011:74.

är det emellertid svårt att dra några klara slutsatser av rättsläget. Däremot är det viktigt att uppmärksamma att Europakonventionen är en levande rättskälla som mycket väl kan komma ge arbetstagare inom privat sektor ett mer långtgående skydd vid ett eventuellt framtida klagomål i Europadomstolen. På så vis kan statens ansvar mellan enskilda komma att tydliggöras. Detta bör inte ses som en omöjlighet då den tekniska utvecklingen kan komma att ställa nya krav på den enskildes fri- och rättigheter. Vid ett eventuellt framtida klagomål blir Europadomstolens bedömningsgrunder och framförallt proportionalitetsprincipens roll särskilt intressant då tendenserna är att Europadomstolen i dagsläget tilldelar denna princip och därmed yttrandets allmänintresse större vikt än vad den svenska Arbetsdomstolen gör idag.¹²⁷

Om man ser till EU-stadgan skall denna tillsammans med Europakonventionen samspele för att på så vis fylla ut eventuella luckor beträffande den enskildes skydd av yttrandefriheten. Stadgan har direkt effekt och kan åberopas av enskilda inför nationella myndigheter och domstolar. Om man emellertid ser till vårt syfte med uppsatsen torde stadgan inte tillföra något kring rättsläget vad det gäller privat- och offentliganställdas yttrandefrihet i sociala medier. Detta beror dels på att de rättigheter som garanteras i stadgan gällande yttrandefriheten redan återfinns i regeringsformen och Europakonventionen samt att den endast är tillämplig då offentliga myndigheter genomför EU-rätten. För enskild medför detta att EU-stadgans bestämmelser kring yttrandefrihet endast kan åberopas gentemot det allmänna vid frågor som har EU-rättslig anknytning. På så vis har stadgan ett snävare tillämpningsområde än Europakonventionen då Sverige skall iaktta Europakonventionens bestämmelser oavsett.

4.2 Nationella bestämmelser och sociala medier

Om man ser till grundlagarnas ordalydelser så ter det sig förvirrande att vid en första anblick klargöra vilken av grundlagarna som skyddar arbetstagarens yttrandefrihet i sociala medier. Detta problem framkommer då yttrandefrihetsgrundlagen stödjer kommunikationstekniker som sker med hjälp av elektromagnetiska vågor vilket lätt associeras med data eller mobildriven teknik, och dels på grund av att närmare bestämmelser än de som återfinns i regeringsformen skall återfinnas i yttrandefrihetsgrundlagen.

De svenska grundlagarnas förhållanden till sociala medier innebär att yttranden i sociala medier skyddas av bestämmelserna i RF och inte i YGL. Yttrandefrihetsgrundlagen och dess databasregel har ett nära samband med traditionella massmedier. Dessa mediers syfte är att tillhandahålla allmänheten information som är viktig för opinionsbildningen och är därmed nära sammankopplad med tanken på att vara oberoende och att någon kan ansvara för de yttranden som framförs. Därmed är det centralt att endast den som driver verksamheten skall kunna ändra dess innehåll. Det förefaller därför lätt att se varför YGL och dess databasregel inte skyddar yttranden i sociala medier då dessa typer av yttranden inte kan kontrolleras. En arbetstagare kan skriva ett meddelande på Facebook utan att någon ansvarar för dessa.

¹²⁷ Se Heinisch mot Tyskland från 2011. Mål nr 28274/08.

Därmed spelar yttrandefrihetsgrundlagen och dess databasregel ingen större roll för arbetstagarens yttrandefrihet i sociala medier, oavsett privat eller offentlig sektor. Viktigt att påpeka är emellertid att bloggar kan erhålla grundlagsskydd enligt databasregeln under förutsättning att privatperson, erhållit ett utgivningsbevis för sin databas. Därmed intar bloggar en särställning bland sociala medier beträffande åtnjutande av YGL:s skydd. Detta torde i förlängningen inte spela någon avgörande roll ur ett arbetsrättsligt perspektiv då offentligt anställda redan skyddas av regeringsformen gentemot sin arbetsgivare medan privatanställda varken erhåller skydd i regeringsformen eller i yttrandefrihetsgrundlagen gentemot sin arbetsgivare.

