

# Sociala medier i anställningsförhållandet

- En studie om arbetstagarens rätt att yttra sig via sociala medier

Kajsa Eriksson & Erik Karlsson

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARH16

HT15

Handledare

Annamaria Westregård



LUNDS UNIVERSITET  
Ekonomihögskolan



# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	<b>7</b>
1.1 Bakgrund - Ämne .....	7
1.2 Syfte - Frågeställningar .....	7
1.3 Avgränsningar .....	8
1.4 Metod och material.....	9
1.5 Disposition .....	10
<b>2. Sociala medier</b> .....	<b>12</b>
<b>3. Grundlagarna</b> .....	<b>13</b>
3.1 Regeringsformen .....	13
3.2 Yttrandefrihetsgrundlagen.....	15
3.2.1 Databasregeln .....	15
3.2.2 Meddelarskydd .....	16
<b>4. Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna</b> .....	<b>19</b>
4.1 Artikel 10.....	19
4.1.1 Tillämplighet .....	20
<b>5. Lojalitetsplikten</b> .....	<b>23</b>
5.1 Biförpliktelse.....	23
5.1.1 Tystnadsplikt .....	26
5.1.2 Kritikrätt .....	28
<b>6. Analys och slutsats</b> .....	<b>32</b>
6.1 Sociala medier .....	32
6.2 Europakonventionen och sociala medier.....	32
6.3 Grundlagarna och sociala medier .....	33
6.4 Lojalitetsplikten och sociala medier.....	34
6.5 Slutsats .....	36

## Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AvtL	Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område
Ds	Departementsserie
EKMR	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna
FHL	Lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter
FN	Förenta Nationerna
JO	Justitieombudsmannen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
OSL	Offentlighets- och sekretesslag (2009:400)
Prop	Proposition
RF	Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform
SOU	Statens offentliga utredningar
TF	Tryckfrihetsförordning (1949:105)
YGL	Yttrandefrihetsgrundlag (1991:1469)

## Sammanfattning

I takt med den tekniska utvecklingen blir det allt lättare för individen att yttra sig inför en mängd människor. Yttranden som tidigare haft en liten spridning kan idag via en snabb knapptryckning nå ut till en stor publik. Syftet med uppsatsen är att undersöka vad en arbetstagare inom offentlig respektive privat sektor får uttrycka via sociala medier i förhållande till yttrandefriheten och lojalitetsplikten. Offentliganställda kan tack vare yttrandefrihetsregleringen i RF och YGL i stor utsträckning uttala sig via sociala medier men hänsyn måste tas till lojalitetsplikten som följer av anställningsavtalet. Yttrandefriheten inskränker dock lojalitetsplikten vilket innebär att arbetsgivare inom offentlig sektor i de flesta fall inte kan vidta åtgärder till följd av en arbetstagares uttalande via sociala medier, även då det orsakat att allmänheten tappat förtroende för verksamheten. Inom privat sektor är arbetstagarens möjlighet att uttrycka sig via sociala medier inte lika stor. Detta eftersom grundlagarna inte är tillämpliga och lojalitetsplikten istället sätter ramarna för vad arbetstagaren får uttrycka via sociala medier.

Yttrandefriheten regleras även av artikel 10 i EKMR som omfattar arbetstagare inom både offentlig och privat sektor. Offentligt anställda skyddas eftersom den riktar sig till det allmänna medan privatanställda skyddas via statens positiva förpliktelser att även säkerställa yttrandefriheten mellan enskilda individer.

Nyckelord: Sociala medier, yttrandefrihet, lojalitetsplikt, repressalier, tystnadsplikt, kritikrätt

## Summary in English

In today's technological society it is becoming easier and easier for an individual to voice their opinion to a big crowd. Opinions, which previously had a small spread, can today through the click of a button reach a large audience. The purpose of this thesis is to investigate how the freedom of expression and duty of loyalty influence the possibilities of an employee within private and public sector to express their opinion on social media. Employees within public sector are to a large degree able to express themselves through social media since the Swedish constitutions RF and YGL guarantees freedom of expression. Nevertheless the employees still has to act accordingly to the principle of duty of loyalty. However, the right to freedom of expression is superior to the duty of loyalty and therefore the employer in most cases cannot carry out actions, due to an employees' opinion. In the private sector the situation is different since the Swedish constitutions are not applicable and therefore the duty of loyalty is superior and it gives the employer a greater possibility to carrying out actions against the employee.

Through article 10 of the European Convention of Human Rights, the freedom of expression is regulated. The article applies to the public sector and in certain cases the member states have a positive obligation to protect the right to freedom of expression between private individuals.

Key words: Social media, freedom of expression, duty of loyalty, reprisals, confidentiality obligation, right to criticize

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund - Ämne

Yttrande- och åsiktsfriheten är intressant redan vid en första anblick men något som gör den än intressantare är att applicera den på användandet av sociala medier. Det är inte tillåtet att uttala sig hur som helst om vad som helst på internet. För att tillägga ytterligare en intressant aspekt kan vi addera yttrande- och åsiktsfriheten via sociala medier med arbetsförhållandet. Det är inte riskfritt för en arbetstagare att uttala sig på Facebook.<sup>1</sup> Vidare är en intressant fråga huruvida arbetsgivaren, på saklig grund, kan vidta åtgärder om denne har åsikter på det som arbetstagaren gett uttryck för via sociala medier och därmed kan ha tillkänna gjort för en betydande mängd människor. En annan aspekt är ifall arbetsgivaren kan vidta förbyggande åtgärder i syfte att hindra arbetstagaren från att uttala sig via sociala medier. Ytterligare en intressant del i diskussionen utgörs av faktumet att den svenska arbetsmarknaden är indelad i två sektorer. Å ena sidan den offentliga sektorn med stat, kommun och landsting som arbetsgivare där arbetstagaren skyddas via grundlagarna. Å andra sidan den privata sektorn där såväl arbetsgivar- som arbetstagarsidan utgörs av privata rättssubjekt som i arbetsförhållandet inte täcks utav grundlagarnas tillämplighet.

På grund av att grundlagsstiftningen inte är anpassad för att tillämpas på uttalanden via sociala medier och att Europadomstolens samt AD:s praxis på området är knapp är det svårt att i förväg avgöra vad en arbetstagare via sociala medier får uttala utan att det påverkar anställningen. Det rådande rättsläget är alltså ovisst och vi ämnar därför i denna uppsats undersöka rättsläget då en arbetstagare på offentlig respektive privat sektor uttalar sig via sociala medier.

## 1.2 Syfte - Frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att ur en arbetsrättslig synvinkel belysa och diskutera de situationer som kan uppstå när en arbetstagare uttalar sig via sociala medier samt hur yttrandefriheten och lojalitetsplikten tillämpas i dessa situationer. Vi undersöker vilka faktorer som medför att

---

<sup>1</sup> Se AD 2015 nr 61.

ett uttalande via sociala medier kan leda till arbetsrättsliga konsekvenser både inom offentlig och privat sektor för att kunna jämföra ifall arbetstagarens yttrandefrihet via sociala medier skiljer sig åt beroende på ifall hen är anställd inom offentlig eller privat sektor.

Till följd av detta har vi formulerat följande frågeställningar:

- Hur tillämpas yttrandefriheten och lojalitetsplikten på arbetstagare som yttrar sig via sociala medier?
- Skiljer sig tillämpningen åt mellan offentlig och privat sektor?

### 1.3 Avgränsningar

De uttalanden som vi i uppsatsen tar hänsyn till är sådana som arbetstagaren gjort via sociala medier och som på något sätt kan hänföras till arbetsgivaren eller dess verksamhet och som fått arbetsgivaren att vidta arbetsrättsliga åtgärder. Vi kommer dock inte att behandla uttalanden som klassas som så kallad ”visselblåsning”, då vi inte ämnar undersöka uttalanden som slår larm om oegentligheter inom företaget.<sup>2</sup>

I uppsatsen behandlar vi yttrande- och åsiktsfriheten som säkerställs via de svenska grundlagarna RF och YGL. Då TF reglerar yttrandefriheten i förhållande till tryckt material som framställs genom tryckpressning eller fotokopiering och inte yttranden via sociala medier kommer vi inte att behandla denna grundlag.<sup>3</sup>

Vidare behandlar vi endast den del av meddelarskyddet som vi anser är av betydelse för uppsatsen ämne, det vill säga meddelarfriheten, anskaffarfriheten och repressalieförbudet. Det innebär att vi till exempel inte tar hänsyn till anonymitetsskyddet och efterforskningsförbudet. En utredning kring dessa begrepp hade varit överflödigt eftersom uttalanden via sociala medier i de fall vi i uppsatsen behandlar skett i personens namn.

Lojalitetsplikten som vi redogör för i uppsatsen innefattar flera olika aspekter. Eftersom uppsatsen är skriven utifrån arbetstagarens perspektiv kommer vi inte att behandla arbetsgivarens lojalitetsplikt gentemot arbetstagaren utan endast ta upp det omvända

---

<sup>2</sup> Fransson “Yttrandefrihet och whistleblowing - Om gränserna för anställdas kritiker”, 2013, s. 25 f.

<sup>3</sup> Warnling-Nerep & Bernitz, “En orientering i tryckfrihet & yttrandefrihet”, 2013, s. 32.



förhållandet. Lojalitetsplikten består av många delar<sup>4</sup> men för att behålla arbetets kärnfullhet och relevans har vi valt att endast studera de delar som vi anser är av betydelse för våra rättsfrågor, nämligen tystnadsplikten och kritikrätten.

I förhållande till internationella åtaganden har vi valt att endast ta hänsyn till EKMR eftersom den innehar särställning i den svenska rättsordningen.<sup>5</sup>

## 1.4 Metod och material

I uppsatsen har vi tillämpat den rättsdogmatiska metoden för att fastställa gällande rätt "*lex lata*"<sup>6</sup> för yttrande- och åsiktsfriheten samt lojalitetsplikten vid uttalanden via sociala medier på offentlig respektive privat sektor. Vi kommer att besvara rättsfrågorna genom att studera de relevanta rättskällorna lag, förarbete, rättspraxis och doktrin<sup>7</sup> och därefter jämföra rättsläget mellan offentlig och privat sektor. Eftersom gällande lagar är anpassade till traditionella massmedier och inte sociala medier<sup>8</sup> har vi utgått ifrån de grundlagar som vi anser tillför mest relevans för vårt arbete, det vill säga RF och YGL. För att kunna tolka hur en rättsregel ska tillämpas på uttalanden via sociala medier har vi kompletterat dessa lagar med rättspraxis och doktrin.<sup>9</sup> Eftersom rättspraxis på området är begränsad har vägledning istället hämtats från fall där mer traditionella kommunikationsvägar använts och som frekvent hänvisas till i AD:s domar som behandlar sociala medier samt i doktrin.

