



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Axel Nilsson

# **Arbetstagarens kritikrätt på sociala medier**

-

## **En jämförelse mellan privat och offentligt anställda**

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Uppsats på juristprogrammet  
15 högskolepoäng

Handledare: Lotta Maunsbach

Termin: HT14

# Innehåll

<b>SUMMARY</b>	<b>1</b>
<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>2</b>
<b>FÖRORD</b>	<b>3</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>4</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Bakgrund</b>	<b>5</b>
<b>1.2 Syfte och perspektiv</b>	<b>5</b>
<b>1.3 Metod, material och forskningsläge</b>	<b>6</b>
<b>1.4 Avgränsningar och disposition</b>	<b>7</b>
<b>2 ARBETSTAGARENS LOJALITETSPLIKT</b>	<b>9</b>
<b>3 ARBETSTAGARENS YTTRANDEFRIHET</b>	<b>11</b>
<b>3.1 Inledning</b>	<b>11</b>
<b>3.2 Det internationella skyddet för yttrandefriheten</b>	<b>11</b>
3.2.1 Kort om FN, ILO och EKMR	11
3.2.2 Europadomstolens praxis	13
<b>3.3 Det nationella skyddet för yttrandefriheten</b>	<b>14</b>
<b>3.4 Offentlig sektor</b>	<b>15</b>
3.4.1 Yttrandefrihet	15
3.4.2 Tystnadsplikt	16
<b>3.5 Privat sektor</b>	<b>17</b>
3.5.1 Yttrandefrihet och tystnadsplikt	17
3.5.2 Meddelarrätt	18
3.5.3 Offentligt finansierad privat verksamhet	18
<b>3.6 Företagshemligheter</b>	<b>19</b>
<b>4 KRITIKRÄTT</b>	<b>20</b>
<b>4.1 Arbetsdomstolens bedömningsgrunder</b>	<b>21</b>
<b>5 SAMMANFATTNING OCH ANALYS</b>	<b>23</b>
<b>5.1 Yttrandefrihetens begränsningar i de olika sektorerna</b>	<b>23</b>
<b>5.2 Lojalitetsplikt och kritikrätt i sociala medier</b>	<b>23</b>
<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>26</b>
<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>28</b>

# Summary

The aim with this essay is to compile and compare an employee's right to freedom of expression within the private and the public sector, with a special focus on social media. When someone enters an employment, certain obligations come into force. These can be summarized into something known as "a duty of loyalty". In rough strokes, this duty entails that the employee cannot act in a way that could harm the employer, or make the employer appear in a bad light. This duty includes an obligation not to harm the employer by making, amongst other things, public statements and it even stretches so far as to govern how an employee can act in social media. The Labour Court has stipulated that a breach of this duty, even though it might appear harmless from the perspective of the employee, can lead to a notice to quit or downright dismissal.

The case law concerning it is nothing but ample, and it's not unreasonable to say that there is a relatively large societal ignorance in regards to what is allowed and what isn't. With the increasing usage of social media collision can occur when an employee posts something negative about his or her place of work and/or employer, because the duty of loyalty is applicable on the Internet as well as in real life. Imagine that an employee posts a status on his or her Facebook about how bad a day it's been, and maybe even naming his or her boss, colleagues or clients as a contributing factor – this employee is most probably overstepping his or her duty to be loyal, and this post might even be reason to terminate the employment.

The above stated is, in principle, applicable to all employees in Sweden – within the public sector as well as within the private. But within the public sector the duty of loyalty is secondary to the right to freedom of expression, which is granted to each and all through the Swedish constitution – namely the Instrument of government, the Fundamental Law on Freedom of Expression and the Freedom of the Press act. However, the right to freedom of expression only grants this in relation to the Swedish state, and not in relation to private subjects. So while a public employee might criticize his or her employer almost freely, a private employee is subject to certain restrictions, the duty of loyalty being the first and foremost.

There are, however, certain situations in which a private employee can criticize his or her employer and breach his or her confidentiality obligation – if something is seriously wrong and/or dangerous at the place of work, if the employer is in violation of certain laws etc. The European Court on Human Rights have in several rulings made it clear that the High Contracting Parties are under a positive obligation to ensure that the right to freedom of expression is respected within the private sector as well as it is within the public sector, case law that might come to change how we apply the legislation currently in force.

# Sammanfattning

Det här arbetet syftar att sammanställa och jämföra arbetstagares yttrandefrihet inom den privata och den offentliga sektorn, med särskilt fokus på sociala medier. I ett anställningsförhållande så råder en lojalitetsplikt mellan arbetstagaren och arbetsgivaren som är grundad på ömsesidiga skyldigheter och rättigheter.

Lojalitetsplikten kan sammanfattas till, ur ett arbetstagarperspektiv, en skyldighet att inte handla på ett sätt som kan skada arbetsgivaren. I denna skyldighet ingår att inte yttra sig på ett sätt som får arbetsgivaren eller dennes verksamhet att framstå i dålig dager och Arbetsdomstolens praxis är ganska sträng, det krävs inte mycket för att en arbetsrättslig sanktion – såsom uppsägning eller avskedande – kan anses vara godtagbart.

Lojalitetsplikten är som institut relativt gammal och praxis kring den är allt annat än lättnavigerad, och det är inte otänkbart att det råder en förhållandevis stor okunskap om området i samhället. I takt med utvecklingen av det moderna samhället och framförallt i takt med det ökande användandet av sociala medier kan ibland en intressekollision uppstå, för även på internet råder lojalitetsplikten. Så ponera scenariot att en arbetstagare på sin privata Facebooksida publicerar en kommentar om att denne har haft en dålig dag på jobbet, kanske till och med pekar ut några kollegor eller chefen som en bidragande anledning – då är det med stor säkerhet så att denne arbetstagare bryter mot sin lojalitetsplikt och att arbetsgivaren därmed har en grund att skilja personen från sin anställning.

Det ovan sagda om lojalitetsplikten är i princip generellt tillämpligt för alla arbetstagare i Sverige – inom den privata sektorn såväl som den offentliga. Men inom den offentliga sektorn intar lojalitetsplikten en särställning, eftersom en offentligt anställd arbetstagare är tillförsäkrad yttrandefrihet genom Sveriges grundlag – Regeringsformen, Yttrandefrihetsgrundlagen och Tryckfrihetsförordningen. Detta innebär att en offentligt anställd har en större frihet att offentligt kritisera sin arbetsgivare än en arbetstagare inom den privata sektorn.

Dock finns det vissa möjligheter för en privat arbetstagare att offentligt kritisera sin arbetsgivare, dvs. att bryta sin tystnadsplikt, nämligen att det skulle vara allvarliga missförhållanden på arbetsplatsen, att kritiken skulle ske på arbetstagarens fritid mm. Det har skett en rättsutveckling där Europadomstolens avgörande har varit vägledande, de har i flera avgöranden konstaterat att de staterna som är parter till konventionen har en positiv skyldighet att tillförsäkra att privatanställdas yttrandefrihet respekteras, avgöranden som kan komma att modifiera den svenska regleringens utformning.

# Förord

Först och främst vill jag tacka min handledare, Lotta Maunsbach, som hjälpte mig att få någon slags hum om hur en skriver en akademisk uppsats trots min okunskap om ämnet.

Jag vill även rikta ett hjärtligt och innerligt tack till min familj och mina fantastiska vänner för kärlek, stöd, förströelser och oändlig korrekturläsning under dessa uppsatsmånader!

Ett tack, eller något, bör även riktas mot Malmö Stadsbibliotek som har haft öppet när universitetet har haft stängt.

Axel Nilsson

Malmö, den 2 januari 2015

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
BrB	Brottsbalken (1962:700)
Ds	Departementsserien
EU	Europeiska unionen
EUD	Europeiska unionens domstol
EKMR	Europakonventionen
FN	Förenta nationerna
FHL	Lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter
ILO	International Labour Organization
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LOA	Lag (1994:260) om offentlig anställning
SOU	Statens offentliga utredningar
OSL	Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)
Prop.	Proposition
RF	Regeringsformen (1974:152)
TF	Tryckfrihetsförordningen (1949:105)
YGL	Yttrandefrihetsgrundlagen (1991:1469)

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

När en person ingår ett anställningsavtal så ingår denne också en relation med sin arbetsgivare. Denna relation bygger till stor del på ömsesidighet och skapar skyldigheter och rättigheter för bägge parter i förhållandet. I anställningsavtalet ingår en skyldighet, explicit eller implicit, för arbetstagaren att vara lojal mot sin arbetsgivare, den s.k. lojalitetsplikten. Denna lojalitetsplikt är inom den privata sektorn överordnad arbetstagarens yttrandefrihet och fungerar i princip som en uppförandekod för hur arbetstagaren får agera inom och utanför tjänsten, vilket även inbegriper hur vi agerar och vad vi säger på olika internetforum. Inom den offentliga sektorn gäller samma lojalitetsplikt, men avseende offentliganställdas yttrandefrihet på sociala medier så att denna yrkesgrupp skyddas genom den svenska grundlagen mot arbetsgivarens ingripande.

