

# Yttrandefrihet och lojalitetsplikt inom ramen för den anställdes privatliv

*En jämförande analys av arbetsgivarens möjlighet att sanktionera en  
arbetstagare inom privat respektive offentlig sektor till följd av ett  
agerande på fritiden*

Ellen Paulin & Lovisa Hansson

**Kandidatuppsats i Handelsrätt**

HARH16

HT22

Handledare: Anneli Carlsson



**LUNDS UNIVERSITET**  
Ekonomihögskolan



# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning</b>	5
<b>Abstract</b>	6
<b>Förkortningar</b>	7
<b>Förkortningar rättsfall från Arbetsdomstolen</b>	8
<b>Förord</b>	9
<b>1. Inledning</b>	11
1.1 Bakgrund och ämne	11
1.2 Syfte	12
1.3 Frågeställningar	12
1.4 Definition	12
1.5 Avgränsningar	13
1.6 Metod och material	14
1.7 Disposition	17
<b>2. Internets utveckling</b>	18
2.1 Inledning	18
2.2 Historisk tillbakablick	18
<b>3. Gällande rätt - grundläggande principer</b>	19
3.1 Inledning och grundlagar	19
3.2 Regeringsformen	19
3.3 Yttrandefrihetsgrundlagen	20
3.3.1 <i>Webbsändningsregeln och databasregeln</i>	20
3.4 Meddelarfrihet	21
3.5 Visselblåsarlagen	22
3.6 Lojalitetsplikt	22
3.6.1 <i>Tystnadsplikt</i>	23
3.6.2 <i>Kritikrätt</i>	24
3.7 Personlig integritet	24
<b>4. Arbetsrättsliga åtgärder</b>	26
4.1 Inledning	26
4.2 Omplacering	26
4.3 Uppsägning	27
4.4 Avsked	27
<b>5. Offentlig Sektor</b>	29
5.1 Inledning	29

5.2 Yttrandefrihet gentemot det allmänna	29
5.3 Lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren	30
5.3.1 Tystnadsplikt	32
5.3.2 Kritikrätt	33
5.4 Yttrandefrihet genom Europakonventionen	34
5.4.1 Artikel 10 tillämplighet i rättspraxis	36
<b>6. Privat Sektor</b>	38
6.1 Inledning	38
6.2 Yttrandefrihet mellan enskilda	38
6.3 Lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren	38
6.3.1 Tystnadsplikt	40
6.3.2 Kritikrätt	41
6.4 Personliga avtal	42
6.4.1 Exempel på personligt avtal	43
<b>7. Analys</b>	44
7.1 Inledning	44
7.2 Skillnaden mellan offentlig- respektive privatanställdas rätt till yttrandefrihet på fritiden	44
7.3 Skillnaden mellan offentlig- respektive privatanställdas skyldighet att förhålla sig till lojalitetsplikten på fritiden	45
7.3.1 Tystnadsplikt och kritikrätt	46
7.4 Arbetsrättsliga åtgärder till följd av ett agerande på fritiden	47
7.5 De lege ferenda	50
<b>8. Slutsats</b>	52
<b>Källförteckning-och litteraturförteckning</b>	53
<b>Rättsfallsförteckning</b>	57



## Sammanfattning

Ett anställningsavtal förutsätter att arbetsgivaren och arbetstagaren respekterar och agerar lojalt gentemot varandra. Som en konsekvens av internets intåg och märkbara ökning de senaste åren har en debatt uppstått mellan en arbetsgivares krav på lojala arbetstagare utanför arbetstid i kontrast den anställdes rätt till personlig integritet. Denna uppsats avser att analysera och jämföra rättsläget av arbetstagarens rättighet att bruka yttrandefriheten kontra skyldighet att utöva lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren på *fritiden*, inom offentlig respektive privat sektor. Yttrandefriheten är en av de grundläggande rättigheterna i Sverige, och ska som huvudregel inte inskränkas. Inom offentlig sektor är yttrandefriheten grundlagsskyddad, vilket medför ett starkt skydd för de anställda, samtidigt som det skapar en utmaning för arbetsgivaren att kontrollera arbetstagarna utanför arbetstid. Yttrandefriheten gäller i förhållande till det allmänna, vilket påverkar skyddet inom privat sektor. Lojalitetsplikten blir i stället central, vilket sätter ramarna för arbetstagarens rätt till yttrande på fritiden. Yttrandefriheten regleras även i Europakonventionen, framför allt i konventionens artikel 10. Artikeln är direkt tillämplig inom offentlig sektor medan rättigheterna för privatanställda säkerställs genom de positiva skyldigheter som åläggs varje medlemsstat.

Den kvarstående frågan utmynnar således i hur långt en arbetsgivare kan inskränka den anställdes yttrandefrihet och om det finns några skillnader mellan offentlig och privat sektor. Anses det som skäligt att omplacera, säga upp eller avskeda en anställd baserat på ett yttrande eller agerande gjort på fritiden? Även om det hade varit önskvärt att ha ett enkelt svar på problemformuleringarna, har området visat sig vara komplext med varierande utfall främst utifrån Arbetsdomstolens praxis. Det finns inget som tyder på att det är omöjligt för arbetsgivaren att säga upp en anställd till följd av ett agerande på fritiden. Däremot måste det som precis i många andra arbetsrättsliga situationer upprättas en prövning för varje enskilt fall. Eftersom många avgöranden skiljer sig åt med varierande omständigheter, har det visat sig vara utmanande att kunna dra en konkret slutsats.

**Nyckelord:** Lojalitetsplikt, yttrandefrihet, fritid, internet, privatliv, Europakonventionen, arbetsrättsliga sanktioner.

## **Abstract**

A contract of employment comes with the assumption that both the employer and employee acts loyal towards one another. Furthermore, the use of internet has increased immensely during the last couple of years. A consequence of this is a growing debate surrounding an employer's demands on their workers to stay loyal outside of their primary working hours and the employees right to maintain their personal integrity. This essay intends to analyze and compare the public and private sector and mainly an employee's right to use their freedom of speech during their *free time* in comparison to the obligation to staying loyal towards their employer. Freedom of speech is one of the fundamental rights in Sweden and should not be interfered with by an employer. Within the public sector, freedom of speech is protected by the constitution which entails a challenge for employers to control what their workers do outside of work. The freedom of speech is applicable in relation to the public, which affects the protection towards the private sector. The duty of loyalty instead becomes relevant and sets up the boundaries for an employee's right to express themselves outside of work. Freedom of speech is also regulated in the European Convention on Human rights and mainly the 10th article. The article has immediate enforcement within the public sector while the rights for workers within the private sector are ensured through the positive obligation that each member state has.

The main question that arises is therefore how far an employer can limit the employee's freedom of speech and if there are any differences between the public and private sector. Is it seen as fair to relocate, terminate or even dismiss an employee because of a statement or an act made during one's free time? Even though it would have been desirable to have one straight answer to the question of issue, the area has been proven to be complex with a variety of different outcomes, mainly case law from The Labour Court. There is nothing that indicates that it is impossible for an employer to relocate, terminate or dismiss someone based on an act made during one's spare time. A separate inquiry should be made since every case has different circumstances and therefore the outcome can differ. As a result of case law being distinguished it has been challenging to draw one clear conclusion.

## Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
Ds	Departementsserien
EKMR	Den Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
EU-stadgan	Europeiska unionens stadga om de grundläggande om de grundläggande rättigheterna
GDPR	Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävandet av direktiv 95/46 (EG) (allmän dataskyddsförordning)
	Lag (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning
JO	Justitieombudsmannen
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
NJA	Nytt juridiskt arkiv
OsL	Offentlighets- och sekretesslag (2009:400)
Prop.	Proposition
RF	Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform
SOU	Statens offentliga utredningar
TF	Tryckfrihetsförordningen (1949:105)
Visselblåsarlag	Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden
YGL	Yttrandefrihetsgrundlagen (1991:1469)



## **Förkortningar rättsfall från Arbetsdomstolen**

Tandhygienisten	AD 2018 nr 48
SVT-fallet	AD 2015 nr 61
Facebook-rektorn	AD 2012 nr 25
Farbror-blå	AD 2011 nr 74
SJ-fallet	AD 2011 nr 57
Polisinspektören	AD 2007 nr 20
Väröbacka-målet	AD 1994 nr 79

### **JO-beslut**

Avesta-kommun	Dnr: 3407-2018
---------------	----------------

## **Förord**

Det har varit en intensiv, men framför allt lärorik och intresseväckande period. Vi vill rikta ett stort tack till vår handledare, Anneli Carlsson, för råd, konstruktiv kritik och framför allt uppmuntrande kommentarer under hela perioden av uppsatsskrivandet. Vidare är vi även tacksamma för vår omgivning, som läst, kommenterat, kritiserat och bidragit med stöd och tålamod under uppsatstiden.

Lund, december 2022

*Ellen Paulin & Lovisa Hansson*



# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund och ämne

Yttrandefrihet och lojalitetsplikt är generellt sett ett svårtolkat och omdebatterat ämne inom arbetsrätten, i synnerhet när den appliceras på en arbetstagares rätt till fritid och huruvida användningen av olika internetjänster *får* och överhuvudtaget *kan* begränsas. Idag förväntas den anställde att representera arbetsgivaren även utanför kontorstid. Anställningen inskränker därmed på arbetstagarens fritid och som en konsekvens av internets dagliga integration i människors vardag har även arbetsgivare erhållit en större inblick i vad deras anställda gör utanför arbetstid. Ordet fritid innebär inte längre att man är *ledig* på samma sätt som tidigare. Ett i arbetsgivarens mening felaktigt uttalande på internet är således inte helt riskfritt. Det kan få konsekvenser som före internets intåg inte lika enkelt kunde upptäckas. Ett fall som rönt stor uppmärksamhet, är den SD-politiker som för 20 år sedan publicerat och spridit nazistisk propaganda, vilket nyligen upptäckts av journalister.<sup>1</sup> I och med avslöjandet äventyrades hennes tjänst som lärare i Nynäshamns kommun. Fallet är ett av många som representerar den överlappning som arbetstagare idag upplever mellan privat- och yrkesliv.

Sverige har, likt många andra demokratiska länder, ett långtgående skydd i form av yttrandefrihet. I kontrast till detta återfinns rätten för arbetsgivare att ställa krav på sina anställda i form av den lojalitetsplikt som arbetstagare underställer sig. Rätten till yttrandefrihet och krav på lojalitetsplikt står således i kontrast gentemot varandra, där en balans bör eftersträvas av båda parter. Misslyckas arbetstagaren att agera i enlighet med lojalitetsplikten har arbetsgivaren viss rätt att tillämpa åtgärder i form av omplacering, uppsägning eller till och med avsked. Den arbetsrättsliga konsekvensen som appliceras bör dock ställas i relation till arbetstagarens agerande och hur pass skadligt förfarandet är för arbetsgivarens förtroende och för verksamheten i stort. Intresse för diskussionen väcks ytterligare genom den uppdelning som finns på den svenska arbetsmarknaden mellan offentlig och privat sektor. Beroende på sektor tilldelas arbetstagare olika rättigheter och skyldigheter.

---

<sup>1</sup> Svt.se/nyheter, *Nynäshamns politiker tas ur tjänst efter nazistiska uttalanden*, 2022, <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/stockholm/nynashamns-politiker-tas-ur-tjanst-efter-nazistiska-uttalanden>, hämtad 2022-12-07.

## 1.2 Syfte

Syftet med uppsatsen är att utreda i vilken utsträckning yttrandefrihet och lojalitetsplikt får påverka en arbetstagares liv utanför arbetstid, och särskilt den tid som spenderas på internet. Vidare ämnar uppsatsen utreda hur detta skiljer sig mellan privat och offentlig sektor. Med målsättningen att konkretisera rättsläget lämnar även uppsatsen utrymme att utreda vilka möjligheter en arbetsgivare ges att avsluta en arbetstagares anställning till följd av uttalanden eller ageranden på den anställdes fritid (se definition i avsnitt 1.4). Intentionen är att komma fram till en slutsats i uppsatsens avslutande del utifrån de formulerade frågeställningarna, samt att föra en reflektion kring den idag utvidgade insynen i en arbetstagares privatliv.

## 1.3 Frågeställningar

Utifrån det övergripande syftet ska följande frågeställningar besvaras:

- Hur förhåller sig arbetstagarens rätt till yttrandefrihet samt skyldighet att utöva lojalitetsplikt gentemot sin arbetsgivare på fritiden?
- På vilket sätt skiljer sig tillämpningen åt mellan privat och offentlig sektor?
- Vilka möjligheter har en arbetsgivare att avsluta en arbetstagares anställning till följd av ett agerande på fritiden?

## 1.4 Definition

Genomgående i uppsatsen kommer ordet *fritid* att appliceras. Författarna har med beaktning av ordets varierande innebörd valt att definiera det som; *utanför de ordinarie arbetsuppgifterna*.

## 1.5 Avgränsningar

Med hänsyn till uppsatsens ämne kommer rättsfall som ägt rum *inom de ordinarie arbetsuppgifterna* inte att behandlas eftersom frågeställningarna är formulerade utifrån omständigheter som kan härledas till en arbetstagares *fritid*. Vidare har rättsfall som berör en arbetstagares internetanvändning som är mer än 15 år gamla inte använts med hänsyn till att kunna spegla en likvärdig användning i linje med den som förekommer i dagens samhälle. Människors brukning och användning av fenomenet har utvecklats de senaste 10–15 åren vilket gör äldre rättsfall irrelevanta då de saknar detta perspektiv. En del av de valda rättsfallen berör uppsägning utifrån *saklig grund* vilket sedan den 1 oktober 2022 ersatts av *sakliga skäl*. I propositionen 2021/22:176<sup>2</sup> som ligger till grund för förändringarna belyser lagstiftaren att skiftet från saklig grund till sakliga skäl inte ska innebära någon väsentlig förändring av redan etablerade rättspraxis.

Vidare har *kollektivavtal* som finns på den svenska arbetsmarknaden inte tagits i beaktning eftersom dessa generellt sett inte skiljer sig avsevärt mellan sektorerna. Istället har uppsatsen fokuserat på personliga avtal som kan komma att variera mellan branscher och således mer relevanta att studera. Skadestånd, löneminskning, aktiva åtgärder eller tillfälliga avstängningar kommer inte att beröras eftersom fokus har lagts på de mer omfattande sanktionerna, då dessa åtgärder innebär en större inskränkning i arbetstagarens anställning.

Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden (visselblåsarlagen) som trädde i kraft i december 2021 kommer under kapitel tre att beröras men inte behandlas på ett djupare plan. En liknande avgränsning har vidtagits gällande tryckfrihetsförordning (1949:105) (TF) samt lag (1994:260) om offentlig anställning. Den bakomliggande anledningen till dessa begränsningar är brist på utrymme och att uppsatsens omfång inte möjliggör en gedigen genomgång. Uppsatsen avser inte heller att behandla anonymitetsskydd, källskydd eller anskaffarfrihet eftersom de valda rättsfallen inte berört dessa områden.

---

<sup>2</sup> Regeringens proposition (prop) 2021/22:176 s.87.