För att klargöra rättsläget på såväl offentlig som privat sektor har vi tillämpat artikel 10 i EKMR som sedan år 1995 är tillämplig som lag i Sverige.<sup>10</sup> Vidare har vi inom offentlig sektor i huvudsak använt oss av RF och YGL men även rättspraxis för att redogöra för rättsläget. Därtill har vi även tagit hänsyn till JO:s uttalanden eftersom denna myndighets uppdrag är att övervaka hur den offentliga verksamheten i Sverige tillämpar lagar och andra författningar i sin verksamhet.<sup>11</sup> Dess huvudsakliga uppgift är att pröva individers klagomål på myndigheters åtgärder. JO:s beslut är inte rättsligt bindande för myndigheterna men

---

<sup>4</sup> Källström & Malmberg, "*Anställningsförhållandet*", 2013, s. 244 ff.

<sup>5</sup> Nyström, "*EU och arbetsrätten*", 2011 s. 91.

<sup>6</sup> Sandgren, "*Rättsvetenskap för uppsatsförfattare - Ämne, material, metod och argumentation*", 2015, s. 43.

<sup>7</sup> Korling & Zamboni, "*Juridisk metodlära*", 2013, s. 21.

<sup>8</sup> Warnling-Nerep & Bernitz, 2013, s. 128 f.

<sup>9</sup> Samuelsson & Melander, "*Tolkning och tillämpning*", 2012, s. 39, 48.

<sup>10</sup> Danelius, "*Mänskliga rättigheter i europeisk praxis - En kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*", 2015, s. 44, 459.

<sup>11</sup> <http://www.jo.se/sv/Om-JO/> hämtad 2015-12-17.

eftersom JO:s rapporter och utlåtanden ofta innehåller riktlinjer bidrar dessa till en enhetlig rättstillämpning, vilket i sin tur innebär att JO:s uttalanden ofta får prejudicerande verkan.<sup>12</sup> För att utreda rättsläget vid uttalanden via sociala medier inom privat sektor har vi utgått från lojalitetsplikten. För att skaffa oss en helhetsbild av vad principen innebär och hur den ska tillämpas i förhållande till sociala medier har vi studerat AD:s praxis samt doktrin, eftersom principen inte är reglerad i lag.<sup>13</sup>

För att komplettera de ovan angivna rättskällorna har vi använt oss av artiklar i tidskriften Lag & Avtal. Detta för att ytterligare kunna klargöra rättsläget.

För att beskriva användningen av internet och sociala medier i Sverige har vi använt oss utav rapporten "Svenskarna och internet 2015" som ges ut av "Internetstiftelsen i Sverige". Det är en oberoende organisation som ansvarar för registrering, administration och teknisk drift av domänen ".se".<sup>14</sup>

## 1.5 Disposition

I det inledande kapitlet presenteras bakgrunden till uppsatsen. Därefter beskrivs syftet, avgränsningen samt metod och material för att redogöra hur vi har gått till väga för att genomföra vår studie. I uppsatsens andra kapitel ges en bild av svenskarnas internetanvändning samt definieras begreppet sociala medier.

I det tredje kapitlet belyser vi de grundlagsfästa bestämmelserna som återges i svensk rätt. Vi klargör inledningsvis RF:s grundläggande drag för att avsluta med de inskränkningar som är möjliga att göra i lagen. Därefter gör vi en utredning kring den teknikspecificerade YGL. I avsnittet beskrivs databasregeln som är grundläggande för att klargöra vilka sociala medier som omfattas av lagen. Därefter följer en genomgång av meddelarfriheten, anskaffarfriheten och repressalieförbudet.

I det följande fjärde kapitlet utreder vi EKMR betydelse för yttrandefriheten vid uttalanden via sociala medier. Vi går inledningsvis igenom konventionens grundläggande drag. Därefter beskrivs yttrandefriheten som säkerställs i artikel 10.1, vilken följs av inskränkningarna i

---

<sup>12</sup> Samuelsson & Melander, 2012, s. 41.

<sup>13</sup> Se kap. 5 angående lojalitetsplikten.

<sup>14</sup> <https://www.iis.se/om/> hämtad 2015-12-17.

artikel 10.2. Avslutningsvis redogörs för konventionens tillämplighet, bland annat genom Europadomstolens samt AD:s praxis.

Det femte kapitlet behandlar arbetstagarens lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren. I kapitlet redogör vi för de två biförpliktelserna tystnadsplikt och kritikrätt som följer av lojalitetsplikten.

För att ge läsaren en överskådlig bild görs en kortare sammanfattning i slutet av varje kapitel samt vid de tillfällen då vi anser det nödvändigt för att underlätta för läsaren.

I det sjätte kapitlet analyserar vi det material som vi i uppsatsen presenterat och jämför rättsläget mellan offentlig och privat sektor. I slutet av kapitlet redogör vi för våra egna slutsatser.

## 2. Sociala medier

Sedan internet började spridas år 1995 är idag 91 procent av Sveriges befolkning aktiva på internet. Den procentuella ökningen av användandet var under de första åren hög men har därefter avtagit.<sup>15</sup> Även den dagliga användningen av internet har ökat och idag använder 80 procent av befolkningen internet i hemmet varje dag.<sup>16</sup> Av andelen aktiva på internet använder 77 procent sociala medier och den sammanlagda spenderade tiden på sociala medier uppgår till i genomsnitt 6,4 timmar i veckan.<sup>17</sup> Mest använt av de sociala medierna är idag Facebook då 50 procent av internetanvändarna besöker sidan minst en gång per dag.<sup>18</sup>

Nationalencyklopedins definition av sociala medier lyder: “...samlingsnamn på kommunikationskanaler som tillåter användare att kommunicera direkt med varandra genom exempelvis text, bild eller ljud.”<sup>19</sup> Sociala medier utgår oftast från en plattform som tillhandahålls av ett visst företag. Företaget tillhandahåller de servrar som behövs för att tjänsten ska fungera och lagrar även den information som användarna bygger upp genom interaktionen som sker.<sup>20</sup> Specifikt för sociala medier är att innehållet byggs upp av flera olika användare medan traditionella massmedier karaktäriseras av att information byggs upp och processas av en och samma organisation. Allt större del av internet består idag av sociala medier eftersom det blir allt vanligare att webbplatser lägger till funktioner så att användarna själva kan styra över innehållet och kommunicera med varandra.<sup>21</sup> Exempel på tjänster som faller in under beskrivningen och som således kan klassas som sociala medier är Facebook, Twitter och bloggar.

---

<sup>15</sup> Findahl & Davidsson, “Svenskarna och internet 2015”, 2015, kap. 1 s. 1.

<sup>16</sup> Findahl & Davidsson, 2015, kap. 1 s. 3.

<sup>17</sup> Findahl & Davidsson, 2015, sammanfattning s. 2, kap. 5 s. 11.

<sup>18</sup> Findahl & Davidsson, 2015, kap. 5 s. 2.

<sup>19</sup> <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/sociala-medier> hämtad 2015-12-16.

<sup>20</sup> <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/sociala-medier> hämtad 2015-12-16.

<sup>21</sup> <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/sociala-medier> hämtad 2015-12-16.

## 3. Grundlagarna

### 3.1 Regeringsformen

I 1 kap. 1 § 2 st. RF grundlagsfästs den fria åsiktsbildningen som anses grundläggande för demokratin.<sup>22</sup> I RF stadgas att *“Var och en är gentemot det allmänna tillförsäkrad yttrandefrihet: frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor”*.<sup>23</sup> Av detta framgår att yttrandefriheten enligt paragrafen inte är bunden till någon speciell form eller något speciellt innehåll. Det innebär att tankar, upplysningar, åsikter och känslor skyddas oavsett om de kommer till uttryck i tal, skrift eller andra former.<sup>24</sup> Dessa bestämmelser gäller alla individer i förhållande till det allmänna.<sup>25</sup> Termen “det allmänna” syftar till verkställande organ som till exempel domstolar och myndigheter. De normgivande organen, till exempel riksdagen, innefattas i de fall de beslutar om vissa särskilda beslut.<sup>26</sup> Även kommuner ses som en del av det allmänna.<sup>27</sup> Det innebär att relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare på den privata sektorn hamnar utanför definitionen och därmed inte omfattas av skyddet som garanteras via grundlagen.<sup>28</sup>

Som ovan sägs gäller yttrandefriheten mot det allmänna och ger ett omfattande skydd för arbetstagare inom offentlig sektor vilket åskådliggjorts genom AD 2007 nr 20. I fallet blev polisinspektören B.L. vid Malmö poliskår avskedad eftersom han enligt staten skickat kränkande, hotfulla och rasistiska mejl till en politiker och en tjänsteman vid Malmö Stad. I mejlen stod bland annat:

*“Hoppas att du själv blir gammal o svag ganska snart och blir beroende av hjälp. Fy fan vad jag hatar dig och ditt jävla sosseparti. Jag kräver att du tar en del av pengarna som du och dina jävla sossekolleger lägger på kriminelle Mohammed i Rosengård och satsar dom på våra svenska pensionärer istället.”*<sup>29</sup>

---

<sup>22</sup> Hirschfeldt, Johan, 1 kap. 1 § RF, lagkommentar not 3, 17 november 2015, Karnov internet.

<sup>23</sup> 2 kap. 1 § 1 st. 1 p. RF.

<sup>24</sup> Bull & Sterzel, *“Regeringsformen - en kommentar”*, 2015, s. 61.

<sup>25</sup> Bull & Sterzel, 2015, s. 58.

<sup>26</sup> Ds 2001:9 s. 17, se även prop. 1975/76:209 s. 86, 140.

<sup>27</sup> Bull & Sterzel, 2015, s. 58.

<sup>28</sup> Ds 2009:1 s. 17.

<sup>29</sup> AD 2007 nr 20, s. 143.

Staten menade att han på grund av sina uttalanden allvarligt skadat allmänhetens förtroende både för sig själv som polis och för hela polismyndigheten i Skåne. Förbundet däremot menar att B.L. endast använt sig av sin yttrandefrihet enligt 2 kap. 1 § RF och att han inte hade för avsikt att sprida mejlen samt att han inte förstod att de skulle bli offentlig handling. AD gjorde gällande att varje individ enligt 2 kap. 1 § 1 p RF har rätt att mot det allmänna i varje situation och i vilken form som helst ge uttryck för sina tankar, åsikter eller känslor trots att dessa kan anses olämpliga. AD fastställde även att de meddelanden som B.L. skickat var kränkande, nedlåtande och rasistiska. Trots det fastslog AD att B.L:s rätt att uttrycka sig fritt vägde tyngre än statens intresse att skilja B.L från sin tjänst. På grund av det ogiltigförklarades avskedandet eftersom B.L. utnyttjat sin grundlagsfästa yttrandefrihet.<sup>30</sup>

Yttrandefriheten som regleras i RF får enligt 2 kap. 20 § RF inskränkas ifall de är angivna i lag. Vidare måste inskränkningarna enligt 2 kap. 21 § RF vara godtagbara i ett demokratiskt samhälle och proportionerliga eftersom en inskränkning aldrig får gå utöver det som är nödvändigt för att uppnå ändamålet. En begränsning får heller aldrig utformas på diskriminerande grunder eller på ett sätt som innebär att den kan anses utgöra ett hot mot den fria åsiktsbildningen. I 2 kap. 22 § RF anges vissa krav som måste uppfyllas vid instiftandet av lagar som begränsar yttrandefriheten. Inskränkningen ska även vara motiverad av något av de skäl som anges i 2 kap. 23 § RF till exempel rikets säkerhet, folkförsörjning eller allmän ordning.<sup>31</sup>

Sammantaget gäller regeringsformen mellan arbetsgivare och arbetstagare inom offentlig sektor och omfattar alltså inte anställningsförhållandet inom privat sektor. Inskränkningar i RF får endast göras ifall de är tillåtna enligt lag och följer de rekvisit grundlagen ställer upp. RF:s formkrav är generöst utformade vilket innebär att uttalanden via sociala medier skyddas. RF fyller därmed en viktig funktion för uttalanden via sociala medier eftersom det enligt utredningen nedan framgår att de flesta uttalanden via sociala medier inte omfattas av skyddet i YGL.

