



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Hanna Holm

# Arbetsgivares möjlighet att avsluta en anställning som konsekvens av uttalanden på sociala medier

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Kandidatuppsats på juristprogrammet  
15 högskolepoäng

Handledare: Per Norberg

Termin: HT 17

# Innehållsförteckning

<b>1 Sammanfattning</b> .....	<b>3</b>
1.1 Sammanfattning på svenska.....	3
1.2 Summary in English.....	4
<b>2 Förkortningar</b> .....	<b>5</b>
<b>3 Förord</b> .....	<b>6</b>
<b>4 Inledning</b> .....	<b>7</b>
4.1 Allmänt om uppsatsen.....	7
4.2 Syfte .....	7
4.3 Frågeställning.....	7
4.4 Avgränsningar.....	7
4.5 Perspektiv och metod.....	8
4.6 Aktuellt forskningsläge.....	8
4.7 Material .....	9
4.8 Disposition .....	9
<b>5 Bakgrund, gällande rätt och rättspraxis</b> .....	<b>10</b>
5.1 Bakgrundskapitel .....	10
5.2 Gällande rätt.....	11
5.2.1 Yttrandefriheten och tillåtna undantag.....	11
5.2.2 Arbetsrätten i Sverige – en översikt.....	12
5.2.3 Uppsägning .....	12
5.2.4 Avsked .....	14
5.3 Arbetsrättsliga principer.....	14
5.3.1 Bastubadarprincipen .....	14
5.3.2 Lojalitetsplikt .....	15
5.4 Rättsfall .....	16
5.4.1 Rektorn.....	16
5.4.2 Farbror blå.....	17
5.4.3 Polisinspektören.....	19
5.4.4 Chefen på Migrationsverket.....	21
<b>6 Analys</b> .....	<b>22</b>
6.1 Inledning .....	22
6.2 Analys av rättspraxis.....	22
6.3 Egna tankar om frågeställningen och utredningen.....	23
6.4 Skillnaden mellan offentlig och privat sektor.....	25
6.5 Slutsats .....	25
<b>7 Källförteckning</b> .....	<b>27</b>
7.1 Tryckta källor.....	27
7.1.1 Offentligt tryck.....	27
7.1.2 Litteratur .....	27
7.1.3 Rättsfall .....	27
7.1.4 Övrigt.....	27
7.2 Elektroniska källor .....	28
7.2.1 Lagkommentarer .....	28
7.2.2 Artiklar.....	28
7.2.3 Övrigt.....	29

# 1 Sammanfattning

## 1.1 Sammanfattning på svenska

Den här uppsatsen har syftet att utreda en arbetsgivares möjlighet att säga upp en anställd om denne beter sig olämpligt på privata sociala medier. I Sverige finns ett långtgående skydd för anställningen, och en ännu starkare yttrandefrihet. I kontrast har anställda en lojalitetsplikt mot sin arbetsgivare, och är skyldiga att inte skada arbetsgivaren ens på sin fritid. I uppsatsen undersöks om det finns situationer där inlägg på sina egna sociala medier kan utgöra ett brott mot lojalitetsplikten och därmed leda till att anställningen avslutas. Uppsatsen fokuserar inte på grov brottslighet eller förtal av arbetsgivaren. Snarare står mer personliga saker som politisk åsikt eller sexualitet i centrum. Det verkar finnas fall där denna typ av uppsägningar skett, frågan är om dessa uppsägningar är lagenliga och hade klarat en prövning i domstol? Fyra rättsfall på detta tema har granskats. I samtliga fall har Arbetsdomstolen ogiltigförklarat uppsägningar och avskedanden som skett på grund av innehåll i sociala medier. Efter en granskning av dessa samt det som skrivits i doktrin har det konstaterats att skyddet är väldigt starkt. Skyddet är särskilt starkt inom offentlig sektor och bland dem som inte har en ledande ställning. Det är dock rimligt att anta att det i framtiden *kan* komma att finnas fall där ett uttalande på sociala medier innebär ett så stort övertramp att den anställde kan skiljas från anställningen. En prövning av ett beslut om uppsägningen eller avsked sker alltid med utgångspunkt i framtiden; kommer personen kunna utföra sina arbetsuppgifter korrekt efter denna incident? Det finns inget som tyder på att det är principiellt omöjligt för en arbetsgivare att säga upp någon på grund av uttalanden i sociala medier. Precis som i många arbetsrättsliga problem måste dock en prövning göras i det enskilda fallet, och det är omöjligt att ge ett exakt svar på vad som gäller generellt.

## 1.2 Summary in English

This essay aims to investigate an employer's ability to terminate an employment if the employee is behaving inappropriate on private social media. Sweden has a strong protection of the employment, and an even stronger protection of the freedom of speech. On the other hand, employees have a duty to be loyal to their employer, and are obliged not to harm the employer even in their spare time. The essay examines whether there are situations where posts on an employees own social media accounts may constitute a breach of the duty of loyalty and thus result in termination of employment. The essay does not focus on serious crimes or slander of the employer. Rather, more personal issues like political opinion or sexuality are in focus. There seems to be cases where this type of terminations of employment has occurred. The question is whether they are legal and would pass a court trial? Four cases have been reviewed. In all cases, the Labor Court has annulled the terminations due to content in social media. After a review of these and what has been said in the doctrine, it has been found that the protection is very strong. The protection is especially strong in the public sector and among those who do not have a leading position. However, it is reasonable to assume that there *may* be cases in the future where a statement on social media implies such an excessive step over the line that the employee can be separated from the employment. An examination of a decision to terminate the employment, however, always takes place on the basis of the future; Will the person be able to perform his duties correctly after this incident? There is nothing to suggest that it is impossible for an employer to terminate someone because of statements in social media. However, as in many labor-law problems, a trial must be done based on the circumstances of the case, and it is impossible to give an exact answer to what is generally applicable.

## **2 Förkortningar**

AD	Arbetsdomstolen
EKMR	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
LAS	Lagen om anställningsskydd (SFS 1982:80)
RF	Regeringsformen (SFS 1974:152)
SOU	Statens Offentliga Utredningar

### **3 Förord**

Den här uppsatsen är skriven av mig ensam, men med hjälp och stöd från många personer. Jag vill tacka mina föräldrar för ert eviga och ovillkorliga stöd. Jag vill tacka mina syskon, vänner och övrig familj för all kärlek ni ger mig. Jag vill tacka mina korridorsgrannar för att ni kokar kaffe till mig och låter mig sitta i köket med böcker och papper överallt.

Jag vill även tacka min handledare Per Norberg för hjälp med alla möjliga frågor och icke-frågor. Det har varit guld värt att få din feedback och tankar, inte minst kring att formulera en frågeställning. Jag är dessutom tacksam för dig och dina kollegor i kursen Sociala Dimensioner som fick mig intresserad av arbetsrätt från början.

18 december 2017, Lund.

Hanna Holm

## **4 Inledning**

### **4.1 Allmänt om uppsatsen**

Det här arbetet är en kandidatuppsats, skriven efter tre års studier på juristprogrammet i Lund. Arbetet riktar sig främst till personer med grundläggande juridisk kunskap, men kan även läsas av andra, då det i många fall finns förklaringar till de juridiska begrepp som används. Uppsatsen handlar om arbetsrätt, och skyddet man som privatperson har från att bli uppsagd. Då problemområdet rör uttalanden på sociala medier behandlar uppsatsen även yttrandefrihet i Sverige.