## 1.6 Metod och material

Uppsatsen har sin utgångspunkt i den rättsdogmatiska metoden, vilken används för att undersöka och besvara uppsatsens frågeställningar. Valet av metod har motiverats av uppsatsens ämne, frågeställningar och material. Uppsatsens deskriptiva avsnitt redogör för gällande rätt utifrån en *de-lege-lata utredning*.<sup>3</sup> För att beskriva rättsläget har allmänt accepterade rättskällor tillämpats, den valda metoden är således lämplig för ändamålet. Urvalet av rättskällor har värderats i enlighet med rättskälleläran; lag, förarbeten, rättspraxis, doktrin och branschpraxis.<sup>4</sup> Trots den förbestämda rättshierarkin bör rättskällorna däremot inte betraktas som skilda enheter, utan som ett komplement till varandra. Rättsdogmatiken innebär att rättskällor kombineras, i syfte att möjliggöra en fullständig och nyanserad bild av rättsläget.<sup>5</sup>

Lagstiftning från Svensk författningssamling (SFS) benämns inom rättsvetenskapen som den primära rättskällan, vilket innebär att den är högst i rangordning.<sup>6</sup> I syfte att skapa en större förståelse för lagen har en teleologisk lagtolkning beaktats där sekundära rättskällor, förarbeten, rättspraxis och doktrin vägts mot primärkällan.<sup>7</sup> Inom nationell rätt har bland annat kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform, yttrandefrihetsgrundlag (1991:1469), lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) samt visseblåsarlagen behandlats. Trots att intentionen är att undersöka svensk rätt leder frågeställningarna in uppsatsen i Europarätt och EU-rätt. Artikel 8 samt 10 i den Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (EKMR) har tillämpats i syfte att ytterligare konkretisera hur rättsläget differentieras inom offentlig respektive privat sektor. Vidare har även artikel 7, 8 och 11 i EU-stadgan samt Europaparlamentets och rådet förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävandet av direktiv 95/46 (EG) (allmän dataskyddsförordning) (GDPR) beaktats. En EU-rättslig metod har således använts. Vid tillämpning av materialet har rättshierarkin beaktats, med EU-rätten överst.<sup>8</sup> Rättskällan fungerar som en yttersta ram och påverkar även utformningen av nationell rätt.

---

<sup>3</sup> Lehrberg, Bert (2019). *Praktisk juridisk metod*. Tionde upplagan Uppsala: Iusté, s.207.

<sup>4</sup> Papadopoulou, Frantzeska och Skarp, Björn (2017). *Juridikens nycklar: Introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*. Andra upplagan. Wolters Kluwer Sverige AB, Stockholm, s.159.

<sup>5</sup> Samuelsson, Joel & Melander, Jan (2003). *Tolkning och tillämpning*. 2., [utök.] uppl. Uppsala: Iustus, s.50 f.

<sup>6</sup> Samuelsson och Melander, (2003), s.155.

<sup>7</sup> Hydén, Håkan & Hydén, Therese (2019). *Rättsregler: en introduktion till juridiken*. Åttonde upplagan Lund: Studentlitteratur, s.113.

<sup>8</sup> Hettne, Jörgen & Otken Eriksson, Ida (red.) (2011). *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*. 2., omarb. uppl. Stockholm: Norstedts juridik, s.45 f.

Vidare har förarbeten använts, rättskällan har tillfört ett värde vid resonemang av gällande rätt och lagtextens fundamentala syfte.<sup>9</sup> Bland annat har proposition 1973:129<sup>10</sup> använts för beskrivningar och riktlinjer som varit av särskild betydelse gällande tolkning av lagbestämmelser för olika arbetsrättsliga sanktioner. Uppsatsen behandlar även begreppet *lojalitetsplikt*, vilket inte regleras i svensk lagstiftning. Urval av material har således utgjort ett viktigt moment vid hanteringen av rättskällorna. För att kunna redogöra för principen har rättspraxis tilldelats stor betydelse, eftersom normen alltmer har kommit att preciseras och utvecklas genom denna. Rättspraxis har bidragit till att möjliggöra en förståelse för hur domstolen resonerat och hur rätten ska tolkas i enskilda fall.<sup>11</sup> Vid tillämpning av en rättsdogmatisk metod är det däremot viktigt att ha med sig att en dom som saknar ett vägledande avgörande inte utgör svaret på innehållet i gällande rätt.<sup>12</sup>

Uppsatsens ämne berör ett relativt modernt fenomen; internet. Materialet är således relativt begränsat. En fullständig kartläggning via domsamlingen i Lunds universitets databas JUNO, har därmed tagits i beaktning för att möjliggöra ett väl anpassat urval av rättspraxis utifrån uppsatsens ämne. Det har bland annat tagit hänsyn till vilka rättsfall som ansetts tongivande av domstol och rättsvetenskapare, i den mån de blivit omnämnda och citerade i rättspraxis och doktrin. För att erhålla en bättre uppfattning gällande internets ökade användning har statistisk hämtats från Internetstiftelsen för att komplettera rättskällorna med ett mer konkret material.

Vidare har den juridiska doktrinen tillmätts stor betydelse i uppsatsen. Rättskällan har använts i syfte att förklara tillämpning av situationer där det saknas lagstiftningsunderlag. Det lämnar även möjlighet till att skapa förståelse för andra rättskällor, värdefulla kommentarer samt en överblick av relevanta rättsfall inom området.<sup>13</sup> Rättskällevärdet för doktrin är däremot omdiskuterat och har således behandlats med viss försiktighet, legitimiteten ökar emellertid när doktrin tillämpas tillsammans med andra rättskällor.<sup>14</sup> Vid urvalet har författarnas bakgrund tagits i beaktning, bland annat erfarenheter och forskning inom ämnet. Flertalet av författarna är eller har varit verksamma vid något av Sveriges universitet eller Arbetsdomstolen (AD).

---

<sup>9</sup> Lehrberg (2019), s.153.

<sup>10</sup> Prop.1973:129.

<sup>11</sup> Samuelsson och Melander, (2003), s.39.

<sup>12</sup> Kleineman, Jan. Rättsdogmatisk metod i: Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.) (2018). *Juridisk metodlära*. Andra upplagan, Lund: Studentlitteratur, s.38 f.

<sup>13</sup> Samuelsson och Melander, (2003), s.48 f.

<sup>14</sup> Kleineman, (2018), s.27.



Författare som bidragit till ett mer djupgående perspektiv och genomgång av relevanta rättspraxis är Lunning och Toijer samt Källström och Malmberg.

För att kunna redogöra för hur yttrandefriheten skildras inom offentlig sektor har även rapporter och uttalanden från Justitieombudsmannen (JO) behandlats. JO:s beslut är inte rättsligt bindande för verksamheter inom offentlig sektor men innehåller riktlinjer som i sin tur kan få prejudicerande verkan.<sup>15</sup> Den del av uppsatsen som istället behandlar privat sektor har ett exempel på ett personligt avtal lyfts, i syfte att sätta de två sektorerna i kontrast till varandra. Eftersom en stor del av den privata sektorn inte har utgångspunkt i lagstiftning, utan endast förlitar sig på enskilda avtal bidrar dessa till att möjliggöra en nyanserad analys.

Med beaktning av att uppsatsen reglerar ett omdebatterat ämne har material bearbetats varsamt eftersom källornas olika skribenter kan influera informationen med egna åsikter. För uppsatsens validitet har rättskällor därmed värderats utifrån ett objektiva förhållningssätt. Som författare till uppsatsen är det även viktigt att understryka att personliga åsikter kan komma att påverka val av ämne, tolkning samt analys av material, vilka utgör flera värderande moment som kan påverka objektiviteten. Den kritik som riktats mot den rättsdogmatiska metoden är just risken av att påverkas av samhällets normer, detta eftersom metoden fokuserar på normerna som sådana och inte på tillämpningen av dem.<sup>16</sup>

Eftersom uppsatsens avslutande del innehåller en *de-lege-ferenda*<sup>17</sup> argumentation har även en rättsanalytisk metod tillämpats. Metoden har möjliggjort en friare analys utifrån rättsläget, där bland annat lösningar av gällande rätt kunnat framföras.<sup>18</sup> Hade enbart den strikta rättsdogmatiska metoden tagits i beaktning hade dessa resonemang inte skapats utrymme för. Slutligen är uppsatsen skriven ur ett arbetsgivarperspektiv, i syfte att ge arbetsgivare inom både offentlig och privat sektor en insikt i vilka inskränkningar som får och inte får vidtas i en den anställdes yttrandefrihet på fritiden.

---

<sup>15</sup> Samuelsson & Melander (2003), s.41.

<sup>16</sup> Kleineman, (2018), s.36 f.

<sup>17</sup> Lehrberg (2019), s.279.

<sup>18</sup> Sandgren, Claes (2018). *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*. Fjärde upplagan Stockholm: Norstedts Juridik, s.50 f.

## 1.7 Disposition

I kapitel två presenteras en historisk tillbakablick med syfte att uppmärksamma den intensifiering som har skett av människors användning av internet under de senaste årtionden.

I uppsatsens tredje kapitel presenteras vad som utgör gällande rätt vilket är den sedvana och lagar som behöver tas hänsyn till under resterande del av uppsatsen. Kapitel fyra beaktar de arbetsrättsliga åtgärder en arbetstagare kan åläggas om de skulle agera i strid med vad som är allmänt vedertaget på den svenska arbetsmarknaden.

Det femte och sjätte kapitlet presenterar offentlig samt privat sektor och vad som är nödvändigt att ta hänsyn till i respektive sektor. Vad som särskilt behandlas är den lojalitetsplikt som existerar inom båda sektorerna, men som differentieras beroende på vilken sektor arbetstagaren verkar inom. I det sjunde och avslutande kapitlet förs en diskussion med målsättning att knyta ihop det som har presenterats i föregående avsnitt. Analysen avslutas med egna reflektioner kring framtiden. Till sist presenteras en slutsats med syfte att besvara uppsatsens frågeställningar.

## 2. Internets utveckling

### 2.1 Inledning

I följande avsnitt kommer internets historiska utveckling att belysas, bland annat redovisas statistik i syfte att beskriva hur tillgängligheten påverkat anställningsförhållandet de senaste 10 åren.

### 2.2 Historisk tillbakablick

Det har skett en ökad användning av internet det senaste decenniet. 2010 använde 85 % av Sveriges befolkning internet vilket är en siffra som har ökat till 94 % under 2021<sup>19</sup>. En konsekvens av den ökade internetkonsumtionen har lett till att det idag är betydligt enklare att granska varandra. Ur ett arbetsgivarperspektiv har detta medfört möjlighet till utökad kontroll av de anställda utanför arbetstid. Arbetsgivare kan således på bara några minuter kartlägga en individ och därmed göra intrång i den personliga integriteten. Vartefter lättillgängligheten ökat har diverse arbetsrättsliga problem och nya situationer uppstått, vilka tidigare inte behövts hanteras. Före internets intåg var det betydligt svårare att komma till tals och att få sin åsikt hörd. Enklare var genom tryckta medier, exempelvis insändare i tidningar. I viss mån kunde radio samt television användas, men användningen var på den tiden begränsad. Idag kan vem som helst, när som helst, uttrycka sig genom ett par knapptryck på en smartphone. Ett felaktigt agerande kan även enkelt komma att dokumenteras samt spridas och därmed väcka uppmärksamhet på olika internetjänster, vilket i sin tur kan skapa problem för den anställde och inte minst arbetsgivaren.

---

<sup>19</sup> Svenskarnaochinternet.se. *Var femte pensionär använder inte internet alls*, 2022, <https://svenskarnaochinternet.se/rapporter/svenskarna-och-internet-2021/internetanvandning-och-det-uppkopplade-hemmet/#:~:text=94%20procent%20anv%C3%A4nder%20internet%20%C3%A5r%202021,-Hur%20m%C3%A5nga%20anv%C3%A4nder&text=Ser%20vi%20till%20populationen%2016,stiger%20internetanv%C3%A4ndandet%20till%2095%20procent>. Hämtad 2022-11-22.

## 3. Gällande rätt - grundläggande principer

### 3.1 Inledning och grundlagar

I följande avsnitt kommer gällande rätt att redovisas. Inledningsvis beskrivs två av Sveriges fyra grundlagar. Grundlagarna har enligt *lex superior-principen* företräde framför en vanlig lag i Sverige och utgör fundamentet för hur landet ska styras.<sup>20</sup> Vidare lyfts webbsändningsregeln, databasregeln, meddelarfriheten, visselblåsarlagen, lojalitetsplikt och avslutningsvis behandlas personlig integritet.

### 3.2 Regeringsformen

Regeringsformen (RF) reglerar allt från statsskick till den fria åsiktsbildningen som möjliggörs för det svenska folket via den allmänna- och fria rösträtten. I RF:s 2:a kapitel beskrivs rätten till yttrandefrihet, vilket även fördjupas i yttrandefrihetsgrundlagen och tryckfrihetsförordningen.<sup>21</sup> Opinionsfriheten återfinns i 2 kap. 1 § 1 st RF, det vill säga att var och en har rätt att i tal, skrift, bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor. I paragrafen framhålls även att det rör alla typer av yttranden, oavsett form.<sup>22</sup> RF gäller mellan varje enskild individ och det allmänna; det vill säga stat, region, kommun och myndigheter.<sup>23</sup>

Yttrandefriheten i Sverige är dock inte absolut. Inskränkningar får ske i de fall som kräver. I 2 kap. 23 § RF föreskrivs att inskränkningar som har med rikets säkerhet att göra, allmän ordning samt beivrande av brott utgör exempel på situationer som kan begränsa yttrandefriheten.<sup>24</sup> Utgångspunkten är däremot att yttrandefriheten inte får inskränkas mer än vad som är nödvändigt och lämpligt för ändamålet.<sup>25</sup>

---

<sup>20</sup> Fahlbeck, Reinhold (2019). *Lagen om företagshemligheter: en kommentar och rättsöversikter*. Fjärde upplagan. Stockholm: Norstedts Juridik, s.53.

<sup>21</sup> Bull, Thomas & Sterzel, Fredrik (2019). *Regeringsformen: en kommentar*. Fjärde upplagan. Lund: Studentlitteratur, s.46. Se även Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2022). *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*. Sjätte upplagan. Uppsala: Iustus, s.279.

<sup>22</sup> Bull, & Sterzel (2019), s.61.

<sup>23</sup> 2 kap. 1 § 1 st RF. Se även Departementsserien (Ds) 2001:9 s.17.

<sup>24</sup> Axberger, Hans-Gunnar (2019). *Yttrandefrihetsgrundlagarna: yttrandefrihetens gränser efter 2019 års grundlagsreform*. Fjärde upplagan. Stockholm: Norstedts juridik, s.32. Se även Prop.1975/76:209 s.45 f.

<sup>25</sup> 2 kap. 21 § RF. Se även Axberger (2019), s.32.