---

<sup>30</sup> AD 2007 nr 20 se även Källström & Malmberg, 2013, s. 253.

<sup>31</sup> Bull & Sterzel, 2015, s. 94 ff.

## 3.2 Yttrandefrihetsgrundlagen

YGL gäller mot det allmänna vilket innebär att den kan tillämpas gentemot arbetsgivaren inom offentlig sektor men inte inom privat.<sup>32</sup> Individen har enligt 1 kap. 1 § 1 st. YGL rätt att uttrycka tankar, åsikter och känslor offentligt och sprida uppgifter oavsett innehåll. Syftet med lagen är att garantera “...ett fritt meningsutbyte, en fri och allsidig upplysning och ett fritt konstnärligt skapande...”.<sup>33</sup> YGL är en teknikspecificerad lag och skyddar individen vid spridandet av uppgifter till allmänheten via medietyperna radioprogram, databas och teknisk upptagning.<sup>34</sup>

Enligt *lex superior-principen* har YGL, i egenskap av grundlag, företräde framför vanlig lag ifall dessa står i strid med varandra. YGL bygger även på *exklusivitetsprincipen* som innebär att inskränkningar endast får göras ifall de följer av grundlagen.<sup>35</sup> Principen fastställer YGL:s särskilda ställning inom yttrandefrihetsområdet.<sup>36</sup>

YGL gäller alltså offentliganställda i förhållande till arbetsgivaren men inte för privatanställda. Inskränkningar i YGL får endast göras i de fall de följer av grundlagen. Eftersom lagen är teknikspecificerad täcker den endast vissa medieformer. Sociala medier kan enligt redogörelsen i kommande avsnitt i vissa fall åtnjuta YGL:s skydd.

### 3.2.1 Databasregeln

YGL är problematisk att tillämpa vid situationer som uppstår vid uttalanden via internet. För att anpassa YGL:s tillämpningsområde till internets utveckling har grundlagen uppdaterats genom databasregeln som återfinns i 1 kap. 9 § YGL.<sup>37</sup> Definitionen av en databas är “...en samling av information lagrad för automatiserad behandling.”<sup>38</sup>, till exempel en hemsida.<sup>39</sup>

En grundläggande förutsättning för att databasregeln ska kunna tillämpas är att enbart utgivaren kan ändra innehållet, så kallad envägskommunikation. Denna förutsättning är nödvändig eftersom det anses orimligt att utgivaren ska ta ansvar för användarnas

---

<sup>32</sup> 1 kap. 1 § 1 st. YGL.

<sup>33</sup> 1 kap. 1 § 2 st. YGL.

<sup>34</sup> Warnling-Nerep & Bernitz, 2013, s. 102.

<sup>35</sup> Fahlbeck, “Lagen om skydd för företagshemligheter - En kommentar och rättsöversikter, 2013, s. 235.

<sup>36</sup> SOU 2012:55 s. 157 f.

<sup>37</sup> Warnling-Nerep & Bernitz, 2013, s. 128 f.

<sup>38</sup> 1 kap. 1 § 5 st. YGL.

<sup>39</sup> Warnling-Nerep & Bernitz, 2013 s. 132.

kommentarer.<sup>40</sup> En annan förutsättning som krävs för att databasregeln ska kunna tillämpas är att informationen på databasen tillhandahålls allmänheten på något av de fyra sätt som ställs upp i 1 kap. 9 § YGL. Det innebär att individen på egen hand ska kunna söka och hitta informationen, har möjlighet att beställa informationen lagrad i fysiska föremål eller att individen på något av föregående beskrivna tillvägagångssätt kan få tillgång till informationen på regelbundet återkommande basis alternativt att materialet spelas upp från en databas på en offentlig plats.<sup>41</sup> Massmedieföretag får automatiskt grundlagsskydd som täcker de delar av databasen som utgörs av envägskommunikation<sup>42</sup> medan de omodererade delarna, som utgör tvåvägskommunikation, inte omfattas.<sup>43</sup> Privatpersoner som driver bloggar eller andra hemsidor måste ansöka och erhålla utgivningsbevis för att åtnjuta skyddet. Därmed kan privata bloggar omfattas av skyddet om endast utgivaren kan moderera innehållet, ifall de är riktade till allmänheten och ifall de har ett utgivningsbevis.<sup>44</sup>

Sammantaget innebär det att bloggar är den typ av sociala medier som kan omfattas av YGL:s tillämpningsområde. En förutsättning för att grundlagsskyddet ska gälla är dock att bloggen uppfyller rekvisiten i databasregeln. Uttalanden via Facebook, Twitter och Instagram faller alltså utanför YGL:s tillämpningsområde eftersom de karaktäriseras av tvåvägskommunikation och således inte uppfyller databasregelns rekvisit.

### 3.2.2 Meddelarskydd

Meddelarskyddet är tillsammans med exklusivitetsprincipen en av de grundprinciper som YGL bygger på.<sup>45</sup> Meddelar- och anskaffarfriheterna är delar av meddelarskyddet och innebär att arbetstagare fritt får anskaffa och lämna ut uppgifter om arbetsgivarens verksamhet ifall syftet är att de ska offentliggöras för allmänheten via något av de medium som anges i YGL.<sup>46</sup> Meddelarfriheten regleras i huvudsak i 1 kap. 2 § YGL och innebär således att skyddet, i förhållande till arbetsgivaren, endast gäller för offentliganställda.<sup>47</sup>

---

<sup>40</sup> Axberger, "Yttrandefrihetsgrundlagarna", 2014, s. 51 f.

<sup>41</sup> Axberger, 2014, s. 50 f.

<sup>42</sup> 1 kap. 9 § 1 st. 1 p. YGL.

<sup>43</sup> Warnling-Nerep & Bernitz, 2013, s. 108 ff.

<sup>44</sup> Warnling-Nerep & Bernitz, 2013, s. 108 ff.

<sup>45</sup> SOU 2012:55, s. 157 f.

<sup>46</sup> SOU 2012:55 s. 161 f.

<sup>47</sup> SOU 2013:79 s. 44 se även Fahlbeck, 2013, s. 42.



Meddelarfriheten är inte absolut eftersom inskränkningar kan göras i de fall som anges i grundlagen.<sup>48</sup> Enligt regleringen är det tillåtet att inskränka meddelarfriheten ifall ett offentliggörande kan utgöra brott mot rikets säkerhet, då uppgifter som inte är ämnade att finnas tillgängliga för allmänheten offentliggörs eller vid avsiktligt tillhandahållande av en handling där myndighets förbehåll föreligger. Godtagbara inskränkningar är även sådana som görs då arbetstagare avsiktligt yttrar information som omfattas av den kvalificerade tystnadsplikten i OSL. Det kan dock vara tillåtet för en arbetstagare att yppa uppgifter som är sekretessbelagda enligt OSL om de är av intresse för allmänheten.<sup>49</sup>

Repressalieförbudet utgör ytterligare en del av meddelarskyddet och innebär att åtgärder som vidtas av det allmänna i syfte av bestraffa arbetstagaren på grund av att hen nyttjat sin yttrandefrihet ska ses som repressalieåtgärder och är otillåtna.<sup>50</sup> Repressalieförbudet innebär även att arbetsgivaren inte får påverka arbetstagaren så att denne inte använder sig av sin grundlagsskyddade yttrandefrihet.<sup>51</sup>

Repressalieförbudet har kommenterats av JO i fallet “Israelvänner”.<sup>52</sup> Fallet handlar om en arbetstagare som blev anställd som enhetschef på Migrationsverket. Tre år efter anställningen tog han ett friår från tjänsten och återvände därefter till arbetet. Under sin anställning började han på fritiden att blogga om bland annat konflikten i Israel-Palestina. Då han återgick i tjänst blev han omplacerad eftersom Migrationsverket tappat förtroendet för honom bland annat på grund av de uttalanden han gjort på sin blogg. Migrationsverket hävdade att det i och med uttalandena på bloggen fanns risk han skulle anses jävlig. Tingsrätten fastställde att omplaceringen var kopplad till honom personligen och att åtgärden var ett försök att frambringa en uppsägning på egen begäran. Tingsrätten fastställde därmed att omplaceringen var att likställa med en uppsägning som inte var sakligt grundad och att den därmed skulle ogiltigförklaras.<sup>53</sup> I Tingsrättens dom diskuterades inte repressalieförbudet och yttrandefriheten utan det gjordes först i JO:s ämbetsberättelse:

---

<sup>48</sup> 5 kap. 3 § YGL se även Fahlbeck, 2013, s. 44.

<sup>49</sup> SOU 2013:79 s. 41 f.

<sup>50</sup> JO ämbetsberättelse 2010/11 s. 608 f. (dnr 149-2009).

<sup>51</sup> JO ämbetsberättelse 2010/11 s. 602 (dnr 6769-2008).

<sup>52</sup> JO ämbetsberättelse 2010/11 s. 605 (dnr 149-2009).

<sup>53</sup> Dom 2008-11-10 i mål T 2178-07.

*“Bestämmelsen i 2 kap. 1 § 1 regeringsformen innebär att motsvarande grundsyn måste anläggas då den enskilde gjort bruk av sin yttrandefrihet i andra former än de som upptas i TF eller YGL. Det finns alltså inom regeringsformens ram ett skydd mot repressalieåtgärder även när TF eller YGL inte kan tillämpas.”*<sup>54</sup>

JO konstaterade att omplaceringen medförde negativa konsekvenser för arbetstagaren och att uppsägningen därför bör ses som en repressalieåtgärd som vidtagits på grund av de uttalanden han gjort på bloggen. Migrationsverkets vilja att bibehålla det goda förtroendet för myndigheten är inte en giltig anledning att kringgå repressalieförbudet eftersom arbetstagaren nyttjat sin privata yttrandefrihet på fritiden.<sup>55</sup>

Sammanfattningsvis gäller meddelarfriheten och repressalieförbudet i YGL endast för offentliganställda. Det innebär att meddelarskyddet som regleras i RF och YGL inte kan tillämpas på arbetstagare inom privat sektor. Innebörden av att uttalanden via sociala medier ofta faller utanför YGL:s tillämpningsområde torde vara att det är fritt för en arbetsgivare inom offentlig sektor att vidta repressalieåtgärder mot sina arbetstagare på grund av uttalanden via till exempel Facebook eller en blogg utan utgivningsbevis. Dock har en arbetstagare i offentlig sektor som yttrar sig via ett medium som inte skyddas av YGL, exempelvis Facebook eller en blogg utan utgivningsbevis, istället skydd mot repressalieåtgärder via RF, enligt JO:s tolkning i fallet “Israelvännen”.