### **4.2 Syfte**

Syftet med denna uppsats är att undersöka en arbetsgivares möjligheter att säga upp någon på grund av vad denne har för innehåll på sina sociala medier. Detta är intressant då sociala medier gör att vi blottar mer av oss själva på internet. Vi berättar vilka vi är, vad vi gör, vilken relationsstatus vi har och vart vi reser. Sociala medier används även frekvent av privatpersoner för att argumentera för, sprida eller kämpa emot politiska åsikter. Att en arbetsgivare vill kontrollera vilka signaler en anställd skickar ut under arbetstid är kanske inte så ovanligt eller kontroversiellt, men vad gäller på fritiden? Är privatlivet alltid ens ensak, eller får arbetsgivaren ha åsikter om det som förmedlas på arbetstagarens sociala kanaler? Hur stor möjlighet har en arbetsgivare att göra sig av med någon som inte passar in på arbetsgivarens bild om vad som är ett lämpligt beteende?

### **4.3 Frågeställning**

Den centrala frågeställningen i uppsatsen är vilka möjligheter en arbetsgivare har att säga upp eller avskeda någon på grund av olämpliga uttalanden på sociala medier. Avsikten är att i uppsatsens avslutande del kunna presentera en egen slutsats som svar på frågeställningen. I likhet med många juridiska problem kommer det dock troligtvis vara svårt att få fram ett säkert och allmängiltigt svar.

### **4.4 Avgränsningar**

Uppsatsen är avgränsad som följer; i uppsatsens utredande del är det endast anställningar som skyddas av lagen om anställningsskydd (SFS 1982:80)<sup>1</sup> som behandlas. Vidare fokuserar

---

<sup>1</sup> Benämns även som anställningsskyddslagen eller LAS.

uppsatsen på ingripande omplaceringar, uppsägningar och avskedande. Andra typer av sanktioner som avstängningar eller lönesänkningar undersöks inte. Som sociala medier räknas in olika typer av internetbaserade kommunikationsmedel man använder som privatperson.<sup>2</sup> Det är främst uttalanden som inte kan klassas som förtal eller utgöra/ha att göra med grov brottslighet som undersöks. Uppsatsens analytiska del baseras enbart på material som redan behandlats i arbetet.

#### **4.5 Perspektiv och metod**

Uppsatsen är skriven ur arbetsgivarens perspektiv, då frågeställningen utgår ifrån vilka rättigheter arbetsgivaren har eller inte har. Dessa möjligheter kommer att sammanfattas i slutet av arbetet. Detta påverkar dock inte objektiviteten i uppsatsen. Argument både för och emot arbetsgivarens möjlighet att säga upp någon på grund av innehållet i dennes sociala medier redogörs för och analyseras. Rättsfallen som presenteras har inte valts ut med någon som helst hänsyn till deras utfall, utan enbart på grund av att omständigheterna i respektive fall kan användas för att besvara frågeställningen.

Den metod som används är rättsvetenskaplig metod, vilket innebär att frågeställningen utreds med hjälp av erkända rättskällor (detta inkluderar rättsfall och doktrin). Dessa redogörs för, analyseras och tolkas.<sup>3</sup> I analysdelen används hypotetiska fall, för att klargöra att alla fall bedöms utifrån omständigheterna i just den händelsen, och en generell slutsats inte bara kan dras direkt från praxis.

#### **4.6 Aktuellt forskningsläge**

Forskningsläget i just denna frågeställning är bristfälligt gällande statliga utredningar eller liknande. Då frågeställningen rör ett modernt fenomen som sociala medier, har det aktivt valts bort vissa äldre rättskällor så som utredningar angående arbetsrätt från början av 90-talet. Frågan är inte heller reglerad i lagen, då det verkar som att lagstiftaren inte följt med riktigt gällande den snabba utvecklingen av sociala medier. När lojalitetsplikten beskrivs i doktrin kommenteras ibland sociala medier och vissa av de rättsfall som behandlas i uppsatsen. Det finns dock ett antal uppsatser med liknande frågeställningar. Det verkar finnas ett utbrett

---

<sup>2</sup> Med reservation för att det är en förenkling av begreppet.

<sup>3</sup> Kleinman, s.21 ff.



intresse för studenter att försöka reda ut vad som gäller. Många av dessa rör dock förtal och visselblåsning, och just därför har dessa problemområden valts bort i denna uppsats.

#### **4.7 Material**

Det material som används är lagtext, rättsfall, förarbeten, kommentarer till lagen och doktrin. I största möjliga mån används material och källor som anses oberoende och seriösa. Artiklar och icke-juridiska hemsidor används för att få fram exempel till bakgrundskapitlet samt i några ytterligare fall. Det tåls att säga att dessa artiklar inte kan garanteras ha tagit alla aspekter av en händelse i beaktning, och att de till viss del är skrivna för att väcka uppmärksamhet. Samtligt material redovisas i källförteckningen i slutet av uppsatsen. Det material som är viktigast för uppsatsen är Arbetsdomstolens<sup>4</sup> domar. I dessa finns konkreta svar på vissa frågor som rör sociala medier, och de har varit väldigt viktiga i uppsatsens analytiska del. Rättsfallen har valts ut efter undersökningar i sidor som Karnov och på Arbetsdomstolens hemsida, och med utgångspunkt i uppsatsens frågeställning är dessa de enda som hittats.

#### **4.8 Disposition**

Dispositionen av uppsatsen ser ut på följande sätt; efter inledningen finns ett kortfattat kapitel om bakgrunden till uppsatsen. Därefter redogörs det för gällande rätt. Inledningsvis i denna del sker en ytlig genomgång av yttrandefriheten i Sverige. Det följs av en beskrivning av arbetsrätten i Sverige och reglerna kring uppsägning och avsked. I kapitlet om gällande rätt redogörs det även för två viktiga arbetsrättsliga principer. Bastubadarprincipen beskrivs för att förstå vad som krävs för att flytta bort någon från en position till en annan, vilket också kan användas som en form av bestraffning. Lojalitetsplikten går igenom för att ge en djupare förståelse för anställningsrelationen och vad man som arbetsgivare kan förvänta sig från sina anställda. Efter gällande rätt följer utvald rättspraxis. Uppsatsen avslutas med en analyserande del, där återkoppling till frågeställningen görs.

---

<sup>4</sup> Ibland förkortat AD.

## 5 Bakgrund, gällande rätt och rättspraxis

### 5.1 Bakgrundskapitel

Intresset för detta uppsatsämne väcktes ur en fundering över de många artiklar och nyheter om inlägg på sociala medier, och privatpersoner som blivit uppsagda från sina tjänster till följd av detta. Det är förmodligen vanligare i exempelvis USA, men förekommer även i Sverige.<sup>5</sup> Det finns ett antal fall som uppmärksammats i media de senaste åren. Några exempel är; receptionisten som skrivit feministiska dikter, prästen som startade en Facebookgrupp, snowboardproffset med ett kontroversiellt Instagramkonto, professorn som agerat olämpligt på Twitter och politikern som uttalade sig kränkande på Youtube.<sup>6</sup> Nämnade händelser är exempel som inte kommer att behandlas vidare i uppsatsen. Det är inte heller säkerställt att dessa personer haft anställningar som faller under LAS, vilket kommer vara en utgångspunkt i uppsatsens undersökande del. De har snarare använts som intressegrund för uppsatsens frågeställning.

Den gemensamma nämnaren i dessa exempel är uttalanden på sociala medier som gjort att arbetsgivaren tappat förtroende för den anställde i fråga. Det är förståeligt att arbetsgivare inte vill bli förknippade med vissa typer av beteenden eller uttalanden. Det är också förståeligt att en chef kan tappa förtroendet för en anställd på ett privat plan, om sistnämnde betett sig på ett kränkande sätt i olika sociala mediekkanaler. I svensk lagstiftning har man dock som arbetstagare ett långtgående skydd mot att bli uppsagd.<sup>7</sup> I kommande framställning ska det alltså undersökas om uppsägningar på grund av uttalanden i sociala medier får göras över huvud taget, och i så fall i vilken utsträckning.

---

<sup>5</sup> Egen iakttagelse/upplevelse.