Vi lever i ett uppkopplat samhälle i vilket kontakt med vänner och bekanta oftast bara är några knapptryck bort. Enligt Stiftelsen för internetinfrastrukturs rapport ”Svenskarna och Internet 2014” använder uppemot 72 % av den svenska befolkningen sociala medier.<sup>1</sup> Vår benägenhet att ständigt dela med oss av vår vardag i dessa nätverk kan ibland resultera i negativa konsekvenser, mer specifikt när vi på våra sociala medier klagar på våra jobb eller arbetsgivare. Det finns ett flertal incidenter de senaste åren då arbetstagare har publicerat inlägg på sociala medier eller yttrat sig i vad arbetsgivaren anser vara olämpliga sammanhang, som sedan har utgjort anledningar för arbetsgivaren att skilja personerna från sina anställningar.

I Sverige råder yttrande- och åsiktsfrihet, dels med grund i våra egna grundlagar Tryckfrihetsförordningen och Yttrandefrihetsgrundlagen men utöver det så lyder vi även under EKMR vilken sedan Sveriges tillträde i EU 1995 även gäller som lag och skyddar yttrandefriheten. Detta är intressant i förhållande till framförallt privatanställdas yttrandefrihet på sociala medier, då Europadomstolen avgjort ett antal rättsfall som kan modifiera bedömningen av arbetstagares yttrandefrihet i förhållande till sin arbetsgivare.

## 1.2 Syfte och perspektiv

Syftet med uppsatsen är att utreda rättsläget vad gäller arbetstagares yttrandefrihet och dess särdrag avseende den offentliga sektorn kontra den privata, och även utröna och belysa skillnader i kritikrätten för privat anställda, offentligt anställda och privat

---

<sup>1</sup> [www.soi2014.se](http://www.soi2014.se)

anställda i offentligt finansierad verksamhet. Därefter ämnar jag utreda med internationellt perspektiv om den svenska regleringen avseende arbetstagares yttrandefrihet och kritikrätt är förenlig med skyddet som uppställs i EKMR, och hur Europadomstolens praxis har påverkat den svenska arbetsrätten. De centrala frågeställningarna är:

- Vad är de huvudsakliga skillnaderna mellan privatanställdas och offentliganställdas kritikrätt?
- Hur ter sig kritikrätten för privatanställda i offentligfinansierad verksamhet och vilken rättsutveckling kan förväntas på området?
- Hur förhåller sig ovanstående kritikrätter till arbetstagares yttrandefrihet i sociala medier?
- Hur påverkas den svenska arbetsrätten av Europadomstolens praxis och art. 10 EKMR?

### 1.3 Metod, material och forskningsläge

För att besvara dessa frågeställningar tillämpar jag den rättsdogmatiska metoden. Denna metod syftar till att utifrån existerande rättskällor tolka och systematisera den gällande rätten, för att sedan applicera den på frågeställningen. Den principiella utgångspunkten är användandet av de allmänt accepterade rättskällorna, men rent konkret kommer jag att söka svaren i de traditionella rättskällorna såsom grundlag, lag, förarbeten, praxis och doktrin. Utöver den svenska regleringen kommer jag även att använda mig av en rad internationella regelverk för att besvara frågan.

Det finns ingen konkret lagreglering av arbetstagarens allmänna lojalitetsplikt, varför AD:s domar på området är vägledande och tillmäts stor betydelse avseende lojalitetspliktens innebörd och omfattning. För att tolka praxis samt förmedla den i ett sammanhang använder jag mig av doktrin. Jag har i för redogörelsen av lojalitetsplikten använt mig av bl.a. Malmgren & Källströms bok ”Anställningsförhållanden – Inledning till den individuella arbetsrätten”. Jag har även haft stor hjälp av Ds 2002:56, ”Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv”, en promemoria som utöver en allmän redogörelse för lojalitetsplikten även innehåller en särskild redogörelse för kritikrätten.

Utöver Malmgren & Källström har jag för framställningen använt mig av bl.a. Fahlbecks ”Lagen om skydd för företagshemligheter – En kommentar och rättsöversikt”, som utöver en redogörelse för FHL även innehåller avsnitt om lojalitetsplikt, yttrandefrihet och kritikrätt. Även Schmidts ”Löntagarrätt” har varit behjälplig i framställningen. I redogörelsen för yttrandefriheten har Viklunds artikel om medborgerlig yttrandefrihet varit en stor hjälp, och i redogörelsen för Europadomstolens praxis har jag använt mig av Danelius verk som utgångspunkt.

Vad anbelräffar forskningsläget så får det anses vara förhållandevis utrett. Det finns inte något verk som uteslutande behandlar de frågeställningar uppställda för det här



arbetet, men likväl är lojalitetsplikten frekvent berörd i utredningar på området.<sup>2</sup> I sammanhanget kommer det här arbetet att undersöka en förhållandevis ny och liten del av arbetsrätten: Kritikrätt i sociala medier.

## 1.4 Avgränsningar och disposition

Lojalitetsplikten är i grunden en ömsesidig företeelse och skapar skyldigheter för såväl arbetstagaren som arbetsgivaren, men då det relevanta för uppsatsen är arbetstagarens skyldigheter och inte arbetsgivarens kommer dennes skyldigheter inte att behandlas nedan.<sup>3</sup> Arbetet har ett arbetstagarperspektiv, varför inget av avsnitten kommer att behandla arbetsgivarens rätt att kritisera arbetstagaren mm.

Arbetet syftar till att utreda kritikrätten för de som redan innehar en anställning, varför jag inte kommer att diskutera arbetssökande och deras lojalitetsplikt. Uppsatsen har ett arbetsrättsligt perspektiv och vissa av diskussionerna nedan kan på vissa punkter komma att tangera straffrätten. Då detta inte är syftet med arbetet kommer jag inte att föra några djupare diskussioner angående den straffrättsliga dimensionen, utan främst fokusera på det rent arbetsrättsliga.

För de internationella delen har jag valt att fokusera framförallt på Europakonventionen, eftersom den utgör svensk lag och till sin natur är ett levande rättsmedel vars tillämpningsområde expanderar i takt med att ny praxis tillkommer. Jag har valt att inte ta upp EU-stadgan på grund av oklarheten i hur den samspelar med Europakonventionen. Jag tar upp FN:s förklaring om de mänskliga rättigheterna och även ILO:s konvention nr. 158, men inte i samma omfattning som EKMR.

Den tekniska aspekten av sociala medier ligger utanför uppsatsens ramar. Med sociala medier i arbetet avses ”kommunikationskanaler som tillåter användare att kommunicera direkt med varandra genom exempelvis text, bild eller ljud.”<sup>4</sup> T.ex. Facebook, Twitter, bloggar mm.

Uppsatsen behandlar bl.a. olika sakliga grunder för uppsägning eller avskedande. Arbetstagarens lojalitetsplikt, yttrandefrihet och kritikrätt är i fokus. Jag kommer inte att behandla hur uppsägningar går till.<sup>5</sup>

Vad avser dispositionen har jag valt att dela in arbetet i fyra delar. I det första avsnittet (kap. 2) behandlas arbetstagarens lojalitetsplikt i korthet, och vanligtvis brukar kritikrätten anses ingå i arbetstagarens lojalitetsplikt men eftersom den här

---

<sup>2</sup> Se t.ex. Ds. 2002:56 och SOU 2013:79.

<sup>3</sup> För en grundlig redogörelse av arbetsgivarens skyldigheter se bl.a. Ds 2002:56 och även Källström & Malmberg.

<sup>4</sup> Nationalencyklopedins definition, <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/sociala-medier>

<sup>5</sup> För en redogörelse över detta se t.ex. Tore Sigemans ”Arbetsrätten – En Översikt”.

uppsatsen ämnar undersöka och jämföra kritikrätterna för de offentligt anställda och de privat anställda har jag istället valt att lägga en sammantagen genomgång av kritikrätten och dess gränser i ett för kritikrätten separat kapitel (kap. 4). I arbetets andra avsnitt (kap. 3) behandlar jag arbetstagares yttrandefrihet, först med avseende på den nationella regleringen och därefter den internationella följt av en genomgång av den offentliga sektorn och sist den privata sektorn. I det tredje avsnittet (kap. 4) behandlar jag arbetstagares kritikrätt, och det sista avsnittet (kap. 5) följer en sammanfattande analys av det som framkommit.

