



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Anna Johansson

Arbetsgivarens möjlighet att avsluta en anställning mot bakgrund av arbetstagarens beteende på sociala medier

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Kandidatuppsats på juristprogrammet
15 högskolepoäng

Handledare: Martina Axmin

Termin: VT20

Innehåll

SUMMARY	4
SAMMANFATTNING	5
1 INLEDNING	7
1.1 Bakgrund	7
1.2 Syfte och frågeställningar	7
1.3 Avgränsningar	8
1.4 Metod, material och begrepp	8
1.4.1 Metod och material	8
1.4.2 Begrepp	9
1.5 Disposition	9
1.6 Forskningsläge	10
2 LOJALITETSPLIK TEN	11
2.1 Översikt	11
2.2 Lojalitetspliktens omfattning	11
3 YTTRANDEFRIHETEN	13
3.1 Översikt	13
3.2 Yttrandefrihet för anställda inom offentlig sektor	13
3.3 Yttrandefrihet för anställda inom privat sektor	14
4 DET ARBETSRÄTTSLIGA SKYDDET	15
4.1 Översikt	15
4.2 Uppsägning	15
4.3 Omplaceringsskyldighet	18
4.4 Avskedande	19
4.5 Uppsägning och avskedande till följd av klandervärda beteenden	20
4.5.1 Brott eller annan oredlighet	20
4.5.2 Skadliga yttranden i sociala medier	20

5 AVSLUTANDE REFLEKTIONER	24
5.1 Lojalitetspliktens omfattning	24
5.2 Arbetstagarens grundlagsskyddade yttrandefrihet	25
5.3 LAS skydd för arbetstagaren från att skiljas från sitt arbete	26
5.4 Slutsats	28
KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	30

Summary

The aim of this thesis is to examine an employer's ability to end an employment as a result of an employee's reprehensible expression or behaviour on social media. In order to answer the purpose, it is studied how extensive the employee's duty of loyalty arising from the employment contract is. Also, the protection the employee possesses as a result of the constitutional freedom of speech and the Employment Protection Act (Lag om anställningsskydd, LAS) is examined.

The essay is written in accordance with the conventional legal method. Legislative history, court precedents and doctrine are useful in order to answer the questions, as the legislation in the area provides limited guidance. Particularly prominent is the amount of legal cases that are studied, due to the solid plenitude of precedents regarding both the duty of loyalty and termination.

To what extent the employee has an obligation to act loyal and prioritize the employer's interests is not entirely clear. The extent is, according to courts precedents, impacted by, for instance, the employee's position in the company, the nature of the tasks and in which industry the employee is operating. Although the outset is that the employee is free in his lifestyle, the duty of loyalty generally obligates the employee even in his leisure time not to act in a way that is liable to damage the employer's confidence. Opposite the duty of loyalty stands the constitutionally protected freedom of speech which accrue to the public employee. The European Court of Justice has stated in precedents that the freedom of speech also should accrue to employees in the private sector, but the difference in the Swedish constitution nonetheless appear to lead to varying degrees of freedom of speech for private and public employees.

The employee is also secured through the employment protection provided by LAS. According to LAS, a termination is only acceptable if it is factually founded. The assessment of factual basis is made in several stages and is multifaceted. A weighing of interests is made between on the one hand, the employees' interest in retaining the job, and on the other, the employer's interest in terminating the employment. Based on the court precedents of the Swedish Labour Court, there appears to be a limited opportunity for the employer to separate the employee from employment as a result of his behaviour or expressions on social media.

Sammanfattning

I denna uppsats undersöks vilka möjligheter en arbetsgivare har till att skilja en arbetstagare från sin anställning till följd av att denne yttrat sig eller betett sig klandervärt på sociala medier. För att besvara syftet undersöks därför hur omfattande arbetstagarens lojalitetsplikt som följer av anställningsavtalet är kontra vilket skydd arbetstagaren besitter till följd av den grundlagsstadgade yttrandefriheten och LAS.

Uppsatsen är skriven utifrån rättsdogmatisk metod. Förarbeten, praxis och doktrin är av betydelse för besvarande av frågeställningarna då lagregleringen på området ger en begränsad vägledning. Särskilt framstående är den mängd rättsfall som studeras då det finns en gedigen uppsjö av praxis beträffande så väl lojalitetsplikten som saklig grund för uppsägning.

I vilken omfattning arbetstagaren har en skyldighet till att agera lojalt och prioritera arbetsgivarens intressen är något oklart. Sådant som arbetstagarens ställning, arbetsuppgifternas art och inom vilken bransch denne arbetar kan enligt praxis påverka omfånget. Även om utgångspunkten är att arbetstagaren är fri i sin livsföring tycks lojalitetsplikten generellt innebära att arbetstagaren inte heller på fritiden får agera på ett sätt som är ämnat att skada arbetsgivarens förtroende. Mot arbetstagarens lojalitetsplikt står den grundlagsskyddade yttrandefriheten som den offentligt anställda arbetstagaren besitter. Europadomstolen har fastslagit i praxis att grundlagsskyddet för yttrandefriheten även ska tillfalla anställda inom privat sektor, men olikheten i grundlagen tycks likväl leda till att inskränkning får ske i olika utsträckning av yttrandefriheten för privat och offentligt anställda.

Arbetstagaren är även tryggad genom anställningsskyddet i LAS. En uppsägning är enligt LAS endast godtagbar om den är *sakligt grundad*. Bedömningen av saklig grund görs i flera led och är mångfacetterad. En intresseavvägning görs mellan å ena sidan arbetstagarens intresse av att behålla arbetet och å andra sidan arbetsgivarens intresse av att säga upp. Utifrån arbetsdomstolens praxis tycks det finnas ett mycket begränsat utrymme för arbetsgivaren till att skilja arbetstagaren från anställningen till följd av yttranden på sociala medier. Möjligen är detta något som kan komma till att se annorlunda ut i framtiden, då sociala medier kan tänkas ge ett än större inflytande.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
DiskL	Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)
EKMR	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
ILO	International Labour Organisation
LAS	Lag om anställningsskydd (SFS 1982:80)
MBL	Lag om medbestämmande i arbetslivet (SFS 1976:580)
RF	Regeringsformen (SFS 1974:152)
YGL	Yttrandefrihetsgrundlagen

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Sociala medier är en plattform som kommit till att prägla samhället och det vardagliga livet allt mer. De möjligheter som finns till lättillgänglig informations spridning och kommunikation i den virtuella världen saknar motstycke i den fysiska verkligheten. Sociala medier används således av många som en kanal för att enkelt mötas i intressen eller uttrycka politiska åsikter, vilket ibland medför kontroversiella beteenden eller uttalanden. Användandet av sociala medier är någonting som i regel sker på fritiden.

Vad som tycks bli allt mer vanligt förekommande är att arbetsgivare finner att arbetstagarens beteenden eller yttranden som skett via sociala medier som illojalt, och därför hotar denne med sanktioner så som uppsägning. Arbetsgivaren kan mena att beteendet, som yttrande av en kontroversiell åsikt, strider mot företagets policy eller är kränkande gentemot anställda och kunder. Arbetstagaren å andra sidan kan mena att denne har nyttjat sin rätt till yttrandefrihet och detta dessutom på sin fritid, utan någon koppling till anställningen.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att utreda vilka möjligheter en arbetsgivare har att göra sig av med en arbetstagare som uttalar sig eller beter sig på ett sådant sätt som arbetsgivaren finner klandervärdt på sociala medier. Vidare är syftet att undersöka hur vidsträckt arbetstagarens lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren är, kontra vilket skydd arbetstagaren och dess anställning hyser av LAS och den grundlagsstadgade yttrandefriheten. Syftet uppnås genom att besvara följande frågeställningar:

- Hur långtgående är arbetstagarens lojalitetsplikt som följer av anställningsavtalet?
- Vilket skydd hyser arbetstagaren till följd av den grundlagsstadgade yttrandefriheten? Skiljer sig denna åt för offentligt anställda och privat anställda?
- På vilka grunder kan arbetsgivaren skilja arbetstagaren från sitt arbete?
- Vilken möjlighet har en arbetsgivare att avsluta en anställning mot bakgrund av arbetstagarens beteende på sociala medier?

