

Yttrandefrihet inom ramen för lojalitetsplikt

Arbetstagarens rätt att använda sociala medier



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Emma And

Kandidatuppsats i handelsrätt

HARH16

HT20

Innehållsförteckning

1. Inledning	6
1.1 Bakgrund	6
1.2 Syfte och frågeställning	7
1.3 Avgränsningar	7
1.4 Metod och material	8
1.5 Disposition	9
2. Yttrandefrihet	10
2.1 Europeiska konventionen för mänskliga rättigheter	11
2.2 Regeringsformen	13
2.3 Yttrandefrihetsgrundlagen	14
2.4 Yttrandefrihet i offentlig sektor	14
2.4.1 Meddelarskydd	16
2.5 Yttrandefrihet i privat sektor	17
3. Lojalitetsplikten	18
3.1 Tystnadsplikt	22
3.1.1 Tystnadsplikt inom privat sektor	22
3.1.2 Tystnadsplikt inom offentlig sektor	24
3.2 Kritikrätt	25
3.2.1 Kritikrätten inom privat sektor	25
3.2.2 Kritikrätt inom offentlig sektor	26
4. Sociala medier	27
4.1 Allmänt om sociala medier	27
4.2 Databasregeln	28
5. Analys	29
6. Sammanfattning och slutsats	32

Summary

Social media is getting more and more integrated in our society and our daily life. It is a big platform where individuals easily can express their feelings and thoughts. This essay aims to examine the social media's importance connected to the labour market. The essay will examine what an employee is allowed to do on social media and how the employer can control what their employee does.

Employees within the public sector have got protection through YGL and RF and are able to express what they want on social media. Employees within the private sector are not protected by YGL and RF since it is only applicable as a protection from the state. Employees within the private sector are controlled by the duty of loyalty. The employer can regulate what the employee is allowed to share to the public.

The freedom of expression is regulated by article 10 in European convention of human rights. The article is applicable on both the public and the private sector. It is a protection for the employee to the state, therefore the employees within the public sector are protected. The member states have also got a responsibility to protect the freedom of expression between private individuals, this makes the article applicable on the private sector as well.

Sammanfattning

Internet och sociala medier blir mer och mer integrerat i vårt samhälle och dagliga liv. Det är en stor plattform där individer snabbt kan uttrycka sina känslor och tankar. Denna arbetsrättsliga uppsats undersöker betydelsen av internet och sociala mediers framväxt kopplat till arbetslivet. Vad en arbetstagare får göra och inte på sociala medier och hur en arbetsgivare får begränsa detta.

Arbetstagare inom offentlig sektor har en grundlagsskyddad yttrandefrihet. Deras arbetsgivare får inte hindra dem att använda sin yttrandefrihet. Arbetstagarens skydd ser olika ut beroende på vilken plattform uttalandet görs. Om det görs via en blogg eller annan envägskommunikation så har arbetstagaren skydd i YGL, genom databasregeln. Om uttalandet istället görs via ett tvåvägskommunikations medie har arbetstagaren skydd genom RF.

En arbetstagare inom privat sektor omfattas inte av regleringarna i YGL eller RF då de endast gäller mot det allmänna. Inom privat sektor regleras arbetstagares rätt att uttala sig i sociala medier av lojalitetsplikten som föreligger enligt anställningsavtal.

Yttrandefriheten regleras även i artikel 10 i EKMR. Den är applicerbar både på offentlig och privat sektor. Den gäller mot det allmänna och det medför att arbetstagare inom offentlig sektor har ett skydd. Artikel 10 medför även en positiv förpliktelse för staten, att säkerställa att yttrandefriheten gäller mellan enskilda. Detta innebär att den kan appliceras inom privat sektor.

Nyckelord: Lojalitetsplikt, yttrandefrihet, sociala medier, kritikrätt, tystnadsplikt

Förkortningar

RF	Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform
AD	Arbetsdomstolen
YGL	Yttrandefrihetsgrundlag (1991:1469)
EKMR	Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
OSL	Offentlighets- och sekretesslag (2009:400)
JO	Justitieombudsmannen
AvtL	Lag (1915:218) om avtal och andra rätthandlingar på förmögenhetsrättens område
FHL	Lag om företagshemligheter

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Sociala medier har öppnat en stor plattform för individer att uttrycka sig på och att dela med sig av sina tankar. Det har blivit alltmer integrerat i samhället. Människor i alla åldrar använder det, både till vardags och i arbetssammanhang. Det är enkelt för oss att lägga upp en status eller uppdatering i förbifarten utan att reflektera över dess innebörd. Den ökade användningen av sociala medier har öppnat för debatten kring vad man får göra och inte på internet. Diskussionerna kring detta kan kopplas till arbetslivet.

I Sverige är vi vana vid ett öppet klimat och att få uttrycka våra åsikter fritt. Denna frihet begränsas i förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare. I rollen som anställd på ett företag har du inte friheten att dela med dig av alla dina tankar till allmänheten. En arbetstagare begränsas i och med anställningsavtalet. I förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare uppstår en princip kring lojalitet. Arbetstagaren ska alltid vara lojal mot sin arbetsgivare.

Det är intressant att undersöka och diskutera vilka åtgärder en arbetsgivare kan ta gentemot sin arbetstagers uttalanden via sociala media samt vilka förebyggande åtgärder en arbetsgivare kan uppsätta för att förhindra en arbetstagers yttranden. Ytterligare en intressant aspekt i diskussionen är uppdelningen av privat och offentlig sektor inom svensk arbetsmarknad. I den offentliga sektorn regleras en arbetstagers rättigheter i grundlagarna. I privat sektor regleras de istället främst via avtal och företagspolicys.

Det har i takt med sociala mediers framväxt diskuterats kring vad en arbetstagare faktiskt får göra och inte på sociala medier samt i vilken utsträckning en arbetstagers sociala medier ska kopplas samman med dess arbetsplats. Sociala medier är lättillgängligt och många använder det utan att reflektera över vad de faktiskt skriver och vilka konsekvenser deras yttranden kan komma att få. Diskussionen är därför intressant och behövs i samhället då rättssituationen är förhållandevis ny. Uppsatsen kommer därför till stor del analysera rättsfall där arbetstagare har använt sina sociala medier till att kritisera sin arbetsgivare eller i annat tvivelaktigt syfte.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att undersöka och analysera hur lojalitetsplikten påverkar arbetstagarens yttrandefrihet på sociala medier, och utreda hur regleringen påverkar arbetstagarens arbetsrättsligt. Uppsatsen kommer kopplas till sociala medier då det är ett "utforskat" ämne där det ännu inte utvecklats några tydliga arbetsrättsliga regleringar kring användandet av sociala medier kopplat till arbetsplatsen. Det kommer även göras en jämförelse mellan privat och offentlig sektor för att se om regleringen för arbetstagares rätt att uttala sig skiljer sig åt, och i så fall på vilket sätt. Jämförelsen kommer ske för att se vart balanspunkten mellan de olika sektorerna ligger. Mot denna bakgrund kommer uppsatsen utgå från två frågeställningar; *Hur kan dagens arbetsrättsliga regler avseende yttrandefrihet appliceras på arbetstagares rätt att uttala sig i sociala medier? Skiljer sig dessa rättigheter mellan privat och offentlig sektor?*

1.3 Avgränsningar

En av grunderna i uppsatsen är yttrandefriheten i regeringsformen. Medvetet har tryckfrihetsförordningen inte behandlats då den endast reglerar rätten till yttrande- och åsiktsfrihet via tryckt material. Då fokus ligger på uttalanden som gjorts i sociala medier av arbetstagare är inte tryckfrihetsförordningen applicerbar.

Uppsatsen kommer främst behandla yttranden som arbetstagare gjort via sociala medier som kan härledas tillbaka till arbetstagarens arbetsplats. Uttalanden som i sin tur fått arbetsgivaren att vidta arbetsrättsliga åtgärder. De fall som kommer studeras kommer inte vara kopplade till uttalanden där arbetstagaren har varnat om missförhållanden på arbetsplatsen. Således kommer visselblåsning inte behandlas i uppsatsen.

Vidare kommer avgränsningar göras kopplat till andra begränsningar gällande en arbetstagares rätt att uttala sig på sociala medier. Regleringar såsom sekretesslagen kommer inte behandlas då lojalitetsplikten och yttrandefriheten är de övergripande principerna och de som i denna uppsats ses som huvudsakliga.

Lojalitetsplikten kommer behandlas i uppsatsen utifrån vilka skyldigheter och rättigheter en arbetstagare har gentemot sin arbetsgivare. Det är avgränsat till arbetstagarperspektivet då arbetsgivarens yttrandefrihet inte är relevant för att besvara uppsatsens frågeställning. Lojalitetsplikten innehåller flera delar men denna uppsats kommer endast behandla de delar som är relevanta med hänvisning till uppsatsens syfte, närmare bestämt tystnadsplikten och kritikrätten.

1.4 Metod och material

Uppsatsen är baserad på traditionell rättsdogmatisk metod för att undersöka gällande rätt.¹ Lege lata kommer fastställas genom att studera och jämföra olika typer av traditionella rättskällor. De rättskällor som kommer användas är EKMR, lag, rättspraxis och doktrin. Artikel 10 i EKMR behandlar frågan om yttrande- och tryckfrihet. Den lag som främst kommer studeras är yttrandefrihetsgrundlagen samt databasregeln som ingår i yttrandefrihetsgrundlagen. Rättspraxis som används är rättsfall kopplat till yttrandefrihet och lojalitetsplikt. Lojalitetsplikten är en allmän rättsprincip. Då det inte finns lagstiftning gällande plikten så är rättsfall från Arbetsdomstolen den primära rättskällan. Förutom rättsfall från arbetsdomstolen kommer även rättsfall som behandlats av Europadomstolen att studeras. Rättspraxis blir ett hjälpmedel för att förstå lagar och regleringar på ett djupare plan. Det ger en kompletterande bild till lagstiftning.² Doktrin kommer användas som ett komplement till de övriga rättskällorna för att bredda förståelsen ytterligare för fenomenet. Det kommer även användas som ett komplement till rättspraxis då mycket av de domarna som finns att tillgå är kopplade till traditionell media. Doktrin som behandlar lojalitetsplikt och yttrandefrihet kopplat till sociala medier kommer därför användas som vägledning för att applicera lagarna och rättsprincipen på sociala medier. Doktrin kan vara influerad av personliga tankar och åsikter. Detta har varit med i beaktning vid bearbetandet av doktrin som använts. Den doktrin som har använts kommer från förlag som värderar objektivitet högt samt som säkerställer kvalitet på sina publikationer.