## 2 Arbetstagarens lojalitetsplikt

Arbetstagarens huvudsakliga förpliktelse är att utföra det av arbetsgivaren anvisade arbetet. Utöver detta ska arbetstagaren även beakta ett antal biförpliktelser för att inte riskera att bryta mot sitt anställningsavtal. Dessa biförpliktelser kan vara uttryckligen reglerade i lag eller i avtal, men vanligast förekommande är att dessa utfyllande regler hittas i praxis.<sup>6</sup> Om en arbetstagare bryter mot en av dessa biförpliktelser anses denne ha begått ett avtalsbrott, och arbetsrättsliga påföljder kan komma på fråga på grund av dennes agerande.<sup>7</sup> Dessa biförpliktelser utgör tillsammans det som kallas för arbetstagarens lojalitetsplikt. Lojalitetsplikten saknar en enhetlig lagreglering; bl.a. utredningen i Ds 2002:56 föreslog ett införande av en allmän målsättningsparagraf i LAS, men ingen ändring gjordes.

AD formulerar i AD 1994 nr 79 det krav på arbetstagarens lojalitet som följer av anställningsavtalet och åligger denne på följande vis:

”Den grundläggande synpunkten är att arbetstagaren inte får skada arbetsgivaren. Gemensamt för de skilda aspekterna på kravet på lojalitet är tanken att anställningsavtalet inte enbart består i utbyte av vanliga förmögenhetsrättsliga prestationer, utan skapar ett personligt förhållande mellan parterna. Anställningen grundar förpliktelser som går längre än vad som gäller i kontraktsförhållanden i allmänhet; de ligger vid sidan av själva arbetsprestationen och skulle därför kunna karaktäriseras som biförpliktelser. Skall man söka ange en gemensam synpunkt är det att arbetstagaren är skyldig att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget samt att undvika lägen, där han kan komma i plikt-kollision”<sup>8</sup>

I samma dom hänvisar Domstolen till AD 1993 nr 18, där den konstaterar att det i lojalitetskravet finns en skyldighet för arbetstagare att inte vidta åtgärder som är ägnade att skada eller på annat sätt försvåra arbetsgivarens verksamhet.<sup>9</sup> Lojalitetspliktens omfattning kan sägas vara beroende av arbetstagarens ställning, vilket mer detaljerat redogörs för nedan. Rent generellt kan sägas att AD har konstaterat att anställda med högre befattningar i gengäld också förväntas visa en större lojalitet gentemot arbetsgivaren.<sup>10</sup>

---

<sup>6</sup> Källström & Malmberg (2013) s. 215, se även Ds 2002:56 s. 302 och Fahlbeck (2013), s. 129 f.

<sup>7</sup> Ds 2002:56 s. 302 f

<sup>8</sup> AD 1994 nr 79 s. 30 ff. Formuleringen kommer ursprungligen från Schmidt, Tjänsteavtalet s. 241 f, men har åter tagits upp av AD i ett flertal avgöranden, t.ex. AD 2012 nr 25 och AD 1997 nr 57.

<sup>9</sup> AD 1993 nr 18 handlar om en frisör som på egen tid klippt väninnor och barn i hemmet.

<sup>10</sup> Se Fahlbeck (2013) s. 129 och däri anvisad domstolspraxis.

Lojalitetsplikten är i princip densamma för privat anställda som offentligt anställda<sup>11</sup>. Dess tillämpningsområde skiljer sig dock lite åt mellan sektorerna. Inom den offentliga sektorn får lojalitetsplikten en underordnad ställning till den grundlagsskyddade yttrandefriheten, eftersom offentligt anställda är tillförsäkrade yttrandefrihet gentemot det allmänna. Som nämnt ovan består lojalitetsplikten av ett flertal olika biförpliktelser som arbetstagaren ska iaktta. Enligt Källström och Malmberg, samt Ds 2002:56, är de centrala delarna i lojalitetsplikten den allmänna upplysningsplikten, skyldighet att inte begå brott, inte utföra otillåtna bisysslor och annat handlande utanför arbetet, skyldighet att inte röja företagshemligheter, förbud mot att bedriva konkurrerande verksamhet, iaktta tystnadsplikt och att inte överskrida sin kritikrätt.<sup>12</sup>

Avseende arbetstagares yttranden på sociala medier föreligger en nämnvärd skillnad mellan de offentligt och de privat anställda, vilket har sin grund i hur tillämpningen av lojalitetsplikten skiljer sig mellan den privata och den offentliga sektorn.

---

<sup>11</sup> Viklund, Lars (2010), s. 642. Med offentligt anställda menas anställda i stat, kommun eller landsting, se §§ 1-2 LOA.

<sup>12</sup> Källström & Malmberg, s. 244-265 och Ds 2002:56, s. 302-349. Se även Viklund (2010), s. 645

## 3 Arbetstagarens yttrandefrihet

### 3.1 Inledning

Varje svensk medborgare är enligt 2 kap. 1 § RF gentemot det allmänna tillförsäkrad en rätt till yttrandefrihet, att uttrycka sig och lämna uppgifter i vilket ämne som helst. Yttrandefriheten kan dock begränsas i ett anställningsförhållande, på grund av arbetstagarens lojalitetsplikt och de åligganden den innebär för den enskilde arbetstagaren. Sammanfattningsvis innebär lojalitetsplikten att sätta arbetsgivarens intressen i första rum, vilket i vissa fall leder till att arbetstagarens yttrandefrihet begränsas.

Det finns skillnader i arbetstagarers yttrandefrihet mellan den privata och den offentliga sektorn. Det allmänna kan uppträda på arbetsmarknaden som arbetsgivare.<sup>13</sup> Då det allmänna är arbetsgivare till de offentliganställda, skyddas deras yttrandefrihet i anställningen i samma lagar och bestämmelser som skyddar medborgares yttrandefrihet i allmänhet. Med begreppet ”det allmänna” avses det allmännas verkställande organ, de normgivande organen<sup>14</sup>, domstolar och myndigheter. I vissa fall avses även privaträttsliga subjekt som är myndighetsutövande.<sup>15</sup>

### 3.2 Det internationella skyddet för yttrandefriheten

#### 3.2.1 Kort om FN, ILO och EKMR

FN:s generalförsamling antog den 10 december 1948 en allmän förklaring om de mänskliga rättigheterna, och i art. 19 i förklaringen stadgas att var och en har rätt till yttrandefrihet, och att sprida information oavsett uttrycksmedel. Artikel 29 stadgar att begränsningar av de friheter som upptas i förklaringen måste ske enligt lag. En stat får inte agera på sätt som verkar begränsande för yttrandefriheten, se art. 30.<sup>16</sup>

Förutom FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna återfinns även reglering angående arbetstagarers yttrandefrihet i ILO:s konvention nr 158 om uppsägning av anställningsavtal från arbetsgivarens sida, vilken antogs och

---

<sup>13</sup> Jfr. §§ 1-2 LOA. För en djupgående bild av det allmänna skepnader som arbetsgivare se t.ex. Westregård (2002), kap. 6.

<sup>14</sup> När de beslutar om för den enskilde betungande offentligrättsliga föreskrifter. Prop. 1975/76:209, s. 86.

<sup>15</sup> Ibid, s. 86 f, 140 f. Privaträttsliga subjekt med stöd i 12 kap. 4§ 2st RF.

<sup>16</sup> Viklund (2010), s. 646

ratificerades av Sverige den 20 juni 1983. För att en arbetsgivare ska ha rätt att på eget initiativ säga upp en arbetstagare krävs det enligt konventionen att saklig grund föreligger, art. 4, och en arbetstagares klagomål på sin arbetsgivare, involverande påstådd överträdelse av lag eller bestämmelser, utgör inte saklig grund, art. 5 i konventionen.<sup>17</sup>

Utöver de två ovan nämnda internationella regelverken är Sverige även part till EKMR vilken sedan 1995 gäller som lag i Sverige.<sup>18</sup> I Fri- och rättighetskommitténs proposition 1993/94:117 om inkorporering av EKMR och andra fri- och rättighetsfrågor påtalar departementschefen att EKMR har en särställning i förhållande till andra konventioner om mänskliga rättigheter eftersom den vilar på en ”*utpräglat juridisk grund, med prövning i domstol på talan av enskilda*”.<sup>19</sup>

EKMR intar en speciell ställning i svensk rätt. Den gäller som nämnt ovan som lag, men det är inte orimligt att påstå att den rent normhierarkiskt skulle kunna anses placera sig över vår egen grundlag. Detta eftersom den även gäller för Europeiska Unionen, och i enlighet med den i EUD-praxis fastställa företrädesprincipen har unionsrätten företräde framför nationella lagar.<sup>20</sup>

Yttrandefriheten skyddas i art. 10 EKMR:

## **ARTIKEL 10**

### Yttrandefrihet

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 biografföretag.