---

<sup>54</sup> JO ämbetsberättelse 2010/11 s. 608 (dnr 149-2009).

<sup>55</sup> JO ämbetsberättelse 2010/11 s. 610 ff. (dnr 149-2009).

## 4. Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna

### 4.1 Artikel 10

EKMR är en levande rättskälla som förändras i takt med Europadomstolens praxis. Det gör den till en relevant rättskälla inom områden som karaktäriseras av snabb teknisk utveckling<sup>56</sup>, till exempel sociala medier. Regleringen av yttrandefriheten i grundlagarna respektive EKMR sträcker sig olika långt. För att ge individen så omfattande skydd som möjligt ska den bestämmelse som ger bäst skydd tillämpas, regleringen är således kumulativ.<sup>57</sup> I de fall befintlig inhemsk rätt strider mot EKMR ska den senare tillämpas i enlighet med företrädesprincipen.<sup>58</sup> Det har följande lett till att de högsta instanserna inom den svenska rättsordningen i allt större utsträckning tillämpar svensk lag i enlighet med EKMR för att undvika avslag vid en eventuell tvist i Europadomstolen.<sup>59</sup>

Artikel 10.1 är den del av EKMR som säkerställer att var och en har rätt till yttrande- och åsiktsfrihet. Den innefattar rätten att fritt mottaga och sprida information utan offentlig myndighets inblandning.<sup>60</sup> Skyddet för yttrande- och åsiktsfrihet gäller oavsett om informationen sprids muntligen, skriftligen eller via dator.<sup>61</sup> Artikeln innefattar både positiva och negativa förpliktelser för staten.<sup>62</sup> De positiva förpliktelserna innebär att staten har en skyldighet att genom bland annat lagstiftning säkerställa att yttrandefriheten inte kränks mellan enskilda individer, till exempel mellan en privat arbetsgivare och dess arbetstagare.<sup>63</sup> De negativa innebär att staten inte får förhindra individers möjlighet att nyttja yttrandefriheten eller i efterhand bestraffa individen till följd av ett yttrande.<sup>64</sup>

---

<sup>56</sup> Westregård, *”Integritetsfrågor i arbetslivet”*, 2002, s. 277.

<sup>57</sup> Se t.ex. prop. 1993/94:117 s. 37 ff. och Larsson, *”Skyddet för visselblåsare i arbetslivet - en konstitutionell och arbetsrättslig studie”*, 2015, s. 70.

<sup>58</sup> Se t.ex. Warnling-Nerep & Bernitz, 2013, s. 143 och Hettne & Oten Eriksson, *”EU-rättslig metod”*, 2011, s. 173 ff.

<sup>59</sup> Danelius, 2015, s. 44.

<sup>60</sup> Danelius, 2015, s. 457 genom Lundberg Madeleine, *Yttrandefrihet, lojalitetsplikt och privata åsikter – En studie av privata sociala mediars inverkan på den offentliga sektorn*, kandidatuppsats, Lunds Universitet, 2011.

<sup>61</sup> Warnling-Nerep & Bernitz, 2013, s. 147.

<sup>62</sup> Danelius, 2015, s. 459.

<sup>63</sup> Larsson, 2015, s. 67 ff.

<sup>64</sup> Danelius, 2015, s. 459.

Artikel 10.2 i konventionen anger att rätten till yttrande- och åsiktsfrihet i vissa fall kan inskränkas. Yttrande- och åsiktsfrihet är en viktig komponent i dagens demokratiska samhälle och därför krävs att inskränkningarna inte är för omfattande och att de är grundade på övertygande skäl.<sup>65</sup> För att en inskränkning kan anses tillåten måste den vara angiven i lag. Inskränkningen måste även tillgodose de skyddsvärda ändamål som ställs upp i artikel 10.2 och vara nödvändig i ett demokratiskt samhälle.<sup>66</sup> Målen som ställs upp i artikel 10.2 täcker ett stort område och är omfattande.<sup>67</sup> Det innebär att medlemsstaterna utan svårighet bör kunna motivera ett ingrepp i yttrande- och åsiktsfriheten med hänvisning till målen.<sup>68</sup> För att undvika detta är kärnfrågan vid en bedömning ifall inskränkningen är nödvändig i ett demokratiskt samhälle. Vid en sådan bedömning tillämpar Europadomstolen proportionalitetsprincipen vilket innebär att en avvägning görs mellan individens intresse av yttrandefrihet och de intressen som motiverade inskränkningen.<sup>69</sup>

#### **4.1.1 Tillämplighet**

Konventionen gäller främst i förhållandet mellan enskilda och det allmänna, även i de fall det allmänna agerar arbetsgivare och oavsett om förhållandet regleras av civil- eller offentlig rätt. Det innebär att offentliganställdas yttrandefrihet skyddas av artikel 10.<sup>70</sup> En enskild kan inte väcka åtal mot andra enskilda inför Europadomstolen enligt artikel 27 i EKMR. Det innebär att en privat arbetstagare inte kan rikta klagomål mot sin arbetsgivare inför Europadomstolen på grund av att arbetsgivaren inskränkt yttrandefriheten. Däremot kan arbetstagaren inför Europadomstolen rikta ett klagomål mot staten om att yttrandefriheten inte har säkerställts.<sup>71</sup> Medlemsstaterna har på grund av detta en positiv skyldighet att i vissa fall se till att yttrandefriheten inte kränks mellan enskilda, till exempel mellan en arbetsgivare och arbetstagare inom privat sektor. Det innebär att en stat kan ställas till svars för kränkning av yttrandefriheten i detta förhållande.<sup>72</sup> I vilken utsträckning staten ska utföra positiva åtgärder är inte klargjort eftersom Europadomstolen inte fastställt till vilken grad konventionen gäller

---

<sup>65</sup> Danelius, 2015, s.457 f.

<sup>66</sup> Danelius, 2015 s. 460 f.

<sup>67</sup> Danelius, 2015 s. 465.

<sup>68</sup> Warnling-Nerep & Bernitz, 2013, s. 151.

<sup>69</sup> Danelius, 2015 s. 465.

<sup>70</sup> Ds 2001:9 s. 22 f.

<sup>71</sup> Westregård, 2002, s. 290.

<sup>72</sup> Larsson, 2015, s. 66 ff.

mellan enskilda. Vid bedömningen av om en positiv skyldighet föreligger ska en avvägning göras mellan individens och allmänhetens intressen.<sup>73</sup>

I målet *Fuentes Bobo mot Spanien* år 2000 behandlades frågan kring statens skyldighet att genom positiva åtgärder skydda yttrandefriheten mellan enskilda. Fuentes Bobo var anställd som producent vid den statliga Tv-kanalen TVE i Spanien. Då hans program blev nedlagt kritiserade han företagets ledning i en artikel. På grund av artikeln blev han avstängd från arbetsplatsen i sammanlagt 76 dagar utan ersättning. Under avstängningen kritiserade han ledningen ytterligare i flertalet radiointervjuer, vilket ledde till att han blev avskedad.<sup>74</sup> I Europadomstolen ansåg spanska staten att den inte kunde hållas ansvarig för kränkning av yttrandefriheten eftersom bolaget lydde under privaträtten och ansåg att artikel 10 i EKMR således inte var tillämplig. Europadomstolen menade däremot att artikel 10 var tillämplig i detta fall eftersom den ska tillämpas oavsett om anställningsförhållandet regleras av offentlig- eller civilrätt och även i vissa fall har en skyldighet att skydda yttrandefriheten mellan enskilda.<sup>75</sup> Domstolen klargjorde också att Fuentes Bobo inte hade överskridit sin kritikrätt vilket innebar att avskedet var oproportionerligt och en kränkning av artikel 10 hade skett.<sup>76</sup>

I fallet AD 2012 nr 25 "Facebook-rektorn" diskuterades frågan kring Sveriges positiva förpliktelser enligt artikel 10. AD uttryckte att EKMR ställer krav på att svenska staten i vissa fall ska skydda yttrandefriheten i förhållandet mellan privatanställda och deras arbetsgivare.<sup>77</sup>

I målet *Matúz mot Ungern* 2014 blev en journalist på ett statligt Tv-bolag avskedad på grund av att hen utgav en bok som avslöjade att Tv-bolaget utfört otillåtna censureringar. Bolaget ansåg att avskedet var saklig grundat eftersom arbetstagaren genom publiceringen av boken brutit mot en sekretessklausul. Europadomstolen påpekade återigen att artikel 10 inte bara gäller mellan staten och individer utan även att medlemsstaterna i vissa fall har en positiv förpliktelse att se till att yttrandefriheten mellan enskilda inte kränks. Europadomstolen

---

<sup>73</sup> Larsson, 2015, s. 66 ff.

<sup>74</sup> Då Europadomstolens dom den 29 februari 2000, *Fuentes Bobo mot Spanien* endast finns på franska, se Europadomstolens sammanfattning på engelska [http://www.echr.coe.int/Documents/CLIN\\_2000\\_02\\_15\\_ENG\\_815331.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/CLIN_2000_02_15_ENG_815331.pdf) s. 33 f., hämtad 2015-17-12 se även Van Dijk & Van Hoof, "Theory and Practice of the European Convention on Human Rights", 2006, s. 784 f.

<sup>75</sup> Ds 2001:9, s. 25.

<sup>76</sup> SOU 2013:79, s. 70.

<sup>77</sup> AD 2012 nr 25.

påpekade att avskedet och därmed inskränkningen av artikel 10 inte hade varit nödvändig i ett demokratiskt samhälle och således inte var sakligt grundat.<sup>78</sup>

Sammanfattningsvis framgår att ett uttalande skyddas av EKMR oavsett om det kommer till uttryck skriftligt, muntligt eller med hjälp av en dator. Europadomstolen har inte behandlat något fall där det varit frågan om ett uttalande via sociala medier, vilket borde innebära att uttalanden via sociala medier innefattas av skyddet i artikel 10. Tillämpligheten skiljer sig dock mellan offentlig och privat sektor. Skyddet säkerställer rätten till yttrandefrihet för offentligt anställda eftersom den, precis som de svenska grundlagarna, riktar sig mot det allmänna. Skyddet på den privata sektorn är annorlunda vilket framgår av domarna *Fuentes Bobo mot Spanien*, *Matúz mot Ungern* och "Facebook-rektorn". I dessa fall framgår att staten i vissa fall har en skyldighet att säkerställa att yttrandefriheten inte kränks mellan enskilda individer, till exempel mellan en privat arbetsgivare och arbetstagare. Vad "vissa fall" innebär är inte fastställt men det står klart att en bedömning mellan individens och det allmännas intresse i det enskilda fallet ska göras för att avgöra om en skyldighet att vidta positiva åtgärder föreligger.