Med ovanstående resonemang förefaller det enkelt att dra slutsatsen att meddelarfrihetens principer såsom repressalie- och efterforskningsförbud faller bort då offentligt anställdas yttranden i sociala medier inte skyddas av yttrandefrihetsgrundlagen utan av bestämmelserna i regeringsformen. Detta skulle i sin tur innebära att den offentliga arbetsgivaren skulle kunna bestraffa arbetstagaren för uttalanden på Facebook. Om man emellertid ser till både JO:s samt JK:s uttalanden¹²⁸ så torde även yttranden som faller utanför YGL:s skydd, såsom uttalanden på Facebook, erhålla åtminstone repressalieförbud genom regeringsformen. Det som är intressant kring denna fråga är hur man ska tolka JK:s respektive JO:s uttalanden. Skyddas offentligt anställda av meddelarfrihetens principer vid uttalanden i sociala medier eller åtnjuter dessa typer av uttalanden enbart ett repressalieförbud? Denna fråga torde få ett tydligare svar i takt med att antalet rättsfall beträffande offentliganställdas yttranden i sociala medier ökar vilket leder till att Arbetsdomstolen tydliggör sin ställning i frågan.

För privatanställda kan inte meddelarfrihetens principer göras gällande gentemot arbetsgivaren då grundlagarna endast gäller i förhållande till det allmänna. Den privata arbetstagaren är även i vidare utsträckning bunden av sin lojalitetsplikt gentemot sin arbetsgivare.

4.3 Förhållandet mellan anställningsavtalets förpliktelser och sociala medier

Lojalitetsplikten ingår som ett viktigt moment i anställningsavtalet, oavsett om plikten omnämns i avtalet eller inte och medför att arbetstagaren inte får skada arbetsgivaren. På så vis kan lojalitetsplikten komma att begränsa arbetstagarens yttrandefrihet i sociala medier. Dock föreligger det en central skillnad mellan offentlig och privat sektor. För offentligt anställda är yttrandefriheten överordnad lojalitetsplikten vilket hindrar arbetsgivaren från att ingripa på grund av vad arbetstagaren yttrat. Detta återspeglas tydligt i Arbetsdomstolens praxis, inte minst i AD 2011:74 där domstolen belyser att offentligt anställda utan hinder kan framföra åsikter i sociala medier trots att uttalandena ger upphov till förtroendeförlust, upprördhet och kränkning. Den offentliga arbetsgivaren får heller inte ingripa mot en

¹²⁸ Se avsnitt 2.5.2.

arbetstagare för att den anställde orsakat störning i verksamheten eller skadat myndighetens rykte och allmänhetens förtroende för myndigheten, genom att använda sig av sin grundlagsfästa fri- och rättighet. Emellertid är den offentliga arbetstagaren enligt lojalitetsplikten skyldig att utföra tilldelade arbetsuppgifter oavsett vad denne tycker om dessa. Viktigt att poängtera är dessutom att den offentliga arbetstagarens vidsträckta yttrandefrihet kan bedömas annorlunda om arbetstagaren har en utpräglad förtroendeställning, ett direkt ansvar för myndighetens beslut eller i andra ytterlighetssituationer. Vad Arbetsdomstolen i det enskilda fallet bedömer som en ytterlighetssituation är dessvärre oklart men grova ogrundade uttalande i sociala medier och hot torde kunna omfattas även för offentliga arbetstagare. Dessutom finns det utrymme för arbetsgivaren att ingripa arbetsrättsligt om yttranden i sociala medier föranleder samarbetssvårigheter. Då intresset av att tillgodose den grundlagsskyddade yttrandefriheten är särskilt stort ställs däremot särskilt höga krav på arbetsgivaren som måste kunna styrka att det rör sig om svåra samarbetssvårigheter.