1.3 Avgränsningar

I denna uppsats behandlas inte sådana anställningsformer som faller utanför skyddet i LAS enligt 1 §. Vidare avgränsas uppsatsen till att endast behandla uppsägning av tillsvidareanställningar. För tidsbegränsade anställningar aktualiseras inte uppsägning i samma utsträckning då anställningen normalt upphör när den avtalade anställningsperioden löper ut.

Uppsatsen syfte är att undersöka vilka möjligheter en arbetsgivare har att skilja sin arbetstagare från arbetet med anledning av dess beteende eller uttalanden på sociala medier. Andra möjliga sanktioner än sådana som aktualiseras i samband med uppsägning eller avskedande berörs därför inte.

Inom arbetsrätten skiljs på uppsägning på grund av personliga skäl och uppsägning på grund av arbetsbrist. Uppsatsen syfte är att undersöka uppsägning som en konsekvens av den anställdes beteende; arbetsbrist berörs därför inte.

Uppsatsen behandlar inte huvudsakligen sådana yttranden som är grovt brottsliga eller straffrättsligt bedöms som förtal, förolämpning eller hot. Emellertid diskuteras mycket kort vissa riktlinjer beträffande uppsägning eller avskedande till följd av klandervärd beteende som möjligen kan klassas som brottsligt.

1.4 Metod, material och begrepp

1.4.1 Metod och material

Uppsatsen är skriven utifrån klassisk rättsdogmatisk metod och därmed studeras rättskällorna lag, förarbeten, praxis och doktrin för att utreda gällande rätt och besvara uppsatsens problemställningar. Kärnan i den rättsdogmatiska metoden är att redogöra och analysera gällande rätt och det system som den svenska rättskällevärdan utformar i syfte att kunna belysa innebörden och sambandet mellan lagstiftning och rättstillämpning.¹

¹ Korling & Zamboni (2013) s 21 ff.

Urvalet av det material som behandlas baseras främst på den rättsdogmatiska metod som används; lag, förarbete, praxis och doktrin granskas därav. Då lagregleringen ger en begränsad vägledning på området är praxis och doktrin av framstående betydelse för att kunna besvara uppsatsens syfte.

Sett till juridisk doktrin behandlas framförallt Källström och Malmbergs ”Anställningsförhållandet: en inledning till den individuella arbetsrätten” som kartlägger just det individuella anställningsförhållandet och de intressekonflikter som kan uppstå därutav. Variationen av doktrin är inte stor i uppsatsen, dels för att arbetsrättslig juridisk doktrin med fokus på lojalitetsplikt och yttrandefrihet inte är särskilt utvidgad, dels för att en gedigen samling av vägledande rättsfall från AD finns tillgängligt.

1.4.2 Begrepp

Med begreppet sociala medier åsyftas i denna uppsats olika internetbaserade kommunikationsmedel där man som privatperson fritt kan uttrycka sig och ta del av sådant andra skriver eller delar. Exempel på sådana medier är Facebook, Twitter, e-post och bloggar.

1.5 Disposition

I Kapitel 2 redogörs för lojalitetsplikten. Till en början förklaras kort vad lojalitetsplikten innebär i anställningsförhållandet och därefter diskuteras dess omfattning, liksom frågeställningen avser. Därefter redogörs i kapitel 3 för vad som gäller beträffande yttrandefrihet för arbetstagaren: kapitlet delas in i vad som gäller för offentligt anställda och vad som gäller för privat anställda. I det fjärde kapitlet beskrivs gällande rätt för uppsägning och avsked. Då uppsägning aktualiserar frågan om omplaceringsskyldighet behandlas även detta. I slutet av kapitlet beskrivs vad praxis och doktrin säger beträffande olika klandervärda beteenden. Särskilt presenteras tre rättsfall som behandlar just yttranden i sociala medier. I uppsatsens sista kapitel diskuteras det som är framlagt i tidigare kapitel i en reflekterande del för att uppnå uppsatsens syfte.

1.6 Forskningsläge

En tämligen utbredd diskussion tycks finnas till hands beträffande arbetstagarens yttrandefrihet kontra dess lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren. Utredningar som rör detta förefaller dock främst röra sådant som förtal, visselblåsning eller kritikrätt gentemot arbetsgivaren. Fenomenet *sociala medier* och arbetstagarens frihet till yttrande nämns emellanåt i dagsaktuell arbetsrättslig doktrin men tycks inte vara någonting som har utretts mer djupgående.

2 Lojalitetsplikten

2.1 Översikt

I svensk arbetsrätt betraktas anställningsförhållandet som en samarbetsform där parternas förpliktelser ska ses i ljuset av ett varaktigt samarbete. Lojalitetsplikten som allmän rättsgrundsats anger att parterna ska utöva sina rättigheter på ett sådant sätt att den andra partens prestationer underlättas. Genom lojalitetsplikt som dold klausul i anställningsavtalet förpliktigar sig den anställde vid ingående att inte vidta åtgärder som är ägnade att skada eller på annat sätt försvåra arbetsgivarens verksamhet. Arbetstagaren är istället skyldig att sätta arbetsgivarens intresse i första rummet.² Lojalitetsplikten gäller på samma vis för offentlig och privat verksamhet.³

2.2 Lojalitetspliktens omfattning

Lojalitetsplikten kommer till uttryck på olika sätt och medför diverse förpliktelser för arbetstagaren, som inte sällan står i konflikt med arbetstagarens intressen, så som yttrandefriheten som kommer att behandlas i nästkommande kapitel.⁴ De krav som arbetsgivaren rimligen kan ställa mot bakgrund av lojalitetsplikten varierar och det finns inte en enkel formel för att uttömmande beskriva vilka förpliktelser som åvilar arbetstagaren i normalfallet. Enligt praxis finns ett antal faktorer som bör beaktas för att avgöra vad som åvilar arbetstagaren i det enskilda fallet. Viktiga faktorer är verksamhetens beskaffenhet och förhållandena inom arbetsgivarens bransch, arbetstagarens ställning i företaget, arbetsuppgifternas art och om arbetstagarens agerande på något vis äventyrat arbetsgivarens kundrelationer. Vad som gäller generellt är att arbetstagaren är skyldig att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget och att undvika situationer där denne hamnar i en plikt-kollision.⁵

Lojalitetsplikten rör som utgångspunkt arbetstagarens beteende på sin arbetsplats under arbetstid. Stundom kan dock lojalitetsplikten gälla även på fritiden, då anställningsförhållandet och arbetsgivarens intresse rörs av det som arbetstagaren gör; ett antal lag- och

² K. Källström & J. Malmberg (2016) s 243 ff.

³ Viklund (2010) s 642.

⁴ K. Källström & J. Malmberg (2016) s 243.