<sup>6</sup> Sveriges Radio P3, *EliSophie fick sparken på grund av sina feministiska dikter* 31/03 2016

<http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=1646&artikel=6400900>.

Katerina Magasin, *Att stå upp för kristna räcker för att få sparken från Svenska kyrkan* 24/10 2017

<http://katerinamagasin.se/att-sta-upp-for-kristna-racker-for-att-fa-sparken-fran-svenska-kyrkan/> (Debattartikel innehållande opinionsmaterial, åsikterna i artikeln står skribenten för).

Sveriges Radio P1, *Snowboardåkare sparkad ur landslaget på grund av bilder på lättklädda kvinnor* 26/02 2013

<http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=1637&artikel=5455992>.

Svt Nyheter, *Chalmersforskare sparkas efter nedlåtande twittrande* 09/11 2012

<https://www.svt.se/nyheter/vetenskap/chalmersforskare-sparkas-efter-nedlatande-twittrande>.

Svt Nyheter, *Moderat politiker kallade minister hora – får sparken* 17/11 2016

<https://www.svt.se/nyheter/inrikes/moderat-politiker-kallade-minister-hora>.

<sup>7</sup> Se kap 5.3.1 i uppsatsen.

## 5.2 Gällande rätt

### 5.2.1 Yttrandefriheten och tillåtna undantag

Sverige har, liksom många andra demokratiska länder, en långtgående yttrandefrihet. Vi har skrivit under internationella konventioner som reglerar detta. FN-stadgan om mänskliga rättigheter art 19, EUs stadga om de grundläggande mänskliga rättigheterna art 11 och EKMR<sup>8</sup> art 10 är exempel. Yttrandefriheten är även reglerad på grundlagsnivå i regeringsformen (SFS 1974:152)<sup>9</sup>. Enligt 2 kap 1 § RF har var och en rätt till frihet att i tal, skrift, bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor. Denna rättighet gäller för varje enskild gentemot det allmänna. Det betyder att man som arbetsgivare i offentlig sektor så som stat, kommun och landsting inte får begränsa en enskilds yttrandefrihet.

Yttrandefriheten i den privata sektorn är inte grundlagsskyddad i samma utsträckning, då RF inte garanterar privatpersoners eller juridiska personers rättigheter gentemot varandra.<sup>10</sup> Enligt ett rättsfall från Europadomstolen<sup>11</sup> (Fuentes Bobo mot Spanien) har dock medlemsstater en viss positiv skyldighet att skydda yttrandefriheten från angrepp, även när dessa sker från privata aktörer. Det är lite oklart i vilken utsträckning, men en avvägning mellan yttrandefriheten, lojalitetsplikt och samhällets intresse av att få reda på viss information lyftes fram.<sup>12</sup>

Yttrandefriheten i Sverige är inte absolut. Vissa tillåtna inskränkningar kan göras, enligt 2 kap 20 § RF. Yttrandefriheten får exempelvis begränsas med hänsyn till rikets säkerhet, allmän ordning, enskilds anseende och beivrande av brott. Det står även uttryckligen i paragrafen att yttrandefriheten får inskränkas i näringsverksamhet.<sup>13</sup> Yttrandefriheten får dock aldrig begränsas mer än vad som är nödvändigt för ändamålet.<sup>14</sup>

---

<sup>8</sup> Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

<sup>9</sup> Vidare förkortad RF.

<sup>10</sup> Jermsten, Regeringsform (1974:152), Lexino 2017/01/01.

<sup>11</sup> Domstol i Strasbourg som prövar fall där en enskild eventuellt fått sina grundläggande rättigheter enligt Europakonventionen kränkta av staten.

<sup>12</sup> Fuentes Bobo v Spain p.43, Europadomstolens dom 29/2/2000.

<sup>13</sup> 2 kap 23 § RF.

<sup>14</sup> 2 kap 21 § RF.

## 5.2.2 Arbetsrätten i Sverige – en översikt

Svensk arbetsrätt regleras av en rad olika lagar och regler. Det finns lagar om arbetsmiljö, arbetstid och semester.<sup>15</sup> I svensk arbetsrätt spelar också kollektivavtalen en viktig roll, exempelvis när det gäller löner.<sup>16</sup> I denna uppsats behandlas dock endast anställningsskydd, vilket innebär att det är anställningsskyddslagen som är mest relevant. Den lagen är som utgångspunkt tillämplig på alla arbetstagare. Vissa undantag finns uttryckligen i första paragrafen men är inte relevanta i uppsatsen. Då lagen bara är tillämplig på arbetstagare undantas även exempelvis inhyrda konsulter eller frilansare. Lagen gäller både privat och offentlig sektor.<sup>17</sup>

I LAS finns regler om anställningens ingående och form, uppsägning och avskedande samt förfarandet vid dessa. Utöver detta regleras vissa andra aspekter av anställningsskyddet. I denna framställning kommer störst fokus ligga på lagens regler om uppsägning och avskedande, då frågeställningen handlar om just det.

## 5.2.3 Uppsägning

Vid en uppsägning skiljs man från sin anställning, men får arbeta kvar under en viss uppsägningstid. Denna tid varierar beroende på hur länge man varit anställd.<sup>18</sup> Under denna tid får man behålla sin lön.<sup>19</sup> Enligt LAS ska det finnas sakliga skäl för uppsägning av en arbetstagare, under förutsättning att det inte är en tidsbegränsad tjänst som inte förlängs.<sup>20</sup> Saklig grund kan föreligga antingen på grund av arbetsbrist eller på grund av personliga skäl.<sup>21</sup> De omständigheter som åberopas för uppsägningen ska motiveras i det skriftliga besked som ges till den anställde.<sup>22</sup> Om uppsägning på grund av skäl som rör arbetstagaren personligen sker, ska dessa omständigheter kunna styrkas av arbetsgivaren. Enligt kommentaren<sup>23</sup> till regeln kan kategorin ”personliga omständigheter” delas upp i nedsatt arbetsförmåga på grund av exempelvis ålder eller sjukdom, och misskötsamhet (behandlas vidare nedan) från arbetstagarens sida. Den förstnämnda kategorin ställer krav på att

---

<sup>15</sup> Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160), arbetstidslagen (SFS 1982:673) och semesterlag (SFS1977:480).

<sup>16</sup> Fackförbund.com, *Vad är ett kollektivavtal?* <https://www.xn--fackforbund-icb.com/fr%C3%A5gor-svar/vad-%C3%A4r-ett-kollektivavtal> hämtat 19/11/2017.

<sup>17</sup> Öman, Lag (1982:80) om anställningsskydd 1 §, Lexino 2017/08/19.

<sup>18</sup> 11 § LAS.

<sup>19</sup> 12 § LAS.

<sup>20</sup> 7§ 1 st LAS, 4 § 2 st LAS.

<sup>21</sup> Weihe och Dalekant, kommentar på Karnov till 7 § LAS (not 34).

<sup>22</sup> 8 § LAS 1 st, 9 § LAS.