### 3.3 Yttrandefrihetsgrundlagen

Enligt 1 kap. 1 § 1 st. Yttrandefrihetsgrundlagen (YGL) har människan rätt att uttrycka tankar, åsikter och känslor offentligt och sprida uppgifter oavsett innehåll. Syftet med lagen är att garantera *“ett fritt meningsutbyte, en fri och allsidig upplysning och ett fritt konstnärligt skapande”*<sup>26</sup> gentemot det allmänna. Grundlagen skyddar således inte arbetstagare inom privat sektor. YGL är däremot inte tillämplig på alla former av yttranden utan innehållet måste dels vara förutbestämt och möjligt att kontrollera i efterhand. Således blir YGL:s tillämpning på exempelvis direktsända TV- och radioprogram eller demonstrationer komplex eftersom dessa kriterier inte går att uppfylla.<sup>27</sup> Vidare finns det även ett publiceringskrav att de yttranden som omfattas ska ha syftet att spridas till en större mängd människor.<sup>28</sup>

Det som publiceras på internet faller utanför tillämpningsområdet för YGL, ett grundskydd återfinns istället genom RF. Detta är att betrakta som en huvudregel, undantag ges däremot genom webbsändningsregeln och databasregeln. Båda dessa bestämmelser inskränks dock genom lagändring som träder i kraft 1 januari 2023.<sup>29</sup>

#### 3.3.1 Webbsändningsregeln och databasregeln

Webbsändningsregeln i 1 kap. 3 § 1 st. YGL och databasregeln i 1 kap. 4 § YGL samverkar med varandra. Webbsändningsregeln syftar till att ge skydd enligt YGL för sändningar av program via internet<sup>30</sup> som direktsänds eller är förinspelade, men där mottagaren kan påverka starttidpunkten för sändningen. Till skillnad mot databasregeln tillkommer skyddet alla aktörer. Det finns dock ett registreringskrav gällande angivande av ansvarig utgivare.<sup>31</sup>

Databasregeln, infördes till följd av internets utveckling och kravet på att YGL i viss mån även ska kunna tillämpas på databaser som exempelvis en hemsida. Bestämmelsen är tekniskt specificerad och kan endast appliceras på vissa internetjänster. För att uttalanden som ägt rum på en hemsida ska skyddas genom YGL krävs det att innehållet endast publicerats genom en

---

<sup>26</sup> 1 kap. 1 § 2 st. YGL.

<sup>27</sup> Axberger (2019), s.43.

<sup>28</sup> Ruotsi, Mikael (2020). *Svensk yttrandefrihet och internationell rätt: den grundlagsskyddade tryck- och yttrandefriheten och dess relation till Europakonventionen, EU-rätten och FN:s konvention om medborgerliga och politiska rättigheter*. Diss. Uppsala: Uppsala universitet, s.55. Se även Axberger (2019), s.42.

<sup>29</sup> Se prop. 2021/22:59 s.30-38.

<sup>30</sup> Se NJA 2018 s.562 för bedömningen av begreppet ”program” i detta sammanhang.

<sup>31</sup> Prop. 2021/22:59 s.30 f.

envägskommunikation, där utgivaren styr över innehållet och kommentarerna.<sup>32</sup> Internettjänster som Facebook och Twitter faller således utanför, eftersom ingen i realiteten kan ta ansvar över det som publiceras på dessa hemsidor.<sup>33</sup> Ägaren behöver även erhålla ett utgivningsbevis för att få rätt till skydd enligt 1 kap. 5 § YGL.<sup>34</sup>

### 3.4 Meddelarfrihet

Meddelarfrihet regleras i huvudsak i 1 kap. 10 § 1 st YGL och 1 kap. 7 § 1 st TF och förekommer med syftet att arbetstagare inom offentlig sektor ska kunna offentliggöra uppgifter gällande arbetsgivarens verksamhet om det är av allmänhetens intresse.<sup>35</sup> Efter att meddelarfriheten utnyttjats träder meddelarskyddet i kraft, vilket även omfattar efterforskningsförbudet enligt 2 kap. 5 § YGL, samt repressalieförbudet enligt 2 kap. 6 § YGL<sup>36</sup>. Efterforskningsförbudet tar sikte på att förbjuda statens rätt att söka upp vem som lämnat ut uppgifter, medan repressalieförbudet ska förhindra och motverka att den anställde tilldelas sämre behandling till följd av utnyttjandet av yttrandefriheten.<sup>37</sup> JO har även kommenterat repressalieskyddet i ett fall "Avesta-kommun" där en arbetstagare blivit varnad efter att ha uttalat sig kritiskt gentemot arbetsgivaren på sin privata Facebook-sida. JO:s uttalande menade på att åtgärderna varit i strid med det så kallade repressalieförbudet, eftersom arbetstagaren blivit utsatt för negativa konsekvenser på grund av uttalandet.<sup>38</sup>

En debatt som i skrivande stund pågår och som kan komma att påverka meddelarskyddet är riksdagens beslut om att införa en grundlagsändring, med hänsyn till rikets säkerhet. Förslaget har kraftigt ifrågasatts av svenska journalister, eftersom förändringen innebär att källskyddet i vissa situationer inte skulle gälla. En person som lämnat uppgifter till en journalist kan således komma att bli avslöjad.<sup>39</sup>

---

<sup>32</sup> Axberger (2019), s.58.

<sup>33</sup> Se SOU 2010:68, s.172, utredningen diskuterar förslag vad gäller att grundlagsskydda samtliga uttryck på olika sociala forum.

<sup>34</sup> Axberger, (2019), s.64 f.

<sup>35</sup> Ruotsi (2020), s.232 f.

<sup>36</sup> Se även 3 kap 5 § TF om efterforskningsförbud samt repressalieförbudet enligt 3 kap. 6 § TF.

<sup>37</sup> SOU 2013:79 s.12.

<sup>38</sup> Justitieombudsmannens beslut, Dnr: 3407-2018, *Kritik mot Bildningsstyrelsen i Avesta kommun för att ha kränkt en anställds yttrandefrihet efter ett kritiskt inlägg på Facebook*, "Avesta-kommun".

<sup>39</sup> Svenskapsen.se. *Låt inte Erdogan få styra svensk medierapportering*, 2022, <https://www.svenskapsen.se/senaste-nytt/2022/11/9/lt-inte-erdogan-fa-styra-svensk-medierapportering?rq=grundlagsandring>. Hämtad 2022-11-11.

### 3.5 Visselblåsarlagen

Sedan visselblåsarlagen trädde i kraft under 2021 har det införts ett starkare skydd gällande repressalieskyddet för arbetstagare som larmar om allvarliga missförhållanden av allmänt intresse i arbetsgivarens verksamhet. Kravet återfinns idag i alla organisationer med fler än 50 anställda inom både offentlig och privat sektor att inrätta en intern visselblåsarfunktion.<sup>40</sup> Kollektivavtal som verkar i strid med visselblåsarlagen är ogiltiga<sup>41</sup>. Däremot ges det möjlighet att branschanpassa i viss mån och därmed kan undantag med giltig verkan göras.<sup>42</sup>

### 3.6 Lojalitetsplikt

Lojalitetsplikten är en rättsprincip som både inom offentlig och privat sektor<sup>43</sup> ställer krav på arbetstagaren att vara lojal gentemot sin arbetsgivare. Principen är däremot mer central mellan parterna i privat sektor eftersom offentliganställda skyddas av RF och YGL som i regel står högre i rättshierarkin än lojalitetsplikten. Lojalitetsplikten består av en samling biförpliktelser, vilket är ett samlingsbegrepp för en mängd lojalitetsrelaterade förpliktelser som arbetstagaren ställs inför. Vanligt förekommande är att lojalitetsplikten återfinns i det individuella anställningsavtalet i form av en "dold klausul", men det kan även regleras i exempelvis avtal.<sup>44</sup> Utmärkande för anställningsavtal i Sverige är den ömsesidiga lojalitetsplikt som bygger på att båda parter ska uppträda lojalt gentemot varandra. Trots detta ömsesidiga ansvar har arbetstagaren mer att förlora, eftersom illojalitet kan leda till en avslutad anställning. Grundläggande är att arbetstagaren inte får agera på ett sätt som kan skada arbetsgivaren.<sup>45</sup>

Lojalitetsplikten kan även tillämpas under tiden en arbetstagare inte befinner sig i tjänst. Skyldigheterna enligt anställningsavtalet sträcker sig alltså utöver arbetstagaren förfogade arbetskraft under arbetstid.<sup>46</sup> En brottslig handling som sker på fritiden och som på något sätt kan skada eller kopplas till arbetsgivarens verksamhet, kan således utgöra ett hot mot arbetstagarens anställningsavtal. Praxis från AD visar på diverse situationer där arbetstagaren

---

<sup>40</sup> 5 kap 2 § Visselblåsarlagen. Se även Lex Sarah 14:3 SoL och Lex Maria 3:5 PSL som innehåller regler om skyldigheten, och rätten, att offentliggöra missförhållanden inom socialtjänsten och sjukvården.

<sup>41</sup> Arbetsgivarverket.se. *Visselblåsarlagen*, 2021.

<https://www.arbetsgivarverket.se/ledare-i-staten/arbetsgivarguiden/visselblasarlagen/> Hämtad 2022-12-07.

<sup>42</sup> 1 kap 7 § Visselblåsarlagen som hänvisar till 5 kap 2-9 §§.

<sup>43</sup> Schmidt, Folke (1994). *Löntagar rätt*. Reviderad upplaga. Stockholm: Juristförlaget, s.257.

<sup>44</sup> Källström & Malmberg (2022), s.269.

<sup>45</sup> Schmidt, (1994), s.257 f.

<sup>46</sup> Lunning, Lars & Toijer, Gudmund (2016). *Anställningsskydd: en lagkommentar*. Elfte reviderade upplagan. Stockholm: Wolters Kluwer, s.379 f. Se även AD 1989 nr 90 om förtroendeskadliga bisysslor.

kan komma att drabbas av sanktioner för ett beteende som ägt rum på dennes fritid<sup>47</sup>. Kravet på lojalitet mellan arbetsgivare och arbetstagare kan dock se olika ut beroende på situation, vilket är viktigt att ha i åtanke när man studerar principen. Beroende på arbetstagarens ställning och verksamhetens storlek kan det emellertid skilja sig. Exempelvis ställer en företagsledande position i regel högre krav på lojalitet.<sup>48</sup>

I AD 2011 nr 15 valde en undersköterska att uttala sig i media om den främlingsfientliga kultur som bevitnas hos arbetsgivaren. Arbetsdomstolen biföll omplaceringen med hänsyn till att undersköterskan arbetade inom sjukhusets intensivvårdsavdelningen. Säkerheten samt tryggheten mellan kollegor och patienter värderades därmed högre än arbetstagarens rätt till uttryck.<sup>49</sup> Viktigt att poängtera i situationer likt dessa är att händelsen och agerandet inte ska få konsekvenser som grundar sig i uppmärksamheten som skapats via media; situationen ska bedömas utifrån den ursprungliga handlingen och den skada arbetsgivaren åsamkats.<sup>50</sup>

### 3.6.1 Tystnadsplikt

Tystnadsplikten utgör en biförpliktelse som följer av lojalitetsplikten. En del i att agera lojalt gentemot sin arbetsgivare har sin grund i att respektera den tystnadsplikt och krav på sekretess som tilldelats arbetstagaren utifrån vad den aktuella verksamheten kräver. Det kan exempelvis utgöra företagshemligheter eller information om klienter som inte får spridas.<sup>51</sup> Utifrån ett rättsligt perspektiv råder det idag olika utgångspunkter för hur långt tystnadsplikten sträcker sig beroende på den aktuella situationen och sektorn.<sup>52</sup> I privat sektor kan tystnadsplikten på grund av den rådande avtalsfriheten komma att regleras på olika sätt, medan tystnadsplikten inom offentlig sektor i stället regleras per den offentligrättsliga ordningen. Ifall dessa inte efterlevs kan arbetsrättsliga konsekvenser bli aktuella som påföljd.<sup>53</sup>

---

<sup>47</sup> Se AD 2015 nr 61 & AD 2018 nr 48.

<sup>48</sup> Det fastställde Arbetsdomstolen i AD 1982 nr 110.

<sup>49</sup> AD 2011 nr 15.

<sup>50</sup> AD 2012 nr 25.

<sup>51</sup> Glavå, Mats & Hansson, Mikael (2020). *Arbetsrätt*. Fjärde upplagan Lund: Studentlitteratur, s.448.

<sup>52</sup> Se AD 1994 nr 79 ”Väröbacka-målet” för privat sektor.

<sup>53</sup> Fahlbeck (2019), s.171.



### 3.6.2 Kritikrätt

Det finns inga lagstadgade bestämmelser för vad som gäller för en arbetstagare och dennes möjlighet att kritisera arbetsgivaren. Rättigheten har istället utformats och fått sitt innehåll genom rättspraxis. Kritikrätten är nära förknippad med yttrandefriheten och utifrån AD:s uttalanden är utgångspunkten att arbetstagare ska ha en omfattande möjlighet att ifrågasätta arbetsgivarens beslut utan att påverkas av arbetsrättsliga sanktioner.<sup>54</sup> Hur långtgående möjligheten är att kritisera arbetsgivaren kan dock variera från fall till fall samt beroende på verksamheten. I AD 1982 nr 110 resonerade domstolen kring vikten av att kunna kritisera sin arbetsgivare vid missförhållanden, vilket ses som en viktig förutsättning för att uppnå god arbetsmiljö, arbetsresultat och facklig verksamhet.

## 3.7 Personlig integritet

Den ökade användningen av internet har medfört att människor i större utsträckning exponerar sig själva och sitt privatliv i det offentliga. Den nya tekniken har därmed möjliggjort att arbetsgivare i större utsträckning kan kontrollera de anställda utanför arbetstid. Detta har dock fört in arbetsrätten i en gråzon; där de anställda uppmanas direkt eller indirekt att på fritiden ha arbetsgivaren och verksamheten i åtanke, samtidigt som området inte (än) regleras av någon specifik lagstiftning, vilket gör ämnet komplext. Hur stor möjlighet till insyn bör en arbetsgivare egentligen ges?

I Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (EU-stadgan) anges i artikel 7 att *“Var och en har rätt till respekt för sitt privatliv och familjeliv, sin bostad och sina kommunikationer”*<sup>55</sup>. Av artikel 8 p. 1 i stadgan framgår *“Var och en har rätt till skydd av de personuppgifter som rör honom eller henne”*<sup>56</sup>. Bestämmelser i stadgan riktar sig dels till EU:s institutioner men också till medlemsstaterna när de tillämpar EU-rätt.<sup>57</sup>

Behandling av personuppgifter regleras främst i GDPR, (dataskyddsförordningen). Förordningen är det senaste steget i en värld där personlig integritet blivit alltmer viktigt. GDPR säkerställer att verksamheter som hanterar personuppgifter följer de grundläggande principerna

---

<sup>54</sup> Fahlbeck (2019), s.177.

<sup>55</sup> Artikel 7 EU-stadgan, *Respekt för privatlivet och familjelivet*.

<sup>56</sup> Artikel 8 p. 1 EU-stadgan, *Skydd av personuppgifter*.