⁵ AD 2012 nr 25; AD 2010 nr 42.

kollektivavtalsbestämmelser reglerar vissa fritidsaktiviteter, till exempel att utöva viss bisyssla.⁶ När det gäller sådana ageranden på fritiden som inte har ett tydligt samband med arbetet är huvudregeln dock att arbetstagaren själv disponerar över sin fritid och är fri i sin livsföring. Sådant som åsyftas här är till exempel att offentligt uttrycka politiska åsikter eller att använda förenings- och religionsfriheten. Det kan emellertid vara svårt att sätta en absolut gräns mellan vad som är agerande på fritiden och agerande i arbetet.⁷

Enligt AD:s praxis tycks dock arbetstagaren ha, utöver vad som uttryckligen följer av lag eller avtal, en skyldighet att i begränsad utsträckning iaktta förhållningsregler, även ifråga om sådant som ligger helt vid sidan av arbetet, arbetsplatsen och arbetsgivaren. Riktpunkten för bedömningen av hur långtgående arbetstagarens lojalitetsplikt är på fritiden är att arbetstagaren inte heller då får uppträda på ett sådant vis att dennes beteende är ämnat att allvarligt skada arbetsgivarens förtroende.⁸

Arbetstagaren kan i särskilda fall drabbas av sanktioner eller bli uppsagd till följd av sådant som inträffar vid sidan av arbetet. Riktpunkten för bedömningen om ett beteende som skett på fritiden och är skilt från arbetet och arbetsgivaren kan tillgripas med sanktion tycks vara om agerandet är ägnat att allvarligt rubba förtroendet mellan parterna eller annars innebära att arbetsgivarens verksamhet kommer i dålig dager. En helhetsbedömning av samtliga omständigheter ska dock som alltid göras huruvida saklig grund för uppsägning föreligger.⁹

⁶ AD 1984 nr 9.

⁷ AD 2012 nr 25

⁸ Ds 2002:56 s 341 ff.; AD 1982 nr 29.

⁹ Ds 2002:56 s 341 ff.

3 Yttrandefriheten

3.1 Översikt

Yttrandefriheten är en central grundläggande rättighet i en demokrati och stadgas för svenskt vidkommande på grundlagsnivå i RF 2 kap 1 § och i yttrandefrihetsgrundlagen. Även i Sveriges internationella åtaganden fastslås yttrandefriheten i EKMR art 10, EU-stadgan art 11 och FN-stadgan art 19. Yttrandefriheten säkrar människans fria meningsutbyte, att fritt kunna uttrycka tankar och åsikter i skrift, bild eller tal utan att bli straffad för detta.

I 2 kap 20 § RF föreskrivs att yttrandefriheten inte är en absolut rättighet, utan att den får inskränkas i lag för särskilda intressen som är godtagbara i ett demokratiskt samhälle. Enligt 23 § samma kapitel får friheten att yttra sig begränsas i näringsverksamhet. En begränsning får dock aldrig göras utöver vad som är nödvändigt för ändamålet enligt samma kapitel 21 §.

3.2 Yttrandefrihet för anställda inom offentlig sektor

Av 2 kap 1 § RF kan utläsas att *var och en* är tillförsäkrad yttrandefrihet gentemot det *allmänna*: en statlig myndighet får inte ingripa mot någon för att denne har nyttjat sin frihet. Även Europakonventionen och EU-stadgan riktar sig mot förhållandet mellan stat och envar. Yttrandefriheten träffar därav uttryckligen de som är anställda hos en myndighet eller annan offentlig arbetsgivare.¹⁰ För en arbetstagare inom offentlig sektor finns således en vidsträckt rätt till att offentligt yttra sina åsikter.

Arbetsgivaren har således till följd av grundlagen ett tydligt repressalieförbud inom offentlig sektor: denne får inte ingripa mot en arbetstagare som nyttjat sin rätt att yttra sig. Repressalieförbudet gäller oavsett om yttrandena skadat verksamheten, dess anseende eller allmänhetens förtroende för denne.¹¹ I en situation då en arbetstagare som har direkt ansvar över verksamheten, eller som befinner sig i en annan utpräglad förtroendeställning, orsakar svåra skador till följd av yttranden kan möjligen en annan bedömning göras enligt AD:s praxis.¹² Det finns alltså troligen ett visst utrymme för arbetsgivare inom offentlig sektor att

¹⁰ JO 2009/10 s 456.

¹¹ AD 2003 nr 51; Källström & Malmberg (2016) s 253 f.

¹² AD 2007 nr 20; Källström & Malmberg (2016) s 254.

ingripa och vidta sanktioner, men detta endast vid allvarliga samarbetsvårigheter om arbetstagaren besitter en omfattande lojalitetsplikt och om det inte finns någon annan lösning på problemet. Att påvisa någon precis allmängiltig gräns för när en myndighet får och bör agera i olika tänkbara fall är knappast möjligt.¹³

Det tycks även vara svårt för en arbetsgivare inom offentlig sektor att tillskriva arbetstagaren en långtgående lojalitetsplikt. Till följd av bestämmelsen i 2 kap 20 § RF, som fastslår att begränsning i yttrandefriheten endast får göras i lag under särskilt angivna förutsättningar, är till exempel ett avtal om tystnadsplikt för en offentligt anställd utan verkan för tystnadspliktens omfattning.¹⁴

3.3 Yttrandefrihet för anställda inom privat sektor

Det rättighetsskydd som kan utläsas av 2 kap 1 § RF för arbetstagare inom offentlig sektor kan inte utläsas för anställda inom privat sektor; i den svenska grundlagen fastslås inget skydd av yttrandefriheten för privatpersoner eller juridiska personer gentemot varandra, så som mellan en privat anställd och dennes arbetsgivare.

Då RF:s skydd för yttrandefriheten inte är direkt tillämplig för privat anställda finns det inte något tydligt stadgande om att inskränkning av yttrandefriheten endast får ske genom lag.¹⁵ Den icke-lagfästa lojalitetsplikten tycks därav tillskrivas en starkare effekt i det privata anställningsförhållandet och upplevs som en legitim inskränkning av yttrandefriheten.

EKMR har emellertid uppställt en positiv skyldighet för staten att se till att yttrandefriheten respekteras även i relationen mellan privata aktörer och deras anställda.¹⁶ Europadomstolen har fastslagit i målet Fuentes Bobo mot Spanien att yttrandefriheten utgör en övergripande norm som principiellt tar över lojalitetsplikten, en avvägning ska dock alltid göras i det enskilda fallet.¹⁷

¹³ AD 2007 nr 20.

¹⁴ Källström & Malmberg (2016) s 254.

¹⁵ Viklund (2010) s 647.

¹⁶ Källström & Malmberg (2016) s 255.

¹⁷ Fuentes Bobo v. Spain s 43, no 39393/98, 29 februari 2000

4 Det arbetsrättsliga skyddet

4.1 Översikt

Motiveringen bakom det starka skydd för anställningen som LAS utgör är framförallt att förhindra godtyckliga uppsägningar. Regleringen är ägnad att ge arbetstagaren ett eget ansvar, men samtidigt en värdig och självständig ställning på arbetsplatsen. Anställningen och dess konsekvens menas vara en grundpelare för den enskilda arbetstagarens försörjning, sociala ställning och personliga utveckling, men även för att främja ekonomisk tillväxt och stärka demokratin. Vidare menas skyddet i LAS balansera det annars asymmetriska maktförhållande som råder mellan arbetsgivare och arbetstagare med anledning av arbetsgivarens arbetsledningsrätt.¹⁸

4.2 Uppsägning

Det vanligast förekommande sättet att avsluta ett anställningsförhållande på är genom *uppsägning* från någon av parterna. Uppsägning från arbetsgivarens sida kan bero på arbetsbrist, men kan också vara en följd av att arbetstagaren har brutit mot anställningsavtalet eller misslyckats med att uppfylla en förpliktelse. Sådana förhållanden som hävdas som grund för uppsägning och är hänförliga till arbetstagaren personligen benämns *personliga skäl* enligt 7 § 4 st LAS och förutsätter *saklig grund* för att en uppsägning ska vara giltig enligt 7 § 1 st LAS.¹⁹

Enligt förarbetena ska en helhetsbedömning av samtliga föreliggande omständigheter göras för att konstatera huruvida en uppsägning är sakligt grundad.²⁰ Vägledning för tolkningen av rekvisitet är begränsat i lagtext. Enligt 7 § 2 st LAS föreligger inte saklig grund om det är skäligt att arbetsgivaren bereder annat arbete för arbetstagaren. Bestämmelsen uttrycker en *omplaceringskyldighet*²¹ för arbetsgivaren som innebär att arbetsgivaren innan uppsägning måste beakta om det finns en befattning eller arbetsuppgift som kan lämpa sig bättre för

¹⁸ Källström & Malmberg (2016) s 136.