¹ Sandgren, "Rättsvetenskap för uppsatsförfattare - Ämne, material, metod och argumentation", 2015, s. 43

² Samuelsson, Joel & Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, 2., [utök.] uppl., lustus, Uppsala, 2012, s. 39.

Då flera olika typer av rättskällor kommer användas är det av vikt att ha rättshierarkin i bakhuvudet. En rättskälla med högre konstitutionellt värde går framför en rättskälla som är lägre i rättshierarkin. Inom juridiken benämns en rättskälla med högre konstitutionellt värde för "lex superior".³ Europakonventionen lex superior. Därefter följer Regeringsformen och yttrandefrihetsgrundlagen. Nästkommande rättskälla är rättspraxis, i denna uppsats rättsfall från Arbetsdomstolen och Europadomstolen.

En rättslig jämförelse mellan privat och offentlig sektor kommer genomföras i syfte att fastställa om det föreligger några skillnader för en arbetstagare kopplat till vilken av sektor man är anställd inom. På offentlig sektor gäller grundlagen. Denna appliceras inte på privat sektor därför är det intressant att undersöka hur det skiljer sig mer specifikt.

Någon egen empirisk undersökning har inte genomförts. Istället studeras material framtaget av Internetstiftelsen.⁴ Genom att studera en allmängranskande rapport från Internetstiftelsen⁵ som gjordes 2019 om svenskars användande av internet och sociala medier kommer uppsatsen få material och grund till bakgrunden för uppsatsen. Rapporten är gjord och publicerad av Internetstiftelsen i Sverige som är en oberoende och allmännyttig organisation. De ger varje år ut en rapport som beskriver svenskarnas relation till internet och sociala medier.⁶

1.5 Disposition

Uppsatsen är uppdelad i sex kapitel. I första kapitel får läsaren en överblick över vad uppsatsen kommer innehålla. Bakgrunden till ämnen behandlas och uppsatsens frågeställning och syfte presenteras. Vidare behandlas även avgränsningarna samt vilken metod som används för att genomföra uppsatsen samt vilket material som uppsatsen grundar sig i.

I andra kapitel presenteras lagar och förordningar kopplat till yttrandefrihet; EKMR, RF och YGL. I avsnittet om YGL presenteras även underliggande regleringar, såsom meddelarfriheten. I EKMR behandlas artikel 10 då det är den som behandlar yttrande- och

³ Samuelsson & Melander (2012), s. 161.

⁴ Internetstiftelsen, Om oss, <https://internetstiftelsen.se/om-oss/vi-ar-internetstiftelsen/>, hämtad 14/11-20

⁵ Internetstiftelsen, Om oss.

⁶ Internetstiftelsen, Om oss.

åsiktsfriheten. Det sker även en genomgång av hur rättsläget skiljer sig mellan privat och offentlig sektor.

Tredje kapitlet presenterar den allmänna rättsprincipen lojalitetsplikten. Vidare presenteras även biförpliktelser till principen, såsom kritikrätten och tystnadsplikten. Biförpliktelserna är uppdelade i sektioner gällande privat och offentlig sektor för att tydliggöra vad som gäller för respektive segment.

Under fjärde kapitlet definieras begreppet sociala medier och en genomgång av svenskarnas internetanvändning presenteras. Kapitel fyra presenterar även databasregeln som är en regel med ursprung i YGL. Databasregeln är grundläggande för att tydliggöra vilka sociala medier som omfattas av YGL.

Femte kapitlet presenterar en analys av rättsläget. De material som presenterats i tidigare kapitel kommer diskuteras och analyseras för att få en djupare förståelse i ämnet. Syftet med analysen är att koppla samman tidigare presenterade kapitel och ställa dem i relation till frågeställningen.

Uppsatsen kommer avslutas genom en sammanfattning och slutsats i sjätte kapitlet. Frågeställningarna kommer besvaras och en sammanfattande kommentar med egna tankar om ämnet kommer presenteras.

2. Yttrandefrihet

“Var och en har rätt till yttrandefrihet. Denna rätt innefattar åsiktsfrihet samt frihet att ta emot och sprida uppgifter och tankar utan offentlig myndighets inblandning och oberoende av territoriella gränser.” - Artikel 10 EKMR⁷

Yttrande- och åsiktsfrihet är en grundpelare för en demokratisk och fungerande rättsstat. I Sverige regleras friheten i våra grundlagar, RF, YGL samt TF. Vidare regleras friheten även i den Europeiska konventionen för mänskliga rättigheter.

⁷ SFS 1994:1219, Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, Stockholm: Justitiedepartementet.

2.1 Europeiska konventionen för mänskliga rättigheter

EKMR är inkorporerad i lag sedan 1995 då Sverige trädde med i EU.⁸ Sverige som stat är bunden till konventionen och har sedan 1995 samma rättslig karaktär som övriga lagar. Den är direkt tillämplig och är gällande rätt i Sverige.⁹ I de fall då nationella rättskällor strider mot EKMR appliceras företrädesprincipen. EKMR står högre i rättshierarkin och bör därför tillämpas. Som konsekvens av detta tillämpas svensk lag enligt EKMR i allt större utsträckning för att undvika eventuellt avslag vid tvist i Europadomstolen.¹⁰

I artikel 10 i EKMR behandlas individers yttrandefrihet och åsiktsfrihet. Alla individer har enligt 10.1 i konventionen rätt till yttrandefrihet och åsiktsfrihet. Denna frihet gäller i alla former, dvs i tal, skrift och genom data.¹¹ Dess avsaknad av formkrav gör att den är applicerbar även på sociala medier. Medlemsländerna har som skyldighet att se till att dessa friheter följs. De med hänvisning till denna skyldighet både positiva och negativa förpliktelser. Negativa förpliktelser innebär en skyldighet att underlåta något. Positiva förpliktelser innebär en skyldighet att utföra, alternativt tillhandahålla något. I artikel 10 menar man att de negativa förpliktelserna som föreligger staten är att de inte får förhindra att medborgare har möjlighet att nyttja sin yttrande- eller åsiktsfrihet. De får alltså inte genom förmaningar, förbud eller hot försöka hindra medborgarna att dela med sig med känslor eller tankar. Den positiva förpliktelsen som föreligger syftar till att staten genom lag ska se till att friheten inte kränks.¹² I Sverige syftar yttrandefrihetsgrundlagen till detta.¹³ De positiva förpliktelserna medför även en skyldighet för staten att säkerställa att yttrandefriheten följs mellan enskilda, det vill säga även i förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare inom privat sektor. Detta behandlas vidare i avsnitt 2.5.

EKMR är tvingande för alla EU's medlemsländer. Rättskällan har enligt företrädesprincipen företräde framför ländernas egna lagar, detta betyder att den alltid står högst i rättshierarkin.¹⁴

⁸ SFS 1994:1219

⁹ Se bl.a. prop. 1993/94:117 s. 6 och Westregård, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, s. 280.

¹⁰ Se bl.a. 11 kap 14§ RF och 2 kap 19§ RF.

¹¹ SFS 1994:1219

¹² SFS 1994:1219.

¹³ SFS 1991:1469, *Yttrandefrihetsgrundlag*, Stockholm: Justitiedepartementet.

¹⁴ Hettne & Otken Eriksson, *EU-rättslig metod*, 2011, s. 173 ff.

EKMR är en rörlig rättskälla. Den ändras i takt med att Europadomstolen kommer med ny rättspraxis.¹⁵ Dess rörlighet gör rättskällan tillförlitlig och uppdaterad. Att den ständigt uppdateras gör den applicerbar på flertal differenta fall.

Yttrande- och åsiktsfriheten som stadgas i Europakonventionen förklaras vidare i artikel 10.2. Där behandlas inskränkningar mot friheten som kan anses tillåtna. Dessa inskränkningar är endast tillåtna om de är angivna i annan lag.¹⁶ För att inskränkningarna skall godkännas så bör det anses som nödvändigt i landet för att främja demokratin.¹⁷ Om det inte anses som nödvändigt får inte konventionen undantas. Om ett medlemsland vill göra ingrepp på yttrande- eller åsiktsfriheten krävs de att de kan motivera undantaget med hänvisning till uppsatta mål för ett demokratiskt samhälle. Det bör göras en avvägning enligt proportionalitetsprincipen mellan individens intresse och de intressen som motiverar inskränkningen.¹⁸

Tillämpningen av EKMR artikel 10 är mellan det allmänna och den enskilda. Det allmänna är staten, och tillhörande myndigheter. Detta innebär att arbetstagare inom den offentliga sektorn skyddas mot sina arbetsgivare i och med artikel 10. Arbetstagare inom den offentliga sektorn har ett mycket starkt skydd kopplat till yttrande- och åsiktsfriheten i förhållandet till sin arbetsgivare i och med de grundläggande principerna i artikel 10. En privat arbetstagare har inte samma säkra skydd som föreligger för den i offentlig sektor. Inom privat sektor är yttrande- och åsiktsfriheten delvis skyddad. Det är olika från fall till fall.¹⁹ En privat arbetstagare kan inte väcka åtal mot sin arbetsgivare i Europadomstolen. Det är endast emot det allmänna man kan väcka åtal i Europadomstolen. De har dock möjligheten att framföra klagomål kopplat till hur det allmänna har skyddat deras yttrande- och åsiktsfrihet.²⁰

Medlemsstater har en positiv skyldighet att säkerställa att yttrandefriheten inte kränks mellan enskilda, exempelvis mellan enskild arbetstagare och enskild arbetsgivare. En stat kan i och med detta ställas till svars för en kränkning av yttrandefriheten mellan privata aktörer.²¹ I

¹⁵ Westregård, *”Integritetsfrågor i arbetslivet”*, 2002, s. 277.