2. Eftersom utövandet av de nämnda friheterna medför ansvar och skyldigheter, får det underkastas sådana formföreskrifter, villkor, inskränkningar eller straffpåföljder som är föreskrivna i lag [...]

Artikel 10 EKMR ålägger dels stater en negativ skyldighet att inte agera på ett begränsande sätt för medborgares yttrandefrihet, samt en positiv rättighet för den enskilde att utöva sin yttrandefrihet, jfr första punkten art. 10. Den andra punkten uppräknar förutsättningarna för en begränsning av rättigheten.

---

<sup>17</sup> Viklund (2010), s. 646

<sup>18</sup> Jfr lag (1994:1219) om den EKMR

<sup>19</sup> Prop. 1993/94:117 s. 34

<sup>20</sup> Företrädesprincipen fastslogs ursprungligen i Costa v. E.N.E.L, målnr. C-6/64

### 3.2.2 Europadomstolens praxis

Europadomstolen har i ett par avgöranden slagit fast att staterna måste tillse rätten till yttrandefrihet även i privaträttsliga anställningsförhållanden. Av Europadomstolens dom *Fuentes Bobo v. Spanien*<sup>21</sup>, följer bl.a. att en stat inte kan delegera uppgifter till privata rättssubjekt och därmed bli av med sin skyldighet att säkerställa konventionens efterlevande i landet. Fallet handlade om en anställd vid den statligt ägda men bolagiserade televisionen som blev avskedad efter att i ett radioprogram ha kritiserat sin arbetsgivare. I fallet konstaterade domstolen att stater har en skyldighet att skydda den anställdas yttrandefrihet även när det inte är fråga om ett rent offentlighetsrättsligt anställningsförhållande. Den anställda ansågs inte ha överskridit den kritikrätt som följer av yttrandefriheten och avskedandet kunde därför inte anses vara sakligt grundat.<sup>22</sup>

Ett snarlikt resonemang fördes i Europadomstolens dom *Heinisch v. Tyskland*<sup>23</sup>, i vilket en privat anställd sjuksköterska slog larm om vad hon uppfattade som missförhållanden på det sjukhem hon arbetade. Sjuksköterskan hade upprepade gånger klagat på sin arbetsgivare utan framgång, och hon kontaktade då en advokat som å hennes vägnar skickade ett brev till arbetsgivaren och sedan lämnade in en polisanmälan mot densamme. Arbetsgivaren, som inte hade någon vetskap om polisanmälan, sade upp sjuksköterskan på grund av sjukdom. Efter uppsägningen började sjuksköterskan sprida flygblad om uppsägningen, polisanmälan och missförhållandena, varför hon avskedades. De tyska domstolarna godtog avskedandet eftersom sjuksköterskan inte kunnat styrka anklagelserna i polisanmälan. Hon vände sig därefter till Europadomstolen.

Frågan var här om hennes anmälan om missförhållanden utgjorde ett illojalt handlande som kunde motivera arbetsgivarens åtgärd, avskedande, i ljuset av att hon nyttjat sin yttrandefrihet. Domstolen slog fast att arbetsgivaren avskedat henne i det legitima syftet att skydda rörelsen och dess rykte från skada. Domstolen ansåg inte att avskedandet var motiverat med hänsyn till sjuksköterskans agerande och allmänintresset i de aktuella frågorna, varför de tyska domstolarnas accepterande stred mot art. 10 EKMR. Domstolen poängterade särskilt att det var fråga om privat verksamhet finansierad av offentliga medel, att hon hade anmält missförhållandena till arbetsgivaren samt att hon agerat i god tro. Att acceptera avsked hade därför varit en alltför stor inskränkning av yttrandefriheten.<sup>24</sup>

---

<sup>21</sup> *Fuentes Bobo v. Spain*, Danelius (2012), s. 432

<sup>22</sup> Viklund (2010), s. 648. Fallet *Fuentes Bobo* finns i nuläget (januari 2015) enbart på franska, varför utgångspunkten har varit i Ds 2001:9 där en av Regeringskansliet gjord översättning finns att tillgå.

<sup>23</sup> *Heinisch v. Germany*, Danelius (2012), s. 432

<sup>24</sup> För utförligare resonemang se pp. 62-95 i *Heinisch v. Germany*.

Det sista fallet från Europadomstolen som är relevant i sammanhanget är domstolens dom av den 12 september 2011, Sanchez m.fl. v. Spanien. Ett antal fackligt engagerade arbetstagare blev avskedade efter att de i ett fackligt nyhetsbrev publicerat kränkande artiklar och karikatyrer av arbetsgivaren och ett par andra anställda som hade vittnat för arbetsgivaren i en pågående arbetsrättslig tvist. Europadomstolen undersökte om den spanska staten hade uppfyllt sina åtaganden enligt art. 10 EKMR när de spanska domstolarna godtog den privata arbetsgivarens avskedande. De bedömde de spanska domstolarnas bedömning avseende att de anställdas förolämpande och kränkande karikatyrer hade överskridit gränserna för tillåtlig kritik i arbetsförhållanden varför frågan då handlade om avskedandena var en proportionerlig åtgärd i förhållande till publiceringen.<sup>25</sup>

Domstolen konstaterade att vissa former av yttranden som kan vara godtagbara i andra förhållanden inte behöver vara det inom ramen för ett anställningsförhållande, och en grov kränkning mot enskilda i professionella sammanhang är en särskilt allvarlig form av misskötsamhet som kan motivera kraftfulla sanktioner. Domstolen konstaterade att den spanska staten inte hade kränkt art. 10 i EKMR. Domen i fallet Sanchez m.fl. kan därför sägas utgöra en borte gräns för yttrandefriheten i arbetsförhållanden.

Frågan om huruvida art. 10 EKMR har s.k. ”Drittwirkung”<sup>26</sup> är något svårare att besvara, men bakgrund i Europadomstolens praxis så tycks det som att art. 10 i någon mån har Drittwirkung, även om gränserna inte är helt klarlagda. I AD 1997 nr 57 fastslog AD att art. 10 EKMR inte är tillämplig mellan privata arbetstagare och arbetsgivare, men med stöd i Europadomstolens avgöranden ovan får AD:s ställningstagande modifieras. I Ds 2001:9 (s.25) uttalas sammanfattningsvis att Sverige har en skyldighet att skydda privatanställdas yttrandefrihet, men att omfattningen av skyldigheten fortfarande är oklar.

### 3.3 Det nationella skyddet för yttrandefriheten

Grunden i det nationella skyddet för yttrandefrihet återfinns i 2 kap. 1§ RF:

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,[...]

Det viktiga att ta med sig från den här meningen är formuleringen ”gentemot det allmänna”. I prop. 1975/76:209 om ändring i regeringsformen förtydligas det av departementschefen att skyddet inte gäller mellan enskilda eftersom en sådan

---

<sup>25</sup> Sanchez and Others v. Spain, Danelius (2012), s. 432. Se även p. 67 i domen.

<sup>26</sup> ”Tredjepartsverkan”, se närmare Engles (2009)



reglering inte är praktiskt möjlig att genomföra.<sup>27</sup> RF tillförsäkrar alltså offentligt anställda yttrandefrihet i förhållande till sin arbetsgivare, men denna frihet är inte utan begränsningar. Enligt 2 kap. 20 § 1st 1p RF får yttrandefriheten begränsas med stöd i lag, och i 2 kap. 23 § RF anges efter vilka hänsyn lagstiftaren måste ta vid en begränsning av yttrandefriheten.

TF och YGL reglerar yttrandefriheten i en mängd olika medier: maskinellt framställda skrifter, tekniska upptagningar och elektromagnetiska vågor, t.ex. böcker, tidningar, cd-skivor, radio och vissa webbplatser.