¹⁹ Ibid s 136 ff.

²⁰ Prop. 1973:129 s 120; Källström & Malmberg (2016) s 141.

²¹ Se kapitel 4.3 för närmare om omplaceringskyldigheten.

arbetstagaren.²² Enligt 7 § 3 st LAS utgör inte övergång av verksamhet saklig grund för uppsägning.

I doktrin har ett antal krav för att en uppsägning ska vara giltig utvecklats för att underlätta och vägleda tolkningen av *saklig grund*. En första förutsättning fastslås i 9 § LAS som stadgar en skyldighet för arbetsgivaren att uppge de skäl som ligger till grund för uppsägning. Arbetstagaren har alltså rätt till att få veta vilka omständigheter som legat till grund för uppsägning. Uppsägningsskäl som utpekas måste därtill vara *acceptabla*. Det finns ingen uttömmande uppräkningslista av vilka skäl som är godtagbara, men utgångspunkten för bedömningen är att det ska ha en viss betydelse för anställningsförhållandet. Vad som bör noteras är att ett acceptabelt uppsägningsskäl inte automatiskt innebär en sakligt grundad uppsägning; de övriga formulerade kraven för giltig uppsägning måste alltid också beaktas.²³

Sådana uppsägningsskäl som inte är acceptabla kan utpekas lättare, då det finns ett flertal som framgår av lag. Ett exempel där vi finner en sådan bestämmelse är i MBL som stadgar att uppsägning inte får ske på grund av medlemskap i fackförening. Ett annat exempel är att det fastslås i DiskL att uppsägning inte får bero på någon diskrimineringsgrund. I ILO-konventionen nr 158, som är ett internationellt arbetsrättsligt åtagande för Sverige, uppräknas i art. 5 och 6 ett antal grunder som inte är giltiga som skäl för uppsägning. Arbetstagarens civilstånd, sociala ursprung, religion och politiska uppfattning är exempel på sådana icke-godtagbara grunder som konventionen stadgar. När någon av dessa icke-godtagbara skäl utpekas av arbetsgivaren som grund för uppsägning krävs inte någon prövning av de andra kraven; en sådan uppsägning är aldrig sakligt grundad.²⁴

Det är inte tillräckligt att skälen är acceptabla för att saklig grund för uppsägning ska föreligga, de måste också vara *reella*.²⁵ De uppsägningsskäl som arbetsgivaren utpekat får aldrig grundas på rykten eller misstankar utan det måste vara klart att dessa faktiskt föreligger.²⁶ Det är i regel arbetsgivaren som måste styrka att skälen är reella, vilket ofta är svårbevisat.²⁷

²² Weihe & Dalekant, Kommentar till 7 § Lag (1982:80) om anställningsskydd, Karnov 2020-04-18.

²³ Källström & Malmberg (2016) s 140 ff.

²⁴ Ibid s 142.

²⁵ Ibid.

²⁶ AD 1993 nr 70; AD 1995 nr 122; Glavå (2015) s 419.

²⁷ Källström & Malmberg (2016) s 143.

Om de skäl som utpekats tycks vara både acceptabla och reella följer en *väsentlighetsbedömning*. Huruvida uppsägningsskäl är av väsentlig betydelse för anställningens upphörande avgörs av en intresseavvägning mellan å ena sidan arbetsgivarens intresse i att upplösa anställningsförhållandet och å andra sidan arbetstagarens intresse i att få behålla anställningen. En individuell helhetsbedömning görs av samtliga omständigheter i det enskilda fallet.²⁸ Prövningen ska inte primärt inriktas på enskilda begångna förseelser, utan istället på de slutsatser som kan dras beträffande arbetstagarens lämplighet. Särskilt vid uppsägningar som grundar sig i någon typ av misskötsamhet från arbetstagarens sida är en sådan framtidsprognos central i bedömningen.²⁹

I väsentlighetsbedömningen och vid intresseavvägningen fästes även avseende vid faktorer så som arbetsplatsens storlek, anställningens längd och arbetstagarens ställning.³⁰ Beträffande anställningens längd är det generellt så att en arbetsgivare förväntas tolerera mer av en långtidsanställd än av en nyanställd. Emellanåt kan arbetsgivaren tänkas ställa högre krav på en arbetstagare som varit på arbetsplatsen längre; det kan menas att en person som varit anställd längre har en mer vidsträckt *lojalitetsplikt*.³¹ Högre krav på lojalitet och ansvarstagande kan även ställas på en arbetstagare som har en hög befattning, till exempel en ställning nära bolagets ledning.³² Arbetsplatsens storlek har relevans i bedömningen på så vis att det tros vara mindre påfrestande för en stor arbetsgivare att lösa problem genom att göra vissa ekonomiska uppoffringar eller vidta åtgärder som omplacering.³³

Som ett avslutande kriterium för att en uppsägning ska vara sakligt grundad krävs det att *arbetsgivaren har övervägt alla skäligena möjligheter för att undvika en uppsägning*. Uppsägningen ska alltså vara en yttersta åtgärd som endast företas när alla alternativ till lösning är utrönta.³⁴ Denna princip återspeglas i 7 § 2 st LAS som fastslår en skyldighet för arbetsgivaren att bereda annat arbete hos sig om så är skäligt. En skyldighet för arbetsgivaren att uttömma alla alternativa lösningar innefattar dock mer än enbart omplaceringsskyldighet, också till exempel att arbetsanpassa eller upplära. Skyldigheten begränsas av vad som är skäligt

²⁸ Källström & Malmberg (2016) s 143 f.

²⁹ AD 1996:102; AD 2009:67; Glavå (2015) s 417.

³⁰ AD 2008 nr 2; Källström & Malmberg (2016) s 144.

³¹ AD 2006:13, AD 2014:89; Glavå (2015) s 418.

³² AD 2015:46.

³³ Glavå (2015) s 418.

³⁴ AD 2000:69; Källström & Malmberg (2016) s 145.

att kräva av arbetsgivaren i det enskilda fallet. Hänsyn ska alltså tas till arbetsgivarens rätt att leda verksamheten och respekt till andra arbetstagare på arbetsplatsen.³⁵

Om en arbetstagare finner att denne blivit uppsagd utan saklig grund kan denne enligt 34 § 1 st LAS yrka att domstol ska förklara uppsägningen ogiltig.