¹⁶ SFS 1994:1219.

¹⁷ SFS 1994:1219.

¹⁸ Danelius, 2015, s. 465.

¹⁹ Ds 2001:9 s 25

²⁰ Ds 2001:9 s 25

²¹ Larsson, 2015, s. 66 ff.

fallet “Sexrektorn” från AD 2012 nr 25 diskuteras EKMR artikel 10. Arbetsdomstolen behandlar där frågan om statens skyldighet att skydda arbetstagarens yttrandefrihet gentemot sin arbetsgivare. Det sker en avvägning mellan individen och allmänhetens intresse kopplat till yttrande- och åsiktsfriheten.²²

Ytterligare ett fall som behandlats i Europadomstolen där statens positiva förpliktelser kring säkerställandet för yttrandefrihet mellan enskilda berörts är målet *Matúz mot Ungern*. I målet blev en journalist vid ett statligt TV-bolag avskedad med hänvisning till att han utgivit en bok där han avslöjade att TV-bolaget utfört otillåtna censureringar. Arbetsgivaren menade att avskedet var sakligt grundat då arbetstagaren hade brutit mot en sekretessklausul i avtalet och att hans agerande därför ansågs vara illojalt. Europadomstolen påpekade att staten har en positiv skyldighet att se till att yttrandefriheten säkerställs även mellan enskilda. De ansåg inte att TV-bolaget haft saklig grund för sitt avsked då hans publiceringar måste vara tillåtna för att säkerställa att ett samhälle behåller sin demokratiska grund.²³

Sammanfattningsvis är EKMR applicerbar oberoende på form som yttrandet sker i. Dess tillämplighet är främst inom offentlig sektor men den går i vissa fall att tillämpa på fall inom privat sektor. Skyddet är direkt inom offentlig sektor då det skyddar mot det allmänna. Skyddet för anställda inom privat sektor går istället under statens förpliktelse att säkerställa yttrandefriheten mellan individer. Förpliktelsen gäller som nämnt ovan i vissa fall. Det är inte fastställt vad “i vissa fall” innebär men det sker en avvägning mellan individen och allmänhetens intresse för att se om det föreligger en positiv förpliktelse.

2.2 Regeringsformen

I andra kapitlet i RF stadgas våra grundläggande friheter och rättigheter. Det stadgas i 2:1 att yttrandefriheten är ett grundläggande skydd för medborgarna mot det allmänna.²⁴ Det allmänna är den svenska staten, verkställande organ och myndigheter kopplade till den. Yttrandefriheten är ett skydd mot det allmänna, vilket innebär att alla arbetstagare inom offentlig sektor är skyddade enligt denna gentemot sin arbetsgivare. Detta betyder i sin tur att

²² Danelius, 2015 s. 465.

²³ Europadomstolens dom den 21 Oktober 2014, *Matúz mot Ungern* se även Larsson, 2015, s. 335 f

²⁴ SFS 1974:152, *Kunnagörelse om beslutad ny regeringsform*, Stockholm: Justitiedepartementet.

arbetstagare inom privat sektor inte direkt skyddas genom RF. Medborgare är enligt RF 2:1 tillförsäkrad frihet i både tal, skrift, bild eller liknande.²⁵ RF erbjuder arbetstagare inom offentlig sektor ett heltäckande skydd då det inte föreligger några formkrav inom vilka forum den är applicerbar på. En arbetstagare inom offentlig sektor har således skyddad yttrandefrihet även på sociala medier så som Facebook, Twitter och Instagram. Enligt 2:21 RF så föreligger ett repressalieförbud för arbetsgivare inom offentlig sektor. Förbudet innebär att arbetsgivaren inte har möjlighet att straffa arbetstagaren efter han eller hon har använt sig av sin yttrandefrihet. Yttrandefriheten ger således ett starkt skydd för arbetstagare inom offentlig sektor att uttrycka känslor eller tankar i tal, skrift, bild eller annat medie.

2.3 Yttrandefrihetsgrundlagen

Yttrandefriheten tydliggörs i en egen grundlag, yttrandefrihetsgrundlagen. Yttrandefriheten är inte bunden till någon specifik form. Vilket innebär att alla sveriges medborgare har rätt att uttrycka sina känslor och åsikter fritt, i tal, skrift och bild. Grundlagen ger arbetstagaren inom offentlig sektor ett skydd att uttrycka missnöje utan repressalier från sin arbetsgivare, det vill säga "det allmänna". Vidare skyddar det även gentemot förebyggande åtgärder. En arbetsgivare får inte genom hot eller riktlinjer försöka hindra arbetstagare att uttrycka missnöje eller liknande. Undantag från yttrandefrihetslagen får endast göras i de fall då yttranden kan ses som hot mot person eller säkerhet.²⁶ Anledningen till detta är att våra grundlagar är lex superior och står högst i rättshierarkin och därmed trumfar alla övriga lagar och förordningar inom svensk rätt.²⁷

2.4 Yttrandefrihet i offentlig sektor

Ett rättsfall som berör yttrandefriheten i arbetslivet för arbetstagare inom offentlig sektor är AD 2007 nr 20.²⁸ Rättsfallet handlar om en polisman i Malmö som har skickat hotfulla, rasistiska mail till en företrädare för Malmö Stad. Arbetsgivaren ansåg att arbetstagaren genom dessa mail brutit mot lojalitetsplikten och skadat förtroendet både för honom som polisman men också för hela polisväsendet då mailen blev offentlig handling. AD menade att

²⁵ SFS 1974:152.

²⁶ SFS 1991:1469

²⁷ Samuelsson & Melander (2012), s. 161

²⁸ AD 2007 nr 20.

arbetstagaren endast hade utnyttjat sin yttrandefrihet och att uppsägningen därför inte kunde ses som sakligt grundad. Hans meddelanden innebar inget tydligt hot mot person eller säkerhet och därför kunde inget undantag från lagen göras. Arbetstagarens intention var inte heller att mailen skulle få spridning, han insåg inte att det var offentlig handling. Polismannen hade enligt AD rätt att uttrycka sina åsikter, trots att de var nedlåtande och rasistiska med hänvisning till vår grundlagstiftade yttrandefrihet.

AD 2011 nr 74²⁹ är ytterligare ett fall som tydligt visar på arbetstagare inom offentlig sektors starka yttrandefrihet. Fallet är i media känt som "Farbror blå" och handlar om en polis som under tjänstgöring i Sudan startade en blogg där han bloggade utifrån sitt perspektiv som polis. Bloggen handlade om den fiktiva personen "Farbror blå" Inläggen som publicerades var uppbyggda historier om livet som polisman. Historierna innehöll bland annat sexistiska kommentarer kring kvinnliga kollegor inom polisväsendet och sexuella historier om polisens agerande under tjänstgöring. Se utdrag från bloggen:

"Vi ollade handtagen i dörrarna, fönsterhissknapparna, växelspaken, ratten samt stereo- och polisradioknapparna. Och luren som man pratar i till ledningscentralen. Helt nerollad polisbil. Omoget? Sexistiskt? Ja för fan."

Bloggen blev mycket uppmärksammasad och polismannen blev hemkallad av sin arbetsgivare. Arbetsgivaren ville sedan avskeda arbetstagaren då de ansåg att han brutit mot tystnadsplikten samt försatt polisväsendet i dåligt dager. Bloggen kunde tydligt kopplas till arbetstagarens arbetsplats då han både har poliskårens emblem i sidospalten på bloggen samt att han flertal gånger skriver i sina inlägg att han är på väg till eller att han på jobbet. AD menade dock att det inte finns någon tydlig bevisning på att han faktiskt skrivit inläggen i tjänst. Avskedandet ogiltigförklarades med hänvisning till att arbetstagaren enligt yttrandefriheten har rätt att genom skrift, tal eller annan publikation tydliggöra sina åsikter. Arbetstagaren är således skyddad gentemot avskedet med hänvisning till yttrandefriheten.

²⁹ AD 2011 nr 74.

2.4.1 Meddelarskydd

Meddelarskyddet är en grundprincip som YGL bygger på. Meddelarfriheten regleras i huvudsak i 1 kap. 2 § YGL och innebär att arbetstagare fritt får anskaffa och lämna ut uppgifter om arbetsgivarens verksamhet om i de fall där syftet är att de ska offentliggöras för allmänheten. Publiceringen får ske i något av de medium som anges i YGL.³⁰ Meddelarfriheten är en del av YGL och gäller således endast för arbetstagare inom offentlig sektor. Inskränkningar av regleringen får göras genom grundlag. Detta innebär att meddelarfriheten inte är absolut. Det är tillåtet att inskränka meddelarfriheten om offentliggörandet av ett uppgift kan anses riskera rikets säkerhet. Uppgifter som inte är ämnade att finnas tillgängliga för allmänheten får således inte offentliggöras, avsiktligt eller oavsiktligt. Inskränkningar får även göras genom den lagstiftade tystnadsplikten som återfinns i OSL (se vidare avsnitt 3.1.2). Det får i vissa fall göras undantag från denna inskränkning. I de fall då uppgifterna är av intresse för allmänheten får arbetstagaren dela dem, även om de omfattas av den lagstiftade tystnadsplikten.