---

<sup>78</sup> Europadomstolens dom den 21 Oktober 2014, *Matúz mot Ungern* se även Larsson, 2015, s. 335 f.

## 5. Lojalitetsplikten

### 5.1 Biförpliktelser

Lojalitetsplikten ställer, inom både offentlig och privat sektor<sup>79</sup>, krav på arbetstagaren att vara lojal mot sin arbetsgivare och består av en samling biförpliktelser.<sup>80</sup> Lojalitetsplikten är en rättsprincip som bygger på sedvänja på arbetsmarknaden, vilket ligger till grund för den rättspraxis och de allmänna rättsprinciper som AD tillämpar på området.<sup>81</sup> Kravet på lojalitet från arbetstagaren återfinns i det individuella anställningsavtalet i form av en dold klausul men kan även vara reglerat i lag eller avtal.<sup>82</sup> Det får inte strida mot lag eller god sed på arbetsmarknaden och måste vara en nödvändig komponent i anställningsförhållandet. Vid bedömningen ifall plikten som följer är legitim görs en avvägning mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen.<sup>83</sup> Kravet på lojalitet skiljer sig mellan arbetstagarna eftersom arbetsgivaren kan ställa högre krav på lojalitet på en arbetstagare som innehar förtroendeställning.<sup>84</sup> Rättsläget kring lojalitetsplikten har sammanfattats i domen AD 2012 nr 25 på följande sätt:

*“Utmärkande för ett anställningsförhållande anses vara bl.a. att arbetstagaren ska vara lojal mot arbetsgivaren. Lojalitetskravet ingår som ett led i anställningsavtalet. Ett grundläggande krav är att arbetstagaren inte får skada arbetsgivaren. Vilka krav på lojalitet som är rimliga att ställa måste av naturliga skäl variera beroende på bl.a. förhållanden inom branschen, den aktuella verksamhetens beskaffenhet, arbetsuppgifternas art, arbetstagarens ställning i företaget och om arbetstagaren på något sätt äventyrat arbetsgivarens kundrelationer. Man kan inte med någon enkel formel beskriva vad som åvilar arbetstagaren i normalfallet men en gemensam synpunkt på dennes förpliktelser har angivits vara att arbetstagaren är skyldig att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget samt att undvika lägen, där han eller hon kan komma i en plikt-kollision”.*<sup>85</sup>

---

<sup>79</sup> Schmidt, Folke, *Löntagar rätt*, Reviderad upplaga 1994 ombesörjd av Tore Sigeman m.fl, s. 257.

<sup>80</sup> Källström & Malmberg, 2013, s. 244 ff.

<sup>81</sup> Fahlbeck, 2013, s. 129.

<sup>82</sup> Fransson, 2013, s. 105 se även Fahlbeck, 2013, s. 129.

<sup>83</sup> Larsson, 2015, s. 180.

<sup>84</sup> Fahlbeck, 2013, s. 129 se även AD 2012 nr 25.

<sup>85</sup> AD 2012 nr 25, s. 275.

Kortfattat kan sägas att huvudprincipen är att arbetstagaren inte ska skada arbetsgivaren. Meningen är att det ska skapas ett samarbete som grundar sig i mer än bara förmögenhetsrättsliga prestationer och till följd av det en bättre relation mellan parterna.<sup>86</sup>

Lojalitetsplikten gäller inte endast under arbetstid utan sträcker sig till att gälla även på arbetstagarens fritid. På grund av detta bör arbetstagaren ha i åtanke att sådant som hen gör utanför arbetet kan ha konsekvenser för relationen med arbetsgivaren. Det innebär att arbetstagaren kan drabbas av sanktioner på grund av ett agerande på fritiden som är hänförligt till arbetsgivarens verksamhet.<sup>87</sup> Hur ingripande sanktionerna får vara bedöms i varje enskilt fall utifrån arbetstagarens arbetsuppgifter, befattning och vilken inverkan beteendet haft på arbetsgivarens verksamhet. Vid bedömningen läggs mest vikt vid huruvida agerandet har skadat arbetsgivarens verksamhet eller förtroende.<sup>88</sup>

Att lojalitetsplikten sträcker sig till att gälla även på fritiden påvisas i fallet AD 2015 nr 61. En anställd vid SVT blev omplacerad från programledare till reporter på grund av politiska uttalanden via sin privata Facebook-sida. SVT menade att det i och med inläggen fanns en "identifikationsfara" eftersom arbetstagarens profilbild innehöll SVT:s logga och det därför inte var möjligt att avgöra ifall SVT stod bakom uttalandena eller inte. Det innebar att inläggen på Facebook hotade SVT:s opartiskhet och saklighet och därmed utgjorde saklig grund för omplacering. Förbundet ansåg att inläggen på Facebook inte varit politiska eller kontroversiella och att arbetstagaren hade rätt att på sin fritid uttala sig. Förbundet menade även att arbetstagaren inte var en erfaren Facebook-användare och därför inte insåg att fler än hans 33 vänner på sidan skulle kunna se hans inlägg. Enligt förbundet använde sig arbetstagaren endast av sin yttrandefrihet och någon identifikationsfara förelåg inte heller. I sin bedömning konstaterar AD att arbetstagaren offentligt yttrat sig i en politisk och kontroversiell fråga på sin Facebook-sida. SVT-loggan på arbetstagarens profilbild ledde till att läsaren inte skulle kunna avgöra ifall SVT stod bakom uttalandena eller inte. Således fanns en risk att SVT:s opartiskhet och saklighet skulle kunna ifrågasättas av allmänheten. Eftersom opartiskhet och saklighet är en av de grundläggande förutsättningarna för SVT:s sändningstillstånd får en arbetstagare som yttrar sig offentligt således finna sig i att hen inte kan arbeta i sådan programverksamhet som behandlar samma frågor som hen uttalat sig om.

---

<sup>86</sup> Schmidt, 1994, s. 257.

<sup>87</sup> Källström & Malmberg, 2013 s. 251 f.

<sup>88</sup> Källström & Malmberg, 2013 s. 251 f.



Till följd av det fastslog AD att uttalandena var offentliga och hade kunnat hota SVT:s opartiskhet och saklighet. SVT hade därmed rätt att omplacera arbetstagaren.<sup>89</sup>

I fallet AD 2012 nr 25 "Facebook-rektorn" påvisas att för att ett agerande gjort på fritiden ska kunna ligga till grund för arbetsrättsliga åtgärder måste det finnas en koppling till arbetsgivarens verksamhet och agerandet måste ha orsakat skada för arbetsgivaren. Fallet berör A.K. som blev anställd som rektor år 2007 på en gymnasieskola som drevs av ett bolag inom privat sektor. Under år 2009 publicerade Nyheter24 en artikel där det framkom att A.K. var medlem i flera grupper på Facebook som anspelade på sex. Dagen efter ägde ett möte mellan A.K. och ledningen på skolan rum där ledningen framförde att artikeln skadat skolans rykte. Några dagar senare meddelade ledningen att de fattat beslut att säga upp A.K. Bolaget angav som grund för uppsägningen, A.K:s Facebook-sida, där han uttryckt att han var rektor på skolan och enligt bolaget förekommit i sammanhang som anses opassande för en rektor. Av hans Facebook-sida framgick att han var med i flera grupper som anspelade på sex, det fanns bilder på honom i privata situationer som kunde tolkas som sexuella och han hade även haft kontakt med flera elever via Facebook. Han hade även förekommit på en bild i en blogg för ett elevprojekt som elever på skolan startat. På bilden var han iförd en tröja med trycket "NASA-national anal sex association" varav endast ordet "association" var synligt. Samma bild använde A.K. också under en kort tid som profilbild trots att bolagets VD bad honom ta bort den. Bolaget anser att A.K. genom sin aktivitet på Facebook brutit mot bolagets värdegrunder och medvetet försökt skada bolaget vilket innebär att uppsägningen är sakligt grundad. Förbundet bestrider yrkandet och anser att uppsägningen skett utan saklig grund.<sup>90</sup>

I domskälen anförde AD inledningsvis att det inte går att dra en gräns mellan arbete och fritid och att lojalitetsplikten således kan inverka på arbetstagarens fritid. Till följd av det kan ett agerande på fritiden som har samband med arbetsgivarens verksamhet leda till en arbetsrättslig åtgärd. AD kom fram till att de bilder A.K. lagt upp på sin Facebook-sida inte kunde fastställas anspela på sex och att de tillsammans med grupperna utgjorde en liten del av hans Facebook-sida. Det fanns inte heller någon koppling mellan bilderna och hans anställning. Till följd av det kom AD fram till att hans aktivitet på Facebook kunde kopplas

---

<sup>89</sup> AD 2015 nr 61.

<sup>90</sup> AD 2012 nr 25.

till fritiden och inte anställningen och därmed inte kunde ansetts ha skadat arbetsgivaren. Uppsägningen var således inte sakligt grundad.<sup>91</sup>

Sammanfattningsvis kan sägas att en arbetstagare inom både offentlig och privat sektor förväntas vara lojal mot sin arbetsgivare vid uttalanden via sociala medier. Lojalitetsplikten gäller inte bara då arbetstagaren är på arbetet eller i tjänst utan även på fritiden. Vad som nedan redogörs för i form av tystnadsplikt och kritikrätt innebär att lojalitetsplikten vid uttalanden via sociala medier, i praktiken, skiljer sig markant mellan offentlig och privat sektor.

### 5.1.1 Tystnadsplikt

Tystnadsplikten är en biförpliktelse som följer av lojalitetsplikten<sup>92</sup> och en naturlig följd av dess grundtanke att arbetstagaren inte medvetet får handla på ett sätt som gör att arbetsgivaren tar skada.<sup>93</sup> Tystnadsplikten kan vara implicit till följd av lojalitetsförhållandet som finns mellan arbetstagare och arbetsgivare eller reglerad i lag eller avtal.<sup>94</sup> Det finns dock skillnader mellan offentlig och privat sektor.

Vanligt är att tystnadsplikten inom privat sektor följer av anställningsavtalet. Hur långt den sträcker är inte fastställt men har till viss del behandlas i fallet AD 1994 nr 79 ”Värö Bruk”.<sup>95</sup> I fallet blev processoperatören K-E.K. uppsagd på grund av att han, enligt arbetsgivaren, agerat illojalt mot företaget. Arbetsgivaren menade att K-E.K. bland annat brutit mot den implicita tystnadsplikten eftersom han publicerat uppgifter kring kemikalimängder och vissa särkostnader i företagstidningen Skiftaren. AD konstaterade, i förhållande till den implicita tystnadsplikten, att i de fall yppande av uppgifter ska anses som brott måste uppgifterna som kommit till känna vara av sådan art att arbetsgivaren inte vill sprida dem till personer utanför företaget. Arbetstagaren måste även agerat i ond tro och försökt skada arbetsgivaren genom uttalandet. AD uttryckte att om spridningen inte skett i syfte att skada arbetsgivaren borde det inte vara frågan om brott mot tystnadsplikten. Vidare menar AD att vid bedömningen av ifall en uppsägning är sakligt grundad kan inte hänsyn tas enbart till ifall uppgifter publicerats i

---

<sup>91</sup> AD 2012 nr 25.