4.3 Omplaceringsskyldighet

I en situation då arbetsgivaren överväger att säga upp en anställd måste först alla alternativa möjligheter ha uttömts för att en uppsägning ska vara sakligt grundad.³⁶ En lagstadgad skyldighet för arbetsgivaren är att i en sådan situation utreda möjligheten till *omplacering* enligt 7 § 2 st LAS. Omplaceringsskyldigheten för arbetsgivaren innebär vidare att det måste klargöras om det finns en befattning eller arbetsuppgift som lämpar sig bättre för arbetstagaren dit denne kan flyttas istället för att sägas upp. Arbetsgivaren har här en långtgående undersökningsplikt och utredningen av vilka omplaceringsmöjligheter som finns till förfogande måste vara noggrann och grundlig.³⁷

Omplaceringsskyldigheten begränsas av två moment: dels ska omplaceringen vara *skälig* för arbetsgivaren, dels vara *möjlig*. Den skyldighet som stadgas för arbetsgivaren är skälig om de orsaker som föranleder intresset av att omplacera arbetstagaren kan lösas genom en omplacering samt att det mot bakgrund av de föreliggande förhållandena kan åläggas en sådan skyldighet. Det är således inte skäligt att arbetsgivaren fordras omplacera en arbetstagare om förseelserna är så svårartade att de kan läggas till grund för ett avsked³⁸, till exempel vid allvarigare misskötsamhet. Skälighetskravet tycks även innefatta att arbetsgivaren inte ska tvingas omplacera arbetstagaren till ett arbete denne inte har tillräckliga kvalifikationer för.³⁹

Vad som avses med att omplaceringen ska vara *möjlig* är att det i arbetsgivarens verksamhet ska finnas något ledigt arbete tillgängligt. Det krävs alltså inte att arbetsgivaren bereder en ny tjänst hos sig eller placerar till ett annat företag för att uppfylla omplaceringsskyldigheten.⁴⁰ Det kan dock hävdas att arbetsgivaren har en skyldighet till att i viss mån organisera sin

³⁵ Källström & Malmberg (2016) s 146 f.

³⁶ AD 2000:69; Källström & Malmberg (2016) s 145f.

³⁷ Glavå (2015) s 402.

³⁸ Se kapitel 4.4 för närmre om avsked.

³⁹ Glavå (2015) s 403.

⁴⁰ Ibid s 405.

verksamhet på ett sådant sätt att det finns utrymme för omplaceringar och att uppsägning kan undvikas.⁴¹

I en situation då arbetstagaren utan godtagbar anledning avvisar ett omplaceringserbjudande från arbetsgivaren kan saklig grund för uppsägning föreligga.⁴² Det som föranlett erbjudandet om omplacering måste dock i sig utgöra saklig grund för att en godtagbar uppsägning ska vara möjlig.⁴³ Huruvida ett avböjande har en godtagbar anledning avgörs av en helhetsbedömning i det enskilda fallet med beaktande av arbetstagarens förutsättningar. Hänsyn tas till bland annat arbetstagarens hälsotillstånd och sociala situation.⁴⁴

4.4 Avskedande

Då en arbetstagare grovt har åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren kan ett avskedande aktualiseras enligt 18 § LAS. Avskedande innebär att den anställda frántas sin anställning omgående, till skillnaden från *uppsägning* där anställningen fortlöper under en viss uppsägningstid.

Grunderna för ett avskedande ska vara ett så pass avsiktligt eller grovt vårdslöst agerande att det inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande.⁴⁵ Ett sådant beteende för arbetstagarens del kan röra till exempel illojal konkurrens, allvarlig misskötsamhet, brott mot arbetsgivaren eller brott utanför anställning om brottet skadat anställningsförhållandet⁴⁶. En laglig fritidsaktivitet som inte är kopplad till tjänsten kan stundom utgöra grund för avsked om detta inneburit ett grovt åsidosättande av arbetstagarens åligganden gentemot arbetsgivaren.⁴⁷ En försvårande omständighet som bör beaktas är om anställningen innebär att arbetstagaren har en utpräglad förtroendeställning.⁴⁸

En arbetstagare som finner att denne avskedats på felaktiga grunder kan yrka att avskedandet ska ogiltigförklarats. För att ett sådant yrkande ska bifallas krävs att omständigheterna är sådana

⁴¹ AD 1983:127.

⁴² Öman, Kommentar till 7 § Lag (1982:80) om anställningsskydd, Lexino 2019-04-24.

⁴³ Glavå (2015) s 409.

⁴⁴ AD 1996 nr 144, AD 2015 nr 49

⁴⁵ Prop. 1973:129 s 149 ff.

⁴⁶ Se mer om detta under 4.5.1

⁴⁷ Öman, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, Lexino 2019-04-24.

⁴⁸ Weihe & Dalekant, Kommentar till 18 § Lag (1982:80) om anställningsskydd, Karnov 2020-04-20.

att de inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning; föreligger saklig grund för uppsägning kan inte ett avskedande ogiltigförklaras.⁴⁹ I ett sådant fall har arbetstagaren dock rätt till skadestånd enligt 38 § LAS.

4.5 Uppsägning och avskedande till följd av klandervärda beteenden

4.5.1 Brott eller annan oredlighet

Brott eller annan oredlighet begångna av arbetstagaren som är riktade mot arbetsgivaren, arbetskamrater eller är vidtagna på arbetsplatsen är förseelser som setts mycket allvarligt på i praxis och utgör åtminstone saklig grund för uppsägning, men kan stundom även utgöra grund för avsked. Det avgörande är inte huruvida förfarandet utgör ett brott i straffrättslig mening, utan hur allvarligt förseelsen i sig är och om det lett till att arbetsgivaren förlorat förtroendet för arbetstagaren. I de fall förseelsen har ett starkt samband med arbetet föreligger normalt sett inte någon skyldighet till att varna arbetstagaren eller någon omplaceringsskyldighet för arbetsgivaren.⁵⁰

Vad som gäller vid brott som begåtts utan tydlig anknytning till anställningen är mer diffust och huruvida detta kan utgöra grund för uppsägning kan inte besvaras generellt; en väsentlighetsbedömning görs och de två parternas intressen vägs mot varandra. Allmänt kan konstateras att skälen för en uppsägning måste väga tungt och det måste stå klart att arbetsgivaren inte kan lösa problemet på något annat sätt för att det ska föreligga saklig grund. Emellertid visar praxis att brott som begåtts utanför arbetet och påtagligt har skadat arbetsgivarens förtroende kan utgöra saklig grund för uppsägning. Detsamma gäller om brottet skadat utomståendes förtroende för arbetstagaren.⁵¹

4.5.2 Skadliga yttranden i sociala medier

Den grundlagsstadgade yttrandefriheten skyddar arbetstagarens rätt till att fritt uttrycka sina tankar, åsikter och känslor. Samtidigt påvisar lojalitetsplikten en skyldighet för arbetstagaren att inte göra någonting som är ämnat att skada arbetsgivaren samt att sätta arbetsgivarens

⁴⁹ Källström & Malmberg (2016) s 49 ff.

⁵⁰ AD 2002:83; AD 1998:145; Glavå s 427

⁵¹ AD 2008:2, AD 2001:70; Glavå s 427.

intresse framför sitt eget. Arbetsdomstolen har i ett antal fall diskuterat hur yttranden på sociala medier förhåller sig till lojalitetsplikten och LAS.

I fallet AD 2012 nr 25, "Facebookrektorn", bedömde domstolen huruvida saklig grund för uppsägning förelåg i ett fall när en rektor använt sig av sina sociala medier på ett sätt som arbetsgivaren funnit olämpligt. Fallet rör en rektor på en privatägd gymnasieskola som blivit uppsagd till följd av att han på sin, för allmänheten öppna Facebookprofil, på olika sätt anspelat på sex. Rektorn hade bland annat publicerat bilder som hänsyftar på sex och deltagit i öppna grupper vid namn som "vi som är sexgalna". Rektorn hade även genom sitt Facebookkonto varit i kontakt med elever gällande betyg och andra skolfrågor och han hade på sin profil uppgivit sig för att vara just rektor på den aktuella skolan. Beteendet uppmärksammades i media, föräldrar till elever på skolan blev upprörda och kort därefter blev rektorn uppsagd. Bolaget som drev skolan menade att uppsägningen av rektorn var av stor vikt för skolans goda rykte och överlevnad.