Repressalieförbudet återfinns också i meddelarskyddet. Det syftar till att arbetsgivare inom offentlig verksamhet inte får vidta åtgärder i syfte att straffa en arbetstagare som utnyttjat sin yttrandefrihet. Förbudet innebär även att arbetsgivaren inte har möjlighet att påverka sin arbetstagare så den undviker att använda sin grundlagsskyddade yttrandefrihet.³¹

JO har kommenterat repressalieförbudet kopplat till fallet "Israelvännen". En arbetstagare var enhetschef på Migrationsverket. Arbetstagaren bloggade på fritiden om konflikten i Israel-Palestina. Arbetstagaren tog efter tre års anställning ett friår. När han kom tillbaka till arbetet blev han omplacerad på arbetsplatsen. Migrationsverket härledde omplaceringen till de uttalanden som han hade gjort på sin blogg. De ansåg att förtroendet mellan arbetstagare och arbetsgivare var sviket och att det fanns risk att han kunde ses som jävig. Omplaceringen ansågs vara kopplad till arbetstagaren personligt och att den gjorts för att framkalla en uppsägning på egen begäran. Omplaceringen kunde likställas med en icke sakligt grundad uppsägning och att den därför skulle ogiltigförklaras. JO diskuterade tingsrättens dom och

³⁰ SOU 2013:79 s. 44

³¹ JO ämbetsberättelse 2010/11 s. 608 f. (dnr 149-2009).

menade att omplaceringen medförde negativa konsekvenser för arbetstagaren och att uppsägningen därför borde ses som en repressalieåtgärd som vidtagits med hänvisning till de uttalanden han gjort via sociala media.³²

Skyddet från YGL inom offentlig sektor kommer genom meddelarfriheten och repressalieförbudet i 2 kap 6 § YGL. En arbetsgivare får inte straffa en arbetstagare som utnyttjar sin yttrandefrihet. Arbetsgivaren har inte heller någon möjlighet att förhindra arbetstagaren att bruka sin yttrandefrihet. Sammantaget har en arbetstagare inom offentlig sektor friheter genom både RF, YGL och EKMR. Deras yttrandefrihet enligt YGL, EKMR och RF väger tungt och ger dem rätt att yttra sina åsikter till allmänheten. Arbetsgivare inom offentlig sektor tillhör det allmänna och således är arbetstagares yttrandefrihet skyddat gentemot dem. Repressalieförbudet förhindrar och motverkar att arbetstagaren ska bli sämre behandlade vid brukande av sin yttrandefrihet.

2.5 Yttrandefrihet i privat sektor

I målet “Fuentes Bobo” från Europadomstolen framkommer det att yttrandefrihet delvis gäller även mellan arbetstagare och arbetsgivare inom privat sektor. Den är inte lika tydlig som inom offentlig sektor.³³ I målet “Fuentes Bobo” blir en arbetstagare först avstängd och sedan avskedad för att han öppet kritiserat sin arbetsgivare. Arbetsgivaren menar att han brutit mot lojalitetsplikten anser avskedet som sakligt. Europadomstolen ansåg inte uppsägningen som saklig då arbetstagaren har utnyttjat sin yttrandefrihet enligt artikel 10. I fallet understryker Europadomstolen de positiva förpliktelserna som föreligger för staten “att skydda yttrandefriheten mellan enskilda”. Genom detta kriterium kan en arbetstagare skyddas inom privat sektor då staten har en skyldighet att se till att yttrandefriheten säkerställs mellan enskilda. Domstolen fastställde samtidigt att detta skydd inte ska inskränka den stadgade lojalitetsplikten som föreligger mellan arbetstagare och arbetsgivare. Arbetstagaren bör därför inte förlita sig på den klassiska yttrandefriheten utan istället på en underrubrik inom grundlagen; kritikrätten. Europadomstolen har i fallet fastslagit att det finns en skyldighet att skydda arbetstagares yttrandefrihet mot angrepp från privat rättssubjekt.³⁴

³² JO ämbetsberättelse 2010/11 s. 605 (dnr 149-2009).

³³ AD 1994 nr 79 och AD 1997 nr 57

³⁴ Ds 2001:9 s 25

Som konsekvens av Europadomstolens dom i Fuentes Bobo fallet skapade regeringen en Ds "Yttrandefrihet för privatanställda".³⁵ Inom EU har medlemsstaterna "i vissa fall" en skyldighet att skydda arbetstagare och deras yttrandefrihet emot privaträttsliga subjekt. Det finns ingen tydlig mall för hur "i vissa fall" skall tolkas utan en avvägning mellan yttrandefrihet, viktiga kriterier i en anställning samt lojalitetsplikten sker från fall till fall.³⁶ Då avtalsfrihet råder mellan arbetsgivare och arbetstagare inom privat sektor väger den tyngre än yttrandefriheten. Detta innebär att arbetstagaren inte kan åberopa yttrandefriheten i samma grad som arbetstagare inom offentlig sektor. Den privata arbetstagarens lojalitetsplikt är långtgående och väger inom privat sektor tyngre än yttrandefriheten.³⁷ Inom den privata sektorn har arbetsgivaren en i princip obegränsad rätt att bestämma om sin verksamhet och vad en arbetstagare får föra vidare för information till utomstående. Arbetstagaren har rätt att vända sig till media men till skillnad från den offentliga sektorn föreligger inte något efterforskningsförbud för arbetsgivaren.

En arbetsgivare inom den privata sektorn har avtalsfrihet. Detta innebär att arbetsgivaren fritt får utforma anställningsavtal.³⁸ Avtalsfriheten innebär ofta klausuler och bestämmelser om sekretess och tystnadsplikt. Detta begränsar yttrandefriheten för arbetstagaren. Avtalsklausuler är vanligt förekommande både i kollektivavtal och personliga avtal. De används som ett skydd för arbetsgivaren.³⁹

Sammanfattningsvis har anställda inom privat sektor ett skydd för sin yttrandefrihet i vissa fall med hänvisning till artikel 10 EKMR. Europadomstolen tydliggör i rättspraxis att medlemsstaterna har en skyldighet att säkerställa att yttrandefrihet säkerställs mellan enskilda, således mellan arbetsgivare och arbetstagare inom privat sektor.

³⁵ Ds 2001:9

³⁶ Ds 2001:9 s 25

³⁷ AD 1997 nr 57

³⁸ SFS 1915:218 "Lag om avtal och andra rättsförhandlingar på förmögenhetsrättens område", Stockholm: Justitiedepartementet.

³⁹ Ds 2002:56 s 313

3. Lojalitetsplikten

Lojalitetsplikten grundar sig i den rättviseprincip som fanns på 1600-talet gällande avtalsrelationer. Lojalitet och rättvisa i kontraktförhållandet grundar sig i den romerska rätten. Syftet med att införa det i kontraktförhållandet var för att skapa ett mer rättvist avtal genom att förplikta parterna att utföra mer än vad kontraktet krävde.⁴⁰ Lojalitetsplikten har senare utvecklats genom praxis och avtal och ses idag som en allmän rättsprincip. Rättsprincipen tillkommer arbetstagaren och arbetsgivaren genom anställningsavtalet. Principen är applicerbar både på offentlig och privat sektor. I och med att lojalitetsplikten är en allmän rättsprincip behöver den inte skrivas in i anställningsavtalet.⁴¹ Principen är således en dold klausul. En allmän rättsprincip är en lagregel som inte har någon förutbestämd rättsföljd. Allmänna rättsprinciper utvecklas genom praxis och blir vägledande i frågor där det inte finns någon tydlig lagstiftning. Lojalitetsplikten grundar sig i sedvänja på arbetsmarknaden och härstammar från tidigare anställningsavtal och rättspraxis från AD i fråga.⁴² Det grundläggande i principen är att arbetstagaren inte ska skada arbetsgivaren. I en dom gällande lojalitetsplikten från AD från 2012 förklaras principen tydligt.

Citat från AD 2012 nr 25

“Utmärkande för ett anställningsförhållande anses vara bl.a. att arbetstagaren ska vara lojal mot arbetsgivaren. Lojalitetskravet ingår som ett led i anställningsavtalet. Ett grundläggande krav är att arbetstagaren inte får skada arbetsgivaren. Vilka krav på lojalitet som är rimliga att ställa måste av naturliga skäl variera beroende på bl.a. förhållanden inom branschen, den aktuella verksamhetens beskaffenhet, arbetsuppgifternas art, arbetstagarens ställning i företaget och om arbetstagaren på något sätt äventyrat arbetsgivarens kundrelationer. Man kan inte med någon enkel formel beskriva vad som åvilar arbetstagaren i normalfallet men en gemensam synpunkt på dennes förpliktelser har angivits vara att

⁴⁰ Votinius, Sacharias, *Varandra som vänner och fiender: en idékritisk undersökning om kontraktet och dess grund*, B. Östlings bokförlag Symposion, Diss. Lund : Lunds universitet, 2004, Stockholm, 2004, s. 228f.

⁴¹ Fahlbeck, 2013, s. 129

⁴² Anders Holm, *Den avtalsgrundade lojalitetsplikten - en allmän rättsprincip*, 2004

arbetstagaren är skyldig att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget samt att undvika lägen, där han eller hon kan komma i en plikt-kollision”⁴³

Det som blir tydligt i denna beskrivning är vikten som arbetsdomstolen lägger på att arbetstagaren har en skyldighet att inte skada arbetsgivaren. Detta är av vikt då en arbetstagare har stor möjlighet att skada sin arbetsgivare. Principen finns till för att stabilisera förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare samt för att skapa ett gott samarbete mellan dem.