## 3.4 Offentlig sektor

### 3.4.1 Yttrandefrihet

För alla och envar gäller meddelarfrihet, en frihet att fritt lämna uppgifter i vilket ämne som helst för publicering. Bestämmelserna finns i 1 kap. 2 § YGL och motsvarande i 1 kap. 1 § 3-4 st TF. Meddelarskyddet kan inskränkas i ett fåtal fall, enligt 5 kap. 3 § YGL och 7 kap. 3 § TF med hänsyn till vissa brott och brott mot lagstadgad tystnadsplikt.<sup>28</sup>

En offentligt anställd kan utan negativa påföljder lämna information angående sin arbetsplats till medier för publicering, såtillvida att arbetstagaren inte bryter mot den lagstadgade tystnadsplikten genom utlämnandet. Undantag från opinionsfriheterna i TF/YGL kräver lagstöd.<sup>29</sup> Även om den utlämnade uppgiften skadar myndighetens anseende och allmänhetens förtroende för denna, så kan den inte ingripa mot en arbetstagare som utnyttjat sin lagstadgade yttrandefrihet.<sup>30</sup> I 2 kap. 1 § OSL stadgas att myndigheter samt anställda på myndigheter lyder under ett förbud att röja sekretessbelagd uppgift. AD har slagit fast att det strider mot lag och god sed att omplacera en arbetstagare som har utnyttjat sin meddelarfrihet.<sup>31</sup>

Efterforsknings- och repressalieförbudet är lagstadgat i 2 kap. 4 § YGL samt 3 kap. 4 § TF. Det innebär att en offentlig arbetsgivare inte har rätt att internt efterforska vilken av de anställda som lämnat ut uppgifter, och inte heller vidta åtgärder mot vederbörande. Det är straffbelagt att bryta mot repressalieförbudet.<sup>32</sup>

---

<sup>27</sup> Prop. 1975/76:209 s. 85 ff – 86 f

<sup>28</sup> Sekretess och tystnadsplikt regleras i OSL.

<sup>29</sup> Se t.ex. Fahlbeck (2013), s. 132 f.

<sup>30</sup> Jfr AD 2003 nr 51, en kommunal hälsovårdsinspektör anmäler miljöförvaltningen till åklagarmyndighet och arbetsmiljöinspektionen.

<sup>31</sup> Se t.ex. AD 1991 nr 106

<sup>32</sup> 3 kap. 5 § 3 st. TF samt 2 kap. 5 § 3 st. YGL

YGL ger ett begränsat skydd för individer på internet. För att skyddet i YGL ska aktualiseras krävs det att hemsidan på vilken uppgifterna publiceras är en s.k. ”grundlagsskyddad databas”. För att en hemsida ska ha ett sådant skydd erfordras att det enbart är hemsidans ägare som kan ändra sidans innehåll, varför kommentarsfunktioner, diskussionsforum faller utanför. Detta gäller även de sociala medier som vi använder i dagens samhälle. I förlängningen innebär det här att offentliganställdas yttrandefrihet tillförsäkras dem genom RF och EKMR istället för genom YGL.<sup>33</sup> Som en konsekvens av detta bortfaller repressalie- och efterforskningsförbudet, men JK och JO har uttalat sig om att ett sådant skydd bör kunna utmynna även från RF.<sup>34</sup>

Två i sammanhanget intressanta rättsfall är AD 2007 nr 20 och AD 2011 nr 74. I AD 2007 nr 20 blir en polis avskedad efter att i e-postmeddelande till två kommunföreträdare uttryckt missaktning för personer med annan etnisk bakgrund och på ett kränkande och hotfullt sätt angripit företrädarna för kommunen. Arbetsgivaren skiljde honom från tjänsten, med motiveringen att han har skadat allmänhetens förtroende för Polismyndigheten och honom själv som polis. AD kom fram till att han inte gjort det i tjänsten, varför han då ansågs ha utnyttjat sin grundlagsskyddade yttrandefrihet. Inte ens saklig grund för uppsägning ansågs föreligga.

I AD 2011 nr 71 hade en polisman skapat en blogg i ett fiktivt namn, ”Farbror Blå”. På bloggen hade polismannen främst skrivit om sitt arbete som polis. Efter att bloggen uppmärksammats av kvällspressen stängdes den ner, och polismannen avskedades. AD konstaterade att polismannen, genom att blogga på fritiden, använt sig av sin grundlagsskyddade yttrandefrihet. Även om bloggen hade ansetts kunna åsamka Polismyndigheten skada så kan en myndighet i regel inte ingripa mot en anställd för att denne utnyttjat sin grundlagsskyddade frihet.

### 3.4.2 Tystnadsplikt

Tystnadsplikt för offentligt anställda är helt undantagen avtalsreglering. Tystnadsplikten för den offentliga sektorn regleras i OSL. OSL gäller i förhållandet mellan det allmänna och det enskilda, men också det myndigheter emellan. Som nämnt ovan går det inte genom avtal mellan en offentlig arbetsgivare och en av denne anställd utöka sekretessen utöver det som omfattas av OSL.<sup>35</sup> Brott mot OSL är straffbelagda i BrB.<sup>36</sup> Ett åsidosättande av tystnadsplikten utgör ett illojalt handlande från arbetstagarens sida och saklig grund för avskedande eller uppsägning kan föreligga.<sup>37</sup>

---

<sup>33</sup> Warnling-Nerep & Bernitz, s. 110.

<sup>34</sup> JO dnr 149-2009, 567-2009 och JK dnr 5394-10-31.

<sup>35</sup> Ett sådant avtal är utan verkan. Möjligen kan det tjäna som en erinran om tystnadsplikten, se Fahlbeck (2013), s. 57 f och även Ds 2002:56, s. 311.

<sup>36</sup> 20 kap. 3 § BrB

<sup>37</sup> Se t.ex. AD 2006 nr 118 och även AD 2000 nr 14.

## 3.5 Privat sektor

### 3.5.1 Yttrandefrihet och tystnadsplikt

Den i 2 kap 1 § RF lagreglerade yttrandefriheten är avsedd att tillförsäkra enskildas yttrandefrihet i förhållande till det allmänna, men inte samhället i övrigt.<sup>38</sup>

Utgångspunkten och huvudregeln är att det är arbetsgivaren som genom avtal, uttryckligen eller underförstått, reglerar offentlighet och sekretess på den privata arbetsmarknaden. Tystnadsplikt anses utgöra en del av den allmänna lojalitetsplikten som gäller för alla arbetstagare. Det vill säga att om avtalsreglering saknas anses ändå tystnadsplikt föreligga för arbetstagaren med stöd i lojalitetsplikten.<sup>39</sup> Inom den privata sektorn får meddelarfriheten såsom den är i TF/YGL ge vika för avtalsfriheten.

En privat anställd kan till skillnad från en offentligt anställd inte med framgång försvara utlämnande av uppgifter om arbetsplatsen eller arbetsgivaren med hänvisning till reglerna om meddelarskydd, anskaffar- och tryck/yttrandefrihet i TF/YGL, utan det är i dessa fall lojalitetsplikten som reglerar förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.<sup>40</sup> Det finns ingen reglering motsvarande OSL inom den privata sektorn. Det finns viss reglering beträffande vissa yrkesgrupper.<sup>41</sup> Istället regleras privatanställdas tystnadsplikt, explicit eller implicit, i anställningsavtalet.

Det finns tre situationer i vilka en privatanställd arbetstagare kan bryta sin tystnadsplikt. Det första undantaget är med stöd i 2 kap. 1 § RF, men i vilken utsträckning detta är tillämpligt är oklart. Huvudregeln är som sagt att detta framförallt gäller inom den offentliga sektorn men med bakgrund i Europadomstolens avgöranden (se ovan) så har Sverige en positiv skyldighet att säkerställa arbetstagares yttrandefrihet även i civilrättsliga sammanhang. Det andra undantaget är yppande av företagshemligheter i syfte att uppmärksamma viss brottslighet eller allvarliga missförhållanden (se mer nedan) och det sista undantaget utgörs av anställdas kritikrätt (se kap. 4).

Ett i sammanhanget intressant rättsfall, i kölvattnet av Europadomstolens avgörande i fallet Sanchez m.fl. v. Spanien är avgörandet AD 2012 nr 25. I fallet hade en rektor på en privat gymnasieskola på sin privata Facebook bl.a. varit medlem i flera grupper som ansågs opassande av skolans ledning. Rektorn hade även haft bilder på sig själv i vad bolaget ansåg vara opassande situationer. AD konstaterade, med stöd i förutnämnda dom från Europadomstolen, att anställda även inom den privata sektorn har rätt till yttrandefrihet. AD menade att även om rektorn var innehavare av en

---

<sup>38</sup> Fahlbeck (2013), s. 74.

<sup>39</sup> Se Schmidt (1994), s. 261.

<sup>40</sup> Fahlbeck (2013), s. 133, Källström & Malmberg (2013), s. 254.