Domskälens inleds med att klargöra vikten av *lojalitetsplikten* i anställningsförhållandet och att hur långtgående den är för den enskilde arbetstagaren avgörs av bland annat vilken ställning arbetstagaren besitter i verksamheten. Hänsyn togs alltså i detta fall till att arbetstagaren var rektor, ingick i skolans ledningsgrupp och besatt en särskild förtroendeställning som ledare för verksamheten.

Domstolen förtydligade därefter att trots en hög befattning med en långtgående lojalitetsplikt så finns i grunden en rätt till *yttrandefrihet*, särskilt i fall som inte har en direkt koppling till anställningen eller arbetsgivarens verksamhet. Rektorns agerande på Facebookkontot skedde inte inom ramen för hans anställning: det beteende som skett online rörde uteslutande honom som privatperson och innefattade sådana uttryck som var och en, anställd eller inte, öppet bör kunna få ge utlopp för. Arbetsdomstolen lade vikt vid den fria livsföringen och yttrandefriheten. Enligt domstolens samlade bedömning utgjorde inte rektorns beteende och materialet på hans Facebook tillräckliga skäl för en *sakligt grundad* uppsägning.

I målet AD 2011 nr 74, "Farbror blå", hade en polis blivit avskedad till följd av sitt på fritiden öppna bloggande om sitt polisarbete. Polisen skrev i bloggen under pseudonym som "farbror blå" men när bloggen uppmärksammades i kvällspressen blev det känt att det var han som skrev inläggen. Polismyndigheten som arbetsgivare menade att det som publicerats inte speglade en

människosyn som är förenlig med myndighetens värdegrunder och att inläggen som sådana utgjorde tillräcklig grund för ett avskedande. De menade vidare att polisen genom sitt bloggande hade kränkt chefer och kollegor samt skadat förtroendet för myndigheten. I övrigt framförde inte myndigheten något klandervärt i polisens utförande av arbetsuppgifter eller beteende på arbetet.

Arbetsdomstolen bedömde huruvida laglig grund för avsked, eller i vart fall saklig grund för uppsägning, förelåg i fallet. Domstolen konstaterade inledningsvis att det ansågs klarlagt att polisen inte skrivit inläggen i tjänsten eller låtit det framstå så, trots att han genom symboler och sin pseudonym uppenbarat att han var polis. Bloggandet skedde alltså utanför tjänst på fritiden där polisen nyttjat sin grundlagsskyddade yttrandefrihet. Domstolen anförde att en myndighet i regel inte kan ingripa mot en anställd för att denne nyttjat sin yttrandefrihet.

Arbetsdomstolen framförde vidare, med hänvisning till AD 2003 nr 51, att det dock finns ett utrymme i ytterlighetssituationer att begränsa yttrandefriheten och vidta åtgärder som arbetsgivare. Ett exempel kan vara om en anställd med hög befattning i förtroendeställning bryter mot sin lojalitetsplikt. Polisen besatt i detta fall inte någon utpräglad förtroendeställning och det var därför inte fråga om någon sådan ytterlighetssituation. Arbetsdomstolen bedömde avskedandet av polisen till följd av hans bloggande som ogiltigt: varken laga grund för avsked eller saklig grund för uppsägning förelåg enligt domstolen.

Ytterligare ett mål i vilket arbetsdomstolen bedömde huruvida ett avsked varit laga grundat till följd av yttranden är AD 2007 nr 20, "Polisinspektören". I målet hade en polis skickat e-postmeddelanden via sin arbetsepostadress till en företrädare för Malmö stad i vilka han uppgett att han var polisinspektör. E-postmeddelandena diariefördes som allmänna handlingar och blev därför kända för media. Polisen hade i meddelandena kritiserat Malmö stad och dess företrädare. Vidare hade han även yttrat förakt för personer med annan etnisk bakgrund på ett kränkande och hotfullt sätt riktade mot företrädaren. Till följd av detta blev polisen avskedad.

Arbetsdomstolen bedömde att skickandet av e-postmeddelandena inte skett inom anställningen då de saknade direkt samband med arbetet eftersom de sänts från polisens privatbostad när han inte var i tjänst. Arbetsdomstolen framhävde dock att omständigheten att meddelanden skickas på fritiden och är frikopplade från anställningen inte hindrar att arbetstagaren kan anses ha försummat sina förpliktelser som följer av anställningen. Frågan arbetsdomstolen tog ställning

till var om meddelandena kunde utgöra skäl för avskedande, det vill säga om arbetsrättsliga åtgärder mot en offentligt anställd till följd av nyttjande av en grundläggande rättighet är berättigat.

Domstolen konstaterade att ett litet utrymme finns för att vidta åtgärder i en situation då nyttjandet av en rättighet lett till samarbetssvårigheter och andra påtagliga problem. I det aktuella fallet hade det inte framkommit några anmärkningar mot polisens sätt att utföra sina arbetsuppgifter. Vidare hade det inte gjorts gällande att han i sin tjänsteutövning, till följd av sina yttrade ideologiska ståndpunkter, behandlat människor olika. Inte heller hade det gjorts gällande att han på något annat sätt inte skulle leva upp till de krav som ställs på en polis.”

Mot bakgrund av detta förelåg det enligt arbetsdomstolens mening inte laga skäl för avsked eller saklig grund för uppsägning.

5 Avslutande reflektioner

5.1 Lojalitetspliktens omfattning

Lojalitetsplikten och dess omfattning tycks ha långt ifrån en tydlig gräns – detta trots att den är en dold klausul av betydelse i anställningsavtalet och därmed inte kan frånkommas i anställningsförhållandet. Arbetstagaren godtar automatiskt de biförpliktelser som följer med lojalitetsplikten trots att denne kanske inte är fullständigt medveten om vilka, eller framförallt hur långtgående, dessa är. Framförallt tycks det vara problematiskt att precisera när arbetstagaren är komplett fri från sina skyldigheter: medföljer de på fritiden och i sådana fall, i vilka situationer?

Lojalitetspliktens omfattning och i vilken utsträckning den stundom även sträcker sig till fritiden beror bland annat på vilken ställning den anställde har inom verksamheten. En högre befattning medför en mer långtgående lojalitetsplikt. Det kan tänkas vara förnuftsensligt att en person i förtroendeställning, som ofta besitter mer frihet och självständighet, också har ett större ansvar att agera lojalt i fler situationer, emellanåt även utanför arbetstid.

Enligt praxis bör arbetstagaren sätta arbetsgivarens intresse i första rummet vid utövandet av sådana fritidssysslor som har en koppling till anställningen. När det gäller sådant agerande på fritiden som inte är direkt kopplat till anställningen är huvudregeln att det inte omfattas av lojalitetsplikten. Som exempel på sådant som arbetstagaren därför bör vara helt fri i är just att nyttja sin yttrandefrihet - användandet av sociala medier kan tas som exempel. Man kan ställa frågan om det finns situationer då nyttjandet av sociala medier faller innanför ramarna för tjänsten. Det kan tänkas vara svårt att dra en precis gräns för när ett beteende på sociala medier är kopplat till anställningen. Enligt praxis tycks inte sådant som att använda sin arbetsmail, bruka sitt privata facebookkonto för kontakt med andra på arbetsplatsen eller skriva om sitt arbete på en blogg vara sådant som leder till att aktiviteten bedöms ha koppling till anställningen.