Lojalitetsplikten är som nämnt ovan applicerbar både på offentlig och privat sektor. Vidden av lojalitetsprincipen skiljer sig beroende på vilken ställning arbetstagaren har på arbetsplatsen samt hur stort företag det handlar om.⁴⁴ På ett litet företag kan en mindre betydelsefull rolls agerande ha stor inverkan på hur företaget framställs. På ett stort företag är det främst nyckelrollernas agerande som kan komma att påverka företaget genom bristande lojalitet. Kravet på lojalitet mellan arbetsgivare och arbetstagare ser därför olika ut från fall till fall. Detta är värt att ta i beaktning när det kommer till att studera principen.

Ett rättsfall som tydligt visar på hur en arbetstagares arbetsposition påverkar i vilken utsträckning lojalitetsprincipen sträcker sig är AD 2011 nr 15.⁴⁵ En undersköterska som är anställd vid intensivvårdsavdelningen på Södertälje sjukhus uttalar sig i media om en främlingsfientlig kultur på sjukhuset. Arbetsgivaren valde med hänvisning till detta att omplacera undersköterskan efter uttalandet och menade att uttalandet hade bidragit med samarbetssvårigheter på avdelningen. Trots att undersköterskan använt sig av sin grundlagsstiftande yttrandefrihet så gav AD godkännande till omplaceringen med hänvisning till att arbetstagaren på grund av sina uttalanden har brustit i lojalitet gentemot sina kollegor och sin arbetsplats. Då undersköterskan var anställd vid en intensivvårdsavdelning ansågs säkerheten gå före hennes rätt till att yttra sig och på så sätt kunde omplaceringen godkännas.

Lojalitetsprincipen gäller för arbetstagaren både på arbetstid och på fritid. En arbetstagare måste därmed agera lojalt mot sin arbetsgivare även under fritiden.⁴⁶ För att en arbetsgivare

⁴³ AD 2012 nr 25.

⁴⁴ Fahlbeck, 2013, s. 129 se även AD 2012 nr 25

⁴⁵ AD 2011 nr 15

⁴⁶ Källström & Malmberg, 2013 s. 251

skall kunna sanktionera arbetstagaren på grund av personens beteende krävs det att det illojala beteendet kan härledas till arbetstagarens arbetsplats. Om det inte är möjligt så är arbetstagaren förhållandevis fri att agera hur den vill på sociala medier.⁴⁷ För att tydliggöra detta kommer två rättsfall där en arbetstagare agerat på sin fritid att jämföras. Dels det uppmärksammade fallet “Sexrektorn” från 2012 samt ett fall från 2015 som rör en arbetstagare från SVT.

AD 2012 nr 25⁴⁸ är ett rättsfall som tar upp en rektors beteende på sociala medier. Arbetsgivaren menar att rektorn genom sitt beteende har brutit mot lojalitetsplikten. Rektorn har via sin Facebook-profil visat sexuella anspelningar. Han är med i flertal grupper kopplade till sex och har själv lagt upp bilder som anspelar på sexuella situationer. I arbetstagarens profil står det att han är rektor på skolan. Han har även använt sitt Facebook-konto till att ha kontakt med elever. Arbetsgivaren menar att detta står i strid med hans roll som rektor och förtroendeställning, och att det framställer skolan i dåligt ljus. Arbetsgivaren har med hänvisning till detta sagt upp arbetstagaren och menar att anledningen är brott mot lojalitetsprincipen. Det går inte att påvisa att agerandet skett under arbetstid. Inte heller att det är tydligt kopplat till skolan. Det är olika från fall till fall menar arbetsdomstolen och de rådande omständigheterna måste därför undersökas. Arbetsdomstolen fastställer att rektorn delvis har agerat problematiskt på sina sociala medier men de menar att det inte går att fastställa att han gjort det för att medvetet skada sin arbetsgivare. Arbetstagaren har inte själv spridit sin profil. Utgångspunkten vid lojalitetsplikten är att massmedias spridning av uppgifter inte skall ligga till grund för beslutet om lojalitetsplikt.⁴⁹ Det går inte att fastställa att profilen haft negativ inverkan på skolans rykte innan fallet uppmärksammades i massmedia. Då arbetstagaren inte haft något motiv till att skada sin arbetsgivare, samt att det inte går att göra en tydlig koppling till arbetsplatsen så anser Arbetsdomstolen inte att arbetstagaren har brutit mot lojalitetsplikten. Uppsägningen var därmed inte sakligt grundad.

AD 2015 nr 61⁵⁰ behandlar ett fall där en arbetstagare från SVT har publicerat politiska inlägg på sin Facebook-profil. Arbetstagarens profilbild på Facebook har en tydlig logga som

⁴⁷ Källström & Malmberg, 2013 s. 251

⁴⁸ AD 2012 nr 25.

⁴⁹ AD 2012 nr 25.

⁵⁰ AD 2015 nr 61.

visar att han är anställd hos SVT. Arbetstagaren har efter detta blivit omplacerad från en publik arbetsroll i TV till en mer privata arbetsroll. Arbetstagaren anser sig ha nyttjat sin grundlagsstiftande yttrandefrihet. Arbetsgivaren menar att han har brutit mot god sed och därmed lojalitetsplikten och SVT's principer då de skall agera som ett opolitiskt organ. Arbetstagarens agerande kan komma att ifrågasätta företagets opartiskhet och saklighet. Arbetsdomstolen fastställde att omplaceringen var giltig då arbetstagaren tydligt hade brutit mot lojalitetsplikten. Han var en publik person på företaget och hans agerande på sociala medier hade därför stor inverkan på företagets trovärdighet. I och med att han tydligt visade att han var anställd hos SVT på sin Facebook-profil så kunde hans agerande på sociala medier inte tillåtas, trots att det skedde på fritiden.

Lojalitetsprincipen har ingen tydlig rättsföljd då det skiljer sig mycket från fall till fall. Det som brukar användas som riktlinje av AD när det kommer till brott mot lojalitetsplikten är frågan om ett illojalt beteende har ägt rum.⁵¹ Ett illojalt beteende uppstår när arbetstagaren och arbetsgivarens intressen hamnar i konflikt. I och med att det inte finns någon tydlig rättsföljd till principen uppstår det ofta missförstånd, kring vad man får göra och inte.

Då RF och YGL står högre i rättshierarkin än lojalitetsplikten så väger lojalitetsplikten mellan arbetstagare och arbetsgivare inte lika högt. Arbetsgivare inom offentlig sektor har inte samma möjlighet att begränsa en arbetstagares rättigheter som en arbetsgivare inom privat sektor kan göra. Inom privat sektor styrs en arbetstagares frihet att yttra sina åsikter till allmänheten av lojalitetsplikten. En arbetstagare inom privat sektor är ständigt bunden av lojalitetsplikten. Vilket innebär att lojalitetsplikten även gäller arbetstagarens fritid. Enligt tidigare domar från AD krävs det tydliga kopplingar till arbetstagarens arbetsplats för att en arbetsgivare ska kunna sanktionera arbetsgivaren för den yttranden på sociala medier som strider mot lojalitetsplikten.

3.1 Tystnadsplikt

Tystnadsplikten är en biförpliktelse till lojalitetsplikten.⁵² Tystnadsplikten är ofta underförstådd i anställningsavtalet mellan arbetstagare och arbetsgivare men det kan även

⁵¹ Svensäter L, Anställning och upphovsrätt, 1991 s 113

⁵² Glavå, "Arbetsrätt", 2011, s. 591

finnas extra regleringar i lag eller avtal som specificerar plikten.⁵³ Grundprincipen är att en arbetstagare inte får handla på ett sätt som skadar arbetsgivaren.⁵⁴ Tystnadsplikten skiljer sig mellan privat och offentlig sektor.

3.1.1 Tystnadsplikt inom privat sektor

Tystnadsplikten inom privat sektor följer naturligt utifrån anställningsavtalet. Det finns ingen allmän bestämmelse om hur långt tystnadsplikten sträcker sig, det har dock behandlats i fallet AD 1994 nr 79.⁵⁵ En arbetstagare är anställd som processoperatör på ett privat industriföretag. Han har blivit uppsagd då han enligt arbetsgivaren har agerat illojalt genom att sprida information till media. Informationen som sprids är uppgifter om mängden kemikalier som används på företaget. Arbetsgivaren menar att det illojala beteendet betyder att arbetstagaren har brutit mot den implicita tystnadsplikten. AD ställer i domen upp kraven för brott mot tystnadsplikten. De menar att det krävs att arbetstagaren skall ha publicerat informationen i ond tro, med uppsåt att skada arbetsgivaren. De menar även att informationen som arbetstagaren sprider ska vara information av sådant slag att det skulle skada arbetsgivaren om det spreds till allmänheten. AD dömde att informationen inte ansågs kunna skada arbetsgivaren och att arbetstagaren inte agerat i ond tro. Vidare tydliggjorde AD att brott mot tystnadsplikten skiljde sig från fall till fall. Både arbetsplatsen och arbetstagarens position på företaget är avgörande vid tvister om brott mot tystnadsplikt. En arbetsgivare kan genom avtal eller företagspolicy påverka vad allmänheten ska få ta del av. Detta innebär att vidden av tystnadsplikten skiljer sig från arbetsplats till arbetsplats. En annan faktor som påverkar tystnadsplikten är en arbetstagares ställning på arbetsplatsen. En arbetstagare med högre befattning har hårdare restriktioner kopplade till tystnadsplikten. För att den avtalsenliga tystnadsplikten ska gälla måste den vara skälig enligt 36 § AvtL.⁵⁶ Enligt Fahlbeck får arbetstagaren inte heller skapa ett avtal som hindrar arbetstagaren att rapportera om brottsliga handlingar enligt 1 och 2 §§ FHL.⁵⁷

⁵³ Fahlbeck, 2013, s. 133

⁵⁴ Fahlbeck, 2013, s. 134

⁵⁵ AD 1994 nr 79

⁵⁶ SFS 1994:1513 "Lag om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område" Stockholm: Justitiedepartementet

⁵⁷ Fahlbeck, 2013, s. 137

En arbetstagare inom privat sektor får inte sprida viss information om sin arbetsplats, varken på sociala medier eller på annat sätt. En arbetsgivare har enligt avtalsfriheten rätt att sluta avtal på arbetsplatsen som förstärker en arbetstagares tystnadsplikt. Tystnadsplikten kan stärkas genom anställningsavtal och företagspolicys. Om en arbetstagare gör uttalanden på sociala medier som bryter mot tystnadsplikten kan arbetsgivaren omplacera eller säga upp arbetstagaren.