<sup>92</sup> Glavå, ”Arbetsrätt”, 2011, s. 591.

<sup>93</sup> Fahlbeck, 2013, s. 134.

<sup>94</sup> Fahlbeck, 2013, s. 133 ff.

<sup>95</sup> Fahlbeck, 2013, s. 135 f.

ond eller god tro. AD gör i varje enskilt fall en bedömning utifrån de aktuella omständigheterna.<sup>96</sup>

Tystnadsplikten inom privat sektor kan även regleras genom avtal eftersom det är arbetsgivaren som bestämmer i vilken grad allmänheten ska ha insyn i verksamheten.<sup>97</sup> För att den avtalsenliga tystnadsplikten ska gälla måste den, enligt 36 § AvtL vara skälig.<sup>98</sup> Det har konstaterats att i likhet med lojalitetsplikten kan arbetsgivaren ställa högre krav på tystnadsplikt ju högre befattning arbetstagaren har.<sup>99</sup> Enligt Fahlbeck utgör 1 och 2 §§ FHL undantag från tystnadsplikten. I paragraferna anges att arbetsgivaren inte får sluta avtal som hindrar arbetstagaren att meddela allmänheten om brottsliga handlingar och allvarliga missförhållanden inom företaget.<sup>100</sup>

Inom offentlig sektor ser tystnadsplikten annorlunda ut eftersom den endast kan följa av lag, vilket innebär att den implicita tystnadsplikten och personliga avtal om tystnadsplikt saknar verkan.<sup>101</sup> Det förekommer dock att arbetsgivaren och arbetstagaren sluter sekretessavtal. Ett sådant avtal utvidgar inte tystnadspliktens omfattning men kan påverka vid bedömningen av om en arbetstagare som har brutit mot den lagstadgade tystnadsplikten ska anses ha gjort det i ond tro.<sup>102</sup> Den lagfästa tystnadsplikten regleras framförallt i OSL som är tvingande och syftar till att hindra röjandet av uppgifter, oavsett hur det sker.<sup>103</sup> Enligt AD:s praxis kan brott mot den lagfästa tystnadsplikten i vissa fall innebära illojalt handlade som i sin tur kan leda till avsked eller andra arbetsrättsliga åtgärder.<sup>104</sup>

Sammanfattningsvis skiljer sig tystnadsplikten på offentlig och privat sektor. Först och främst gäller den tystnadsplikt som följer av anställningsavtalet inte offentliganställda utan tillämpas endast inom privat sektor. Privata arbetsgivare kan även avtala om tystnadsplikt via personliga avtal. Sådana avtal utgör dock en nullitet inom den offentliga sektorn eftersom tystnadsplikten endast får följa av lag. Det innebär att privata arbetstagare i mindre utsträckning än offentliganställda kan uttala sig via sociala medier eftersom de måste rätta sig

---

<sup>96</sup> AD 1994 nr 79.

<sup>97</sup> Källström & Malmberg, 2013, s. 254.

<sup>98</sup> Larsson, 2015, s. 182 se även prop. 1987/88:155 s. 47.

<sup>99</sup> Fahlbeck, 2013, s. 135 se även AD 2012 nr 25.

<sup>100</sup> Fahlbeck, 2013, s. 137.

<sup>101</sup> Fransson, 2013, s. 63.

<sup>102</sup> Källström & Malmberg, 2013, s. 253.

<sup>103</sup> Fahlbeck, 2013, s. 57.

<sup>104</sup> Källström & Malmberg, 2013, s. 253 se även AD 2006 nr 118.

efter den implicita tystnadsplikten och att arbetsgivaren kan teckna rättsligt bindande avtal om tystnadsplikt.

### 5.1.2 Kritikrätt

Kritikrätten utgör precis som tystnadsplikten en biförpliktelse till följd av lojalitetsplikten.<sup>105</sup> Kritikrätten har en viktig plats i den svenska rättsordningen eftersom den anses betydelsefull för att uppnå ett väl fungerande arbetsförhållande, arbetsresultat och facklig verksamhet.<sup>106</sup> Kritikrätten har fått sitt innehåll från rättspraxis. Dess utgångspunkt är, utifrån AD:s uttalanden, att arbetstagare som ett resultat av den grundlagsskyddade yttrandefriheten ska ha omfattande möjligheter att kritisera och ifrågasätta arbetsgivarens beslut och handlade utan att drabbas av arbetsrättsliga åtgärder.<sup>107</sup>

Kritikrätten utgör undantag från tystnadsplikten som råder inom privat sektor<sup>108</sup> och dess gränser ska bedömas utifrån den avtalsenliga lojalitetsplikten.<sup>109</sup> För att ett uttalande ska falla inom kritikrättens gränser måste arbetstagaren framföra sin kritik enligt AD:s bedömningskriterier.<sup>110</sup> Det innebär att arbetstagarens ställning kan vara av betydelse eftersom arbetsgivaren har rätt att ställa högre krav på lojalitet på en arbetstagare med hög befattning.<sup>111</sup> Arbetstagaren måste först påtala kritiken internt för att ge ledningen en chans att åtgärda problemet innan problemet offentliggörs. Kritiken måste även framföras på det sätt som stadgats av företaget, vara sakligt grundad och får inte ha förts fram i ond tro i syfte att skada arbetsgivaren. I de fall en skada uppstått ska en bedömning göras angående ifall uttalandet har koppling till skadan.<sup>112</sup>

På grund av att avtalsfrihet råder har arbetsgivaren rätt att via personliga avtal eller genom en företagspolicy begränsa arbetstagarnas möjlighet att via sociala medier uttala sig negativt om arbetsgivaren. Ett avtal eller en företagspolicy, som reglerar användandet av sociala medier, som har ett samband med arbetsgivarens verksamhet och som ger tydliga och klara

---

<sup>105</sup> Källström & Malmberg, 2013, s. 244, 255 ff.

<sup>106</sup> Källström & Malmberg, 2013, s. 256.

<sup>107</sup> Fahlbeck, 2013, s. 137 f. se även AD 1982 nr 110.

<sup>108</sup> Fahlbeck, 2013, s. 137.

<sup>109</sup> Fransson, 2013, s. 106.

<sup>110</sup> Fahlbeck, 2013, s. 138 + Källström & Malmberg, 2013, s. 256 f.

<sup>111</sup> Källström & Malmberg, 2013, s. 256.

<sup>112</sup> Fransson, 2013, s. 86 f.

instruktioner hur sociala medier ska användas är i de flesta fall rättsligt bindande.<sup>113</sup> En situation som eventuellt hade kunnat avgöras till arbetsgivarens fördel om de hade haft en företagspolicy kring sociala medier är den som uppstod vid företaget "GoExcellent". En före detta anställd hade gjort ett inlägg på Facebook som löd "Undvik företaget". Tre före detta kollegor som fortfarande var anställda på företaget kommenterade inlägget med kommentarer som "As long as you shoot the fuckers and not the fuckees".<sup>114</sup> Arbetsgivaren uppfattade kommentarerna som hotfulla och de tre arbetstagarna blev avskedade. Dagen efter avskedandet upprättade arbetsgivaren en företagspolicy, vilken alltså inte var tillgänglig för arbetstagarna vid tidpunkten för yttrandena.<sup>115</sup> Unionen, som företrädde två av de anställda, ansåg att avskedet inte var sakligt grundat och stämde företaget för brott mot LAS. Parterna förlikades och fallet togs således inte upp i AD.<sup>116</sup>

Kritikrätten på den offentliga sektorn skiljer sig från den inom privat sektor eftersom yttrande- och åsiktsfriheten inskränker lojalitetsplikten.<sup>117</sup> Det innebär att utgångspunkten för de offentligt anställdas kritikrätt har sin grund i yttrandefriheten och inte i lojalitetsplikten.<sup>118</sup> På grund av att yttrande- och åsiktsfriheten inskränker lojalitetsplikten kan offentliganställda i hög grad kritisera arbetsgivaren och förhållandena på arbetsplatsen.<sup>119</sup> Arbetstagarens möjlighet att kritisera tydliggjordes i AD 2011 nr 74. Fallet behandlar en polisinspektör som arbetade som FN-polis i Sudan. Han startade under tiden i Sudan en blogg där han skrev om polisyrket. Han angav på bloggen att han arbetar inom polisväsendet men för att hålla sin identitet anonym skrev han under pseudonymen "Radiopolisen Farbror Blå". Inläggen på bloggen innehöll påhittade historier som byggde på skrönor om polisyrket. Bloggen uppmärksammades i media och på grund av innehållet i bloggen blev han hemkommenderad till Sverige och därefter avskedad. Förbundet ansåg att avskedet inte var sakligt grundat eftersom L.V. endast nyttjat sin grundlagsfästa yttrandefrihet. Staten bestred detta och ansåg att avskedandet av L.V. var sakligt grundat eftersom bloggandet lett till att polismyndighetens anseende skadats. Staten ansåg även att samarbetssvårigheter uppstått till följd av bloggandet.

---

<sup>113</sup> Brorsson, Kent, Holke, Dan, Attoff, Pia, "Lojalitetskravet gäller även på nätet", Lag & Avtal, nr. 4, 2012-05-18, s. 37.

<sup>114</sup> Torp, Ellinor, "Facebook-inlägg kostade jobbet", Lag & Avtal, nr. 9, 2011-09-22, s. 9.

<sup>115</sup> Torp, Ellinor, "Facebook-inlägg kostade jobbet", Lag & Avtal, nr. 9, 2011-09-22, s. 8 f.

<sup>116</sup> Torp, Ellinor, "Inget Facebook-fall i AD", Lag & Avtal, nr. 8, 2012-08-23, s. 11.

<sup>117</sup> Fransson, 2013, s. 106.

<sup>118</sup> Fransson, 2013, s. 60 f.

<sup>119</sup> Fahlbeck, 2013, s. 132.