Samtidigt uttrycks det även i förarbeten och praxis att arbetstagaren inte heller i situationer som faktiskt är frikopplade från anställningen får agera på ett sådant sätt som är ämnat att skada arbetsgivarens förtroende. Det kan diskuteras vad som bör bedömas vara *ämnat* att skada

arbetsgivarens förtroende; vad för beteende eller vilken typ av yttranden som skadar arbetsgivarens förtroende torde vara högst subjektivt. Kanske kan yttranden av sådana värderingar som arbetsgivaren tar avstånd ifrån genom företagets policy bedömas vara sådant som är ”ämnat” att skada. I sådana fall torde också företagets policy sätta agendan för vilka åsikter som är acceptabla, och i slutändan även avgöra vad yttrandefriheten för arbetstagaren egentligen omfattar, vilket av mig upplevs något godtyckligt. För att förebygga konflikter mellan anställd och arbetsgivare avseende lojalitetsplikten och vad som egentligen gäller kan det vara en idé att i sådant fall lägga fram en mycket tydlig policy kring agerande på sociala medier och i andra sammanhang för att klargöra var gränserna går.

Vad som bedöms vara en högre befattning, och därmed ge en mer långtgående lojalitetsplikt, kan även diskuteras. I de moderna organisationerna idag tycks det ha blivit allt vanligare att fördela och förflytta beslutsfattande ner till lägre nivåer: en supertydlig hierarkiska ordning mellan chefer och anställda är inte lika självklart. Det är snarare vanligt att fler arbetstagare besitter mer frihet, mer självständigt ansvar och arbete med indirekt kontroll. Kanske kan vi därför också se ett väldigt stort antal arbetstagare som har en mycket strängare lojalitetsplikt där skyldigheten att alltid sätta arbetstagarens intresse i första rummet till och med sträcker sig till fritiden.

5.2 Arbetstagarens grundlagsskyddade yttrandefrihet

Den grundlagsskyddade yttrandefriheten är en mänsklig rättighet som tillfaller envar, så även arbetstagaren i anställningsförhållandet. Den offentligt anställda arbetstagaren besitter ett bestämt skydd gentemot sin arbetsgivare då grundlagen uttryckligen fastslår just förhållandet mellan den enskilde och det allmänna. Yttrandefrihetsskyddet för den privat anställda tycks dock vara mer vagt, då denne inte uttryckligen omfattas av grundlagen. Trots att europadomstolens vägledande praxis har fastslagit att skyddet bör vara detsamma för privat och offentligt anställda tycks skillnaden i den uttryckliga regleringen orsaka en viss obalans när det kommer till vad för inskränkningar av rättigheten som godtas. Lojalitetsplikten kan generellt anses vara en legitim inskränkning av yttrandefriheten: i vilken utsträckning detta är godtaget tros dock skilja mellan offentligt och privat anställda.

Yttrandefrihetsskyddet slår sig starkt i det offentliga anställningsförhållandet där arbetstagarens yttrandefrihet endast kan inskränkas under vissa speciella förutsättningar. Problematiken ska vara radikal och samarbetssvårigheterna svårlösta för att arbetsgivaren ska kunna ingripa med sanktioner gentemot en arbetstagare som nyttjat sin yttrandefrihet. I praktiken aktualiseras därför troligen mycket sällan uppsägning eller avsked till följd av arbetstagarens nyttjande av yttrandefriheten: varningar, samtal eller omplacering torde vara ett första steg. I det offentliga anställningsförhållandet får alltså lojalitetsplikten inte sällan ge vika för yttrandefriheten.

I det privata anställningsförhållandet läggs desto större vikt vid lojalitetsplikten. Den privatanställda arbetstagarens lojalitet och hängivenhet är en förutsättning i den vinstdrivande verksamheten där avtalsfrihet främjas och ekonomisk effektivitet eftersträvas. Gränsen för när arbetsgivaren kan agera och vidta sanktioner till följd av arbetstagarens nyttjande av yttrandefriheten tycks i det privata anställningsförhållandet avgöras desto mer av hur omfattande lojalitetsplikt den enskilde arbetstagaren besitter i det enskilda fallet.

5.3 LAS skydd för arbetstagaren från att skiljas från sitt arbete

I Sverige är gällande rätt för när en arbetsgivare kan avsluta ett anställningsförhållande omfattande. Förarbeten, praxis och doktrin kompletterar den något tunna lagtexten och formar gemensamt en detaljerad anställningsskyddsreglering med syfte just att undvika godtyckliga uppsägningar.

Huruvida en uppsägning är godtagen avgörs av om den är sakligt grundad. Bedömningen av vad som utgör saklig grund är i teorin mångfacetterad. Huruvida ett skäl är acceptabelt som grund för uppsägning kräver en utredning av om skälet har *betydelse för anställningsförhållandet* eller ej. Vad som egentligen bedöms ha betydelse torde variera från fall till fall. Till exempel kan förmodligen sådant som vilken bransch det rör sig om och vilken roll arbetstagaren besitter leda till olika bedömning av vad som är av betydelse för anställningsförhållandet. Detta är dock sådana omständigheter som även är av relevans i *väsentlighetsbedömningen* som sedan ska göras av skälen för att avgöra huruvida saklig grund föreligger.

Väsentlighetsbedömningen innebär en intresseavvägning mellan å ena sidan arbetstagarens intresse att behålla sitt arbete och å andra sidan arbetsgivarens intresse att göra sig av med en anställd som denne finner olämplig. Arbetstagarens intresse av att behålla sin ekonomiska och sociala trygghet tros läggas stor vikt vid, särskilt beaktat den filosofi som ligger bakom den svenska arbetsrättslagstiftningen. Å andra sidan har arbetsgivaren lika så, tillsammans med övriga anställda, ett ekonomiskt och socialt intresse av att dess verksamhet inte förödas. Det kan tänkas situationer där en arbetstagares förkastliga beteende tros sabotera en hel verksamhet, åtminstone om det är en mindre sådan.

I väsentlighetsbedömningen läggs också vikt vid arbetsplatsens storlek, anställningens längd och arbetstagarens ställning. En person i högre ställning med mer frihet förväntas också bete sig ansvarsfullt och agera lojalt gentemot arbetsgivaren. Det skulle därav kunna påstås att kravet på saklig grund delvis tunnas ut för arbetstagare med högre befattning, då deras lojalitetsplikt i regel är mer vidsträckt.

Saklig grund föreligger dock inte om inte arbetsgivaren utrett alla alternativa möjligheter till uppsägning. Att skilja arbetstagaren från anställningen ska enligt LAS vara sista vägen ut. Även här återspeglas det bakomliggande syftet med den arbetsrättsliga regleringen, det vill säga att skydda arbetstagaren från att förlora sitt arbete lättvindigt. Arbetstagaren blir alltså inte sällan i en situation där denne beter sig på ett vis som arbetsgivaren finner förkastligt *räddad* genom en omplacering och får behålla sitt arbete, sin ekonomiska och sociala trygghet. Det kan tänkas att man som arbetstagare på så vis ”kommer undan” väldigt enkelt.

Vad som dock bör fästas avseende vid är att en omplacering inte uteslutande upplevs positiv för arbetstagaren. En omplacering kan även innebära stora konsekvenser för den enskilde i form av längre pendlingsavstånd, sämre lön eller andra arbetsuppgifter. Sådana förändringar kan för arbetstagaren emellanåt tänkas likställas med att ha blivit uppsagd och fått ett nytt, sämre, arbete.