<sup>23</sup> Weihe och Dalekant, Karnov.

arbetsgivaren ska vidta åtgärder i form av rehabilitering eller att anpassa arbetsplatsen så att arbetstagaren kan fortsätta utföra sina arbetsuppgifter. Endast om detta är omöjligt kan uppsägning vara aktuellt.<sup>24</sup> Vid uppsägning (oavsett arbetsbrist eller personlig grund) gäller förbud mot diskriminering.<sup>25</sup>

Misskötsamhet kan som nämnt utgöra en saklig grund för uppsägning. Bedömningen görs främst ur ett framtidsperspektiv, hur ser möjligheterna ut för arbetstagaren att kunna utföra sitt arbete i framtiden? Prövningen kan alltså inte ske bara med utgångspunkt i en konkret företeelse.<sup>26</sup> Det finns en rad beteenden som kan anses utgöra misskötsamhet, samtliga kan inte redogöras för i denna uppsats, då fokus ligger på uttalanden i sociala medier. För att kunna jämföra med andra händelser som skulle kunna motsvara olämpliga ageranden i sociala medier kan dock nämnas att förarbetena säger att kränkande beteenden mot arbetsgivaren eller kollegor endast undantagsvis kan leda till uppsägning. Om dessa beteenden ”skadar arbetsgivarens verksamhet” kan detta i sig dock utgöra en försvårande omständighet.<sup>27</sup> Vidare kan som huvudregel inte politisk uppfattning utgöra saklig grund för uppsägning, om inte arbetet som sådant är politiskt.<sup>28</sup> Detta gäller även när den anställde är med i en förening som misstänks syssla med kriminalitet.<sup>29</sup>

För att en uppsägning av personliga skäl ska klara en prövning i domstol, krävs att arbetsgivaren kan övertyga domstolen att uppsägningen var det enda sättet att råda bot på det aktuella missförhållandet. Arbetsgivaren bör kunna visa att man tydligt påpekat missförhållandet eller misskötseln för den anställda så att denne fått en chans att ändra sig eller tänka över sitt beteende. Alternativ till uppsägning som exempelvis omplacering ska ha övervägts och undersökts. Även arbetstagarens ställning och anställningens längd ska beaktas. I regel bedöms misskötsamhet hos chefer eller liknande hårdare. Samma sak gäller för en kortare anställning jämfört med en längre.<sup>30</sup>

---

<sup>24</sup> Weihe och Dalekant, kommentar på Karnov till 7 § LAS (not 34).

<sup>25</sup> Källström och Malmberg s. 96, Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) 2 kap 1 §.

<sup>26</sup> SOU 1993:32 s. 346.

<sup>27</sup> SOU 1993:32 s. 353.

<sup>28</sup> Bylund och Hedlund s. 145 och AD 1982:98.

<sup>29</sup> AD 1995 nr 122.

<sup>30</sup> Öman, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, Lexino 2017/08/19.

#### 5.2.4 Avsked

Ett avskedande innebär att man på grund av anledningar som hänförs till arbetstagaren personligen skiljs från sin tjänst utan uppsägningstid. Detta får bara ske om man grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.<sup>31</sup> Vid avskedande beaktas normalt inte omständigheter så som ålder eller hur länge man haft anställningen. Grunderna ska vara ett så pass vårdslöst och/eller på annat sätt skadligt förfarande att det inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande. Det kan röra sig om exempelvis illojal konkurrens, allvarlig misskötsamhet, brott mot arbetsgivaren eller brott utanför anställningen om brottet skadat förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.<sup>32</sup> Det kan även finnas grund för avsked vid en laglig fritidsaktivitet som inte är kopplad till tjänsten, men som ändå inneburit ett grovt åsidosättande av sina åligganden mot arbetsgivaren. I ett rättsfall från 2007 ogillades en talan om ogiltighetsförklarande av ett avskedande. Talan fördes av en domare som blivit avskedad efter att han försökt köpa sex vid tre olika tillfällen. Försöken utgjorde inte straffbara gärningar. Man ansåg ändå att agerandet hade allvarligt skadat förtroendet för honom själv och hela domstolsväsendets anseende.<sup>33</sup> En intressant jämförelse är att Polismyndighetens jurister år 2012 inte ansåg att Arbetsdomstolens praxis gav dem utrymme att säga upp en 50-årig polis som på internet kontaktade en 14-årig flicka som han försökte ha sex med.<sup>34</sup>

### 5.3 Arbetsrättsliga principer

#### 5.3.1 Bastubadarprincipen

Det är inte omöjligt att tänka sig att en arbetsgivare kan ta till andra metoder än uppsägning eller avsked för att straffa en anställd. En omplacering bort från arbetstagarens avdelning eller en nedgradering från en chefsposition kan också fungera som sanktion om en arbetsgivare vill få bukt med för denne icke-önskvärda beteenden på sociala medier. En omplacering kan även se bra ut i samhällets ögon i ett scenario där en anställd väckt stor uppmärksamhet på sociala medier med exempelvis kontroversiella uttalanden. En omplacering kan dock innebära stora konsekvenser för den enskilde i form av andra arbetsuppgifter, längre pendlingsavstånd, sämre lön eller löneutveckling eller annat. Stora förändringar kan i känslan likställas med att ha blivit uppsagt och tagit ett nytt, annat arbete. Detta uppmärksammades i Arbetsdomstolens

---

<sup>31</sup> 18 § LAS.

<sup>32</sup> Öman, Lag (1982:80) om anställningsskydd 18 §, Lexino 2017/08/19.

<sup>33</sup> AD 2007 nr 63.

<sup>34</sup> Nyheter 24, *Polis frågade 14-åring om hon ville "knulla – är fortfarande i tjänst"* 2012/09/28 <https://nyheter24.se/nyheter/brott-straфф/727085-polis-fragade-14-aring-om-hon-ville-knulla-ar-fortfarande-i-tjanst> och PANs verksamhetsrapport 2012 s. 70.

Dom 1978 nr 89, där en man blev omplacerad efter att ha blivit påkommen med att bada bastu på arbetstid. Mannens nya tjänst blev annorlunda gällande schema och lön. I domskälen framförde domstolen att för att det rättsliga anställningsskyddet ska vara komplett krävs det att vissa särskilt ingripande omplaceringar ska klara liknande rättslig prövning som vid uppsägning.<sup>35</sup> Detta innebär alltså att denna typ av omplaceringar kräver objektivt godtagbara skäl.

### 5.3.2 Lojalitetsplikt

Utan att det behövs skrivas i anställningsavtal har varje arbetstagare en lojalitetsplikt mot sin arbetsgivare.<sup>36</sup> Grundläggande är att arbetstagaren inte får skada arbetsgivaren. Detta gäller alla arbetstagare i offentlig och privat sektor.<sup>37</sup> Det är en grundläggande plikt som blir en form av förlängning på kontraktet, det är inte bara det som uttryckligen står angående arbetsuppgifter som ska uppfyllas av arbetstagaren. Arbetstagaren ska sätta arbetsgivarens intresse framför sina egna om dessa skulle komma i kollision.<sup>38</sup> Lojalitetsplikten innefattar olika tänkbara scenarion där arbetsgivaren kan skadas. Den kan göras gällande vid exempelvis konkurrerande verksamhet, företagshemligheter, upplysningsplikt och tystnadsplikt.<sup>39</sup> Lojalitetsplikten gör att begångna brott med anknytning till arbetsgivarens verksamhet kan utgöra brott mot anställningsavtalet.<sup>40</sup> Detsamma gäller bisysslor som kan rubba förtroendet för personen eller arbetsgivarens verksamhet.<sup>41</sup>

Utgångspunkten kan tyckas vara att lojalitetsplikten inte inverkar ens rätt att ha fritidsintressen. Normalt sett står exempelvis inte lojalitetsplikten i vägen för att en arbetstagare ska delta i allmänna debatter, även om den anställdes ståndpunkt inte motsvarar arbetsgivarens.<sup>42</sup> Det är dock inte alltid lätt att skilja på vad som är arbete och fritid. Det är ett problem som aktualiserades när en rektor för en skola använde sig av sitt Facebookkonto för att kommunicera med elever.<sup>43</sup> Dessutom finns det praxis från AD som visar att arbetstagare kan drabbas av sanktioner för något som skett på fritiden. Hur ingripande dessa kan vara beror

---

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

<sup>36</sup> Glavå s.591.

<sup>37</sup> Lunning och Toijer s. 360.

<sup>38</sup> AD 1994 nr 79.

<sup>39</sup> Dessa behandlas inte vidare i uppsatsen då de inte är relevanta för frågeställningen.

<sup>40</sup> Källström och Malmberg s.248.