I domskälen konstaterade AD att det i bloggen fanns beskrivningar av brottsliga handlingar och andra handlingar som kan ses som tjänsteförseelser.<sup>120</sup> Vid bedömningen av om bloggade kan utgöra saklig grund för uppsägning hänvisade AD till rättsläget i AD 2003 nr 51:

*“En myndighet kan i regel inte ingripa mot en anställd vid myndigheten för att den anställde genom att utnyttja sina grundlagsfästa fri- och rättigheter förorsakat störningar i verksamheten eller skadat myndighetens anseende och allmänhetens förtroende för myndigheten. Annat kan måhända gälla om det är fråga om en arbetstagare med en utpräglad förtroendeställning och direkt ansvar för myndighetens beslut eller i andra ytterlighetssituationer. Ett utrymme finns för att vidta åtgärder med anledning av allvarliga samarbetsvårigheter, även om dessa ytterst i viss mån kan ha sin grund i att en arbetstagare utnyttjat sina grundlagsfästa fri- och rättigheter. Givetvis bör en myndighet också kunna ingripa mot en anställd som inte utför sina arbetsuppgifter på ett riktigt sätt.”*<sup>121</sup>

AD bedömde att L.V. inte haft förtroendeställning och det var inte heller i fallet fråga om någon annan så kallad ytterlighetssituation som därmed skulle innebära att ett ingripande från arbetsgivaren skulle kunna vara giltigt. På grund av det kan L.V:s nyttjande av yttrandefriheten och den förtroendeförlust samt upprörda känslor som uppstått i och med bloggandet, inte läggas till grund för ett avsked, utan det är något som staten får tåla. AD prövar vidare om det funnits skäl att avsluta anställningen på grund av samarbetsvårigheter. På grund av den grundlagsskyddade yttrandefriheten måste särskilt höga krav ställas på de skäl som ligger till grund för ett avskedande till följd av att en arbetstagare använt sin yttrandefrihet. Staten har dock enligt AD:s bedömning inte kunnat påvisa att några allvarliga samarbetsvårigheter har förelegat. AD kom således fram till att då L.V. hade nyttjat sin grundlagsskyddade yttrandefrihet enligt 2 kap. 1 § RF hade det inte ens förelegat saklig grund för uppsägning och avskedandet ogiltigförklarades därmed.<sup>122</sup>

Även JO har i fallet “Israelvännen” påpekat att arbetstagare i stor utsträckning får yttra sig offentligt. En offentlig arbetsgivare får, till följd av yttrande- och åsiktsfriheten, inte bestämma hur de anställda ska använda sin yttrandefrihet eller vilka åsikter de ska ge uttryck för. Myndighetens anseende upprätthålls nämligen inte av att de anställdas åsikter kontrolleras

---

<sup>120</sup> AD 2011 nr 74

<sup>121</sup> AD 2003 nr 51, s. 414 se även Källström & Malmberg, 2013, s. 252 f.

<sup>122</sup> AD 2011 nr 74.

utan genom att verksamheten bedrivs i enlighet med lagarna. Därmed ska åsikter uttryckta av en offentliganställd betraktas som privata och får därmed inte ligga till grund för en arbetsrättslig åtgärd så länge arbetstagaren lever upp till kraven i 1 kap. 9 § RF. Det gäller även i de fall då arbetsgivarens och arbetstagarens värderingar skiljer sig åt och oavsett om arbetstagaren är i tjänst eller inte. Enligt JO finns dock situationer då privata åsikter kan leda till arbetsrättsliga konsekvenser. Det kan inträffa om uttalandet kommer från en person i förtroendeställning eller beslutsfattande position och ifall allmänheten till följd av det ifrågasätter dennes objektivitet. I de situationer detta inträffar ska en avvägning göras mellan 2 kap. 1 § RF och 1 kap. 9 § RF. Om det visar sig att en arbetstagares uttalande bör leda till åtgärder får dessa inte vara mer ingripande än vad som anses nödvändigt.<sup>123</sup>

Sammanfattningsvis kan sägas att det enligt vår utredning inte finns något som tyder på att kritikrätten tar hänsyn till via vilket medium ett kritiskt yttrande görs. Det innebär att ett uttalande via sociala medier som bryter mot kritikrätten kan leda till arbetsrättsliga åtgärder. Vad en arbetstagare får yttra via sociala medier skiljer sig markant inom offentlig och privat sektor. En offentlig arbetsgivare får på grund av yttrande- och åsiktsfriheten inte genom personliga avtal begränsa arbetstagarens möjligheter att yttra sig negativt om denne via sociala medier. En privat arbetsgivare får dock genom personliga avtal eller en företagspolicy begränsa arbetstagarnas användning av sociala medier. Vidare får i regel ett uttalande från en arbetstagare inte ligga till grund för en arbetsrättslig åtgärd inom offentlig sektor. Dock har JO och AD uttalat att det finns undantagsfall då uttalanden från arbetstagare kan ligga till grund för arbetsrättsliga åtgärder.

---

<sup>123</sup> JO ämbetsberättelse 2010/11 s. 609 ff. (dnr 149-2009).

## **6. Analys och slutsats**

### **6.1 Sociala medier**

Sociala medier kan användas som ett verktyg för att snabbt nå ut med information till ett stort antal mottagare. En arbetstagares olämpliga uttalande kan därmed spridas snabbt och det är på till exempel Facebook svårt att kontrollera mottagarkretsen och därmed hur stor spridning ett inlägg får. Det innebär att dåliga omdömen snabbt kan få stora konsekvenser för en arbetstagare som publicerar sina tankar och åsikter via sociala medier.

På en del av de sociala medierna, till exempel Facebook, kan varje användare justera "sekretessen" så att endast de som tillåts kan se informationen. Görs inte en sådan inställning innebär det att i princip alla användare kan ta del av information. Det är något som inte är uppenbart för alla då till exempel arbetstagaren i SVT-fallet inte förstod att hans inlägg kunde läsas av andra än hans Facebook-vänner. Således fick det en mycket större spridning än vad han hade tänkt sig.

### **6.2 Europakonventionen och sociala medier**

Artikel 10 i EKMR reglerar rätten till yttrandefrihet och innebär att staten inte får förhindra en individ att använda sin yttrandefrihet och inte heller straffa någon som gjort det. Staten har även positiva förpliktelser att se till att yttrandefriheten säkerställs mellan enskilda. Artikeln ställer inte upp några formkrav, vilket innebär att uttalanden via sociala medier som till exempel Facebook, Twitter och Instagram skyddas.

Arbetstagare inom offentlig sektor skyddas av artikeln eftersom den i likhet med de svenska grundlagarna riktar sig mot det allmänna. Eftersom yttrandefriheten vid uttalanden via sociala medier skyddas i både EKMR, RF och YGL ska den reglering som är mest förmånlig för arbetstagaren tillämpas, den är alltså kumulativ. Enligt vår utredning finns inget som tyder på att EKMR skulle vara mer förmånlig än RF. Det kan dock snabbt förändras till följd av att det är en levande rättskälla och det ständigt kommer ny praxis från Europadomstolen.



EKMR tillämplighet skiljer sig mellan offentlig och privat sektor. Detta eftersom en individ inte kan rikta ett klagomål mot sin arbetsgivare inför Europadomstolen. För att även privata arbetstagares rätt till yttrandefrihet ändå ska skyddas har staten i vissa fall positiva förpliktelser att säkerställa yttrandefriheten mellan enskilda. Eftersom vi inte funnit praxis från Europadomstolen som behandlar arbetstagarens yttrandefrihet via sociala medier kan vi inte dra någon slutsats kring i vilka specifika fall positiva förpliktelser föreligger. Vad som kan sägas är dock att när ett fall som behandlar yttrandefrihet via sociala medier i framtiden tas upp i Europadomstolen kommer en proportionalitetsbedömning göras ifall det för staten förelegat en positiv förpliktelse att skydda den enskildes yttrandefrihet.

### **6.3 Grundlagarna och sociala medier**

Grundlagarna i Sverige riktar sig till det allmänna och därmed skyddas arbetstagare inom offentlig sektor både av skyddet som regleras i RF och YGL. Det finns i RF inga krav på ett yttrandes form, således omfattas uttalanden via sociala medier som till exempel Facebook, Twitter och Instagram av lagen. Yttrandefriheten som ställs upp i YGL skyddar däremot inte uttalanden via motsvarande sociala medier eftersom medierna inte uppfyller kraven som återges i databasregeln och därmed faller utanför YGL:s tillämpningsområde. För uttalanden via dessa sociala medier, som faller utanför YGL:s tillämpning, är RF alltså avgörande eftersom sådana uttalanden utan RF:s reglering inte skulle inneha grundlagsskydd. En annan typ av sociala medier är bloggar. Ifall dessa innehar utgivningsbevis faller de under YGL:s tillämplighet. Bloggar som däremot inte har utgivningsbevis faller utanför YGL:s reglering och får förlita sig på skyddet i RF. Det kan ses i fallet AD 2011 nr 74 "Farbror blå" då domstolen endast tog hänsyn till 2 kap. 1 § 1 st. RF eftersom uttalandena gjordes via en blogg utan utgivningsbevis. Eftersom bloggen inte uppfyller databasregelns rekvisit var YGL inte tillämplig. Sammantaget innebär det att sociala medier i störst utsträckning skyddas av RF med lite "hjälp" av YGL.

I YGL regleras arbetstagarens skydd mot repressalier från arbetsgivaren. I de fall de sociala medierna inte omfattas av YGL skyddas istället arbetstagaren mot repressalieåtgärder via RF. Om arbetsgivaren vidtar åtgärder i syfte att straffa arbetstagaren till följd av ett uttalande på till exempel Facebook, Twitter eller en blogg som inte innehar utgivningsbevis och därmed faller utanför YGL:s tillämpningsområde, anses åtgärderna istället otillåtna enligt 2 kap. 1 § 1 st. RF. Det påvisar JO i fallet "Israelvännen" där JO uttalar att yttranden som faller utanför

YGL men inom RF ändå skyddas mot repressalier eftersom förbudet återfinns även där. Värt att påpeka är att repressalieförbudet som innefattas av 2 kap. 1 § 1 st. RF dock bör vara svagare än det i YGL eftersom inskränkningar i RF kan göras genom lag medan YGL endast kan inskränkas i den mån som anges i grundlagen.

Eftersom grundlagarna endast gäller mot det allmänna skyddas alltså inte arbetstagare inom privat sektor av dessa. Det innebär att dessa arbetstagare inte heller skyddas av meddelarfriheten och repressalieförbudet. Det innebär att en arbetstagare som är anställd inom privat sektor kan bli omplacerad eller uppsagd på grund av att hen på Facebook uttalat sig utan att reflektera över ifall det kan ha en koppling till arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren har alltså rätt att vidta åtgärder mot sina arbetstagare på grund av ett uttalande denne gjort via sociala medier ifall uttalandet leder till skada för arbetsgivaren eller dess verksamhet.

## **6.4 Lojalitetsplikten och sociala medier**

Av anställningsförhållandet följer att arbetstagaren ska vara lojal mot arbetsgivaren genom att inte skada denne. Lojalitetsplikten är tillämplig inom både offentlig och privat sektor och sträcker sig till att gälla även på arbetstagarens fritid. Så länge ett agerande på fritiden inte anses ha koppling till arbetsgivaren och inte skadar arbetsgivarens verksamhet kan agerandet i regel dock inte ligga till grund för en arbetsrättslig åtgärd. Det kan ses i fallet AD 2012 nr 25 där arbetsgivaren menade att rektorns agerande på Facebook var illojalt. AD fastställde dock att det inte finns någon koppling till arbetsgivaren och att agerandet inte skadat arbetsgivarens verksamhet. Arbetstagarens agerande på sociala medier på fritiden kunde därmed inte anges som saklig grund för uppsägning. Enligt vår tolkning av domen kan uttalanden som en arbetstagare gör hemifrån på sin privata Facebook-sida innebära illojalt handlande om agerandet är hänförligt till arbetet och skadar arbetsgivaren. I sådana fall har arbetsgivaren rätt att vidta åtgärder mot arbetstagaren. Alltså kan ett uttalande på Facebook, som kanske för en arbetstagare kan tyckas vara en fritidssyssla, innebära att hen blir omplacerad eller uppsagd från sin anställning.