<sup>41</sup> Se Ds 2002:56 s. 312 f för en genomgång av specialreglering.

särskild förtroendeställning hade denne ändå en rätt till yttrandefrihet eftersom dennes Facebook-sida inte hade en tydlig anknytning till arbetsgivarens verksamhet eller anställningen.

### 3.5.2 Meddelarrätt

Privatanställda och anställda i statligt ägda bolag, t.ex. Posten och Systembolaget, har inte ett meddelarskydd motsvarande det som finns inom den offentliga sektorn. Istället anses de vara bundna av sin lojalitetsplikt gentemot sin arbetsgivare, vilket innebär att de måste iaktta tystnadsplikt i förhållande till uppgifter som det ligger i arbetsgivarens intresse att inte offentliggöra, och inte heller sprida uppgifter som är ägnade att skada arbetsgivaren. AD har i AD 1994 nr 79 uttalat sig generellt om tystnadsplikten för privatanställda, men praxis angående tystnadspliktens gränser är inte klarlagd.<sup>42</sup>

Den tystnadsplikt som gäller för privat anställda behöver inte nödvändigtvis vara nedtecknad i anställningsavtalet, utan den kan deduceras från den allmänna lojalitetsplikten i stort. Det är även möjligt för privata arbetsgivare att utfärda ensidig reglering angående anställdas tystnadsplikt, t.ex. Teknikföretagens allmänna ordningsregler.<sup>43</sup>

### 3.5.3 Offentligt finansierad privat verksamhet

Under de senaste decennierna har utvecklingen gått mot att verksamhet privatiseras, jfr t.ex. friskolor, äldreomsorg och sjukvård. Detta har medfört en anledning att undersöka huruvida det är möjligt att stärka meddelarskyddet inom dessa verksamheter, eftersom de i nuläget är jämställda med privata verksamheter. I SOU 2013:79 föreslås en ny lag om ett stärkt meddelarskydd i vissa verksamheter och även ändringar i FHL föreslås träda i kraft. Inga sådana ändringar har gjorts, och av remissvaren att döma är inställningen till detta negativ, eftersom en sådan reglering befaras urholka lojalitetsplikten. Bl.a. Svenskt Näringsliv, Friskolornas riksförbund och Vårdföretagarna ställer sig dock positiva till en stärkt meddelarfrihet för privatanställda.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> AD 1994 nr 79 s. 485, Källström & Malmberg (2013) s. 254.

<sup>43</sup> Källström & Malmberg (2013) s. 254

<sup>44</sup> Se nämnda organisationers remissvar.

## 3.6 Företagshemligheter

Ytterligare en del i arbetstagares skyldighet att iaktta tystnadsplikt är skyddet för företagshemligheter. FHL är en balansgång mellan flera vitt skilda rättsområden, närmast hänförlig till konkurrensrätten, men reglerar ändå arbetstagares handlande i vissa situationer. Kort sagt kan sägas att lagens syfte är att värna om de skyddsvärda hemligheterna i ett företag:

”Begreppet företagshemlighet har getts en vidsträckt innebörd och omfattar sådan information om affärs eller driftsförhållanden i en näringsidkares rörelse som näringsidkaren håller hemlig och vars röjande är ägnat att medföra skada för honom i något konkurrenshänseende.”<sup>45</sup>

Som huvudregel får en arbetstagare inte yppa eller röja en företagshemlighet som denne fått del av i sin anställning. Att göra det utgör ett obehörigt angrepp. Undantaget är dock företagshemligheter som röjs i syfte att uppmärksamma kvalificerad brottslig verksamhet eller allvarliga förhållanden i arbetsgivarens rörelse. Dessa utgör inte obehöriga angrepp.<sup>46</sup>

Lagen är tillämplig inom privat såväl som offentlig sektor, men inom den offentliga sektorn kompletteras den av regleringen i OSL.<sup>47</sup> FHL innehåller generellt inte några regler som ålägger arbetstagare tystnadsplikt, utan bygger på att tystnadsplikten redan är avtalad mellan arbetstagare och arbetsgivare.<sup>48</sup>

Den arbetstagare som röjer företagshemligheter är som huvudregel skyldig att erlagga skadestånd. Skadeståndsskyldigheten omfattar såväl ideell som ekonomisk skada.<sup>49</sup> Det föreligger ingen praxis som belyser röjande av företagshemligheter som grund för avskedande eller uppsägning, men Koch menar att det som inte medför skadeståndsskyldighet, t.ex. om företagshemligheter röjs i syfte att uppmärksamma kvalificerad brottslighet eller andra allvarliga missförhållanden, inte heller borde medföra anledning att företa arbetsrättsliga sanktioner.<sup>50</sup>

---

<sup>45</sup> Källström & Malmberg (2013), s. 258.

<sup>46</sup> Ibid, s. 258, Schmidt (1994), s. 264.

<sup>47</sup> Schmidt (1994), s. 264

<sup>48</sup> Det finns dock två bestämmelser som ålägger tystnadsplikt, jfr 7 § & 8 § FHL.

<sup>49</sup> Källström & Malmberg (2013), s. 259.

<sup>50</sup> Koch i Festschrift till Hans Stark (2001), s. 163 f.

## 4 Kritikrätt

I svensk rättspraxis kan en ordning skönjas som innebär att offentlig kritik av arbetsgivaren normalt inte utgör saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl eller motiverar ett avskedande. Utgångspunkten är att arbetstagaren och den fackliga organisationen har en relativt vidsträckt rätt att kritisera arbetsgivaren och dennes handlande, samt att anställningsavtalet och lojalitetsplikten inte utgör ett hinder att t.ex. påtala missförhållanden i verksamheten till behörig myndighet. Det finns inga lag- eller avtalsbestämmelser som generellt reglerar frågan om arbetstagarens möjlighet att kritisera sin arbetsgivare.<sup>51</sup> Kritikrätten är en viktig förutsättning för goda arbetsförhållanden, ett gott arbetsresultat och en effektiv facklig verksamhet.<sup>52</sup> Exempel på överskridande av kritikrätten är t.ex. djupt kränkande anklagelser och kritik som övergår i hot samt allvarliga beskyllningar.<sup>53</sup>

Arbetstagares yttrandefrihet kan som nämnt innan komma att inskränkas av lojalitetsplikten, kort sagt eftersom en arbetstagare inte får agera på ett sätt som kan medföra skada för arbetsgivaren. Detta kan ibland innebära att en arbetstagare inte är fri att fritt yttra sig. Det finns en förhållandevis diger samling avgöranden från AD som kan ge vägledning i att etablera någon slags gränser för kritikrättens omfattning. Om en arbetstagare överskrider sin kritikrätt anses denne ha handlat illojalt, varför uppsägning eller avskedande kan komma att bli aktuellt. Avseende arbetstagarens allmänna kritikrätt finns det inte, sett till AD:s bedömningsgrunder, några avgörande skillnader i bedömningen mellan offentligt anställda och privat anställda.

I AD 1994 nr 79, ”Värö-bruk”, konstaterade AD att en arbetstagare har rätt att delta i offentliga debatter, och om dennes åsikt avviker från arbetsgivarens så bör arbetsgivaren själv ge sig in i debatten och redovisa sin åsikt. AD konstaterar även att en i princip långtgående kritikrätt ligger i linje med den allmänna yttrandefriheten och att anställningsavtal inte är något hinder för en arbetstagare att påtala missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet.<sup>54</sup> En till behörig myndighet ingiven anmälan kan dock anses utgöra illojalt handlande om anmälan är ogrundad och görs i syfte att skada arbetsgivaren.

Lojalitetsplikten gäller för alla, men i och med det i grundlagen stadgade skyddet för yttrandefrihet så kan det sägas att offentligt anställda åtnjuter en större frihet att kritisera sin arbetsgivare. Lojalitetsplikten är så att säga underordnad yttrandefriheten. Jämförelsevis så är yttrandefriheten inom den privata sektorn underordnad

---

<sup>51</sup> Källström & Malmberg (2013), s. 255

<sup>52</sup> Ibid, s. 256 och även t.ex. AD 1982 nr 110, AD 1994 nr. 79 och AD 1997 nr 57.

<sup>53</sup> Ibid, s. 256

<sup>54</sup> SOU 2008:63 s. 86

lojalitetsplikten.<sup>55</sup> Detta innebär att offentliganställdas yttranden om arbetsplatsen, arbetsgivaren och dylikt främst behandlas efter bestämmelserna i TF och YGL, enligt vilka de åtnjuter yttrandefrihet såtillvida arbetstagaren inte bryter mot den tystnadsplikt som åligger dem i anställningen.