<sup>41</sup> Exempelvis 7 § Lag om offentlig anställning (SFS 1994:260), för offentligt anställda. För privatanställda ska bisysslor samrådas med arbetsgivaren (Källström och Malmberg s. 251).

<sup>42</sup> Öman, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, Lexino 2017/08/19.

<sup>43</sup> Se kap 5.4.1 i uppsatsen.

på arbetstagarens ställning, beteendets effekt och omständigheterna i övrigt.<sup>44</sup> Det kan i vart fall konstateras att arbetstagaren inte på sin fritid får syssla med sådant som är *ämnat* att skada arbetsgivaren.<sup>45</sup> Viktigt i sammanhanget är dock att ett agerande inte ska bedömas utifrån vilken uppmärksamhet det eventuellt fått i sociala medier, utan det är handlingen som sådan som ska bedömas.<sup>46</sup>

## 5.4 Rättsfall

### 5.4.1 Rektorn

I mars 2012 kom ett avgörande från AD rörande uppsägningen av en rektor på en privat skola i Luleå. Rektorn (som även arbetade som lärare på skolan) i fråga ville ha skadestånd då uppsägningen enligt honom saknat saklig grund.<sup>47</sup> Tvisten hade sin bakgrund i en granskning av hans Facebookkonto, som innehöll bilder som anspelade på sex, samt att han var medlem i ett antal grupper med namn som ”*Vi som är sexgalna*”, ”*OSKULDSGRUPPEN*” och ”*Efter sex mys*”. Han hade även poserat i en tröja med texten ”*NASA*” (National Anal Sex Association) på sin profilbild. Dessa händelser uppmärksammades av nyhetssajten Nyheter24, vilket ledde till att många föräldrar blev upprörda. Rektorn blev i och med detta uppsagd.

Under förhandlingen i rättegången anförde rektorn att han var en skämtsam person med glimten i ögat. Han var medlem i ett hundratals Facebookgrupper, och bara en liten andel av dessa anspelade på sex. I dessa grupper förekom inte någon sexuell verksamhet. Vidare hade personalen på skolan angivit till styrelsen att de hade fortsatt förtroende för honom.

Bolaget som driver skolan angav att det för privatskolors överlevnad är av stor vikt att skolan har ett gott rykte. Som rektor har man ett företrädaransvar, och är ansiktet utåt för skolan. På hans profilsida hade han angett att han var rektor på skolan och han var även vän med ett antal av eleverna på skolan. Han hade även via denna Facebookprofil varit i kontakt med elever angående frågor som rör betyg och övriga skolfrågor. Kontot hade använts under arbetstid. Bolaget menade vidare att om de inte sagt upp rektorn hade den fortsatta skadan varit så stor att skolan hade riskerat att förlora elever.

---

<sup>44</sup> AD 1982 nr 29.

<sup>45</sup> Källström och Malmberg s. 253.

<sup>46</sup> Öman, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, Lexino 2017/08/19.

<sup>47</sup> 8 § LAS, 11 § LAS, 30 § LAS.



Arbetsdomstolen inledde domskälen med en anmärkning om att lojalitetsplikten är grundläggande i alla anställningsförhållanden, och att arbetstagaren är skyldig att inte skada arbetsgivaren. Kravet på lojalitet är olika högt beroende på verksamhetens beskaffenhet, arbetstagarens ställning och en rad andra faktorer. Med högre tjänsteställning följer ett högre krav på lojalitet. Kravet på saklig grund vid uppsägning av personliga skäl tunnans därmed ut för personer med hög ställning och/eller förtroendeställning, samtidigt måste även dessa personer ha en rätt till yttrandefrihet. Utgångspunkten ska vara att man som privatperson är fri i sin livsföring. Alla har rätt att på sin fritid uttrycka åsikter och tankar. Det är dock inte alltid lätt att skilja på vad som är vad, och domstolen ifrågasatte inte skolans ovilja att bli förknippad med dessa inlägg och bilder. I det aktuella fallet ansåg AD dock att de sexuella inslagen på rektorns Facebooksida varken var särskilt tydliga, eller utgjorde en stor del av det innehåll som finns på sidan. Det hade dessutom inte framkommit att sidan och dess uppmärksamhet i media haft konkreta negativa inverknings för bolaget. Domstolen menade att medierapportering i sig normalt inte kan ligga till grund för uppsägning. Vidare ansåg AD att rektorn inte hävdade att skolan låg bakom publiceringarna på hans konto, och att denna slutsats inte rimligen kunnat dras ur en besökares perspektiv. Domstolen framhöll att skolan torde ha rätt att kräva att rektorn skulle ta bort uppgifterna om att han arbetade på skolan, och att han inte hade arbetskontakter där. Vid en samlad bedömning kunde dock inte dessa bilder och inlägg ligga till saklig grund för uppsägning.<sup>48</sup>

#### **5.4.2 Farbror blå**

I ett uppmärksammat fall från 2011 hade AD att ta ställning till giltigheten av ett avskedande av en polisman. Till grund för avskedandet låg mannens blogg, som hette Farbror Blå. Denna blogg hade blandat innehåll, allt från artiklar om ungdomar och alkohol med tips till föräldrar, till åsikter om att ”juristpoliser” inte var riktiga poliser. Mest uppmärksammat var dock berättelser om olika scenarion ur polisyrket. Dessa innehöll biljakter och personalfester med beskrivna sexakter. Åsikter som att kvinnliga poliser är objekt som man kan ha sex med i polisbilen (gärna med flera män på en kvinna) och att trafikpoliser bara vill ”djävlas med allmänheten” framkom. Bloggen var anonym, men när polismyndigheten fick reda på vem som låg bakom denna blogg avskedades polismannen.

---

<sup>48</sup> AD 2012 nr 25.

Den avskedade mannen och facket (Polisförbundet) ansåg inte att det fanns grund för uppsägning än mindre avsked. Mannen hade enligt facket endast utnyttjat sin grundlagsstadgande yttrandefrihet. Hans avsked hade gjort honom så stressad och fått honom att må så dåligt att ha behövt sjukskriva sig. Farbror Blå var en fiktiv karaktär, och vid tiden för avskedandet hade blogg författaren inte arbetat i radiopolisbil på över tio år.

Staten (genom Rikspolisstyrelsen) menade att deras före detta anställda visat prov på total respektlöshet och bristande omdöme genom att skriva bloggen. Han jobbade vid tiden för avskedandet med gränskontroller och hade regelbunden kontakt med människor som varit offer för brott så som människohandel. Staten ansåg inte att hans människosyn var förenlig med poliskårens och hade skadat deras förtroende från allmänheten, särskilt då myndighetens logga hade använts på bloggen. Han har i sin blogg gett uttryck för att arbetet var rena lekstugan. Det har även på bloggen hävdats att det skulle förekommit pennalism inom poliskåren och skrivits berättelser om brottsliga gärningar utförda av poliser inom ramen för deras arbete. Bloggen var skriven på ett sätt som får läsaren att tro att det var den o censurerade sanningen om polisyrket. När Nyheter24 gjorde en frågeställning till läsarna om deras åsikter kring mannens tjänst som polis besvarades frågan av 10 387 personer och 86 procent svarade att polismannen borde få sparken direkt. Flera blogginlägg hade även varit kritiska mot namngivna chefer och kollegor vilka sedermera tappat förtroende för honom och stört samarbetet. Den dåvarande chefen för länskriminalavdelningen yttrade att man gjort bedömningen att mannen i fråga inte kunde beredas annat arbete på arbetsplatsen.