3.1.2 Tystnadsplikt inom offentlig sektor

Inom offentlig sektor följer tystnadsplikten endast av lag.⁵⁸ Anledningen till detta är att en anställd inom offentlig sektor har rätt till yttrandefrihet gentemot det allmänna, det vill säga gentemot sin arbetsgivare. Då det är grundlag kan det inte avtalas bort. Personliga avtal och implicit tystnadsplikt är således inte applicerbart i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare på offentlig sektor. En arbetsgivare kan således inte avtala kring tystnadsplikt inom offentlig sektor. En arbetstagare och arbetsgivare kan dock sluta ett sekretessavtal tillsammans.⁵⁹ Sekretessavtal inom offentlig sektor utvidgar inte tystnadsplikten men det kan påverka bedömningen i fall då arbetstagare har brutit mot den lagstiftade tystnadsplikten och att han anses ha gjort det i ond tro.⁶⁰

Om en arbetstagare inom offentlig sektor bryter mot den lagstiftade tystnadsplikten så räknas det som illojalt beteende gentemot arbetsgivaren och konsekvensen kan komma att bli avsked eller liknande arbetsrättslig åtgärd.⁶¹ Den lagstiftade tystnadsplikten regleras i Offentlighets- och sekretesslagen.⁶² Lagstiftade tystnadsplikten syftar till att hindra spridning av känsliga uppgifter eller information. Anställda inom sjukvård eller inom polisväsendet har enligt denna lag en lagstiftad tystnadsplikt. Om en offentligt anställd bryter mot den lagstiftade tystnadsplikten kan det innebära att arbetsgivaren har rätt att avskeda arbetstagaren med hänvisning till att den har uppträtt illojalt mot sin arbetsgivare. Ett rättsfall som behandlar detta ämne är AD 2006 nr 118. En behandlingsassistent inom offentlig sektor blir uppsagd på grund av illojalt beteende. Arbetstagaren har berättat om händelser på behandlingshemmet

⁵⁸ Fransson, 2013, s. 63

⁵⁹ Källström & Malmberg, 2013, s. 253

⁶⁰ Källström & Malmberg, 2013, s. 253

⁶¹ Källström & Malmberg, 2013, s. 253 se även AD 2006 nr 118

⁶² SFS 2009:400 "Offentlighets- och sekretesslag" Stockholm: Justitiedepartementet

för utomstående person. Arbetsgivaren ansåg därför att arbetstagaren hade brutit både mot sin lagstiftade tystnadsplikt och lojalitetsplikt som förelåg i anställningsförhållandet. AD höll med och ansåg att arbetstagare hade brutit i respekt gällande tystnadspliktsreglerna och hade genom detta trappat arbetsgivarens förtroende.⁶³

Sammanfattningsvis regleras tystnadsplikten olika beroende på vilken sektor en arbetstagare är anställd inom. I privat sektor har arbetsgivaren större frihet att bestämma vad en arbetstagare får dela med sig kring arbetsplatsen till allmänheten genom att skriva in det i avtal eller företagspolicy. Inom offentlig sektor är det lagen som påverkar en arbetstagares tystnadsplikt. Arbetsgivaren kan inte utan lagstöd påverka vad en arbetstagare säger eller inte genom tystnadsplikt.

3.2 Kritikrätt

Kritikrätten utgör en biförpliktelse till lojalitetsplikten. Kritikrätten är betydelsefull för ett välfungerande arbetsliv.⁶⁴ Kritikrätten härstammar från rättspraxis. Utgångspunkten från rättspraxis är att arbetstagaren har en vidsträckt rätt att kritisera och ifrågasätta sin arbetsgivares agerande på arbetsplatsen utan repressalier.⁶⁵ Anställningsavtalet ska inte uppfattas som en munkavel på arbetstagaren som begränsar rätten att påtala missförhållanden.

3.2.1 Kritikrätten inom privat sektor

Kritikrätten inom privat sektor har grunden i lojalitetsplikten. Lojalitetsplikten kan förstärkas genom policy och avtal. Förstärkningen kan då komma att begränsa arbetstagarens kritikrätt. Kritikrätten är ett undantag från tystnadsplikten som råder inom privat sektor och gränserna bedöms enligt lojalitetsplikten. Ett uttalande måste uppfylla bedömningskriterier som är uppställda av AD för att falla inom kritikrättens gränser på privat sektor.⁶⁶ Ett av kriterierna som är uppställda är att arbetstagaren måste framföra sin kritik intern innan han framför kritiken till allmänheten. AD 1994 nr 79 som presenterades i avsnitt 3.1.1 är rättspraxis som

⁶³ AD 2006 nr 118

⁶⁴ Källström & Malmberg, 2013, s. 244, 255

⁶⁵ Fahlbeck, 2013, s. 137 f. se även AD 1982 nr 110

⁶⁶ Fahlbeck, 2013, s. 138

också berör kritikrätten inom privat sektor. Arbetsgivaren menar att arbetstagaren har riktat kritik mot företaget som ligger utanför kritikrättens ramar. Arbetstagaren kritiserade arbetsgivaren både i media och via kommunfullmäktige. Arbetsgivaren menade att kritiken som riktats mot arbetsplatsen brutit mot tystnadsplikten och därmed lojalitetsplikten mellan arbetsgivare och arbetstagare. AD menade att arbetstagarens agerande inte stridit mot kritikrätten då han vid flertal gånger försökt påtala problemet till arbetsgivaren, både i skrift och tal. Arbetstagarens uppsägning ogiltigförklaras.⁶⁷

Kritikrättens ramar bygger delvis på kriteriet om att ta kritiken internt innan man sprider den till allmänheten är uppställt för att arbetsgivaren ska ha möjligheten att åtgärda problemet innan kritiken sprids. Vidare innefattas även kriteriet att kritiken som arbetstagaren framför bör vara sakligt grundad. Arbetstagaren får inte heller agera i ond tro, med syfte att skada arbetsgivaren. Vidare bör arbetstagaren framföra kritiken på det sätt som företaget stadgat att kritik ska framföras. En arbetstagare med högre förtroendeställning på arbetsplatsen har som nämnt ovan en starkare lojalitetsplikt till arbetsgivaren.⁶⁸ Detta innebär att kritikrätten minskar desto högre förtroendeställning en arbetstagare har.

Avtalsfriheten ger arbetsgivare inom privat sektor en möjlighet att fritt stifta personliga avtal eller bygga företagspolicys som reglerar och begränsar en arbetstagares rätt att uttala sig i sociala medier.⁶⁹ Tydligt utformade avtal eller policys som reglerar användandet av sociala medier kopplat till arbetsplatsen kan komma att bli rättsligt bindande. Dessa avtal begränsar arbetstagarens rättigheter kopplat till sociala medier och förstärker kritikrättens ramar.

3.2.2 Kritik rätt inom offentlig sektor

Inom offentlig sektor har kritikrätten grund i den grundlagsstadgade yttrandefriheten. Kritikrätten inom offentlig sektor skiljer sig från kritikrätten inom privat sektor. En arbetstagare inom offentlig sektor kan, till skillnad mot en arbetstagare inom privat sektor, läcka ut uppgifter till allmänheten utan att riskera repressalier från sin arbetsgivare.⁷⁰ I AD 1991 nr 106 behandlar AD ett fall när en kriminalvårdare har uttalat sig kritiskt mot sin

⁶⁷ AD 1994 nr 79

⁶⁸ Källström & Malmberg, 2013, s. 256

⁶⁹ Brorsson, Kent, Holke, Dan, Attoff, Pia, "Lojalitetskravet gäller även på nätet", Lag & Avtal, nr. 4, 2012-05-18

⁷⁰ Fransson, 2013, s. 106.

arbetsgivare. Arbetsgivaren omplacerar arbetstagaren efter hans uttalanden. AD ansåg att beslutet stred mot arbetstagarens grundlagstiftade yttrandefrihet och därför sågs inte omplaceringen som giltig. Arbetsgivarens repressalier var otillåtna.⁷¹ Arbetsgivare inom offentlig sektor får inte begränsa en arbetstagares yttrandefrihet genom avtal eller policys. Detta gäller även yttranden på sociala media.

Slutligen, kritikrätten skiljer sig mellan privat och offentlig sektor. Inom offentlig sektor är kritikrätten mer långtgående och kan inte begränsas på samma sätt som inom privat sektor. Inom privat sektor måste arbetstagaren följa kritikrättens ramar för att kritiken inte ska ses som illojal. Arbetsgivare inom privat sektor kan även begränsa en arbetstagares kritikrätt genom avtal eller policys. En arbetsgivare inom offentlig sektor har inte den möjligheten.

Kritikrätten är precis som tystnadsplikten en biförpliktelse till lojalitetsplikten. Kritikrätten står under lojalitetsplikten. En arbetstagare som uttalar sig via sociala medier måste således hålla sig inom kritikrättens gränser för att det ska anses lojalt. Kritikrättens ramar byggs på praxis från AD. AD tydliggör att arbetstagarens ställning på arbetsplatsen spelar roll, hur kritiken förts fram samt dess sakliga grund. En arbetsgivare kan enligt avtal eller företagspolicy begränsa arbetstagarens kritikrätt. Kritikrätten kan genom tystnadsplikt kontrollera lojalitetsplikten ytterligare.