<sup>57</sup> Ruotsi (2020), s.88.

som fastställts i förordningen.<sup>58</sup> Idag behöver varje människa vara uppmärksam på vad som sparas och vilka spår man lämnar efter sig. Förordningen är dock inte tillämplig när en fysisk person behandlar personuppgifter av rent privat natur eller som har med personens hushåll att göra.<sup>59</sup>

I artikel 8 EKMR återfinns skyddet av en människas rätt till personlig integritet: *“Var och en har rätt till skydd för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens.”*<sup>60</sup>. Oavsett om det gäller privat eller offentlig sektor ska staten se till att arbetsgivare inom båda sektorer tar hänsyn till att skydda individens rättigheter. Genom avgöranden i Europadomstolen har det dock utvecklats praxis vad gäller tillåtelse till viss inskränkning<sup>61</sup>. Undantag får endast ske i de fall det finns stöd i någon form av dokument, exempelvis en generell policy som arbetsgivaren har upprättat och implementerat i företaget. Utöver detta ska även inskränkningen vara nödvändig samt stå i proportion till den begränsning som genomförs gentemot individen.<sup>62</sup>

---

<sup>58</sup> Wendleby, Monika & Wetterberg, Dag (2019). *Dataskyddsförordningen GDPR: förstå och tillämpa i praktiken*. Andra upplagan Stockholm: Sanoma Utbildning, s.11 f.

<sup>59</sup> Se artikel 2 samt skäl 18 Dataskyddsförordningen.

<sup>60</sup> Artikel 8 EKMR, *Rätt till skydd för privat- och familjeliv*.

<sup>61</sup> Westregård, Annamaria (2002). *Integritetsfrågor i arbetslivet*. Diss. Lund: Univ, s.292 f.

<sup>62</sup> Källström & Malmberg, (2022), s.300 f.

## 4. Arbetsrättsliga åtgärder

### 4.1 Inledning

I följande avsnitt behandlas arbetsrättsliga åtgärder, vilka kan komma att åläggas en anställd som på fritiden agerat illojalt gentemot sin arbetsgivare. Vidare redovisas även relevanta rättspraxis utifrån de sanktioner som avsnittet belyser.

### 4.2 Omplacering

Ett alternativ till uppsägning är att istället omplacera arbetstagaren, vilket är ett centralt moment i arbetsledningsrätten.<sup>63</sup> Innan en uppsägning kan bli aktuell är arbetsgivaren således skyldig att genomföra en omplaceringsutredning. Skulle det framstå som oklart om utredningen fullgjorts eller inte kan inte arbetsgivarens skyldighet anses som fullgjord<sup>64</sup>. En tydlig begränsning återfinns däremot där omplaceringsskyldighet inte föreligger vid fall där en arbetstagare grovt misskött sig. Vid kvalificerad misskötsel faller arbetsgivarens omplaceringsskyldighet bort. Är det mindre allvarlig misskötsamhet får det i stället betydelse om arbetsgivaren reagerat över denna och påtalat vikten av att arbetstagaren ska ändra sitt beteende eller annars riskera uppsägning.<sup>65</sup>

Av propositionen till ändring av 7 § 2 st. LAS framgår att lagstiftaren ansåg att förutsägbarheten gällande omplacering på grund av personliga skäl emellertid behövde öka. Innebörden av ändringen är att en arbetsgivare som tidigare genomfört eller erbjudit en omplacering på grund av personliga skäl som utgångspunkt ska anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Omplaceringen förutsätter att det dels finns en ledig anställning och att arbetstagaren uppnår kravet på tillräckliga kvalifikationer. Om arbetstagaren däremot fortsätter med överträdelser behöver arbetsgivaren inte komma med ytterligare erbjudande om omplacering.<sup>66</sup>

---

<sup>63</sup> § 32-befogenheterna (*Arbetsgivarprerogativet*), se Glavå (2020), s.26. Omplaceringen förutsätter dels att det finns en ledig anställning och att arbetstagarens uppnår kravet på tillräckliga kvalifikationer.

<sup>64</sup> Se AD 2020 nr 2. Skulle det framstå som oklart om en omplaceringsutredning fullgjorts eller inte kan inte arbetsgivarens skyldighet anses som fullgjord.

<sup>65</sup> Prop. 1973:129 s.242 f.

<sup>66</sup> Prop. 2021/22:176 s.89 f.

### 4.3 Uppsägning

Vid en uppsägning upphör anställningen efter en avtalad uppsägningstid<sup>67</sup> som kan variera beroende på vilka regleringar arbetstagaren omfattas av.<sup>68</sup> För att en uppsägning ska anses vara lagligt grundad måste arbetsgivaren ha sakliga skäl för åtgärden och som utgångspunkt hänvisas till antingen arbetsbrist eller personliga skäl.<sup>69</sup> Lagstiftaren har valt att definiera personliga skäl som följande:

*“[...] förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.”<sup>70</sup>*

Ett flertal beteenden och ageranden kan utgöra misskötsamhet, det kan dock vara svårt att jämföra, eftersom klassificeringen kan variera från fall till fall. Som vägledning beskrivs det i förarbeten att ett kränkande uppförande gentemot arbetsgivaren eller kollegor endast undantagsvis kan leda till uppsägning, avgörande är huruvida agerandet skadar arbetsgivarens verksamhet.<sup>71</sup>

Vidare ska användningen av sakliga skäl jämfört med saklig grund inte innebära någon förändring. En helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter ska fortfarande göras för att avgöra om arbetstagaren på ett tillräckligt allvarligt sätt åsidosatt sina förpliktelser enligt anställningsavtalet för att en uppsägning av personliga skäl ska vara befogad.<sup>72</sup>

### 4.4 Avsked

Vid avsked får arbetstagaren enligt sedvana gå på dagen och har därmed ingen rätt till uppsägningstid.<sup>73</sup> Regeringens proposition 1973:129 menar att följande rekvisit måste uppfyllas för att 18 § LAS ska aktualiseras:

*“[...] avskedande får ske, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.”<sup>74</sup>*

---

<sup>67</sup> Lunning & Toijer (2016), s.543 f. Se även 11 § i LAS. Exempelvis kollektivavtal, personligt avtal eller lagstiftade regleringar.

<sup>68</sup> Exempelvis kollektivavtal, personligt avtal eller lagstiftade regleringar.

<sup>69</sup> Källström & Malmberg, (2022), s.149.

<sup>70</sup> 7 § LAS.

<sup>71</sup> SOU 1993:32 s.401.

<sup>72</sup> Prop. 2021/22:176 s.87. Av författningsändringen ska inte heller den ömsesidiga kritikrätten påverkas som gäller för båda parter i anställningsförhållandet eftersom det är en central del i den professionella integriteten.

<sup>73</sup> Lunning & Toijer (2016), s.572.

<sup>74</sup> 18 § LAS.

Avsked betraktas som den sista utvägen för en arbetsgivare att tillämpa, avtalsbrottet<sup>75</sup> bör således vara ett så pass skadligt förfarande att det inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande. Åsidosättandet ska ha en så pass negativ påverkan för arbetsgivaren att det inte längre kan anses rimligt att ha kvar arbetstagaren i den nuvarande tjänsten. Det krävs således att det föreligger flagranta fall av misskötsamhet eller illojalitet, vilket enligt utredningen är ett avsiktligt eller grovt åsidosättande av arbetstagarens åligganden.<sup>76</sup>

---

<sup>75</sup> Prop. 1973:129 s.38.

<sup>76</sup> Prop. 1973:129, s.149–150. Avskedsgrundande beteende kan exempelvis utgöra allvarlig misskötsamhet såsom brott utanför anställningen eller gentemot arbetsgivaren. Fritidsaktiviteter som inte är kopplad till själva arbetet men som medför att förtroendet för arbetstagaren skadas kan även vara avskedsgrundande. Se AD 1992 nr 51, en domare avskedats på grund av upprepade tillfällen av rattfylleri.

## 5. Offentlig Sektor

### 5.1 Inledning

I följande avsnitt behandlas yttrandefrihet, lojalitetsplikt, tystnadsplikt samt kritikrätt inom offentlig sektor. Relevant rättspraxis kommer även konkretiseras i syfte att belysa Arbetsdomstolens bedömningar. Slutligen presenteras artikel 10 i EKMR, samt avgöranden som återspeglar statens positiva skyldighet.

### 5.2 Yttrandefrihet gentemot det allmänna

Åsikts- och yttrandefriheten inom offentlig sektor fungerar som ett grundläggande skydd för arbetstagare och ska som utgångspunkt inte inskränkas. En offentligt anställd har enligt grundlagarna i regel rätt till uttryck, oavsett om det förorsakar störningar eller skadar allmänhetens förtroende för myndigheten<sup>77</sup>. I de fall arbetsgivaren vill tillrättavisa en anställd till följd av ett uttalande på exempelvis Facebook (tvåvägskommunikation) eller en blogg som inte erhållit utgivningsbevis faller däremot internettjänsterna utanför YGL:s tillämpningsområde. Repressalieförbudet kan därmed inte appliceras enligt grundlagen. Uttalandena ges istället ett skydd genom den grundläggande yttrande- och opinionsfrihet som RF tillhandahåller.<sup>78</sup> För en arbetstagare som exempelvis använder sociala medier fyller därmed RF en viktig funktion eftersom de flesta yttranden på liknande internettjänster inte omfattas av skyddet i YGL.

Den positiva opinionsbildningen kan genom 2 kap. 20 § RF inskränkas i de fall det kan anses skäligt i förhållande till de åtgärder som genomförs<sup>79</sup>. Yttrandefriheten för offentligt anställda är således inte absolut eller undantagslös. Begränsningar återfinns i bland annat brottsbalken<sup>80</sup>. En brottslig handling såsom exempelvis hets mot folkgrupp<sup>81</sup> grundlagsskyddas inte trots att det är ett form av yttrande<sup>82</sup>. Arbetsgivaren kan även tillämpa eventuell tystnadsplikt eller sekretess genom offentlighets- och sekretesslag (2009:400) (OsL) vilket i regel kan få

---

<sup>77</sup> Se AD 2003 nr 51, "Enighet råder till exempel om att en myndighet inte får ingripa mot en tjänsteman under åberopande av att tjänstemannen har förorsakat störningar i verksamheten eller skadat förtroendet för myndigheten genom att i en tidningsartikel rikta kritik mot myndigheten eller uttala åsikter om hur dess verksamhet bör bedrivas".

<sup>78</sup> 2 kap. 1 § RF.

<sup>79</sup> 2 kap. 20 § RF hänvisar till 2 kap. 21–24 §§ RF.

<sup>80</sup> Se exempelvis AD 2018 nr 48.

<sup>81</sup> 16 kap. 8 § Brottsbalk (1962:700).

<sup>82</sup> Se Nytt juridiskt arkiv (NJA) 1996, s.577.

arbetsrättsliga konsekvenser om överträdelser sker. Dessa bestämmelser inskränker yttrandefriheten.<sup>83</sup>

I "Polisinspektören"<sup>84</sup>, diskuterades yttrandefriheten och huruvida grund för avsked förelåg av en polis som skickat rasistiska e-postmeddelanden till företrädare för Malmö stad:

*"Fy fan vad jag hatar dig och ditt jävla sosseparti. Jag kräver att du tar en del av pengarna som du och dina jävla sossekolleger lägger på kriminelle Mohammed i Rosengård och satsar dom på våra svenska pensionärer istället."*<sup>85</sup>

Arbetsgivaren påstod att mejlet var ägnat att allvarligt skada allmänhetens förtroende för polismyndigheten. Arbetstagersidan yrkade däremot att den anställde endast använt sin yttrandefrihet och inte haft som intention att mejlen skulle spridas offentligt. Domstolen betonade vikten av att få ge uttryck för tankar, åsikter och känslor, trots att dessa kan anses olämpliga. Efter en samlad bedömning ogiltigförklarades avskedandet. Arbetstagers yttrandefrihet vägde således tyngre än polismyndighetens intresse av att avsluta arbetstagers anställning. Sammanfattningsvis ger rättsfallet en inblick i det långtgående skyddet som yttrandefriheten tillhandahåller inom offentlig sektor. Trots de olämpliga mejlen ansågs arbetstagen utifrån en framtidsprognos fortsatt kunna betraktas som en lämplig polis, som endast utnyttjat sin grundlagsskyddade yttrandefrihet.<sup>86</sup>

### 5.3 Lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren

För en arbetstagen inom offentlig sektor är lojalitetsplikten inte mer långtgående än de ramar som yttrandefriheten omfattar. I "SVT-fallet"<sup>87</sup>, diskuterades lojalitetsplikten efter att en arbetstagen vid Sveriges Television tagit ställning i en fråga som bevakades i tjänsten. Arbetstagen omplacerades eftersom arbetsgivaren åberopat att den anställde genom sina Facebookinlägg brutit mot organisationens kollektivavtal, policys samt värdegrunder:

*"Medarbetare är skyldig att i offentliga sammanhang avhålla sig från sådana uttalanden och åtgärder som kan medföra att företagets opartiskhet, särskilt på det politiska området, med fog kan ifrågasättas."*

---

<sup>83</sup> Eka, Anders, Hirschfeldt, Johan, Jermsten, Henrik & Svahn Starrsjö, Kristina (2018). *Regeringsformen: med kommentarer*. 2:a upplagan Stockholm: Karnov Group, s.87.

<sup>84</sup> AD 2007 nr 20.

<sup>85</sup> AD 2007 nr 20.

<sup>86</sup> AD 2007 nr 20.

<sup>87</sup> AD 2015 nr 61.

*Medarbetare är i övrigt oförhindrad att framföra sin mening i sociala, ekonomiska, politiska och kulturella frågor.”<sup>88</sup>*

Arbetsgivaren framhöll att det uppstått en identifikationsfara, eftersom arbetstagarens profilbild på internetplattformen inkluderat SVT:s logga. Profilbilden gjorde det svårt att avgöra ifall SVT stod bakom uttalandena eller inte. En omplacering ansågs därav som en lämplig rättslig åtgärd, eftersom arbetstagarens uttalanden rubbat arbetsgivarens förtroende. Arbetslagstiftningen framhöll däremot att förmildrande omständigheter bland annat utgjorts av att den anställde inte kunde räknas som en erfaren Facebook-användare samt att uttalandena inte varit av politisk karaktär. Arbetsdomstolen bedömde dock att uttalandena haft en så pass vidsträckt spridning att de riskerat utgöra ett hot mot SVT:s värdegrund gällande opartiskhet. Kommentarer från en anställd utanför arbetstid om de frågor som behandlats inom tjänsten kunde således utgöra en risk för verksamhetens anseende. AD biföll därmed arbetsgivarens omplacering.<sup>89</sup>

Genom rättsfallet kan det konstateras att arbetsgivarprerogativet och verksamhetens värdegrunder utgör starka element i ett anställningsförhållande, vilka kan ställa sig över rätten till yttrandefrihet. Eftersom kollektivavtalet ansågs vara i linje med god sed på arbetsmarknaden, bedömdes arbetsgivarens inskränkning inte i strid mot artikel 10 EKMR. Vidare lyftes även principen om den ömsesidiga lojalitetsplikten som arbetsgivaren likaså ska ta hänsyn till. Arbetslagstiftningen framhöll att omplaceringen varit i strid med den delade lojalitetsplikten samtidigt som Arbetsdomstolen konstaterade att detta inte kunde bevisas. I modern tid har även utredningsarbete föreslagit lagregleringar i LAS om en så kallad ömsesidig lojalitetsplikt:

*“3 a § LAS Parterna i anställningsförhållandet skall vid fullgörande av sina skyldigheter och vid utövande av sina rättigheter samt i övrigt skäligen beakta och tillvarata varandras intressen. De skall respektera personlig integritet och värdighet. Parterna skall informera och samråda med varandra i frågor som i anställningsförhållandet är av särskild betydelse för motparten.”<sup>90</sup>*

Utredningen har dock i dagsläget inte lett till någon ny lagstiftning.