I en situation då arbetstagaren agerat på ett grovt vårdslöst sätt kan dock arbetsgivaren skilja denne omgående från sin tjänst genom avsked. Det räcker visserligen i praktiken att arbetstagaren betett sig på ett sådant sätt som utgör saklig grund för uppsägning för att denne ska kunna bli avskedad. Även beträffande avsked beaktas och läggs främst vikt vid vilken

ställning arbetstagaren besitter. En hög befattning är en försvårande omständighet som ökar kraven på arbetstagaren.

Beträffande olika beteenden som grund för uppsägning eller avsked har brott eller annan oredlighet varit sådant som setts mycket allvarligt på. Om brottet har ett direkt samband med tjänsten, det vill säga är riktat mot arbetsgivaren eller någon på arbetsplatsen, så föreligger minst saklig grund för uppsägning och troligen även grund för avsked. Om brottet inte har en direkt koppling till tjänsten är avgörande för hur allvarligt det bedöms, om saklig grund för uppsägning eller laga grund för avsked föreligger, i vilken utsträckning det skadat arbetsgivarens förtroende

Gällande specifikt uppsägning eller avskedande till följd av skadliga yttranden i sociala medier har arbetsdomstolen varit mycket strikt. Domstolens argumentationslinje i målen ”Facebookrektorn”, ”farbror blå” och ”polisinspektören” är att saklig grund inte föreligger eftersom arbetstagaren i samtliga fall nyttjat sin grundlagsskyddade yttrandefrihet och att detta skett på fritiden, utan koppling till anställningen. Domstolen är alltså mycket strikt med vad som är inom tjänsten eller ej; i ”Polisinspektören” där arbetstagaren använt sin arbetsmail för sina hotfulla och rasistiska yttranden bedöms detta vara utanför tjänst då det skett på fritiden. I två av målen argumenteras för just det starka yttrandefrihetsskydd man som offentligt anställd besitter, eftersom det rör två poliser. I det tredje målet är det dock en privatanställd rektor som yttrat sig, och likaså tar domskälen här upp yttrandefriheten och tycks tillskriva rektorn ett långtgående skydd. Arbetstagarens intresse av att behålla sitt arbete har bedömts väga tyngre i dessa situationer, än arbetsgivarens intresse av att säga upp.

5.4 Slutsats

Slutligen ska frågan besvaras hur arbetsgivarens möjligheter att avsluta en anställning som konsekvens av arbetstagarens klandervärda beteenden eller yttranden på sociala medier egentligen ser ut. Mot bakgrund av arbetsdomstolens praxis i sociala medier-fallen tycks det finnas ett mycket begränsat utrymme för arbetsgivaren att göra sig av med en arbetstagare till följd av olämpliga yttranden eller beteenden på sociala medier. Praxis hänvisar till det starka anställningsskyddet och den grundlagsskyddade yttrandefriheten som arbetstagaren besitter; skyddet blir som dubbelt för arbetstagaren i just den typen av situation.

Vad som öppnar för möjligheten att eventuellt i någon situation säga upp en arbetstagare till följd av ett visst yttrande eller beteende på sociala medier är lojalitetsplikten. Så väl praxis som doktrin ger uttryck för en generellt ganska så långtgående lojalitetsplikt för arbetstagaren, som sträcker sig även utanför arbetstid och omfattar situationer utan koppling till anställningen.

Frågan som bör diskuteras tycks därför inte vara *i vilken* situation arbetsgivare kan säga upp den anställde till följd av yttranden i sociala medier, utan snarare *om det ens finns* någon sådan tänkbar situation. Skyddet tycks vara som tunnast för den privat anställda med en tjänst i utpräglad förtroendeställning. Om en högt uppsatt arbetstagare som är anställd på ett privat företag uttalar sig klandervärt på sociala medier skulle möjligen denne kunna bli uppsagd till följd av detta. För att det skulle föreligga saklig grund för uppsägning i en sådan situation skulle det dock troligen även krävas att den aktivitet som skett på sociala medier varit ämnad att skada arbetsgivarens förtroende och orsakat samarbetssvårigheter i utförandet av arbetsuppgifter. En framtidsprognos av arbetstagarens lämplighet måste också göras: kan beteendet leda till framtida skada? Innebär det att arbetstagaren i framöver inte kan sköta sitt arbete väl? Möjligen ska beteendet även bedömas vara närmast brottsligt: detta torde i alla fall vara fallet om arbetsgivaren vill avskeda den anställde och undgå omplaceringsskyldigheten.

Det är svårforeställt med en situation där arbetstagaren betar sig på ett sådant sätt på sociala medier skadar att det skadar hela dennes prestationsförmåga och samarbetsmöjligheter på arbetsplatsen. Möjligen skulle sådana situationer där användandet av sociala medier påverkar anställningen och leder till uppsägning kunna öka i framtiden, eftersom användandet av sociala medier ständigt växer. En trend av frihet för arbetstagaren kan även noteras, vilket leder till en än mer vag distinktion mellan arbetstid och fritid.

I dagsläget tycks finnas mycket få sådana situationer där en arbetstagare kan bli skild från sitt arbete till följd av dess beteende på sociala medier. Om beteendet har en direkt koppling till anställningen kan sanktioner troligen vidtas. Arbetsdomstolen är dock mycket strikt med när användandet av sociala medier faller inom anställningen. Om beteendet inte är direkt kopplat till anställningen finns en mycket liten möjlighet till uppsägning. Om arbetstagaren som är privat anställd och högt uppsatt med avsikt skadat arbetsgivarens förtroende, alternativt att aktiviteten bedöms som brottslig, kan troligen arbetstagaren skiljas från anställningen.

Käll- och litteraturförteckning

KÄLLOR

Tryckta källor

Offentligt tryck

Prop. 1973:129

Lag om anställningsskydd

DS 2002:56

Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv

JO 2009/10 s 456

Yttrande- och meddelarfrihet

Rättsfall m.m.

Europadomstolens domar

Fuentes Bobo mot Spanien, mål nr 39293/98, 29 februari 2000.

Arbetsdomstolens domar

AD 1982:29

AD 2006:13

AD 1983:127

AD 2007:20

AD 1984:9

AD 2008:2

AD 1998:145

AD 2009:67

AD 1993:70

AD 2010:42

AD 1995:122

AD 2011:74

AD 1996:102

AD 2012:25

AD 1996:144

AD 2014:89

AD 2000:69

AD 2015:46

AD 2001:70

AD 2015:49

AD 2002:83

AD 2003:51

Elektroniska källor

Lagkommentarer

Weihe, Anders och Dalekant, Per: [Kommentar till 7 § Lag (1982:80) om anställningsskydd], Karnov, (Hämtad 2020-04-20).

Öman, Sören: [Kommentar till 18 § Lag (1982:80) om anställningsskydd], Lexino 2019-04-20, (Hämtad 2020-04-24).

Litteratur

Glavå, Mats och Hansson, Mikael: *Arbetsrätt*, uppl. 3:1, Lund: Studentlitteratur, 2015. [Cit. Glavå (2015)]

Korling, Fredric och Zamboni, Mauro: *Juridisk metodlära*, uppl. 1:4, Lund: Studentlitteratur, 2013. [Cit. Korling & Zamboni (2013)]

Källström, Kent och Malmberg, Jonas: *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, uppl. 4:1, Uppsala: Iustus Förlag AB, 2016. [Cit. Källström & Malmberg (2016)]

Viklund, Lars: Om ”*Den medborgerliga yttrandefriheten*”, vänbok till Ronnie Eklund, Iustus Förlag, Uppsala, 2010. [Cit. Viklund (2010)]