4. Sociala medier

4.1 Allmänt om sociala medier

Under 2019 gjordes en undersökning för att kartlägga svenskarnas syn på och användning av internet.⁷² Hela 98% av Sveriges befolkning svarade att de har tillgång till internet i sitt hem. 91% av Sveriges befolkning menar att de använder internet dagligen. När undersökningen gjordes 2009 så svarade 81% att de dagligen använde internet. Under 10 år har antalet som använder internet dagligen ökat med mer än 10%.⁷³

⁷¹ AD 1991 nr 106

⁷² Internetstiftelsen, *Svenskarna och internet 2019*. Stockholm 2019
<https://svenskarnaochinternet.se/app/uploads/2019/10/svenskarna-och-internet-2019-a4.pdf>

⁷³ Internetstiftelsen, *Svenskarna och internet 2019* s. 3.

Under de senaste åren har sociala mediers tillväxt ökat. Sociala medier är ett samlingsnamn på kommunikationskanaler på internet. Det beskrivs som en kombination av teknologi och social interaktion som används till socialt umgänge, underhållning, nyheter, marknadsföring och dylikt.⁷⁴ Större andelen av internet består av olika sociala medier. Framväxten av sociala medier har gjort att experter kallar det nuvarande internet för web 2.0. Vi har gått från ett statiskt internet till ett kommunikativt. Sociala medier är plattformar på internet där många kommunicerar med många. Sociala medier bygger på innehåll av användare. Facebook, Instagram och Snapchat är exempel på sociala medier och är i dagsläget de mest använda i Sverige.⁷⁵ Sverige ligger i över genomsnittet gällande det dagliga användandet av sociala medier jämfört med andra länder i EU. Genomsnitt gällande dagligt användande av sociala medier ligger på 56% i övriga EU-länder, i Sverige ligger genomsnittet för dagligt användande på 65%.⁷⁶

4.2 Databasregeln

Databasregeln har växt fram för att anpassa yttrandefrihetsgrundlagen till sociala mediers framväxt. Databasregeln framkom för att reglera yttrandefriheten på internet.⁷⁷ Regeln återfinns i 1 kap. 9 § YGL. För att databasregeln skall kunna tillämpas krävs det att mediet är av envägskommunikation. Detta innebär att det endast är en ansvarig utgivare.⁷⁸ Detta rekvisit är uppställt då ansvaret för alla användares beteende ses för stort för den ansvariga utgivaren. Facebook är ett medie som därmed inte faller under databasregeln, eftersom det bygger på en tvåvägskommunikation.⁷⁹ En blogg däremot faller under databasregeln då det endast är en användare som kan publicera, personen har således all makt över vad som kommer upp på forumet.⁸⁰ Ett annat rekvisit för databasregeln är att informationen som läggs upp skall vara tillgänglig för allmänheten för att regeln skall gälla.⁸¹ Repressalieförbudet i YGL gäller endast i sociala medier som omfattas av databasregeln. Detta innebär att

⁷⁴ Nationalencyklopedin, *Sociala medier* <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/sociala-medier> hämtad 14/11-20.

⁷⁵ Nationalencyklopedin, *Sociala medier*.

⁷⁶ Internetstiftelsen, *Svenskarna och internet 2019* s. 107

⁷⁷ Warnling-Nerep & Bernitz, *“En orientering i tryckfrihet & yttrandefrihet”*, 2013, s. 128

⁷⁸ Axberger, *“Yttrandefrihetsgrundlagarna”*, 2014, s. 51.

⁷⁹ Axberger, 2014, s. 51.

⁸⁰ Warnling-Nerep & Bernitz, 2013, s. 108 ff

⁸¹ Axberger, 2014, s. 50

yttranden i sociala medier som Twitter, Facebook eller Instagram inte skyddas gentemot repressalier från arbetsgivare. Databasregeln är alltså endast applicerbar på medier som använder sig av envägskommunikation samt som publicerar information tillgänglig för allmänheten.

5. Analys

Sociala medier är en plattform som är lättillgänglig för alla. Statistiken visar att genomsnittet av dagligt användande av sociala medier i Sverige ligger på 65%. Dess tillgänglighet gör att många publicerar innehåll utan att reflektera över vilken påverkan publiceringen kan ha. Lagstiftning, anställningsavtal och företagspolicys påverkar vad en arbetstagare får och inte får publicera på sociala medier. Sociala mediernas lättillgänglighet ökar kraven på tydliga regleringar kring vad en arbetstagare får och inte får göra på sociala medier. Det regleringarna som finns kan i vissa fall vara otydliga och behöver därför analyseras och diskuteras närmare.

Artikel 10 skyddar individens yttrande- och åsiktsfrihet gentemot det allmänna. Detta innebär att alla arbetstagare inom statlig sektor har ett skydd för sina yttranden och åsikter gentemot sin arbetsgivare. I artikel 10 föreligger både negativa och positiva förpliktelser för staten. De positiva förpliktelser som föreligger innebär att staten har en skyldighet att se till att yttrande- och åsiktsfriheten följs. De negativa förpliktelserna innebär istället att staten inte får förhindra att någon använder sig av sin yttrande- och åsiktsfrihet. De innebär även att staten har en skyldighet att se till att det finns lagar och regler som förser individer med rättigheterna. De negativa förpliktelser som föreligger går även att applicera på arbetstagare inom privat sektor. Staten har, enligt Europadomstolens fall "Fuentes Bobo" en skyldighet att säkerställa att yttrande- och åsiktsfriheten gäller mellan enskilda. "Fuentes Bobo" var anställd inom statlig sektor så principen blir inte applicerbar på det fallet men i behandlingen av fallet så tydliggör Europadomstolen att det föreligger en skyldighet för staten att agera om yttrandefriheten mellan enskilda är hotad. Denna skyldighet är begränsad till "vissa fall". Det

innebär att det skiftar från fall till fall. Det är upp till Europadomstolen att döma om skyldigheten föreligger.

Artikel 10 har inga uppställda formkrav. Detta betyder att yttrande- och åsiktsfriheten inte är begränsad till någon specifik kontext. Vilket i sin tur innebär att Artikel 10 är applicerbar på sociala media. Europadomstolen har i skrivande stund inte behandlat något rättsfall kopplat till sociala medier och yttrandefrihet. Det är dock en levande rättskälla, vilket innebär att ett rättsfall inom ämnet kommer att ligga till grund för kommande beslut inom området samt bli grundande för samtliga länder inom EU.

Arbetsplatser inom offentlig sektor går under det allmänna. En arbetstagare inom offentlig sektor är således skyddad mot det allmänna, det vill säga gentemot sin arbetsgivare. Yttrandefriheten är skyddad både enligt RF samt YGL. RF erbjuder arbetstagare inom offentlig sektor ett heltäckande skydd då det inte föreligger några formkrav inom vilka forum den är applicerbar på. En arbetstagare inom offentlig sektor har således skyddad yttrandefrihet även på sociala medier så som Facebook, Twitter och Instagram. Skyddet mot yttrandefrihet i YGL täcker inte sociala medier där användaren inte är ansvarig utgivare. Ett rekvisit för Databasregeln i YGL är att mediet ska vara en envägskommunikation. Medier som Facebook, Twitter och Instagram skyddas därför inte enligt databasregeln då de är medier som räknas som tvåvägskommunikation. Bloggar är ett medie som delvis skyddas av databasregeln då det är ett socialt medie med envägskommunikation. En blogg med utgivningsbevis ger användaren skydd.

Om utgivningsbevis inte finns faller bloggen, likt andra sociala medier utanför databasregelns område. Farbror blå är ett rättsfall där arbetstagaren använt sin yttrandefrihet via en blogg. Arbetstagaren hade inte utgivningsbevis för bloggen. Detta innebar att databasregeln inte kunde tillämpas på fallet. Arbetstagaren fick istället skydd enligt RF. Utifrån denna kan man tydligt se att yttrandefriheten på sociala medier främst har skydd i RF. YGL och databasregeln skyddar endast i enstaka fall kopplat till sociala medier. Om en arbetstagare uttalar sig via sociala medier skyddas han inte av meddelarfriheten eller repressalieförbudet genom YGL, då sociala medier faller utanför sociala mediers tillämpning. Arbetstagaren får istället skydd mot repressalieråtgärder via RF, enligt JO:s tolkning av fallet

“Israelvännen”. Skyddet mot repressalier är starkare i YGL än RF då inskränkningar på RF är tillåtet i övrig lag medan inskränkningar i YGL endast är tillåtet genom reglering i annan grundlag.

RF och YGL står högre i rättshierarkin än vad allmänna rättsprinciper såsom Lojalitetsplikten gör. Detta innebär att lojalitetsplikten inte är applicerbar mellan arbetstagare och arbetsgivare i offentlig sektor. Arbetstagare inom privat sektor omfattas inte av RF och YGL i arbetsrelationen då deras arbetsgivare inte tillhör det allmänna. Anställningsförhållandet innebär att arbetstagaren ska vara lojal mot sin arbetsgivare och inte medvetet skada denne. Om en arbetstagare bryter mot lojalitetsplikten på sin fritid krävs det att det finns tydliga kopplingar till arbetsplatsen eller arbetsgivaren för att arbetsrättsliga åtgärder ska kunna appliceras.