Domstolen konstaterade att den uppsagda polisen inte hade anklagats för att faktiskt ha begått de kränkande och i vissa fall brottsliga handlingar som beskrivs i bloggen. Staten hade inte heller anfört några anmärkningar på mannens arbete som polis. Arbetsdomstolen ansåg inte att författaren till bloggen försökt få det att framstå som att inläggen var skrivna inom tjänsten. Vidare konstaterade domstolen att mannen inte haft en särskild förtroendeställning, och att utgångspunkten måste ligga i att var och en har yttrandefrihet. Att utnyttja denna rätt kan inte ligga till grund för uppsägning, även om detta lett till förtroendeförlust.<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> AD 2011 nr 74.

### 5.4.3 Polisinspektören

Det här fallet rörde en polisinspektör som skickat mail till en folkvald politiker. Mailen skrevs enligt egen utsago efter att polisinspektören sett ett inslag på TV om en åldring som inte fick den vård han behövde. Mannen ska ha ansett att detta var bedrövligt, och i affekt mailat I.R. som vid tidpunkten var politiker i Malmös kommunalråd. I det första mailet skrev han:

*”Du och I.R. behandlar dom gamla svenskarna som slitit och byggt upp vårt fosterland som parasiter och lägger hellre mina skattekronor på att hjälpa kriminelle Mohammed på Rosengård”..... .. ”Jag vill kräkas på dig ditt djävla sosseas!!!!!!!! Du o R. är några jävla svin som inte borde fötts till världen.”*<sup>50</sup>

I det andra mailet som skickades en dag senare skrev han till I.R.:

*”Dra in på ditt gigantiska understöd till alla jävla blattar i Malmö (läs Rosengård) och låt svenskarna som jobbat och slitit i ett helt liv för att bygga upp Sverige att få ta del av vårt välstånd.” ..... .. ”Hoppas att du själv blir gammal o svag ganska snart och blir beroende av hjälp. Fy fan vad jag hatar dig och ditt jävla sosseparti. Jag kräver att du tar en del av pengarna som du och dina jävla sossekolleger lägger på kriminelle Mohammed i Rosengård och satsar dom på våra svenska pensionärer i stället.”*<sup>51</sup>

Dessa meddelanden blev allmänna handlingar.<sup>52</sup> I mailen framgick det vem han var, han skrev även att han var polis. De begärdes ut och spreds, vilket ledde till stor medieuppståndelse samt ett åtal för b.la. hets mot folkgrupp. Åtalet ogillades i tingsrätten, men polisen blev avskedad. Detta överklagades av facket.

Fackförbundet anförde i rätten att mannen var mycket upprörd när han skrev meddelandena, då hans nyligen bortgångna far hade fått lida av nerskärningar i vården likt mannen i TV-inslaget han sett. Hans ordval var ord han vanligtvis inte använder, men han ångrade sig djupt och hade inte menat att dessa skulle uppfattas som kränkande. Facket menade att det som privatperson knappast är särskilt kontroversiellt eller rasistiskt att anse att skattemedel ska omfördelas från ett visst område till ett annat. Att han i mailen sagt att han var polis var bara

---

<sup>50</sup> Citat taget ur domen, s. 3. Mailades till annan på kommunen i syfte att framföras till I.R.

<sup>51</sup> Citat taget ur domen s. 3.

<sup>52</sup> 2 kap 4 § Tryckfrihetsförordningen (SFS 1949:105).

för att visa att han hade erfarenhet av just det området i Malmö. Vid tidpunkten hade polisinspektören aldrig fått anmärkningar gällande hans sätt att arbeta i dessa områden, eller behandling av människor med utländskt ursprung.

Staten genom Rikspolisstyrelsen besvarade käromålet genom att påpeka att mannen uttryckt sig grovt kränkande om en viss grupp människor, och dessutom agerat hotfullt mot en politiker. Det finns vissa begränsningar i yttrandefrihetslagen, så som brottsbalksbrottet hets mot folkgrupp.<sup>53</sup> Personalansvarsnämnden vid Rikspolisstyrelsen beslutade i januari 2006 sig för att avskeda honom med motiveringen att det för polisen är mycket viktigt att man åtnjuter allmänhetens förtroende och att man enhetligt kämpar mot rasism. De menade att mannen genom sina epostmeddelanden hade skadat både sitt eget förtroende som polis och även hela poliskårens. Genom detta hade han grovt åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren. I Malmö finns en befolkning med stor etisk mångfald, och det är viktigt att det inte råder något tvivel om att poliserna i Malmö behandlar alla människor med lika respekt. Omplacering ansågs inte vara aktuellt då förtroendet för honom är förbrukat i egenskap av polis, oavsett vilken position han hade.

Domstolen inledde sina domskäl med att konstatera att poliser måste åtnjuta högt förtroende och ska skiljas från anställningen om de anses olämpliga att inneha den, speciellt om man i tjänsten använder tvångsmedel. Det redogjordes också för det starka grundlags- och konventionsskydd som yttrandefriheten har i Sverige. Brottet hets mot folkgrupp omfattar inte alla uttalanden som är nedsättande eller kränkande. Arbetsdomstolen delade i och för sig svarandens åsikt om att ordvalen i mailen var vulgära och opassande. Domstolen ansåg dock inte att det bör fästas någon särskild vikt vid att mannen skrivit i mailet att han var polis. Inte heller fanns det anledning att tro att han avsåg för mailen att få spridning. Vidare har arbetsgivaren inte gjort gällande att han har fått anmärkningar på sitt sätt att utföra sin tjänst, eller att det skulle finnas samarbetsproblem på arbetsplatsen. Sammanfattningsvis ansåg domstolen att det inte fanns tillräckliga skäl för avskedande eller uppsägning.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> 16 kap 8 § Brottsbalken (SFS 1962:700).

<sup>54</sup> AD 2007 nr 20.

#### 5.4.4 Chefen på Migrationsverket

I Mölndals Tingsrätt<sup>55</sup> avgjordes i november 2008 en arbetsrättslig tvist mellan en före detta anställd och Migrationsverket. Bakgrunden i målet var en omplacering av honom på Migrationsverket från enhetschef till beslutsfattare. Det var någorlunda klarlagt att detta rörde sig om en form av ”nedplacering”. Anledningen till detta ska ha varit en blogg som mannen hade på vilken han kommenterade olika aktuella händelser i en rad antal ämnen. På denna hemsida framgick det att han tyckte mycket om USA och att han stödde Israel.

Mannen anförde i tingsrätten att Migrationsverket gjort en utredning av hans hemsida år 2004, där myndigheten kommit fram till att hemsidan föll under hans grundläggande yttrandefrihet och inte påverkade hans arbete. Verket bad honom ta bort en länk till deras hemsida som han hade publicerat på bloggen, vilket gjordes. Han hade inte ägnat sig åt politik på arbetstid. Han hade förtroende från sina chefer, och hans enhet hade haft asylärenden som vid interna granskningar ansetts hålla högst kvalitet i landet.

Migrationsverket inledde sitt anförande med att påpeka att de är en myndighet som är starkt påverkad av de migrationsströmmar som sker i världen, vilket gör att verksamheten är i ständig förändring. Vidare menade man att mannen inte blivit uppsagd utan bara omplacerad. Under 2003 utfördes en psykosocial rond på enheten han var chef över och det visade sig att hälften av hans underställda var missnöjda med sin chef. I granskningen som gjordes av hans hemsida 2004 fastställdes att hans offentliga åsikter om Israel/Palestinakonflikten kunde göra så att han riskerade anklagelser om jäv. Hans chefsposition förstärkte enligt myndigheten denna risk. Dessa brister i förtroendet för honom måste anses vara grund för omplacering, menade verket.

Domstolen hade i domskälen anledning att först ta ställning till om detta var att betraktas som en omplacering inom hans arbetskyldighet, eller som en uppsägning.<sup>56</sup> Tingsrätten kom fram till att samtliga omständigheter kring anställningarna talade för att omplaceringen från enhetschef till beslutsfattare var sådan att det kunde anses vara en helt annan tjänst.<sup>57</sup> Bloggen utgjorde inte saklig grund för uppsägning enligt anställningsskyddslagen, och mannen var

---

<sup>55</sup> Finns inte kvar, numera Göteborgs Tingsrätt.