Vidare har arbetsgivare inom den offentliga sektorn möjlighet att reglera de anställdas yttrandefrihet via sin egen utrustning om de har tydliga policys som tillämpas konsekvent. I fallet med praktikanten på Sveriges ambassad i Israel ansåg JK att ambassaden inte hade haft några tydliga förhållningsregler vid offentliggörande av de anställdas politiska åsikter. Om ambassaden emellertid hade haft tydliga datorpolicys som tillämpades konsekvent torde JK:s bedömning blivit annorlunda. På så vis kan policys indirekt kunna komma att påverka offentligt anställdas vidsträckta yttrandefrihet i sociala medier vid användning av arbetsgivarens utrustning. Om man emellertid ser till de tillfällen då arbetstagaren inte använder sig av arbetsgivarens utrustning torde sociala medier inte påverka rättsläget angående offentligt anställdas yttrandefrihet nämnvärt.

För den privatanställda är emellertid lojalitetsplikten överordnad kritikrätten vilket begränsar arbetstagarens möjligheter att yttra sig negativt om sin arbetsgivare på nätet, både på och utanför arbetstid. Ifall arbetstagaren skulle yttra sig negativt skall kritiken som regel först tas upp internt och vara välgrundad för att arbetstagaren inte skall anses ha brutit mot sin lojalitetsplikt vilket tydligt framkommer i AD 1994:79. Om det emellertid rör sig om allvarliga missförhållanden torde arbetstagarens möjligheter att agera oberoende av arbetsgivaren öka. Detta kriterium är särskilt intressant ur ett arbetsrättsligt perspektiv. AD:s praxis ger visserligen arbetstagaren en större frihet att agera vid allvarliga missförhållanden men om man ser till de rättsfall som finns berör dessa i första hand en större frihet att påtala missförhållanden till myndigheter och traditionella massmedier.¹²⁹ Det kan därmed diskuteras hur pass tidsenlig AD:s praxis är då delar av den förefaller vara mindre applicerbar vid yttranden i sociala medier. Om man ser till kritikrättens grundläggande syfte styrker detta diskussionen kring att vissa av Arbetsdomstolens bedömningsgrunder skulle vara mindre anpassade till uttalanden i sociala medier. Med kritikrätten ges arbetstagaren möjlighet att påtala missförhållanden och ifrågasätta arbetsgivarens handlande i syfte att tillgodose goda

¹²⁹ Se AD 1994:79 samt AD 1986:95.

arbetsförhållanden och ett gott arbetsresultat. Arbetstagaren skall som regel först vända sig till arbetsgivaren. Det kan därmed ifrågasättas ifall en statusuppdatering på Facebook eller ett inlägg på Twitter har i syfte att lösa eventuella missförhållanden. Det som i undantagsfallet emellertid skulle kunna rättfärdiga den privatanställdes negativa yttranden i sociala medier är att AD vid en helhetsbedömning tillmäter yttrandets allmänintresse särskilt stor vikt som i AD 1994:79. Vilka yttranden som betecknas som allmänintresse är däremot oklart.

Avslutningsvis är det svårt för oss att dra någon självklar slutsats kring om rättsläget för privatanställda har förändrats med avseende på sociala medier. Det som emellertid kan konstateras är att risken för att begå lojalitetsbrott har ökat för arbetstagaren samtidigt som arbetsgivarens möjligheter att upptäcka dessa har blivit större. På så vis har skiljelinjen mellan arbete och fritid i allt större utsträckning kommit att suddas ut speciellt då sociala medier upptar en allt större del av människors fritid. Detta ställer i sin tur högre krav på både eftertänksamhet och återhållsamhet från arbetstagarens sida. Som vi nämnde inledningsvis kan rättsläget beträffande privatanställda komma att förändras i takt med att rättsfallen till Arbetsdomstolen och Europadomstolen ökar. Detta torde inte ses som en omöjlighet med tanke på att den tekniska utvecklingen kan komma att ställa nya krav på den enskildes fri- och rättigheter.