---

<sup>88</sup> Se § 3 Mom 3 public serviceavtalet i AD 2015 nr 61.

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

<sup>90</sup> Ds 2002:56 s.31.



### 5.3.1 Tystnadsplikt

Huvudregeln i offentlig sektor är att handlingar är allmänna och skall kunna läsas av envar. Undantaget är den tystnadsplikt samt sekretess som arbetstagare behöver ta hänsyn till, vilket är en form av inskränkning som emellertid har accepterats av rättsväsendet. Den tystnadsplikt som kan åläggas den enskilde gentemot det allmänna får enbart regleras genom lag<sup>91</sup>, således faller rätten för arbetsgivaren att tillämpa personliga avtal bort.<sup>92</sup> Möjligheten för arbetsgivare att kringgå tystnadsplikten inom offentlig sektor är således begränsad. Undantag förekommer bland annat genom tystnads- eller sekretessbestämmelser enligt OsL. Dessa avtal utvidgar däremot inte tystnadsplikten i sig, utan påverkar bedömningen när arbetstagaren brutit mot lagstiftning och ansetts gjort detta i ond tro. Lagstiftad tystnadsplikt för anställda inom exempelvis polisväsendet eller sjukvården kan bland annat syfta till att hindra spridning av känsligt material och uppgifter. Enligt AD:s praxis kan ett brott mot den lagfästa tystnadsplikten utgöra grund för arbetsgivaren att vidta rättsliga åtgärder.<sup>93</sup>

I "Tandhygienisten"<sup>94</sup> avskedades en arbetstagare efter att handlat i strid med tystnadsplikten samt patientdatalagen (2008:355). Den anställde hade utanför arbetstid vid ett flertal tillfällen, lämnat personuppgifter till Migrationsverket avseende patienter som arbetstagaren inom ramen för anställningen behandlat. Intentionen var att ifrågasätta patienternas ålder, eftersom de för närvarande var asylsökande och därmed befann sig i en utsatt situation. Arbetsdomstolen biföll avskedandet och menade att arbetsgivaren haft rätt att inskränka arbetstagarens yttrandefrihet.<sup>95</sup> Noterbart är däremot att alla dokument inte nödvändigtvis utgör offentliga handlingar. Handlingar som inte är allmänna faller utanför allmänhetens rätt till insyn, och därmed krävs inte ett fastställt sekretessavtal för att hindra att arbetstagaren inte ska sprida vidare informationen.<sup>96</sup>

---

<sup>91</sup> Eka, Hirschfeldt, Jermsten & Svahn Starrsjö (2018), s.87. Se även Fransson, Susanne (2013). *Yttrandefrihet och whistleblowing: om gränserna för anställdas kritikrätt*. Stockholm: Premiss, s.63.

<sup>92</sup> Fransson, (2013), s.63.

<sup>93</sup> Se AD 2006 nr 118.

<sup>94</sup> AD 2018 nr 48.

<sup>95</sup> AD 2018 nr 48.

<sup>96</sup> Lunning och Toijer (2016), s.374.

### 5.3.2 Kritikrätt

Hantering av kritikrättsärenden inom offentlig sektor behandlas generellt sett utanför Arbetsdomstolens inblandning. Detta eftersom åsikter i första hand ska lämnas ifred och inte tillrättavisas enligt åsikts- och yttrandefriheten, så länge arbetstagaren inte bryter mot gällande rätt.<sup>97</sup> Det är i stället vanligt att ärendet kommenteras av JO.<sup>98</sup>

Ett fall som däremot uppmärksammats i Arbetsdomstolen är "Farbror-blå"<sup>99</sup>, vilket kommit att bli vägledande för andra domar. Fallet behandlade en FN-polis som avskedats till följd av att på fritiden bloggat om polisens verksamhet, kollegor samt chefer. I domskälen konstaterades att bloggen beskrivit olika typer av brottsliga handlingar och historier som byggde på skrönor om polisyrket och polisarbetet i sin helhet, vilket väckte starka reaktioner hos kollegor samt arbetsgivaren. I syfte att beskriva rättsläget hänvisade domstolen till ett tidigare avgörande; AD 2003 nr 51:

*"En myndighet kan i regel inte ingripa mot en anställd vid myndigheten för att den anställde genom att utnyttja sina grundlagsfästa fri- och rättigheter förorsakat störningar i verksamheten eller skadat myndighetens anseende och allmänhetens förtroende för myndigheten. Annat kan måhända gälla om det är fråga om en arbetstagare med en utpräglad förtroendeställning och direkt ansvar för myndighetens beslut eller i andra ytterlighetssituationer. Ett utrymme finns för att vidta åtgärder med anledning av allvarliga samarbetssvårigheter, även om dessa ytterst i viss mån kan ha sin grund i att en arbetstagare utnyttjat sina grundlagsfästa fri- och rättigheter."<sup>100</sup>*

Domstolen prövade om det på grund av samarbetssvårigheter funnits skäl att avsluta arbetstagarens anställning. Å ena sidan ansåg staten att bloggandet lett till samarbetssvårigheter och att innehållet ska ha medfört obehag hos kollegor och chefer. Å andra sidan framhöll arbetstagaren att bloggen utgjorts av en fiktiv karaktär, och att den anställde själv således inte uttryckt åsikter eller kritik för egen räkning. Den grundlagsskyddade yttrandefriheten ställer i regel höga krav på de skäl som ligger till grund för den avslutade anställningen; domstolen bedömde bland annat att det inte påvisats att allvarliga samarbetssvårigheter förekommit. Situationen i sig kunde inte heller klassificeras som en ytterlighetssituation eftersom arbetstagaren inte besuttit en förtroendeställning. Vidare menade domstolen att känslor som

<sup>97</sup> Källström, & Malmberg (2022), s.279.

<sup>98</sup> Se "Avesta-kommun" & Justitsieombudsmannens beslut Dnr 149-2009, *Ingripande mot en anställds yttrandefrihet*, där JO bland annat diskuterat åsikts- och yttrandefriheten.

<sup>99</sup> AD 2011 nr 74.

<sup>100</sup> AD 2003 nr 51.

utgångspunkt inte får ligga till grund för att avsluta en anställning. Ostridigt i utredningen var däremot bloggans koppling till arbetstagarens verksamhet eftersom bland annat poliskårens emblem fanns med i sidospalten. Domstolen avlog arbetsgivarens yrkande på avsked med hänvisning till att staten bör tåla arbetstagarens användning av yttrandefriheten.<sup>101</sup>

Sammanfattningsvis kan det konstateras att en myndighet och dess nationella ställning i regel inte bör upprätthållas genom att de anställdas åsikter kontrolleras. I “Avesta-kommun” kommenterade även JO att privata åsikter och uttalanden inom offentlig sektor generellt sett inte ska resultera i arbetsrättsliga konsekvenser.<sup>102</sup> Rättsfallet ovan ger även en indikation på att ett uttalande som sker på internet bör betraktas med motsvarande rättigheter som när det ägt rum via exempelvis en tidning. En avvägning ska däremot tas i beaktande eftersom arbetsrättsliga åtgärder ska vara proportionerliga och inte mer ingripande än vad som anses nödvändigt utifrån arbetstagarens uttalande<sup>103</sup>. I rättsfallet framhålls även att arbetstagare vid svenska myndigheter som utgångspunkt har en möjlighet att ifrågasätta de situationer som kräver det.

## 5.4 Yttrandefrihet genom Europakonventionen

Vidare återfinns även skydd för yttrandefriheten i artikel 10 i EKMR som omfattar arbetstagare inom offentlig sektor<sup>104</sup>. EKMR kan först och främst tillämpas mellan ett privat rättssubjekt och staten, det allmänna, och kan som huvudregel inte göras gällande mellan två privata rättssubjekt. Om en arbetsgivare inom privat sektor inskränkt rätten till yttrandefrihet kan således den anställde inte rikta klagomål direkt mot arbetsgivaren inför Europadomstolen, eftersom en enskild inte har givits rätten att väcka åtal mot en annan enskild enligt artikel 27 i EKMR. Arbetstagaren kan däremot inför Europadomstolen rikta missnöje gentemot staten ifall yttrandefriheten inte säkerställts.<sup>105</sup> Uttrycket *Drittwirkung*, en så kallad tredjepartsverkan, har myntats och fått betydelse i de fall EKMR:s bestämmelser kan få inverkan mellan två enskilda rättssubjekt.<sup>106</sup>

---

<sup>101</sup> AD 2011 nr 74.

<sup>102</sup> “Avesta-kommun”.

<sup>103</sup> Lunning & Toijer (2016), s.392.

<sup>104</sup> Källström & Malmberg (2022), s.279.

<sup>105</sup> Westregård (2002), s.290.

<sup>106</sup> Westregård (2002), s.212.

Artikel 10 EKMR säkerställer att var och en har rätt till yttrande- och åsiktsfrihet. Artikel 10 berör även de positiva samt negativa förpliktelseerna; staten har en så kallad positiv skyldighet att säkerställa att artikel 10 i EKMR efterföljs även mellan enskilda personer, i vissa fall ger konventionen därför en indirekt tillämpning även i privat sektor genom nationell lagstiftning.<sup>107</sup> I kontrast till de positiva skyldigheterna finns de negativa förpliktelseerna där staten inte får bestraffa den enskilde vid användning av yttrandefriheten.<sup>108</sup> Ett liknande skydd återfinns även i artikel 11 i EU-stadgan<sup>109</sup>.

Artikel 10 p. 2 EKMR behandlar rätten till att inskränka den lagstadgade yttrande- samt åsiktsfriheten. För att kunna motivera ett ingrepp ska följande kriterier vara uppfyllda: nödvändigt i ett demokratiskt samhälle, angiven i lag samt att inskränkningen är till för att tillgodose de skyddsvärda ändamål som ställs upp enligt artikeln.<sup>110</sup> För att undvika att detta utnyttjas tillämpar Europadomstolen en proportionalitetsprincip, där individens rätt till yttrandefrihet ställs mot de intressen som motiverade inskränkningen.<sup>111</sup>

För att individen ska ges ett omfattande skydd ska den bestämmelse som ger det främsta skyddet tillämpas, regleringen är således kumulativ.<sup>112</sup> Om nationell rätt strider mot EKMR ska den senare tillämpas utifrån företrädesprincipen.<sup>113</sup> Artikel 10 har inga uppställda formkrav vilket innebär att yttrande- och åsiktsfriheten inte är begränsad till någon specifik kontext. Artikel 10 blir därmed applicerbar på internetjänster. EKMR som rättskälla formas och förändras även utefter Europadomstolens praxis. Det blir således en relevant rättskälla inom områden som är under ständig förändring, exempelvis den tekniska utvecklingen.<sup>114</sup>

---

<sup>107</sup> Dijk, Pieter van, Hoof, Fried van, Rijn, Arjen van & Zwaak, Leo (red.) (2018). *Theory and practice of the European Convention on human rights*. Fifth edition Cambridge: Intersentia, s.777 f.

<sup>108</sup> Westregård (2002), s.295 f.

<sup>109</sup> Ruotsi (2020), s.46. Se även artikel 11 EU-stadgan, *Yttrandefrihet och informationsfrihet*.

<sup>110</sup> van Dijk & van Hoof (2018), s.765.

<sup>111</sup> Danelius, Hans (2015). *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*. 5., [uppdaterade] uppl. Stockholm: Norstedts juridik, s.465.

<sup>112</sup> Se Prop. 1993/94:117, s.39 f. Se även Larsson, Per (2015). *Skyddet för visselblåsare i arbetslivet: en konstitutionell och arbetsrättslig studie*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet, s.70.

<sup>113</sup> Danelius (2015), s.42 f.

<sup>114</sup> Westregård (2002), s.277.

#### 5.4.1 Artikel 10 tillämplighet i rättspraxis

Ett fall från Europadomstolen, *Fuentes Bobo vs. Spanien*, berörde artikel 10:s tillämpning mellan två enskilda rättssubjekt; arbetstagaren och organisationen som kunde likställas med en privat aktör. Arbetstagarens kritiska uttalande gentemot arbetsgivaren i ett radioprogram, medförde en tvist mellan parterna; huruvida uppsägningen varit proportionerlig i förhållande till den anställdes agerande. Europadomstolen konstaterade att artikel 10 "i vissa fall" ska tillämpas mellan privata rättssubjekt och att den spanska staten därmed misslyckats att säkerställa genomförandet på ett tillfredsställande sätt<sup>115</sup>. Vad "i vissa fall" faktiskt innebär i praktiken har än idag lämnats odefinierbart och ska bedömas från fall till fall.<sup>116</sup> Den allmänna uppfattningen att EKMR inte är tillämplig mellan två privata rättssubjekt genomgick därmed ingen slående förändring i svensk rättspraxis. Artikel 10 tilldömdes således inte en explicit tillämpning av *drittwirkung* eftersom en individuell bedömning mellan varje enskilt fall fortsatt ska göras.<sup>117</sup>

Ett ytterligare fall från Europadomstolen där tillämpningen av artikel 10 återigen diskuterades är *Matúz vs. Ungern*. Fallet berörde en journalist vid ett statligt tv-bolag som avskedats efter att ha publicerat en bok rörande avslöjanden kring bolagets otillåtna censurering. Arbetstagaren hade därmed brutit mot en sekretessklausul i avtalet och agerandet ansågs som illojalt. Europadomstolen konstaterade däremot att bolaget inte haft grund för avskedandet, eftersom arbetstagarens publicering ansågs tillåten med motivering att inskränkningen av artikel 10 inte varit nödvändig för att säkerställa ett demokratiskt samhälle.<sup>118</sup> I nationell rätt har även EKMR diskuterats genom rättsfallet "*Facebook-rektorn*", där domstolen poängterade att artikel 10 även kan tillämpas mellan enskilda, vilka i regel inte bör omfattas av konventionen.<sup>119</sup>

Sammanfattningsvis framgår det att konventionen appliceras på olika sätt i respektive sektor. De nämnda avgörandena från Europadomstolen visar på den tillämpning av artikel 10 som kan appliceras mellan enskilda rättssubjekt, skyddet har således en indirekt påverkan för arbetstagaren, medan skyddet för offentligt anställda ger en direkt verkan. Samtliga

---

<sup>115</sup> Westregård (2002), s.295.

<sup>116</sup> Ds 2001:9 s.24–25. Se citat: "*Det intressanta är att Europadomstolen tydligt slår fast att konventionsstaterna "i vissa fall" har en positiv skyldighet att skydda rätten till yttrandefrihet mot angrepp också från enskilda. Vilka dessa fall är framgår inte klart av domen, men utgången i målet talar för att arbetsrättsliga åtgärder vidtagna av en arbetsgivare mot en arbetstagare för dennes uttalanden i medier kan omfattas.*"

<sup>117</sup> Ds 2001:9 s.23.

<sup>118</sup> Mål nr 73571/10 Matúz mot Ungern. Se även Mål nr 39293/98 Fuentes Bobo mot Spanien.

<sup>119</sup> AD 2012 nr 25.

arbetstagare i Sverige besitter därmed ett form av grundskydd för yttrandefriheten. En avvägning ska däremot genomföras mellan individens och allmänhetens intresse att skydda åsikt- samt yttrandefriheten i förhållande till statens skyldighet att vidta åtgärder eller inte. Europadomstolen har ännu inte behandlat ett fall gällande yttrande- eller åsiktsfriheten inom internettjänster.