## 4.1 Arbetsdomstolens bedömningsgrunder

Som nämnt ovan bestäms kritikrättens gränser av arbetstagarens handlande, dvs. om denne handlat illojalt. Av praxis följer vissa kriterier som AD beaktar vid bedömningen, bl.a. syftet med arbetstagarens agerande, arbetstagarens ställning, innehav av fackligt förtroendeuppdrag, bakgrunden till kritiken, godtagbara skäl för handlandet samt samspelet mellan arbetstagare och arbetsgivare. Noteras ska dock att AD till slut gör en helhetsbedömning för att bedöma huruvida arbetstagaren överskridit sin kritikrätt.<sup>56</sup>

En generell begränsning av kritikrätten är att arbetstagaren i första hand bör vända sig till sin arbetsgivare med kritiken. Att i första hand rapportera till massmedia eller myndigheter om missförhållanden i verksamheten kan leda till åtgärder från arbetsgivarens sida. Vid rapportering av missförhållanden (”*whistleblowing*”) utnyttjar arbetstagaren sig av sin yttrandefrihet såväl som sin kritikrätt. AD:s praxis innebär att arbetsgivaren får vidta åtgärder som står i relation till arbetstagarens agerande. Den gängse ordningen för att rapportera missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet bör vara att i ett första stadie uppmärksamma arbetsgivaren självt på det, innan det sprids till en vidare krets.<sup>57</sup>

Ytterligare en omständighet som AD tar i beaktande är *bakgrunden till kritiken*. Om det är allvarigare missförhållanden på arbetsplatsen eller om missförhållandena påverkar arbetstagarna i en större utsträckning är det inte orimligt att arbetstagaren har större rätt att agera oberoende av arbetsgivaren.<sup>58</sup> Kritik som är välgrundad talar för att agerandet inte är illojalt, jämfört med ogrundad kritik som kan anses vara illojal<sup>59</sup>, se t.ex. AD 1986 nr 95 i vilket en receptionist och en nattportier blir avskedade efter att de bl.a. anmält arbetsgivaren till Länsstyrelsen. AD menade att de inte försökt komma tillrätta med de påstådda missförhållandena på arbetsplatsen och de ansågs inte heller ha goda skäl för sina påståenden. En arbetstagare som kommer med ogrundade och falska anklagelser, i syfte att försvåra för arbetsgivaren, omfattas inte av kritikrätten.<sup>60</sup>

---

<sup>55</sup> AD 1994 nr 79, och f.d. ordf. för AD Michaël Kochs anförande i Fahlbeck (2013), s. 78.

<sup>56</sup> AD 2006 nr 103: ”Den närmare bedömningen av kritikrätten får avgöras från fall till fall”.

<sup>57</sup> AD 1997 nr 57, Fahlbeck (2013), s. 138 f., Källström & Malmberg (2013) s. 257, Eklund (1994), s. 262.

<sup>58</sup> Källström & Malmberg, s. 256, även Ds 2002:56, s. 319.

<sup>59</sup> Jfr AD 1997 nr 57 angående välgrundad kritik.

<sup>60</sup> Se även AD 1994 nr 79.

Liksom med lojalitetsplikten har AD ansett det vara befogat att *ställa högre krav på innehavare av mer specialiserade befattningar*, t.ex. arbetsledande ställning, avseende bedömningen i kritikrättsfall. Ett exemplifierande rättsfall skulle kunna vara bl.a. AD 1982 nr 110 i vilket en chef på ett minde företag blir uppsagd på grund av särskilt tre händelser: Chefen hade sagt att företagsledningen saknar framtid och är inkompetent, sänt ett brev till koncernens VD (i Schweiz) i vilket chefen hotat med att polisanmäla företaget för ärekränkning om uppsägningen verkställs samt framfört förtäckta hot om att läcka känsliga företagsuppgifter. Den tredje händelsen är att chefen har kontaktat en av företagets säljare och bett denne anmäla till facket att en av deras produkter inte uppfyllde gällande miljöskyddsbestämmelser.

Med anledning av personens innehav av chefstjänst var det motiverat att ställa ett högre krav på dennes lojalitetsplikt jämfört med en annan anställd. På grund av de tre incidenterna ovan, ovilja att diskutera med arbetsgivaren samt förtroendeställning fann AD att uppsägningen var sakligt grundad.<sup>61</sup>

Liknande bedömningar har skett i bl.a. AD 1987 nr 22, där AD konstaterade att det inte var acceptabelt att en chef öppet kritiserade sin företagsledning. Sammanfattningsvis kan sägas att det av praxis framgår en mer inskränkt kritikrätt för innehavare av företagsledande ställningar. Detta kan jämföras med AD 1987 nr 5, där AD konstaterade att en städare inte brustit i sin lojalitetsplikt på grund av kritik mot arbetsgivaren framfört under en strejk.

Arbetstagare som har ett speciellt uppdrag, t.ex. ett fackligt uppdrag eller som skyddsombud, har en mer vidsträckt kritikrätt jämfört med andra anställda.<sup>62</sup>

---

<sup>61</sup> AD 1982 nr 110, s. 900-902.

<sup>62</sup> Se t.ex. AD 1987 nr 65 om fackliga förtroendemän och AD 1988 nr 162 om skyddsombud.



## 5 Sammanfattning och analys

### 5.1 Yttrandefrihetens begränsningar i de olika sektorerna

	Offentlig sektor	Privat sektor <sup>63</sup>
<i>Meddelarfrihet</i>	Rätt att lämna ut uppgift som inte omfattas av sekretess för publicering i media.	Saknas. Utlämnande av uppgift som kan skada arbetsgivaren kan föranleda uppsägning eller avsked.
<i>Efterforskningsförbud</i>	Arbetsgivaren får inte efterforska uppgiftslämnare.	Saknas. Arbetsgivare får fritt efterforska uppgiftslämnare.
<i>Tystnadsplikt</i>	Följer av OSL. Kan utgöra grund för arbetsrättslig sanktion om arbetstagaren inte anses ha nyttjat sin tryck- eller yttrandefrihet.	Avtalsreglerat eller följer av lojalitetsplikten. Alla uppgifter som kan skada arbetsgivaren kan föranleda arbetsrättslig sanktion.
<i>Repressalieförbud</i>	En arbetstagare får inte drabbas av negativa påföljder för att ha nyttjat sin tryck- eller yttrandefrihet.	Saknas.

### 5.2 Lojalitetsplikt och kritikerätt i sociala medier

Som nämnt ovan åtnjuter offentligt anställda en mer vidsträckt yttrandefrihet i förhållande till sin arbetsgivare i jämförelse med privatanställda. Detta är dock inte utan begränsningar. Det är av vikt att särskilja kritik som framförs i de traditionella massmedierna från den kritik som framförs på diverse forum på internet. Av förarbetena till YGL följer att inlägg på diskussionsforum inte skyddas genom regleringen i YGL, varför det istället blir skyddet i RF som blir aktuellt. Skyddet i YGL erfordrar att yttrandet sker i ett visst medium och utlämnas i publiceringssyfte, t.ex. till en journalist, vilket inte är fallet med yttranden på t.ex. Facebook eller i bloggar. Skyddet som tillförsäkras genom RF är inte lika långtgående, t.ex. bortfaller efterforsknings- och repressalieförbudet, men JO och JK har uttalat att även för

<sup>63</sup> Även offentlig finansierad privat verksamhet.

yttranden som faller utanför YGL bör repressalieförbud vara aktuellt. I RF tillförsäkras skydd gentemot ”det allmänna”, men i art. 10 EKMR stadgas ett uttryckligt skydd mot offentliga myndigheters inblandning. Det är inte avgjort hur dessa två begrepp förhåller sig till varandra och vilket skydd som är mest långtgående, men i det fall att EKMR:s begrepp i framtiden anses inrymma mer än RF:s så kommer det i enlighet med regeln om kumulativt skydd att få företräde framför RF:s.

Arbetstagarens lojalitetsplikt och yttrandefrihet är idag tämligen snårig och inte helt lättnavigerad. Lojalitetsplikten kan sägas vara ett utflöde av två gentemot varandra motstående intressen: Arbetsgivarens intresse av att driva en framgångsrik verksamhet kontra arbetstagarens intresse av att ha en stor handlingsfrihet och inte vara begränsad i sin livsföring i övrigt. Lojalitetsplikten gäller som en allmän rättsgrundsats sedan en lång tid tillbaka och den existerar oberoende av explicit eller implicit reglering. Praxis kring lojalitetsplikten är tämligen omfattande, och med tanke på hur dess omfattning kommit att preciseras är det sannolikt att många arbetstagare saknar kunskaper om hur de inte får handla, såväl i anställningen som utanför. Eftersom lojalitetsplikten fungerar som en slags handlingskod för arbetstagarens agerande har det förut presenterats förslag på att kodifiera den i lag, men några sådana kodifieringar har ännu inte kommit till stånd.