5. Källförteckning

5.1 Litteraturlista

- Atoff, Pia, Brorsson, Kent samt Holke, Dan, *Lojalitetskravet gäller även på nätet*, Lag & Avtal, nummer 5, 18 maj 2012, s. 37.
- Bernitz, Ulf., *Europarättens genomslag*, 1:1 uppl., Norstedts Juridik, Vällingby 2012.
- Danelius, Hans., *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*, 3:e uppl., Norstedts Juridik, Stockholm 2007.
- van Dijk, P., och G.J.H. van Hoof m.fl., *Theory and Practice of the European Convention on Human Rights*, 4:e uppl., Intersentia, Antwerpen-Oxford, 2006.
- Fahlbeck, Reinhold., *Företagshemligheter, konkurrensklausuler och yttrandefrihet – en kommentar*, uppl. 1:1., Norstedts Juridik, Stockholm 1992.
- Fahlbeck, Reinhold., *Lagen om skydd för företagshemligheter: en kommentar och rättsöversikter*, 2:a uppl., Norstedts Juridik, Stockholm 2004.
- Findahl, Olle., *Svenskarna och Internet 2013*, .SE (Stiftelsen för Internetinfrastruktur), Stockholm 2013.
- Glavå, Mats., *Arbetsrätt*, 2:a uppl., Studentlitteratur, Lund, 2011.
- Källström, Kent och Malmberg, Jonas., *Anställningsförhållandet. Inledning till den individuella arbetsrätten*, 2:a uppl., Iustus Förlag, Uppsala, 2006.
- Lehrberg, Bert., *Praktisk juridisk metod*, 5:e uppl., Institutet för bank- och affärsjuridik (IBA), Uppsala 2006.
- Nylander, Christina., *Medierätt – Yttrandefrihet och tryckfrihet i tryckta och digitala medier samt radio och tv*, 4:e uppl., Studentlitteratur AB, Lund 2011.
- Peczenik, Aleksander., *Juridikens allmänna läror*, nummer 3., Svensk juristtidning, 2005.
- Sandgren, Claes., *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*. 2:a uppl., Norstedts Juridik, Stockholm 2007.
- Schmidt, Folke., *Löntagarrätt*, reviderad upplaga., Juristförlaget, Stockholm 1994.
- Slorach, Martina, Flemström, Stefan, Gabinus Göransson, Håkan samt Hamskär, Ingemar., *Rätten att slå larm – En handbok om yttrandefriheten på jobbet – råd för whistleblowers*, Trydells tryckeri, Laholm 2011.
- Söderlöf, Göran, Thörne, Sophie samt Torngren, Håkan., *Yttrandefrihet och lojalitet. Vad gäller för anställda hos kommuner, landsting och regioner?*, Sveriges kommuner och landsting: SKL Kommentus, Stockholm, 2010.
- Warnling-Nerep, Wiweka och Bernitz, Hedvig., *En orientering i tryckfrihet & yttrandefrihet*, 5:e uppl., Jure, Stockholm 2013.
- Westregård, Annamaria., *Integritetsfrågor i arbetslivet*, Juristförlaget i Lund, Lund 2002.
- Viklund, Lars., *Om den ”medborgerliga yttrandefriheten” för privatanställda*, Vänbok till Ronnie Eklund, Iustus Förlag, Uppsala 2010.

5.2 Offentligt tryck

5.2.1 Betänkanden

SOU 1993:40 – Fri- och rättighetsfrågor. Del B.

SOU 2003:99 – Ny sekretesslag.

SOU 2006:96 – Ett nytt grundlagsskydd för TF och YGL.