## 6. Privat Sektor

### 6.1 Inledning

I följande avsnitt behandlas yttrandefrihet, lojalitetsplikt, tystnadsplikt samt kritikrätt inom privat sektor. Relevant rättspraxis kommer även konkretiseras i syfte att belysa Arbetsdomstolens bedömningar. Slutligen presenteras exempel på ett personligt avtal i ett företag inom privat sektor.

### 6.2 Yttrandefrihet mellan enskilda

Inom privat sektor kan yttrandefriheten regleras genom kollektivavtal och/eller personliga avtal. Sedvana inom en bransch kan även ses som en form av hänvisning till vad som är godtagbart i ett anställningsförhållande.<sup>120</sup> Möjligheten för arbetstagare att uttrycka åsikter begränsas således eftersom varken RF, TF samt YGL i regel inte är tillämpliga. Ett repressalieförbud återfinns därmed inte, till skillnad från offentlig sektor, vilket ger de anställda ett sämre grundskydd. Det har däremot som tidigare nämnts genom EKMR, etablerats praxis som ålägger staten en positiv skyldighet, i syfte att skapa ett form av skydd och säkerställa att yttrandefriheten även respekteras mellan privata aktörer.<sup>121</sup>

I avgöranden från Europadomstolen som berör tillämpningen av artikel 10 EKMR har det däremot konstaterats att domstolen generellt inte dömer till den enskildes fördel, utan gör bedömningen att staten inte handlat i strid med den tionde artikeln.<sup>122</sup> Statens positiva skyldighet att se till att den rådande yttrandefriheten respekteras mellan privata aktörer skyddar således inte alla gånger arbetstagaren.

### 6.3 Lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren

Lojalitetsplikten är inte mer vidsträckt än de fenomen som delgivits större rättslig betydelse; exempelvis visselblåsarlagen. Principen täcker in diverse situationer där arbetstagaren inte bör skada sitt förtroende gentemot arbetsgivaren. Sådana förfaranden kan exempelvis utgöra avslöjanden av företagshemligheter eller att arbetstagaren på ett olämpligt sätt utnyttjat

---

<sup>120</sup> Källström, & Malmberg (2022), s.280 f.

<sup>121</sup> Ds 2001:9, s.23 f. Se även AD 1997 nr 57 den s.k. Samariten-domen.

<sup>122</sup> Se Matúz mot Ungern (mål nr 73571/10, dom 21/10-2014), Gawlik mot Lichtenstein (mål nr 23922/19, dom 16/2-2021) & Sánchez m.fl. mot Spanien (mål nr 28955/06 dom 12/9-2011).

kritikrätten.<sup>123</sup> Skulle beteendet vara förtroendskadligt kan det enligt praxis leda till arbetsrättsliga konsekvenser.<sup>124</sup> Vid en pliktcollision ska arbetstagare inom privat sektor i första hand sätta arbetsgivarens intressen framför de egna.<sup>125</sup>

Lojalitetsplikten ställer i många fall även krav på en arbetstagare utanför arbetstid, gränsdragningen är således inte helt okomplicerad. Detta återspeglas i "Facebook-rektorn"<sup>126</sup> där arbetsgivaren till följd av den anställdes uttalande på den privata Facebook-sidan åberopat uppsägning. Tvisten uppkom efter en granskning av Facebook-profilen vilken bland annat innehöll bilder på den anställde själv i privata situationer som anspelade på sex. Arbetstagaren var även medlem i ett antal sex-grupper och den valda profilbilden bestod av en bild där arbetstagaren poserade med tröjan "NASA" (National Anal Sex Association), vilket arbetsgivaren tidigare begärt att rektorn skulle ta bort. Arbetstagaren var även vän med ett flertal av eleverna på internettjänsten. Fallet kom senare att uppmärksammas av Nyheter24 där en artikel publicerats som diskuterade arbetstagarens konto och vilka grupper som rektorn varit medlem i. Arbetsgivaren menade att beteendet varit ägnat att skada skolans rykte eftersom profilen utöver det olämpliga innehållet även utgav information om den anställdes tjänstgöring som rektor på skolan.

I domskälen framhöll AD att arbetstagare med högre ställning och ökat ansvar i regel innefattar större krav på lojalitet. Vidare påpekade domstolen att ett tydligt samband mellan arbetstagarens agerande på fritiden och verksamheten/anställning krävs för att yttrandefriheten ska kunna inskränkas. Det går således inte att dra en tydlig gräns mellan arbete och fritid. Lojalitetsplikten kan även få betydelse för en arbetstagares rätt att fritt förfoga över sitt agerande på fritiden.

Vidare fastslog domstolen att bilderna på profilen först och främst inte haft en tillräckligt tydlig koppling till arbetstagarens roll som rektor. Den sexuella anknytningen ifrågasattes även, där domstolen kom fram till att det inte utgjort en tillräckligt stor betydelse i utredningen. Ett resonemang fördes vidare kring arbetsgivarens agerande vilket i stor utsträckning baserats utifrån den medierapportering som ägt rum kring händelsen. Som tidigare nämnt bör däremot den aktuella situationen bedömas utifrån det objektiva händelseförloppet och inte

---

<sup>123</sup> Lunning & Toijer (2016), s.373 f.

<sup>124</sup> Källström, & Malmberg (2022) s.270. Se även AD 2013 nr 25, arbetstagaren avskedats på grund av ett rubbat förtroende.

<sup>125</sup> Schmidt (1994), s.257 f. Se även tidigare rättsfall AD 1993 nr 18.

<sup>126</sup> AD 2012 nr 25.



uppmärksamheten från media. I fallet gick det dessutom inte att påvisa att uppståndelsen i media medfört konkreta negativa konsekvenser för bolaget. Vidare hade personalen på skolan angivit till bolagets styrelse att de trots Facebook-profilen hade fortsatt förtroende för arbetstagaren som rektor. Vid en samlad bedömning fann domstolen därmed att agerandet på Facebook inte utgjort ett så pass illojalt beteende att saklig grund för uppsägning skulle anses som en befogad rättslig åtgärd.<sup>127</sup>

Sammanfattningsvis kan det konstateras att en arbetstagare inom privat sektor bör beakta lojalitetsplikten även på fritiden. Generellt sett i AD:s bedömning väger en arbetstagares ställning inom företaget tungt. Utifrån en helhetsbedömning klargörs däremot i det ovan refererade rättsfallet att den anställdes förtroendeställning inte behöver vara en avgörande faktor. Noterbart är däremot att de arbetsrättsliga konsekvenserna säkerligen hade kunnat bli annorlunda om det framkommit att en elev skadats, eller att sambandet mellan agerandet och verksamheten varit tillräckligt tydligt, vilket i föreliggande situation inte var fallet.

### *6.3.1 Tystnadsplikt*

Genom avtalsfriheten har arbetsgivare inom privat sektor en rättighet att binda avtal som förstärker tystnadsplikten, arbetsgivaren kan därmed reglera i vilken grad allmänheten ska ha insyn i verksamheten.<sup>128</sup> För att den avtalsenliga tystnadsplikten ska anses giltig krävs dock att avtalet är skäligt enligt 36 § lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område. Privata tjänstemannaavtal är exempelvis vanligt förekommande.<sup>129</sup> För arbetstagaren innebär detta att möjligheten till yttrandefrihet utanför arbetstid kan bli betydligt snävare. Inskränkningar av tystnadsplikten kan däremot ske genom bland annat Visselblåsarlagen, det vill säga en arbetstagares rätt att uttrycka företagshemligheter som exempelvis är av brottslig karaktär.<sup>130</sup> En arbetsgivare får inte avtala bort dessa regleringar, eftersom en sådan klausul hade ansetts oskäligt och lagstridig.<sup>131</sup>

---

<sup>127</sup> AD 2012 nr 25.

<sup>128</sup> Källström, & Malmberg (2022) s.280 f.

<sup>129</sup> Se även Prop. 1987/88:155, s.47.

<sup>130</sup> Prop. 2020/21:193, s.28 f.

<sup>131</sup> 36 § lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område.

Hur långt tystnadsplikten sträcker sig inom privat sektor har till viss del behandlats i rättspraxis, som exempelvis i ”Väröbacka-målet”<sup>132</sup>. Målet behandlade ett privat företag där en processingenjör blivit uppsagd till följd av att ha läckt information till media om företagets användning av kemikalier. Arbetsgivaren menade att den anställde handlat i strid med ordningsreglerna i personalhandboken samt den implicita tystnadsplikten. De uppsatta ordningsreglerna innehöll bland annat underrättelseskyldighet till ledningen ifall information avsågs att lämnas till media. AD menade däremot att arbetstagaren inte handlat med syfte att skada arbetsgivaren och att det således inte varit fråga om ett brott mot tystnadsplikten. Efter en samlad bedömning ogiltigförklarade domstolen uppsägningen, med hänsyn till att arbetstagaren inte spridit informationen i ond tro.<sup>133</sup>

Sammanfattningsvis kan det konstateras att det till skillnad från offentlig sektor återfinns former av begränsningar vad gäller tystnadsplikten för arbetstagare inom privat sektor. Det kan bland annat förekomma genom avtal tecknade av arbetsgivaren samt genom den implicita tystnadsplikten. I de fall den anställde sprider information på internet eller som på annat sätt åsamkar skada för arbetsgivaren kan negativa påföljder därmed bli en konsekvens av agerandet.<sup>134</sup> Viktigt att poängtera är däremot att AD i varje enskilt fall gör en bedömning utifrån de aktuella omständigheterna, vilket framgår genom domstolens resonemang i fallet ovan.

### *6.3.2 Kritikrätt*

Rätten att kritisera sin arbetsgivare har inom privat sektor utvecklats genom rättspraxis, där det bland annat framhålls att en arbetstagare i offentliga sammanhang, exempelvis i ett debattforum, kan uttrycka kritik i frågor som rör det allmänna intresset.<sup>135</sup> Kritikrätten är däremot inte hur långtgående som helst. Arbetstagaren måste ha fog för sina påståenden, framföra åsikterna på det sätt som stadgats av företaget och inte med syfte att skada arbetsgivaren. Den anställde får således inte uttrycka kritik på andra forum än vad som anses som godtagbara. Skulle arbetstagaren uttrycka missnöjen till myndigheter och/eller journalister innan arbetsgivaren informerats och givits möjlighet att vidta åtgärder kan det anses som ett

---

<sup>132</sup> AD 1994 nr 79.

<sup>133</sup> AD 1994 nr 79.

<sup>134</sup> Se AD 2006 nr 118.

<sup>135</sup> Källström & Malmberg (2022), s.282. Se även AD 1994 nr 79.

illojalt beteende.<sup>136</sup> Om kritiken åsamkat skada för arbetsgivaren ska en bedömning upprättas huruvida påståendena har ett samband med skadan.<sup>137</sup> Utgångspunkten blir således intentionen gällande den framförda kritiken. Grundprincipen är trots allt att kritikrätten ska utgöra en förutsättning för en hälsosam och välfungerande organisation, där missförhållanden eller liknande ska kunna lyftas utan att det ska medföra arbetsrättsliga konsekvenser.<sup>138</sup>

Genom personliga avtal kan även arbetsgivaren reglera kritikrätten och därmed begränsa den anställdes rätt att kritisera och ifrågasätta verksamheten utanför arbetstid. Vid en tvist gällande kritikrättens tillämpning inom privat sektor upprättar Arbetsdomstolen en helhetsbedömning utifrån den aktuella situationen. Först och främst tas det hänsyn till vilken form av befattning arbetstagaren innehar, desto högre upp och av desto mer ledande ställning anses det i lägre grad accepterat att ge kritik gentemot företaget och dess beslut.<sup>139</sup> Skulle arbetstagaren däremot omfattas av de rättigheter som delgivits ett skyddsombud eller en facklig förtroendeman har det genom praxis konstaterats att kritikrätten utvidgas<sup>140</sup>. Arbetsdomstolen tar även hänsyn till huruvida kritiken varit saklig samt de omständigheter som medfört att kritiken lagts fram, skulle det vara av en allvarligare grad av missförhållanden menar domstolen att kritikrätten ska utvidgas inom privat sektor.<sup>141</sup>

## 6.4 Personliga avtal

Genom tidigare avsnitt i uppsatsen har den rådande avtalsfriheten belysts, vilket möjliggör att arbetsgivare inom privat sektor kan upprätta personliga avtal samt policys. Avtalen kan se olika ut beroende på den aktuella branschen. Det centrala är att grundförutsättningar från start ska säkerställas, där båda parter är medvetna om de rättigheter och skyldigheter som förpliktas.<sup>142</sup>

---

<sup>136</sup> AD 1986 nr 95. Rättsfallet behandlade två arbetstagare som rapporterat om misskötsel på arbetsplatsen till länsstyrelsen innan de givit arbetsgivaren möjlighet till förbättring. Beteendet ansågs som illojalt och uppsägningen bifölls.

<sup>137</sup> Fransson, (2013), s.86 f. Se även AD 2011 nr 57 "SJ-fallet", en lokförare avskedades efter att domstolen ansåg att kritiken haft samband med skadan som åsamkats arbetsgivaren. Arbetstagaren avskedades på grund av kränkande och nedvärderande kommentarer mot sina medarbetare på fackförbundets öppna hemsida.

<sup>138</sup> AD 1982 nr 110. Se även Glavå & Hansson (2020), s.449 f.

<sup>139</sup> Källström & Malmberg (2022), s.283.

<sup>140</sup> Larsson (2015), s.194 f. Se även AD 1987 nr 65 som diskuterade den utvidgade kritikrätten för en facklig förtroendeman.

<sup>141</sup> Källström & Malmberg (2022), s.283 f.

<sup>142</sup> Adlercreutz, Axel (2003). *Svensk arbetsrätt*. 12., omarb. upplagan. Stockholm: Norstedts juridik, s.69 f.

### 6.4.1 Exempel på personligt avtal

Nedan redovisas ett exempel på ett personligt avtal. Företaget i fråga har 170 butiker runt om i Sverige och omfattar således en stor personalstyrka. Det specifika avtalet reglerar en arbetstagares rätt att bruka internettjänster genom plattformen sociala medier. Exempel på inskränkningar som möjliggörs är bland annat; att arbetstagarens profil i sociala medier ska återspegla företagets värderingar och att den anställde utanför arbetstid ska agera som en ambassadör och reklampelare för verksamheten. Kravet på reglering kring dessa frågor kan tänkas öka i samband med företagets storlek.

#### **Sociala medier**

Via sociala medier kan en åsikt eller ett inlägg med enkla medel och på kort tid förmedlas till en mycket stor publik. Detta kan beroende på vad som uttrycks vara både till nytta och till skada för en individ eller ett företag. Denna policy syftar därför till att förtydliga hur du som medarbetare ska förhålla dig till användandet av sociala medier och att förebygga att företags varumärke och rykte inte tar skada av sådan användning.

Vad som avses med begreppet sociala medier förändras löpande. Vanligtvis åsyftas t.ex. Facebook, Twitter, Instagram, bloggar och andra kommunikationsforum där användare kan interagera med varandra och uttrycka och sprida sina åsikter.