I AD 2012 nr 25 visar AD att dessa kopplingar bör vara mycket tydliga. Trots att arbetstagaren skrivit ut sin arbetsplats i sin Facebookprofil så ansåg AD att kopplingen inte var tillräckligt tydlig. De menade att bilderna som arbetstagaren hade publicerat inte kunde kopplas till skolan och att arbetstagaren inte medvetet hade agerat för att skada sin arbetsgivare. AD diskuterar även en arbetstagares förtroendeställning på ett företag som en grund vid illojalt beteende. Arbetstagaren i AD 2012 nr 25 hade en hög förtroendeställning på skolan i och med att han var rektor men de sexuella anspelningarna via hans Facebook ansågs inte påverka skolans rykte trots hans förtroendeställning. Troligtvis hade domen sett annorlunda ut om han var rektor på en låg- och mellanstadieskola istället för ett gymnasium samt om bilderna var kopplade till barn. Arbetstagarens förtroendeställning på en skola med yngre barn är större i och med närmare kontakt med barnen. Hans lojalitetsplikt skulle således bli starkare och ett agerande som detta skulle anses illojalt. Om han dessutom skulle ha bilder som var kopplade till unga barn på sina sociala medier skulle det innebära ytterligare brist i lojaliteten mellan arbetsgivare och arbetstagare då arbetstagaren har ett opassande förhållningssätt till sin arbetsplats. Arbetsgivarens rykte skulle skadas kraftigt. Illojalitetsbeteende på fritiden bör ha en tydlig koppling till arbetsplatsen och leda till skada för arbetsgivaren för att arbetsrättsliga åtgärder ska vara godkända. Arbetstagarens förtroendeställning har även stor betydelse i utfallet.

Genom rättspraxis från AD 2011 nr 15 som presenterade i avsnitt 3 kan vi se att en arbetstagares ställning har stor betydelse i hur lojalitetsplikten och yttrandefriheten utformas. På samma sätt som undersköterskan får omplaceras med hänvisning till problemen som kunde uppstå på arbetsplatsen tack vare hennes uttalanden så finns det stor chans att fallet med sexrektorn hade fått liknande utfall med andra premisser.

6. Sammanfattning och slutsats

För att sammanfatta och slutligen svara på frågeställningarna; *Hur kan dagens arbetsrättsliga regler avseende yttrandefrihet appliceras på arbetstagares rätt att uttala sig i sociala medier? Skiljer sig dessa rättigheter mellan privat och offentlig sektor?*

Rätten att uttrycka sig i sociala medier skiljer sig mycket beroende på vilken sektor man är verksam inom. Inom offentlig sektor har arbetstagare allt större friheter att uttrycka sig och dela med sig av sina tankar till allmänheten. Orsaken till det är att våra grundlagar som vidrör yttrandefrihet endast är applicerbar på offentlig sektor. Det är ett skydd för individen från det allmänna. Då det allmänna är arbetsgivare inom offentlig sektor skyddas arbetstagaren gentemot sin arbetsgivare. Det är inte bara våra grundlagar som skyddar anställda inom offentlig sektor. De skyddas även genom artikel 10 i EKMR. EKMR är ett skydd för individen gentemot det allmänna. Staten står till svars inför Europadomstolen, på så sätt omfattas endast arbetsgivare och arbetstagare inom offentlig sektor. Artikel 10 i EKMR är trots detta till viss del applicerbar även inom privat sektor. Den blir applicerbar då staten har en förpliktelse att se till att yttrandefriheten följs mellan enskilda. En arbetstagare och en arbetsgivare inom privat sektor räknas som enskilda. Förpliktelserna för staten gäller i vissa fall. Vad som räknas som vissa fall står inte klart. Det finns i dagsläget ingen tydlig rättspraxis som visar när Europadomstolen har dömt i fall som berör detta.

Arbetstagare inom både offentlig och privat sektor har automatiskt en lojalitetsplikt genom anställningsavtalet. Lojalitetsplikten medför en skyldighet för arbetstagaren att inte agera på ett sätt som kan komma att skada arbetsgivaren. Inom offentlig sektor trumfar arbetstagarens yttrandefrihet enligt YGL, RF och EKMR lojalitetsplikten. Det finns dock rättspraxis som visar undantag från detta. Rättsfallet AD 2015 nr 61 som förklaras i avsnitt 3 behandlar en

SVT-anställds agerande på sociala medier. Hans agerande ansågs bryta mot lojalitetsplikten och i det fallet vägde lojalitetsplikten högre än den anställdes yttrandefrihet då SVT skall agera som ett opolitiskt organ i samhället.

Inom privat sektor är det lojalitetsplikten som kontrollerar vad en arbetstagare får och inte får göra på sociala medier. I grund och botten är en arbetstagare skyldig att inte agera på ett sätt som kan skada sin arbetsgivare. Att uttala sig negativt på sociala medier om sin arbetsgivare eller att lägga upp innehåll som kan skada arbetsgivarens rykte är skadligt för arbetsgivaren och därför inte tillåtet. En arbetsgivare kan stärka lojalitetsplikten för arbetstagaren genom specifika regleringar i avtal eller i företagspolicys för att tydliggöra vad som inte är tillåtet och vad som är tillåtet. Inom privat sektor är en arbetstagare således relativt hårt bunden kring vad han får och inte får göra på sociala medier. Lojalitetsplikten gäller inte bara på arbetstid utan även under arbetstagarens fritid.

Inom privat sektor står lojalitetsplikten högre än dess biförpliktelser, kritikrätten och tystnadsplikten. Detta innebär att för att en arbetstagare ska kunna nyttja sin kritikrätt krävs det att han gör det inom kritikrättens gränser för att det inte ska anses som illojalt beteende. Offentligt anställda har en yttrandefrihet som sträcker sig högre än deras lojalitet till arbetstagaren. Detta innebär att deras frihet att uttala sig är starkare än deras plikt att vara lojal gentemot arbetsgivaren. Arbetstagare inom privat sektor har istället större plikt att vara lojal mot sin arbetsgivare då de inte omfattas av yttrandefriheten gentemot sin arbetsgivare.

Det är svårt att göra en gränsdragning kring vad som väger tyngst mellan yttrandefrihet och lojalitetsplikt inom privat sektor i och med att artikel 10 i EKMR går att applicera i vissa fall. Det finns ingen tydlig riktlinje som visar vilka fall som artikeln kan appliceras på. Vi får därför i stunden se att lojalitetsplikten alltid väger tyngst inom privat sektor och avvakta tills det finns rättspraxis från Europadomstolen som visar annorlunda. För att tydliggöra vad som faktiskt gäller på en arbetsplats inom privat sektor kan det vara bra att ha en tydlig företagspolicy. Genom en tydlig policy kring sociala medier så undviker man missförstånd som kan uppkomma i och med oklarheterna med EKMR och lojalitetsplikten, när de gäller och inte.

Även om uttalanden över sociala medier kan vara skadliga för företaget så tror jag det är farligt att ha för hårda restriktioner kring användandet. Det kan få en arbetstagare att känna sig allt för kontrollerad och skapa en dålig stämning på företaget. Det är därför viktigt att skapa en policy kring sociala medier som är gynnsam både för arbetstagaren och arbetsgivaren, hitta en balans.

En arbetstagares rättigheter regleras genom YGL, RF eller EKMR för anställda inom offentlig sektor. Arbetstagares rättigheter att uttala sig regleras istället i lojalitetsplikten som finns mellan arbetstagare och arbetsgivare. En arbetsgivare kan även specificera ytterligare vad en arbetstagare inte får göra genom företagspolicys eller klausuler i anställningsavtalet. Som ovan sammanfattat så skiljer sig regleringarna mellan privat och offentlig sektor. En arbetstagare inom offentlig sektor har större friheter att yttra sina tankar och åsikter på sociala medier än vad en arbetstagare inom privat sektor har.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Ds 2001:9 Yttrandefrihet för privatanställda

SFS 1974:152, *Kunagörelse om beslutad ny regeringsform*, Stockholm: Justitiedepartementet.

SFS 1991:1469, *Yttrandefrihetsgrundlag*, Stockholm: Justitiedepartementet.

SFS 1994:1291, *Lag om den Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna*, Stockholm: Justitiedepartementet.

SFS 1994:1513, *Lag om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område*, Stockholm: Justitiedepartementet.

SFS 2009:400, *Offentlighets- och sekretesslag*, Stockholm: Justitiedepartementet.

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

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

Litteratur

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

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

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

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

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

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

Holm, Anders, *Den avtalsgrundade lojalitetsplikten - en allmän rättsprincip*, Ekonomiska institutionen, Univ. [distributör], Diss. Linköping : Univ., 2004, Linköping, 2004

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

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

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

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

Svensäter, Lennart, *Anställning och upphovsrätt: om det enskilda anställningsförhållandets reglering och dess grunder samt om konsekvenserna av att framställda resultat omfattas av 1 § upphovsrättslagen = [Employment and copyright] : [legislation concerning the individual contract of hire, the basis of this, and the consequences of any results produced being subject to Section 1 of the Copyright Act]*, Norstedt, Diss. Lund : Univ., Stockholm, 1991

Votinius, Sacharias, *Varandra som vänner och fiender: en idékritisk undersökning om kontraktet och dess grund*, B. Östlings bokförlag Symposion, Diss. Lund : Lunds universitet, 2004, Stockholm, 2004, s. 228f.

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

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

Internetkällor

Internetstiftelsen, Om oss, <https://internetstiftelsen.se/om-oss/vi-ar-internetstiftelsen/>, hämtad 14/11-20

Internetstiftelsen, *Svenskarna och internet 2019*. Stockholm 2019
<https://svenskarnaochinternet.se/app/uploads/2019/10/svenskarna-och-internet-2019-a4.pdf>

Nationalencyklopedin, Sociala medier

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/sociala-medier> hämtad 14/11-20.

Övriga källor

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

Rättsfallsförteckning

Sverige - Arbetsdomstolen

AD 1982 nr 110

AD 1994 nr 79

AD 1997 nr 57

AD 2006 nr 118

AD 2007 nr 20

AD 2011 nr 15

AD 2011 nr 74

AD 2012 nr 25

AD 2015 nr 61

Europeiska unionen

Mål nr 39293/98 Fuentes Bobo mot Spanien

Mål nr 73571/10 Matúz mot Ungern

Justitieombudsmannens beslut

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

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