SOU 2008:43 – Tre rapporter till grundlagsutredningen.

SOU 2010:68 – Ny yttrandefrihetsgrundlag? Yttrandefrihetskommittén presenterar tre modeller.

SOU 2012:55 – En översyn av tryck- och yttrandefriheten.

SOU 2013:79 – Stärkt meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet.

5.2.2 Departementsserien

Ds 2001:9 – Yttrandefrihet för privatanställda.

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

5.2.3 Propositioner

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

Prop. 1982/83:124 – Med anledning av beslut som har fattas av internationella arbetskonferensen vid dess sextioåttende möte.

Prop. 1993/94:117 – Inkorporering av Europakonventionen.

Prop. 2005/06:162 – Förstärkt meddelarskydd för anställda i kommunala företag m.m.

Prop. 2009/10:81 – Grundlagsskydd för digital bio och andra yttrandefrihetsrättsliga frågor.

5.3 Internet

5.3.1 Publikationer

Datainspektionen, *”Tillsyn enligt personuppgiftslagen (1998:204) – Arbetsmiljöverkets användning av Facebook”* Diarienummer: 686-2010, 2010. Tillgänglig på:

<http://www.datainspektionen.se/Documents/beslut/2010-07-05-arbetsmiljoverket.pdf> (senast besökt: 2013-12-18, 12:20)

Fackförbundet ST, *Tala, twittra eller hålla tyst?*” 2013. Tillgänglig på:
http://www.st.org/currentSite/public/files/5218/Tala_Twittra_eller_halla_tyst.pdf (senast besökt: 2013-12-18, 12:21)

FN, ”*Allmän förklaring om de mänskliga rättigheterna*” 2008. Tillgänglig på:
<http://www.fn.se/PageFiles/7177/Allmanforklaringomdemanskligarattigheterna.pdf> (senast besökt: 2013-12-18, 12:21)

Radio och TV-verket, *Att publicera på Internet*” 2008. Tillgänglig på:
<http://www.radioochtv.se/Documents/Publikationer/Att%20publicera%20på%20Internet.pdf>
(senast besökt: 2013-12-18, 12:22)

5.3.2 Övriga

<http://www.jo.se/sv/JO-beslut/> senast besökt: 2014-01-23, 10:15

<http://na.se/nyheter/2.2503/1.709060-hon-sparkades-for-ett-blogginlagg> senast besökt: 2013-12-18, 16:03

<http://www.ne.se/blogg> (Nationalencyklopedin) senast besökt: 2013-12-18, 16:04.

<http://www.ne.se/facebook> (Nationalencyklopedin) senast besökt: 2013-12-18, 15:22.

<http://www.ne.se/sociala-medier> (Nationalencyklopedin) senast besökt: 2013-12-18, 15:25.

http://www.pitea-tidningen.se/nyheter/senaste_nytt/sparkade-far-ersattning-7022399-default.aspx senast besökt: 2013-12-18, 16:06

<http://www.svt.se/nyheter/regionalt/jamtlandsnytt/facebookade-pa-jobbet-fick-sparken> senast besökt: 2013-12-18, 16:07

5.4 Rättsfallsförteckning

5.4.1 Europadomstolens domar

28274/08 Heinisch mot Tyskland.

28964/06 Palomo Sánchez m.fl. mot Spanien.

39293/98 Fuentes Bobo mot Spanien.

5.4.2 Arbetsdomstolens domar

AD 1986:95

AD 1994:79

AD 1997:57

AD 1998:17

AD 2003:51

AD 2006:103

AD 2007:20

AD 2011:74

AD 2012:25

5.4.3 Tingsrättens domar

Mölnadalns Tingsrätt - mål nr 2187 07

5.5 JK:s och JO:s beslut

JK:s beslut 2008-08-07, dnr 7068-06-21.

JK: beslut 2011-09-20, dnr 5394-10-31.

JO dnr 149-2009, 567-2009.