Polycyn avser användning av sociala medier oavsett om det görs på fritid eller arbetstid; genom användande av privat IT-utrustning eller genom IT-utrustning som tillhandahålls av HK.

Som medarbetare är du en ambassadör och reklampelare för företaget och representerar företaget även på din fritid och i din privata sfär. Även om du inte själv specifikt uppger det kan du ändå komma att sammankopplas med företaget. Därför är det viktigt att fundera över hur en utomstående uppfattar något som du publicerar eller uttrycker.

Se till att din profil i sociala medier och det material du publicerar återspeglar den bild som du vill representera såväl privat som professionellt och att denna bild är förenlig med företagets värderingar.

Lojalitetsplikten mot arbetsgivaren ska alltid iakttas. Om publicerandet av ett visst material i sociala medier strider mot företagets intressen ska du alltid sätta företagets bästa i första rummet. Agera så att du inte försätter företaget i en svår position, skadar kundrelationer eller varumärke.

Använd sunt förnuft. Tänk på att du är personligt ansvarig för allt som du publicerar och att det material som du publicerar kommer att finnas tillgängligt på nätet under en väldigt lång tid.

Frågor som gäller sekretess och företagshemligheter gäller alltid och ska ständigt iakttas.

Var försiktig med att lägga upp bilder eller inlägg som anknyter till andra medarbetare. Publicera aldrig bilder på en medarbetare utan att ha dennes samtycke.

Uttalanden eller kommentarer ska oavsett medium göras med respekt, trovärdighet och relevans. Var alltid artig och visa respekt för andra individers åsikter.

Om du är osäker över användandet av sociala medier – kontakta din chef.

## **7. Analys**

### **7.1 Inledning**

I följande avsnitt kommer uppsatsens frågeställningar att besvaras med avstamp i den undersökande delen. I och med ämnets komplexitet kommer däremot inte ett fullständigt och entydigt svar på de uppställda frågeställningarna kunna ges. Analysen består i huvudsak av våra egna tankar och reflektioner. Det bör även poängteras att det finns en medvetenhet kring att det framställda materialet emellertid hade kunnat värderas och analyseras annorlunda av andra författare.

### **7.2 Skillnaden mellan offentlig- respektive privatanställdas rätt till yttrandefrihet på fritiden**

Det har tidigare konstaterats att yttrandefriheten inom offentlig sektor skyddas genom RF och YGL. Inom privat sektor återfinns däremot inte detta skydd, staten har istället genom EKMR delgetts en positiv skyldighet, i syfte att kontrollera att yttrandefriheten respekteras av privata arbetsgivare. Yttrandefriheten som ställs upp i YGL skyddar däremot inte samtliga uttalanden, eftersom databasregeln inte omfattar alla internetjänster. I både "Avesta-kommun" samt "Farbror blå" utgjorde internetjänsterna envägskommunikationer, skyddet genom databasregeln kunde därmed inte tillämpas. Det kvarstående skyddet återfanns istället genom yttrande- och opinionsfriheten i RF. Domstolen framhöll att bloggen i "Farbror blå" trots plattformen utgjort ett forum där arbetstagaren haft rätt att uttrycka åsikter utifrån den grundlagsskyddade yttrandefriheten för en offentligt anställd, trots de känslor som uppenbarats bland kollegor och allmänheten.

Yttrandefriheten diskuterades även i "Polisinspektören" där en polis skickat mejl med en rasistisk underton till en politiker. Av Arbetsdomstolens bedömning framkom att brottet hets mot folkgrupp inte kunde göras gällande eftersom kriterierna inte ansågs uppfyllda. Det konstaterades istället att polisens rätt till egen åsikt och uttryck var i led med nyttjandet av yttrandefriheten och att mailens innehåll inte skulle påverka arbetstagarens framtida tjänstgöring inom myndigheten. Genom rättspraxis har det däremot framkommit att yttrandefrihetens teoretiskt absoluta skydd inom offentlig sektor i viss mån kan inskränkas. I "SVT-fallet" framhöll domstolen att arbetsgivaren haft rätt att begränsa arbetstagarens

ytrandefrihet, med motivering att upprätthålla SVT:s trovärdighet gentemot allmänheten. Arbetstagarens åsikts- och ytrandefrihet på fritiden fick därmed inskränkas.

I fallet “Facebook-rektorn” fastslog AD att den anställdes rätt till egna åsikter skulle respekteras, trots att arbetstagaren tjänstgjorde inom ett privat företag, där arbetsgivaren har möjlighet att till viss del inskränka ytrandefriheten genom avtal. Arbetsgivaren fick däremot rätt i sak gällande att ta bort information som var möjlig att härleda till den anställdes position på skolan, vilket i vår mening kan tolkas som en inskränkning av den personliga integriteten. Arbetsgivaren fick således påverka innehållet i den anställdes privata Facebook-profil.

Viktigt att poängtera är att rollen som rektor generellt sätter individen i en utsatt och många gånger kontrollerad position även utanför arbetstid. Rättsfallet belyser att en arbetstagare med en förtroendeställning i stor omfattning även inom privat sektor har rätt till åsikts- och ytrandefrihet utanför tjänsten, trots att grundlagarna generellt sett inte är applicerbara. Inom privat sektor fungerar istället lojalitetsplikten som ett centralt moment, där arbetsgivaren som utgångspunkt inte får skadas. I skrivande stund har Europadomstolen ännu inte behandlat något rättsfall kopplat till ytrandefrihet och internet, samtidigt som rättskällan ständigt utvecklas vilket leder till snabb förändring. Skulle en tvist tas upp i Europadomstolen kan det komma att bli vägledande för framtida beslut och situationer som uppsatsen diskuterar.

### **7.3 Skillnaden mellan offentlig- respektive privatanställdas skyldighet att förhålla sig till lojalitetsplikten på fritiden**

I situationer där lojalitetsplikten ifrågasätts har en avgörande faktor visats vara huruvida arbetstagarens uttalande eller beteende kan härledas till arbetsgivaren och tjänsten i sig, samt ifall det givit upphov till skada för arbetsgivarens verksamhet. Det centrala behöver således inte baseras på den aktuella arbetsgivaren. I “SVT-fallet” omplacerades arbetstagaren med hänsyn till att sambandet mellan verksamheten och arbetstagarens uttalande blivit för uppenbar. Arbetsgivarens ståndpunkt att bibehålla verksamheten som ett opartiskt organ gentemot allmänheten fick därmed inte äventyras. Genom avgörandet kan det konstateras att ett internetbaserat yttrande som sker utanför arbetstid samtidigt kan utgöra ett illojalt agerande gentemot arbetsgivaren, oavsett vilken sektor arbetstagaren tjänstgör inom. I “Facebook-rektorn” resonerade AD annorlunda, trots att den anställda skrivit ut sin arbetsplats på profilen

påpekade domstolen att kopplingen inte varit tillräckligt uppenbar i förhållande till allmänheten.

Som en del av anställningsavtalet utgör lojalitetsplikten en ömsesidig förbindelse där samtliga parter ska bidra till upprätthållandet av en god kommunikation och samarbete. Huruvida ett illojalt beteende i arbetsgivarens och domstolens mening redan äventyrat allmänhetens förtroende skiljer sig däremot fallen emellan. I "SVT-fallet" ansåg arbetsgivaren tillsammans med domstolen att det illojala beteendet redan givit upphov till så pass stor skada att chansen till att ändra profilbild eller ta bort inlägg inte skulle medföra något syfte. Detta i kontrast till "Facebook-rektorn" som givits en möjlighet att ta bort det som kunde sammankopplas med arbetsgivaren. Vid denna tidpunkt menade domstolen att skadan i beaktansvärd utsträckning inte haft en negativ åverkan gentemot arbetsgivaren. Det illojala beteendet kunde därmed inte klassificeras som ett rubbat förtroende som i "SVT-fallet". Domstolen konstaterade således att agerandet inte varit i strid med den ömsesidiga lojalitetsplikten. Det går däremot att ifrågasätta huruvida arbetsgivaren i respektive fall agerat lojalt gentemot sin arbetstagare eftersom de varken gavs möjlighet till förbättring eller tillfälle att delta i dialog. En vidare diskussion lämnas emellertid utanför framställningen.

### *7.3.1 Tystnadsplikt och kritikrätt*

Av lojalitetsplikten följer även skyldighet att förhålla sig till den uppsatta tystnadsplikten samt rättigheten att tillämpa kritikrätt vid situationer som kräver det.

I fallet "Väröbacka-målet" diskuterades både kritikrätt samt tystnadsplikt. Arbetsgivaren menade att den anställde agerat i strid med den uppsatta personalhandboken, som reglerade förhållningssättet kring spridning av verksamhetens produktion. Avgörande i fallet var att de uppgifter som publicerats inte kunde bevisas framstå som tillräckligt företagsinterna och skadliga för arbetsgivaren. Arbetstagarsidan menade att uppgifterna publicerats för allmänhetens och de anställdas intresse. Syftet var således inte att förstöra för verksamheten. I brist på bevis från arbetsgivaren ansåg domstolen att den framförda kritiken varken bröt mot kritikrätten eller tystnadsplikten. Det går därmed att konstatera att en företagspolicy inom privat sektor i vissa avseenden kan frångås. Detta utan att det nödvändigtvis behöver innebära ett så pass illojalt beteende att arbetstagaren avvikt från lojalitetsplikten, även fast det i teorin anses vara mer centralt än inom offentlig sektor. Till skillnad från privat sektor och arbetsgivarens möjlighet att upprätta personliga avtal kan en arbetsgivare inom offentlig sektor i regel inte

begränsa den anställdes rätt att framföra kritik. Kritikrätten har istället sin grund i yttrande- och åsiktsfriheten och således inte i lojalitetsplikten.

Tystnadsplikten ifrågasattes även i "Tandhygienisten", där en offentligt anställd brutit mot verksamhetens tystnadsplikt genom att till skillnad från arbetstagaren i "Väröbacka-målet" agerat lagstridigt. Fallet hamnade således i ett annat utgångsläge. Arbetstagarens möjlighet att stanna kvar i företaget blev betydligt mer komplext eftersom informationen inte läckt genom ett oaktsamt beteende, utan med uppsåt samt i strid med lagstiftningen. Domstolen konstaterade att arbetstagarens spridning av sekretessbelagd information innebar ett uppenbart illojalt beteende gentemot arbetsgivaren.

I vilken utsträckning lojalitetsplikten generellt kan frångås framgår inte av lagstiftningen, det baseras istället utifrån den aktuella situationen. Ett privat företag av mindre storlek är generellt sett mer sårbart och påverkas i större utsträckning av deras rykte, vilket arbetstagarna är en stor del av. Dessa företag utgör i lägre grad en samhällsbärande funktion till skillnad från en offentlig verksamhet. Den i teorin mer utvidgade kritikrätt samt yttrandefrihet inom offentlig sektor har således i vår mening grund i allmänhetens intresse av upprätthållandet av väl fungerande myndigheter. Arbetstagarens kritikrätt inom offentlig sektor fungerar därmed som ett säkerhetsnät, vilket bidrar till att myndigheterna indirekt granskas och förbättras, ett krav som rimligen kan ställas på ett samhällsorgan med så pass stor nationell påverkan. Genom internets utveckling har möjlighet till granskning av dessa myndigheter även blivit betydligt enklare ur ett kritikrättsligt perspektiv. Utifrån ett arbetsgivarperspektiv har utvecklingen även möjliggjort en bredare inblick i arbetstagarens privatliv.

## **7.4 Arbetsrättsliga åtgärder till följd av ett agerande på fritiden**

Arbetstagarens privata åsikter och uttryck på internet eller i media får normalt sett inte ligga till grund för att avsluta en anställning. Ett agerande som däremot är lagstridigt möjliggör rätten för arbetsgivaren att vidta arbetsrättsliga åtgärder, oavsett sektor på arbetsmarknaden. Yttrandefriheten är således inte så pass långtgående att en anställd har rätt att uttrycka sig på ett sätt som går emot den nationella lagstiftningen. I det specifika rättsfall som tidigare diskuterats, "Tandhygienisten", resulterade arbetstagarens illojala samt lagstridiga agerande i att arbetsgivaren yrkade på avsked vilket Arbetsdomstolen som tidigare nämnt biföll.



Ett återkommande tema i rättspraxis och domstolens bedömning gällande utdömandet av arbetsrättsliga konsekvenser har visat sig bland annat vara arbetstagarens ställning inom verksamheten. I regel ställer en förtroendeställning högre krav på lojalitet, eftersom det innebär ett omfattande ansvar. I “Farbror blå” yrkade arbetsgivaren på avsked, mot bakgrund av att arbetstagaren uppvisat ett flagrant beteende gentemot arbetsgivaren och verksamheten på fritiden. Domstolen avtog arbetsgivarens yrkande med hänvisning till att arbetstagaren bland annat inte haft en företagsledande ställning inom myndigheten. Vidare konstaterades att arbetsgivaren inte kunnat påvisa att den anställdes blogg orsakat några former av samarbetssvårigheter, eller att det varit fråga om en ytterlighetssituation. Arbetsgivaren hade därmed ingen grund för att tillämpa varken uppsägning eller avsked. I “Avesta-kommun” kommenterade även JO att ett kritiskt uttalande från en offentligt anställd som kan äventyra arbetsgivarens förtroende gentemot allmänheten, i regel inte får ligga till grund för en arbetsrättslig sanktion.

En debatt som tagit fart på grund av internets utveckling är polismyndighetens uppmaning till deras anställda att vara mer aktiva på internet, i syfte att öka allmänhetens intresse för polisyrket. Genom uppmaningen har problem uppstått huruvida ett agerande utanför arbetstid ska tolkas som tjänstemannens privata åsikter eller åsikter som yrkesverksam polis. Ett särskiljande mellan arbetstagarens fritid och yrkesroll blir därmed komplex. Debatten har även uppmärksammat i vilken mån den anställda ska tillåtas bära uniform utanför arbetstid. Det kontroversiella blir således om en polis bestraffas för ett agerande utanför arbetstid med motivet att öka engagemang och förståelse när arbetsgivaren uppmuntrar till handlandet.

Som tidigare nämnts i uppsatsen utgör skadan som åsamkats arbetsgivaren samt det samband mellan den anställdes agerande och arbetsgivarens verksamhet även viktiga moment i domstolens bedömning vad gäller tillämpningen av arbetsrättsliga åtgärder. Detta diskuterades i “Facebook-rektorn” samt i “SVT-fallet”. I förhållande till omständigheterna ansågs omplaceringen av SVT:s arbetstagare utgöra en lämplig åtgärd eftersom domstolen bedömt att det funnits en tydlig identifikationsfara. Utifrån ett framtidsperspektiv kunde arbetstagaren därmed inte behålla samma arbetsuppgifter, förtroendet som opartisk hade i för stor utsträckning äventyrats gentemot allmänheten. Rektorn å andra sidan påverkades inte av några omfattande åtgärder, trots sin förtroendeställning, eftersom sambandet inte visat sig vara tillräckligt tydligt samt att Facebook-profilen inte bevisats medföra påtaglig skada för arbetsgivaren.