Av lojalitetsplikten följer att arbetstagaren måste förhålla sig till tystnadsplikten och kritikrätten när denne använder sig av sociala medier. Detta skiljer sig till stor del mellan offentlig och privat sektor eftersom yttrande- och åsiktsfriheten inskränker lojalitetsplikten på

offentlig sektor. På grund av att tystnadsplikten inom offentlig sektor endast kan följa av lag kan en arbetsgivare med giltig verkan inte träffa avtal om tystnadsplikt med arbetstagaren. Eftersom att yttrande- och åsiktsfriheten inskränker kritikrätten får en offentligt anställd i stor utsträckning uttala sig via sociala medier utan att det får arbetsrättsliga konsekvenser för arbetsförhållandet. I fallet AD 2011 nr 74 "Farbror Blå" och i JO:s uttalande i fallet "Israelvännen" påvisas att en åsikt uttryckt av en offentliganställd inte kan ligga till grund för uppsägning trots att det skadat allmänhetens förtroende för verksamheten. Enligt AD:s uttalanden i fallet "Farbror Blå" får undantag dock göras om arbetstagaren innehar förtroendeställning och ansvarar för myndighetens beslut, om det handlar om en ytterlighetssituation eller om uttalandena orsakat grova samarbetssvårigheter. JO uttalar, i fallet "Israelvännen", även att åsikter inte kan ligga till grund för en uppsägning. En uppsägning kan dock vara rättfärdigad om allmänheten till följd av uttalandena ifrågasätter objektiviteten hos en arbetstagare som innehar förtroendeställning. Uppstår situationen ska en proportionalitetsbedömning göras för att avgöra om åtgärden kan anses proportionerlig. Det innebär att en arbetsgivare inom offentlig sektor endast i undantagsfall får vidta åtgärder på grund av vad en arbetstagare uttalat via sociala medier.

Inom privat sektor är lojalitetsplikten överordnad kritikrätten och en arbetstagare som uttalat sig via sociala medier måste således hålla sig inom kritikrättens ramar för att uttalandet ska anses lojalt. Enligt AD:s praxis tas i en bedömning om ifall ett uttalande faller inom kritikrättens ramar bland annat hänsyn till arbetstagarens ställning, hur kritiken förts fram samt ifall kritiken kan anses vara sakligt grundad. Enligt vår undersökning har det inte framkommit att ett uttalande bedöms annorlunda beroende på hur det har kommit till uttryck, vilket innebär att ett uttalande via sociala medier kan utgöra en illojal handling. Eftersom avtalsfrihet till stor del råder inom privat sektor kan arbetstagarens rätt att uttala sig negativt via sociala medier begränsas av arbetsgivaren genom personliga avtal om tystnadsplikt och företagspolicy. För att en företagspolicy ska vara giltig krävs att den ger klara och tydliga instruktioner för hur sociala medier ska användas samt att den behandlar användningen av sociala medier på arbetstid eller på annat sätt kan kopplas till verksamheten. Att ett kriterium utgörs av att det på "annat sätt kan kopplas till verksamheten" innebär att även uttalanden som sker på fritiden kan regleras i avtalet eller företagspolicyen.

Av anställningsavtalet följer den implicita tystnadsplikten som arbetstagaren måste rätta sig efter. Denna form av tystnadsplikt har delvis behandlats i fallet AD 1994 nr 79 "Värö Bruk".

För att brott ska föreligga krävs att uppgifterna som sprids är sådana som företaget inte vill sprida till allmänheten och att spridningen ska ha skett i ond tro med syfte att orsaka skada för verksamheten. Oss veterligen finns ingen praxis från AD som behandlar tystnadsplikt i förhållande till sociala medier. Det finns dock inget som tyder på att bedömningen skulle vara annorlunda ifall det var frågan om ett uttalande via sociala medier.

## 6.5 Slutsats

Rätten att uttrycka sig via sociala medier sträcker sig avsevärt längre för offentliganställda än för privatanställda. Orsaken till det är att grundlagarna ur ett arbetsrättsligt perspektiv endast omfattar arbetstagare inom offentlig sektor. Ett uttalande via sociala medier av en arbetstagare inom offentlig sektor faller dock ofta utanför YGL:s tillämplighet och åtnjuter då istället det skydd som RF ger. Offentliganställda skyddas även av EKMR eftersom den precis som grundlagarna riktar sig mot det allmänna. Även privatanställda ges skydd av EKMR genom statens positiva förpliktelser att vidta åtgärder för att säkerställa yttrandefriheten i förhållandet mellan enskilda. I vilka lägen förpliktelserna föreligger står dock, på grund av avsaknad av rättspraxis, inte klart.

Vid ett uttalande via sociala medier måste både arbetstagare inom offentlig och privat sektor vara lojala mot sin arbetsgivare. De gäller även på fritiden och arbetstagaren måste således tänka på vad hen skriver oavsett om det sker på arbetet eller i hemmets trygga vrå. Det föreligger dock en markant skillnad mellan offentlig och privat sektor i hur uttalanden via sociala medier förhåller sig till lojalitetsplikten. På offentlig sektor inskränks kritikrätten och tystnadsplikten av yttrande- och åsiktsfriheten. På så vis får ett uttalande inte ligga till grund för en arbetsrättslig åtgärd, det finns dock enligt både AD och JO undantag. Arbetsgivaren kan inte heller med rättslig verkan avtala om tystnadsplikt som inskränker arbetstagarens möjlighet att uttrycka sig via sociala medier. På den privata sektorn är lojalitetsplikten överordnad kritikrätten och tystnadsplikten. Det innebär att arbetstagaren måste hålla sig inom kritikrättens ramar för att ett uttalande inte ska klassas som illojalt. Arbetsgivare kan även genom personliga avtal eller företagspolicys begränsa arbetstagarens rätt att uttala sig om arbetsgivaren via sociala medier på arbetstid såväl som på fritiden om det finns ett samband med arbetsgivarens verksamhet.

Sammanfattningsvis omfattas endast offentliganställda av grundlagsskyddet. Inom den offentliga sektorn inskränker yttrandefriheten lojalitetsplikten vilket innebär att arbetstagarens rätt att fritt uttala väger tyngre än plikten att vara lojal mot arbetsgivaren. Offentligt anställda arbetstagare har därmed större möjligheter att uttala sig via sociala medier utan att det får arbetsrättsliga konsekvenser än vad privatanställda arbetstagare har.

# Källförteckning

## Offentligt tryck

Ds 2001:9 Yttrandefrihet för privatanställda

SOU 2012:55 En översyn av tryck- och yttrandefriheten

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

Prop. 1975/76:209 Om ändring i Regeringsformen

Prop. 1987/88:155 Om skydd för företagshemligheter

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

## Litteratur

Axberger, Hans-Gunnar, *Yttrandefrihetsgrundlagarna*, 2014, 2:a upplagan, Norstedts Juridik AB, Stockholm

Brorsson, Kent - Holke, Dan - Attoff, Pia, *Lojalitetskravet gäller även på nätet*, Lag & Avtal, nr. 4, 2012-05-18, s. 37

Bull, Thomas & Sterzel, Fredrik, *Regeringsformen - En kommentar*, 2015, 3:e upplagan, Studentlitteratur, Lund

Danelius, Hans, *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis - En kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*, 2015, 5:e upplagan, Norstedts Juridik AB, Stockholm

Fahlbeck, Reinhold, *Lagen om skydd för företagshemligheter - En kommentar och rättsöversikter*, 2013, 3:e upplagan, Norstedts Juridik AB, Stockholm

Findahl, Olle & Davidsson, Pamela, 2015, *Svenskarna och Internet 2015*, 2015, .SE stiftelsen för internetinfrastruktur

Fransson, Susanne, *Yttrandefrihet och whistleblowing - Om gränserna för anställdas kritikrätt*, 2013, Premiss Förlag, Stockholm

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2011, 2:a upplagan, Studentlitteratur AB, Lund

Hettne, Jörgen & Otken Eriksson, Ida, *EU-rättslig metod*, 2012, 2:a upplagan, Norstedts Juridik AB, Stockholm

Korling, Fredric & Zamboni, Mauro, *Juridisk metodlära*, 2013, 4:e upplagan, Studentlitteratur AB, Lund

Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet - Inledning till den individuella arbetsrätten*, 2013, 3:e upplagan, Iustus förlag, Uppsala

Larsson, Per, *Skyddet för visselblåsare i arbetslivet - en konstitutionell och arbetsrättslig studie*, 2015, Jure Förlag AB, Stockholm

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 2011, 4:e upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare - Ämne, material, metod och argumentation*, 2015, 3:e upplagan, Norstedts Juridik AB, Stockholm

Samuelsson, Joel & Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, 2012, 2:a upplagan, Iustus Förlag AB, Uppsala

Schmidt, Folke, *Löntagarrätt*, Reviderad upplaga 1994 ombesörjd av Tore Sigeman m.fl., 1994, Juristförlaget JF AB, Stockholm

Torp, Ellinor, *Facebook-inlägg kostade jobbet*, Lag & Avtal, nr. 9, 2011-09-22, s. 8-9

Torp, Ellinor, *Inget Facebook-fall i AD*, Lag & Avtal, nr. 8, 2012-08-23, s. 11

Van Dijk, Pieter - Van Hoof, Fried - Van Rijn, Arjen - Zwaak, Leo, *Theory and Practice of the European Convention on Human Rights*, 2006, 4:e upplagan, Intersentia, Antwerpen

Warnling-Nerep, Wiweka & Bernitz, Hedvig, *En orientering i tryckfrihet & yttrandefrihet*, 2013, 5:e upplagan, Jure Förlag AB, Stockholm

J. Westregård, Annamaria, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, 2002, Juristförlaget, Lund

## **Rättsfallsförteckning**

### **Europadomstolen**

Mål nr 39293/98 Fuentes Bobo mot Spanien

Mål nr 73571/10 Matúz mot Ungern

### **Arbetsdomstolen**

AD 1982 nr 110

AD 1994 nr 79

AD 2003 nr 51

AD 2006 nr 118

AD 2007 nr 20

AD 2011 nr 74

AD 2012 nr 25

AD 2015 nr 61

### **Tingsrätten**

TR Dom 2008-11-10 i mål T 2178-07

### **Justitieombudsmannens beslut**

JO ämbetsberättelse 2010/11 s. 608-613 (JO 2009-09-16 dnr 149-2009)

JO ämbetsberättelse 2010/11 s. 602 (JO 2009-12-18 dnr 6769-2008).

### **Internetkällor**

Hirschfeldt, Johan, 1 kap 1 § Regeringsformen, lagkommentar not 3 (17 november 2015, Karnov internet) hämtas 2015-12-17

<http://www.jo.se/sv/Om-JO/> hämtad 2015-12-17

<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/sociala-medier> hämtad 2015-12-16

<https://www.iis.se/om/> hämtad 2015-12-17