Sociala medier är ett internetfenomen som i takt med vår ständiga uppkoppling kontinuerligt suddar ut gränserna mellan yrkesliv och privatliv. Användningen av sociala medier kan som ovan sett leda till, och har lett till, att intressekonflikter mellan arbetstagare och arbetsgivare uppstår. En till synes oskyldig kommentar om arbetsplatsen kan komma i konflikt med arbetstagarens lojalitetsplikt. Arbetstagarens eftertänksamhet är beroende på i vilken sektor denne är anställd. Även om lojalitetsplikten är densamma för privat anställda som offentligt anställda, så blir det som nämnt ovan stora skillnader i dess genomslag. För de privat anställda, som saknar en lagstadgad yttrandefrihet i förhållande till arbetsgivare, sätts kritikrätten i relation till yttrandefriheten, och den avtalsfrihet som råder att fritt avtala om omfattningen av tystnadsplikt för privat anställda. Den offentliganställdas yttrandefrihet är skyddad genom grundlag, och avtal om tystnadsplikt som går utöver det som är föreskrivet i lag är verkningslösa.

För den privatanställda är lojalitetsplikten överordnad kritikrätten, vilket nämns ovan. Lojalitetsplikten begränsar arbetstagarens möjligheter att yttra sig negativt om sin arbetsgivare, såväl inom arbetstiden som utanför. I de fall arbetstagaren önskar framföra kritik gentemot sin arbetsgivare bör denne först vända sig direkt till arbetsgivaren med välgrundad kritik. Om det rör sig om allvarliga missförhållanden bör arbetstagarens möjlighet att framföra kritiken vara oberoende av arbetsgivaren och anmälan till behörig myndighet eller uppgiftslämning till media i första hand kan då vara ursäktligt, vilket visar sig i AD:s praxis. Frågan är då hur detta förhåller sig till de samtida informationskanalerna, och sociala medier särskilt. Det kan ifrågasättas huruvida ett negativt inlägg på sociala medier har som syfte att komma tillrätta med

eventuella missförhållanden på arbetsplatsen. Som nämnt ovan är det dock en helhetsbedömning av omständigheterna som till slut avgör om arbetstagarens kritikrätt har överskridits, och då skulle möjligtvis allmänintresset vara en bedömningspunkt som tillmäts större vikt – jfr AD 1994 nr 79. Det är dock inte klart vad som utgör ett allmänintresse.

En grupp av arbetstagare som i nuläget lyder under samma regler som de privatanställda är de som jobbar inom privat verksamhet som är finansierad av offentliga medel, t.ex. äldreården, privata skolor och i viss mån sjukården. I nuläget är dessa jämställda med ”rent” privata arbetstagare, men om t.ex. Europadomstolens praxis i *Heinisch v. Tyskland* tillmäts betydelse kanske det finns anledning att modifiera bedömningen i kritikrättsfall, då trots att det rör sig om privat verksamhet så är den ändå finansierad av offentliga medel och då kan det anses ligga i allmänintresset att vidga kritikrätten för denna yrkesgrupp, på grund av den fria samhällsdebatten om användningen av offentliga medel.

Sociala medier är ett nytt fenomen, men med grund i den förda framställningen anser jag inte att några förändringar i den faktiska lojalitetsplikten har skett, men med tanke på det ökande användandet av sociala medier, möjliggörs en effektivare kontroll av arbetstagaren från arbetsgivarens sida. Detta ställer i sin tur större krav på arbetstagaren att agera eftertänksamt på nätet för att inte riskera att bryta mot lojalitetsplikten. Med den fortsatta uppgången av användning av sociala medier och med ett arbetsliv i ständig förändring finns det stor anledning att följa rättsutvecklingen på området.

# Käll- och litteraturförteckning

## Tryckta källor

### Offentligt tryck

JO dnr 149-2009, 567-2009 och JK dnr 5394-10-31

SOU 2008:63 – *Förstärkt skydd för företagshemligheter*

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

Ds 2001:9 – *Yttrandefrihet för privatanställda*

Ds. 2002:56 – *Hållfast arbetssätt – för ett föränderligt arbetsliv*

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

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

## Litteratur

Andersson, Anderz (2004): *Arbetsrätten i Staten.*, uppl. 2., Lund: Studentlitteratur.

Danelius, Hans (2012): *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis.*, uppl. 4:1., Stockholm: Norstedts Juridik AB.

Fahlbeck, Reinhold (2013): *Lagen om skydd för företagshemligheter – En kommentar och rättsöversikter.*, uppl. 3:1., Stockholm: Norstedts Juridik AB.

Koch, Michaël (2001): ”Tio år med lagen om skydd för företagshemligheter”, I: *Festskrift till Hans Stark.*, Jure: Stockholm.

Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2013): *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten.*, uppl. 3., Uppsala: Iustus Förlag AB.

Schmidt, Folke (1994): *Löntagarrätt.*, uppl. 3:6., Stockholm: Norstedts Juridik.

Viklund, Lars (2010): ”Om ”den medborgerliga yttrandefriheten” för privatanställda”, I: *Vänbok till Ronnie Eklund.*, Uppsala: Iustus förlag.

Westregård, Annamaria (2002), *Integritetsfrågor i Arbetslivet*, Juristförlaget i Lund: Lund

Warnling-Nerep, Wiweca Bernitz, Hedvig (2013): *En orientering i tryckfrihet och yttrandefrihet.*, uppl. 5., Stockholm: Jure Förlag.

### **Elektroniska källor**

Engle, Eric (2009): *Third Party Effect of Fundamental Rights (Drittwirkung)*, publicerad 2009. Hämtad den 29 december från:  
<http://www.hanselawreview.org/pdf8/Vol5No2Art02.pdf>

Stiftelsen för internetinfrastruktur (2014): *Svenskarna och Internet 2014*. Hämtad från: [www.soi2014.se](http://www.soi2014.se)

### **Remissvar på SOU 2013:79**

Vårdföretagarna-Almega:

[http://www.vardforetagarna.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive\\_FileID=6ed00b66-f2af-4944-95ba-827319a11ad8&FileName=VF\\_St%C3%A4rkt\\_meddelarskyd\\_2013\\_79\\_A.pdf](http://www.vardforetagarna.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive_FileID=6ed00b66-f2af-4944-95ba-827319a11ad8&FileName=VF_St%C3%A4rkt_meddelarskyd_2013_79_A.pdf)  
(publicerad 7 maj 2014, hämtad den 2 januari 2015)

Friskolornas Riksförbund:

[www.friskola.se/opinion/remissvar/ytrande-over-betankandet-starkt-meddelarskydd-for-privatanstallda-i-offentligt-finansierad-verksamhet](http://www.friskola.se/opinion/remissvar/ytrande-over-betankandet-starkt-meddelarskydd-for-privatanstallda-i-offentligt-finansierad-verksamhet) (publicerad 6 maj 2014, hämtad 2 januari 2015)

Svenskt Näringsliv:

[http://www.svensktnaringsliv.se/material/remissvar/remissvar-22-2014\\_588068.html/binary/Remissvar%2022-2014](http://www.svensktnaringsliv.se/material/remissvar/remissvar-22-2014_588068.html/binary/Remissvar%2022-2014) (publicerad 7 maj 2014, hämtad 2 januari 2015)

# Rättsfallsförteckning

## **Arbetsdomstolens domar**

AD 1982 nr 110	AD 1993 nr 18	AD 2006 nr 103
AD 1986 nr 95	AD 1994 nr 79	AD 2007 nr 20
AD 1987 nr 5	AD 1997 nr 57	AD 2009 nr 38
AD 1987 nr 22	AD 1998 nr 145	AD 2011 nr 74
AD 1987 nr 65	AD 2000 nr 14	AD 2011 nr 71
AD 1988 nr 162	AD 2003 nr 51	AD 2012 nr 25
AD 1991 nr 106	AD 2006 nr 118	

## **Europadomstolens domar**

Fuentes Bobo v. Spain, no. 39293/98, ECHR 2000

Heinisch v. Germany, no. 28274/08, ECHR 2011

Palomo Sanchez and Others v. Spain, no. 28955/06, 28957/06, 28959/06 & 28964/06, ECHR 2011

## **EU-domstolens domar**

C-6/64 Costa v. E.N.E.L, REG 1964, s. 215-225