<sup>56</sup> Betydelsen av detta redogörs för i Kap 5.3.1.

<sup>57</sup> Omständigheter så som lön och befogenheter. Dessa redogörs inte för ytterligare, då de inte är direkt relevanta för uppsatsens frågeställning.

därmed berättigad till ersättning.<sup>58</sup> (Domskålen innehöll inte mycket mer som är av relevans för frågeställningen. Det är tydligt att knäckfrågan i detta fall handlade om hur ingripande omplaceringen var. Det är dock tydligt att domstolen inte ansåg att en politisk blogg var skäl för uppsägning, och detta är anledningen till att rättsfallet redogörs för i uppsatsen).<sup>59</sup>

## **6 Analys**

### **6.1 Inledning**

Uppsatsens analyserande del är baserat på det material som använts i arbetet. Det som kvarstår är att med hjälp av den undersökande delen försöka besvara frågeställningen självständigt. Det kan vara så att sättet att jämföra och värdera rättskällor omedvetet influeras av personliga åsikter eller tankesätt. Det är inte omöjligt att någon annan hade analyserat framställd information på annat sätt, och det finns ingen ambition att ge ett fullständigt och ensidigt svar på frågeställningen. I denna del finns även egna tankar och reflektioner, dessa samlas i kapitel 6.3.

### **6.2 Analys av rättspraxis**

Utgångspunkten av analysen sker i de rättsfall som presenterats i kapitel 5.4.

Sammanfattningarna i uppsatsen är korta, och de resonemang som beskrivs har valts då de var de som lades mest fokus på i domskålen. Det som tydligt kan ses är att i samtliga rättsfall lägger domstolen stor vikt på anställningens starka skydd. Fyra fall där arbetstagare skyddade av LAS har använt sig av sociala medier har presenterats i uppsatsen, och i samtliga fall har arbetstagaren haft rätt att behålla jobbet.<sup>60</sup> Även den grundläggande rättigheten till yttrandefrihet varje medborgare har framhävts i samtliga domskäl.

Domstolen känner uttrycklig sympati för arbetsgivaren i fallen med rektorn och polismännen, och ifrågasätter inte deras vilja att avsluta anställningen. I ett av fallen med en polis inblandad framhålls att poliser ska vara objektiva och att det ställs höga krav på att poliser som använder tvångsmedel ska vara lämpliga att göra det. Domstolen håller dock fast vid att utgångspunkten

---

<sup>58</sup> Mölndals Tingsrätt Mål Nr 2187-07.

<sup>59</sup> Egen notering.

<sup>60</sup> I ett av rättsfallen användes epost. Detta rättsfall togs med i uppsatsen då situationen var snarlikt ett scenario där samma sak förmedlats via exempelvis ett Facebook-konto. Det faktum att epost inte *automatiskt* når allmänheten togs i beaktning i domskålen. Att innehåll på sociala medier ska nå en stor publik har inte heller varit utgångspunkten i uppsatsen.

i en uppsägning måste ligga i framtidsutsikten i att kunna utföra sitt jobb korrekt. I flera av fallen är detta väldigt centralt. Den eventuella medierapportering som skett angående en arbetstagares agerande på sociala medier ska inte ligga denne till last. Inte heller kan det faktum att utomstående ställer krav på att anställningen avslutas tas i beräkning, detta blev tydligt i fallet med polisen som bloggade och rektorn.

Utöver det sagda så är domstolen tydlig med att alla är fria i sin livsföring och att lojalitetsplikten som grund inte står i vägen för detta. Styrkan i denna grundprincip urvattnas ju högre position man har. Det går att ställa högre krav på en arbetstagare med ledande ställning. Även dessa har dock en rätt till yttrandefrihet som ska skyddas i största möjliga mån.

### **6.3 Egna tankar om frågeställningen och utredningen**

Juridiska problem har inte alltid ett enkelt svar. I många fall måste flera rättskällor tas i beaktning och värderas mot varandra. I arbetet med uppsatsen har grundlagar, konventioner, lagar, rättsfall och doktrin granskats. Det ska nu göras ett försök till att analysera dessa och komma fram till en slutsats. Till att börja med så är det viktigt att poängtera att normhierarkin<sup>61</sup> gör att de konventioner<sup>62</sup> Sverige är bundna av tillsammans med våra grundlagar måste vara utgångspunkten. Yttrandefriheten är en mänsklig rättighet som tillfaller envar i Sverige. Enligt Europadomstolens praxis ska staten skydda den enskildes yttrandefrihet från angrepp, även om dessa sker från andra privata subjekt. Det finns få undantag, och dessa måste vara proportionerliga.

Det kan konstateras att Arbetsdomstolen ser strängt på uppsägningar efter olämpliga uttalanden i sociala medier. Fokus i frågan hamnar snarare på om det över huvud taget finns någon rätt att säga upp en arbetstagare, än att försöka definiera när man får göra det. Grundlagarna och praxis talar emot att det går. Lojalitetsplikten som den är beskriven i doktrin öppnar för att det *kan* gå. Som nämnt i uppsatsen har en arbetstagare som plikt att inte skada sin arbetsgivare. Lojalitetsprincipen kan påverka ens fritid. Väldigt olämpligt agerande på fritiden kan vara ett brott mot anställningsavtalet och kan leda till uppsägning även om det inte rör sig om en brottslig gärning. Sociala medier måste rimligen räknas som

---

<sup>61</sup> *Enkelt* sammanfattat: olika rättsregler väger olika tungt om deras innehåll inte skulle vara förenliga.

<sup>62</sup> Se kap 5.2.1.

fritidssysselsättning. Om agerandet står i strid med lojalitetsplikter får avgöras från fall till fall.

Nu är frågan om det trots grundlagarna och ADs praxis går att hitta hypotetiska fall som kan tänkas leda till att en anställning avslutas. Om man har ett arbete inom ett politiskt parti kan denna anställning avslutas om man går med i ett annat parti. Vad skulle hända om man är anställd i en tydligt profilerad antirasistisk organisation, och skriver eller delar rasistiska åsikter på sociala medier? Hade polisen som skickade främlingsfientliga mail kunnat anses som fortsatt lämplig om han arbetat på Centrum mot rasism<sup>63</sup> eller Expo<sup>64</sup>, även om ett eventuellt åtal för hets mot folkgrupp lagts ner? Vidare så nämns i kap 5.2.4 en polisman som inte blivit uppsagd efter att han sexchattat på sociala medier med en 14-åring. Myndighetens jurist uttalade att lagen inte tillät det.<sup>65</sup> Hade samma sak gällt en barnläkare eller en skolkurator? Hade dessa kunnat närma sig barn sexuellt på sociala medier och ändå kunnat fortsätta arbeta med förtroende från arbetsgivare? Det är omöjligt att veta. Exempelen belyser dock att ett moraliskt lika olämpligt beteende kan stå olika nära ens arbetsuppgifter och säkerligen även utgöra olika starka skäl för uppsägning. Det faktum att domaren som försökte köpa sex inte skulle ha kvar sin anställning enligt Arbetsdomstolen visar även vilken vikt som läggs vid vilken position man har (jmf. nyss nämnde chattande polis).

Ett annat problem som uppdragas när uppsägning på grund av ageranden i sociala medier diskuteras är arbetsgivarens skyldigheter innan anställningen avslutas. (Vid avsked är situationen lite annorlunda då det rör sig om grövre övertramp). Innan en uppsägning sker ska arbetsgivaren försökt komma tillrätta med problemet. Frågan är dock, hur påpekar man att en arbetstagare måste ändra sitt användningssätt av sociala medier, utan att i och med varningen kränka yttrandefriheten? Meningen är ju att arbetsgivaren ska komma tillrätta med problemet innan det gått så långt att det är grund för uppsägning. Rättsfallet med rektorn öppnar dock upp för att en arbetsgivare kan poängtera vikten av att inte ha synliga kopplingar till arbetsgivaren på ens privata sociala medier. Detta verkar dock inte ha spelat så stor roll i fallet med den bloggande polisen eller polisinspektören (som var tydliga med att de var poliser), så här är rättsläget vara oklart.