Av utredningen i “Facebook-rektorn” beskrev domstolen arbetsgivarens granskning av händelseförloppet som bristfällig. Arbetsgivaren hade till stor del förlitat sig på medierapportering, rykten gällande händelsen samt arbetstagaren som privatperson, vilka enligt AD i regel inte får vara grund för en uppsägning. Även fast anseendet inom privat sektor emellertid utgör en central del får inte arbetsrättsliga åtgärder användas på fel grunder, trots att kraven på sakliga skäl emellertid tunnast ut för en arbetstagare med förtroendeställning. I vår mening utgör detta en viktig förutsättning för att bibehålla god företagsamhet och arbetsförhållanden. En chef bör ifrågasättas och i regel ställas högre krav på än en anställd utan något större inflytande.

Huruvida domen i “Facebook-rektorn” kunnat resultera i ett annat utfall beroende på omständigheterna går att diskutera. I de fall arbetstagaren exempelvis tjänstgjort på en låg- och mellanstadieskola eller agerat lagstridigt hade beteendet antagligen resulterat i mer påtagliga konsekvenser. Facebook-profilen och bilderna hade således utgjort ett betydligt känsligare innehåll och arbetstagarens position hade ställt högre krav på lojalitet, eftersom tjänsten i många avseende inkluderar nära kontakt och relation till barn. I en situation där en arbetsrättslig åtgärd varit aktuell hade en proportionalitetsbedömning behövt upprättas, i syfte att avgöra vilken åtgärd som varit lämplig i förhållande till arbetstagarens agerande. På samma sätt som arbetstagaren i “SVT-fallet” omplacerades med motiveringen att den anställdes uttalande gick att sammankoppla med verksamheten, finns det stor risk att “Facebook-rektorn” med andra förutsättningar hade fått ett liknande utfall om inte mer omfattande eftersom arbetstagaren tjänstgjorde inom privat sektor.

I uppsatsen har även faktumet att arbetsgivare inom privat sektor ges en möjlighet att upprätta personliga avtal beaktats, vilka i regel inte får frångås om de anses skäligen och i enlighet med god sed på arbetsmarknaden. För den svenska arbetsrätten har privata avtal däremot medfört ett mörkertal gällande rättspraxis inom den privata sektorn, med bakgrund till att privata avtal utgör en otvetydig komponent i anställningsförhållandet. I vår mening kan många situationer således hinna avslutas internt innan de kommer till Arbetsdomstolen. Avtalen är i många fall omfattande och kan exempelvis reglera arbetstagarens fritid och brukning av olika internetjänster. Gällande arbetsgivarens framgång i “Facebook-rektorn” kan det diskuteras huruvida upprättandet av ett personligt avtal likt det som tidigare redovisats i uppsatsen<sup>143</sup>

---

<sup>143</sup> Se avsnitt 6.4.1, bifogat personligt avtal.

eventuellt hade medfört ett annat utgångsläge för arbetsgivaren. Avtalet hade exempelvis kunnat reglera brukning av internettjänster som sociala medier eller vilken information om skolan som fick delas. Inom ramen för § 32-befogenheterna hade även en tydligare policy eller ett ensidigt dokument kunnat upprättats, med syfte att bland annat reglera arbetstagarens möjlighet att på fritiden kommentera företaget eller ha kontakt med elever på nätet. Policies är allmängiltiga och gäller för samtliga arbetstagare, det utgör således ett enklare medel för arbetsgivaren att kontrollera de anställda. Trots den vidsträckt arbetsledningsrätten kvarstår däremot kravet på att dokumentet ska överensstämma med gällande rätt. En policy kan således inte innehålla vad som helst, kravet på skälighet måste även beaktas.

## 7.5 De lege ferenda

Hittills har tvisterna vad gäller en arbetstagares fritid i mångt och mycket kunnat lösas genom existerande lagstiftning och olika former av avtal. I takt med den tekniska utvecklingen kan arbetsrätten däremot behöva genomgå någon form av uppdatering. Lagförslag som leder till ändringar kommer troligtvis att öka, i syfte att lösa den gråzon som parterna på arbetsmarknaden idag upplever; intresset av att kontrollera de anställdas fritid och arbetstagarens eget intresse av ett skyddat privatliv. Dataskyddsförordningen är förmodligen bara en början på de uppdaterade lagregleringar vi fortsättningsvis kommer att se kring ämnet.<sup>144</sup>

En framtid som återspeglas av en alltmer tydlig gränsdragning mellan den anställdes arbetstid och fritid torde i vår mening ha grund i komplettering av befintlig lagstiftning. Inom privat sektor hade exempelvis ett liknande lagförslag som tidigare diskuterats gällande den ömsesidiga lojalitetsplikten kunnat medföra en ökad balans och förståelse mellan parterna på arbetsmarknaden.<sup>145</sup> Ur ett arbetsgivarperspektiv hade ett komplement bland annat bidragit till att underlätta det dagliga arbetet genom explicita skiljelinjer för när en arbetstagare kan förväntas att vara i tjänst och inte, samtidigt som regleringen medfört en begränsning i arbetsgivarens rätt att kontrollera en arbetstagare. Den anställde hade i sin tur gynnats, eftersom ett komplement beträffande den ömsesidiga lojalitetsplikten medfört större respekt för den personliga integriteten. Att andra arbetsrättsliga problem även kan uppstå på vägen ställer vi oss däremot inte främmande för. Vidare är det även intressant att se hur Arbetsdomstolen och

---

<sup>144</sup> Se avsnitt 3.7.

<sup>145</sup> Se avsnitt 5.3.

Europadomstolen hädanefter kommer att resonera samt om framtiden kommer att leda till en skarpare gränsdragning mellan arbetsmarknadens två sektorer.

## 8. Slutsats

Sammanfattningsvis kan det konstateras, utifrån de rättskällor som applicerats och studerats, att arbetstagare inom offentlig sektor besitter ett starkare skydd än privatanställda gällande yttrandefriheten. Motivet till detta är att grundlagarna ger upphov till rättigheter gentemot det allmänna. Statens positiva förpliktelser genom EKMR återfinns däremot för att säkerställa yttrandefriheten i förhållandet mellan enskilda aktörer. En avvägning mellan lojalitetsplikt, yttrandefrihet samt vilken samhällsnytta informationen kan medföra ska därmed upprättas. Inom privat sektor kan arbetsgivare dock begränsa den anställdes yttrandefrihet på fritiden genom upprättandet av personliga avtal eller policys.

I doktrin framhålls att handlingar på fritiden kan utgöra brott mot lojalitetsplikten, och i vissa fall leda till att anställningen avslutas. Av uppsatsen kan det konstateras att ett agerande inom offentlig sektor bedöms utifrån rättigheter enligt grundlagarna. Inom privat sektor tas det i stället sikte på huruvida arbetstagarens beteende givit upphov till skada för arbetsgivaren. Avgörande inom samtliga sektorer har däremot visat sig utgöra sambandet mellan agerandet och arbetsgivarens verksamhet, samt arbetstagarens ställning. Det går därmed att dra följande slutsats; ur ett arbetsgivarperspektiv kan det vara svårt, men inte omöjligt att sanktionera en arbetstagare som agerat eller uttryckt sig olämpligt på fritiden.

Hur yttrandefriheten och lojalitetsplikten i respektive sektor artar sig i förhållande till en arbetstagarens fritid och internet har dock visat sig vara komplext. Europadomstolens uttalande; "*i vissa fall*" har därmed blivit talande för hela rättsförfarandet. I vår mening kommer debatten kring ämnet att fortsätta växa och utmana den svenska arbetsrätten under de kommande åren i takt med den tekniska utvecklingen.

# Källförteckning-och litteraturförteckning

## Offentligt tryck

Ds 2002:56	Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv
Ds 2001:9	Yttrandefrihet för privatanställda
Prop. 2021/22:176	Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden
Prop. 2021/22:59	Ett ändamålsenligt skydd för tryck- och yttrandefriheten
Prop. 2020/21:193	Genomförande av visseblåsardirektivet
Prop. 1993/94:117	Inkorporering av Europakonventionen och andra fri- och rättighetsfrågor
Prop. 1987/88:155	Om skydd för företagshemligheter
Prop. 1975/76:209	Om ändring i Regeringsformen
Prop. 1973:129	Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.
SOU 2013:79	Stärkt meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet
SOU 2010:68	Ny yttrandefrihetsgrundlag?
SOU 1993:32	Ny anställningsskyddslag: delbetänkande

## **Lagar och författningar**

### **EU-rätt**

Dataskyddsförordningen	Europaparlamentets och rådets förordning 2016/679 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG.
EU-stadgan	Artikel 7 - Respekt för privatlivet och familjelivet
EU-stadgan	Artikel 8 - Skydd av personuppgifter
EU-stadgan	Artikel 11 - Yttrandefrihet och informationsfrihet

### **Europadomstolen**

EKMR	Artikel 8 - Rätt till skydd för privat- och familjeliv.
EKMR	Artikel 10 - Yttrandefrihet

### **Sverige**

Brottsbalk (1962:700)

Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform

Lag (1982:80) om anställningsskydd

Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område

Lag (1994:260) om offentlig anställning

Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden

Lag (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning

Offentlighets- och sekretesslag (2009:400)

Tryckfrihetsförordning (1949:105)

Yttrandefrihetsgrundlag (1991:1469)

## Litteratur

Adlercreutz, Axel (2003). *Svensk arbetsrätt*. 12., omarb. uppl. Stockholm: Norstedts juridik.

Axberger, Hans-Gunnar (2019). *Yttrandefrihetsgrundlagarna: yttrandefrihetens gränser efter 2019 års grundlagsreform*. Fjärde upplagan Stockholm: Norstedts juridik.

Bull, Thomas & Sterzel, Fredrik (2019). *Regeringsformen: en kommentar*. Fjärde upplagan. Lund: Studentlitteratur.

Danelius, Hans (2015). *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*. 5., [uppdaterade] uppl. Stockholm: Norstedts juridik.

Dijk, Pieter van, Hoof, Fried van, Rijn, Arjen van & Zwaak, Leo (red.) (2018). *Theory and practice of the European Convention on human rights*. Fifth edition Cambridge: Intersentia.

Eka, Anders, Hirschfeldt, Johan, Jermsten, Henrik & Svahn Starrsjö, Kristina (2018). *Regeringsformen: med kommentarer*. 2:a upplagan Stockholm: Karnov Group.

Fahlbeck, Reinhold (2019). *Lagen om företagshemligheter: en kommentar och rättsöversikter*. Fjärde upplagan Stockholm: Norstedts Juridik.

Fransson, Susanne (2013). *Yttrandefrihet och whistleblowing: om gränserna för anställdas kritikrätt*. Stockholm: Premiss.

Glavå, Mats & Hansson, Mikael (2020). *Arbetsrätt*. Fjärde upplagan Lund: Studentlitteratur.

Hettne, Jörgen & Otken Eriksson, Ida (red.) (2011). *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*. 2., omarb. uppl. Stockholm: Norstedts juridik.

Hydén, Håkan & Hydén, Therese (2019). *Rättsregler: en introduktion till juridiken*. Åttonde upplagan Lund: Studentlitteratur.

Kleineman, Jan. Rättsdogmatisk metod i: Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.) (2018). *Juridisk metodlära*. Andra upplagan, Lund: Studentlitteratur.

Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2022). *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*. Sjätte upplagan. Uppsala: Iustus.



Larsson, Per (2015). *Skyddet för visselblåsare i arbetslivet: en konstitutionell och arbetsrättslig studie*. Diss. Stockholm : Stockholms universitet.

Lehrberg, Bert (2019). *Praktisk juridisk metod*. Elfte upplagan Uppsala: Iusté.

Lunning, Lars & Toijer, Gudmund (2016). *Anställningsskydd: en lagkommentar*. Elfte reviderade upplagan. Stockholm: Wolters Kluwer.

Papadopoulou, Frantzeska och Skarp, Björn (2017). *Juridikens nycklar: Introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*. Andra upplagan. Wolters Kluwer Sverige AB, Stockholm.

Ruotsi, Mikael (2020). *Svensk yttrandefrihet och internationell rätt: den grundlagsskyddade tryck- och yttrandefriheten och dess relation till Europakonventionen, EU-rätten och FN:s konvention om medborgerliga och politiska rättigheter*. Diss. Uppsala: Uppsala universitet.

Samuelsson, Joel & Melander, Jan (2003). *Tolkning och tillämpning*. 2., [utök.] uppl. Uppsala: Iustus, s.50 f.

Sandgren, Claes (2018). *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*. Fjärde upplagan Stockholm: Norstedts Juridik, s.50 f.

Schmidt, Folke (1994). *Löntagarrätt*. Reviderad upplaga. Stockholm: Juristförlaget.

Wendleby, Monika & Wetterberg, Dag (2019). *Dataskyddsförordningen GDPR: förstå och tillämpa i praktiken*. Andra upplagan Stockholm: Sanoma Utbildning.

Westregård, Annamaria (2002). *Integritetsfrågor i arbetslivet*. Diss. Lund: Univ.

## Internetkällor

Svt.se/nyheter, *Nynäshamnpolitiker tas ur tjänst efter nazistiska uttalanden*, 2022, <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/stockholm/nynashamnpolitiker-tas-ur-tjanst-efter-nazistiska-uttalanden>, hämtad 7/12-2022.

Svenskarnaochinternet.se, *Var femte pensionär använder inte internet alls*, 2021, <https://svenskarnaochinternet.se/rapporter/svenskarna-och-internet-2021/internetanvandning-och-det-uppkopplade-hemmet/#:~:text=94%20procent%20anv%C3%A4nder%20internet%20%C3%A5r%202021,-Hur%20m%C3%A5nga%20anv%C3%A4nder&text=Ser%20vi%20till%20populationen%2016,stiger%20internetanv%C3%A4ndandet%20till%2095%20procent>. Hämtad 2022-11-22.

Svenskapen.se, *Låt inte Erdogan få styra svensk medierapportering*, 2022, <https://www.svenskapen.se/senaste-nytt/2022/11/9/lt-inte-erdogan-f-styra-svensk-medierapportering?rq=grundlagsändring>. Hämtad 2022-11-11.

Arbetsgivarverket.se, *Visselblåsarlagen*, 2021, <https://www.arbetsgivarverket.se/ledare-i-staten/arbetsgivarguiden/visselblasarlagen/> Hämtad 2022-12-07.

## Rättsfallsförteckning

### Europadomstolen

Mål nr 39293/98 Fuentes Bobo mot Spanien

Mål nr 23922/19 Gawlik mot Lichtenstein

Mål nr 73571/10 Matúz mot Ungern

Mål mål nr 28955/06 Sánchez m.fl. mot Spanien

### Arbetsdomstolen

AD 2020 nr 2

AD 2018 nr 48

AD 2015 nr 61

AD 2013 nr 25

AD 2012 nr 25

AD 2011 nr 74

AD 2011 nr 57

AD 2011 nr 15

AD 2007 nr 20

AD 2006 nr 118

AD 2004 nr 56

AD 2003 nr 51

AD 1997 nr 57

AD 1994 nr 79

AD 1993 nr 18

AD 1992 nr 51

AD 1989 nr 90

AD 1987 nr 65

AD 1986 nr 95

AD 1982 nr 110

Lex Sarah 14:3 SoL

Lex Maria 3:5 PSL

### **Nytt juridiskt arkiv**

NJA 2018

NJA 1996

### **Justitieombudsmannens beslut**

JO 2019-10-30 dnr 3407-2018.

JO 2009-09-25 dnr 149-2009.