---

<sup>63</sup> Organisation som arbetar mot rasism och diskriminering.

<sup>64</sup> Stiftelse som kartlägger antidemokratiska, högerextrema och rasistiska tendenser i samhället.

<sup>65</sup> Detta betyder självklart inte att det är med säkerhet utrett att så är fallet.



## 6.4 Skillnaden mellan offentlig och privat sektor

I *offentlig sektor* gäller rättighetskatalogen i RF. Detta gör att en sådan arbetsgivare inte får begränsa yttrandefriheten. Det finns ingen i RF tillämplig grund för att inskränka yttrandefriheten som kan ses vara en form av lojalitetsplikt eller skyldighet att inte skada arbetsgivaren eller dennes rykte.<sup>66</sup> Med det inte sagt att ett uttalande eller inlägg i sig inte skulle kunna vara så skadligt att LAS regler om uppsägning eller avskedande kan vara tillämpliga. Det har tidigare i uppsatsen getts exempel på situationer där förtroendet mellan arbetsgivare och arbetstagare skulle kunna vara så skadat att framtidsutsikten för att fortsätta arbetet kan ha gått förlorad.<sup>67</sup> Viktigt i sammanhanget är dock att återigen betona att medias uppmärksamhet, myndighetens förtroende hos allmänheten, eller personlig vilja att ta avstånd från ett visst agerande inte värderas i denna fråga. Vidare så gäller självklart en skyldighet att försöka omplacera den anställde till ett jobb denne kan utföra med förtroende.

Som nämnts gäller inte Regeringsformens yttrandefrihetsregler för *privat sektor*. Istället är lojalitetsplikten viktig, och utgångspunkten är att en arbetstagare inte får skada arbetsgivaren. I doktrin verkar man vara enade om att handlingar på fritiden kan utgöra brott mot lojalitetsplikten och i vissa fall leda till att anställningen avslutas. Det finns dock praxis från Europadomstolen som säger att staten ska se till att man har ett visst skydd för yttrandefriheten även hos en privat arbetsgivare. Här gäller en avvägning mellan ”yttrandefriheten, lojalitetsplikt och samhällets intresse av att få reda på viss information”. I privat sektor kan dessa typ av problem handla mer om en tolkning av lojalitetsplikten och ifall man skadat arbetsgivaren, än i offentlig sektor där uttalanden på sociala medier strikt bedöms enligt framtidsutsikten att utföra sina arbetsuppgifter.

## 6.5 Slutsats

I denna del görs ett försök att skriva ett sammanfattat svar på frågeställningen; vilka möjligheter har en arbetsgivare att säga upp eller avskeda någon på grund av olämpliga uttalanden på sociala medier? Det arbetsgivaren måste göra är att kunna visa att uttalandet är ett tillräckligt stort övertramp för att det ska vara omöjligt att kunna fortsätta arbetet med förtroende, eller att det (inom privat sektor) varit ett tydligt brott mot lojalitetsplikten. Försök

---

<sup>66</sup> Tystnadsplikt till följd av andra intressen (exempelvis privatpersoners integritet) har inte behandlats i uppsatsen och därför inte heller i analysen.

<sup>67</sup> Exempelvis en skolkurator som gjort sexuella närmanden mot barn på internet (se kap 6.3).

att åtgärda problemet ska ha skett och möjlighet till omplacering övervägts. Utifrån det material som redogjorts för i uppsatsen dras följande slutsats; det är svårt, men troligen inte omöjligt för en arbetsgivare att göra sig av med någon på grund av olämpliga uttalanden eller ageranden i sociala medier.

## **7 Källförteckning**

### **7.1 Tryckta källor**

#### **7.1.1 Offentligt tryck**

SOU 1993:32 - *Ny anställningsskyddslag*.

#### **7.1.2 Litteratur**

Bylund, Bo & Hedlund, Helena, *Anställningsskyddslagen: med kommentar*, 11., rev. uppl., Norstedt, Stockholm, 2011.

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2011.

Jan Kleineman i Korling, Fredric & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 1. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2013

Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 4., [rev.] uppl., Iustus, Uppsala, 2016.

Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd: kommentarer till anställningsskyddslagen*, 9., omarb. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2006.

#### **7.1.3 Rättsfall**

##### **Europadomstolen**

*Fuentes Bobo mot Spanien* (Mål nr 39293/98) 29/02/2000.

#### **7.1.4 Övrigt**

Personalansvarsnämnden vid Polismyndigheten, *Verksamhetsrapport med referat av ärenden 2012* (hämtat 20/11/2017).

##### **Arbetsdomstolen**

AD 1978 nr 89.

AD 1982 nr 29.

AD 1994 nr 79.

AD 1995 nr 122.

AD 2007 nr 63.

AD 2007 nr 20.

AD 2011 nr 74.

AD 2012 nr 25.

## Tingsrätter

Mölnads Tingsrätt Mål Nr 2187-07.

## 7.2 Elektroniska källor

### 7.2.1 Lagkommentarer

Jermsten, Henrik: [kommentar till Regeringsform(1974:152)], Lexino 01/01/2017 (hämtat 10/11/2017).

Weihe, Anders och Dalekant, Per: [Kommentar till 7 § Lag (1982:80) om anställningsskydd], Karnov (hämtat 11/11/2017).

Öman, Sören: [kommentar till 1§ Lag (1982:80) om anställningsskydd], Lexino 19/08/2017 (hämtat 11/11/2017).

Öman, Sören: [kommentar till 18§ Lag (1982:80) om anställningsskydd], Lexino 19/08/2017 (hämtat 17/11/2017).

### 7.2.2 Artiklar

Katerina Magasin, *Att stå upp för kristna räcker för att få sparken från Svenska kyrkan*, 24/10/2017

<http://katerinamagasin.se/att-sta-upp-for-kristna-racker-for-att-fa-sparken-fran-svenska-kyrkan/> (läst 04/11/2017).

Nyheter 24, *Polis frågade 14-åring om hon ville "knulla" – är fortfarande i tjänst*, 28/09/2012  
<https://nyheter24.se/nyheter/brott-straфф/727085-polis-fragade-14-aring-om-hon-ville-knulla-ar-fortfarande-i-tjanst> (läst 17/11/2017).

Sveriges Radio P1, *Snowboardåkare sparkad ur landslaget på grund av bilder på lättklädda kvinnor*, 26/02/2013  
<http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=1637&artikel=5455992> (läst 04/11/2017).

Sveriges Radio P3, *EliSophie fick sparken på grund av sina feministiska dikter*, 31/03/2016  
<http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=1646&artikel=6400900> (läst 04/11/2017).

Svt Nyheter, *Chalmersforskare sparkas efter nedlåtande twittrande*, 09/11/2012

<https://www.svt.se/nyheter/vetenskap/chalmersforskare-sparkas-efter-nedlatande-twittrande>

(läst 04/11/2017).

Svt Nyheter, *Moderat politiker kallade minister hora – får sparken*, 17/11/2016

<https://www.svt.se/nyheter/inrikes/moderat-politiker-kallade-minister-hora> (läst 04/11/2017).

### **7.2.3 Övrigt**

Fackförbund.com

*Vad är ett kollektivavtal?*

<https://www.xn--fackfrbund-icb.com/fr%C3%A5gor-svar/vad-%C3%A4r-ett-kollektivavtal>

(läst 19/11/2017).